

Die minderjährigen Beschäftigten und Frauen in der Schwangerschaft/ Mutterschaft im Handwerksbereich

Das Einmaleins der Arbeitssicherheit

AUTONOME
PROVINZ
BOZEN
SÜDTIROL



PROVINCIA
AUTONOMA
DI BOLZANO
ALTO ADIGE

LA TUA AGENZIA • DEINE AGENTUR
ASSICURAZIONI • VERSICHERUNGEN
Potenza
Potenza Andrea & C. sas d44 - seit 1970

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	4
Motto	4
Kleiner Überblick zur Gesetzeslage	5
Bestimmungen zu den minderjährigen Mitarbeitern	5
a. Generelle Überlegungen.....	6
Beschluss vom 23. Juli 2012, Nr. 1135 Lehrberufsliste und betriebliche Ausbildungsstandards gemäß LG vom 4. Juli 2012, Nr. 12 (abgeändert mit Beschluss Nr. 1993 vom 27.12.2013).....	7
b. Maschinen, Anlagen, Geräte und Hilfsmittel.....	9
c. Gefahrenbereiche und verbotene Tätigkeiten.....	12
Auszug aus dem Gesetz Nr. 977/67 - ANHANG I.....	14
„LAVORI VIETATI AI MINORI DI 18 ANNI - FÜR MINDERJÄHRIGE VERBOTENE TÄTIGKEITEN“ (den GHS- Bestimmungen und dem G.v.D. 81/08 angepasst).....	14
d. Risikobewertung für die Tätigkeit des Minderjährigen und Ausnahmeregelungen für Tätigkeiten, welche als „gefährlich“ eingestuft sind.....	16
Schematische Darstellung von Maßnahmen bei der Beschäftigung von Lehrlingen.....	17
Bestimmungen zu den schwangeren Arbeitnehmerinnen und arbeitende Müttern.....	18
a. Arbeitsverbote für Frauen in der Schwangerschaft.....	18
b. spezielle Vorschriften und Arbeitsbedingungen.....	19
Kündigungsschutz.....	19
Mutterschaftsurlaub.....	19
Mutterschutzfrist vorziehen.....	19
Ruhepausen.....	19
Krankheit.....	19
Nachtarbeit.....	19



Vorwort Gert Lanz

Die Gesundheit und der Schutz der Mitarbeiter haben in Südtirols Handwerks- und Dienstleistungsbetriebe hohe Priorität. Beide Themen haben in den letzten Jahrzehnten zunehmend an Bedeutung gewonnen, das Verständnis für einen umfassenden Arbeitsschutz hat sich dank erfolgreicher Aufklärungsarbeit gefestigt. Schlussendlich, weil nur gesunde und sichere Arbeitsbedingungen zum geschäftlichen Erfolg beitragen und ein Unternehmen wettbewerbsfähig machen. Wir möchten die Betriebe mit diesem Handbuch unterstützen. Es ist ein nützliches und praxisnahes Instrument, das zur Unfallprävention beiträgt und

den Unternehmern bei der Erfüllung der ansonsten schwer überschaubaren Auflagen im Bereich der Arbeitssicherheit als Nachschlagewerk dient. Denn: nur durch bestmögliche Information und Prävention können Unfälle reduziert und vermieden werden.

Gert Lanz

lvh-Präsident



Werte Leserinnen und Leser,

Minderjährige und gebärfähige Frauen brauchen in den Arbeitsstätten besondere Aufmerksamkeit. Unerfahrenheit, Überschätzung und Übermut bringen die Jugendlichen auch im Arbeitsleben häufig in Gefahrensituationen, denen reifere Arbeitnehmer vorausschauend ausweichen können. Zudem lastet auf Arbeitgeber und Ausbilder auch die Verantwortung, nicht nur eine gediegene berufliche Ausbildung zu gewährleisten, sondern auch eine umfassende Aufsicht auszuüben, damit der Gesundheitsschutz und die Arbeitssicherheit für die Betroffenen selbst und die Arbeitskollegen gewahrt bleiben. Nachdem die Ausbildungsjahre

für die Entfaltung von kompetenten und umsichtigen Fachleuten fundamental sind, sind Ausbilder und Aufsichtsämter angehalten ihren bestmöglichen Beitrag zur gediegenen Zukunft der Minderjährigen zu liefern. Frauen sind aus der Arbeitswelt nicht mehr wegzudenken und sind auch immer häufiger auch in typischen Männerberufen anzutreffen. Die technische Entwicklung hat wesentlich zur Erleichterung der Schwerarbeiten beigetragen und wird in Zukunft durch die CNC-Steuerung und Robotik weiter entlasten. Dafür muss teilweise häufiger als früher auf eingesetzte chemische und krebserregende Substanzen und Gemische, auf monotone, ungesunde oder schädliche Körperhaltungen, auf interferierende Emissionen usw. geachtet werden. Oberster Grundsatz der Prävention muss dabei das Anliegen sein, durch technische, organisatorische oder personenbezogene Maßnahmen die Gefahr abzuwenden oder zu minimieren und die Vereinbarkeit zwischen Beruf und Familie zu gewährleisten.

Mit freundlichen Grüßen

Dr. Sieghart Flader

Amtsleiter Arbeitsinspektorat, Autonome Provinz Bozen - Südtirol

Einleitung



Motto: Informiert lebt es sich besser...

Die vorliegende Broschüre soll einen Überblick über die Bestimmungen zu den minderjährigen Mitarbeitern, sowie zu den arbeitenden Müttern im Bereich der Arbeitssicherheit schaffen. Mit dieser Vorlage soll eine kurze und leichtverständliche Information vermitteln werden, sei es für den Vorgesetzten, aber auch für die übergeordneten leitenden Mitarbeiter und für den Arbeitgeber.

