

1574 der Beilagen zu den Stenographischen Protokollen des Nationalrates XX. GP

Ausgedruckt am 11. 2. 1999

Regierungsvorlage

Bundesgesetz über Sicherheit und Gesundheitsschutz der in Dienststellen des Bundes beschäftigten Bediensteten (Bundes-Bedienstetenschutzgesetz – B-BSG) und mit dem das Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979, das Vertragsbedienstetengesetz 1948, das Richterdienstgesetz, das Bundes-Personalvertretungsgesetz, das Mutterschutzgesetz 1979 und das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz geändert werden

Der Nationalrat hat beschlossen:

Artikel I

Bundes-Bedienstetenschutzgesetz – B-BSG

Inhaltsverzeichnis

1. Abschnitt:

Allgemeine Bestimmungen

- § 1. Geltungsbereich
- § 2. Begriffsbestimmungen
- § 3. Allgemeine Pflichten des Dienstgebers
- § 4. Ermittlung und Beurteilung der Gefahren, Festlegung von Maßnahmen
- § 5. Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente
- § 6. Einsatz der Bediensteten
- § 7. Grundsätze der Gefahrenverhütung
- § 8. Koordination
- § 9. Überlassung
- § 10. Bestellung von Sicherheitsvertrauenspersonen
- § 11. Aufgaben und Beteiligung der Sicherheitsvertrauenspersonen
- § 12. Information
- § 13. Anhörung und Beteiligung
- § 14. Unterweisung
- § 15. Pflichten der Bediensteten
- § 16. Aufzeichnung und Berichte über Dienst- und Arbeitsunfälle
- § 17. Instandhaltung, Reinigung, Prüfung
- § 18. Verordnungen

2. Abschnitt:

Arbeitsstätten

- § 19. Anwendungsbereich
- § 20. Allgemeine Bestimmungen über Arbeitsstätten
- § 21. Arbeitsstätten in Gebäuden
- § 22. Arbeitsräume
- § 23. Sonstige Betriebsräume
- § 24. Arbeitsstätten im Freien
- § 25. Brandschutz und Explosionsschutz
- § 26. Erste Hilfe
- § 27. Sanitäre Vorkehrungen in Arbeitsstätten
- § 28. Sozialeinrichtungen in Arbeitsstätten
- § 29. Wohnräume

2

1574 der Beilagen

- § 30. Nichtraucherchutz
- § 31. Schwimmkörper, schwimmende Anlagen und Geräte, Verkehrsmittel
- § 32. Verordnungen über Arbeitsstätten

**3. Abschnitt:
Arbeitsmittel**

- § 33. Allgemeine Bestimmungen über Arbeitsmittel
- § 34. Aufstellung von Arbeitsmitteln
- § 35. Benutzung von Arbeitsmitteln
- § 36. Gefährliche Arbeitsmittel
- § 37. Prüfung von Arbeitsmitteln
- § 38. Wartung von Arbeitsmitteln
- § 39. Verordnungen über Arbeitsmittel

**4. Abschnitt:
Arbeitsstoffe**

- § 40. Gefährliche Arbeitsstoffe
- § 41. Ermittlung und Beurteilung von Arbeitsstoffen
- § 42. Ersatz und Verbot von gefährlichen Arbeitsstoffen
- § 43. Maßnahmen zur Gefahrenverhütung
- § 44. Kennzeichnung, Verpackung und Lagerung
- § 45. Grenzwerte
- § 46. Messungen
- § 47. Verzeichnis der Bediensteten
- § 48. Verordnungen über Arbeitsstoffe

**5. Abschnitt:
Gesundheitsüberwachung**

- § 49. Eignungs- und Folgeuntersuchungen
- § 50. Untersuchungen bei Lärmeinwirkung
- § 51. Sonstige besondere Untersuchungen
- § 52. Durchführung von Eignungs- und Folgeuntersuchungen
- § 53. Überprüfung der Beurteilung
- § 54. Entscheidung über die gesundheitliche Eignung
- § 55. Durchführung von sonstigen besonderen Untersuchungen
- § 56. Ermächtigung der Ärzte
- § 57. Kosten der Untersuchungen
- § 58. Dienstgeberpflichten
- § 59. Verordnungen über die Gesundheitsüberwachung

**6. Abschnitt:
Arbeitsvorgänge und Arbeitsplätze**

- § 60. Allgemeine Bestimmungen über Arbeitsvorgänge
- § 61. Arbeitsplätze
- § 62. Fachkenntnisse und besondere Aufsicht
- § 63. Nachweis der Fachkenntnisse
- § 64. Handhabung von Lasten
- § 65. Lärm
- § 66. Sonstige Einwirkungen und Belastungen
- § 67. Bildschirmarbeitsplätze
- § 68. Besondere Maßnahmen bei Bildschirmarbeit
- § 69. Persönliche Schutzausrüstung
- § 70. Auswahl der persönlichen Schutzausrüstung
- § 71. Arbeitskleidung
- § 72. Verordnungen über Arbeitsvorgänge und Arbeitsplätze

**7. Abschnitt:
Präventivdienste**

- § 73. Bestellung von Sicherheitsfachkräften
- § 74. Aufgaben, Information und Beiziehung der Sicherheitsfachkräfte
- § 75. Mindesteinsatzzeit der Sicherheitsfachkräfte

- § 76. Arbeitsmedizinische Betreuung
- § 77. Aufgaben, Information und Beiziehung des arbeitsmedizinischen Zentrums
- § 78. Mindesteinsatzzeit des arbeitsmedizinischen Zentrums
- § 79. Gemeinsame Bestimmungen
- § 80. Aufzeichnungen und Berichte
- § 81. Zusammenarbeit
- § 82. Meldung von Mißständen
- § 83. Abberufung
- § 84. Arbeitsschutzausschuß
- § 85. Verordnungen über Präventivdienste

8. Abschnitt:

Durchführung und Kontrolle des Bedienstetenschutzes

- § 86. Verantwortlichkeit
- § 87. Ausnahmen
- § 88. Aufgaben der Arbeitsinspektion
- § 89. Betreten und Besichtigen von Dienststellen
- § 90. Sofortmaßnahmen bei offenbar gefährdenden Mißständen
- § 91. Bekanntgabe von Beanstandungen und Maßnahmen, Empfehlungen
- § 92. Berichte

9. Abschnitt:

Übergangsbestimmungen und Aufhebung von Rechtsvorschriften

- § 93. Übergangsbestimmungen zu den §§ 4 und 5
- § 94. Beschäftigungsverbote und -beschränkungen für weibliche Bedienstete
- § 95. Allgemeine Übergangsbestimmungen für Arbeitsstätten
- § 96. Brandschutz und Erste Hilfe
- § 97. Sanitäre Vorkehrungen und Sozialeinrichtungen
- § 98. Arbeitsmittel
- § 99. Allgemeine Übergangsbestimmungen betreffend Arbeitsstoffe
- § 100. Gesundheitsüberwachung
- § 101. Arbeitsvorgänge und Arbeitsplätze
- § 102. Bestellung von Sicherheitsfachkräften und arbeitsmedizinischen Zentren sowie Einrichtung der Arbeitsschutzausschüsse
- § 103. Aufhebung von Vorschriften
- § 104. Gemeinsame Bestimmungen zu den §§ 93 bis 103

10. Abschnitt:

Schlußbestimmungen

- § 105. Verweisungen
- § 106. Auflegen der Vorschriften
- § 107. Inkrafttreten
- § 108. Vollziehung

1. Abschnitt

Allgemeine Bestimmungen

Geltungsbereich

§ 1. (1) Dieses Bundesgesetz gilt für die Beschäftigung von Bediensteten in Dienststellen des Bundes mit Ausnahme von Betrieben des Bundes.

(2) Dieses Bundesgesetz sowie die in Durchführung dieser Bestimmungen erlassenen Verordnungen sind auf die Beschäftigung von Bediensteten mit spezifischen staatlichen Tätigkeiten, insbesondere zur Aufrechterhaltung oder Wiederherstellung der öffentlichen Ordnung und Sicherheit, bei drohender Gefahr und in Katastrophenfällen sowie bei Alarm- und Einsatzübungen insoweit nicht anzuwenden, als die Besonderheiten dieser Tätigkeiten einer Anwendung dieser Bestimmungen zwingend entgegenstehen. Bei Anordnung solcher Tätigkeiten ist dafür zu sorgen, daß unter Berücksichtigung der Zielsetzungen dieses Bundesgesetzes eine größtmögliche Sicherheit und ein größtmöglicher Gesundheitsschutz der Bediensteten gewährleistet ist.

(3) Die §§ 10 und 11, der 7. Abschnitt sowie die §§ 87 Abs. 3 und 89 bis 91 dieses Bundesgesetzes sind auf die Beschäftigung von Bediensteten in im Ausland gelegenen Dienststellen des Bundes nicht anzuwenden. Der Dienstgeber hat durch geeignete Maßnahmen dafür Sorge zu tragen, daß unter

Berücksichtigung des mit diesen Bestimmungen verbundenen Schutzzweckes dennoch eine größtmögliche Sicherheit und ein größtmöglicher Gesundheitsschutz der an diesen Dienststellen verwendeten Bediensteten gewährleistet ist.

Begriffsbestimmungen

§ 2. (1) Bedienstete im Sinne dieses Bundesgesetzes sind alle Personen, die in einem öffentlich-rechtlichen oder privatrechtlichen Dienstverhältnis oder in einem in § 12 Abs. 2 Z 4 lit. a bis e des Gehaltsgesetzes 1956, BGBl. Nr. 54, angeführten Ausbildungsverhältnis zum Bund stehen, sowie Lehrlinge des Bundes.

(2) Dienstgeber ist der Bund, wobei die Wahrnehmung der dem Dienstgeber in diesem Bundesgesetz übertragenen Aufgaben im Rahmen ihrer Befugnisse und ihres Wirkungsbereiches den Dienststellenleitern, den für die Aufgaben des staatlichen Hochbaues in den Dienststellen zuständigen Gebäudeverwaltern und im übrigen den zuständigen Vertretern der nach den organisationsrechtlichen Vorschriften des Bundes für Maßnahmen nach diesem Bundesgesetz in Betracht kommenden Dienststellen obliegt.

(3) Dienststellen im Sinne dieses Bundesgesetzes sind die Behörden, Ämter und anderen Verwaltungsstellen sowie die Anstalten des Bundes, die nach ihrem organisatorischen Aufbau eine verwaltungs- oder betriebstechnische Einheit darstellen.

- (4) Betriebe des Bundes im Sinne des § 1 Abs. 1 sind jene Dienststellen des Bundes, die
1. nach privatwirtschaftlichen oder kaufmännischen Grundsätzen geführt werden und
 2. auf Gewinnerzielung oder auf Kostendeckung ausgerichtet sind oder bei denen im Versorgungsinteresse der Öffentlichkeit auf Gewinnerzielung oder Kostendeckung verzichtet wird.

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

(5) Zentralstellen im Sinne dieses Bundesgesetzes sind das Bundeskanzleramt und die übrigen Bundesministerien sowie die Dienststellen, die keinem Bundesministerium nachgeordnet sind. Ressorts im Sinne dieses Bundesgesetzes sind die Zentralstellen mit den ihnen nachgeordneten Dienststellen.

(6) Organe der Arbeitsinspektion im Sinne dieses Bundesgesetzes sind die nach dem Arbeitsinspektionsgesetz 1993 – ArbIG, BGBl. Nr. 27, eingerichteten Organe.

(7) Arbeitsstätten im Sinne dieses Bundesgesetzes sind alle Gebäude und sonstigen baulichen Anlagen, die zur Nutzung als Arbeitsplatz vorgesehen sind (Amtsgebäude), sowie alle Orte auf dem Gelände eines Amtsgebäudes, zu denen Bedienstete im Rahmen ihrer dienstlichen Tätigkeit Zutritt haben (Arbeitsstätten im Freien). Auswärtige Arbeitsstellen im Sinne dieses Bundesgesetzes sind alle Orte außerhalb von Arbeitsstätten, an denen dienstliche Tätigkeiten verrichtet werden.

(8) Arbeitsplatz im Sinne dieses Bundesgesetzes ist der räumliche Bereich, in dem sich Bedienstete bei der von ihnen ausübenden Tätigkeit aufhalten.

(9) Arbeitsmittel im Sinne dieses Bundesgesetzes sind alle Maschinen, Apparate, Werkzeuge, Geräte und Anlagen, die zur Benutzung durch Bedienstete vorgesehen sind. Zu den Arbeitsmitteln gehören insbesondere auch Beförderungsmittel zur Beförderung von Personen oder Gütern, Aufzüge, Leitern, Gerüste, Dampfkessel, Druckbehälter, Feuerungsanlagen, Behälter, Silos, Förderleitungen, kraftbetriebene Türen und Tore sowie Hub-, Kipp- und Rolll Tore.

(10) Arbeitsstoffe im Sinne dieses Bundesgesetzes sind alle Stoffe, Zubereitungen und biologischen Agenzien, die bei der dienstlichen Tätigkeit verwendet werden. Als "Verwenden" gilt auch das Gewinnen, Erzeugen, Anfallen, Entstehen, Gebrauchen, Verbrauchen, Bearbeiten, Verarbeiten, Abfüllen, Umfüllen, Mischen, Beseitigen, Lagern, Aufbewahren, Bereithalten zur Verwendung und das innerbetriebliche Befördern.

(11) Unter Gefahrenverhütung im Sinne dieses Bundesgesetzes sind sämtliche Regelungen und Maßnahmen zu verstehen, die zur Vermeidung oder Verringerung arbeitsbedingter Gefahren vorgesehen sind.

(12) Stand der Technik im Sinne dieses Bundesgesetzes ist der auf einschlägigen wissenschaftlichen Erkenntnissen beruhende Entwicklungsstand fortschrittlicher technologischer Verfahren, Einrichtungen und Betriebsweisen, deren Funktionstüchtigkeit erprobt oder erwiesen ist. Bei der Bestimmung des Standes der Technik sind insbesondere vergleichbare Verfahren, Einrichtungen und Betriebsweisen heranzuziehen.

(13) Bei den in diesem Bundesgesetz verwendeten personenbezogenen Bezeichnungen (zB Dienststellenleiter, Bedienstete, Arbeitsmediziner) gilt die gewählte Form für beide Geschlechter.

Allgemeine Pflichten des Dienstgebers

§ 3. (1) Der Dienstgeber hat für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz seiner Bediensteten in Bezug auf alle Aspekte zu sorgen, die ihre dienstliche Tätigkeit betreffen. Die Kosten dafür dürfen auf keinen Fall zu Lasten der Bediensteten gehen. Der Dienstgeber hat die zum Schutz des Lebens, der Gesundheit und Sittlichkeit seiner Bediensteten erforderlichen Maßnahmen zu treffen, einschließlich der Maßnahmen zur Verhütung arbeitsbedingter Gefahren, zur Information und zur Unterweisung sowie der Bereitstellung einer geeigneten Organisation und der erforderlichen Mittel.

(2) Der Dienstgeber hat sich unter Berücksichtigung der bestehenden Gefahren über den neuesten Stand der Technik und der Erkenntnisse auf dem Gebiet der Arbeitsgestaltung entsprechend zu informieren.

(3) Der Dienstgeber ist verpflichtet, durch geeignete Maßnahmen und Anweisungen zu ermöglichen, daß die Bediensteten bei ernster, unmittelbarer und nicht vermeidbarer Gefahr

1. ihre dienstlichen Tätigkeiten einstellen,
2. sich durch sofortiges Verlassen des Arbeitsplatzes in Sicherheit bringen und
3. außer in begründeten Ausnahmefällen ihre dienstliche Tätigkeit nicht wieder aufnehmen, solange eine ernste und unmittelbare Gefahr besteht.

(4) Der Dienstgeber hat durch Anweisungen und sonstige geeignete Maßnahmen dafür zu sorgen, daß Bedienstete bei ernster und unmittelbarer Gefahr für die eigene Sicherheit oder für die Sicherheit anderer Personen in der Lage sind, selbst die erforderlichen Maßnahmen zur Verringerung oder Beseitigung der Gefahr zu treffen, wenn sie die zuständigen Vorgesetzten oder die sonst zuständigen Personen nicht erreichen. Bei diesen Vorkehrungen sind die Kenntnisse der Bediensteten und die ihnen zur Verfügung stehenden technischen Mittel zu berücksichtigen.

(5) Für eine Arbeitsstätte oder auswärtige Arbeitsstelle, in/auf der der Dienststellenleiter nicht im notwendigen Umfang selbst anwesend ist, ist eine geeignete Person zu beauftragen, die auf die Durchführung und Einhaltung der notwendigen Schutzmaßnahmen zu achten hat.

(6) Der Dienstgeber hat für eine geeignete Sicherheits- und Gesundheitsschutzkennzeichnung zu sorgen, wenn Gefahren für Sicherheit oder Gesundheit der Bediensteten nicht durch sonstige technische und organisatorische Maßnahmen vermieden oder ausreichend begrenzt werden können.

Ermittlung und Beurteilung der Gefahren

Festlegung von Maßnahmen

§ 4. (1) Der Dienstgeber hat die für die Sicherheit und Gesundheit der Bediensteten bestehenden Gefahren zu ermitteln und zu beurteilen. Dabei sind insbesondere zu berücksichtigen:

1. die Gestaltung und die Einrichtung der Arbeitsstätte,
2. die Gestaltung und der Einsatz von Arbeitsmitteln,
3. die Verwendung von Arbeitsstoffen,
4. die Gestaltung der Arbeitsplätze,
5. die Gestaltung der Arbeitsverfahren und Arbeitsvorgänge und deren Zusammenwirken und
6. der Stand der Ausbildung und Unterweisung der Bediensteten.

(2) Bei der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren sind auch besonders gefährdete oder schutzbedürftige Bedienstete zu berücksichtigen. Insbesondere ist zu ermitteln und zu beurteilen, inwieweit sich an bestimmten Arbeitsplätzen oder bei bestimmten Arbeitsvorgängen spezifische Gefahren für Bedienstete ergeben können, für die ein besonderer Personenschutz besteht.

(3) Auf Grundlage der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren gemäß Abs. 1 und 2 sind die durchzuführenden Maßnahmen zur Gefahrenverhütung festzulegen. Dabei sind auch Vorkehrungen für absehbare Betriebsstörungen und für Not- und Rettungsmaßnahmen zu treffen. Diese Maßnahmen müssen in alle Tätigkeiten und auf allen Führungsebenen einbezogen werden. Schutzmaßnahmen müssen soweit wie möglich auch bei menschlichem Fehlverhalten wirksam sein.

(4) Die Ermittlung und Beurteilung der Gefahren ist erforderlichenfalls zu überprüfen und sich ändernden Gegebenheiten anzupassen. Die festgelegten Maßnahmen sind auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen und erforderlichenfalls anzupassen, dabei ist eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen anzustreben.

(5) Eine Überprüfung und erforderlichenfalls eine Anpassung im Sinne des Abs. 4 hat insbesondere zu erfolgen:

6

1574 der Beilagen

1. nach Unfällen,
2. bei Auftreten von Erkrankungen, wenn der begründete Verdacht besteht, daß sie arbeitsbedingt sind,

3. bei sonstigen Umständen oder Ereignissen, die auf eine Gefahr für Sicherheit oder Gesundheit der Bediensteten schließen lassen,
4. bei Einführung neuer Arbeitsmittel, Arbeitsstoffe oder Arbeitsverfahren,
5. bei neuen Erkenntnissen im Sinne des § 3 Abs. 2 und
6. auf begründetes Verlangen des Arbeitsinspektorates.

(6) Bei der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren und der Festlegung der Maßnahmen sind erforderlichenfalls geeignete Fachleute heranzuziehen. Mit der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren können auch die Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner eines arbeitsmedizinischen Zentrums beauftragt werden.

Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente

§ 5. Die Ergebnisse der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren sowie die durchzuführenden Maßnahmen zur Gefahrenverhütung sind in einer der Anzahl der Beschäftigten und den Gefahren entsprechenden Weise schriftlich festzuhalten (Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente). Soweit dies aus Gründen der Gefahrenverhütung erforderlich ist, ist diese Dokumentation arbeitsplatzbezogen vorzunehmen.

Einsatz der Bediensteten

§ 6. (1) Bei der Übertragung von Aufgaben an Bedienstete ist deren Eignung in Bezug auf Sicherheit und Gesundheit zu berücksichtigen. Dabei ist insbesondere auf Konstitution und Körperkräfte, Alter und Qualifikation Rücksicht zu nehmen.

(2) Durch geeignete Maßnahmen ist dafür zu sorgen, daß nur jene Bedienstete Zugang zu Bereichen mit erheblichen oder spezifischen Gefahren haben, die zuvor ausreichende Anweisungen erhalten haben.

(3) Bedienstete, von denen dem Dienstgeber bekannt ist, daß sie an körperlichen Schwächen oder an Gebrechen in einem Maße leiden, daß sie dadurch bei bestimmten Arbeiten einer besonderen Gefahr ausgesetzt wären oder andere Bedienstete gefährden könnten, dürfen mit Arbeiten dieser Art nicht beschäftigt werden. Dies gilt insbesondere für Anfallsleiden, Krämpfe, zeitweilige Bewußtseinstrübungen, Beeinträchtigungen des Seh- oder Hörvermögens und schwere Depressionszustände.

(4) Weibliche Bedienstete dürfen mit Arbeiten, die infolge ihrer Art für Frauen eine spezifische Gefahr bewirken können, nicht oder nur unter Bedingungen oder Einschränkungen beschäftigt werden, die geeignet sind, diese besondere Gefahr zu vermeiden.

(5) Bei Beschäftigung von behinderten Bediensteten ist auf deren körperlichen und geistigen Zustand jede mögliche Rücksicht zu nehmen.

Grundsätze der Gefahrenverhütung

§ 7. Der Dienstgeber hat bei der Gestaltung der Arbeitsstätten, Arbeitsplätze und Arbeitsvorgänge, bei der Auswahl und Verwendung von Arbeitsmitteln und Arbeitsstoffen, beim Einsatz der Bediensteten sowie bei allen Maßnahmen zum Schutz der Bediensteten folgende allgemeine Grundsätze der Gefahrenverhütung umzusetzen:

1. Vermeidung von Risiken,
2. Abschätzung nicht vermeidbarer Risiken,
3. Gefahrenbekämpfung an der Quelle,
4. Berücksichtigung des Faktors "Mensch" bei der Arbeit, insbesondere bei der Gestaltung von Arbeitsplätzen sowie bei der Auswahl von Arbeitsmitteln und Arbeits- und Fertigungsverfahren, vor allem im Hinblick auf eine Erleichterung bei eintöniger Arbeit und bei maschinenbestimmtem Arbeitsrhythmus sowie auf eine Abschwächung ihrer gesundheitsschädigenden Auswirkungen,
5. Berücksichtigung des Standes der Technik,
6. Ausschaltung oder Verringerung von Gefahrenmomenten,
7. Planung der Gefahrenverhütung mit dem Ziel einer kohärenten Verknüpfung von Technik, Arbeitsorganisation, Arbeitsbedingungen, sozialen Beziehungen und Einfluß der Umwelt auf den Arbeitsplatz,
8. Vorrang des kollektiven Gefahrenschutzes vor individuellem Gefahrenschutz,
9. Erteilung geeigneter Anweisungen an die Bediensteten.

Koordination

§ 8. (1) Werden in einer Arbeitsstätte oder einer auswärtigen Arbeitsstelle des Bundes Arbeitnehmer, die nicht in einem Dienstverhältnis zum Bund stehen, beschäftigt, so haben deren Arbeitgeber und der Bund bei der Durchführung der Sicherheits- und Gesundheitsschutzbestimmungen zusammenzuarbeiten. Sie haben insbesondere

1. ihre Tätigkeiten auf dem Gebiet der Gefahrenverhütung zu koordinieren und
2. einander sowie ihre Arbeitnehmer und die zuständigen Belegschaftsorgane über die Gefahren zu informieren.

(2) Werden in einer Arbeitsstätte des Bundes Arbeitnehmer beschäftigt, die nicht Bedienstete des Bundes sind, so ist der Bund verpflichtet,

1. für die Information der externen Arbeitnehmer über die in der Arbeitsstätte bestehenden Gefahren und für eine entsprechende Unterweisung zu sorgen,
2. deren Arbeitgebern im erforderlichen Ausmaß Zugang zu den Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten zu gewähren,
3. die für die externen Arbeitnehmer erforderlichen Schutzmaßnahmen im Einvernehmen mit deren Arbeitgebern festzulegen und
4. für die Durchführung der zu ihrem Schutz in der Arbeitsstätte erforderlichen Maßnahmen zu sorgen.

(3) Durch Abs. 2 wird die Verantwortlichkeit der einzelnen Arbeitgeber für die Einhaltung der Arbeitnehmerschutzvorschriften hinsichtlich ihrer Arbeitnehmer nicht eingeschränkt.

(4) Die Abs. 1 bis 3 gelten nicht bei einer Überlassung im Sinne des § 9.

Überlassung

§ 9. (1) Eine Überlassung im Sinne dieses Bundesgesetzes liegt vor, wenn Arbeitnehmer dem Bund zur Verfügung gestellt werden, um für den Bund und unter dessen Kontrolle zu arbeiten. Überlasser ist, wer als Arbeitgeber Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung an den Bund verpflichtet.

(2) Für die Dauer der Überlassung gilt der Bund als Dienstgeber im Sinne dieses Bundesgesetzes.

(3) Der Bund ist verpflichtet, vor der Überlassung

1. die Überlasser über die für die Tätigkeit erforderliche Eignung und die erforderlichen Fachkenntnisse sowie über die besonderen Merkmale des zu besetzenden Arbeitsplatzes zu informieren,
2. sie über die für den zu besetzenden Arbeitsplatz oder die vorgesehene Tätigkeit erforderliche gesundheitliche Eignung zu informieren,
3. ihnen im erforderlichen Ausmaß Zugang zu den Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten zu gewähren.

(4) Überlasser sind verpflichtet, die Arbeitnehmer vor einer Überlassung über die Gefahren, denen sie auf dem zu besetzenden Arbeitsplatz ausgesetzt sein können, über die für den Arbeitsplatz oder die Tätigkeit erforderliche Eignung oder die erforderlichen Fachkenntnisse sowie über die Notwendigkeit von Eignungs- und Folgeuntersuchungen zu informieren.

(5) Eine Überlassung zu Tätigkeiten, für die Eignungs- und Folgeuntersuchungen vorgeschrieben sind, darf nur erfolgen, wenn diese Untersuchungen durchgeführt wurden und keine Feststellung der Nichteignung erfolgt ist. Der Bund ist verpflichtet, sich nachweislich davon zu überzeugen, daß die Untersuchungen durchgeführt wurden und keine Feststellung der Nichteignung erfolgt ist. Die Pflichten nach § 58 Abs. 4 bis 7 des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes (ASchG), BGBl. Nr. 450/1994, oder vergleichbarer Bedienstetenschutzvorschriften der Länder, wenn der überlassene Arbeitnehmer ein Landes- oder Gemeindebediensteter ist, sind von den Überlassern zu erfüllen. Der Bund hat ihnen die erforderlichen Informationen und Unterlagen zur Verfügung zu stellen.

Bestellung von Sicherheitsvertrauenspersonen

§ 10. (1) Der Dienstgeber hat nach Maßgabe der Abs. 2 bis 6 Sicherheitsvertrauenspersonen in ausreichender Anzahl zu bestellen. Die Mindestanzahl der Sicherheitsvertrauenspersonen ist unter Berücksichtigung der Anzahl der Bediensteten festzulegen.

(2) Sicherheitsvertrauenspersonen sind in Dienststellen zu bestellen, in denen regelmäßig mehr als zehn Bedienstete beschäftigt werden. In Dienststellen, in denen regelmäßig nicht mehr als 50 Bedienstete beschäftigt werden, kann ein Personalvertreter die Aufgaben einer Sicherheitsvertrauensperson übernehmen.

(3) Die Bestellung der Sicherheitsvertrauenspersonen bedarf des Einvernehmens mit dem zuständigen Personalvertretungsorgan nach § 10 des Bundes-Personalvertretungsgesetzes, BGBl. Nr. 133/1967. Dies gilt auch für die Übernahme der Aufgaben durch einen Personalvertreter.

(4) Für einzelne zur Dienststelle gehörende Arbeitsstätten und auswärtige Arbeitsstellen ist eine gesonderte Bestellung von Sicherheitsvertrauenspersonen zulässig, wenn dies auf Grund der örtlichen Verhältnisse oder aus organisatorischen oder fachlichen Gründen zweckmäßig ist. Für jene Arbeitsstätten der Dienststelle, in denen regelmäßig mehr als 50 Bedienstete beschäftigt werden, muß eine gesonderte Bestellung von Sicherheitsvertrauenspersonen erfolgen.

(5) Die Bestellung von Sicherheitsvertrauenspersonen hat auf die Dauer von vier Jahren zu erfolgen. Eine vorzeitige Abberufung einer Sicherheitsvertrauensperson darf nur auf Verlangen des für die Dienststelle zuständigen Personalvertretungsorganes erfolgen. Die Funktion erlischt weiters, wenn

1. der Bedienstete die Funktion als Sicherheitsvertrauensperson zurücklegt,
2. der Bedienstete auf die Planstelle einer Dienststelle, die außerhalb des Wirkungsbereiches jener Dienststelle liegt, für die der Bedienstete als Sicherheitsvertrauensperson bestellt wurde, ernannt oder zu einer solchen Dienststelle versetzt wird,
3. das Dienstverhältnis der Sicherheitsvertrauensperson beendet wird oder
4. die Sicherheitsvertrauensperson mehr als acht Wochen lang an der Ausübung ihrer Aufgaben verhindert ist.

(6) Als Sicherheitsvertrauenspersonen dürfen nur Bedienstete bestellt werden, die die für ihre Aufgaben notwendigen persönlichen und fachlichen Voraussetzungen erfüllen. Den Sicherheitsvertrauenspersonen ist unter Bedachtnahme auf die dienstlichen Belange Gelegenheit zu geben, die für ihre Tätigkeit erforderlichen näheren Fachkenntnisse zu erwerben und zu erweitern.

(7) Der Dienstgeber hat sicherzustellen, daß den Sicherheitsvertrauenspersonen die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderliche Zeit unter Anrechnung auf ihre Dienstzeit zur Verfügung steht. Den Sicherheitsvertrauenspersonen sind die für die Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen Behelfe und Mittel zur Verfügung zu stellen. Die Sicherheitsvertrauenspersonen sind angemessen zu unterweisen.

(8) Der Dienstgeber ist verpflichtet, die Namen der Sicherheitsvertrauenspersonen dem Arbeitsinspektorat schriftlich mitzuteilen.

(9) Die Bestellung von Sicherheitsvertrauenspersonen berührt nicht die Verantwortlichkeit des Dienstgebers für die Einhaltung der Bestimmungen dieses Bundesgesetzes und der dazu erlassenen Verordnungen. Den Sicherheitsvertrauenspersonen kann diese Verantwortlichkeit nicht rechtswirksam übertragen werden. § 15 gilt auch für Sicherheitsvertrauenspersonen.

Aufgaben und Beteiligung der Sicherheitsvertrauenspersonen

§ 11. (1) Die Sicherheitsvertrauenspersonen haben in allen Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes

1. die Bediensteten zu informieren, zu beraten und zu unterstützen,
2. die Personalvertretung zu informieren, zu beraten und zu unterstützen und mit ihr zusammenzuarbeiten,
3. in Abstimmung mit der Personalvertretung die Interessen der Bediensteten gegenüber dem Dienstgeber zu vertreten,
4. den Dienstgeber bei der Durchführung der Bedienstetenschutzvorschriften zu beraten,
5. auf das Vorhandensein der entsprechenden Einrichtungen und Vorkehrungen zu achten und den Dienstgeber über bestehende Mängel zu informieren,
6. auf die Anwendung der gebotenen Schutzmaßnahmen zu achten,
7. mit den Sicherheitsfachkräften und den Arbeitsmedizinern zusammenzuarbeiten.

(2) (**Verfassungsbestimmung**) Die Sicherheitsvertrauenspersonen sind bei Ausübung ihrer in diesem Bundesgesetz geregelten Aufgaben an keine Weisungen gebunden.

(3) Die Sicherheitsvertrauenspersonen sind berechtigt, in allen Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes beim Dienstgeber die notwendigen Maßnahmen zu verlangen, Vorschläge für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu erstatten und die Beseitigung von Mängeln zu verlangen.

(4) Der Dienstgeber ist verpflichtet, die Sicherheitsvertrauenspersonen in allen Angelegenheiten der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes anzuhören.

(5) Die Sicherheitsvertrauenspersonen sind vor der Bestellung und Abberufung von Sicherheitsfachkräften, von arbeitsmedizinischen Zentren sowie von für die Erste Hilfe, die Brandbekämpfung und Evakuierung zuständigen Personen zu informieren. Die beabsichtigte Bestellung oder Abberufung ist mit den Sicherheitsvertrauenspersonen zu beraten, außer wenn Personalvertretungsorgane errichtet sind.

- (6) Der Dienstgeber ist verpflichtet,
1. den Sicherheitsvertrauenspersonen Zugang zu den Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten sowie zu den Aufzeichnungen und Berichten über Arbeitsunfälle zu gewähren,
 2. den Sicherheitsvertrauenspersonen folgende Unterlagen zur Verfügung zu stellen:
 - a) die Unterlagen betreffend die Erkenntnisse gemäß § 3 Abs. 2,
 - b) die Ergebnisse von Messungen betreffend gefährliche Arbeitsstoffe und Lärm sowie sonstiger Messungen und Untersuchungen, die mit dem Bedienstetenschutz im Zusammenhang stehen, und
 - c) die Aufzeichnungen betreffend Arbeitsstoffe und Lärm,
 3. die Sicherheitsvertrauenspersonen über Grenzwertüberschreitungen sowie deren Ursachen und über die getroffenen Maßnahmen unverzüglich zu informieren und
 4. die Sicherheitsvertrauenspersonen über Auflagen, Vorschriften und Bewilligungen auf dem Gebiet des Bedienstetenschutzes zu informieren.