Geom. Christian Niklaus, Autor



**lvh.apa Wirtschaftsverband Handwerk und Dienstleister /
Confartigianato Imprese**

Mitterweg 7 - 39100 Bozen - Tel. 0471 323 200 - Fax 0471 323 210
www.lvh.it - info@lvh.it

Der Autor und der Produzent lehnt jeglichen Anspruch auf Vollständigkeit ab, sowie jegliche Haftung für fehlerhafte oder unvollständige Angaben, sowie für Druck- oder Übersetzungsfehler in dieser Broschüre.

QUELLENVERWEISE

Layout: www.obkircher.com | T 0471 614103

August 2018

Kleiner Überblick zur Gesetzeslage

„Einheitstext“ der Arbeitssicherheit

G.v.D. vom 09. April 2008 – Nr. 81, und nachträgliche Abänderungen

Jugendschutzgesetz

Gesetz 977/67

G.v.D. vom 4. August 1999 - Nr. 345

G.v.D. vom 18. August 2000 – Nr. 262

Beschluss vom 23. Juli 2012, Nr. 1135 (Lehrberufsliste und betriebliche Ausbildungsstandards gemäß LG vom 4. Juli 2012, Nr. 12 und abgeändert mit Beschluss Nr. 1993 vom 27.12.2013)

Mutterschaftschutzgesetz

Gesetz vom 30. Dezember 1971, Nr. 1204

D.P.R. 25. November 1976 – Nr. 1026

G.v.D. vom 25. November 1996, Nr. 645

G.v.D. vom 151/2001

Bestimmungen zu den minderjährigen Mitarbeitern

Der Betrieb, welcher gedenkt minderjährige Arbeitskräfte auszubilden und zu beschäftigen, sollte sich zuvor einige grundlegende Überlegungen vor Augen führen:

- a. Sollten minderjährige Arbeitnehmer im Betrieb beschäftigt werden, so ist zu bedenken, dass diese noch über keine ausgeprägte und objektive Gefahrenwahrnehmung verfügen. Sie verfügten auch nicht über die nötige Berufserfahrung und Geschicklichkeit, aber dafür meist eine „ordentliche Portion Übermut“. Deshalb ist es notwendig, einen geeigneten „Lehrmeister“ und eventuell auch mehrere Aufsichtspersonen für ihre Betreuung ein zu setzen. Der Betrieb sollte also auch über die dazu notwendige **Zeit** und Aufsichtspersonen verfügen, um dementsprechend auf die Ausbildung und auf die pädagogischen Bedürfnisse des minderjährigen Lehrlings eingehen zu können.
- b. Sind die zu **verwendeten Geräte, Hilfsmittel und Maschinen sicher** und entsprechen sie den einschlägigen gesetzlichen Vorschriften, speziell wenn der Minderjährige damit seinen Beruf erlernen soll.
- c. Sind eventuelle **Gefahrenbereiche** für den Minderjährigen **ausreichend gesichert** und gekennzeichnet – eventuell auch mittels Schließsysteme, über welche der Lehrling keine Zugangsberechtigung verfügen darf.
- d. Es muss eine **eigene Risikobewertung für den Minderjährigen** vorliegen; sollte der Minderjährige für Tätigkeiten ausgebildet werden, welche als „gefährlich“ eingestuft sind, so muss **ein eigenes Ansuchen** dazu eingereicht und genehmigt werden. Es können also auch zusätzliche technische Spesen auf den Betrieb zukommen (diese halten sich aber meistens „in Grenzen“ und sind überschaubar).

Die vorliegende Broschüre soll dem Betrieb oder auch den damit involvierten Personen als Leitfaden zur korrekten Beschäftigung einer minderjährigen Person dienen. Hierzu also einige Informationen zu den oben angeführten Punkten a-d.

a. Generelle Überlegungen

Wenn man an seine eigene Zeit als Jugendlicher zurückdenkt, erkennt man am besten, dass in diesem Alter die eigene Gefahrenwahrnehmung bei weiten nicht so ausgeprägt war, wie später, z.T. auch entstanden durch Erfahrungswerte, Ungeschicke, „Beinaheunfälle“ oder leider auch durch Unfälle. Hierbei gilt es mit Geschick dem Lehrling eine realistische und bodenständige Umgebungswahrnehmung zu vermitteln. Diese Vermittlung sollte aber nicht verwechselt werden mit den Sprüchen: „Was dich nicht kaputt macht, macht dich hart...“ oder „Ein Minderjähriger sollte sich die Finger verbrennen...“; der Minderjährige sollte zwar aus Fehlern lernen, sich durch diesen Lehrprozess aber nicht z.B. die Finger wegschneiden oder bleibende Augenverletzungen zuziehen. Oberstes Lehrziel sollte sein, Verletzungen zu vermeiden, z.B. durch Vermittlung von Verhaltensregeln (eventuell entwickelt durch die betriebsinterne Aufarbeitung von „Beinaheunfällen“).

Der Lehrling sollte eine geschulte Fachkraft in seiner Tätigkeit werden; hierzu wird ihm nur allzu oft klargemacht, dass er auf sein Werkzeug achten soll..... aber wie schaut es mit seiner eigenen Gesundheit aus? Ein Profi achtet auf sein Werkzeug und noch mehr auf seine Gesundheit, damit er seinen Traumberuf auf lange Zeit ausüben kann.

Der praktische Arbeitsschutz sollte konsequent in die Ausbildung des Minderjährigen mit einfließen, hierbei ist es wichtig die geeigneten Ausbilder einzusetzen, welche den Arbeitsschutz nicht „übertreiben“ aber sinnvoll und gezielt „vorleben“. Ein Ausbilder, der den gesamten Arbeitsschutz als „Schnick Schnack“ abtut wird NIE überzeugend einen Auszubildenden lernen können, diesen wichtigen Part in die Arbeit konsequent mit umzusetzen. Häufig sieht der Minderjährige den Lehrmeister als Vorbild an und eignet sich seine Verhaltensweisen an; wendet sein „Held“ also den Arbeitsschutz korrekt an, so wird der Minderjährige dies auch tun.

Wenn der Lehrmeister nicht überzeugt von den Schutzmaßnahmen ist, wird's der Lehrling auch nicht sein!

In Südtirol erfolgt die Ausbildung eines Minderjährigen aufgrund einer Ermächtigung zur Ausbildung von Lehrlingen oder, nunmehr, aufgrund der Mitteilung an das Amt für Lehrlingswesen und Meisterausbildung, die Ausbildungsstandards für den Beruf zu erfüllen; für Praktikanten erfolgt die Ausbildung aufgrund eines mit dem Arbeitsservice, der Berufsbildung, der Schule oder anderen Organisation vereinbarten Ausbildungsprojektes. Für arbeitnehmende Ausbilder, welche unmittelbaren und ausschließlichen Kontakt mit Minderjährigen haben muss ein Auszug aus dem Vorstrafenregister vorliegen, aus dem kein auffälliges Sexualverhalten hervorgeht.

Beschluss vom 23. Juli 2012, Nr. 1135

Lehrberufsliste und betriebliche Ausbildungsstandards gemäß LG vom 4. Juli 2012, Nr. 12 (abgeändert mit Beschluss Nr. 1993 vom 27.12.2013)

1. Die Standards für die betriebliche Lehrlingsausbildung

Die betrieblichen Ausbildungsstandards gemäß Landesgesetz vom 4. Juli 2012, Nr. 12, „Ordnung der Lehrlingsausbildung“, Artikel 8, Absatz 3, sind wie folgt definiert:

1.1 Die fachlichen Kompetenzen des Ausbilders/der Ausbilderin

Der für die Ausbildung verantwortliche Betriebsinhaber oder Mitarbeiter/die für die Ausbildung verantwortliche Betriebsinhaberin oder Mitarbeiterin wird in der Folge „Ausbilder/Ausbilderin“ genannt.

Der Ausbilder/die Ausbilderin besitzt eine der folgenden fachlichen Voraussetzungen:

- a) Lehrabschlusszeugnis im betreffenden Lehrberuf und nachfolgende 18-monatige Berufserfahrung im betreffenden Lehrberuf
- b) Abschluss einer berufsbezogenen mindestens 3-jährigen Berufsfachschule und nachfolgende 24-monatige Berufserfahrung im betreffenden Lehrberuf
- c) Meisterbrief im entsprechenden Lehrberuf
- d) Abschluss einer berufsbezogenen 5-jährigen Oberschule, Fachhochschule oder Universität und nachfolgende 18-monatige Berufserfahrung im betreffenden Lehrberuf
- e) Mindestens sechs Jahre Erfahrung im betreffenden Lehrberuf. Ausgenommen von der Voraussetzung laut Buchstabe e) sind die Berufe des Kraftfahrzeuggewerbes, des Installationsgewerbes, des Gesundheits- und Körperpflegegewerbes, des Nahrungsmittelgewerbes, Zahntechniker/Zahntechnikerin, Optiker/Optikerin, Orthopädieschuhmacher/Orthopädieschuhmacherin und Kaminkehrer / Kaminkehrerin, für die laut Landesgesetz vom 25. Februar 2008, Nr. 1, „Handwerksordnung“ Sonderbestimmungen gelten. Für diese Berufe muss eine der fachlichen Voraussetzungen laut Buchstabe a) bis d) erfüllt werden.

Der Direktor/die Direktorin des Amtes für Lehrlingswesen und Meisterausbildung kann andere Voraussetzungen des Ausbilders/der Ausbilderin als gleichwertige Voraussetzungen anerkennen. Als Berufserfahrung wird eine Tätigkeit als Facharbeiter/Facharbeiterin, als mitarbeitendes Familienmitglied, als mitarbeitender Gesellschafter/mitarbeitende Gesellschafterin oder als Inhaber/Inhaberin eines berufsspezifischen Betriebes anerkannt.

1.2 Die Ausbildung als Lehrlingsausbilder/Lehrlingsausbilderin

- a) Der Ausbilder/die Ausbilderin weist eine Ausbildung als Lehrlingsausbilder/Lehrlingsausbilderin nach. Es werden folgende Ausbildungen, Prüfungen bzw. gleichwertige Erfahrungen vom Land anerkannt:
 - I. Der vom Land durchgeführte Grundkurs für Lehrlingsausbilder/Lehrlingsausbilderinnen. Der Kurs dauert 16 Stunden und schließt mit einem Fachgespräch ab.

Das Programm umfasst folgende Themen: die Rolle als Ausbilder/Ausbilderin; Lehrlinge ausbilden, führen, begleiten und fördern; die Zusammenarbeit im Betrieb; die Zusammenarbeit Betrieb - Schule - Eltern.

- II. Das Zeugnis über den Prüfungsteil Berufspädagogik der Meisterausbildung.
 - III. Ein Zertifikat über eine öffentlich anerkannte Ausbildung als Lehrlingsausbilder/ Lehrlingsausbilderin im In- oder Ausland.
 - IV. Eine Kursbestätigung zum Thema „Mitarbeiterführung“ im Umfang von mindestens 16 Stunden.
- b) Falls der Ausbilder/die Ausbilderin keine anerkannte Ausbildung nachweisen kann, verpflichtet sich der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin, dass der Ausbilder/die Ausbilderin innerhalb von 6 Monaten eine vom Land anerkannte Ausbildung als Lehrlingsausbilder/Lehrlingsausbilderin nachholt.

1.3 Die Anwesenheit des Ausbilders/der Ausbilderin in der Ausbildungsstätte des Lehrlings

Der Ausbilder/die Ausbilderin muss mindestens 75% der vorgesehenen Arbeitszeit in der Ausbildungsstätte des Lehrlings anwesend sein. Im Fall von minderjährigen Lehrlingen muss bei Abwesenheit des Ausbilders/der Ausbilderin in jedem Fall eine erwachsene Person in der Ausbildungsstätte anwesend sein.

1.4 Die persönliche Eignung des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin und des Ausbilders/der Ausbilderin

Weder der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin noch der Ausbilder/die Ausbilderin dürfen rechtskräftig wegen physischer, psychischer oder moralischer Schädigung von Betriebsangehörigen verurteilt worden sein bzw. müssen im Falle einer Verurteilung rehabilitiert worden sein.