Information

§ 12. (1) Der Dienstgeber ist verpflichtet, für eine ausreichende Information der Bediensteten über die Gefahren für Sicherheit und Gesundheit sowie über die Maßnahmen zur Gefahrenverhütung zu sorgen. Diese Information muß die Bediensteten in die Lage versetzen, durch eine angemessene Mitwirkung zu überprüfen, ob die erforderlichen Schutzmaßnahmen getroffen wurden. Diese Information muß während der Dienstzeit erfolgen.

(2) Die Information muß vor Aufnahme der Tätigkeit erfolgen. Sie muß regelmäßig wiederholt werden, insbesondere wenn dies auf Grund sich ändernder dienstlicher Gegebenheiten erforderlich ist, weiters bei Änderung der maßgeblichen Bedienstetenschutzvorschriften und bei neuen Erkenntnissen auf dem Gebiet der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes.

(3) Der Dienstgeber ist verpflichtet, alle Bediensteten, die einer unmittelbaren erheblichen Gefahr ausgesetzt sein können, unverzüglich über diese Gefahr und die getroffenen oder zu treffenden Schutzmaßnahmen zu informieren.

(4) Die Information muß in verständlicher Form erfolgen. Bei Bediensteten, die der deutschen Sprache nicht ausreichend mächtig sind, hat die Information in ihrer Muttersprache oder in einer sonstigen für sie verständlichen Sprache zu erfolgen. Der Dienstgeber hat sich zu vergewissern, daß die Bediensteten die Informationen verstanden haben.

(5) Den Bediensteten sind erforderlichenfalls zur Information geeignete Unterlagen zur Verfügung zu stellen. Abs. 4 zweiter und dritter Satz gilt auch für diese Unterlagen. Bedienungsanleitungen betreffend Arbeitsmittel sowie Beipacktexte, Gebrauchsanweisungen und Sicherheitsdatenblätter betreffend Arbeitsstoffe sind den betroffenen Bediensteten jedenfalls zur Verfügung zu stellen. Diese Unterlagen sind erforderlichenfalls am Arbeitsplatz auszuhängen.

(6) Die Information der einzelnen Bediensteten gemäß den Abs. 1, 2, 4 und 5 kann entfallen, wenn für die Dienststelle Sicherheitsvertrauenspersonen bestellt sind oder eine Personalvertretung besteht, diese entsprechend informiert wurden und eine Information dieser Personen zur wirksamen Gefahrenverhütung ausreicht. Dabei sind Inhalt und Zweck der Information sowie die bestehenden Gefahren und dienststellenspezifischen Gegebenheiten zu berücksichtigen.

(7) Wenn für die Dienststelle weder Sicherheitsvertrauenspersonen bestellt sind noch eine Personalvertretung besteht, sind alle Bediensteten in allen in § 11 Abs. 6 angeführten Angelegenheiten zu informieren und ihnen die angeführten Unterlagen zur Verfügung zu stellen.

Anhörung und Beteiligung

§ 13. (1) Der Dienstgeber ist verpflichtet, die Bediensteten in allen Fragen betreffend die Sicherheit und die Gesundheit am Arbeitsplatz anzuhören.

(2) Wenn für die Dienststelle weder Sicherheitsvertrauenspersonen bestellt sind noch eine Personalvertretung besteht, sind alle Bediensteten in allen in § 11 Abs. 5 angeführten Angelegenheiten anzuhören und zu beteiligen. Der Dienstgeber hat in diesem Fall alle Bediensteten auch

1. bei der Planung und Einführung neuer Technologien zu den Auswirkungen zu hören, die die Auswahl der Arbeitsmittel oder Arbeitsstoffe, die Gestaltung der Arbeitsbedingungen und die Einwirkung der Umwelt auf den Arbeitsplatz für die Sicherheit und Gesundheit der Bediensteten haben,
2. bei der Auswahl der persönlichen Schutzausrüstung zu beteiligen und

3. bei der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren und der Festlegung der Maßnahmen sowie bei der Planung und Organisation der Unterweisung zu beteiligen.

Unterweisung

§ 14. (1) Der Dienstgeber ist verpflichtet, für eine ausreichende Unterweisung der Bediensteten über Sicherheit und Gesundheitsschutz zu sorgen. Die Unterweisung muß während der Dienststunden erfolgen. Die Unterweisung muß nachweislich erfolgen. Für die Unterweisung sind erforderlichenfalls geeignete Fachleute heranzuziehen.

(2) Die Unterweisung muß in regelmäßigen Abständen, mindestens aber einmal jährlich, erfolgen. Eine Unterweisung muß jedenfalls erfolgen

1. vor Aufnahme der Tätigkeit,
2. bei einer Versetzung oder Veränderung des Aufgabenbereiches,
3. bei Einführung oder Änderung von Arbeitsmitteln,
4. bei Einführung neuer Arbeitsstoffe,
5. bei Einführung oder Änderung von Arbeitsverfahren und
6. nach Unfällen oder Ereignissen, die beinahe zu einem Unfall geführt hätten, sofern dies zur Verhütung weiterer Unfälle nützlich erscheint.

(3) Die Unterweisung muß auf den Arbeitsplatz und den Aufgabenbereich des Bediensteten ausgerichtet sein. Sie muß an die Entwicklung der Gefahrenmomente und an die Entstehung neuer Gefahren angepaßt sein. Die Unterweisung muß auch die bei absehbaren Betriebsstörungen zu treffenden Maßnahmen umfassen.

(4) Die Unterweisung muß dem Erfahrungsstand der Bediensteten angepaßt sein und in verständlicher Form erfolgen. Bei Bediensteten, die der deutschen Sprache nicht ausreichend mächtig sind, hat die Unterweisung in ihrer Muttersprache oder in einer sonstigen für sie verständlichen Sprache zu erfolgen. Der Dienstgeber hat sich zu vergewissern, daß die Bediensteten die Unterweisung verstanden haben.

(5) Die Unterweisung kann auch schriftlich erfolgen. Erforderlichenfalls sind den Bediensteten schriftliche Betriebsanweisungen und sonstige Anweisungen zur Verfügung zu stellen. Diese Anweisungen sind erforderlichenfalls an der Dienststelle auszuhängen. Abs. 4 zweiter und dritter Satz gilt auch für schriftliche Anweisungen.

Pflichten der Bediensteten

§ 15. (1) Bedienstete haben die zum Schutz des Lebens, der Gesundheit und der Sittlichkeit nach diesem Bundesgesetz und den dazu erlassenen Verordnungen gebotenen Schutzmaßnahmen anzuwenden, und zwar gemäß ihrer Unterweisung und den Anweisungen des Dienstgebers. Sie haben sich so zu verhalten, daß eine Gefährdung soweit wie möglich vermieden wird.

(2) Bedienstete sind verpflichtet, gemäß ihrer Unterweisung und den Anweisungen der Vorgesetzten die Arbeitsmittel ordnungsgemäß zu benutzen und die ihnen zur Verfügung gestellte, diesem Bundesgesetz entsprechende persönliche Schutzausrüstung zweckentsprechend zu benutzen.

(3) Bedienstete dürfen Schutzvorrichtungen nicht entfernen, außer Betrieb setzen, willkürlich verändern oder umstellen, soweit dies nicht aus arbeitstechnischen Gründen, insbesondere zur Durchführung von Einstellungs-, Reparatur- oder Wartungsarbeiten, unbedingt notwendig ist. Sie sind verpflichtet, gemäß ihrer Unterweisung und den Anweisungen der zuständigen Vorgesetzten die Schutzvorrichtungen ordnungsgemäß zu benutzen.

(4) Bedienstete dürfen sich nicht durch Alkohol, Arzneimittel oder Suchtgifte in einen Zustand versetzen, in dem sie sich oder andere Personen gefährden können.

(5) Bedienstete haben jeden Arbeitsunfall, jedes Ereignis, das beinahe zu einem Unfall geführt hätte, und jede von ihnen festgestellte ernste und unmittelbare Gefahr für Sicherheit oder Gesundheit sowie jeden an den Schutzsystemen festgestellten Defekt unverzüglich den Vorgesetzten oder den sonst dafür zuständigen Personen zu melden.

(6) Wenn sie bei unmittelbarer erheblicher Gefahr die zuständigen Vorgesetzten oder die sonst zuständigen Personen nicht erreichen können, sind Bedienstete verpflichtet, nach Maßgabe der Festlegungen in den Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten, ihrer Information und Unterweisung sowie der zur Verfügung stehenden technischen Mittel selbst die ihnen zumutbaren

unbedingt notwendigen Maßnahmen zu treffen, um die anderen Bediensteten zu warnen und Nachteile für Leben oder Gesundheit abzuwenden.

(7) Bedienstete haben gemeinsam mit dem Dienstgeber, den Sicherheitsvertrauenspersonen und den Präventivdiensten darauf hinzuwirken, daß die zum Schutz der Bediensteten vorgesehenen Maßnahmen eingehalten werden und daß der Dienstgeber gewährleistet, daß das Arbeitsumfeld und die Arbeitsbedingungen sicher sind und keine Gefahren für Sicherheit oder Gesundheit aufweisen.

(8) Die Pflichten der Bediensteten in Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes berühren nicht die Verantwortlichkeit des Dienstgebers für die Einhaltung der Bestimmungen dieses Bundesgesetzes und der dazu erlassenen Verordnungen.

Aufzeichnungen und Berichte über Dienst- und Arbeitsunfälle

§ 16. (1) Der Dienstgeber hat Aufzeichnungen zu führen

1. über alle tödlichen Dienst- und Arbeitsunfälle,
2. über alle Dienst- und Arbeitsunfälle, die eine Verletzung eines Bediensteten mit einem Arbeitsausfall von mehr als drei Kalendertagen zur Folge haben, und
3. über alle Ereignisse, die beinahe zu einem tödlichen oder schweren Dienst- und Arbeitsunfall geführt hätten und die gemäß § 15 Abs. 5 gemeldet wurden.

(2) Die Aufzeichnungen gemäß Abs. 1 sind mindestens fünf Jahre aufzubewahren.

(3) Der Dienstgeber hat auf Verlangen des Arbeitsinspektorates Berichte über bestimmte Dienst- und Arbeitsunfälle zu erstellen und dem Arbeitsinspektorat zu übermitteln.

Instandhaltung, Reinigung, Prüfung

§ 17. (1) Der Dienstgeber hat dafür zu sorgen, daß die Arbeitsstätten einschließlich der Sanitär- und Sozialeinrichtungen, die elektrischen Anlagen, Arbeitsmittel und Gegenstände der persönlichen Schutzausrüstung sowie die Einrichtungen zur Brandmeldung oder -bekämpfung, zur Erste-Hilfeleistung und zur Rettung aus Gefahr ordnungsgemäß instand gehalten und gereinigt werden.

(2) Der Dienstgeber hat unbeschadet der in den folgenden Abschnitten dieses Bundesgesetzes vorgesehenen besonderen Prüfpflichten dafür zu sorgen, daß elektrische Anlagen, Arbeitsmittel, Gegenstände der persönlichen Schutzausrüstung sowie Einrichtungen zur Brandmeldung oder -bekämpfung und zur Rettung aus Gefahr in regelmäßigen Abständen auf ihren ordnungsgemäßen Zustand überprüft werden und festgestellte Mängel unverzüglich beseitigt werden.

Verordnungen

§ 18. Die Bundesregierung hat in Durchführung des 1. Abschnittes durch Verordnung näher zu regeln:

1. die Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente, wobei die Art der Tätigkeiten und die Größe der Dienststelle bzw. der Arbeitsstätte oder auswärtigen Arbeitsstelle zu berücksichtigen sind,
2. Tätigkeiten, mit denen weibliche Bedienstete nicht oder nur unter Bedingungen oder Einschränkungen beschäftigt werden dürfen,
3. die Mindestanzahl der Sicherheitsvertrauenspersonen.

2. Abschnitt

Arbeitsstätten

Anwendungsbereich

§ 19. (1) Als Arbeitsstätten im Sinne des § 2 Abs. 7 gelten auch Wohnwagen, Container und sonstige ähnliche Einrichtungen, sowie Tragluftbauten, die zur Nutzung für Arbeitsplätze vorgesehen sind.

(2) Die §§ 20 bis 28 gelten nicht für

1. Felder, Wälder und sonstige Flächen, die zu einem land- und forstwirtschaftlichen Betrieb gehören und außerhalb seiner bebauten Fläche liegen,
2. jene Teile von Unterrichts- und Erziehungsanstalten, Universitäten und Hochschulen, die zur Unterrichterteilung oder zum Aufenthalt der Benutzer bestimmt sind,
3. jene Teile von Museen, Bibliotheken und wissenschaftlichen Anstalten, die unmittelbar der Zweckbestimmung der jeweiligen Einrichtung dienen und die überwiegend von nicht in einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis zum Bund stehenden Personen benutzt werden,
4. jene Teile von Kasernen und sonstigen militärischen Baulichkeiten und Anlagen, die für die Unterbringung, den Aufenthalt oder die Dienstleistung von Präsenzdienern bestimmt sind,

5. jene Teile von Justizanstalten oder Polizeigefangenenhäusern, die der Unterbringung, dem Aufenthalt oder der Beschäftigung von Anstaltsinsassen dienen.

Allgemeine Bestimmungen über Arbeitsstätten

§ 20. (1) Der Dienstgeber ist verpflichtet, Arbeitsstätten entsprechend den Vorschriften dieses Bundesgesetzes sowie den dazu erlassenen Verordnungen einzurichten und zu betreiben.

(2) Befinden sich in einer Arbeitsstätte Gefahrenbereiche, in denen Absturzgefahr für die Bediensteten oder die Gefahr des Herabfallens von Gegenständen besteht, so müssen diese Bereiche nach Möglichkeit mit Vorrichtungen ausgestattet sein, die unbefugte Bedienstete am Betreten dieser Bereiche hindern. Dies gilt auch für sonstige Bereiche, in denen besondere Gefahren bestehen, insbesondere durch elektrische Spannung, radioaktive Stoffe, ionisierende oder nichtionisierende Strahlung oder durch Lärm oder sonstige physikalische Einwirkungen. Gefahrenbereiche müssen gut sichtbar und dauerhaft gekennzeichnet sein.

(3) Elektrische Anlagen müssen so geplant und installiert sein, daß von ihnen keine Brand- oder Explosionsgefahr ausgeht und daß Bedienstete bei direktem oder indirektem Kontakt angemessen vor Unfallgefahren geschützt sind.

(4) Der Verkehr innerhalb der Arbeitsstätten ist so abzuwickeln, daß Sicherheit und Gesundheit der Bediensteten nicht gefährdet werden. Die der Verkehrssicherheit dienenden Vorschriften der Straßenverkehrsordnung 1960, BGBl. Nr. 159, sind anzuwenden, soweit nicht dienstliche Notwendigkeiten eine Abweichung erfordern. Solche Abweichungen sind in der Arbeitsstätte entsprechend bekanntzumachen.

(5) Lagerungen sind in einer Weise vorzunehmen, daß Gefahren für Sicherheit oder Gesundheit der Bediensteten nach Möglichkeit vermieden werden, wobei insbesondere die Beschaffenheit und die allfällige besondere Gefährlichkeit der gelagerten Gegenstände zu berücksichtigen sind.

(6) Arbeitsstätten, in denen Bedienstete bei Ausfall der künstlichen Beleuchtung in besonderem Maß Gefahren ausgesetzt sind, müssen mit einer ausreichenden Sicherheitsbeleuchtung ausgestattet sein.

Arbeitsstätten in Gebäuden

§ 21. (1) Arbeitsstätten in Gebäuden müssen eine der Nutzungsart entsprechende Konstruktion und Festigkeit aufweisen.

(2) Arbeitsstätten in Gebäuden müssen möglichst ausreichend Tageslicht erhalten und mit Einrichtungen für eine der Sicherheit und dem Gesundheitsschutz der Bediensteten angemessene künstliche Beleuchtung ausgestattet sein.

(3) Ausgänge und Verkehrswege müssen so angelegt und beschaffen sein, daß sie je nach ihrem Bestimmungszweck leicht und sicher begangen oder befahren werden können. Anzahl, Anordnung, Abmessungen und Beschaffenheit der Ausgänge, der Verkehrswege, der Türen und der Tore müssen der Art, der Nutzung und der Lage der Räume entsprechen. Ausgänge, Verkehrswege, Türen und Tore müssen so angelegt sein, daß in der Nähe beschäftigte Bedienstete nicht gefährdet werden können.

(4) Es muß dafür vorgesorgt werden, daß alle Arbeitsplätze bei Gefahr von den Bediensteten schnell und sicher verlassen werden können. Anzahl, Anordnung, Abmessungen und Beschaffenheit der Fluchtwege und der Notausgänge müssen der höchstmöglichen Anzahl der darauf angewiesenen Personen sowie der Nutzung der Einrichtung und den Abmessungen der Arbeitsstätte angemessen sein. Die Verkehrswege zu Fluchtwegen und Notausgängen sowie die Fluchtwege und Notausgänge selbst müssen freigehalten werden, damit sie jederzeit benutzt werden können. Fluchtwege und Notausgänge müssen gut sichtbar und dauerhaft gekennzeichnet sein.

(5) Arbeitsstätten in Gebäuden sind gegebenenfalls behindertengerecht zu gestalten. Dies gilt insbesondere für Ausgänge, Verkehrswege, Türen und Tore und sanitäre Vorkehrungen, die von behinderten Bediensteten benutzt werden.

(6) Wird ein Gebäude nur zum Teil für Arbeitsstätten genutzt, gilt Abs. 3 nur für jene Ausgänge, Verkehrswege, Türen und Tore, die von den Bediensteten benützt werden.

Arbeitsräume

§ 22. (1) Arbeitsräume sind jene Räume, in denen mindestens ein ständiger Arbeitsplatz eingerichtet ist.

(2) Arbeitsräume müssen für den Aufenthalt von Menschen geeignet sein und unter Berücksichtigung der Arbeitsvorgänge und Arbeitsbedingungen den Erfordernissen des Schutzes des Lebens und der Gesundheit der Bediensteten entsprechen.

(3) In Arbeitsräumen muß unter Berücksichtigung der Arbeitsvorgänge und der körperlichen Belastung der Bediensteten ausreichend gesundheitlich zuträgliche Atemluft vorhanden sein und müssen raumklimatische Verhältnisse herrschen, die dem menschlichen Organismus angemessen sind.

(4) Bei der Konstruktion und Einrichtung der Arbeitsräume ist dafür zu sorgen, daß Lärm, elektrostatische Aufladung, üble Gerüche, Erschütterungen, schädliche Strahlungen, Nässe und Feuchtigkeit nach Möglichkeit vermieden werden.

(5) Arbeitsräume müssen eine ausreichende Grundfläche und Höhe sowie einen ausreichenden Luftraum aufweisen, sodaß die Bediensteten ohne Beeinträchtigung ihrer Sicherheit, ihrer Gesundheit und ihres Wohlbefindens ihre Arbeit verrichten können.

(6) Soweit die Zweckbestimmung der Räume und die Art der Arbeitsvorgänge dies zulassen, müssen Arbeitsräume ausreichend natürlich belichtet sein und eine Sichtverbindung mit dem Freien aufweisen. Bei der Anordnung der Arbeitsplätze ist auf die Lage der Belichtungsflächen und der Sichtverbindung Bedacht zu nehmen.

(7) Arbeitsräume müssen erforderlichenfalls während der Dienststunden unter Berücksichtigung der Arbeitsvorgänge entsprechend künstlich beleuchtet sein.

(8) Die Fußböden der Arbeitsräume dürfen keine Unebenheiten, Löcher oder gefährlichen Neigungen aufweisen. Sie müssen befestigt, trittsicher und rutschfest sein. Sie müssen im Bereich der ortsgelassenen Arbeitsplätze eine ausreichende Wärmeisolierung aufweisen, sofern dies nicht aus arbeitstechnischen Gründen ausgeschlossen ist.

Sonstige Betriebsräume

§ 23. (1) Sonstige Betriebsräume sind jene Räume, in denen zwar kein ständiger Arbeitsplatz eingerichtet ist, aber vorübergehend Arbeiten verrichtet werden.

(2) Sonstige Betriebsräume müssen für den Aufenthalt von Menschen geeignet sein und unter Berücksichtigung der Arbeitsvorgänge und Arbeitsbedingungen den Erfordernissen des Schutzes des Lebens und der Gesundheit der Bediensteten entsprechen.

(3) Soweit dies die Nutzung und die Zweckbestimmung der Räume zulassen, muß in sonstigen Betriebsräumen unter Berücksichtigung der Arbeitsvorgänge und der körperlichen Belastung der Bediensteten ausreichend gesundheitlich zuträgliche Atemluft vorhanden sein und müssen raumklimatische Verhältnisse herrschen, die dem menschlichen Organismus angemessen sind.

(4) Sonstige Betriebsräume müssen erforderlichenfalls während der Zeit, in der Arbeiten durchgeführt werden, unter Berücksichtigung der Arbeitsvorgänge entsprechend künstlich beleuchtet sein.

(5) Die Fußböden der sonstigen Betriebsräume dürfen keine Unebenheiten, Löcher oder gefährlichen Neigungen aufweisen. Soweit dies die Nutzung und Zweckbestimmung der Räume zulassen, müssen die Fußböden befestigt, trittsicher und rutschfest sein.

Arbeitsstätten im Freien

§ 24. (1) Arbeitsstätten im Freien müssen während der Dienststunden ausreichend künstlich beleuchtet werden, wenn das Tageslicht nicht ausreicht.

(2) Auf Arbeitsstätten im Freien sind geeignete Maßnahmen zu treffen, damit die Bediensteten bei Gefahr rasch ihren Arbeitsplatz verlassen können und ihnen rasch Hilfe geleistet werden kann.

(3) Verkehrswege und sonstige Stellen oder Einrichtungen im Freien, die von den Bediensteten im Rahmen ihrer Tätigkeit benutzt oder betreten werden müssen, sind so zu gestalten und zu erhalten, daß sie je nach ihrem Bestimmungszweck sicher begangen oder befahren werden können und daß in der Nähe beschäftigte Bedienstete nicht gefährdet werden.

Brandschutz und Explosionsschutz

§ 25. (1) Der Dienstgeber hat geeignete Vorkehrungen zu treffen, um das Entstehen eines Brandes und im Falle eines Brandes eine Gefährdung des Lebens und der Gesundheit der Bediensteten zu vermeiden.

1574 der Beilagen

15

(2) Der Dienstgeber hat geeignete Maßnahmen zu treffen, die zur Brandbekämpfung und Evakuierung der Bediensteten erforderlich sind.

(3) Es müssen ausreichende und geeignete Feuerlöscheinrichtungen und erforderlichenfalls Brandmelder und Alarmanlagen vorhanden sein. Die Feuerlöscheinrichtungen müssen gut sichtbar und dauerhaft gekennzeichnet sein.

(4) Der Dienstgeber hat erforderlichenfalls Personen zu bestellen, die für die Brandbekämpfung und Evakuierung der Bediensteten zuständig sind. Eine ausreichende Anzahl von Bediensteten muß mit der Handhabung der Feuerlöscheinrichtungen vertraut sein.

(5) Wenn es wegen der besonderen Verhältnisse für einen wirksamen Schutz der Bediensteten erforderlich ist, hat der Leiter der Zentralstelle die Aufstellung einer besonders ausgebildeten und entsprechend ausgerüsteten Brandschutzgruppe vorzuschreiben.

(6) Der Dienstgeber hat geeignete Vorkehrungen zu treffen, um Explosionen zu verhindern und die Folgen einer Explosion zu begrenzen.

(7) Arbeitsstätten müssen erforderlichenfalls mit Blitzschutzanlagen versehen sein.

(8) Bei Vorkehrungen und Maßnahmen gemäß den Abs. 1 bis 7 sind die Art der Arbeitsvorgänge und Arbeitsverfahren, die Art und Menge der vorhandenen Arbeitsstoffe, die vorhandenen Einrichtungen und Arbeitsmittel, die Lage, Abmessungen und Nutzung der Arbeitsstätte sowie die höchstmögliche Anzahl der anwesenden Personen zu berücksichtigen.

Erste Hilfe

§ 26. (1) Der Dienstgeber hat geeignete Vorkehrungen zu treffen, damit Bediensteten bei Verletzungen oder plötzlichen Erkrankungen Erste Hilfe geleistet werden kann.

(2) Es müssen ausreichende und geeignete Mittel und Einrichtungen für die Erste Hilfe samt Anleitungen vorhanden sein. Die Aufbewahrungsstellen der für die Erste Hilfe notwendigen Mittel und Einrichtungen müssen gut erreichbar sein sowie gut sichtbar und dauerhaft gekennzeichnet sein.

(3) Werden in einer Arbeitsstätte regelmäßig mindestens fünf Bedienstete beschäftigt, sind in ausreichender Anzahl Personen zu bestellen, die für die Erste Hilfe zuständig sind. Diese Personen müssen über eine ausreichende Ausbildung für die Erste Hilfe verfügen. Es ist dafür zu sorgen, daß während der Dienststunden entsprechend der Anzahl der in der Arbeitsstätte regelmäßig gleichzeitig anwesenden Bediensteten für die Erste Hilfe zuständige Personen in ausreichender Anzahl anwesend sind.

(4) Für die Erste Hilfe müssen Sanitätsräume vorgesehen sein, wenn in einer Arbeitsstätte regelmäßig mehr als 250 Bedienstete beschäftigt werden oder wenn es wegen der besonderen Verhältnisse für eine rasche und wirksame Erste Hilfe erforderlich ist. Sanitätsräume müssen mit den erforderlichen Einrichtungen und Mitteln ausgestattet und leicht zugänglich sein. Sie müssen gut sichtbar und dauerhaft gekennzeichnet sein.

(5) Bei Vorkehrungen und Maßnahmen gemäß den Abs. 1 bis 4 sind die Art der Arbeitsvorgänge und Arbeitsverfahren, die Art und Menge der vorhandenen Arbeitsstoffe, die vorhandenen Einrichtungen und Arbeitsmittel, das Unfallrisiko, die Lage, Abmessungen und Nutzung der Arbeitsstätte sowie die Anzahl der in der Arbeitsstätte beschäftigten Bediensteten zu berücksichtigen.

Sanitäre Vorkehrungen in Arbeitsstätten

§ 27. (1) Den Bediensteten sind in ausreichender Anzahl geeignete Waschgelegenheiten mit hygienisch einwandfreiem, fließendem und nach Möglichkeit warmem Wasser, Reinigungsmittel sowie geeignete Mittel zum Abtrocknen zur Verfügung zu stellen. Waschräume sind zur Verfügung zu stellen, wenn die Art der Arbeitsvorgänge, hygienische oder gesundheitliche Gründe eine Körperreinigung in der Dienststelle erfordern.

(2) Sind nach Abs. 1 Waschräume einzurichten, so hat eine Trennung nach Geschlecht zu erfolgen, wenn mindestens fünf männliche und fünf weibliche Bedienstete gleichzeitig auf die Waschräume angewiesen sind. Sind gemeinsame Waschgelegenheiten und Waschräume für männliche und weibliche Bedienstete eingerichtet, ist eine nach Geschlecht getrennte Benutzung sicherzustellen.

(3) Den Bediensteten sind in der Nähe der Arbeitsplätze, der Aufenthaltsräume, der Umkleieräume und der Waschgelegenheiten oder Waschräume in ausreichender Anzahl geeignete Toiletten zur Verfügung zu stellen. In Vorräumen von Toiletten muß eine Waschgelegenheit vorhanden sein, sofern sich nicht in unmittelbarer Nähe der Toiletten eine Waschgelegenheit befindet. Sind in einer Arbeitsstätte

regelmäßig mindestens fünf männliche und fünf weibliche Bedienstete gleichzeitig anwesend, so hat bei den Toiletten eine Trennung nach Geschlecht zu erfolgen.

(4) Jedem Bediensteten ist ein versperrbarer Kleiderkasten oder eine sonstige geeignete versperrbare Einrichtung zur Aufbewahrung der Privatkleidung und Arbeitskleidung sowie sonstiger Gegenstände, die üblicherweise zur Arbeitsstätte mitgenommen werden, zur Verfügung zu stellen. Erforderlichenfalls ist dafür vorzusorgen, daß die Straßenkleidung von der Arbeits- und Schutzkleidung getrennt verwahrt werden kann. Den Bediensteten sind geeignete Umkleieräume zur Verfügung zu stellen, wenn

1. in einer Arbeitsstätte regelmäßig gleichzeitig mehr als zwölf Bedienstete beschäftigt werden, die bei ihrer Tätigkeit besondere Arbeitskleidung oder Schutzkleidung tragen und sich umkleiden müssen, oder
2. aus hygienischen, gesundheitlichen oder sittlichen Gründen gesonderte Umkleieräume erforderlich sind.

Umkleieräume müssen nur dann vorhanden sein, wenn ein Wechsel der Bekleidung nicht auch in anderen geeigneten Räumen zumutbar ist.

(5) Sind nach Abs. 4 Umkleieräume einzurichten, so hat eine Trennung nach Geschlecht zu erfolgen, wenn jedem Geschlecht mindestens fünf Bedienstete angehören. Sind gemeinsame Umkleieräume für männliche und weibliche Bedienstete eingerichtet, ist eine nach Geschlecht getrennte Benutzung sicherzustellen.

(6) Waschräume müssen in der Nähe der Arbeitsplätze gelegen sein, soweit nicht gesonderte Waschgelegenheiten in der Nähe der Arbeitsplätze zur Verfügung stehen. Waschräume und Umkleieräume müssen untereinander leicht erreichbar sein.

(7) Waschräume, Toiletten und Umkleieräume müssen entsprechend ihrer Zweckbestimmung und der Anzahl der Bediensteten bemessen und ausgestattet sein, den hygienischen Anforderungen entsprechen, eine angemessene Raumtemperatur aufweisen sowie ausreichend be- und entlüftet, belichtet oder beleuchtet sein.

(8) Der Verpflichtung zur Einrichtung von Waschräumen, Toiletten und Umkleieräumen kann auch in der Weise entsprochen werden, daß mehrere Dienststellen gemeinsam oder der Bund zusammen mit anderen Arbeitgebern für ihre Bediensteten (Arbeitnehmer) Waschräume, Toiletten und Umkleieräume zur Verfügung stellen. In diesem Fall müssen die Waschräume, Toiletten und Umkleieräume hinsichtlich ihrer Lage, ihrer Anzahl, ihrer Bemessung und ihrer Ausstattung den Anforderungen nach Abs. 1 bis 7 unter Zugrundelegung der Gesamtzahl aller Bediensteten (Arbeitnehmer) entsprechen.

(9) Den Bediensteten ist Trinkwasser oder ein anderes gesundheitlich einwandfreies, alkoholfreies Getränk zur Verfügung zu stellen.

Sozialeinrichtungen in Arbeitsstätten

§ 28. (1) Den Bediensteten sind für den Aufenthalt während der Arbeitspausen geeignete Aufenthaltsräume zur Verfügung zu stellen, wenn

1. Sicherheits- oder Gesundheitsgründe dies erfordern, insbesondere wegen der Art der ausgeübten Tätigkeit, der Verwendung gefährlicher Arbeitsstoffe, der Lärmeinwirkung, Erschütterungen oder sonstigen gesundheitsgefährdenden Einwirkungen sowie bei längerdauernden Arbeiten im Freien, oder
2. in einer Arbeitsstätte regelmäßig gleichzeitig mehr als zwölf Bedienstete anwesend sind.

(2) Den Bediensteten sind in den Aufenthaltsräumen, wenn solche nicht bestehen, an sonstigen geeigneten Plätzen, Sitzgelegenheiten mit Rückenlehne und Tische in ausreichender Anzahl zur Einnahme der Mahlzeiten sowie Einrichtungen zum Wärmen und zum Kühlen von mitgebrachten Speisen und Getränken zur Verfügung zu stellen.

(3) Für jene Bediensteten, in deren Dienstzeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Zeiten der Bereitschaft fallen, sind geeignete Bereitschaftsräume zur Verfügung zu stellen, wenn

1. sie sich während der Zeiten der Bereitschaft nicht in Aufenthaltsräumen oder anderen geeigneten Räumen aufhalten dürfen und
2. Gesundheits- oder Sicherheitsgründe die Einrichtung von Bereitschaftsräumen erfordern.

(4) Aufenthaltsräume und Bereitschaftsräume müssen leicht erreichbar sein.

(5) Aufenthaltsräume und Bereitschaftsräume müssen entsprechend ihrer Zweckbestimmung und der Anzahl der Bediensteten bemessen und ausgestattet sein, den hygienischen Anforderungen entsprechen, angemessene raumklimatische Verhältnisse aufweisen, ausreichend be- und entlüftet, belichtet oder

beleuchtet und gegen Lärm, Erschütterungen und sonstige gesundheitsgefährdende Einwirkungen geschützt sein.

(6) Der Verpflichtung, Aufenthaltsräume zur Verfügung zu stellen, kann auch in der Weise entsprochen werden, daß mehrere Dienststellen gemeinsam oder der Bund zusammen mit anderen Arbeitgebern für ihre Bediensteten (Arbeitnehmer) Aufenthaltsräume zur Verfügung stellen. In diesem Fall müssen die Aufenthaltsräume hinsichtlich ihrer Lage, ihrer Anzahl, ihrer Bemessung und ihrer Ausstattung den Anforderungen nach den Abs. 1, 2, 4 und 5 unter Zugrundelegung der Gesamtzahl aller Bediensteten (Arbeitnehmer) entsprechen.

Wohnräume

§ 29. (1) Räume, die den Bediensteten vom Dienstgeber zu Wohnzwecken oder zur Nächtigung zur Verfügung gestellt werden, müssen entsprechend ihrer Zweckbestimmung bemessen und ausgestattet sein, den hygienischen Anforderungen entsprechen, angemessene raumklimatische Verhältnisse aufweisen, ausreichend be- und entlüftet, belichtet und beleuchtbar sein. Den Bediensteten müssen geeignete Duschen, Waschgelegenheiten und Toiletten zur Verfügung stehen.

(2) Abs. 1 gilt nicht für Dienst- und Naturalwohnungen.

Nichtraucherchutz

§ 30. (1) Es ist dafür zu sorgen, daß Nichtraucher vor den Einwirkungen von Tabakrauch am Arbeitsplatz geschützt sind, soweit dies nach der Art des Dienstbetriebes möglich ist.