1.5 Die Ausstattung und die Organisation der Ausbildungsstätte

Die Ausbildungsstätte ist so ausgestattet und organisiert, dass der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin eine betriebliche Ausbildung gemäß Berufsbild und Ausbildungsrahmenplan umsetzen und den Lehrling gemäß Prüfungsprogramm auf die Lehrabschlussprüfung vorbereiten kann.

1.6 Die Eintragung im Handelsregister oder in einer Berufskammer

Der Betrieb ist im Handelsregister für eine dem betreffenden Lehrberuf entsprechende Tätigkeit eingetragen. Im Falle der Kammerberufe ist der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin im entsprechenden Berufsverzeichnis als Mitglied eingeschrieben.

2. Die Mitteilung von Änderungen

2.1 Der Wechsel des Ausbilders/der Ausbilderin

Wenn sich beim Ausbilder/bei der Ausbilderin ein Wechsel ergibt, gilt Folgendes:

- I. Kann der neue Ausbilder/die neue Ausbilderin die erforderlichen fachlichen Kompetenzen und den Ausbilderkurs nachweisen (oder holt ihn innerhalb von 6 Monaten nach), ist keine neuerliche Mitteilung laut Artikel 8 Absatz 2 des Landesgesetzes vom 4. Juli 2012, Nr. 12, „Ordnung der Lehrlingsausbildung“, notwendig.
- II. Falls kein Ausbilder/keine Ausbilderin vorhanden ist, der/die über die notwendigen fachlichen Kompetenzen und über den Ausbilderkurs verfügt, dürfen bereits aufgenommene Lehrlinge die Lehrzeit abschließen, aber keine neuen Lehrlinge mehr aufgenommen werden.

2.2 Die Änderung der Rechtsform des Betriebes/die Betriebsnachfolge

- I. Wenn der Betrieb auf einen Betriebsnachfolger/eine Betriebsnachfolgerin übergeht und sich die Betriebsstruktur ändert, muss der neue Inhaber/die neue Inhaberin oder dessen gesetzliche Vertretung dem Amt für Lehrlingswesen und Meisterausbildung mitteilen, dass die Ausbildungsstandards für den betreffenden Lehrberuf erfüllt werden.
- II. Bleibt die Betriebsstruktur gewahrt, gilt das Ausbilden von Lehrlingen nicht als erstmaliges Ausbilden, und es ist keine neuerliche Mitteilung notwendig.

b. Maschinen, Anlagen, Geräte und Hilfsmittel

Speziell bei der Beschäftigung soll darauf geachtet werden, dass alle zum Einsatz kommenden Maschinen, Anlagen, Geräte und Hilfsmittel den gesetzlichen Vorschriften entsprechen und laut Vorschrift des Herstellers gewartet werden. Sollten bestimmte Maschinen, Anlagen, Geräte oder Hilfsmittel nicht für den Minderjährigen zur Verwendung stehen, so sollten die Aufsichtsführenden davon in Kenntnis gesetzt werden.

Informationen zu eventuellen Vorschriften zu Maschinen und Anlagen finden Sie auch in den LVH Broschüren:

- Sichere Bedienung von Maschinen und Geräten in der Metallverarbeitung
- Sichere Bedienung von Maschinen und Geräten in der Holzverarbeitung
- Arbeitsschutz im fleischverarbeitenden Betrieb
- Elektrische Gefährdung am Arbeitsplatz im Handwerkssektor

Um die sichere Nichtbenützung von Maschinen, Anlagen, Geräte und Hilfsmittel zu garantieren, sollten diese mit einer verschließbaren Zugangsbegrenzung versehen werden; eine reine Verbotsschilderung erweist sich meist nicht als ausreichend.

Die Einweisung in den richtigen Umgang mit den Geräten, Maschinen, Anlagen und Hilfsmittel hat bei Beginn der Tätigkeit durch den Betrieb zu erfolgen. Bitte führen Sie aber nicht diese Einweisung als „notwendiges Übel“ durch und erklären den gesamten Betriebsablauf in einem Schritt, sondern unterweisen Sie „Schritt für Schritt“ und nach Aufnahmefähigkeit des Minderjährigen gezielt ein. Beobachten Sie auch regelmäßig, ob der Lehrling das Gezeigte richtig umsetzt und verstanden hat.

STARK,

STÄRKER,

POTENZA

**MACHEN SIE ES WIE DIE
PROFIS. VERTRAUEN SIE IN
VERSICHERUNGSFRAGEN
AUF DEN BESTEN PARTNER
AM MARKT.**

LAURA & AR
LETRA



LA TUA AGENZIA • DEINE AGENTUR
ASSICURAZIONI - VERSICHERUNGEN

Potenza

Potenza Andrea & C. sas

dal - seit 1970

IANNA
RI



LISA
FISSNEIDER



Lassen Sie sich ein unverbindliches LVH-Mitglieder-Sonderangebot erstellen:

BOZEN Diaz-Str. 57 | Tel. 0471 272 225 | bolzano.un39030@agenzia.unipolsai.it

SEIS | WELSCHNOFEN | SARNTHEIN | LEIFERS | ST. ULRICH

c. Gefahrenbereiche und verbotene Tätigkeiten

Die unten zusammengefassten Gefahrenbereiche, Betätigungsfelder und Arbeitsweisen sind für die Minderjährigen verboten.

Bereich	Vorschriften
Arbeitsaufnahme	Bei dualer Ausbildung mindestens 15 Jahren, ansonsten 16 Jahren
Arbeitszeit	<p>Die Nachtarbeit ist verboten; ausgenommen sind besondere kurzzeitige Erfordernisse und gilt nur für Jugendliche ab 16 Jahre).</p> <p>Die Arbeitszeit ist maximal 7 Stunden am Tag und 35 Stunden pro Woche bis zur Vollendung des 16. Lebensjahres und maximal 8 Stunden am Tag und 40 Stunden pro Woche bis zur Volljährigkeit begrenzt.</p> <p>Nach maximal 4,5 Stunden Arbeit ist eine Pause von mindestens 1 Stunde erforderlich.</p>
Lärmaussetzung	<p>Der maximale durchschnittliche Tageslärmpegel (LEP-d) darf 87 dB(A) (lt. G.v.D. 81/08) nicht überschreiten.</p> <p>Bei Arbeitsweisen ab 80 dB(A) müssen bereits Gehörschutzmittel getragen werden.</p>
Maschinen	Die Steuerung von Hebemitteln ist verboten (z.B. Kräne, Stapler, Personenhebebühne).

Bereich	Vorschriften
Gefahrenstoffe	<p>Verbot des Kontaktes mit krebserzeugenden, erbgutverändernden oder fortpflanzungsschädliche Stoffen. Keine Präparate mit folgender Kennzeichnung:</p>  <p>in Kombination der angeführten H-Sätze lt. GHS (die Einstufungen der Produkte könnten sie aus den Sicherheitsdatenblättern der Hersteller entnehmen):</p> <ul style="list-style-type: none">• Akute Toxizität, Kat. 1, 2 oder 3 (H300, H310, H330, H301, H311, H331)• Ätzwirkung auf die Haut, Kat. 1A, 1B oder 1C (H314)• Entzündbare Gase, Kat. 1 oder 2 (H220, H221)• Entzündbare Aerosole, Kat. 1 (H222)• Entzündbare Flüssigkeiten, Kat. 1 oder 2 (H224, H225)• Explosive Stoffe/Gemische, Kat. „instabile Explosivstoffe“ oder Explosivstoffe der Unterklassen 1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 1.5 (H200, H201, H202, H203, H204, H205)• Selbstzersetzliche Stoffe/Gemische vom Typ A, B, C oder D (H240, H241, H242)• Organische Peroxide vom Typ A oder B (H240, H241)• Spezifische Zielorgantoxizität (einmalige Exposition), Kat. 1 oder 2 (H370, H371)• Spezifische Zielorgantoxizität (wiederholte Exposition), Kat. 1 oder 2 (H372, H373)• Sensibilisierung der Atemwege, Kat. 1, Unterkategorien 1A oder 1B (H334)• Sensibilisierung der Haut, Kat. 1, Unterkategorien 1A oder 1B (H317)• Karzinogenität, Kat. 1A, 1B oder 2 (H350, H350i, H351)• Keimzellmutagenität, Kat. 1A, 1B oder 2 (H340, H341)• Reproduktionstoxizität, Kat.1 A oder 1 B (H360, H360F, H360FD, H360Fd, H360D, H360Df) <p>Aussetzung von bleihaltigen Stoffen. Aussetzung von asbesthaltigen Materialien.</p>
Arbeitsweisen	<p>Verbot von Arbeiten mit einer möglichen Explosionsgefahr, Ausführungen von Aushubarbeiten, Arbeiten in Gruben und Stollen, Arbeiten in Schächten, Bedienung von Transportmittel ab 125cc, Einsatz von stark vibrierenden Maschinen wie pneumatische Spitzhämmer und Nägelschußapparaturen mit einer hohen Schusskraft. Verbot des Aufbaus von Gerüsten und Rollgerüsten.</p>

Es muss unbedingt darauf geachtet werden, dass die persönliche Schutzausrüstung (PSA) benützt wird!

Der Auszubildende trägt Sorge über die Einhaltung der Vorschriften sowie den Verordnungen und muss Missstände sofort dem übergeordneten Vorgesetzten, leitenden Mitarbeiter oder Arbeitgeber übermitteln.

Auszug aus dem Gesetz Nr. 977/67 - ANHANG I

„LAVORI VIETATI AI MINORI DI 18 ANNI - FÜR MINDERJÄHRIGE VERBOTENE TÄTIGKEITEN“ (den GHS- Bestimmungen und dem G.v.D. 81/08 angepasst)

Arbeiten bei welchen folgende bei welchen folgende Einwirkungen auftreten bzw. gefährliche Stoffe verwendet werden:

1. Physikalische Agenten

- Erhöhter Luftdruck (Behälter unter Druck, Druck bei Tiefgang)
- Tägliche Lärmexposition über 87 dB(A)

2. Biologische Gefahrstoffe

der Gefahrengruppe 3 und 4 laut Artikel 268 G.v.D Nr. 81/2008 (z.B. Milzbranderreger, Tuberkuloseerreger, Lassa Viren, usw.)

3. Chemische Gefahrstoffe

Stoffe und Gemische, welche die Kriterien für die Einstufung in die folgenden Gefahrenklassen erfüllen, laut Verordnung (EG) Nr. 1272/2008 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. Dezember 2008 mit einem oder mehreren folgenden Gefahrenhinweisen:

- Akute Toxizität, Kat. 1, 2 oder 3 (H300, H310, H330, H301, H311, H331);
- Ätzwirkung auf die Haut, Kat. 1A, 1B oder 1C (H314);
- Entzündbare Gase, Kat. 1 oder 2 (H220, H221);
- Entzündbare Aerosole, Kat. 1 (H222);
- Entzündbare Flüssigkeiten, Kat. 1 oder 2 (H224, H225);
- Explosive Stoffe/Gemische, Kat. „instabile Explosivstoffe“ oder Explosivstoffe der Unterklassen 1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 1.5 (H200, H201, H202, H203, H204, H205);
- Selbstzersetzliche Stoffe/Gemische vom Typ A, B, C oder D (H240, H241, H242);
- Organische Peroxide vom Typ A oder B (H240, H241);
- Spezifische Zielorgantoxizität (einmalige Exposition), Kat. 1 oder 2 (H370, H371);
- Spezifische Zielorgantoxizität (wiederholte Exposition), Kat. 1 oder 2 (H372, H373);
- Sensibilisierung der Atemwege, Kat. 1, Unterkategorien 1A oder 1B (H334);
- Sensibilisierung der Haut, Kat. 1, Unterkategorien 1A oder 1B (H317);
- Karzinogenität, Kat. 1A, 1B oder 2 (H350, H350i, H351);
- Keimzellmutagenität, Kat. 1A, 1B oder 2 (H340, H341);
- Reproduktionstoxizität, Kat. 1A oder 1B (H360, H360F, H360FD, H360Fd, H360D, H360Df);

- Substanzen und Gemische laut Titel IX, Abschnitt II, G.v.D. Nr. 81/2008;
- Blei und Bleiverbindungen;
- Asbest.