(2) Wenn aus dienstlichen Gründen Raucher und Nichtraucher gemeinsam in einem Büroraum oder einem vergleichbaren Raum arbeiten müssen, der nur durch Bedienstete genutzt wird, ist das Rauchen am Arbeitsplatz verboten, sofern die Nichtraucher nicht durch eine verstärkte Be- und Entlüftung des Raumes vor der Einwirkung von Tabakrauch ausreichend geschützt werden können.

(3) Durch geeignete technische oder organisatorische Maßnahmen ist dafür zu sorgen, daß in den Aufenthaltsräumen und Bereitschaftsräumen Nichtraucher vor den Einwirkungen von Tabakrauch geschützt sind.

(4) In Sanitätsräumen und Umkleieräumen ist das Rauchen verboten.

Schwimmkörper, schwimmende Anlagen und Geräte, Verkehrsmittel

§ 31. (1) Einrichtungen auf Schwimmkörpern, schwimmenden Anlagen und Geräten im Sinne des § 2 des Schifffahrtsgesetzes, BGBl. I Nr. 62/1997, die zur Nutzung für Arbeitsplätze vorgesehen sind, und den Arbeitsstätten im Sinne des § 2 Abs. 7 vergleichbar sind, sind den §§ 20 bis 24 entsprechend einzurichten und zu betreiben, soweit dies nach der Art und Zweckbestimmung dieser Einrichtungen möglich und zum Schutz der Bediensteten erforderlich ist. In diesen Einrichtungen sind die erforderlichen Vorkehrungen zum Brandschutz und Explosionsschutz, für die Erste Hilfe sowie für das rasche und sichere Verlassen dieser Einrichtungen im Notfall zu treffen und die erforderlichen Mittel bereitzustellen. Dabei sind die Art, Größe und Zweckbestimmung der Einrichtung, die Ausstattung, die Art und Menge der vorhandenen Arbeitsstoffe oder der transportierten Güter und Stoffe, die Arbeitsmittel sowie die größtmögliche Anzahl der anwesenden Personen zu berücksichtigen.

(2) Abs. 1 gilt auch für Einrichtungen in Verkehrsmitteln zum Transport auf dem Luftweg, dem Wasserweg, im Straßenbahn- oder Eisenbahnverkehr.

(3) In Einrichtungen gemäß den Abs. 1 und 2, falls dies nicht möglich ist, in deren Nähe oder an sonstigen geeigneten Plätzen, sind den Bediensteten geeignete Waschgelegenheiten oder Waschräume, Toiletten, Kleiderkästen und Umkleieräume sowie für den Aufenthalt während der Arbeitspausen, der Bereitschaftszeiten und gegebenenfalls auch der Ruhezeiten Sozialeinrichtungen zur Verfügung zu stellen. Auf diese Einrichtungen sind die §§ 27 bis 29 mit der Maßgabe anzuwenden, daß die Anzahl der Bediensteten, die Art und Dauer der Arbeitsvorgänge, die Arbeitsbedingungen sowie Art und Zweckbestimmung der Einrichtung zu berücksichtigen sind. Den Bediensteten ist Trinkwasser oder ein anderes gesundheitlich einwandfreies, alkoholfreies Getränk zur Verfügung zu stellen.

(4) In Einrichtungen nach den Abs. 1 und 2 ist für den Schutz der Nichtraucher vor den Einwirkungen von Tabakrauch zu sorgen.

(5) Einrichtungen nach den Abs. 1 und 2 sind gegebenenfalls behindertengerecht zu gestalten, soweit die Art und Zweckbestimmung der Einrichtung dem nicht entgegenstehen.

18

1574 der Beilagen

Verordnungen über Arbeitsstätten

§ 32. Die Bundesregierung hat in Durchführung des 2. Abschnittes durch Verordnung näher zu regeln:

1. die behindertengerechte Gestaltung von Arbeitsstätten in Gebäuden,
2. die Bestellung von für Brandbekämpfung und Evakuierung zuständigen Personen sowie die Brandschutzgruppe und
3. die Bereitschaftsräume.

3. Abschnitt

Arbeitsmittel

Allgemeine Bestimmungen über Arbeitsmittel

§ 33. (1) Die Benutzung von Arbeitsmitteln sind alle ein Arbeitsmittel betreffenden Tätigkeiten wie In- und Außerbetriebnahme, Gebrauch, Transport, Instandsetzung, Umbau, Instandhaltung, Wartung und Reinigung.

(2) Der Dienstgeber hat dafür zu sorgen, daß Arbeitsmittel entsprechend den Bestimmungen dieses Abschnittes und den gemäß § 39 erlassenen Verordnungen beschaffen sind, aufgestellt, erhalten und benutzt werden.

(3) Der Dienstgeber darf nur solche Arbeitsmittel zur Verfügung stellen, die

1. für die jeweilige Arbeit in Bezug auf Sicherheit und Gesundheitsschutz geeignet sind oder zweckentsprechend angepaßt werden und
2. hinsichtlich Konstruktion, Bau und weiterer Schutzmaßnahmen den für sie geltenden Rechtsvorschriften über Sicherheits- oder Gesundheitsanforderungen entsprechen.

(4) Werden vom Dienstgeber Arbeitsmittel erworben, die nach den für sie geltenden Rechtsvorschriften gekennzeichnet sind, kann der Dienstgeber, soweit er über keine anderen Erkenntnisse verfügt, davon ausgehen, daß diese Arbeitsmittel hinsichtlich Konstruktion, Bau und weiterer Schutzmaßnahmen den für sie im Zeitpunkt des Inverkehrbringens geltenden Rechtsvorschriften über Sicherheits- und Gesundheitsanforderungen entsprechen.

(5) Der Dienstgeber hat bei der Auswahl der einzusetzenden Arbeitsmittel die besonderen Bedingungen und Eigenschaften der Arbeit sowie die am Arbeitsplatz bestehenden Gefahren für die Sicherheit und Gesundheit der Bediensteten und die Gefahren, die aus der Benutzung erwachsen können, zu berücksichtigen. Es dürfen nur Arbeitsmittel eingesetzt werden, die nach dem Stand der Technik die Sicherheit und Gesundheit der Bediensteten so gering als möglich gefährden.

(6) Sofern es nicht möglich ist, die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Bediensteten bei der Benutzung eines Arbeitsmittels in vollem Umfang zu gewährleisten, sind geeignete Maßnahmen zu treffen, um die Gefahren weitestgehend zu verringern sowie erforderlichenfalls Not- und Rettungsmaßnahmen festzulegen. Insbesondere ist auch dafür Sorge zu tragen, daß Bedienstete die Zeit und die Möglichkeit haben, sich den mit der In- und Außerbetriebnahme des Arbeitsmittels verbundenen Gefahren rasch zu entziehen.

Aufstellung von Arbeitsmitteln

§ 34. (1) Als "Aufstellung" im Sinne dieser Bestimmung gilt das Montieren, Installieren, Aufbauen und Anordnen von Arbeitsmitteln.

(2) Der Dienstgeber hat bei der Aufstellung von Arbeitsmitteln die besonderen Bedingungen und Eigenschaften der Arbeitsmittel und der Arbeit sowie die am Arbeitsplatz bestehenden Gefahren für Sicherheit und Gesundheit der Bediensteten und die Gefahren, die aus der Benutzung der Arbeitsmittel erwachsen können, zu berücksichtigen. Bei der Aufstellung von Arbeitsmitteln ist insbesondere darauf zu achten, daß

1. ausreichend Raum zwischen ihren mobilen Bauteilen und festen oder mobilen Bauteilen in ihrer Umgebung vorhanden ist,
2. alle verwendeten oder erzeugten Energien und Stoffe sicher zugeführt und entfernt werden können,
3. Bediensteten ausreichend Platz für die sichere Benutzung der Arbeitsmittel zur Verfügung steht und
4. Arbeitsmittel nur dann aufgestellt werden, wenn die zulässige Beanspruchung tragender Bauteile nicht überschritten ist.

(3) Im Freien aufgestellte Arbeitsmittel sind erforderlichenfalls durch Vorrichtungen oder andere entsprechende Maßnahmen gegen Blitzschlag und Witterungseinflüsse zu schützen.

(4) Werden Arbeitsmittel unter oder in der Nähe von elektrischen Freileitungen aufgestellt oder benutzt, sind geeignete Maßnahmen zu treffen, um jegliches gefahrbringendes Annähern der Bediensteten und der Arbeitsmittel an diese Leitungen sowie Stromschlag durch diese Leitungen zu verhindern.

(5) Arbeitsmittel und ihre Teile müssen durch Befestigung oder durch andere Maßnahmen stabilisiert werden, sofern dies für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Bediensteten erforderlich ist.

(6) Es sind geeignete Maßnahmen zu treffen, damit Kleidung oder Körperteile der die Arbeitsmittel benutzenden Bediensteten nicht erfaßt werden.

(7) Die Arbeits- und Wartungsbereiche der Arbeitsmittel müssen entsprechend der Benutzung ausreichend belichtet oder beleuchtet sein.

Benutzung von Arbeitsmitteln

§ 35. (1) Der Dienstgeber hat dafür zu sorgen, daß bei der Benutzung von Arbeitsmitteln folgende Grundsätze eingehalten werden:

1. Arbeitsmittel dürfen nur für Arbeitsvorgänge und unter Bedingungen benutzt werden, für die sie geeignet sind und für die sie nach den Angaben der Hersteller oder Inverkehrbringer vorgesehen sind.
2. Bei der Benutzung von Arbeitsmitteln sind die für sie geltenden Bedienungsanleitungen der Hersteller oder Inverkehrbringer sowie die für sie geltenden elektrotechnischen Vorschriften einzuhalten.
3. Arbeitsmittel dürfen nur mit den für die verschiedenen Verwendungszwecke vorgesehenen Schutz- und Sicherheitsvorrichtungen benutzt werden.
4. Die Schutz- und Sicherheitsvorrichtungen sind bestimmungsgemäß zu verwenden.
5. Arbeitsmittel dürfen nicht benutzt werden, wenn Beschädigungen festzustellen sind, die die Sicherheit beeinträchtigen können, oder die Sicherheits- und Schutzvorrichtungen nicht funktionsfähig sind.

(2) Die Benutzung von Arbeitsmitteln, die oder deren Einsatzbedingungen in einem größeren Umfang verändert wurden, als dies von den Herstellern oder Inverkehrbringern vorgesehen ist, ist nur zulässig, wenn eine Risikoanalyse durchgeführt wurde und die erforderlichen Maßnahmen getroffen sind.

(3) Der Dienstgeber hat durch entsprechende Informationen, Anweisungen und sonstige geeignete Maßnahmen dafür zu sorgen, daß

1. Bedienstete vor Benutzung der Arbeitsmittel prüfen, ob diese offenkundige Mängel aufweisen,
2. Bedienstete sich bei Inbetriebnahme der Arbeitsmittel vergewissern, daß sie sich selbst und andere Bedienstete (Arbeitnehmer) nicht in Gefahr bringen und
3. Bedienstete, die sich bei der Benutzung eines Arbeitsmittels ablösen, festgestellte Unregelmäßigkeiten bei der Ablösung verständlich bekanntgeben.

(4) Eine kombinierte Benutzung von Arbeitsmitteln, die nicht von den Herstellern oder Inverkehrbringern vorgesehen ist, ist nur zulässig, wenn

1. die Verträglichkeit der Arbeitsmittel gewährleistet ist,
2. eine Risikoanalyse durchgeführt wurde und
3. sie auf den in der Risikoanalyse festgelegten Bereich beschränkt wird und erforderlichenfalls zusätzliche Einschränkungen und Maßnahmen auf Grund der Risikoanalyse getroffen sind.

(5) Außer Betrieb genommene Arbeitsmittel müssen mit den für sie vorgesehenen Schutz- und Sicherheitsvorrichtungen versehen sein. Andernfalls sind diese Arbeitsmittel zu demontieren, unzugänglich oder durch Abnahme und Entfernung wesentlicher Bauelemente oder durch sonstige geeignete Maßnahmen funktionsunfähig zu machen. Erforderlichenfalls sind zusätzliche Schutzmaßnahmen zu treffen.

Gefährliche Arbeitsmittel

§ 36. (1) Gefährliche Arbeitsmittel sind Arbeitsmittel, deren Benutzung mit einer möglichen spezifischen Gefährdung der Bediensteten verbunden ist oder deren Benutzung auf Grund ihres Konzeptes besondere Gefahren mit sich bringt.

(2) Der Dienstgeber hat geeignete Maßnahmen zu treffen, damit

1. die Benutzung gefährlicher Arbeitsmittel nur durch eigens hiezu beauftragte Bedienstete erfolgt und
2. Instandsetzungs-, Umbau-, Instandhaltungs-, Reinigungs- und Wartungsarbeiten nur von eigens hiezu befugten, speziell unterwiesenen Personen durchgeführt werden.

Prüfung von Arbeitsmitteln

§ 37. (1) Wenn es auf Grund der Art oder der Einsatzbedingungen für die Gewährleistung der Sicherheit und Gesundheit der Bediensteten erforderlich ist, müssen Arbeitsmittel vor der erstmaligen Inbetriebnahme, nach dem Aufbau an jedem neuen Einsatzort sowie nach größeren Instandsetzungen und wesentlichen Änderungen auf ihren ordnungsgemäßen Zustand, ihre korrekte Montage und ihre Stabilität überprüft werden (Abnahmeprüfungen). Dies gilt insbesondere für Krane, Aufzüge, Hebebühnen sowie bestimmte Zentrifugen und Hub- und Kipptore.

(2) Arbeitsmittel, bei denen Abnahmeprüfungen durchzuführen sind, sind darüber hinaus in regelmäßigen Abständen auf ihren ordnungsgemäßen Zustand besonders zu überprüfen (wiederkehrende Prüfungen). Wiederkehrende Prüfungen sind weiters durchzuführen bei Arbeitsmitteln, die Belastungen und Einwirkungen ausgesetzt sind, durch die sie derart geschädigt werden können, daß dadurch entstehende Mängel des Arbeitsmittels zu gefährlichen Situationen für die Bediensteten führen können.

(3) Arbeitsmittel, bei denen wiederkehrende Prüfungen durchzuführen sind, sind außerdem nach außergewöhnlichen Ereignissen, die schädigende Auswirkungen auf die Sicherheit des Arbeitsmittels haben können, auf ihren ordnungsgemäßen Zustand zu prüfen.

(4) Abnahmeprüfungen, wiederkehrende Prüfungen und Prüfungen nach außergewöhnlichen Ereignissen dürfen nur durch geeignete fachkundige Personen durchgeführt werden.

(5) Für Arbeitsmittel, bei denen Abnahmeprüfungen oder wiederkehrende Prüfungen durchzuführen sind, ist durch eine geeignete fachkundige Person auf der Grundlage einer Risikoanalyse und nach Maßgabe der vorgesehenen Einsatzbedingungen ein Plan für die Prüfung des Arbeitsmittels zu erstellen. Der Prüfplan hat zu enthalten:

1. die Art, die Methode und die Häufigkeit der Prüfung,
2. Kriterien zur Bewertung der Prüfung und die daraus zu ziehenden Schlußfolgerungen,
3. Ereignisse, die eine außerordentliche Prüfung erforderlich machen und
4. die Geltungsdauer des Prüfplans im Zusammenhang mit den Einsatzbedingungen des Arbeitsmittels.

(6) Die Ergebnisse der Prüfung sind von der Person, die die Prüfung durchgeführt hat, schriftlich festzuhalten. Diese Aufzeichnungen sind vom Dienstgeber bis zum Ausscheiden des Arbeitsmittels aufzubewahren. Am Einsatzort des Arbeitsmittels müssen Aufzeichnungen oder Kopien über die letzte Abnahmeprüfung und über die wiederkehrenden Prüfungen vorhanden sein.

(7) Arbeitsmittel dürfen nur benutzt werden, wenn die für sie erforderlichen Abnahmeprüfungen, wiederkehrenden Prüfungen und Prüfungen nach außergewöhnlichen Ereignissen durchgeführt wurden. Werden bei der Prüfung Mängel des Arbeitsmittels festgestellt, darf das Arbeitsmittel erst nach der Mängelbehebung benutzt werden.

(8) Werden bei einer wiederkehrenden Prüfung Mängel des Arbeitsmittels festgestellt, darf das Arbeitsmittel abweichend von Abs. 7 auch vor Mängelbehebung wieder benutzt werden, wenn

1. die Person, die die Prüfung durchgeführt hat, im Prüfbefund schriftlich festhält, daß das Arbeitsmittel bereits vor Mängelbehebung wieder benutzt werden darf und
2. die betroffenen Bediensteten über die Mängel des Arbeitsmittels informiert wurden.

Wartung von Arbeitsmitteln

§ 38. (1) Der Dienstgeber hat dafür zu sorgen, daß Arbeitsmittel während der gesamten Dauer der Benutzung durch entsprechende Wartung in einem Zustand gehalten werden, der den für sie geltenden Rechtsvorschriften entspricht. Bei der Wartung sind die Anleitungen der Hersteller oder Inverkehrbringer zu berücksichtigen.

(2) Bei Arbeitsmitteln mit Wartungsbuch sind die Eintragungen stets auf dem neuesten Stand zu halten.

Verordnungen über Arbeitsmittel

§ 39. (1) Die Bundesregierung hat in Durchführung des 3. Abschnittes durch Verordnung näher zu regeln:

1574 der Beilagen

21

1. Sicherheits- und Gesundheitsanforderungen für Arbeitsmittel sowie die erforderlichen Übergangsregelungen für bereits in Verwendung stehende Arbeitsmittel,

2. eine Liste der gefährlichen Arbeitsmittel,
3. die Prüfung von Arbeitsmitteln.

(2) Die Bundesregierung kann unter Berücksichtigung der Gefahren für die Sicherheit und Gesundheit der Bediensteten und unter Bedachtnahme auf Rechtsvorschriften über das Inverkehrbringen sowie auf internationale Übereinkommen durch Verordnung Arbeitsmittel bezeichnen, für die ein Wartungsbuch zu führen ist.

4. Abschnitt

Arbeitsstoffe

Gefährliche Arbeitsstoffe

§ 40. (1) Gefährliche Arbeitsstoffe sind explosionsgefährliche, brandgefährliche und gesundheitsgefährdende Arbeitsstoffe sowie biologische Arbeitsstoffe, sofern nicht die Ermittlung und Beurteilung gemäß § 41 ergeben hat, daß es sich um einen biologischen Arbeitsstoff der Gruppe 1 ohne erkennbares Gesundheitsrisiko für die Bediensteten handelt.

(2) Brandgefährliche Arbeitsstoffe sind Arbeitsstoffe, die brandfördernde, hochentzündliche, leicht entzündliche oder entzündliche Eigenschaften aufweisen.

(3) Gesundheitsgefährdende Arbeitsstoffe sind Arbeitsstoffe, die

1. sehr giftige, giftige, mindergiftige, ätzende, reizende, krebserzeugende, erbgutverändernde oder chronisch schädigende oder
2. fortpflanzungsgefährdende, sensibilisierende, fibrogene, radioaktive, infektiöse oder biologisch inerte Eigenschaften aufweisen.

(4) Biologische Arbeitsstoffe sind Mikroorganismen, einschließlich genetisch veränderter Mikroorganismen, Zellkulturen und Humanendoparasiten, die Infektionen, Allergien oder toxische Wirkungen hervorrufen könnten. Entsprechend den von ihnen ausgehenden Risiken gilt folgende Unterteilung in vier Risikogruppen:

1. Biologische Arbeitsstoffe der Gruppe 1 sind Stoffe, bei denen es unwahrscheinlich ist, daß sie beim Menschen eine Krankheit verursachen.
2. Biologische Arbeitsstoffe der Gruppe 2 sind Stoffe, die eine Krankheit beim Menschen hervorrufen können und eine Gefahr für Bedienstete darstellen könnten. Eine Verbreitung des Stoffes in der Bevölkerung ist unwahrscheinlich, eine wirksame Vorbeugung oder Behandlung ist normalerweise möglich.
3. Biologische Arbeitsstoffe der Gruppe 3 sind Stoffe, die eine schwere Krankheit beim Menschen hervorrufen und eine ernste Gefahr für die Bediensteten darstellen können. Die Gefahr einer Verbreitung in der Bevölkerung kann bestehen, doch ist normalerweise eine wirksame Vorbeugung oder Behandlung möglich.
4. Biologische Arbeitsstoffe der Gruppe 4 sind Stoffe, die eine schwere Krankheit beim Menschen hervorrufen und eine ernste Gefahr für Bedienstete darstellen. Die Gefahr einer Verbreitung in der Bevölkerung ist unter Umständen groß, normalerweise ist eine wirksame Vorbeugung oder Behandlung nicht möglich.

(5) Für die in Abs. 2 und Abs. 3 Z 1 genannten Eigenschaften sowie für die Eigenschaft "explosionsgefährlich" gelten die entsprechenden Begriffsbestimmungen des Chemikaliengesetzes in der Fassung BGBl. Nr. 326/1987.

(6) Für die in Abs. 3 Z 2 genannten Eigenschaften gelten folgende Begriffsbestimmungen: Arbeitsstoffe gelten als

1. "fortpflanzungsgefährdend", wenn sie durch Einatmung, Einnahme oder Aufnahme durch die Haut nicht vererbare Schäden der Nachkommenschaft hervorrufen oder deren Häufigkeit erhöhen oder eine Beeinträchtigung der männlichen oder weiblichen Fortpflanzungsfunktionen oder Fortpflanzungsfähigkeit zur Folge haben können;
2. "sensibilisierend", wenn sie durch Einatmung oder durch Aufnahme durch die Haut eine Überempfindlichkeitsreaktion hervorrufen können, sodaß bei künftiger Exposition gegenüber dem Arbeitsstoff charakteristische Störungen auftreten;
3. "fibrogen", wenn sie als Schwebstoffe durch Einatmen mit Bindegewebsbildung einhergehende Erkrankungen der Lunge verursachen können;
4. "radioaktiv", wenn sie zufolge spontaner Kernprozesse ionisierende Strahlen aussenden;
5. "infektiös", wenn sie mit Krankheitserregern behaftet sind, die beim Menschen Krankheiten hervorrufen können;

6. "biologisch inert", wenn sie als Stube weder giftig noch fibrogen wirken und keine spezifischen Krankheitserscheinungen hervorrufen, jedoch eine Beeintrachtung von Funktionen der Atmungsorgane verursachen können.

Ermittlung und Beurteilung von Arbeitsstoffen

§ 41. (1) Der Dienstgeber mu sich im Rahmen der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren hinsichtlich aller Arbeitsstoffe vergewissern, ob es sich um gefährliche Arbeitsstoffe handelt.

(2) Der Dienstgeber mu die Eigenschaften der Arbeitsstoffe ermitteln und gefährliche Arbeitsstoffe nach ihren Eigenschaften gem § 40 einstufen.

(3) Der Dienstgeber mu die Gefahren beurteilen, die mit dem Vorhandensein der Arbeitsstoffe verbunden sein können. Er mu dazu insbesondere die Angaben der Hersteller oder Importeure, praktische Erfahrungen, Prüfergebnisse und wissenschaftliche Erkenntnisse heranziehen. Im Zweifel mu er Auskünfte der Hersteller oder Importeure einholen.

(4) Werden Arbeitsstoffe erworben, gilt für die Ermittlung und Einstufung gem Abs. 2 folgendes:

1. Sofern ein erworbener Arbeitsstoff nach den Bestimmungen des Chemikaliengesetzes oder des Pflanzenschutzmittelgesetzes 1997, BGBl. I Nr. 60, gekennzeichnet ist, kann der Dienstgeber, wenn er über keine anderen Erkenntnisse verfügt, davon ausgehen, da die Angaben dieser Kennzeichnung hinsichtlich der im Chemikaliengesetz bzw. im Pflanzenschutzmittelgesetz 1997 angeführten gefährlichen Eigenschaften zutreffend und vollständig sind.
2. Sofern ein erworbener Arbeitsstoff nicht nach den Bestimmungen des Chemikaliengesetzes oder des Pflanzenschutzmittelgesetzes gekennzeichnet ist, kann der Dienstgeber, wenn er über keine anderen Erkenntnisse verfügt, davon ausgehen, da der Arbeitsstoff der Kennzeichnungspflicht nach den Bestimmungen des Chemikaliengesetzes und des Pflanzenschutzmittelgesetzes 1997 nicht unterliegt.

(5) Der Dienstgeber mu in regelmigen Zeitabständen Art, Ausma und Dauer der Einwirkung von gesundheitsgefahrenden Arbeitsstoffen und von biologischen Arbeitsstoffen im Sinne des § 40 Abs. 1 auf die Bediensteten ermitteln, wobei gegebenenfalls die Gesamtwirkung von mehreren gefährlichen Arbeitsstoffen sowie sonstige risikoerhohende Bedingungen am Arbeitsplatz zu berücksichtigen sind. Diese Ermittlung ist zusätzlich auch bei Änderung der Bedingungen und bei Auftreten von Gesundheitsbeschwerden, die arbeitsbedingt sein können, vorzunehmen.

(6) Der Dienstgeber mu in regelmigen Zeitabständen ermitteln, ob explosionsgefährliche oder brandgefährliche Arbeitsstoffe in einer für die Sicherheit der Bediensteten gefährlichen Konzentration vorliegen, wobei gegebenenfalls die Gesamtwirkung von mehreren gefährlichen Arbeitsstoffen sowie sonstige risikoerhohende Bedingungen am Arbeitsplatz zu berücksichtigen sind. Diese Ermittlung ist zusätzlich auch bei Änderung der Bedingungen vorzunehmen.

Ersatz und Verbot von gefährlichen Arbeitsstoffen

§ 42. (1) Krebs erzeugende, erbgutverändernde, fortpflanzungsgefahrende und biologische Arbeitsstoffe der Gruppe 2, 3 oder 4 dürfen nicht verwendet werden, wenn ein gleichwertiges Arbeitsergebnis erreicht werden kann

1. mit nicht gefährlichen Arbeitsstoffen oder, sofern dies nicht möglich ist,
2. mit Arbeitsstoffen, die weniger gefährliche Eigenschaften aufweisen.

(2) Mit besonderen Gefahren verbundene Verfahren bei der Verwendung von in Abs. 1 genannten Arbeitsstoffen dürfen nicht angewendet werden, wenn durch Anwendung eines anderen Verfahrens, bei dem die von der Verwendung des Arbeitsstoffes ausgehenden Gefahren verringert werden können, ein gleichwertiges Arbeitsergebnis erzielt werden kann.

(3) Die Abs. 1 und 2 gelten auch für die in den Abs. 1 und 2 nicht genannten gefährlichen Arbeitsstoffe, sofern der damit verbundene Aufwand vertretbar ist.

(4) Im Zweifelsfall entscheidet der Leiter der Zentralstelle auf Antrag des Arbeitsinspektorates oder des Dienststellenleiters, ob die Verwendung eines bestimmten Arbeitsstoffes oder die Anwendung eines bestimmten Arbeitsverfahrens nach den Abs. 1 oder 2 zulässig ist, wobei der jeweilige Stand der Technik und die jeweils aktuellen wissenschaftlichen Erkenntnisse zu berücksichtigen sind.

(5) Die beabsichtigte Verwendung von krebserzeugenden, erbgutverändernden oder fortpflanzungsgefahrenden Arbeitsstoffen ist dem Arbeitsinspektorat schriftlich zu melden.

(6) Die erstmalige Verwendung biologischer Arbeitsstoffe der Gruppe 2, 3 oder 4 ist dem Arbeitsinspektorat mindestens 30 Tage vor dem Beginn der Arbeiten schriftlich zu melden. Nach Ablauf dieser Frist kann der Dienstgeber davon ausgehen, daß die Verwendung zulässig ist, solange er über keine anderen Erkenntnisse verfügt. Wenn an den Arbeitsprozessen oder Arbeitsverfahren wesentliche Änderungen vorgenommen werden, die für die Sicherheit oder Gesundheit am Arbeitsplatz von Bedeutung sind und auf Grund deren die Meldung überholt ist, hat eine neue Meldung zu erfolgen.

(7) Auf Verlangen des Arbeitsinspektorates hat der Dienstgeber schriftlich darzulegen, aus welchen Gründen ein in Abs. 1 angeführter Arbeitsstoff verwendet wird und unter Vorlage von Unterlagen über die Ergebnisse seiner Untersuchungen zu begründen, warum ein Ersatz im Sinne der Abs. 1 oder 2 nicht möglich ist.

Maßnahmen zur Gefahrenverhütung

§ 43. (1) Krebserzeugende, erbgutverändernde, fortpflanzungsgefährdende und biologische Arbeitsstoffe der Gruppe 2, 3 oder 4 dürfen, wenn es nach der Art der Arbeit und dem Stand der Technik möglich ist, nur in geschlossenen Systemen verwendet werden.

(2) Stehen gefährliche Arbeitsstoffe in Verwendung, sind Maßnahmen zur Gefahrenverhütung in folgender Rangordnung zu treffen:

1. Die Menge der vorhandenen gefährlichen Arbeitsstoffe ist auf das nach der Art der Arbeit unbedingt erforderliche Ausmaß zu beschränken.
2. Die Anzahl der Bediensteten, die der Einwirkung von gefährlichen Arbeitsstoffen ausgesetzt sind oder ausgesetzt sein könnten, ist auf das unbedingt erforderliche Ausmaß zu beschränken.
3. Die Dauer und die Intensität der möglichen Einwirkung von gefährlichen Arbeitsstoffen auf Bedienstete sind auf das unbedingt erforderliche Ausmaß zu beschränken.
4. Die Arbeitsverfahren und Arbeitsvorgänge sind, soweit dies technisch möglich ist, so zu gestalten, daß die Bediensteten nicht mit den gefährlichen Arbeitsstoffen in Kontakt kommen können und gefährliche Gase, Dämpfe oder Schwebstoffe nicht frei werden können.
5. Kann durch diese Maßnahmen nicht verhindert werden, daß gefährliche Gase, Dämpfe oder Schwebstoffe frei werden, so sind diese an ihrer Austritts- oder Entstehungsstelle vollständig zu erfassen und anschließend ohne Gefahr für die Bediensteten zu beseitigen, soweit dies nach dem Stand der Technik möglich ist.
6. Ist eine solche vollständige Erfassung nicht möglich, sind zusätzlich zu den Maßnahmen gemäß Z 5 die dem Stand der Technik entsprechenden Lüftungsmaßnahmen zu treffen.
7. Kann trotz Vornahme der Maßnahmen gemäß Z 1 bis 6 kein ausreichender Schutz der Bediensteten erreicht werden, ist dafür zu sorgen, daß erforderlichenfalls entsprechende persönliche Schutzausrüstungen verwendet werden.

(3) Bei bestimmten Tätigkeiten wie zB Wartungs- oder Reinigungsarbeiten, bei denen die Möglichkeit einer beträchtlichen Erhöhung der Exposition der Bediensteten oder eine Überschreitung eines Grenzwertes im Sinne des § 45 Abs. 1 oder 2 vorherzusehen ist, muß der Dienstgeber

1. jede Möglichkeit weiterer technischer Vorbeugungsmaßnahmen zur Begrenzung der Exposition ausschöpfen,
2. Maßnahmen festlegen, die erforderlich sind, um die Dauer der Exposition der Bediensteten auf das unbedingt notwendige Mindestmaß zu verkürzen,
3. dafür sorgen, daß die Bediensteten während dieser Tätigkeiten die entsprechenden persönlichen Schutzausrüstungen verwenden, und
4. dafür sorgen, daß mit diesen Arbeiten nur die dafür unbedingt notwendige Anzahl von Bediensteten beschäftigt wird.

(4) Bei der Verwendung biologischer Arbeitsstoffe sind die dem jeweiligen Gesundheitsrisiko entsprechenden Sicherheitsvorkehrungen zu treffen. Erforderlichenfalls sind den Bediensteten wirksame Impfstoffe zur Verfügung zu stellen.

Kennzeichnung, Verpackung und Lagerung

§ 44. (1) Soweit die Art des Arbeitsstoffes oder die Art des Arbeitsvorganges dem nicht entgegenstehen, ist dafür zu sorgen, daß gefährliche Arbeitsstoffe so verpackt sind, daß bei bestimmungsgemäßer oder vorhersehbarer Verwendung keine Gefahr für Leben oder Gesundheit der Bediensteten herbeigeführt werden kann.

(2) Der Dienstgeber muß dafür sorgen, daß gefährliche Arbeitsstoffe entsprechend ihren Eigenschaften mit Angaben über die möglichen Gefahren, die mit ihrer Einwirkung verbunden sind, sowie über notwendige Sicherheitsmaßnahmen gut sichtbar gekennzeichnet sind, soweit die Art des

Arbeitsstoffes oder die Art des Arbeitsvorganges dem nicht entgegenstehen. Diese Kennzeichnung ist nach Möglichkeit auf der Verpackung anzubringen, ansonsten in Form eines Beipacktextes beizugeben.

(3) Bei der Lagerung von gefährlichen Arbeitsstoffen muß der Dienstgeber dafür sorgen, daß alle auf Grund der jeweiligen gefährlichen Eigenschaften dieser Stoffe gebotenen Schutzmaßnahmen getroffen werden und vorhersehbare Gefahren für die Bediensteten vermieden werden.

(4) Der Dienstgeber muß dafür sorgen, daß unbefugte Bedienstete zu Bereichen, in denen krebserzeugende, erbgutverändernde, fortpflanzungsgefährdende oder biologische Arbeitsstoffe der Gruppe 2, 3 oder 4 in Verwendung stehen, keinen Zugang haben. Diese Bereiche sind nach Möglichkeit mit Vorrichtungen auszustatten, die unbefugte Bedienstete am Betreten dieser Bereiche hindern und müssen gut sichtbar gekennzeichnet sein.

(5) Gefährliche Arbeitsstoffe, die nicht gemäß Abs. 2 gekennzeichnet sind, dürfen nicht verwendet werden.

Grenzwerte

§ 45. (1) Der MAK-Wert (Maximale Arbeitsplatz-Konzentration) ist der Mittelwert in einem bestimmten Beurteilungszeitraum, der die höchstzulässige Konzentration eines Arbeitsstoffes als Gas, Dampf oder Schwebstoff in der Luft am Arbeitsplatz angibt, die nach dem jeweiligen Stand der wissenschaftlichen Erkenntnisse auch bei wiederholter und langfristiger Exposition im allgemeinen die Gesundheit von Bediensteten nicht beeinträchtigt und diese nicht unangemessen belästigt.