Arbeiten bei welchen der Minderjährige folgenden Verfahren ausgesetzt wird:

- Arbeiten mit bestimmten Gefahrstoffen laut Anlage XLII des G.v.D. Nr. 81/2008 (krebs-erregende Stoffe, z.B. Hartholzstaub, aromatische Kohlenwasserstoffe, Innoxschweißen);
 - Arbeiten und Herstellen von Explosivstoffen, Sprengkörper und verschiedener explosionsfähigen Gegenständen, unbeschadet des DPR Nr. 302/1956;
 - Arbeiten in Hegen von gefährlichen oder giftigen Tieren, Führung und Versorgung von Stieren und Hengsten;
 - Arbeiten in Schlachthöfen;
 - Handhabung von Anlagen und Geräten zur Herstellung, Lagerung oder Verwendung von komprimierten flüssigen oder aufgelösten Gasen;
- Arbeiten mit Bottichen, Becken, Tanks, Korb- oder Stahlflaschen, die schädliche Chemikalien/Stoffe enthalten (laut der oben angeführten Liste „3. Chemische Gefahrstoffe“);
- Arbeiten mit Einsturzgefahr, Auf- und Abbau von Gerüsten an der Außenseite von Bauwerken;
 - Arbeiten unter Gefährdung durch Hochspannung, wie im Artikel 268 des DPR Nr. 547/1955 festgelegt;
 - Fließbandarbeit mit Zeitakkord;
 - Betrieb von Öfen mit einer Temperatur über 500 °C (z.B. Herstellung von Gusseisen, Eisenlegierungen, Eisen oder Stahl);
 - Abriss, Wiederaufbau und Reparatur von Hochöfen;
 - Arbeiten in Walzwerken;
 - Arbeiten in Gießereien;
 - Elektrolyseverfahren;
 - Produktion und Verarbeitung von Metallen;
 - Produktion von Eisen- und Metallen, sowie deren Legierungen;
 - Produktion und Verarbeitung von Schwefel;
 - Aushub bei Tiefbauarbeiten, einschließlich Extraktion und Schürfen von Material, Auf- und Abbau von Schalungen, Fahren und Führen von Arbeitsmaschinen, Brechen von Gesteinen;
 - Arbeiten in Stollen, Steinbrüchen, Minen, Torfstichen und Bergbau im Allgemeinen;
 - Mechanische Bearbeitung von Mineralien und der Gesteine, bezogen auf Schnitt, Brechung, mahlen, Trockensiebung von pulverförmigen Produkten;
 - Verarbeitung von Tabak;
 - Bau, Umbau, Reparatur, Instandhaltung und Abriss von Schiffen, mit Ausnahme von Werkstattarbeiten auf dem Festland;

- Herstellung von Kalk;
- Arbeiten mit Silikosegefahr;
- Führung von mit mechanisch angetriebenen Hebemitteln, mit Ausnahme von Aufzügen und Lastenaufzügen;
- Arbeiten in Schächten, Zisternen und ähnlichen Orten;
- Arbeiten in Kühllagern;
- Bearbeitung, Herstellung und Handhabung mit möglichem Kontakt zu pharmazeutischen Produkten;
- Führen von kraftbetriebenen Fahrzeugen und Transportmitteln, mit Ausnahme von Krafträdern und Kraftfahrzeugen mit einem Hubraum bis 125 cm³ im Sinne von Artikel 115 des G.V.D. 285/1992, selbstfahrenden mechanischen Arbeitsmaschinen, Wartungs- und Instandhaltungsarbeiten an Motoren und Antriebs-elementen in Betrieb;
- Metallspritzverfahren;
- Holzschlägerung;
- Reinigung von Kaminen und Brennkammern bei Verbrennungsanlagen;
- Öffnen, Schlagen, Kardieren und Reinigung von Textilfasern, von tierischen und pflanzlichen Fasern, von Federn und Haaren;
- Herstellung und Verarbeitung mineralischen und künstlichen Fasern;
- Sortieren und Zerkleinern von Lumpen und Altpapier, ohne Verwendung geeigneter PSA;
- Arbeiten mit Verwendung von Luftdruckhämmern, flexiblen Schleifspindeln und anderen vibrierenden Arbeitsmitteln, Nagelmaschinen mit erhöhter Leistung;
- Herstellung von Metallpulvern;
- Schweißen und Schneiden von Metallen mit elektrischem Bogen oder autogenen Brennern (Acetylen und O₂);
- Arbeiten in Metzgereien mit Verwendung von Schneidwerkzeugen, Sägen und Hackfleischmaschinen

d. Risikobewertung für die Tätigkeit des Minderjährigen und Ausnahmeregelungen für Tätigkeiten, welche als „gefährlich“ eingestuft sind

Für die Tätigkeit des Minderjährigen ist auf Jeden Fall eine spezielle und angepasste Risikoanalyse zu erstellen.

In dieser sind alle Tätigkeitsbereiche des Lehrlings festzuhalten und zu bewerten, b.z.w. Präventionsmaßnahmen festzulegen.

Aus dieser Analyse heraus sollte eine schriftliche Weisung an den Minderjährigen ergehen; diese ist auch den Ausbilder und den Erziehungsberechtigten zugänglich zu machen.

*Leider sind in letzter Zeit immer wieder unzureichende Bewertungen erstellt worden – N.B. eine Aufzählung der bestehenden Gesetze gilt **NICHT als BEWERTUNG!** Die Bewertung sollte die Arbeit und den Betrieb widerspiegeln. Achtung: Der Arbeitgeber haftet in erster Linie strafrechtlich für die Bewertung, nicht der Ersteller!*

Zum Erlernen einer als gefährlich eingestuften Tätigkeit, speziell im Handwerkssektor, kann der Betrieb einen Antrag um Zusatzgenehmigung für die Beschäftigung von Minderjährigen (laut Artikel 6, Absatz 3, Gesetz 977/1967 i.g.f.) an das Arbeitsinspektorat in der Kanonikus M.-Gamberstraße Nr. 1 in 39100 Bozen stellen.

Ein Antrag muss gestellt werden, sollte der Minderjährige die unter Punkt „c. Gefahrenbereiche und verbotene Tätigkeiten“ aufgelisteten Tätigkeiten ausführen, b.z.w. Gefahren ausgesetzt sein.

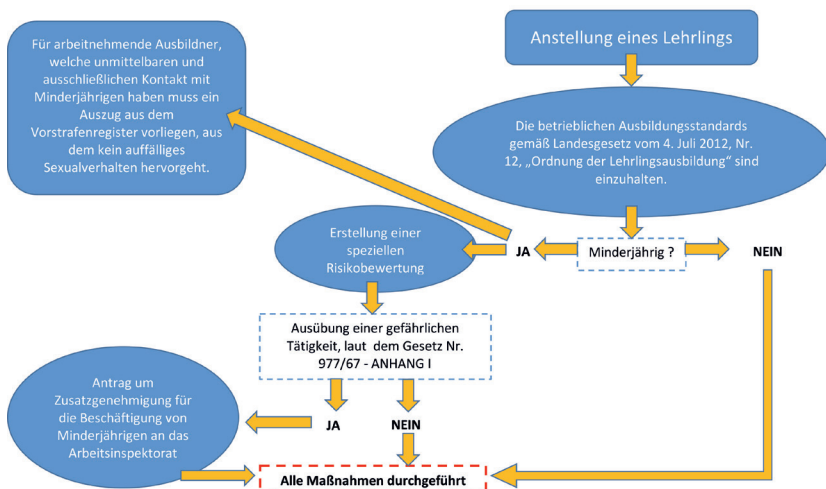
In diesem Ansuchen müssen alle Maßnahmen, Bewertungen und verpflichtenden Messungen (z.B. Risikobewertung, Unterweisungen und Sicherheitskurse, Lärm, Vibration, chemische Gefahrenstoffanalyse, Schweißrauch- und Hartholzstaubmessungen), welche für den Betrieb erfolgt sind, angegeben werden, ebenso wie die Ermächtigung des Amtes für Lehrlingswesen und Meisterausbildung, Arbeitsservice oder Berufsbildung.

*Viele der abgefragten Maßnahmen sind bereits für Betriebe auch ohne die Beschäftigung von Minderjährige verpflichtend und dürfen **nicht mit zusätzlichen Maßnahmen** für das Erlangen der Zusatzermächtigung verwechselt werden.*

Die Ermächtigung gilt für einen Zeitrahmen von 5 Jahren.

Natürlich werden für bestimmte Bereiche, wie z.B. Arbeiten in Gruben und Behältern oder Arbeiten mit Asbest, mit hoher Wahrscheinlichkeit keine Ausnahmeregelungen erteilt. Sollte für die unter Punkt „c. Gefahrenbereiche und verbotenen Tätigkeiten“ aufgelisteten Verbote eine Ermächtigung erteilt werden, so ist die Arbeit natürlich von einem kompetenten Vorgesetzte oder Ausbilder ständig zu überwachen und sollte nur für Lehrzwecke vom Minderjährigen durchgeführt werden.

Schematische Darstellung von Maßnahmen bei der Beschäftigung von Lehrlingen:



Bestimmungen zu den schwangeren Arbeitnehmerinnen und arbeitende Müttern

Die schwangeren Arbeitnehmerinnen und arbeitenden Mütter unterliegen, gleich wie die minderjährigen Mitarbeiter, besonderen gesetzlichen Schutzbestimmungen. Die Kontrolle der Einhaltung dieser Bestimmungen sollte der Arbeitgeber und die Vorgesetzten gewissenhaft erfüllen, nicht nur aus gesetzlichen Gründen.

Die schwangere Arbeitnehmerin meldet die Schwangerschaft dem Arbeitgeber und dieser ist hiermit verpflichtet eine **spezielle Risikobewertung**, ähnlich wie bei den Minderjährigen, durchzuführen; auch der Arbeitsmediziner muss darüber in Kenntnis gesetzt werden.

Bei einer Frau in der Schwangerschaft gibt es normalerweise keine rechtliche Möglichkeit mit einem Antrag, Arbeiten welche gesetzlich verboten sind, zu erlauben.

a. Arbeitsverbote für Frauen in der Schwangerschaft

Jene Arbeiten und Verfahren, welche aus dem Schutzgesetz für minderjährige Mitarbeiter des Gesetzes Nr. 977/67 - Anhang I hervorgehen (siehe c. Gefahrenbereiche und verbotene Tätigkeiten)