(2) Der TRK-Wert (Technische Richtkonzentration) ist der Mittelwert in einem bestimmten Beurteilungszeitraum, der jene Konzentration eines gefährlichen Arbeitsstoffes als Gas, Dampf oder Schwebstoff in der Luft am Arbeitsplatz angibt, die nach dem Stand der Technik erreicht werden kann und die als Anhalt für die zu treffenden Schutzmaßnahmen und die meßtechnische Überwachung am Arbeitsplatz heranzuziehen ist. TRK-Werte sind nur für solche gefährlichen Arbeitsstoffe festzusetzen, für die nach dem jeweiligen Stand der Wissenschaft keine toxikologisch-arbeitsmedizinisch begründeten MAK-Werte aufgestellt werden können.

(3) Steht ein Arbeitsstoff, für den ein MAK-Wert festgelegt ist, in Verwendung, muß der Dienstgeber dafür sorgen, daß dieser Wert nicht überschritten wird. Es ist anzustreben, daß dieser Wert stets möglichst weit unterschritten wird.

(4) Steht ein Arbeitsstoff, für den ein TRK-Wert festgelegt ist, in Verwendung, muß der Dienstgeber dafür sorgen, daß dieser Wert stets möglichst weit unterschritten wird.

(5) Stehen gesundheitsgefährdende Arbeitsstoffe, für die ein MAK-Wert oder TRK-Wert festgelegt ist, in Verwendung, muß der Dienstgeber Maßnahmen festlegen, die im Falle von Grenzwertüberschreitungen infolge von Zwischenfällen zu treffen sind.

(6) Bei Grenzwertüberschreitungen auf Grund von Zwischenfällen muß der Dienstgeber weiters dafür sorgen, daß, solange die Grenzwertüberschreitung nicht beseitigt ist,

1. nur die für Reparaturen und sonstige notwendige Arbeiten benötigten Bediensteten beschäftigt werden,
2. die Dauer der Exposition für diese Bediensteten auf das unbedingt notwendige Ausmaß beschränkt ist und
3. diese Bediensteten während ihrer Tätigkeit die entsprechenden persönlichen Schutzausrüstungen verwenden.

(7) Steht ein gesundheitsgefährdender Arbeitsstoff in Verwendung, für den kein MAK-Wert oder TRK-Wert festgelegt ist, muß der Dienstgeber dafür sorgen, daß die Konzentration dieses Arbeitsstoffes als Gas, Dampf oder Schwebstoff in der Luft am Arbeitsplatz stets so gering wie möglich ist.

Messungen

§ 46. (1) Steht ein Arbeitsstoff, für den ein MAK-Wert oder ein TRK-Wert festgelegt ist, in Verwendung oder ist das Auftreten eines solchen Arbeitsstoffes nicht sicher auszuschließen, muß der Dienstgeber in regelmäßigen Zeitabständen Messungen durchführen oder durchführen lassen.

(2) Steht ein explosionsgefährlicher oder brandgefährlicher Arbeitsstoff in Verwendung und kann auf Grund der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren nicht ausgeschlossen werden, daß eine für die Sicherheit der Bediensteten gefährliche Konzentration solcher Arbeitsstoffe vorliegt, sind Messungen durchzuführen oder durchführen zu lassen.

(3) Messungen dürfen nur von Personen durchgeführt werden, die über die notwendige Fachkunde und die notwendigen Einrichtungen verfügen.

(4) Bei Messungen gemäß Abs. 1 muß das Meßverfahren dem zu messenden Arbeitsstoff, dessen Grenzwert und der Atmosphäre am Arbeitsplatz angepaßt sein. Das Meßverfahren muß zu einem für die Exposition der Bediensteten repräsentativen Meßergebnis führen, das die Konzentration des zu messenden Arbeitsstoffes eindeutig in der Einheit und der Größenordnung des Grenzwertes wiedergibt.

(5) Bei Messungen gemäß Abs. 2 muß das Meßverfahren dem zu messenden Arbeitsstoff, der zu erwartenden für die Sicherheit der Bediensteten gefährlichen Konzentration und der Atmosphäre im Gefahrenbereich angepaßt sein und zu einem für die Konzentration repräsentativen Meßergebnis führen.

(6) Ergibt eine Messung gemäß Abs. 1, daß der Grenzwert eines Arbeitsstoffes nicht überschritten wird, so ist die Messung in angemessenen Zeitabständen zu wiederholen. Je näher die gemessene Konzentration am Grenzwert liegt, umso kürzer haben diese Zeitabstände zu sein. Ergeben wiederholte Messungen die langfristige Einhaltung des Grenzwertes, können die Messungen in längeren Zeitabständen vorgenommen werden, sofern keine Änderung der Arbeitsbedingungen eingetreten ist, die zu einer höheren Exposition der Bediensteten führen könnte.

(7) Ergibt eine Messung gemäß Abs. 1 die Überschreitung eines Grenzwertes, hat der Dienstgeber unverzüglich die Ursachen festzustellen und Abhilfemaßnahmen zu treffen. Sodann ist eine neuerliche Messung vorzunehmen.

(8) Ergibt eine Messung gemäß Abs. 2, daß eine für die Sicherheit der Bediensteten gefährliche Konzentration eines explosionsgefährlichen oder brandgefährlichen Arbeitsstoffes vorliegt, hat der Dienstgeber unverzüglich die Ursachen festzustellen und Abhilfemaßnahmen zu treffen.

Verzeichnis der Bediensteten

§ 47. (1) Stehen krebserzeugende, erbgutverändernde, fortpflanzungsgefährdende oder biologische Arbeitsstoffe der Gruppe 3 oder 4 in Verwendung, hat der Dienstgeber ein Verzeichnis jener Bediensteten zu führen, die der Einwirkung dieser Arbeitsstoffe ausgesetzt sind.

(2) Dieses Verzeichnis muß für jeden betroffenen Bediensteten insbesondere folgende Angaben enthalten:

1. Name, Geburtsdatum, Geschlecht,
2. Bezeichnung der Arbeitsstoffe,
3. Art der Gefährdung,
4. Art und Dauer der Tätigkeit,
5. Datum und Ergebnis von Messungen im Arbeitsbereich, soweit vorhanden,
6. Angaben zur Exposition und
7. Unfälle und Zwischenfälle im Zusammenhang mit diesen Arbeitsstoffen.

(3) Die Verzeichnisse sind stets auf dem aktuellen Stand zu halten und jedenfalls bis zum Ende der Exposition aufzubewahren. Nach Ende der Exposition sind sie dem zuständigen Träger der Unfallversicherung zu übermitteln. Dieser hat diese Verzeichnisse mindestens 40 Jahre aufzubewahren.

(4) Der Dienstgeber muß unbeschadet der §§ 12 und 13 jedem Bediensteten zu den ihn persönlich betreffenden Angaben des Verzeichnisses Zugang gewähren und auf Verlangen Kopien davon aushändigen.

Verordnungen über Arbeitsstoffe

§ 48. (1) Die Bundesregierung hat in Durchführung des 4. Abschnittes durch Verordnung näher zu regeln:

1. die Meldung biologischer Arbeitsstoffe,
2. die Kennzeichnung von gefährlichen Arbeitsstoffen,
3. die Grenzwerte,
4. nähere Bestimmungen über
 - a) Anforderungen an Fachkunde und Einrichtungen jener Personen, die Messungen durchführen dürfen,
 - b) Meßverfahren, Verfahren der Probenahme, Auswahl der Meßorte, Auswertung der Messungen und Bewertung der Meßergebnisse,
 - c) Zeitabstände der Messungen.

(2) Die Bundesregierung kann mit Verordnung anordnen, daß die Bestimmungen des § 42 Abs. 1 und 2 (Verbot von Stoffen oder Verfahren), Abs. 5 (Meldung der Verwendung an das

Arbeitsinspektorat), Abs. 7 (Begründung für die Verwendung), § 43 Abs. 1 (Verwendung im geschlossenen System), § 44 Abs. 4 (Zugang zu Gefahrenbereichen) und § 47 (Verzeichnis der Bediensteten) auch für gesundheitsgefährdende Arbeitsstoffe anzuwenden sind, die andere gefährliche Eigenschaften als die in der jeweiligen Bestimmung genannten aufweisen, wenn dies unter Bedachtnahme auf arbeitsmedizinische Erkenntnisse, auf den jeweiligen Stand der Technik oder auf internationale Abkommen erforderlich ist.

5. Abschnitt

Gesundheitsüberwachung

Eignungs- und Folgeuntersuchungen

§ 49. (1) Mit Tätigkeiten, bei denen die Gefahr einer Berufskrankheit besteht, und bei denen einer arbeitsmedizinischen Untersuchung im Hinblick auf die spezifische mit dieser Tätigkeit verbundene Gesundheitsgefährdung prophylaktische Bedeutung zukommt, dürfen Bedienstete nur beschäftigt werden, wenn

1. vor Aufnahme der Tätigkeit eine solche Untersuchung durchgeführt wurde (Eignungsuntersuchung) und
2. bei Fortdauer der Tätigkeit solche Untersuchungen in regelmäßigen Zeitabständen durchgeführt werden (Folgeuntersuchungen).

(2) Abs. 1 gilt weiters für Tätigkeiten, bei denen häufiger und länger andauernd Atemschutzgeräte (Filter- oder Behältergeräte) getragen werden müssen, und für Tätigkeiten unter Einwirkung von den Organismus besonders belastender Hitze.

(3) Der Leiter der vorgesetzten Dienststelle (Zentralstelle) hat im Einzelfall von Amts wegen nach Einholung einer Stellungnahme des zuständigen Arbeitsinspektorates oder auf dessen Anregung für eine Tätigkeit, die nicht in einer Durchführungsverordnung zu Abs. 1 angeführt ist, Eignungs- und Folgeuntersuchungen vorzuschreiben, sofern

1. es sich um eine Tätigkeit handelt, die nach arbeitsmedizinischen Erfahrungen die Gesundheit zu schädigen vermag, und
2. im Hinblick auf die spezifische mit dieser Tätigkeit verbundene Gesundheitsgefährdung einer arbeitsmedizinischen Untersuchung prophylaktische Bedeutung zukommt.

(4) Für Untersuchungen gemäß Abs. 3 gelten die Bestimmungen über Eignungs- und Folgeuntersuchungen mit Ausnahme der Bestimmung, daß die Untersuchungen nach einheitlichen Richtlinien durchzuführen und zu beurteilen sind.

(5) In Anordnungen gemäß Abs. 3 sind Art, Umfang und Zeitabstände der Untersuchungen festzulegen. Weiters ist festzulegen, welche Voraussetzungen die Ärzte für die Untersuchungen erfüllen müssen.

(6) Anordnungen gemäß Abs. 3 sind vom Leiter der vorgesetzten Dienststelle (Zentralstelle) aufzuheben, wenn die Voraussetzungen für die Vorschreibung nicht mehr vorliegen. Das zuständige Arbeitsinspektorat ist hierüber zu verständigen. Erfolgte die Vorschreibung auf Anregung des zuständigen Arbeitsinspektorates, ist dieses vor Aufhebung der Anordnung anzuhören.

Untersuchungen bei Lärmeinwirkung

§ 50. (1) Mit Tätigkeiten, die mit gesundheitsgefährdender Lärmeinwirkung verbunden sind, dürfen Bedienstete nur beschäftigt werden, wenn vor Aufnahme der Tätigkeit eine arbeitsmedizinische Untersuchung der Hörfähigkeit durchgeführt wurde. Für diese Untersuchung gelten die Bestimmungen über Eignungsuntersuchungen.

(2) Der Dienstgeber hat dafür zu sorgen, daß Bedienstete, die einer gesundheitsgefährdenden Lärmeinwirkung ausgesetzt sind, sich in regelmäßigen Abständen einer arbeitsmedizinischen Untersuchung der Hörfähigkeit unterziehen.

Sonstige besondere Untersuchungen

§ 51. (1) Wenn im Hinblick auf die spezifische mit einer Tätigkeit verbundene Gesundheitsgefährdung nach arbeitsmedizinischen Erkenntnissen oder nach dem jeweiligen Stand der Technik besondere ärztliche Untersuchungen geboten erscheinen, hat der Dienstgeber dafür zu sorgen, daß Bedienstete, die eine solche Tätigkeit ausüben oder ausüben sollen, sich auf eigenen Wunsch vor

Aufnahme dieser Tätigkeit sowie bei Fortdauer der Tätigkeit in regelmäßigen Zeitabständen einer solchen besonderen Untersuchung unterziehen können.

- (2) Tätigkeiten im Sinne des Abs. 1 sind solche, bei denen Bedienstete
1. besonderen physikalischen Einwirkungen ausgesetzt sind oder
 2. den Einwirkungen gefährlicher Arbeitsstoffe ausgesetzt sind oder
 3. besonders belastenden Arbeitsbedingungen ausgesetzt sind oder
 4. bei deren Ausübung durch gesundheitlich nicht geeignete Bedienstete eine besondere Gefahr für diese selbst oder für andere Personen entstehen kann.

(3) Gelangt dem Arbeitsinspektorat zur Kenntnis, daß bei einem Bediensteten eine Erkrankung aufgetreten ist, die auf eine Tätigkeit im Sinne des Abs. 2 zurückzuführen sein könnte, so kann es die Vornahme von besonderen Untersuchungen auch hinsichtlich anderer Bediensteter empfehlen, die mit derartigen Tätigkeiten beschäftigt werden.

Durchführung von Eignungs- und Folgeuntersuchungen

§ 52. Die untersuchenden Ärzte haben bei Durchführung von Eignungs- und Folgeuntersuchungen nach folgenden Grundsätzen vorzugehen:

1. Die Untersuchungen sind nach einheitlichen Richtlinien durchzuführen und zu beurteilen.
2. Die Ergebnisse der Untersuchungen sind in einem Befund festzuhalten.
3. Es hat eine Beurteilung zu erfolgen ("geeignet", "nicht geeignet").
4. Wenn die Beurteilung auf "geeignet" lautet, aber eine Verkürzung des Zeitabstandes bis zur Folgeuntersuchung geboten erscheint, ist in die Beurteilung der Zeitabstand bis zur vorzeitigen Folgeuntersuchung aufzunehmen.
5. Der Befund samt Beurteilung ist unverzüglich dem ärztlichen Dienst des zuständigen Arbeitsinspektorates in zweifacher Ausfertigung zu übermitteln.
6. Der Befund ist dem Bediensteten auf Verlangen zu übermitteln und zu erläutern.
7. Dem Dienststellenleiter und dem betroffenen Bediensteten ist schriftlich mitzuteilen, ob die Beurteilung auf "geeignet" oder "nicht geeignet" lautet. Darüber hinaus sind dem Dienststellenleiter die sich aus dem Befund ergebenden Einschränkungen für bestimmte dienstliche Tätigkeiten mitzuteilen.

Überprüfung der Beurteilung

§ 53. (1) Die Ärzte der Arbeitsinspektion haben bei Eignungs- und Folgeuntersuchungen von Amts wegen die übermittelten Befunde und Beurteilungen unter Berücksichtigung der Arbeitsbedingungen zu überprüfen.

(2) Die Ärzte der Arbeitsinspektion sind verpflichtet, dem Bediensteten auf Verlangen den Befund zu erläutern.

(3) Die Ärzte der Arbeitsinspektion haben dem Dienststellenleiter mitzuteilen, ob Bedenken gegen eine Beschäftigung mit den betreffenden Tätigkeiten bestehen. Führt die Überprüfung durch die Ärzte des zuständigen Arbeitsinspektorates zu einem von der Beurteilung des untersuchenden Arztes abweichenden Ergebnis, entscheidet, sofern nicht den Bedenken des Arbeitsinspektorates Rechnung getragen wird, der Leiter der vorgesetzten Dienststelle (Zentralstelle) über die Beschäftigung mit den betreffenden Tätigkeiten.

(4) Wenn in der Beurteilung keine Verkürzung des Zeitabstandes vorgesehen ist, eine Verkürzung aber auf Grund der Überprüfung durch die Arbeitsinspektion geboten erscheint, entscheidet, sofern nicht den Anregungen des Arbeitsinspektorates Rechnung getragen wird, der Leiter der vorgesetzten Dienststelle (Zentralstelle) über die Verkürzung des Zeitabstandes.

(5) Ist in der Beurteilung eine Verkürzung des Zeitabstandes bis zur Folgeuntersuchung vorgesehen, erscheint aber eine solche Verkürzung auf Grund der Überprüfung durch die Arbeitsinspektion nicht erforderlich, kann der Leiter der vorgesetzten Dienststelle (Zentralstelle) von einer vorzeitigen Folgeuntersuchung absehen und hat hierüber den Bediensteten, den Arzt, der die Untersuchung durchgeführt hat, und das zuständige Arbeitsinspektorat zu verständigen.

(6) Das Arbeitsinspektorat hat dem zuständigen Träger der Unfallversicherung auf Anfrage eine Ausfertigung des Befundes samt Beurteilung zu übermitteln, sofern die Übermittlung dieser personenbezogenen Daten wesentliche Voraussetzung für Zwecke der Forschung nach § 186 Abs. 1 Z 4 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes (ASVG), BGBl. Nr. 189/1955, darstellt.

Entscheidung über die gesundheitliche Eignung

§ 54. (1) Die Entscheidung über die Beschäftigung gemäß § 53 Abs. 3 durch den Leiter der vorgesetzten Dienststelle (Zentralstelle) kann erfolgen

1. unter Verkürzung des Zeitabstandes bis zur Folgeuntersuchung,
2. unter der Bedingung, daß bestimmte vom Leiter der vorgesetzten Dienststelle (Zentralstelle) festzulegende geeignete Maßnahmen getroffen werden, die die Gesundheitsgefährdung vermindern.

(2) Bei Feststellung der gesundheitlichen Nichteignung darf der Bedienstete mit den Tätigkeiten, für die dies in der Beurteilung festgestellt wurde oder über die vom Leiter der vorgesetzten Dienststelle (Zentralstelle) gemäß § 53 Abs. 3 entschieden wurde, nicht mehr beschäftigt werden. Dies gilt im Fall des Abs. 4 bis zu einer Folgeuntersuchung, sonst bis zur Aufhebung des Beschäftigungsverbotes durch den Leiter der vorgesetzten Dienststelle (Zentralstelle) gemäß Abs. 5.

(3) Der Leiter der vorgesetzten Dienststelle (Zentralstelle) kann anordnen, daß das Beschäftigungsverbot erst nach Ablauf einer bestimmten Frist wirksam wird, wenn dies aus arbeitsmedizinischen Gründen unter Berücksichtigung der Arbeitsbedingungen vertretbar ist.

(4) Ist anzunehmen, daß die gesundheitliche Eignung in absehbarer Zeit wieder gegeben ist, so ist vom Leiter der vorgesetzten Dienststelle (Zentralstelle) festzulegen, zu welchem Zeitpunkt eine neuerliche Untersuchung frühestens erfolgen soll. In diesem Fall darf der Bedienstete mit Tätigkeiten, für die dies in der Beurteilung festgestellt wurde oder über die vom Leiter der vorgesetzten Dienststelle (Zentralstelle) gemäß § 53 Abs. 3 entschieden wurde, wieder beschäftigt werden, wenn eine Folgeuntersuchung die Beurteilung "geeignet" ergeben hat.

(5) Das Beschäftigungsverbot endet weiters, wenn auf Grund einer vom Arbeitsinspektorat, vom betroffenen Bediensteten oder vom Dienststellenleiter beantragten Folgeuntersuchung festgestellt wird, daß die gesundheitliche Eignung für die betreffende Tätigkeit wieder gegeben ist.

(6) Der Leiter der vorgesetzten Dienststelle (Zentralstelle) entscheidet auf der Grundlage der erstellten Befunde und Beurteilungen möglichst nach Anhörung des Arztes, der die Untersuchung durchgeführt hat, und des zuständigen Arbeitsinspektorates; diese, sowie der betroffene Bedienstete, sind von den Entscheidungen des Leiters der vorgesetzten Dienststelle (Zentralstelle) zu verständigen.

Durchführung von sonstigen besonderen Untersuchungen

§ 55. (1) Die untersuchenden Ärzte haben bei der Durchführung von wiederkehrenden Untersuchungen der Hörfähigkeit und bei sonstigen besonderen Untersuchungen wie folgt vorzugehen:

1. Sofern für die Durchführung von solchen Untersuchungen einheitliche Richtlinien erlassen wurden, sind die Untersuchungen nach diesen Richtlinien durchzuführen.
2. Die Ergebnisse der Untersuchungen sind in einem Befund festzuhalten.
3. Der Befund ist dem Bediensteten auf Verlangen zu übermitteln und zu erläutern.

(2) Die Ärzte der Arbeitsinspektion sind verpflichtet, dem Bediensteten auf Verlangen den Befund zu erläutern.

Ermächtigung der Ärzte

§ 56. (1) Eignungs- und Folgeuntersuchungen sowie wiederkehrende Untersuchungen der Hörfähigkeit und sonstige besondere Untersuchungen, für die die Voraussetzungen des § 56 Abs. 6 ASchG zutreffen, sind von hiezu vom Bundesminister für Arbeit, Gesundheit und Soziales gemäß § 56 ASchG ermächtigten Ärzten durchzuführen und zu beurteilen.

(2) Der Bundesminister für Arbeit, Gesundheit und Soziales hat eine Liste der ermächtigten Ärzte auf Anfrage den Dienststellenleitern und sonstigen Bundesbediensteten zu übermitteln. Die Liste hat zu enthalten: Namen, Anschrift und Telefonnummer der Ärzte sowie die Art der Untersuchung, für die eine Ermächtigung vorliegt.

Kosten der Untersuchungen

§ 57. (1) Die Kosten von Eignungs- und Folgeuntersuchungen sind vom Dienstgeber zu tragen.

(2) Die Kosten von sonstigen besonderen Untersuchungen hat der Dienstgeber zu tragen, soweit sie nicht auf Kosten eines Versicherungsträgers erfolgen.

(3) Wenn Eignungs- und Folgeuntersuchungen oder sonstige besondere Untersuchungen im Zusammenhang mit Tätigkeiten, die eine Berufskrankheit verursachen können, durchgeführt werden, hat der Bund gegenüber dem zuständigen Träger der Unfallversicherung Anspruch auf Ersatz der Kosten.

Dies gilt auch für Eignungsuntersuchungen, die unmittelbar vor Aufnahme einer Tätigkeit durchgeführt werden, die die Unfallversicherungspflicht auslöst.

(4) Die Höhe des Kostenersatzes wird durch einen privatrechtlichen Vertrag geregelt, welcher für die Träger der Unfallversicherung mit deren Zustimmung durch den Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger mit der Österreichischen Ärztekammer abzuschließen ist. Der Vertrag bedarf zu seiner Rechtsgültigkeit der schriftlichen Form. Im übrigen gelten die Bestimmungen des Sechsten Teils des ASVG sinngemäß.

(5) Der zuständige Träger der Unfallversicherung ist berechtigt, mit ermächtigten Ärzten die direkte Verrechnung der Kosten von Untersuchungen nach Abs. 3 zu vereinbaren.

(6) Die zuständigen Träger der Unfallversicherung sind berechtigt, die sachliche und rechnerische Richtigkeit der Kosten von Untersuchungen nach Abs. 3 stichprobenartig bei den ermächtigten Ärzten zu überprüfen. Die ermächtigten Ärzte haben in diesem Zusammenhang Auskünfte im erforderlichen Umfang nach Maßgabe des Abs. 7 zu erteilen. Das Vorliegen der Voraussetzungen für eine Auskunftserteilung ist dem betreffenden ermächtigten Arzt gegenüber glaubhaft zu machen.

(7) Auskünfte im Sinne des Abs. 6 dürfen nur insoweit in personenbezogener Form erteilt werden, als dies der Zweck der im Einzelfall vorgenommenen Überprüfung unbedingt erfordert. Medizinische Daten, insbesondere die Diagnose, dürfen nur einem ordnungsgemäß ausgewiesenen bevollmächtigten Arzt des zuständigen Trägers der Unfallversicherung bekannt gegeben werden. Der erste Satz ist auch anzuwenden auf jede weitere Übermittlung innerhalb der Organisation des zuständigen Trägers der Unfallversicherung hinsichtlich der Daten, die in einer Auskunft im Sinne des Abs. 6 enthalten sind.

(8) Abs. 1 und Abs. 3 bis 7 gelten auch für wiederkehrende Untersuchungen der Hörfähigkeit.

Dienstgeberpflichten

§ 58. (1) Der Dienstgeber hat den untersuchenden Ärzten Zugang zu den Arbeitsplätzen der zu untersuchenden Bediensteten sowie zu allen für die Durchführung oder Beurteilung notwendigen Informationen, wie zum Beispiel zu Meßergebnissen, zu gewähren.

(2) Werden Eignungs- und Folgeuntersuchungen, wiederkehrende Untersuchungen der Hörfähigkeit sowie sonstige besondere Untersuchungen während der Dienststunden dieser Dienststelle durchgeführt, ist den Bediensteten die hiefür erforderliche Zeit zu gewähren.

(3) In den Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten sind jene Bereiche anzuführen, in denen Bedienstete mit Tätigkeiten beschäftigt werden, die Eignungs- und Folgeuntersuchungen erforderlich machen.

(4) Der Dienstgeber hat dafür zu sorgen, daß über jeden Bediensteten, für den Eignungs- oder Folgeuntersuchungen erforderlich sind, Aufzeichnungen geführt werden, die folgendes zu enthalten haben:

1. Vor- und Zuname, Geburtsdatum und Anschrift,
2. Art der Tätigkeit, die die Untersuchungspflicht begründet,
3. Datum der Aufnahme dieser Tätigkeit,
4. Datum der Beendigung dieser Tätigkeit,
5. Name und Anschrift des untersuchenden Arztes,
6. Datum jeder Untersuchung.

(5) Den Aufzeichnungen sind alle Beurteilungen der untersuchenden Ärzte über die gesundheitliche Eignung sowie allfällige Stellungnahmen des Arbeitsinspektorates anzuschließen.

(6) Die Unterlagen gemäß Abs. 4 und 5 sind aufzubewahren, bis der Bedienstete aus dem Bundesdienst oder Aktivstand ausscheidet. Sodann sind sie dem zuständigen Träger der Unfallversicherung zu übermitteln. Dieser hat die Unterlagen mindestens 40 Jahre aufzubewahren.

(7) Der Dienstgeber hat unbeschadet der §§ 12 und 13 jedem Bediensteten zu den ihn persönlich betreffenden Aufzeichnungen und Unterlagen Zugang zu gewähren und auf Verlangen Kopien davon auszuhändigen.

Verordnungen über die Gesundheitsüberwachung

§ 59. Die Bundesregierung hat in Durchführung des 5. Abschnittes durch Verordnung näher zu regeln:

1. die Tätigkeiten, die Eignungs- und Folgeuntersuchungen erforderlich machen, sowie die Tätigkeiten, bei denen sonstige besondere Untersuchungen geboten sind,

2. die Zeitabstände, in denen Folgeuntersuchungen, wiederkehrende Untersuchungen der Hörfähigkeit sowie sonstige besondere Untersuchungen durchzuführen sind,
3. Richtlinien über die Durchführung von Untersuchungen, wobei insbesondere festzulegen ist, welche speziellen Untersuchungen und Untersuchungsverfahren nach dem jeweiligen Stand der Arbeitsmedizin zur Feststellung der gesundheitlichen Eignung von Bediensteten für bestimmte Tätigkeiten in Betracht kommen, nach welchen arbeitsmedizinischen Kriterien die Untersuchungsergebnisse zu beurteilen sowie welche biologischen Grenzwerte gegebenenfalls zu beachten sind.

6. Abschnitt

Arbeitsvorgänge und Arbeitsplätze

Allgemeine Bestimmungen über Arbeitsvorgänge

§ 60. (1) Der Dienstgeber hat dafür zu sorgen, daß Arbeitsvorgänge so vorbereitet, gestaltet und durchgeführt werden, daß ein wirksamer Schutz des Lebens und der Gesundheit der Bediensteten erreicht wird.

(2) Arbeitsvorgänge sind so zu gestalten, daß Belastungen durch Monotonie, einseitige Belastung sowie Belastungen durch taktgebundene Arbeiten und Zeitdruck möglichst gering gehalten und ihre gesundheitsschädigenden Auswirkungen abgeschwächt werden.

(3) Arbeitsvorgänge sind so zu gestalten, daß die Arbeit nach Möglichkeit ganz oder teilweise im Sitzen verrichtet werden kann.

Arbeitsplätze

§ 61. (1) Arbeitsplätze müssen so eingerichtet und beschaffen sein und so erhalten werden, daß die Bediensteten möglichst ohne Gefahr für ihre Sicherheit und Gesundheit ihre Arbeit verrichten können.

(2) Arbeitsplätze müssen so beschaffen sein, daß sie nicht einstürzen, umkippen, einsinken, abrutschen oder ihre Lage auf andere Weise ungewollt verändern.

(3) Arbeitsplätze und Zugänge zu den Arbeitsplätzen müssen erforderlichenfalls mit Einrichtungen zum Schutz gegen Absturz oder herabfallende Gegenstände versehen sein.

(4) Die freie unverstellte Fläche am Arbeitsplatz muß so bemessen sein, daß sich die Bediensteten bei ihrer Tätigkeit ungehindert bewegen können. Ist dies aus arbeitsplatztechnischen Gründen nicht möglich, so muß den Bediensteten erforderlichenfalls in der Nähe des Arbeitsplatzes eine andere ausreichend große Bewegungsfläche zur Verfügung stehen.

(5) Kann die Arbeit ganz oder teilweise im Sitzen verrichtet werden, sind den Bediensteten geeignete Sitzgelegenheiten zur Verfügung zu stellen. Den Bediensteten sind geeignete Arbeitstische, Werkbänke oder sonstige Einrichtungen zur Verfügung zu stellen, soweit deren Verwendung nach der Art der Tätigkeit möglich ist.

(6) An Arbeitsplätzen mit erhöhter Unfallgefahr sowie an abgelegenen Arbeitsplätzen darf ein Bediensteter nur allein beschäftigt werden, wenn eine wirksame Überwachung sichergestellt ist.

(7) Im Freien und in nicht allseits umschlossenen Räumen dürfen ständige Arbeitsplätze nur eingerichtet werden, wenn dies wegen der Art der Tätigkeiten oder aus sonstigen wichtigen dienststellenspezifischen Gründen erforderlich ist. Bei Arbeitsplätzen in nicht allseits umschlossenen Räumen sowie bei ortsgebundenen Arbeitsplätzen im Freien ist dafür zu sorgen, daß die Bediensteten durch geeignete Einrichtungen gegen Witterungseinflüsse soweit als möglich geschützt sind. Bei Arbeitsplätzen im Freien ist dafür zu sorgen, daß die Bediensteten nicht ausgleiten oder abstürzen können.

Fachkenntnisse und besondere Aufsicht

§ 62. (1) Zu Arbeiten, die mit einer besonderen Gefahr für die damit beschäftigten oder für andere Bedienstete verbunden sind, dürfen nur Bedienstete herangezogen werden, die

1. hierfür geistig und körperlich geeignet sind,
2. über einen Nachweis der erforderlichen Fachkenntnisse verfügen und
3. über die erforderliche Berufserfahrung verfügen.

(2) Abs. 1 gilt für die Durchführung von Taucherarbeiten, das Führen von bestimmten Kranen und Staplern, die Durchführung von Sprengarbeiten sowie sonstige Arbeiten mit vergleichbarem Risiko.

(3) Mit der Durchführung von Sprengarbeiten dürfen darüber hinaus nur Bedienstete beschäftigt werden, die verlässlich sind.

(4) Wenn es für eine sichere Durchführung der Arbeiten erforderlich ist, hat die Organisation und Vorbereitung durch Personen zu erfolgen, die hierfür geeignet sind und die erforderlichen Fachkenntnisse nachweisen. Dies gilt für Vorbereitungs- und Organisationsarbeiten betreffend besonders gefährliche Arbeiten unter Spannung, bühnentechnische und beleuchtungstechnische Arbeiten sowie sonstige Arbeiten, für die hinsichtlich der Vorbereitung und Organisation vergleichbare Anforderungen bestehen.

(5) Wenn es mit Rücksicht auf die mit der Arbeit verbundenen Gefahren oder die spezifischen Arbeitsbedingungen erforderlich ist, dürfen Arbeiten nur unter Aufsicht einer geeigneten Person durchgeführt werden. Taucherarbeiten, Arbeiten in Druckluft sowie sonstige Arbeiten, die hinsichtlich der Gefahren oder der Arbeitsbedingungen vergleichbar sind, dürfen nur unter Aufsicht von Personen durchgeführt werden, die hierfür geeignet sind und die erforderlichen Fachkenntnisse nachweisen.

(6) Abs. 2 bis 5 gelten auch für Vertreter des Bundes (§ 2 Abs. 2), soweit dies zur Vermeidung einer Gefahr für die Sicherheit oder die Gesundheit der Bediensteten erforderlich ist.

(7) Der Dienstgeber hat ein Verzeichnis jener Bediensteten zu führen, die Tätigkeiten im Sinne der Abs. 2 bis 5 durchführen. Dieses Verzeichnis muß auch Angaben über den Nachweis der Fachkenntnisse enthalten. Das Verzeichnis ist stets auf dem aktuellen Stand zu halten.

Nachweis der Fachkenntnisse

§ 63. (1) Der Nachweis der Fachkenntnisse gemäß § 62 ist

1. durch ein Zeugnis einer hierfür in Betracht kommenden Unterrichtsanstalt,
2. durch ein Zeugnis einer anderen Einrichtung, die hiezu vom Bundesminister für Arbeit, Gesundheit und Soziales gemäß § 63 Abs. 2 ASchG ermächtigt wurde,
3. durch ein Zeugnis einer anderen Einrichtung, die hiezu vom Bundesminister für Wissenschaft und Verkehr ermächtigt wurde, wenn diese Einrichtung oder deren Betreiber der Aufsicht der Verkehrs-Arbeitsinspektion unterliegt oder
4. im Bereich der Bundesministerien für Landesverteidigung und für Inneres durch erfolgreiche Absolvierung einer ressortinternen Ausbildung, die der Ausbildung einer der Einrichtungen nach Z 1 bis 3 gleichwertig ist,

zu erbringen.

(2) Bei der Beurteilung der Verlässlichkeit nach diesem Bundesgesetz ist § 8 des Waffengesetzes 1996, BGBl. I Nr. 12/1997, anzuwenden, wobei auch entsprechend schwerwiegende Verwaltungsübertretungen zu berücksichtigen sind.

(3) Der Nachweis der Fachkenntnisse ist vom Leiter der Zentralstelle mit Bescheid zu entziehen, wenn die betreffende Person zur Durchführung der betreffenden Arbeiten geistig oder körperlich nicht mehr geeignet ist. Gleiches gilt, wenn auf Grund besonderer Vorkommnisse, zB eines Fehlverhaltens, das zu einem Unfall geführt hat, eine sichere Durchführung der Arbeiten durch die betreffende Person nicht mehr gewährleistet ist. Der Entzug des Nachweises ist dem zuständigen Arbeitsinspektorat sowie jener Unterrichtsanstalt oder Einrichtung, die den Nachweis ausgestellt hat, bekanntzugeben.

(4) Die Arbeitsinspektorate haben Umstände, die zur Entziehung des Nachweises der Fachkenntnisse führen könnten, dem Leiter der Zentralstelle zur Kenntnis zu bringen. Werden dem Dienstgeber Umstände bekannt, die zum Entzug des Nachweises der Fachkenntnisse führen könnten, hat er dies dem zuständigen Arbeitsinspektorat zu melden.

(5) Die Sicherheitsbehörden haben Umstände, die zur Entziehung des Nachweises der Fachkenntnisse betreffend die Durchführung von Sprengarbeiten führen könnten, dem zuständigen Leiter der Zentralstelle zur Kenntnis zu bringen.

Handhabung von Lasten

§ 64. (1) Als manuelle Handhabung im Sinne dieser Bestimmung gilt jede Beförderung oder das Abstützen einer Last durch Bedienstete, insbesondere das Heben, Absetzen, Schieben, Ziehen, Tragen und Bewegen einer Last, wenn dies auf Grund der Merkmale der Last oder ungünstiger ergonomischer Bedingungen für die Bediensteten eine Gefährdung, insbesondere des Bewegungs- und Stützapparates, mit sich bringt.

(2) Es sind geeignete organisatorische Maßnahmen zu treffen oder geeignete Mittel einzusetzen, um zu vermeiden, daß Bedienstete Lasten manuell handhaben müssen.

(3) Läßt es sich nicht vermeiden, daß Bedienstete Lasten manuell handhaben müssen, so hat der Dienstgeber im Rahmen der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren insbesondere die Merkmale der Last, den erforderlichen körperlichen Kraftaufwand, die Merkmale der Arbeitsumgebung und die

Erfordernisse der Aufgabe zu berücksichtigen. Der Dienstgeber hat dafür zu sorgen, daß es bei den Bediensteten nicht zu einer Gefährdung des Bewegungs- und Stützapparates kommt oder daß solche Gefährdungen gering gehalten werden, indem er unter Berücksichtigung der Merkmale der Arbeitsumgebung und der Erfordernisse der Aufgabe geeignete Maßnahmen trifft.

(4) Bedienstete dürfen mit der manuellen Handhabung von Lasten nur beschäftigt werden, wenn sie dafür körperlich geeignet sind und über ausreichende Kenntnisse und eine ausreichende Unterweisung verfügen.

(5) Bedienstete, die mit der manuellen Handhabung von Lasten beschäftigt werden, müssen Angaben über die damit verbundene Gefährdung des Bewegungs- und Stützapparates sowie nach Möglichkeit auch genaue Angaben über das Gewicht und die sonstigen Merkmale der Lasten erhalten. Die Bediensteten müssen genaue Anweisungen über die sachgemäße Handhabung von Lasten und Angaben über die bestehenden Gefahren bei unsachgemäßer Handhabung erhalten.

Lärm

§ 65. (1) Der Dienstgeber hat unter Berücksichtigung des Standes der Technik die Arbeitsvorgänge und die Arbeitsplätze entsprechend zu gestalten und alle geeigneten Maßnahmen zu treffen, damit die Lärmeinwirkung auf das niedrigste in der Praxis vertretbare Niveau gesenkt wird. Unter Berücksichtigung des technischen Fortschrittes und der verfügbaren Maßnahmen ist auf eine Verringerung des Lärms, möglichst direkt an der Entstehungsquelle, hinzuwirken.

(2) Im Rahmen der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren ist auch zu ermitteln, ob die Bediensteten einer Lärmgefährdung ausgesetzt sein könnten. Wenn eine solche Gefährdung nicht ausgeschlossen werden kann, ist der Lärm zu messen. Bei der Messung ist gegebenenfalls auch Impulslärm zu berücksichtigen. Diese Ermittlung und Messung ist in regelmäßigen Zeitabständen sowie bei Änderung der Arbeitsbedingungen zu wiederholen.

(3) Die Ermittlung und Messung ist unter der Verantwortung des Dienstgebers fachkundig zu planen und durchzuführen. Das Meßverfahren muß zu einem für die Exposition der Bediensteten repräsentativen Ergebnis führen.

(4) Je nach Ausmaß der Lärmeinwirkung sind die erforderlichen Maßnahmen zur Verringerung und Beseitigung der Gefahren zu treffen. Zu diesen Maßnahmen zählen insbesondere:

1. Die Bediensteten sind über die möglichen Gefahren der Lärmeinwirkung und die zur Verringerung dieser Gefahren getroffenen Maßnahmen zu informieren und zu unterweisen.
2. Den Bediensteten sind geeignete Gehörschutzmittel zur Verfügung zu stellen.
3. Die Bediensteten haben die Gehörschutzmittel zu benutzen.
4. Die Lärmbereiche sind zu kennzeichnen und abzugrenzen. Der Zugang zu diesen Bereichen ist zu beschränken.
5. Die Gründe für die Lärmeinwirkung sind zu ermitteln. Es ist ein Programm technischer Maßnahmen und Maßnahmen der Arbeitsgestaltung zur Herabsetzung der Lärmeinwirkung festzulegen und durchzuführen.
6. Es ist ein Verzeichnis jener Bediensteten zu führen, die der Lärmeinwirkung ausgesetzt sind. Dieses Verzeichnis ist stets auf dem aktuellen Stand zu halten und jedenfalls bis zum Ende der Exposition aufzubewahren. Nach Ende der Exposition ist es dem zuständigen Träger der Unfallversicherung zu übermitteln. Der Dienstgeber muß jedem Bediensteten zu den ihn persönlich betreffenden Angaben des Verzeichnisses Zugang gewähren.

Sonstige Einwirkungen und Belastungen

§ 66. (1) Der Dienstgeber hat unter Berücksichtigung des Standes der Technik die Arbeitsvorgänge und Arbeitsplätze so zu gestalten und alle geeigneten Maßnahmen zu treffen, daß das Ausmaß von Erschütterungen, die auf den menschlichen Körper übertragen werden, möglichst gering gehalten wird. Gleiches gilt auch für andere physikalische Einwirkungen.

(2) Der Dienstgeber hat die Arbeitsvorgänge und Arbeitsplätze entsprechend zu gestalten und alle geeigneten Maßnahmen zu treffen, damit die Bediensteten keinen erheblichen Beeinträchtigungen durch blendendes Licht, Wärmestrahlung, Zugluft, üblen Geruch, Hitze, Kälte, Nässe, Feuchtigkeit oder vergleichbare Einwirkungen ausgesetzt sind oder diese Einwirkungen möglichst gering gehalten werden.

(3) Lassen sich gesundheitsgefährdende Erschütterungen oder sonstige besondere Belastungen nicht durch andere Maßnahmen vermeiden oder auf ein vertretbares Ausmaß verringern, so sind zur Verringerung der Belastungen oder zum Ausgleich geeignete organisatorische Maßnahmen zu treffen,

wie eine Beschränkung der Beschäftigungsdauer, Arbeitsunterbrechungen oder die Einhaltung von Erholzeiten. Dies gilt für Druckluft- und Taucherarbeiten, für Arbeiten, die mit besonderen physischen Belastungen verbunden sind sowie für Arbeiten unter vergleichbaren Belastungen, wie besonders belastenden klimatischen Bedingungen, zB Arbeiten in Kühlräumen.

Bildschirmarbeitsplätze

§ 67. (1) Bildschirmgerät im Sinne dieser Bestimmung ist eine Baueinheit mit einem Bildschirm zur Darstellung alphanumerischer Zeichen oder zur Grafikdarstellung, ungeachtet des Darstellungsverfahrens. Bildschirmarbeitsplätze im Sinne dieser Bestimmung sind Arbeitsplätze, bei denen das Bildschirmgerät und die Dateneingabetastatur oder sonstige Steuerungseinheit sowie gegebenenfalls ein Informationsträger eine funktionale Einheit bilden.

(2) Der Dienstgeber ist verpflichtet, Bildschirmarbeitsplätze ergonomisch zu gestalten. Es dürfen nur Bildschirmgeräte, Eingabe- oder Datenerfassungsvorrichtungen sowie Zusatzgeräte verwendet werden, die dem Stand der Technik und den ergonomischen Anforderungen entsprechen. Es sind geeignete Arbeitstische bzw. Arbeitsflächen und Sitzgelegenheiten zur Verfügung zu stellen.

(3) Bildschirmarbeitsplätze sind so zu bemessen und einzurichten, daß ausreichend Platz vorhanden ist, um wechselnde Arbeitshaltungen und -bewegungen zu ermöglichen. Es ist für eine geeignete Beleuchtung und dafür zu sorgen, daß eine Reflexion und eine Blendung vermieden werden.

(4) Auf tragbare Datenverarbeitungsgeräte sind die Abs. 2 und 3 anzuwenden, wenn sie regelmäßig am Arbeitsplatz eingesetzt werden.

(5) Bei den nachstehend angeführten Einrichtungen und Geräten sind die nach der Art oder Zweckbestimmung der Einrichtung oder der Art der Arbeitsvorgänge erforderlichen Abweichungen von den Abs. 2 und 3 zulässig:

1. Fahrer- und Bedienungsstände von Fahrzeugen und Maschinen,
2. Datenverarbeitungsanlagen an Bord eines Verkehrsmittels,
3. Datenverarbeitungsanlagen, die hauptsächlich zur Benutzung durch die Öffentlichkeit bestimmt sind,
4. Rechenmaschinen, Registrierkassen und Geräte mit einer kleinen Daten- oder Meßwertanzeigevorrichtung, die zur direkten Benutzung des Gerätes erforderlich sind, und
5. Display-Schreibmaschinen.

(6) Die Abs. 1, 2 mit Ausnahme des letzten Satzes und 4 gelten auch für die vom Dienstgeber den Bediensteten zur Erbringung von Arbeitsleistungen außerhalb der Arbeitsstätte zur Verfügung gestellten Bildschirmgeräte, Eingabe- oder Datenerfassungsvorrichtungen sowie Zusatzgeräte, Arbeitstische bzw. Arbeitsflächen und Sitzgelegenheiten.

Besondere Maßnahmen bei Bildschirmarbeit

§ 68. (1) Im Rahmen der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren ist auch auf die mögliche Beeinträchtigung des Sehvermögens sowie auf physische und psychische Belastungen besonders Bedacht zu nehmen. Auf Grundlage dieser Ermittlung und Beurteilung sind zweckdienliche Maßnahmen zur Ausschaltung der festgestellten Gefahren zu treffen, wobei das allfällige Zusammenwirken der festgestellten Gefahren zu berücksichtigen ist.

(2) Bei der Konzipierung, Auswahl, Einführung und Änderung der Software sowie bei der Gestaltung von Tätigkeiten, bei denen Bildschirmgeräte zum Einsatz kommen, sind folgende Faktoren zu berücksichtigen:

1. Die Software muß der auszuführenden Tätigkeit angepaßt sein.
2. Die Software muß benutzerfreundlich sein und gegebenenfalls dem Kenntnis- und Erfahrungsstand der Benutzer angepaßt werden können.
3. Die Systeme müssen den Bediensteten Angaben über die jeweiligen Abläufe bieten.
4. Die Systeme müssen die Information in einem Format und in einem Tempo anzeigen, das den Benutzern angepaßt ist.
5. Die Grundsätze der Ergonomie sind insbesondere auf die Verarbeitung von Informationen durch den Menschen anzuwenden.

(3) Bei Beschäftigung von Bediensteten, die bei einem nicht unwesentlichen Teil ihrer normalen Arbeit ein Bildschirmgerät benutzen, gilt folgendes:

1574 der Beilagen

35

1. Der Dienstgeber hat die Tätigkeit so zu organisieren, daß die tägliche Arbeit an Bildschirmgeräten regelmäßig durch Pausen oder durch andere Tätigkeiten unterbrochen wird, die die Belastung durch Bildschirmarbeit verringern.
 2. Die Bediensteten haben das Recht auf eine Untersuchung der Augen und des Sehvermögens, und zwar vor Aufnahme der Tätigkeit, sowie anschließend in regelmäßigen Abständen und weiters bei Auftreten von Sehbeschwerden, die auf die Bildschirmarbeit zurückgeführt werden können.
 3. Die Bediensteten haben das Recht auf eine augenärztliche Untersuchung, wenn sich dies auf Grund der Ergebnisse der Untersuchung nach Z 2 als erforderlich erweist.
 4. Den Bediensteten sind spezielle Sehhilfen zur Verfügung zu stellen, wenn die Ergebnisse der Untersuchungen nach Z 2 und 3 ergeben, daß diese notwendig sind.
- (4) Maßnahmen nach Abs. 3 Z 2 bis 4 dürfen in keinem Fall zu einer finanziellen Mehrbelastung der Bediensteten führen.
- (5) Auf tragbare Datenverarbeitungsgeräte, die nicht regelmäßig am Arbeitsplatz eingesetzt werden, ist Abs. 2 nicht anzuwenden.
- (6) Auf die in § 67 Abs. 5 angeführten Einrichtungen bzw. Geräte ist Abs. 2 nur anzuwenden, soweit die Art oder Zweckbestimmung der Einrichtung oder die Art der Arbeitsvorgänge dem nicht entgegenstehen.
- (7) Abs. 2 gilt auch für Bildschirmarbeit außerhalb der Arbeitsstätte.

Persönliche Schutzausrüstung

§ 69. (1) Als persönliche Schutzausrüstung gilt jede Ausrüstung, die dazu bestimmt ist, von den Bediensteten benutzt oder getragen zu werden, um sich gegen eine Gefahr für ihre Sicherheit oder Gesundheit bei der Arbeit zu schützen, sowie jede mit demselben Ziel verwendete Zusatzausrüstung.

(2) Persönliche Schutzausrüstungen sind vom Dienstgeber auf seine Kosten zur Verfügung zu stellen, wenn Gefahren nicht durch kollektive technische Schutzmaßnahmen oder durch arbeitsorganisatorische Maßnahmen vermieden oder ausreichend begrenzt werden können.

(3) Bedienstete sind verpflichtet, die persönlichen Schutzausrüstungen zu benutzen. Der Dienstgeber darf ein dem widersprechendes Verhalten der Bediensteten nicht dulden.

(4) Persönliche Schutzausrüstungen dürfen, außer in besonderen Ausnahmefällen, nur für jene Zwecke und unter jenen Bedingungen eingesetzt werden, für die sie nach den Angaben des Herstellers oder des Inverkehrbringers bestimmt sind.

(5) Persönliche Schutzausrüstungen müssen für den persönlichen Gebrauch durch einen Bediensteten bestimmt sein. Erfordern die Umstände eine Benutzung durch verschiedene Personen, so sind entsprechende Maßnahmen zu treffen, damit sich dadurch für die verschiedenen Benutzer keine Gesundheits- und Hygieneprobleme ergeben.

(6) Der Dienstgeber hat durch geeignete Lagerung und ausreichende Reinigungs-, Wartungs-, Reparatur- und Ersatzmaßnahmen ein gutes Funktionieren der persönlichen Schutzausrüstung und einwandfreie hygienische Bedingungen zu gewährleisten. Dabei sind insbesondere die Verwenderinformationen der Hersteller und Inverkehrbringer zu berücksichtigen.

Auswahl der persönlichen Schutzausrüstung

§ 70. (1) Der Dienstgeber darf nur solche persönliche Schutzausrüstungen zur Verfügung stellen, die

1. hinsichtlich ihrer Konzeption und Konstruktion den für das Inverkehrbringen geltenden Sicherheits- und Gesundheitsanforderungen entsprechen,
2. Schutz gegenüber den zu verhütenden Gefahren bieten, ohne selbst eine größere Gefahr mit sich zu bringen,
3. für die am Arbeitsplatz gegebenen Bedingungen geeignet sind,
4. den ergonomischen Anforderungen und den gesundheitlichen Erfordernissen des Bediensteten Rechnung tragen sowie
5. dem Träger, allenfalls nach erforderlicher Anpassung, passen.

(2) Zu den Bedingungen im Sinne des Abs. 1 Z 3 zählen die Dauer ihres Einsatzes, das Risiko, die Häufigkeit der Exposition gegenüber diesem Risiko, die spezifischen Merkmale des Arbeitsplatzes der einzelnen Bediensteten und die Leistungswerte der persönlichen Schutzausrüstung.

(3) Werden persönliche Schutzausrüstungen erworben, die nach den für sie geltenden Rechtsvorschriften gekennzeichnet sind, kann der Dienstgeber, wenn er über keine anderen Erkenntnisse

verfügt, davon ausgehen, daß diese persönlichen Schutzausrüstungen hinsichtlich Konstruktion, Bau und weiterer Schutzmaßnahmen den für sie im Zeitpunkt des Inverkehrbringens geltenden Rechtsvorschriften über Sicherheits- und Gesundheitsanforderungen entsprechen.

(4) Machen verschiedene Gefahren den gleichzeitigen Einsatz mehrerer persönlicher Schutzausrüstungen notwendig, so müssen diese Ausrüstungen aufeinander abgestimmt und muß ihre Schutzwirkung gegenüber den betreffenden Gefahren gewährleistet sein.

(5) Vor der Auswahl der persönlichen Schutzausrüstung muß der Dienstgeber eine Bewertung der von ihnen vorgesehenen persönlichen Schutzausrüstung vornehmen, um festzustellen, ob sie den in den Abs. 1, 2 und 4 genannten Anforderungen entspricht. Die Bewertung hat zu umfassen:

1. die Untersuchung und Abwägung derjenigen Gefahren, die anderweitig nicht vermieden oder ausreichend begrenzt werden können,
2. die Definition der Eigenschaften, die persönliche Schutzausrüstungen aufweisen müssen, damit sie einen Schutz gegenüber diesen Gefahren bieten, wobei eventuelle Gefahrenquellen, die die persönliche Schutzausrüstung selbst darstellen oder bewirken kann, zu berücksichtigen sind, und
3. die Bewertung der Eigenschaften der entsprechenden verfügbaren persönlichen Schutzausrüstungen im Vergleich mit den unter Z 2 genannten Eigenschaften.

(6) Die Bewertung ist bei Änderung der für die Bewertung maßgeblichen Kriterien zu wiederholen. Der Dienstgeber ist verpflichtet, diese Bewertung sowie die Grundlagen für die Bewertung dem Arbeitsinspektorat auf Verlangen zur Verfügung zu stellen.

Arbeitskleidung

§ 71. (1) Die Arbeitskleidung muß den Erfordernissen der Tätigkeit entsprechen und so beschaffen sein, daß durch die Kleidung keine Gefährdung der Sicherheit und Gesundheit bewirkt wird.

(2) Wenn die Art der Tätigkeit zum Schutz der Bediensteten eine bestimmte Arbeitskleidung erfordert oder wenn die Arbeitskleidung durch gesundheitsgefährdende oder ekelerregende Arbeitsstoffe verunreinigt wird, ist der Dienstgeber verpflichtet, auf seine Kosten den Bediensteten geeignete Arbeitskleidung zur Verfügung zu stellen und für eine ausreichende Reinigung dieser Arbeitskleidung zu sorgen.

Verordnungen über Arbeitsvorgänge und Arbeitsplätze

§ 72. Die Bundesregierung hat in Durchführung des 6. Abschnittes durch Verordnung näher zu regeln:

1. jene Tätigkeiten, für die ein Nachweis der Fachkenntnisse erforderlich ist, sowie die Anerkennung ausländischer Zeugnisse über den Nachweis der Fachkenntnisse,
2. Grenzwerte für die Handhabung von Lasten, sobald gesicherte wissenschaftliche Erkenntnisse oder Normen für die Festlegung solcher Grenzwerte vorliegen,
3. die Ermittlungen und Messungen betreffend Lärm sowie die Grenzwerte (Auslöseschwellen) für die Schutzmaßnahmen nach § 65 Abs. 4,
4. für sonstige physikalische Einwirkungen Grenzwerte (Auslöseschwellen), sobald gesicherte wissenschaftliche Erkenntnisse oder Normen für die Festlegung solcher Werte vorliegen, auf das Ausmaß dieser Einwirkungen abgestimmte geeignete Maßnahmen zur Verringerung oder Beseitigung der Gefahren sowie die Ermittlungen und Messungen betreffend diese physikalischen Einwirkungen,
5. die Tätigkeiten und Bedingungen, bei denen bestimmte persönliche Schutzausrüstungen zur Verfügung zu stellen sind, sowie die Benutzung von persönlichen Schutzausrüstungen,
6. die Tätigkeiten und Bedingungen, bei denen Arbeitskleidung zur Verfügung gestellt werden muß.

7. Abschnitt

Präventivdienste

Bestellung von Sicherheitsfachkräften

§ 73. (1) Der Dienstgeber hat für die unter den Geltungsbereich dieses Bundesgesetzes fallenden Dienststellen Sicherheitsfachkräfte zu bestellen. Diese Verpflichtung kann erfüllt werden:

1. durch Beschäftigung von Sicherheitsfachkräften im Rahmen eines Dienstverhältnisses (eigene Sicherheitsfachkräfte) oder
2. durch Inanspruchnahme externer Sicherheitsfachkräfte oder

3. durch Inanspruchnahme eines sicherheitstechnischen Zentrums gemäß § 75 ASchG, das in der aktuellen Liste der sicherheitstechnischen Zentren des Bundesministers für Arbeit, Gesundheit und Soziales enthalten ist.

(2) Als Sicherheitsfachkräfte dürfen nur Personen bestellt werden, die die erforderlichen Fachkenntnisse in Form einer vom Bundesminister für Arbeit, Gesundheit und Soziales gemäß § 74 ASchG anerkannten Fachausbildung nachweisen.

(3) (**Verfassungsbestimmung**) Sicherheitsfachkräfte sind bei Anwendung ihrer Fachkunde weisungsfrei.

(4) Der Dienstgeber ist verpflichtet, den Sicherheitsfachkräften das für die Durchführung ihrer Aufgaben notwendige Hilfspersonal sowie die erforderlichen Räume, Ausstattung und Mittel zur Verfügung zu stellen.

(5) Bei Inanspruchnahme eines sicherheitstechnischen Zentrums nach § 75 ASchG entfällt die Verpflichtung des Dienstgebers zur Beistellung des Hilfspersonals, der Ausstattung und der Mittel. Bei Inanspruchnahme externer Sicherheitsfachkräfte entfällt diese Verpflichtung des Dienstgebers insoweit, als die externen Sicherheitsfachkräfte nachweislich das erforderliche Hilfspersonal, die erforderliche Ausstattung und die erforderlichen Mittel beistellen.

Aufgaben, Information und Beziehung der Sicherheitsfachkräfte

§ 74. (1) Sicherheitsfachkräfte haben die Aufgabe, den Dienstgeber, die Bediensteten, die Sicherheitsvertrauenspersonen und das zuständige Personalvertretungsorgan auf dem Gebiet der Arbeitssicherheit und der menschengerechten Arbeitsgestaltung zu beraten und den Dienstgeber bei der Erfüllung seiner Pflichten auf diesen Gebieten zu unterstützen.

(2) Der Dienstgeber hat den Sicherheitsfachkräften alle zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen Informationen und Unterlagen zur Verfügung zu stellen, insbesondere betreffend die Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente, Aufzeichnungen und Berichte über Dienst- und Arbeitsunfälle, die Ergebnisse von Messungen betreffend gefährliche Arbeitsstoffe und Lärm sowie von sonstigen für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz maßgeblichen Messungen und Untersuchungen. Die Sicherheitsfachkräfte sind gesondert zu informieren, wenn Bedienstete aufgenommen oder der betreffenden Dienststelle länger als drei Monate dienstzugeteilt werden oder wenn Bedienstete/Arbeitnehmer auf Grund einer kürzeren Dienstzuteilung oder einer Überlassung gemäß § 9 beschäftigt werden, soweit dies zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich ist.

(3) Der Dienstgeber hat die Sicherheitsfachkräfte und erforderlichenfalls weitere geeignete Fachleute hinzuzuziehen:

1. in allen Fragen der Arbeitssicherheit einschließlich der Unfallverhütung,
2. bei der Planung von Arbeitsstätten,
3. bei der Beschaffung oder Änderung von Arbeitsmitteln,
4. bei der Einführung oder Änderung von Arbeitsverfahren und bei der Einführung von Arbeitsstoffen,
5. bei der Erprobung und Auswahl von persönlichen Schutzausrüstungen,
6. in arbeitsphysiologischen, arbeitspsychologischen und sonstigen ergonomischen sowie arbeitshygienischen Fragen, insbesondere der Gestaltung der Arbeitsplätze und des Arbeitsablaufes,
7. bei der Organisation des Brandschutzes und von Maßnahmen zur Evakuierung,
8. bei der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren,
9. bei der Festlegung von Maßnahmen zur Gefahrenverhütung und
10. bei der Organisation der Unterweisung und bei der Erstellung von Betriebsanweisungen.

(4) Der Dienstgeber hat dafür zu sorgen, daß die Sicherheitsfachkräfte

1. den Bediensteten, den Sicherheitsvertrauenspersonen und dem zuständigen Personalvertretungsorgan auf Verlangen die erforderlichen Auskünfte erteilen,
2. die Bediensteten und die Sicherheitsvertrauenspersonen beraten, und
3. das zuständige Personalvertretungsorgan auf Verlangen beraten.

Mindesteinsatzzeit der Sicherheitsfachkräfte

§ 75. (1) Sicherheitsfachkräfte sind in dem zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen Ausmaß, mindestens aber im Ausmaß der Mindesteinsatzzeit, zu beschäftigen.

(2) Die Mindesteinsatzzeit richtet sich nach der Anzahl der in einer Dienststelle (Dienststellenteil) beschäftigten Bediensteten und den darin auftretenden Gefährdungen für die Gesundheit und Sicherheit

38

1574 der Beilagen

der Bediensteten (Gefährdungspotential). Teilzeitbeschäftigte Bedienstete sind bei der Berechnung der Anzahl der Bediensteten entsprechend dem Umfang ihrer Beschäftigung anteilmäßig einzurechnen.

(3) Die Mindesteinsatzzeit beträgt pro Bediensteten und Kalenderjahr an Dienststellen (Dienststellenteilen) mit einem

1. hohen Gefährdungspotential 1,3,
2. mittleren Gefährdungspotential 0,8 und
3. geringen Gefährdungspotential 0,4

Stunden.

(4) In die Mindesteinsatzzeit darf nur die für folgende Tätigkeiten aufgewendete Zeit eingerechnet werden:

1. die Beratung und Unterstützung des Dienstgebers in Angelegenheiten gemäß § 74 Abs. 3,
2. die Beratung der Bediensteten, der Sicherheitsvertrauenspersonen und des zuständigen Personalvertretungsorganes in Angelegenheiten der Arbeitssicherheit und der menschengerechten Arbeitsgestaltung,
3. die Besichtigung der Arbeitsstätten und auswärtigen Arbeitsstellen sowie die Teilnahme an Besichtigungen durch das Arbeitsinspektorat,
4. die Ermittlung und Untersuchung der Ursachen von Dienst- und Arbeitsunfällen und arbeitsbedingten Erkrankungen sowie die Auswertung dieser Ermittlungen und Untersuchungen,
5. die Überprüfung und Anpassung der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren und der festgelegten Maßnahmen gemäß § 4 Abs. 4 und 5 samt Anpassung der Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente,
6. die Weiterbildung bis zum Höchstausmaß von 15% der Mindesteinsatzzeit pro Kalenderjahr,
7. die Tätigkeit im Rahmen des Arbeitsschutzausschusses,
8. die Dokumentation der Tätigkeit und der Ergebnisse von Untersuchungen sowie die Erstellung von Berichten und Programmen auf dem Gebiet der Arbeitssicherheit und der Arbeitsgestaltung und
9. die Koordination der Tätigkeit mehrerer Sicherheitsfachkräfte.

Arbeitsmedizinische Betreuung

§ 76. (1) Der Dienstgeber hat für die unter den Geltungsbereich dieses Bundesgesetzes fallenden Dienststellen eine arbeitsmedizinische Betreuung einzurichten.

(2) Die arbeitsmedizinische Betreuung hat durch arbeitsmedizinische Zentren gemäß § 80 ASchG, die in der aktuellen Liste der arbeitsmedizinischen Zentren des Bundesministers für Arbeit, Gesundheit und Soziales enthalten sind, zu erfolgen.

Aufgaben, Information und Beiziehung des arbeitsmedizinischen Zentrums

§ 77. (1) Das arbeitsmedizinische Zentrum hat die Aufgabe, den Dienstgeber, die Bediensteten, die Sicherheitsvertrauenspersonen und das zuständige Personalvertretungsorgan auf dem Gebiet des Gesundheitsschutzes, der auf die Arbeitsbedingungen bezogenen Gesundheitsförderung und der menschengerechten Arbeitsgestaltung zu beraten und den Dienstgeber bei der Erfüllung seiner Pflichten auf diesen Gebieten zu unterstützen.

(2) Der Dienstgeber hat dem arbeitsmedizinischen Zentrum alle zur Erfüllung seiner Aufgaben erforderlichen Informationen und Unterlagen zur Verfügung zu stellen, insbesondere betreffend die Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente, Aufzeichnungen und Berichte über Dienst- und Arbeitsunfälle, die Ergebnisse von Messungen betreffend gefährliche Arbeitsstoffe und Lärm sowie von sonstigen für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz maßgebenden Messungen und Untersuchungen. Das arbeitsmedizinische Zentrum ist gesondert zu informieren, wenn Bedienstete aufgenommen oder der betreffenden Dienststelle länger als drei Monate dienstzuteilt werden oder wenn Bedienstete/Arbeitnehmer auf Grund einer kürzeren Dienstzuteilung oder einer Überlassung gemäß § 9 beschäftigt werden, soweit dies zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich ist.

(3) Der Dienstgeber hat das arbeitsmedizinische Zentrum und erforderlichenfalls weitere geeignete Fachleute hinzuzuziehen:

1. in allen Fragen der Erhaltung und Förderung der Gesundheit am Arbeitsplatz,
2. bei der Planung von Arbeitsstätten,
3. bei der Beschaffung oder Änderung von Arbeitsmitteln,
4. bei der Einführung oder Änderung von Arbeitsverfahren und der Einführung von Arbeitsstoffen,
5. bei der Erprobung und Auswahl von persönlichen Schutzausrüstungen,

6. in arbeitsphysiologischen, arbeitspsychologischen und sonstigen ergonomischen sowie arbeitshygienischen Fragen, insbesondere des Arbeitsrhythmus, der Dienstzeit- und Pausenregelung, der Gestaltung der Arbeitsplätze und des Arbeitsablaufes,
 7. bei der Organisation der Ersten Hilfe,
 8. in Fragen des Arbeitsplatzwechsels sowie der Eingliederung und Wiedereingliederung Behinderter in den Arbeitsprozeß,
 9. bei der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren,
 10. bei der Festlegung von Maßnahmen zur Gefahrenverhütung und
 11. bei der Organisation der Unterweisung und bei der Erstellung von Betriebsanweisungen.
- (4) Der Dienstgeber hat dafür zu sorgen, daß die Arbeitsmediziner des arbeitsmedizinischen Zentrums
1. den Bediensteten, den Sicherheitsvertrauenspersonen und den zuständigen Personalvertretungsorganen auf Verlangen die erforderlichen Auskünfte erteilen, soweit dem nicht die ärztliche Verschwiegenheitspflicht entgegensteht,
 2. die Bediensteten und die Sicherheitsvertrauenspersonen beraten und
 3. das zuständige Personalvertretungsorgan auf Verlangen beraten.
- (5) Der Dienstgeber hat dafür zu sorgen, daß alle Bediensteten sich auf Wunsch einer regelmäßigen geeigneten Überwachung der Gesundheit je nach den Gefahren für ihre Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz durch die Arbeitsmediziner unterziehen können. Die Regelungen über besondere Eignungs- und Folgeuntersuchungen bleiben unberührt.

Mindesteinsatzzeit des arbeitsmedizinischen Zentrums

§ 78. (1) Das arbeitsmedizinische Zentrum ist in dem zur Erfüllung seiner Aufgaben erforderlichen Ausmaß, mindestens aber im Ausmaß der Mindesteinsatzzeit, in Anspruch zu nehmen.

(2) Die Mindesteinsatzzeit richtet sich nach der Anzahl der in einer Dienststelle (Dienststellenteil) beschäftigten Bediensteten und den darin auftretenden Gefährdungen für die Gesundheit und Sicherheit der Bediensteten (Gefährdungspotential). Teilzeitbeschäftigte Bedienstete sind bei der Berechnung der Anzahl der Bediensteten entsprechend dem Umfang ihrer Beschäftigung anteilmäßig einzurechnen.

(3) Die Mindesteinsatzzeit beträgt pro Bediensteten und Kalenderjahr an Dienststellen (Dienststellenteilen) mit einem

1. hohen Gefährdungspotential 1,0,
2. mittleren Gefährdungspotential 0,6 und
3. geringen Gefährdungspotential 0,3

Stunden.