- Arbeiten mit ionisierenden Strahlungen (wie z.B. radioaktive Strahlungen bei Röntgengeräten)
- Arbeiten mit ultravioletten oder infraroten Strahlungen (wie z.B. beim Lichtbogenschweißen)
- Eisenverarbeitung (wie z.B. beim Vorkommen der von Eisenstaub)
- Schwefelverarbeitung
- Einsatz von Talkumpulver
- Textilverarbeitung (Präsenz von Baumwolle-, Jute- oder Leinen Fasern)
- Bei der Möglichkeit von Kontakt mit Hakenwürmern (z.B. im Bergbau, Tunnelbau, Ziegelbrennereien)
- Bei der Möglichkeit von Kontakt mit Milzbranderregern oder der Rotzkrankheit (z.B. Tierproduktverarbeitung, Schlachthöfe, Tierarztassistentinnen)
- Bei der Möglichkeit von Kontakt mit Leptospirose (z.B. bei Kanal- und Schachtarbeiten, Umgang mit Schlachtabfällen, Veterinär oder Bonifizierungsarbeiten von Sumpfbereichen)
- Bei der Möglichkeit von Kontakt mit Tuberkulose, Syphilis oder anderen ansteckbaren Krankheiten
- Bei Arbeiten mit Silikose- oder Asbestoserisiko oder anderen Berufserkrankungen lt. Anhang 4 und 5 des D.P.R. vom 30/07/1965, Nr. 1124
- Arbeiten auf Leitern oder beweglichen, sowie fixierten Gerüsten, bzw. Plattformen
- Arbeiten mit schwerer körperlicher Belastung
- Arbeiten über die Hälfte der Arbeitszeit in stehender Positionen
- Arbeiten bei Hitze, Kälte, Nässe, Lärm oder bei Erschütterungen
- Erheben und Tragen von Lasten ohne mechanische Hilfsmittel (Richtwert ist ca. über 4,5 bis 5 kg)
- Arbeiten, welche laut Risikobewertung des Betriebes einer erhöhten Unfallgefahr ausgesetzt sind (z.B. durch Ausgleiten, Fallen oder Abstürzen)
- Arbeiten welche mit Maschinen zu tun haben, bei deren Bedienung oder Antrieb der Fuß stark beansprucht wird
- Arbeiten mit psychisch Kranken oder mit Menschen mit geistiger Behinderung, welche innerhalb einer Struktur betreut werden müssen
- Arbeiten in einer Abteilung für Infektionskrankheiten
- Nachtarbeit

- Landwirtschaftliche Arbeiten bei Möglichkeit des Kontaktes mit giftigen oder gesundheitsschädlichen Stoffen
- Reisanbau
- Arbeiten an Bord von Schiffen, Flugzeugen, Zügen, Bussen oder anderen Transportfahrzeugen
- Arbeiten in Druckbehältern, Druckkammern
- Arbeiten mit einem der folgenden biologischen Risiken: Toxoplasmose oder Röteln-Virus
- Arbeiten bei denen die Möglichkeit besteht, mit Blei oder Bleiverbindungen in Berührung zu kommen
- Arbeit in unterirdischen Minen

b. spezielle Vorschriften und Arbeitsbedingungen

Kündigungsschutz

Die Arbeitnehmerin, darf ab Beginn der Schwangerschaft bis zum Erreichen des 1. Lebensjahres Ihres Kindes nicht entlassen werden (mit Ausnahme der im Gesetz vorgesehenen Fälle).

Mutterschaftsurlaub

Es ist grundsätzlich verboten, während der letzten 2 Monate vor und während der ersten 3 Monate nach der Geburt zu arbeiten.

Es gibt allerdings eine zusätzliche Regelung: sollten es die Arbeitsbedingungen zulassen, kann diese Frist auf einen Monat vor und vier Monate nach der Geburt des Kindes verschoben werden. Dafür ist das Zeugnis der Frauenärztin oder des Frauenarztes erforderlich. Sollte eine arbeitsmedizinische Kontrolle im Betrieb vorgesehen sein, so wird auch diese Zustimmung nötig.

Mutterschutzfrist vorziehen

Falls die Ärztin oder der Arzt die Belastungen der ausgeübten Tätigkeit als bedenklich ansieht und der Betrieb, im Fall einer erhöhten Unfallgefahr, die Mitarbeiterin nicht von Ihrer speziellen Tätigkeit entbinden oder Ihr eine andere passende Arbeitsstelle anbieten kann, soll beim Arbeitsinspektorat um vorzeitigen Mutterschaftsurlaub ansucht werden. Das gleiche gilt auch bei Komplikationen während der Schwangerschaft.

Ruhepausen

Wenn die Frau nach der Geburt ihre Arbeit wiederaufnimmt, stehen ihr tägliche Ruhepausen (Stillpausen) zu:

- Bis ihr Kind 1 Jahr alt ist, hat sie Anspruch auf zwei bezahlte Freistellungen pro Tag zu je einer Stunde, die sie auch zusammenlegen kann und somit ihre tägliche Arbeitszeit reduziert. Der Arbeitgeber muss ihr diese vorgesehenen Stillpausen gewähren.
- Bei einer Arbeitszeit von weniger als 6 Stunden täglich, steht ihr eine bezahlte Stunde Freistellung zu.
- Bei Mehrlingsgeburt verdoppeln sich die Freistunden.

Krankheit

In der Privatwirtschaft hat die Frau ein Anrecht, das kranke Kind bis zum 3. Lebensjahr zu betreuen. Vom 3. bis zum 8. Lebensjahr sind es jeweils 5 Arbeitstage pro Jahr und Elternteil. Die Abwesenheit muss immer durch ein ärztliches Zeugnis bestätigt werden und wird nicht entlohnt.

Nachtarbeit

Das Gesetz verbietet allen berufstätigen Müttern **ab der Feststellung der Schwangerschaft bis zum ersten Lebensjahr des Kindes** die Nachtarbeit zwischen Mitternacht und 6 Uhr morgens.

LA TUA AGENZIA • DEINE AGENTUR
ASSICURAZIONI - VERSICHERUNGEN

Potenza

Potenza Andrea & C. sas

dal - seit 1970

UnipolSai
ASSICURAZIONI

- » Filiale LEIFERS, Herr Dino Gagliardini
Kennedy Straße, Tel. 0471 950 688
- » Filiale SEIS, Herr Toni Schgaguler
Laurinstraße, Tel. 0471 705 181
- » Filiale WELSCHNOFEN, Frau Stephanie Zorzi
Romstraße, Tel. 0471 613 271
- » Filiale SARNTHEIN, Herr Gerhard Biasion
Kirchplatz, Tel. 0471 623 569
- » Filiale ST. ULRICH, Herr Andreas Demetz
Arnariastraße 9/a, Tel. 0471 1804682

Potenza Andrea & C. sas - Generalagentur Bozen

A. Diaz Straße 57 - 39100 Bozen

Tel. 0471 272 225 - Fax 0471 270 166

E-Mail: bolzano.un39030@agenzia.unipolsai.it