(4) In die Mindesteinsatzzeit darf nur die für folgende Tätigkeiten aufgewendete Zeit eingerechnet werden:

1. die Beratung und Unterstützung des Dienstgebers in Angelegenheiten gemäß § 77 Abs. 3,
2. die Beratung der Bediensteten, der Sicherheitsvertrauenspersonen und des zuständigen Personalvertretungsorganes in Angelegenheiten des Gesundheitsschutzes, der auf die Arbeitsbedingungen bezogenen Gesundheitsförderung und der menschengerechten Arbeitsgestaltung,
3. die Besichtigung der Arbeitsstätten und auswärtigen Arbeitsstellen sowie die Teilnahme an Besichtigungen durch das Arbeitsinspektorat,
4. die Ermittlung und Untersuchung der Ursachen von arbeitsbedingten Erkrankungen und Gesundheitsgefahren sowie die Auswertung dieser Ermittlungen und Untersuchungen,
5. die Überprüfung und Anpassung der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren und der festgelegten Maßnahmen gemäß § 4 Abs. 4 und 5 samt Anpassung der Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente,
6. die arbeitsmedizinische Untersuchung von Bediensteten bis zum Höchstausmaß von 20% der Mindesteinsatzzeit,
7. die Durchführung von Schutzimpfungen, die mit der Tätigkeit der Bediensteten im Zusammenhang stehen,
8. die Tätigkeit im Rahmen des Arbeitsschutzausschusses und
9. die Dokumentation der Tätigkeit und der Ergebnisse von Untersuchungen sowie die Erstellung von Berichten und Programmen auf dem Gebiet des Gesundheitsschutzes und der Gesundheitsförderung.

Gemeinsame Bestimmungen

§ 79. (1) Die nachstehenden Bestimmungen gelten für Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner der arbeitsmedizinischen Zentren gleichermaßen. Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner werden im folgenden als Präventivfachkräfte bezeichnet.

(2) Wenn ein Arbeitsschutzausschuß besteht, ist er vor der Bestellung von Präventivfachkräften anzuhören.

(3) Der Dienstgeber hat dem zuständigen Arbeitsinspektorat Namen und Einsatzzeit der Präventivfachkräfte mitzuteilen.

(4) Die Bestellung von Präventivfachkräften hat jeweils für eine Dienststelle zu erfolgen. Bei zentralen Beschaffungsvorgängen, die durch die Zentralstellen für den Bereich der nachgeordneten Dienststellen durchgeführt werden, sind bei Maßnahmen, die eine Hinzuziehung der Präventivfachkräfte erforderlich machen, Präventivfachkräfte aus dem Kreis der für diese Dienststellen bestellten Präventivfachkräfte heranzuziehen.

(5) Werden für eine Dienststelle mehrere Sicherheitsfachkräfte gemäß § 73 Abs. 1 Z 1 bestellt, ist einer von ihnen die Leitung zu übertragen. Sicherheitsfachkräfte gemäß § 73 Abs. 1 Z 1 und deren Leitung sind unmittelbar einem Dienststellenleiter zu unterstellen. Bei Bestellung mehrerer Präventivfachkräfte und bei Inanspruchnahme eines Zentrums neben eigenen oder externen Präventivfachkräften für eine Dienststelle ist für deren Zusammenarbeit und Koordination zu sorgen.

(6) Der Dienstgeber hat den eigenen Sicherheitsfachkräften Gelegenheit zu geben, die für ihre Tätigkeit erforderlichen Fachkenntnisse zu erweitern.

(7) Die Bestellung von Präventivfachkräften enthebt den Dienstgeber nicht von seiner Verantwortlichkeit für die Einhaltung der Bestimmungen dieses Bundesgesetzes und der dazu erlassenen Verordnungen. Den Präventivfachkräften oder deren Leitung kann die Verantwortlichkeit für die Einhaltung der Bestimmungen dieses Bundesgesetzes und der dazu erlassenen Verordnungen nicht rechtswirksam übertragen werden. § 15 gilt auch für eigene Präventivfachkräfte.

Aufzeichnungen und Berichte

§ 80. (1) Präventivfachkräfte haben Aufzeichnungen über die geleistete Einsatzzeit und die nach diesem Bundesgesetz durchgeführten Tätigkeiten zu führen, insbesondere auch über die von ihnen durchgeführten Besichtigungen und Untersuchungen sowie deren Ergebnisse. Den Organen der Arbeitsinspektion ist auf Verlangen Einsicht in diese Unterlagen zu gewähren.

(2) Besteht ein Arbeitsschutzausschuß, so haben die Präventivfachkräfte an den Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses teilzunehmen, sofern der Teilnahme nicht wichtige Hinderungsgründe entgegenstehen. Sind sie an der Teilnahme verhindert, so haben sie dem Arbeitsschutzausschuß einen schriftlichen Bericht über ihre Tätigkeit und gegebenenfalls Vorschläge zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu übermitteln.

(3) Besteht kein Arbeitsschutzausschuß, so haben die Präventivfachkräfte dem Dienstgeber jährlich einen zusammenfassenden Bericht über ihre Tätigkeit samt Vorschlägen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen vorzulegen. Der Dienststellenleiter hat diesen Bericht den Sicherheitsvertrauenspersonen zu übermitteln. Wenn keine Sicherheitsvertrauenspersonen bestellt sind, ist dieser Bericht an geeigneter Stelle zur Einsichtnahme durch die Bediensteten aufzulegen. Dem zuständigen Arbeitsinspektorat hat der Dienstgeber auf Verlangen eine Ausfertigung dieses Berichtes zu übermitteln.

(4) Sicherheitstechnische Zentren und arbeitsmedizinische Zentren sind verpflichtet, dem Arbeitsinspektorat auf Verlangen Auskunft darüber zu erteilen,

1. wer als Sicherheitsfachkraft bzw. als Arbeitsmediziner vom Zentrum beschäftigt wird,
2. welche Dienststellen (Dienststellenteile) vom Zentrum betreut werden, und
3. welche Einsatzzeit in diesen Dienststellen (Dienststellenteilen) geleistet wird.

Zusammenarbeit

§ 81. (1) Die für eine Dienststelle bestellten Sicherheitsfachkräfte, Arbeitsmediziner und Personalvertretungsorgane haben zusammenzuarbeiten.

(2) Die Präventivfachkräfte haben gemeinsame Besichtigungen der Arbeitsstätten und der auswärtigen Arbeitsstellen durchzuführen.

(3) Die Präventivfachkräfte haben gemeinsamen Besichtigungen gemäß Abs. 2 die zuständigen Sicherheitsvertrauenspersonen und die Personalvertretungsorgane beizuziehen.

Meldung von Mißständen

§ 82. (1) Präventivfachkräfte haben die bei Erfüllung ihrer Aufgaben festgestellten Mißstände auf dem Gebiet der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes dem Dienststellenleiter oder der sonst für die Einhaltung der Bedienstetenschutzvorschriften verantwortlichen Person sowie den zuständigen Personalvertretungsorganen mitzuteilen.

(2) Stellen Präventivfachkräfte bei Erfüllung ihrer Aufgaben eine ernste und unmittelbare Gefahr für Sicherheit oder Gesundheit der Bediensteten fest, so haben sie unverzüglich die betroffenen Bediensteten und den Dienststellenleiter oder die für die Einhaltung der Bedienstetenschutzvorschriften sonst verantwortlichen Personen sowie die zuständigen Personalvertretungsorgane zu informieren und Maßnahmen zur Beseitigung der Gefahr vorzuschlagen.

(3) Wenn kein Arbeitsschutzausschuß besteht, haben Präventivfachkräfte das Recht, sich an das Arbeitsinspektorat zu wenden, wenn sie der Auffassung sind, daß die getroffenen Maßnahmen und bereitgestellten Mittel nicht ausreichen, um die Sicherheit und den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz sicherzustellen, nachdem sie erfolglos vom Dienststellenleiter eine Beseitigung dieser Mißstände verlangt haben.

Abberufung

§ 83. (1) Wenn ein Arbeitsschutzausschuß besteht, darf der Dienstgeber eine Präventivfachkraft nur nach vorheriger Befassung des Arbeitsschutzausschusses abberufen.

(2) Wenn nach Auffassung des Arbeitsinspektorates eine Präventivfachkraft die ihr nach diesem Bundesgesetz übertragenen Aufgaben nicht ordnungsgemäß erfüllt, hat das Arbeitsinspektorat diese Beanstandungen dem Dienstgeber schriftlich mitzuteilen.

(3) Wenn ein Arbeitsschutzausschuß besteht, ist der Dienstgeber im Falle einer Mitteilung gemäß Abs. 2 verpflichtet, unverzüglich den Arbeitsschutzausschuß einzuberufen. Im Arbeitsschutzausschuß sind unter Beteiligung des Arbeitsinspektorates die geltend gemachten Mängel bei der Aufgabenerfüllung zu behandeln.

(4) Wenn kein Arbeitsschutzausschuß besteht, hat der Dienstgeber im Falle einer Mitteilung nach Abs. 2 gegenüber dem Arbeitsinspektorat binnen vier Wochen zu den Beanstandungen schriftlich Stellung zu nehmen.

Arbeitsschutzausschuß

§ 84. (1) Der Dienstgeber ist verpflichtet, in Dienststellen, in denen er mindestens 100 Bedienstete beschäftigt, einen Arbeitsschutzausschuß einzurichten.

(2) Der Arbeitsschutzausschuß hat die Aufgabe, die gegenseitige Information, den Erfahrungsaustausch und die Koordination der Arbeitsschutzeinrichtungen im Wirkungsbereich der Dienststelle zu gewährleisten und auf eine Verbesserung der Sicherheit, des Gesundheitsschutzes und der Arbeitsbedingungen hinzuwirken. Der Arbeitsschutzausschuß hat sämtliche Anliegen der Sicherheit, des Gesundheitsschutzes, der auf die Arbeitsbedingungen bezogenen Gesundheitsförderung und der menschengerechten Arbeitsgestaltung zu beraten. Im Arbeitsschutzausschuß sind insbesondere die Berichte und Vorschläge der Sicherheitsvertrauenspersonen, der Sicherheitsfachkräfte und der Arbeitsmediziner zu erörtern.

(3) Dem Ausschuß gehören als Mitglieder an:

1. der Dienststellenleiter oder eine von ihm beauftragte Person,
2. die für die Einhaltung der Bedienstetenschutzvorschriften sonst verantwortlichen Personen,
3. die Sicherheitsfachkräfte,
4. die Arbeitsmediziner,
5. die Sicherheitsvertrauenspersonen,
6. Vertreter der zuständigen Personalvertretungsorgane,
7. Störfallbeauftragte, Strahlenschutzbeauftragte und sonstige Personen mit besonderen Aufgaben auf dem Gebiet der Sicherheit und des Umweltschutzes.

(4) Den Vorsitz im Arbeitsschutzausschuß führt der Dienststellenleiter oder eine von ihm beauftragte Person. Die in Abs. 3 Z 3 bis 7 angeführten Personen dürfen nicht mit der Vorsitzführung beauftragt werden.

42

1574 der Beilagen

(5) Der Arbeitsschutzausschuß ist nach Erfordernis, mindestens aber zweimal pro Kalenderjahr, einzuberufen. Eine Einberufung hat jedenfalls zu erfolgen, wenn es die besonderen Verhältnisse auf dem Gebiet des Bedienstetenschutzes in der Dienststelle erfordern oder wenn ein Drittel der Mitglieder eine Einberufung verlangt, weiters auf begründetes Verlangen des Arbeitsinspektorates.

(6) Den Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses können Sachverständige beigezogen werden. Das zuständige Arbeitsinspektorat ist auf sein Verlangen den Sitzungen beizuziehen.

(7) Entspricht der Dienstgeber nicht den Vorschlägen des Arbeitsschutzausschusses auf dem Gebiet der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes, so sind die Mitglieder berechtigt, das zuständige Arbeitsinspektorat zu informieren.

(8) Über die Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses sind Aufzeichnungen zu führen. Diese sind dem zuständigen Arbeitsinspektorat auf Verlangen vorzulegen.

(9) In den im § 88 Abs. 3 genannten Dienststellen werden die Aufgaben des Arbeitsinspektors vom Bundesminister für Landesverteidigung wahrgenommen.

(10) In Ressorts mit mehreren Dienststellen, in denen ein Arbeitsschutzausschuß einzurichten ist, ist bei der Zentralstelle ein zentraler Arbeitsschutzausschuß einzurichten. Dem zentralen Arbeitsschutzausschuß gehören neben den sachlich für die Behandlung der Angelegenheiten des Bedienstetenschutzes zuständigen Vertretern des Dienstgebers und Vertretern des zuständigen Zentralausschusses die von den Arbeitsschutzausschüssen entsendeten Mitglieder an. Der zentrale Arbeitsschutzausschuß ist nach Erfordernis, mindestens aber einmal jährlich, einzuberufen. Abs. 6 bis 8 sind sinngemäß anzuwenden.

Verordnungen über Präventivdienste

§ 85. Die Bundesregierung hat in Durchführung des 7. Abschnittes durch Verordnung näher zu regeln:

1. das notwendige Fach- und Hilfspersonal für Sicherheitsfachkräfte,
2. Feststellung, welche der unter den Geltungsbereich dieses Bundesgesetzes fallenden Dienststellen (Dienststellenteile) ein hohes, mittleres oder geringes Gefährdungspotential aufweisen,
3. die Zusammensetzung des Arbeitsschutzausschusses, wobei sicherzustellen ist, daß die Anzahl der Mitglieder nach § 84 Abs. 3 Z 1 und 2 der Anzahl der Mitglieder nach § 84 Abs. 3 Z 5 und 6 entspricht,
4. die Entsendung von Vertretern in den zentralen Arbeitsschutzausschuß.

8. Abschnitt

Durchführung und Kontrolle des Bedienstetenschutzes

Verantwortlichkeit

§ 86. (1) Die Übertragung der den Bund als Dienstgeber nach diesem Bundesgesetz treffenden Verpflichtungen zum Schutz der Bediensteten auf dem Gebiet der Sicherheit und Gesundheit auf Dienststellenleiter, für die Aufgaben des staatlichen Hochbaues in den Dienststellen zuständige Gebäudeverwalter und zuständige Vertreter der nach den organisationsrechtlichen Vorschriften des Bundes für Maßnahmen nach diesem Bundesgesetz in Betracht kommenden Dienststellen (§ 2 Abs. 2) enthebt den Bund nicht seiner Verantwortlichkeit für die Einhaltung der Bestimmungen dieses Bundesgesetzes und der dazu erlassenen Verordnungen.

(2) Die schuldhafte Nichteinhaltung von den Bund als Dienstgeber nach diesem Bundesgesetz sowie den dazu erlassenen Verordnungen treffenden Verpflichtungen durch einen mit Aufgaben des Bedienstetenschutzes beauftragten Bediensteten verletzt die Verpflichtungen, die sich aus dem Dienstverhältnis ergeben. Der Bedienstete ist in einem solchen Fall nach den dienst- und disziplinarrechtlichen Vorschriften zur Verantwortung zu ziehen.

(3) Festgestellte Mißstände auf dem Gebiet der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes sind von einem mit Aufgaben des Bedienstetenschutzes beauftragten Bediensteten nicht zu vertreten, wenn die Zuständigkeit zu deren Beseitigung nach dienst-, organisations- oder haushaltsrechtlichen Vorschriften außerhalb seines Wirkungsbereiches liegt und dieser den Mißstand der für die Beseitigung zuständigen Dienststelle gemeldet oder dessen Beseitigung nachweislich verlangt hat.

Ausnahmen

§ 87. (1) Soweit die Anwendung einzelner Bestimmungen der in Durchführung dieses Bundesgesetzes erlassenen Verordnungen unabhängig von den Umständen des Einzelfalls zur Gewährleistung der Sicherheit und Gesundheit der Bediensteten erforderlich ist, ist in den Verordnungen festzulegen, daß der zuständige Leiter der Zentralstelle von diesen Bestimmungen der Verordnung keine Ausnahme zulassen darf.

(2) In den in Durchführung dieses Bundesgesetzes erlassenen Verordnungen können Abweichungen von den im 1. bis 6. Abschnitt festgelegten Anforderungen geregelt werden, wenn diese Abweichungen aus wichtigen Gründen erforderlich sind und Sicherheit und Gesundheit der Bediensteten gewährleistet sind.

(3) Darüber hinaus kann der zuständige Leiter der Zentralstelle im Einzelfall nach Einholung einer Stellungnahme des örtlich zuständigen Arbeitsinspektorates Ausnahmen von den Bestimmungen der in Durchführung des § 6 Abs. 4 sowie des 2. bis 4. und 6. Abschnittes erlassenen Verordnungen zulassen, wenn

1. diese Ausnahmen aus wichtigen Gründen erforderlich sind,
2. nach den Umständen des Einzelfalls zu erwarten ist, daß Sicherheit und Gesundheit der Bediensteten auch bei Genehmigung der Ausnahme gewährleistet sind oder daß durch eine andere vom Dienstgeber vorgesehene Maßnahme zumindest der gleiche Schutz erreicht wird wie bei Einhaltung der betreffenden Bestimmungen der Verordnung, und
3. die Genehmigung dieser Ausnahme nicht gemäß Abs. 1 ausgeschlossen ist.

(4) Ausnahmen nach Abs. 3 können befristet oder unter Vorschreibung bestimmter geeigneter Auflagen zugelassen werden, wenn dies zur Erreichung der in Abs. 3 Z 2 genannten Zielsetzungen erforderlich ist. Ausnahmen nach Abs. 3 sind vom zuständigen Leiter der Zentralstelle aufzuheben, wenn die Voraussetzungen für die Zulassung der Ausnahme nicht mehr vorliegen.

(5) In Fällen unmittelbar drohender oder eingetretener Gefährdung des Lebens und der Gesundheit der Bediensteten sind von diesem Bundesgesetz und den dazu erlassenen Verordnungen abweichende Anordnungen soweit zulässig, als dies im Interesse des Schutzes des Lebens und der Gesundheit der Bediensteten geboten erscheint, um die Gefährdung abzuwenden oder zu beseitigen.

Aufgaben der Arbeitsinspektion

§ 88. (1) Die Überprüfung der Einhaltung der Bestimmungen dieses Bundesgesetzes obliegt der Arbeitsinspektion. Für die örtliche Zuständigkeit der Arbeitsinspektorate gilt § 15 Abs. 1 ArbIG.

(2) Die Arbeitsinspektion hat den Dienstgeber, die Bediensteten und die Organe der Personalvertretung in Fragen des Schutzes der Bediensteten zu unterstützen und zu beraten. Die Arbeitsinspektion hat auch auf Verlangen des Dienstgebers oder des zuständigen Organs der Personalvertretung eine Überprüfung im Sinne des Abs. 1 durchzuführen. Überprüfungen im Sinne des Abs. 1 müssen unangemeldet erfolgen. Eine Anmeldung oder Terminvereinbarung ist nur zulässig, wenn dies der Zweck der Überprüfung im Einzelfall unbedingt erfordert. Die Organe der Arbeitsinspektion haben die Quelle jeder Beschwerde über bestehende Mängel oder über die Verletzung von Bestimmungen dieses Bundesgesetzes als unbedingt vertraulich zu behandeln. Sie dürfen weder dem Dienstgeber noch sonstigen Personen gegenüber andeuten, daß eine Amtshandlung durch eine Beschwerde veranlaßt worden ist.

(3) Die Überprüfung im Sinne des Abs. 1 obliegt in Dienststellen oder in Teilen von solchen, die in Baulichkeiten und Anlagen von militärischer Besonderheit untergebracht sind, dem Bundesminister für Landesverteidigung.

(4) Die Überprüfung im Sinne des Abs. 1 obliegt in im Ausland gelegenen Dienststellen des Bundes jeweils dem gemäß § 4 Bundesministeriengesetz 1986, BGBl. Nr. 76, zur Wahrnehmung der Dienstaufsicht über die betreffende Dienststelle berufenen Bundesminister.

Betreten und Besichtigen von Dienststellen

§ 89. (1) Der Arbeitsinspektor ist berechtigt, die unter den Geltungsbereich dieses Bundesgesetzes fallenden Dienststellen mit allen Nebenräumen jederzeit zu betreten und zu besichtigen. Der Dienststellenleiter oder sein Bevollmächtigter hat dafür zu sorgen, daß die Räumlichkeiten dem Arbeitsinspektor jederzeit zugänglich sind und Arbeitsmittel auf Verlangen des Arbeitsinspektors in Betrieb gesetzt werden.

(2) Dem Dienststellenleiter oder seinem Bevollmächtigten, dem für die Aufgaben des staatlichen Hochbaues in dieser Dienststelle zuständigen Gebäudeverwalter sowie einem Vertreter des zuständigen Organs der Personalvertretung steht es frei, den Arbeitsinspektor bei der Überprüfung in der Dienststelle zu begleiten; auf Verlangen des Arbeitsinspektors sind die Vertreter des Dienstgebers hiezu verpflichtet.

(3) Der Arbeitsinspektor kann den Besichtigungen die Sicherheitsvertrauenspersonen sowie nach Möglichkeit die Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner in dem durch deren Tätigkeit gebotenen Umfang beiziehen. Auf deren Verlangen hat er sie den Besichtigungen jedenfalls beizuziehen. Diese Personen sind vom Dienstgeber von der Anwesenheit des Arbeitsinspektors in einer Dienststelle unverzüglich zu verständigen.

(4) Der Arbeitsinspektor ist befugt, vom Dienststellenleiter oder von dessen Bevollmächtigten sowie von dem zuständigen Gebäudeverwalter und von den in der Dienststelle beschäftigten Bediensteten Auskunft über alle Umstände zu verlangen, die mit der Überprüfung im Zusammenhang stehen. Der Dienststellenleiter, sein Bevollmächtigter und die Bediensteten sind verpflichtet, dem Arbeitsinspektor die zur Erfüllung seiner Aufgaben erforderlichen Auskünfte zu erteilen. Den Organen der Arbeitsinspektion ist auf ihr Verlangen Einsicht in alle Unterlagen zu gewähren, die mit dem Bedienstetenschutz im Zusammenhang stehen. Sie sind befugt Ablichtungen, Abschriften oder Auszüge von derartigen Unterlagen anzufertigen. Auf ihr Verlangen sind derartige Unterlagen dem Arbeitsinspektorat zu übermitteln.

(5) Die Organe der Arbeitsinspektion sind berechtigt, die zur Beurteilung der Notwendigkeit und Wirksamkeit von Vorkehrungen zum Schutz des Lebens und der Gesundheit der Bediensteten erforderlichen Maßnahmen, insbesondere Messungen und Untersuchungen in Arbeitsstätten und auf auswärtigen Arbeitsstellen, selbst zu treffen.

(6) Wenn es zur Wahrnehmung des Bedienstetenschutzes erforderlich ist, sind die Arbeitsinspektorate berechtigt,

1. von Erzeugern und Vertreibern von Arbeitsstoffen Auskunft über die Zusammensetzung dieser Stoffe zu verlangen,
2. von Erzeugern und Vertreibern von Maschinen, Geräten oder deren Teilen oder Zubehör, für die nach den Rechtsvorschriften Übereinstimmungserklärungen erforderlich sind, Ablichtungen von Prüfbescheinigungen und von den Übereinstimmungserklärungen zugrundeliegenden technischen Dokumentationen zu verlangen und
3. von akkreditierten Stellen (Zertifizierungsstellen, Prüfstellen und Überwachungsstellen) Ablichtungen von Prüfberichten, Überwachungsberichten und Aufzeichnungen über Zertifizierungsverfahren zu verlangen.

(7) Die Erzeuger, Vertreter und akkreditierten Stellen sind verpflichtet, den Verlangen im Sinne des Abs. 7 zu entsprechen. Für die Ablichtung und Übermittlung der Unterlagen gebührt kein Ersatz der Aufwendungen.

Sofortmaßnahmen bei offenbar gefährdenden Mißständen

§ 90. (1) In Fällen unmittelbar drohender Gefahr für Leben oder Gesundheit von Bediensteten hat das Arbeitsinspektorat den Dienststellenleiter oder dessen Bevollmächtigten aufzufordern, unverzüglich die Herstellung des Zustandes zu veranlassen, der den Bestimmungen dieses Bundesgesetzes und der dazu erlassenen Verordnungen entspricht und erforderlichenfalls die Unterlassung der Beschäftigung von Bediensteten oder die gänzliche oder teilweise Schließung der Dienststelle, Arbeitsstätte oder auswärtigen Arbeitsstelle, die Stilllegung von Maschinen oder sonstige Sicherheitsmaßnahmen zu verlangen. Fällt die Beseitigung des Mißstandes in den Aufgabenbereich des staatlichen Hochbaues, so ist diese Aufforderung (dieses Verlangen) auch an die für diese Aufgabe zuständige nachgeordnete Dienststelle des Bundesministeriums für wirtschaftliche Angelegenheiten zu richten.

(2) Wird dieser Aufforderung (diesem Verlangen) nicht entsprochen, so hat das Arbeitsinspektorat den Mißstand jener Dienststelle, die der überprüften Dienststelle unmittelbar übergeordnet ist, und dem zuständigen Leiter der Zentralstelle schriftlich bekanntzugeben. Eine Ausfertigung dieser Bekanntgabe ist dem bei der überprüften Dienststelle eingerichteten zuständigen Organ der Personalvertretung und – sofern es sich um Mißstände handelt, deren Beseitigung in den Wirkungsbereich des Bundesministeriums für wirtschaftliche Angelegenheiten fällt – dem Bundesministerium für wirtschaftliche Angelegenheiten zu übermitteln.

Bekanntgabe von Beanstandungen und Maßnahmen, Empfehlungen

§ 91. (1) Stellt die Arbeitsinspektion eine Verletzung der Bestimmungen dieses Bundesgesetzes oder einer der dazu erlassenen Verordnung fest, so ist der Dienststellenleiter oder sein Bevollmächtigter nach Möglichkeit im erforderlichen Umfang mit dem Ziel einer möglichst wirksamen Umsetzung des Bundesbedienstetenschutzes zu beraten und hat das Arbeitsinspektorat den Dienststellenleiter schriftlich aufzufordern, innerhalb einer angemessenen Frist den den Rechtsvorschriften und den empfohlenen Maßnahmen entsprechenden Zustand herzustellen. Eine Ablichtung der Aufforderung ist dem zuständigen Organ der Personalvertretung zur Kenntnis zu übermitteln. Den Sicherheitsvertrauenspersonen sowie den Sicherheitsfachkräften und den Arbeitsmedizinern ist eine Ablichtung der Aufforderung zur Kenntnis zu übermitteln, soweit deren Aufgabenbereich berührt ist.

(2) Wird der Aufforderung nach Abs. 1 innerhalb der festgelegten Frist nicht entsprochen, so hat das Arbeitsinspektorat die Beanstandungen und die empfohlenen Maßnahmen dem zuständigen Leiter der Zentralstelle bekanntzugeben und hierüber den Leiter der überprüften Dienststelle, das zuständige Organ der Personalvertretung und, soweit deren Aufgabenbereich berührt ist, die Sicherheitsvertrauenspersonen, die Sicherheitsfachkräfte und die Arbeitsmediziner zu verständigen.

(3) Der zuständige Leiter der Zentralstelle hat zu den mitgeteilten Beanstandungen und empfohlenen Maßnahmen ehestmöglich unter Bekanntgabe der allenfalls bereits getroffenen Maßnahmen Stellung zu nehmen.

(4) Handelt es sich bei den Beanstandungen um Mißstände, deren Beseitigung in den Wirkungsbereich des Bundesministeriums für wirtschaftliche Angelegenheiten fällt, so hat der Dienststellenleiter eine Stellungnahme der für die Aufgaben des staatlichen Hochbaues in dieser Dienststelle zuständigen nachgeordneten Dienststelle des Bundesministeriums für wirtschaftliche Angelegenheiten einzuholen und diese Stellungnahme dem zuständigen Leiter der Zentralstelle bekanntzugeben und darüber das zuständige Arbeitsinspektorat zu verständigen.

Berichte

§ 92. Die Arbeitsinspektorate haben zu Jahresbeginn dem Bundesminister für Arbeit, Gesundheit und Soziales Bericht über ihre Tätigkeit und ihre Wahrnehmungen im vorangegangenen Jahr auf dem Gebiete des Bundesbedienstetenschutzes zu erstatten. Diese Berichte sind vom Bundesminister für Arbeit, Gesundheit und Soziales in zusammenfassender Darstellung im Wege der Bundesregierung dem Nationalrat vorzulegen. Den Berichten ist eine Dringlichkeitsreihung der auf Grund der Beanstandungen zu treffenden Maßnahmen anzuschließen.

9. Abschnitt

Übergangsbestimmungen und Aufhebung von Rechtsvorschriften

Übergangsbestimmungen zu den §§ 4 und 5

§ 93. (1) Die §§ 4 und 5 treten für die unter den Geltungsbereich dieses Bundesgesetzes fallenden Dienststellen (Dienststellenteile) je nach den in diesen auftretenden Gefährdungen für die Sicherheit und Gesundheit der Bediensteten (Gefährdungspotential) nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen in Kraft:

1. für Dienststellen (Dienststellenteile) mit einem hohen und mittleren Gefährdungspotential mit 1. Juli 1999,
2. für Dienststellen (Dienststellenteile) mit einem geringen Gefährdungspotential mit 1. Jänner 2000.

(2) Die erstmalige Durchführung der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren, die Festlegung von Maßnahmen zur Gefahrenverhütung und die Erstellung der Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente muß spätestens fertiggestellt sein:

1. für Dienststellen (Dienststellenteile) mit einem hohen und mittleren Gefährdungspotential mit 31. Dezember 2000,
2. für Dienststellen (Dienststellenteile) mit einem geringen Gefährdungspotential mit 30. Juni 2001.

Beschäftigungsverbote und -beschränkungen für weibliche Bedienstete

§ 94. (1) Bis zum Inkrafttreten einer Verordnung nach diesem Bundesgesetz über die Beschäftigungsverbote und -beschränkungen gelten die §§ 2 bis 7 der Verordnung über Beschäftigungsverbote und -beschränkungen für weibliche Arbeitnehmer, BGBl. Nr. 696/1976, nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen als Bundesgesetz.

(2) Die in Abs. 1 angeführten Bestimmungen gelten für die unter den Geltungsbereich dieses Bundesgesetzes fallende Beschäftigung von weiblichen Bediensteten, ausgenommen die Beschäftigung von Jugendlichen im Sinne des Bundesgesetzes über die Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen 1987, BGBl. Nr. 599, und die Beschäftigung von Bediensteten, auf die das Mutterschutzgesetz 1979, BGBl. Nr. 221, anzuwenden ist.

(3) § 3 der Verordnung BGBl. Nr. 696/1976 gilt mit der Maßgabe, daß der Verweis auf besondere ärztliche Untersuchungen gemäß der Verordnung BGBl. Nr. 39/1974 durch einen Verweis auf Eignungsuntersuchungen und Folgeuntersuchungen nach der Verordnung über die gesundheitliche Eignung von Bediensteten für bestimmte Tätigkeiten, BGBl. Nr. 2/1985 bzw. nach diesem Bundesgesetz ersetzt wird, sobald eine Verordnung gemäß § 59 Z 1 in Kraft tritt.

(4) § 7 der Verordnung BGBl. Nr. 696/1976 gilt mit der Maßgabe, daß an die Stelle eines Bescheides des Arbeitsinspektorates die Entscheidung der vorgesetzten Dienststelle (Zentralstelle) nach Einholung einer Stellungnahme des zuständigen Arbeitsinspektorates oder auf dessen Anregung tritt.

Allgemeine Übergangsbestimmungen für Arbeitsstätten

§ 95. (1) Für Arbeitsstätten, die am 1. Jänner 1993 bereits genutzt wurden, sind in den Verordnungen zur Durchführung des 2. Abschnittes dieses Bundesgesetzes die erforderlichen Abweichungen und Anpassungsfristen festzulegen. In den Verordnungen ist insbesondere auch zu regeln, unter welchen Voraussetzungen für solche Arbeitsstätten die Bestimmungen der Verordnungen bei Änderungen oder Erweiterungen der Arbeitsstätte wirksam werden.

(2) Bis zum Inkrafttreten einer Verordnung nach diesem Bundesgesetz zur Durchführung des 2. Abschnittes gelten für Arbeitsstätten, auf die dieses Bundesgesetz anzuwenden ist, die nachstehend angeführten Bestimmungen der Allgemeinen Dienstnehmerschutzverordnung (ADSV), BGBl. Nr. 265/1951 in der Fassung der Verordnungen BGBl. Nr. 32/1962, BGBl. Nr. 39/1974, BGBl. Nr. 117/1976 und BGBl. Nr. 696/1976 und der Kundmachung vom 9. Feber 1965, BGBl. Nr. 31, mit den angeführten Maßgaben als Bundesgesetz:

1. Für Luftraum und Bodenfläche gilt § 2 ADSV.
2. Für die lichte Raumhöhe gilt § 3, für Fußböden § 8, für die Beleuchtung § 11, für das Arbeitsklima § 14, für die Raumheizung § 18, für die Kühlung § 19, für Lagerräume § 5 ADSV.
3. Für Wände und Decken gilt § 9 ADSV. Für Arbeitsstätten, die erstmalig ab dem 1. Jänner 1993 genutzt werden, gilt § 9 ADSV mit der Maßgabe, daß durchsichtige oder lichtdurchlässige Wände, insbesondere Ganzglaswände, in Räumen oder im Bereich von Arbeitsplätzen und Verkehrswegen deutlich gekennzeichnet sein und aus Sicherheitswerkstoff bestehen oder so gegen die Arbeitsplätze und Verkehrswege abgeschirmt sein müssen, daß die Bediensteten nicht mit den Wänden in Berührung kommen und beim Zersplittern der Wände nicht verletzt werden können.
4. Für die Belichtung gilt § 10 ADSV. § 22 Abs. 6 erster Satz zweiter Halbsatz dieses Bundesgesetzes gilt nicht für Arbeitsräume, die schon vor dem 1. März 1999 als solche genutzt wurden.
5. Für Ausgänge gilt § 20 Abs. 1 bis 4 und Abs. 6 bis 8 ADSV mit der Maßgabe, daß durchsichtige Türen in Augenhöhe gekennzeichnet sein müssen. Für Arbeitsstätten, die erstmalig ab dem 1. Jänner 1993 genutzt werden, gelten diese Bestimmungen weiters mit der Maßgabe, daß, wenn bei durchsichtigen oder lichtdurchlässigen Flächen von Türen und Toren, die nicht aus Sicherheitsmaterial bestehen, zu befürchten ist, daß sich Bedienstete beim Zersplittern der Flächen verletzen können, diese Flächen gegen Eindrücken zu schützen sind; kraftbetätigte Türen und Tore müssen ohne Gefährdung der Bediensteten bewegt werden können; sie müssen mit gut erkennbaren und leicht zugänglichen Notschalteneinrichtungen ausgestattet und auch von Hand zu öffnen sein, sofern sie sich bei Stromausfall nicht automatisch öffnen.
6. Für Notausgänge gilt § 21 ADSV mit der Maßgabe, daß bei Ausgängen und Ausstiegen, die aus Betriebsrücksichten versperrt sein müssen, durch geeignete Vorkehrungen dafür zu sorgen ist, daß diese im Bedarfsfalle leicht und rasch geöffnet werden können. Notausgänge dürfen nicht mittels eines Schlüssels verschlossen werden. Türen von Notausgängen müssen sich nach außen öffnen. Türen von Notausgängen dürfen nicht so verschlossen werden, daß sie nicht leicht und unmittelbar von jeder Person geöffnet werden können, die sie im Notfall benutzen müßte. Schiebe- und Drehtüren sind als Nottüren nicht zulässig.
7. Für Verkehrswege gilt § 22 ADSV. Für Arbeitsstätten, die erstmalig ab dem 1. Jänner 1993 genutzt werden, gilt § 22 ADSV mit der Maßgabe, daß die Begrenzungen der Verkehrswege gekennzeichnet sein müssen, soweit dies auf Grund der Nutzung und Einrichtung der Räume zum Schutz der Bediensteten erforderlich ist; Laderampen sind den Abmessungen der

transportierten Lasten entsprechend auszulegen; Laderampen müssen mindestens einen Abgang haben; soweit es betriebstechnisch möglich ist, ist für längere Laderampen in jedem Endbereich ein Abgang anzubringen.

8. Für Stiegen, Notstiegen, festverlegte Leitern und Steigeisen gelten die §§ 23 und 24 ADSV.
9. § 12 ADSV gilt mit der Maßgabe, daß die Notbeleuchtung als Sicherheitsbeleuchtung im Sinne dieses Bundesgesetzes gilt.
10. Für die Warnbeleuchtung gilt § 13 ADSV.
11. Für die Lüftung in Arbeitsräumen gilt § 15 ADSV mit der Maßgabe, daß bei Verwendung einer Lüftungstechnischen Anlage diese jederzeit funktionsfähig sein muß. Eine etwaige Störung muß durch eine Warneinrichtung angezeigt werden, wenn dies mit Rücksicht auf die Gesundheit der Bediensteten erforderlich ist. In anderen Räumen als Arbeitsräumen darf nur gearbeitet werden, wenn zumindest im unumgänglich notwendigen Ausmaß für Lüftungsmaßnahmen im Sinne des § 15 ADSV gesorgt ist. Für Arbeitsstätten, die erstmalig ab dem 1. Jänner 1993 genutzt werden, gilt § 15 ADSV weiters mit der Maßgabe, daß Ablagerungen und Verunreinigungen, die zu einer unmittelbaren Gesundheitsgefährdung der Bediensteten durch Verschmutzung der Raumluft führen könnten, rasch beseitigt werden müssen.
12. Für Umwehrgung und Abdeckung gilt § 25 ADSV. In sonstigen Räumen und auf Arbeitsstätten im Freien ist zumindest im unumgänglich notwendigen Ausmaß für Schutzmaßnahmen im Sinne des § 25 ADSV zu sorgen. Für Arbeitsstätten, die erstmalig ab dem 1. Jänner 1993 genutzt werden, gilt § 25 ADSV mit der Maßgabe, daß Fenster, Oberlichter und Lüftungsvorrichtungen sich von den Bediensteten sicher öffnen, schließen, verstellen und festlegen lassen müssen; sie dürfen nicht so angeordnet sein, daß sie in geöffnetem Zustand eine Gefahr für die Bediensteten darstellen; Fenster und Oberlichter müssen in Verbindung mit der Einrichtung konzipiert oder mit Vorrichtungen versehen sein, die es ermöglichen, sie ohne Gefährdung der die Reinigung durchführenden Bediensteten sowie der in den Gebäuden und um die Gebäude herum anwesenden Bediensteten zu reinigen; bei Laderampen müssen die Bediensteten nach Möglichkeit gegen Abstürzen gesichert sein.
13. Für Lagerungen in Arbeitsstätten gelten die §§ 39 und 40 ADSV.

(3) Werden an Arbeitsstätten ab 1. März 1999 Änderungen, Erweiterungen oder Umgestaltungen vorgenommen, so sind die erforderlichen Maßnahmen zu treffen, damit diese Änderungen, Erweiterungen oder Umgestaltungen jenen Bestimmungen entsprechen, die für Arbeitsstätten, die erstmalig ab dem 1. Jänner 1993 genutzt werden, gelten.

Brandschutz und Erste Hilfe

§ 96. (1) Bis zum Inkrafttreten einer Verordnung nach diesem Bundesgesetz, die den Brandschutz regelt, gelten die §§ 46 bis 50 ADSV als Bundesgesetz.

(2) § 25 Abs. 4 erster Satz und § 25 Abs. 5 treten erst mit Inkrafttreten einer Verordnung nach diesem Bundesgesetz, die die Bestellung von Personen für die Brandbekämpfung und Evakuierung und die Brandschutzgruppe regelt, in Kraft.

(3) Bis zum Inkrafttreten einer Verordnung nach diesem Bundesgesetz, die die Erste Hilfe regelt, gilt § 51 Abs. 1 bis Abs. 3 ADSV mit folgender Maßgabe als Bundesgesetz: In Arbeitsstätten bis zu vier Bediensteten soll eine Person für die erste Hilfeleistung ausgebildet sein; in Arbeitsstätten von 5 bis 20 Bediensteten muß mindestens eine Person für die erste Hilfeleistung ausgebildet sein. In Arbeitsstätten mit mehr als 20 Bediensteten oder erhöhtem Gefahrenpotential ist eine dem Umfang der Arbeitsstätte entsprechende Zahl von für die erste Hilfeleistung ausgebildeten Personen zu bestellen. Solche Helfer müssen während der Dienststunden jederzeit erreichbar sein. Für Arbeitsstätten, die am 1. Jänner 1993 bereits genutzt wurden, gilt anstelle des § 26 Abs. 4 erster Satz dieses Bundesgesetzes § 51 Abs. 5 ADSV.

Sanitäre Vorkehrungen und Sozialeinrichtungen

§ 97. (1) § 28 Abs. 3 tritt erst mit Inkrafttreten einer Verordnung nach diesem Bundesgesetz, die die Bereitschaftsräume regelt, in Kraft.

(2) Bis zum Inkrafttreten einer Verordnung nach diesem Bundesgesetz, die die sanitären Vorkehrungen und die Sozialeinrichtungen in Arbeitsstätten regelt, gilt für das Trinkwasser § 52 ADSV, für Waschelegenheiten § 53 Abs. 1, erster und zweiter Satz und Abs. 2 bis 4 ADSV, für Aborte § 54 Abs. 2 bis 5 ADSV, für Aufenthaltsräume § 56 Abs. 3 ADSV und für Wohnräume § 57 ADSV als Bundesgesetz.

Arbeitsmittel

§ 98. (1) § 36 tritt erst mit Inkrafttreten einer Verordnung nach diesem Bundesgesetz, die eine Liste der gefährlichen Arbeitsmittel festlegt, in Kraft.

(2) Bis zum Inkrafttreten einer Verordnung nach diesem Bundesgesetz zur Durchführung des 3. Abschnittes gelten für Arbeitsmittel im Sinne dieses Bundesgesetzes § 22 Abs. 6, 8, 9 und 10, § 27 Abs. 2 bis 4, § 29 Abs. 2 bis 8, § 30, § 31, § 32 samt Anhang 1 bis 4, § 33 Abs. 1 bis 8 und Abs. 10, §§ 34 bis 36, §§ 39 bis 47, §§ 58 bis 60 und § 62 Abs. 4 bis 10 der Allgemeinen Arbeitnehmerschutzverordnung (AAV), BGBl. Nr. 218/1983, als Bundesgesetz. § 29 Abs. 8 AAV gilt mit der Maßgabe, daß Bedienungsanleitungen als Betriebsanweisung gemäß § 14 dieses Bundesgesetzes gelten.

(3) Bis zum Inkrafttreten einer Verordnung nach diesem Bundesgesetz über Sicherheits- und Gesundheitsanforderungen für Arbeitsmittel dürfen Maschinen und Geräte nur benutzt werden, wenn sie den nachstehend angeführten Bestimmungen entsprechen:

1. § 4 Abs. 5 bis 9 und Abs. 11 bis 13, § 6 Abs. 1 und 2, § 9 Abs. 5, 6, 13 und 14, § 10 Abs. 2, 4, 5 und 6, § 12 und § 13 Abs. 1 der Allgemeinen Maschinen- und Geräte-Sicherheitsverordnung (AMGSV), BGBl. Nr. 219/1983, in der Fassung der Verordnungen BGBl. Nr. 575/1985, 667/1987 und 669/1989. § 6 Abs. 1 und § 10 Abs. 2 finden mit der Maßgabe Anwendung, daß Sicherheitsabstände nach § 5 als Sicherheitsabstände gemäß § 32 AAV gelten. § 12 ist mit der Maßgabe anzuwenden, daß Bedienungsanleitungen als Betriebsanweisung gemäß § 14 dieses Bundesgesetzes gelten.
2. §§ 8 bis 61 der Maschinen-Schutzvorrichtungsverordnung, BGBl. Nr. 43/1961, zuletzt geändert durch die Verordnung BGBl. Nr. 219/1983.

(4) Bis zum Inkrafttreten einer Verordnung nach diesem Bundesgesetz zur Durchführung des 3. Abschnittes gelten für Arbeitsmittel im Sinne dieses Bundesgesetzes folgende Bestimmungen der Allgemeinen Dienstnehmerschutzverordnung (ADSV), BGBl. Nr. 265/1951, zuletzt geändert durch die Verordnung BGBl. Nr. 290/1989, als Bundesgesetz weiter: § 80 (Sägen), § 81 (Hobel- und Fräsmaschinen), § 82 (Bohrmaschinen, Drehbänke, Gewindeschneid- und Gewindedrückmaschinen), § 84 (Pressen und Stanzen), § 85 (Hammer und Fallwerke), § 86 (Kompressorenanlagen), § 87 Abs. 8 (Preßluftwerkzeuge), § 89 (Dampftrocken- und Schlichtzylinder), § 90 (Zentrifugen), § 91 (Mangeln), § 93 Abs. 3 bis 6 (Krane, Winden und Flaschenzüge), § 94 (Hebebühnen), § 95 (Nahfördermittel), §§ 96 bis 103, § 104 Abs. 3 (Schienengebundene Transportmittel), § 105 Abs. 2 bis 7 sowie § 106 (Verkehr mit Fahrzeugen).

(5) Bis zum Inkrafttreten einer Verordnung nach diesem Bundesgesetz, die Regelungen über die nachstehend angeführten Arbeitsmittel trifft, gelten weiters nach Maßgabe des Geltungsbereiches dieses Bundesgesetzes nachstehende Verordnungen, mit denen ÖNORMEN für verbindlich erklärt werden, als Bundesgesetz:

1. die Verordnung über die Verbindlicherklärung von ÖNORMEN über Bauvorschriften für Krane und Windwerke sowie über Betriebs- und Wartungsvorschriften für Krane, BGBl. Nr. 505/1981,
2. die Verordnung, mit der eine ÖNORM über Prüfvorschriften für Krane und Hebezeuge verbindlich erklärt wird, BGBl. Nr. 68/1985,
3. die Verordnung über die Verbindlicherklärung einer ÖNORM für die Verwendung künstlicher Schleifkörper, BGBl. Nr. 506/1981, ausgenommen Punkt 2.2 der ÖNORM, und
4. die Verordnung, mit der ÖNORMEN über Bolzensetzgeräte für verbindlich erklärt werden, BGBl. Nr. 290/1989, mit Ausnahme der §§ 4 bis 6.

(6) § 37 Abs. 1 bis 5 tritt mit Inkrafttreten einer Verordnung nach diesem Bundesgesetz über die Prüfung von Arbeitsmitteln in Kraft. Soweit sich aus den in Abs. 2 bis 5 angeführten Bestimmungen nichts anderes ergibt, sind Abnahmeprüfungen und wiederkehrende Prüfungen von Ziviltechnikern des hiefür in Betracht kommenden Fachgebiets oder von fachkundigen Personen des Technischen Überwachungs-Vereins durchzuführen. Wiederkehrende Prüfungen von Arbeitsmitteln zum Heben und Tragen ausschließlich von Lasten und von sonstigen mechanischen Arbeitsmitteln können auch von sonstigen geeigneten, fachkundigen und hiezu berechtigten Personen durchgeführt werden.

(7) Bis zum Inkrafttreten einer Verordnung nach diesem Bundesgesetz über Einbau, Wartung, Inbetriebnahme und Prüfung von Aufzügen in Dienststellen des Bundes gelten der § 2 Abs. 1 und 2, der III. Abschnitt und die §§ 27 und 28 der Aufzüge-Sicherheitsverordnung 1996 – ASV 1996, BGBl. Nr. 780, als Bundesgesetz.

(8) Soweit die in Abs. 2 bis 5 angeführten Bestimmungen Vorschriften über die Konstruktion, den Bau und weitere Schutzmaßnahmen einschließlich der Mitlieferung von Beschreibungen und von Bedienungs- und Wartungsanleitungen enthalten, sind sie nicht anzuwenden auf Arbeitsmittel, für die die nachstehenden Vorschriften gelten. Diese Arbeitsmittel dürfen nur benutzt werden, wenn sie den Sicherheits- und Gesundheitsanforderungen der jeweils für sie geltenden nachstehend angeführten Rechtsvorschriften entsprechen. Die Verpflichtung des Dienstgebers zum Aushang von mitgelieferten Bedienungs- und Wartungsanleitungen wird hiedurch nicht berührt. Dies gilt für folgende Vorschriften:

1. der II. Abschnitt der Aufzüge-Sicherheitsverordnung (ASV), BGBl. Nr. 4/1994, über das Inverkehrbringen und Ausstellen, oder der II. Abschnitt der Aufzüge-Sicherheitsverordnung 1996 – ASV 1996, BGBl. Nr. 780, über das Inverkehrbringen und Ausstellen,
2. die Niederspannungsgeräte-Verordnung 1993 – NspGV 1993, BGBl. Nr. 44/1994,
3. die Maschinen-Sicherheitsverordnung – MSV, BGBl. Nr. 306/1994,
4. die Flurförderzeuge-Sicherheitsverordnung – FSV, BGBl. Nr. 307/1994,
5. die Schutzaufbauten-Sicherheitsverordnung – SSV, BGBl. Nr. 308/1994,
6. die Einfache Druckbehälter-Verordnung, BGBl. Nr. 388/1994,
7. die Gasgeräte-Sicherheitsverordnung – GSV, BGBl. Nr. 430/1994,
8. die Niederspannungsgeräte-Verordnung 1995 – NspGV 1995, BGBl. Nr. 51,
9. die Verordnung über die Aufstellung und den Betrieb von Dampfkesseln – ABV, BGBl. Nr. 353/1995.

Allgemeine Übergangsbestimmungen betreffend Arbeitsstoffe

§ 99. (1) § 41 Abs. 2 bis 6 tritt mit 1. Juli 1999 in Kraft. Die Umsetzung der in § 41 Abs. 2 bis 6 festgelegten Verpflichtungen muß spätestens mit 31. Dezember 2000 fertiggestellt sein. § 42 Abs. 6 tritt erst mit Inkrafttreten einer Verordnung nach diesem Bundesgesetz, die die Meldung von biologischen Arbeitsstoffen regelt, in Kraft.

(2) § 44 Abs. 2 und 5 tritt erst mit Inkrafttreten einer Verordnung nach diesem Bundesgesetz, die die Kennzeichnung von gefährlichen Arbeitsstoffen regelt, in Kraft.

(3) Bis zum Inkrafttreten einer Verordnung nach diesem Bundesgesetz über Grenzwerte gelten die gemäß § 16 Abs. 2 der Allgemeinen Arbeitnehmerschutzverordnung in den Amtlichen Nachrichten des Bundesministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales "Arbeit – Gesundheit – Soziales", Sondernummer 2/1993 vom 28. Dezember 1994, verlautbarten Grenzwerte als Grenzwerte im Sinne des § 45.

(4) § 46 tritt erst mit Inkrafttreten einer Verordnung nach diesem Bundesgesetz, die Messungen gemäß § 48 Abs. 1 Z 4 regelt, in Kraft.

(5) Bis zum Inkrafttreten einer Verordnung nach diesem Bundesgesetz zur Durchführung des 4. Abschnittes gelten die nachstehend angeführten Bestimmungen der Allgemeinen Arbeitnehmerschutzverordnung (AAV) als Bundesgesetz: Für Schutzmaßnahmen gegen Gase, Dämpfe, Schwebstoffe und sonstige Beeinträchtigungen gilt § 16 Abs. 3 bis 11, für Arbeiten mit gesundheitsgefährdenden Arbeitsstoffen § 52 Abs. 3 bis 6, für Arbeiten mit infektiösen Arbeitsstoffen § 53 Abs. 1 bis 8, für Arbeiten mit brandgefährlichen und explosionsgefährlichen Arbeitsstoffen § 54 Abs. 2 bis 9, für den Ersatz und das Verbot von Arbeitsstoffen und Arbeitsverfahren und die Verwendungsbeschränkungen § 55 Abs. 2 bis 10 und für die Lagerung von besonderen Arbeitsstoffen § 65 AAV.

Gesundheitsüberwachung

§ 100. (1) Die §§ 51 und 55 treten erst mit Inkrafttreten einer Verordnung nach diesem Bundesgesetz, die sonstige besondere Untersuchungen regelt, in Kraft.

(2) Bis zum rechtsgültigen Abschluß eines Vertrages gemäß § 57 Abs. 4 sind auf den Kostenersatz gemäß § 57 Abs. 3 die bei der Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter jeweils geltenden Honorarsätze sinngemäß anzuwenden.

(3) Bis zum Inkrafttreten einer Verordnung nach diesem Bundesgesetz, die Eignungsuntersuchungen, Folgeuntersuchungen und Untersuchungen bei Lärmeinwirkung regelt, gelten die §§ 49, 50 und 52 nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen:

1. Für Eignungsuntersuchungen, Folgeuntersuchungen und wiederkehrende Untersuchungen der Hörfähigkeit gelten § 2 Abs. 2 und 3, § 3 Abs. 1 bis 5 und 9, § 4 Abs. 1 letzter Satz, Abs. 2 erster bis dritter Satz und Abs. 3 sowie die Anlage der Verordnung über die gesundheitliche Eignung von Bediensteten für bestimmte Tätigkeiten, BGBl. Nr. 2/1985, als Bundesgesetz.

50

1574 der Beilagen

2. Die Untersuchungen sind durch Ärzte durchzuführen, die gemäß § 8 Abs. 4 des Arbeitnehmerschutzgesetzes, BGBl. Nr. 234/1972, oder gemäß den §§ 56 oder 112 ASchG dazu ermächtigt wurden.

(4) Die Verordnung der Bundesregierung über den Schutz von Bundesbediensteten in Dienststellen des Bundes in Tropenländern (Tropentauglichkeitsverordnung), BGBl. Nr. 630/1983, gilt als Verordnung zu § 59 dieses Bundesgesetzes.

Arbeitsvorgänge und Arbeitsplätze

§ 101. (1) Auf den Nachweis der erforderlichen Fachkenntnisse gemäß § 62 Abs. 1 Z 2 ist § 113 ASchG anzuwenden.

(2) § 65 Abs. 2 und 3 tritt erst mit Inkrafttreten einer Verordnung über Ermittlungen und Messungen betreffend Lärm gemäß § 72 Z 3 in Kraft.

(3) § 65 Abs. 4 tritt erst mit Inkrafttreten einer Verordnung nach diesem Bundesgesetz über die Grenzwerte (Auslöseschwellen) für die Schutzmaßnahmen in Kraft. Bis zu diesem Zeitpunkt gelten § 17 Abs. 1 bis 3 und § 51 Abs. 1 und 3 AAV als Bundesgesetz.

(4) § 71 Abs. 2 tritt erst mit Inkrafttreten einer Verordnung betreffend die Arbeitskleidung gemäß § 72 Z 6 in Kraft.

(5) Darüber hinaus gelten die nachstehenden Bestimmungen der AAV als Bundesgesetz:

1. § 48 Abs. 4 und 5 AAV bis zum Inkrafttreten einer Verordnung nach diesem Bundesgesetz, die in Durchführung des § 60 Arbeitsvorgänge regelt,
2. § 49 AAV bis zum Inkrafttreten einer Verordnung nach diesem Bundesgesetz, die in Durchführung des § 61 Abs. 5 Regelungen über Sitze, Tische und Werkbänke trifft,
3. § 62 Abs. 1 bis 3 AAV bis zum Inkrafttreten einer Verordnung nach diesem Bundesgesetz, die in Durchführung des § 64 die Handhabung von Lasten regelt,
4. § 17 Abs. 4 und § 51 Abs. 2 AAV bis zum Inkrafttreten einer Verordnung nach diesem Bundesgesetz, die in Durchführung des § 66 Erschütterungen regelt,
5. § 16 Abs. 1 AAV bis zum Inkrafttreten einer Verordnung nach diesem Bundesgesetz, die § 66 Abs. 2 näher durchführt,
6. §§ 66 bis 72 AAV bis zum Inkrafttreten einer Verordnung nach diesem Bundesgesetz über persönliche Schutzausrüstungen,
7. § 73 AAV bis zum Inkrafttreten einer Verordnung nach diesem Bundesgesetz, die in Durchführung des § 71 Abs. 1 die Arbeitskleidung regelt.

Bestellung von Sicherheitsfachkräften und arbeitsmedizinischen Zentren sowie Einrichtung der Arbeitsschutzausschüsse

§ 102. (1) Für die unter den Geltungsbereich dieses Bundesgesetzes fallenden Dienststellen (Dienststellenteile) tritt die Verpflichtung zur Bestellung von Sicherheitsfachkräften nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen in Kraft:

1. für Dienststellen (Dienststellenteile) mit einem hohen und mittleren Gefährdungspotential mit 1. Jänner 2000,
2. für Dienststellen (Dienststellenteile) mit einem geringen Gefährdungspotential mit 1. Jänner 2001.

(2) Bedienstete, die vor dem 1. März 1999 nachweislich als Sicherheitstechniker in einer Dienststelle des Bundes bestellt wurden und seither ununterbrochen als Sicherheitstechniker tätig waren, oder vor dem 1. März 1999 nachweislich mindestens drei Jahre als Sicherheitstechniker in einer Dienststelle des Bundes bestellt waren und einen Lehrgang für Sicherheitstechniker in der Dauer von mindestens zwei Wochen absolviert haben, dürfen ohne den gemäß § 73 Abs. 2 erforderlichen Nachweis der Fachkenntnisse als Sicherheitsfachkraft an Dienststellen des Bundes bestellt werden, wenn folgende Voraussetzungen vorliegen:

1. Im Zeitpunkt der erstmaligen Beschäftigung als Sicherheitstechniker mußten diese Bediensteten zumindest jene Fachkenntnisse besitzen, die jenen entsprachen, die nach den hiefür zu diesem Zeitpunkt geltenden Rechtsvorschriften für die Verleihung der Standesbezeichnung "Ingenieur" Voraussetzung waren.
2. Ferner müssen diese Bediensteten das für ihre Tätigkeit notwendige Wissen auf dem Gebiet der Sicherheitstechnik sowie entsprechende Erfahrungen in Betrieben oder Bundesdienststellen und Kenntnisse über die Bundesbedienstetenschutzvorschriften besitzen.

(3) Der Dienstgeber kann Bedienstete, die ein Drittel der Fachausbildung als Sicherheitsfachkraft absolviert haben, für einen Zeitraum von höchstens zwei Jahren als Sicherheitsfachkräfte bestellen, wenn sie seit mindestens drei Jahren in einer Dienststelle des Bundes beschäftigt sind.

(4) Für die unter den Geltungsbereich dieses Bundesgesetzes fallenden Dienststellen (Dienststellenteile) tritt die Verpflichtung zur Bestellung eines arbeitsmedizinischen Zentrums nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen in Kraft:

1. für Dienststellen (Dienststellenteile) mit einem hohen und mittleren Gefährdungspotential mit 1. März 1999,
2. für Dienststellen (Dienststellenteile) mit einem geringen Gefährdungspotential mit 1. Jänner 2000.

(5) Die Verordnung der Bundesregierung über die Zuordnung von Dienststellen und Dienststellenteilen zu Gefahrenklassen (Gefahrenklassenverordnung), BGBl. Nr. 637/1995, gilt als Verordnung zu § 85 Z 2 dieses Bundesgesetzes, mit der Maßgabe, daß anstelle der Worte "höheres Gefährdungspotential" die Worte "hohes Gefährdungspotential" treten.

(6) § 84 tritt erst mit Inkrafttreten einer Verordnung nach diesem Bundesgesetz, die den Arbeitsschutzausschuß regelt, in Kraft. Arbeitsschutzausschüsse müssen darüber hinaus frühestens mit dem Zeitpunkt der Verpflichtung zur Bestellung einer Sicherheitsfachkraft und eines arbeitsmedizinischen Zentrums für eine Dienststelle (Dienststellenteil) bestellt werden.

Aufhebung von Vorschriften

§ 103. (1) Mit Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes tritt das Bundesbediensteten-Schutzgesetz, BGBl. Nr. 164/1977, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 631/1994, außer Kraft.

- (2) Mit Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes treten außer Kraft:
1. die Allgemeine Bundesbediensteten-Schutzverordnung, BGBl. Nr. 680/1977,
 2. die Verordnung der Bundesregierung über die gesundheitliche Eignung von Bediensteten für bestimmte Tätigkeiten, BGBl. Nr. 2/1985.

Gemeinsame Bestimmungen zu den §§ 93 bis 103

§ 104. (1) Soweit Bestimmungen der Allgemeinen Dienstnehmerschutzverordnung (ADSV) oder der Allgemeinen Arbeitnehmerschutzverordnung (AAV) auf Grund dieses Bundesgesetzes anzuwenden sind, gilt die Maßgabe, daß

1. die in diesen Bestimmungen der jeweils "zuständigen Behörde" übertragenen Aufgaben der "Leiter der Zentralstelle" auszuüben hat,
2. an die Stelle der Begriffe "Betrieb" oder "Unternehmen", soweit diese im Sinne von Organisationseinheit verwendet werden, der Begriff "Dienststelle" tritt und
3. an die Stelle der Begriffe "Dienstnehmer", "Arbeitszeit" und "Arbeit" die Begriffe "Bedienstete(r)", "Dienstzeit" und "Dienst" treten.

(2) Der zuständige Leiter der Zentralstelle kann im Einzelfall nach Einholung einer Stellungnahme des örtlich zuständigen Arbeitsinspektorates Ausnahmen von den gemäß den §§ 95 bis 99 und 101 geltenden Bestimmungen zulassen, wenn

1. diese Ausnahmen aus wichtigen Gründen erforderlich sind und
2. nach den Umständen des Einzelfalls zu erwarten ist, daß die Sicherheit und Gesundheit der Bediensteten durch die Ausnahme nicht beeinträchtigt werden, oder daß durch eine andere vorgesehene Maßnahme zumindest der gleiche Schutz erreicht wird wie bei Einhaltung der betreffenden Bestimmung.

(3) In jeder Arbeitsstätte ist ein Abdruck der gemäß den §§ 93 bis 102 geltenden Bestimmungen, soweit diese für die Arbeitsstätte anzuwenden sind, an geeigneter, für die Bediensteten leicht zugänglicher Stelle aufzulegen.

(4) Tritt eine gemäß den §§ 93 bis 102 geltende Bestimmung durch Inkrafttreten einer Verordnung nach diesem Bundesgesetz außer Kraft, so ist dies in der betreffenden Verordnung festzustellen.

10. Abschnitt

Schlußbestimmungen

Verweisungen

§ 105. Die in diesem Bundesgesetz enthaltenen Verweisungen auf andere Bundesgesetze gelten als Verweisung auf die jeweils geltende Fassung, soweit in den einzelnen Verweisungen nicht auf eine bestimmte Fassung verwiesen wird.

Auflegen der Vorschriften

§ 106. In jeder unter den Geltungsbereich dieses Bundesgesetzes fallenden Dienststelle sind an geeigneter, für die Bediensteten leicht zugänglicher Stelle folgende Vorschriften aufzulegen:

1. das Bundes-Bedienstetenschutzgesetz,
2. die auf Grund des Bundes-Bedienstetenschutzgesetzes erlassenen Verordnungen.

Inkrafttreten

§ 107. (1) Dieses Bundesgesetz tritt mit 1. März 1999 in Kraft, soweit im 9. Abschnitt nicht anderes bestimmt wird.

(2) Verordnungen auf Grund dieses Bundesgesetzes können bereits vor dem in Abs. 1 genannten Zeitpunkt erlassen werden, sie treten aber frühestens mit diesem Zeitpunkt in Kraft.

Vollziehung

§ 108. (1) Mit der Vollziehung dieses Bundesgesetzes ist, soweit im folgenden nicht anderes bestimmt ist, die Bundesregierung, in Angelegenheiten jedoch, die nur den Wirkungsbereich eines Bundesministeriums betreffen, dieser Bundesminister betraut.

(2) Mit der Vollziehung der die Tätigkeit der Organe der Arbeitsinspektion regelnden Bestimmungen dieses Bundesgesetzes ist der Bundesminister für Arbeit, Gesundheit und Soziales betraut.

Artikel II

Änderung des BDG 1979

Das BDG 1979, BGBl. Nr. 333, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. XXX/199X, wird wie folgt geändert:

1. Nach § 79 werden folgende §§ 79a bis 79c samt Überschrift eingefügt:

”Verhalten bei Gefahr

§ 79a. Der Beamte, den keine mit Tätigkeiten nach § 1 Abs. 2 des Bundes-Bedienstetenschutzgesetzes – B-BSG, BGBl. I Nr. XX/199X, verbundene besondere Dienstpflichten insbesondere zur Hilfeleistung oder Gefahrenabwehr treffen und der bei ernster und unmittelbarer Gefahr für Leben und Gesundheit den Gefahrenbereich verläßt, darf deshalb im Zusammenhang mit seinem Dienstverhältnis weder benachteiligt, insbesondere nicht bei der Leistungsfeststellung, der dienstlichen Verwendung und dem beruflichen Aufstieg, noch aus diesem Grunde disziplinar zur Verantwortung gezogen oder gekündigt werden. Das gleiche gilt, wenn ein Beamter unter Berücksichtigung seiner Kenntnisse und der zur Verfügung stehenden technischen Mittel selbst Maßnahmen zur Abwehr der Gefahr trifft, weil er die sonst zuständigen Personen nicht erreicht, es sei denn, seine Handlungsweise war grob fahrlässig.

Sicherheitsvertrauenspersonen, Sicherheitsfachkräfte

§ 79b. Sicherheitsvertrauenspersonen und Beamte, die als Sicherheitsfachkräfte oder als deren Fach- oder Hilfspersonal beschäftigt sind, dürfen wegen der Ausübung dieser Tätigkeit im Zusammenhang mit ihrem Dienstverhältnis weder benachteiligt, insbesondere nicht bei der Leistungsfeststellung, der dienstlichen Verwendung und dem beruflichen Aufstieg, noch aus diesem Grunde disziplinar zur Verantwortung gezogen oder gekündigt werden.

Kontrollmaßnahmen

§ 79c. Die Einführung und Verwendung von Kontrollmaßnahmen und technischen Systemen, welche die Menschenwürde berühren, ist unzulässig.”

2. Dem § 278 wird folgender Abs. 37 angefügt:

”(37) Die §§ 79a bis 79c samt Überschriften in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX/199X treten mit 1. März 1999 in Kraft.”

Artikel III**Änderung des Vertragsbedienstetengesetzes 1948**

Das Vertragsbedienstetengesetz 1948, BGBl. Nr. 86, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. XXX/199X, wird wie folgt geändert:

1. Nach § 29i werden folgende §§ 29j bis 29l samt Überschriften eingefügt:

”Verhalten bei Gefahr

§ 29j. Der Vertragsbedienstete, den keine mit Tätigkeiten nach § 1 Abs. 2 des Bundesbedienstetenschutzgesetzes – B-BSG, BGBl. I Nr. XX/199X, verbundene besondere Dienstpflichten insbesondere zur Hilfeleistung oder Gefahrenabwehr treffen und der bei ernster und unmittelbarer Gefahr für Leben und Gesundheit den Gefahrenbereich verläßt, darf deshalb im Zusammenhang mit seinem Dienstverhältnis weder benachteiligt, insbesondere nicht bei der dienstlichen Verwendung und dem beruflichen Aufstieg, noch aus diesem Grunde gekündigt oder entlassen werden. Das gleiche gilt, wenn ein Vertragsbediensteter unter Berücksichtigung seiner Kenntnisse und der zur Verfügung stehenden technischen Mittel selbst Maßnahmen zur Abwehr der Gefahr trifft, weil er die sonst zuständigen Personen nicht erreicht, es sei denn, seine Handlungsweise war grob fahrlässig.

Sicherheitsvertrauenspersonen, Sicherheitsfachkräfte

§ 29k. Sicherheitsvertrauenspersonen und Vertragsbedienstete, die als Sicherheitsfachkräfte oder als deren Fach- oder Hilfspersonal beschäftigt sind, dürfen wegen der Ausübung dieser Tätigkeit im Zusammenhang mit ihrem Dienstverhältnis weder benachteiligt, insbesondere nicht bei der dienstlichen Verwendung und dem beruflichen Aufstieg, noch aus diesem Grunde gekündigt oder entlassen werden.

Kontrollmaßnahmen

§ 29l. Die Einführung und Verwendung von Kontrollmaßnahmen und technischen Systemen, welche die Menschenwürde berühren, ist unzulässig.”

2. Dem § 76 wird folgender Abs. 22 angefügt:

”(22) Die §§ 29j bis 29l samt Überschriften in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX/199X treten mit 1. März 1999 in Kraft.”

Artikel IV**Änderung des Richterdienstgesetzes**

Das Richterdienstgesetz, BGBl. Nr. 305/1961, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. XXX/199X, wird wie folgt geändert:

1. Nach § 76d werden folgende §§ 76e bis 76g samt Überschrift eingefügt:

”Verhalten bei Gefahr

§ 76e. Der Richter (Richteramtsanwärter), der bei ernster und unmittelbarer Gefahr für Leben und Gesundheit den Gefahrenbereich verläßt, darf deshalb dienstlich nicht benachteiligt werden. Das gleiche gilt, wenn er unter Berücksichtigung seiner Kenntnisse und der zur Verfügung stehenden technischen Mittel selbst Maßnahmen zur Abwehr der Gefahr trifft, weil er die sonst zuständigen Personen nicht erreicht, es sei denn, seine Handlungsweise war grob fahrlässig.

Sicherheitsvertrauenspersonen

§ 76f. Sicherheitsvertrauenspersonen dürfen wegen der Ausübung dieser Tätigkeit dienstlich nicht benachteiligt werden.

Kontrollmaßnahmen

§ 76g. Die Einführung und Verwendung von Kontrollmaßnahmen und technischen Systemen, welche die Menschenwürde berühren, ist unzulässig.”

2. Dem § 173 wird folgender Abs. 21 angefügt:

“(21) Die §§ 76e bis 76g samt Überschriften in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX/199X treten mit 1. März 1999 in Kraft.”

Artikel V

Änderung des Bundes-Personalvertretungsgesetzes

Das Bundes-Personalvertretungsgesetz, BGBl. Nr. 133/1967, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. XXX/199X, wird wie folgt geändert:

1. Im § 9 Abs. 2 wird am Ende der lit. h der Punkt durch einen Strichpunkt ersetzt. Folgende lit. i bis m werden angefügt:

- ”i) bei der Planung und Einführung neuer Technologien hinsichtlich der Auswirkungen, die die Auswahl der Arbeitsmittel oder Arbeitsstoffe, die Gestaltung der Arbeitsbedingungen und die Einwirkung der Umwelt auf den Arbeitsplatz für die Sicherheit und Gesundheit der Bediensteten haben;
- j) bei der Auswahl der persönlichen Schutzausrüstung;
- k) bei der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren und der Festlegung der Maßnahmen;
- l) bei der Planung und Organisation der Unterweisung;
- m) bei der Bestellung und Abberufung von Sicherheitsfachkräften (sicherheitstechnischen Zentren), Arbeitsmedizinern (arbeitsmedizinischen Zentren) sowie von Personen, die für die Erste Hilfe, die Brandbekämpfung und Evakuierung zuständig sind.”

2. Nach § 9 Abs. 5 werden folgende Abs. 6 und 7 angefügt:

”(6) Bei der Durchführung und Überwachung der Einhaltung von Vorschriften und Anordnungen über den Dienstnehmerschutz nach Abs. 1 lit. a ist (sind) dem Dienststellenausschuß

1. Zugang zu den Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten sowie zu den Aufzeichnungen und Berichten über Dienst- und Arbeitsunfälle zu gewähren,
2. die Unterlagen betreffend die Erkenntnisse auf dem Gebiet der Arbeitsgestaltung zur Verfügung zu stellen,
3. die Ergebnisse von Messungen und Untersuchungen betreffend gefährliche Arbeitsstoffe und Lärm sowie die Ergebnisse sonstiger Messungen und Untersuchungen, die mit dem Dienstnehmerschutz in Zusammenhang stehen, zur Verfügung zu stellen,
4. die Aufzeichnungen betreffend Arbeitsstoffe und Lärm zur Verfügung zu stellen.

Der Dienststellenausschuß ist unverzüglich über Grenzwertüberschreitungen sowie deren Ursachen und über die getroffenen Maßnahmen zu informieren.

(7) Der Dienststellenausschuß kann seine Befugnisse nach Abs. 6 Z 1 bis 3 an die Sicherheitsvertrauenspersonen der Dienststelle übertragen. Der Beschluß ist den Sicherheitsvertrauenspersonen und dem Dienststellenleiter unverzüglich mitzuteilen und wird mit der Verständigung des Dienststellenleiters rechtswirksam.”

3. Dem § 45 wird folgender Abs. 16 angefügt:

”(16) § 9 Abs. 2 lit. i bis m, Abs. 6 und 7 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX/199X tritt mit 1. März 1999 in Kraft.”

Artikel VI

Änderung des Mutterschutzgesetzes 1979

Das Mutterschutzgesetz 1979, BGBl. Nr. 221, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. XX/199X, wird wie folgt geändert:

1. In § 19 Abs. 1 tritt an Stelle des Ausdrucks ”Bundesbediensteten-Schutzgesetz, BGBl. Nr. 164/1977” der Ausdruck ”Bundes-Bedienstetenschutzgesetz, BGBl. I Nr. XXX/199X”.

2. § 19 Abs. 2 zweiter Satz lautet:

”§ 89 des Bundes-Bedienstetenschutzgesetzes ist anzuwenden.”

56

1574 der Beilagen

3. § 40 Abs. 5 lautet:

“(5) Abweichend von Abs. 4 muß die Umsetzung der in den §§ 2a und 2b festgelegten Pflichten für Dienststellen des Bundes, die dem Bundes-Bedienstetenschutzgesetz unterliegen, spätestens fertiggestellt sein:

1. für Dienststellen (Dienststellenteile) mit einem hohen und mittleren Gefährdungspotential mit 31. Dezember 2000,
2. für Dienststellen (Dienststellenteile) mit einem geringen Gefährdungspotential mit 30. Juni 2001.”

4. Dem § 40 wird folgender Abs. 9 angefügt:

“(9) § 19 Abs. 1 und 2 zweiter Satz und § 40 Abs. 5 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX/19XX tritt mit 1. März 1999 in Kraft.”

Artikel VII

Änderung des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes

Das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz, BGBl. Nr. 450/1994, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. XX/199X, wird wie folgt geändert:

1. § 1 Abs. 2 Z 2 lautet:

”2. Arbeitnehmern des Bundes in Dienststellen, auf die das Bundes-Bedienstetenschutzgesetz, BGBl. I Nr. XXX/199X, anzuwenden ist;”

2. Dem § 131 wird folgender Abs. 5 angefügt:

“(5) § 1 Abs. 2 Z 2 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX/19XX tritt mit 1. März 1999 in Kraft.”

Vorblatt

Problem und Ziel:

Auf Grund des EWR-Abkommens und des EU-Beitritts sind die Vorschriften auf dem Gebiet des technischen und arbeitshygienischen Arbeitnehmerschutzes auch im Bereich des Bundesdienstes (ausgenommen Betriebe) anzupassen, um eine Umsetzung der Mindestvorschriften der EG-Richtlinien zu gewährleisten. Ziel der Neuregelung ist eine Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Bundesbediensteten. Außerdem soll durch dieses Bundesgesetz und die geplanten Durchführungsverordnungen eine generelle Rechtsbereinigung auf dem Gebiet des technischen und arbeitshygienischen Bedienstetenschutzes beim Bund erfolgen. Auch werden die notwendigen Anpassungen im Beamtendienstrecht und im Vertragsbedienstetenrecht des Bundes vorgenommen. Die vorgeschlagenen Änderungen orientieren sich an dem für den Bereich der Bundesbetriebe bereits anzuwendenden ArbeitnehmerInnenschutzgesetz, BGBl. Nr. 450/1994, und den im Zusammenhang mit dem ArbeitnehmerInnenschutzgesetz geänderten arbeitsrechtlichen Bestimmungen.

Lösung:

Die grundlegenden Anforderungen auf dem Gebiet der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz werden unter Berücksichtigung der EG-Richtlinien und des geltenden Rechts – soweit dieses mit den EG-Richtlinien vereinbar ist und dem Stand der Technik entspricht – in Artikel I des vorliegenden Entwurfes geregelt. Nähere Durchführungsvorschriften zu einzelnen Gebieten sollen durch Verordnungen geregelt werden. Die bisher geltenden Verordnungen und sonstigen Rechtsvorschriften auf diesem Gebiet werden bis zur Erlassung dieser Verordnungen übergeleitet, soweit dies zur Gewährleistung des vorgeschriebenen Mindeststandards notwendig ist. Artikel II bis V enthalten die erforderlichen dienst- und personalvertretungsrechtlichen Regelungen. Artikel VI und VII enthalten erforderliche Zitierungs-/
Inkrafttretensanpassungen.

Alternative:

Keine.

Finanzielle Auswirkungen:

Der vorliegende Entwurf wird für den Bund als Dienstgeber bezüglich bestimmter Maßnahmen einen Mehraufwand verursachen. Die finanziellen Auswirkungen dieser Maßnahmen sind den Ausführungen und der Überblickstabelle im Allgemeinen Teil der Erläuterungen sowie den Detaildarstellungen zu den Berechnungen im Besonderen Teil zu entnehmen. Zu berücksichtigen ist jedoch, daß jede Verbesserung auf dem Gebiet des vorbeugenden Bedienstetenschutzes eine Verringerung der Dienst- und Arbeitsunfälle und der berufsbedingten Erkrankungen bewirkt und damit Einsparungen bei den Sozialausgaben verbunden sind.

EU-Konformität:

Setzt EG-Richtlinien um.

Erläuterungen

Allgemeiner Teil

Auf Grund des EWR-Abkommens und des EU-Beitritts ergibt sich die Notwendigkeit, die Vorschriften auf dem Gebiet des technischen und arbeitshygienischen Bedienstetenschutzes zu ändern.

Die einzelnen im folgenden angeführten Richtlinien stellen klar, daß es sich dabei um Mindestvorschriften handelt. In den Richtlinien wird ausdrücklich betont, daß sie keine mögliche Einschränkung des bereits erzielten Schutzes rechtfertigen können, und daß die Mitgliedstaaten verpflichtet sind, die bestehenden Bedingungen in diesem Bereich zu verbessern.

Der vorliegende Entwurf beinhaltet die Umsetzung folgender EG-Richtlinien für den Bundesdienst (ausgenommen Betriebe):

378 L 0610: Richtlinie 78/610/EWG zur Angleichung der Rechts- und Verwaltungsvorschriften der Mitgliedsstaaten über den Schutz der Gesundheit von Arbeitnehmern, die Vinylchloridmonomer ausgesetzt sind;

380 L 1107: Richtlinie 80/1107/EWG zum Schutz der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch chemische, physikalische und biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit, geändert durch

– **388 L 0642:** Richtlinie 88/642/EWG;

– **391 L 0322:** Richtlinie 91/322/EWG zur Festsetzung von Richtgrenzwerten zur Durchführung der Richtlinie 80/1107/EWG;

– **396 L 0094:** Richtlinie 96/94/EG zur Festlegung einer zweiten Liste von Richtgrenzwerten in Anwendung der Richtlinie 80/1107/EWG;

382 L 0605: Richtlinie 82/605/EWG über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch metallisches Blei und seine Ionenverbindungen am Arbeitsplatz;

383 L 0477: Richtlinie 83/477/EWG über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch Asbest am Arbeitsplatz, geändert durch

– **391 L 0382:** Richtlinie 91/382;

386 L 0188: Richtlinie 86/188/EWG über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch Lärm am Arbeitsplatz;

388 L 0364: Richtlinie 88/364/EWG zum Schutz der Arbeitnehmer durch ein Verbot bestimmter Arbeitsstoffe und/oder Arbeitsverfahren;

389 L 0391: Richtlinie 89/391/EWG über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit;

389 L 0654: Richtlinie 89/654/EWG über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz in Arbeitsstätten;

389 L 0655: Richtlinie 89/655/EWG über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei Benutzung von Arbeitsmitteln durch Arbeitnehmer bei der Arbeit;

389 L 0656: Richtlinie 89/656/EWG über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei Benutzung persönlicher Schutzausrüstungen durch Arbeitnehmer bei der Arbeit;

390 L 0269: Richtlinie 90/269/EWG über die Mindestvorschriften bezüglich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der manuellen Handhabung von Lasten, die für die Arbeitnehmer insbesondere eine Gefährdung der Lendenwirbelsäule mit sich bringt;

390 L 270: Richtlinie 90/270/EWG über die Mindestvorschriften bezüglich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit an Bildschirmgeräten;

390 L 0394: Richtlinie 90/394/EWG über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch Karzinogene bei der Arbeit;

390 L 0679: Richtlinie 90/679/EWG über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit;

391 L 0383: Richtlinie 91/383/EWG zur Ergänzung der Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von Arbeitnehmern mit befristetem Arbeitsverhältnis oder Leiharbeitsverhältnis;

392 L 0058: Richtlinie 92/58/EWG über Mindestvorschriften für die Sicherheits- und/oder Gesundheitsschutzkennzeichnung am Arbeitsplatz;

398 L 0024: Richtlinie 98/24/EG zum Schutz von Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch chemische Arbeitsstoffe bei der Arbeit.

Zur Richtlinie 98/24/EG wird bemerkt, daß sie ab 5. Mai 2001 folgende Richtlinien, die ab diesem Zeitpunkt aufgehoben werden, ersetzen wird: 80/1107/EWG, 82/605/EWG und 88/364/EWG. Weiters ergeben sich aus ihr mit diesem Zeitpunkt Änderungen folgender Richtlinien: 83/477/EWG und 86/188/EWG. Die Richtlinien 91/322/EWG und 96/94/EG (Festsetzung von Richtgrenzwerten) bleiben jedoch in Kraft.

Folgende Richtlinien werden durch Verordnungen auf Grund des Bundes-Bedienstetenschutzgesetzes umzusetzen sein:

393 L 0088: Richtlinie 93/88/EWG zur Änderung der Richtlinie 90/679/EWG über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit;

395 L 0030: Richtlinie 95/30/EG zur Anpassung der Richtlinie 90/679/EWG über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit an den technologischen Fortschritt;

395 L 0063: Richtlinie 95/63/EG zur Änderung der Richtlinie 89/655/EWG über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei Benutzung von Arbeitsmitteln durch Arbeitnehmer bei der Arbeit;

397 L 0042: Richtlinie 97/42/EG zur ersten Änderung der Richtlinie 90/394/EWG über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch Karzinogene bei der Arbeit;

397 L 0059: Richtlinie 97/59/EG zur Anpassung der Richtlinie 90/679/EWG über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit an den technologischen Fortschritt.

Die Richtlinie 92/57 (Baustellen) stellt zwar ebenfalls eine Einzelrichtlinie zur Richtlinie 89/391 dar. Sie sieht nicht nur Verpflichtungen für die Arbeitgeber vor, sondern auch für den "Bauherrn" (Auftraggeber) und für den "Bauleiter". Soweit den Bund Pflichten als Bauherrn treffen, werden auf ihn die Bestimmungen des geplanten Bauarbeitenkoordinationsgesetzes direkt anwendbar sein. Im übrigen führt der Bund Bauvorhaben nicht durch eigene Bedienstete, sondern im Wege der Fremdvergabe durch, sodaß spezifische Regelungen betreffend Baustellen im Bundes-Bedienstetenschutzgesetz entbehrlich erscheinen (kein Umsetzungsbedarf). Sollten in besonderen Fällen Bedienstete des Bundes einzelne Arbeiten auszuführen haben, wie sie ihrer Art nach in § 2 Abs. 3, dritter Satz ASchG aufgezählt sind, so werden jedenfalls die für auswärtige Arbeitsstätten gültigen Schutzbestimmungen sowie allenfalls tätigkeitsspezifische Schutzmaßnahmen zu beachten sein.

Generell ist anzumerken, daß die oben angeführten Richtlinien für private und öffentliche Tätigkeitsbereiche gleichermaßen gelten. Artikel 2 Abs. 2 der Rahmenrichtlinie 89/391/EWG schränkt den Anwendungsbereich von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit jedoch ein, soweit Besonderheiten bestimmter spezifischer Tätigkeiten im öffentlichen Dienst, zB bei den Streitkräften oder der Polizei, oder bestimmter Tätigkeiten bei den Katastrophenschutzdiensten einer Richtlinienanwendung zwingend entgegenstehen.

Da die Anpassung des geltenden Rechts an die Richtlinien eine umfassende Änderung des Bundesbediensteten-Schutzgesetzes (BSG) sowie der dazu erlassenen Verordnungen erfordert, ist im Interesse der Klarheit und Übersichtlichkeit eine Neufassung einer Novellierung vorzuziehen. Weiters sollen – auf Grundlage des neuen Bundes-Bedienstetenschutzgesetzes (B-BSG) – neue Durchführungsverordnungen erlassen werden. Diese Verordnungen sollen dem System der Richtlinien folgen und in Übereinstimmung mit der Gliederung dieses Bundesgesetzes bestimmte Bereiche des Bedienstetenschutzes regeln. Geplant sind zB Verordnungen zu folgenden Bereichen: Arbeitsstätten, Arbeitsmittel, Arbeitsstoffe, Gesundheitsüberwachung, Fachkenntnisse, Präventivdienste, Bildschirmarbeit.

Durchführungsverordnungen sind notwendig, um den umfangreichen Detailregelungen der Richtlinien, insbesondere den technischen Regelungen in den Anhängen der einzelnen Richtlinien, zu entsprechen. Eine Übernahme dieser Detailregelungen in den vorliegenden Entwurf würde einerseits das Gesetz äußerst umfangreich und unübersichtlich machen, und andererseits bei jeder künftigen Änderung einer technischen Detailregelung, eines Grenzwertes für einen Arbeitsstoff, einer Aufzeichnungspflicht usw. eine gesetzliche Änderung notwendig machen. In diesem Zusammenhang ist auch anzumerken, daß die einschlägigen Richtlinien für solche technische Anpassungen ein vereinfachtes Verfahren vorsehen.

Die Neuregelung soll auch zum Anlaß für eine umfassende Klarstellung, welche Vorschriften auf dem Gebiet des technischen und arbeitshygienischen Bedienstetenschutzes im Bundesdienst gelten sollen,

diene, weil die geltende Rechtslage durch vielfache Verweise, und zwar auf teilweise bereits außer Kraft getretene Vorschriften, unübersichtlich ist und deshalb immer wieder Anlaß zu Auslegungsfragen gibt. Um den eingetretenen technischen Entwicklungen und den damit verbundenen Sicherheitsanforderungen für den Bedienstetenschutz besser Rechnung zu tragen, wird im Übergangsrecht – abgesehen vom Bereich der Durchführungsregelungen zu den Arbeitsstätten – nicht auf die ADSV abgestellt, sondern es sollen die neueren Bestimmungen der AAV bereits im Übergangsrecht wirksam werden.

Im übrigen verfolgt der Entwurf insgesamt jene Ziele, die auch dem ArbeitnehmerInnenschutzgesetz zu Grunde liegen, nämlich durch vorbeugenden Bedienstetenschutz Dienstunfälle, Berufskrankheiten und sonstige arbeitsbedingte Erkrankungen zu vermeiden und allen Bediensteten ein Arbeitsleben und einen Ruhestand ohne arbeitsbedingte gesundheitliche Beeinträchtigungen zu ermöglichen.

Von einer Einbeziehung der Bundesdienststellen außerhalb der betrieblichen Bereiche in den Anwendungsbereich des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes wurde abgesehen, weil einerseits Besonderheiten der Organisation des Bundesdienstes und spezifische staatliche Tätigkeiten Abweichungen von den Bestimmungen des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes erforderlich machen. Dies betrifft insbesondere den Bereich der Ausnahmeregelungen, der Begriffsbestimmungen, der Abstimmung auf die Organisation von Dienststellen, der Regelung für die Präventivdienste, der Verantwortlichkeit, der Stellung der Arbeitsinspektion und des Übergangsrechtes. Eine Regelung in einem eigenen Gesetz vermeidet Querverweise und Unsicherheit bei der Auslegung einzelner Bestimmungen für den Vollzug des Gesetzes. Andererseits soll, insbesondere nach Erlassung aller erforderlichen Durchführungsverordnungen, die das Übergangsrecht ablösen, eine übersichtliche, abschließende und daher leichter handhabbare Neukodifikation für den Bedienstetenschutz im Bundesdienst vorliegen.

Maßnahmen zur Gefahrenverhütung müssen in alle Tätigkeiten und auf allen Führungsebenen integriert werden. Zentraler Ansatzpunkt für Sicherheit und Gesundheitsschutz ist die Ebene der Dienststellen. Als primäre Umsetzungsorgane für den Bedienstetenschutz werden daher im Entwurf der Dienststellenleiter und in baulichen Belangen der zuständige Gebäudeverwalter genannt. Die Schutzvorschriften müssen die Rahmenbedingungen und die Mindestanforderungen für die Schutzmaßnahmen vorgeben, die Umsetzung und die Anpassung an die konkreten Verhältnisse in den Dienststellen muß aber unter der Verantwortung der jeweils zuständigen Organe erfolgen. Der vorliegende Entwurf geht – in Übereinstimmung mit den Grundsätzen der angeführten Richtlinien – von einer stärkeren Verantwortlichkeit des Dienstgebers und von seiner Verpflichtung zur Eigeninitiative und zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen aus.

Ausgangspunkt für die Umsetzung ist die systematische Erfassung und Auswertung der Belastungsdaten. Auf Grundlage dieser Ermittlung und Beurteilung sind Schutzmaßnahmen festzulegen und Programme zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu entwickeln. Grundlage dafür muß der jeweilige Stand der Technik, der Arbeitsmedizin und Arbeitshygiene sowie der sonstigen einschlägigen wissenschaftlichen Erkenntnisse sein. Dieses Konzept soll die Entwicklung von Lösungen ermöglichen, die auf die konkrete Situation an der Dienststelle abstellen und die an den jeweiligen Stand der Technik und der einschlägigen Erkenntnisse angepaßt sind.

Arbeitgeber sind bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz zunehmend auf die Beratung und Unterstützung durch innerbetriebliche oder externe Fachleute angewiesen. Diesem Grundsatz entsprechend legt die Richtlinie 89/391 die Verpflichtung der Arbeitgeber zur Bestellung von Arbeitnehmern mit besonderer Funktion bei der Sicherheit und beim Gesundheitsschutz oder zur Beiziehung externer Personen oder Dienste fest (siehe dazu die Regelungen über Präventivdienste).

Von zentraler Bedeutung für Sicherheit und Gesundheitsschutz auf Ebene der Dienststellen ist die Einbeziehung der Bediensteten, insbesondere bei der Erfassung der Belastungen und der Umsetzung der Schutzvorschriften in konkrete dienststellenspezifische Maßnahmen und Programme. Die Richtlinie 89/391 betont die Notwendigkeit, den Dialog und die ausgewogene Zusammenarbeit im Bereich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz zwischen den Arbeitgebern und den Arbeitnehmern bzw. ihren Vertretern/Vertreterinnen durch geeignete Verfahren und Instrumente auszuweiten. Damit die Arbeitnehmer ihrer wichtigen Funktion auf dem Gebiet der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes nachkommen können, müssen sie umfassend informiert und unterwiesen werden. Von besonderer Bedeutung ist außerdem die Zusammenarbeit aller mit Sicherheits- und Gesundheitsschutzaufgaben auf Dienststellenebene betrauter Personen und ihre Kooperation mit den Bediensteten oder den Personalvertretungsorganen.

Bei manchen in diesem Entwurf vorgesehenen Neuerungen ist davon auszugehen, daß die Umsetzung nur schrittweise erfolgen kann. Dies gilt insbesondere für die sicherheitstechnische Betreuung, weil eine

sofortige Betreuung aller Bundesbediensteten faktisch nicht umgesetzt werden kann. In den Übergangsbestimmungen wird daher ein Stufenplan vorgesehen, der sich – wie schon bei der Einführung der arbeitsmedizinischen Betreuung – nach Gefahrenklassen, denen die Dienststellen (Dienststellenteile) zugeordnet sind (Gefahrenklassenverordnung, BGBl. Nr. 637/1995), orientiert, sodaß die neuen Maßnahmen für Dienststellen mit hohem oder mittlerem Gefährdungspotential vor jenen mit geringem Gefährdungspotential wirksam werden sollen.

Im wesentlichen enthält der Entwurf für ein B-BSG (Art. I) somit folgende Neuregelungen:

- Gefahrevaluierung und Dokumentation durch den Dienstgeber,
- Bestellung von Sicherheitsvertrauenspersonen,
- Einrichtung einer sicherheitstechnischen Betreuung (Sicherheitsfachkräfte),
- Untersuchungen bei Bildschirmarbeit und "Bildschirmbrille",
- umfassende Neuformulierung der Regelungen betreffend Arbeitsstätten, Arbeitsmittel, Arbeitsstoffe, Gesundheitsüberwachung, Arbeitsvorgänge und Arbeitsplätze unter Bedachtnahme auf bisherige Regelungen und unter Berücksichtigung von Übergangsrecht,
- Einrichtung von Arbeitsschutzausschüssen.

Durch die **Artikel II bis V** werden die auf Grund der EG-Richtlinien erforderlichen Regelungen auf dem Gebiet des Dienst- und Personalvertretungsrechts der Bundesbediensteten umgesetzt. Dabei handelt es sich insbesondere um Bestimmungen über

- Benachteiligungsverbote für Bedienstete, die bei unmittelbarer Gefahr ihren Arbeitsplatz verlassen,
- Benachteiligungsverbote für Bedienstete mit besonderen Funktionen bei Sicherheit und Gesundheitsschutz,
- Mitwirkungs- und Informationsrechte der Personalvertretung sowie Informationspflichten des Bundes gegenüber der Personalvertretung,
- Unzulässigkeit von Kontrollmaßnahmen, die die Menschenwürde berühren.

Durch **Art. VI und VII** werden die im Mutterschutzgesetz 1979 und im ArbeitnehmerInnenchutzgesetz enthaltenen Verweise auf das Bundesbediensteten-Schutzgesetz und eine Inkrafttretensregelung angepaßt.

Der vorliegende Entwurf stützt sich auf den Kompetenztatbestand gemäß Art. 10 Abs. 1 Z 16 (Dienstrecht der Bundesbediensteten) und Art. 10 Abs. 1 Z 11 B-VG (Arbeitsrecht).

Finanzielle Erläuterungen:

Der vorliegende Entwurf eines Bundes-Bedienstetenschutzgesetzes wird für den Bund als Dienstgeber jedenfalls auf Grund bestimmter, in der nachstehenden Übersicht aufgezählter neuer Maßnahmen einen Mehraufwand verursachen.

Den Bund treffen zahlreiche Dienstgeberpflichten bereits auf Grund der bisher geltenden Schutzvorschriften (zB BSG, 2. Abschnitt ANSchG, ABSV, ADSV, Verordnung über die gesundheitliche Eignung von Bediensteten für bestimmte Tätigkeiten). Insoweit die Neukodifikation diese Verpflichtungen, wenn auch in teilweise detaillierterer Form festschreibt, ist kein wesentlicher Mehraufwand zu erwarten, weil auf Grund der angeführten Vorschriften schon die derzeitige Gestaltung der Arbeitsstätten und Arbeitsbedingungen dem Stand der Technik, der Arbeitsmedizin und der sonstigen Erkenntnisse auf dem Gebiet der Gefahrenverhütung zu entsprechen hat und das Bundesministerium für Finanzen davon ausgeht, daß von den Ressorts diesen rechtlichen Verpflichtungen entsprechend budgetäre Vorsorgen getroffen wurden.

Notwendige Maßnahmen werden im Rahmen der Gefahrevaluierung und der laufenden arbeitsmedizinischen und sicherheitstechnischen Betreuung durch die beigezogenen Fachkräfte festgestellt werden. Es ist jedoch zu bedenken, daß die überwiegende Mehrheit der von diesem Bundesgesetz erfaßten Bediensteten in Verwaltungsdienststellen mit geringem Gefährdungspotential beschäftigt sind.

In einigen speziellen Teilbereichen kann es erst nach Erlassung von Durchführungsverordnungen zu Mehraufwendungen kommen, die sich derzeit, weil der Inhalt dieser Verordnungen noch nicht feststeht, nicht abschätzen lassen (zB bei der Verpflichtung zu Messungen oder zur Einrichtung von zentralen Arbeitsschutzausschüssen). Diese Mehraufwendungen werden anlässlich der Erlassung der entsprechenden Verordnungen darzustellen sein.

Bei der Ausgaben-/Kostenschätzung kann teilweise von konkreten Werten (Anzahl der Beschäftigten zu einem Stichtag, Anzahl der Dienststellen, erforderliche Mindesteinsatzzeiten) ausgegangen werden. Teilweise muß aber mit Annahmen operiert werden, wie etwa zur Frage, für wieviele Bedienstete an

Bildschirmarbeitsplätzen eine "Bildschirmbrille" zu ersetzen sein wird. Soweit als möglich wurden dazu Erfahrungswerte ermittelt.

Übersichtsweise lassen sich die voraussichtlichen **Ausgaben** auf Grund der **neuen** Maßnahmen unter Berücksichtigung der Inkrafttretensregelung (insbesondere Stufenplan nach Gefahrenklassen) wie folgt darstellen:

Ausgaben (in Millionen Schilling)					
Fundstelle	betrifft	1999	2000	2001	2002
§ 4 Abs. 1 bis 3 und Abs. 6, § 5 B-BSG	Erstevaluierung	+18	+40	+ 22	
§ 10 Abs. 6 B-BSG	Ausbildung von Sicherheitsvertrauenspersonen	+ 3	+ 3	+ 3	
§ 10 Abs. 7 B-BSG	Tätigkeit der Sicherheitsvertrauenspersonen	+ 7	+14	+ 21	+21
§ 68 Abs. 3 Z 2 bis 4 B-BSG	Untersuchungen bei Bildschirmarbeit und "Bildschirmbrille"	+ 4	+ 4	+ 4	+ 4
§ 75 Abs. 3 B-BSG	Sicherheitsfachkräfte		+24	+ 54	+54
Summe		+32	+85	+104	+79

Die der Ausgabenschätzung zugrunde liegenden Annahmen sind im Besonderen Teil der Erläuterungen zu den jeweils betroffenen Bestimmungen angeführt.

Eine gesonderte tabellarische Darstellung der Kosten ist nicht erforderlich, weil sämtliche Ausgaben – ausgenommen die Tätigkeit der Sicherheitsvertrauenspersonen – auf der Basis von Sachaufwänden dargestellt werden (Annahme: Aufwand bei Zukauf von Leistungen). Dies soll jedoch nicht daran hindern, daß die Erstevaluierung oder der Einsatz von Sicherheitsfachkräften durch bundeseigene Personalressourcen erfüllt wird, wenn solche zur Verfügung stehen und dadurch eine kostengünstigere Lösung erzielbar ist.

Für die Kosten der Tätigkeit der Sicherheitsvertrauensperson ist ein kalkulatorischer Zuschlag für Pensionen im Ausmaß von 30% hinzuzurechnen; dies macht etwa 6 Millionen Schilling aus.

Die Bedeckung der durch das B-BSG im Finanzjahr 1999 entstehenden Mehrausgaben ist durch die Ressorts für ihren jeweiligen Bereich sicherzustellen.

Im Zusammenhang mit den finanziellen Auswirkungen dieses Bundesgesetzes darf nicht außer Acht gelassen werden, daß jede Verbesserung auf dem Gebiet des vorbeugenden Bedienstetenschutzes einen wichtigen Beitrag zur Vermeidung von Dienstunfällen und berufsbedingten Erkrankungen darstellt und damit längerfristig betrachtet Kostenersparnisse im Bereich der Kranken- und Unfallversicherungsträger sowie im Bereich der Pensionen bewirkt.

Besonderer Teil

Zu Artikel I (Bundes-Bedienstetenschutzgesetz – B-BSG):

Zum 1. Abschnitt (Allgemeine Bestimmungen):

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

Dieser Abschnitt enthält vor allem die in der Rahmenrichtlinie 89/391 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 Bediensteten sowie die Unterweisung.

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 zum Ausdruck, die in den vorliegenden Entwurf übernommen wurden.

Von besonderer Bedeutung ist die Evaluierungspflicht der Arbeitgeber, die in allgemeiner Form in der Rahmenrichtlinie 89/391 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 (hier: Dienststellenebene) zukommt, sowie der in den Richtlinien verankerten Verpflichtung der Arbeitgeber zur Eigeninitiative und zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Bediensteten.

Auch bei der Beschäftigung von externen Arbeitnehmern in Bundesdienststellen (zB Fremdreinigung) können sich Mängel auf dem Gebiet der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes ergeben, die vor allem auf fehlende oder unzureichende Unterrichtung und Koordination zurückzuführen sind. Im vorliegenden Entwurf werden für solche Fälle Regelungen getroffen.

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 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 vorliegenden Entwurf auch für den Bundesdienst entsprochen.

Zu § 1 (Geltungsbereich):

Abs. 1:

Die Regelungen des B-BSG sollen grundsätzlich für jede Beschäftigung von Bediensteten in Dienststellen des Bundes gelten, ausgenommen jene in Betrieben des Bundes.

Abs. 2:

Auf Grund Art. 2 Abs. 2 der Rahmenrichtlinie 89/391 sind Ausnahmen von der Anwendung der Richtlinie nur zulässig, soweit einer Anwendung Besonderheiten bestimmter spezifischer Tätigkeiten im öffentlichen Dienst, zB bei den Streitkräften oder der Polizei, oder bestimmter spezifischer Tätigkeiten bei den Katastrophenschutzdiensten zwingend entgegenstehen. Der Entwurf sieht demgemäß für die Beschäftigung von Bediensteten mit spezifischen staatlichen Tätigkeiten, insbesondere zur Aufrechterhaltung oder Wiederherstellung der öffentlichen Ordnung und Sicherheit, bei drohender Gefahr und in Katastrophenfällen sowie bei Alarm- und Einsatzübungen, eine Ausnahme von der Anwendung von Bestimmungen des B-BSG vor.

Von dieser Ausnahme sind insbesondere folgende Tätigkeitsbereiche im öffentlichen Sicherheitsdienst, in den Katastrophenschutzdiensten, im Grenz- und Zollwachdienst, im Bundesheer oder im Justizwachdienst erfaßt: Streifen- und Überwachungsdienst, Ausübung der ersten allgemeinen Hilfeleistungspflicht und Gefahrenabwehr durch Organe der Bundesgendarmerie, der Bundessicherheitswachekorps und des rechtskundigen Dienstes bei Sicherheitsbehörden, wenn diese Organe in unmittelbarer Befehls- und Zwangsgewalt nach dem Sicherheitspolizeigesetz, BGBl. Nr. 566/1991, tätig werden, Entschärfungsdienst, insbesondere Erkennen und Entschärfen sprengstoffhaltiger Gegenstände sowie Untersuchung von Tatorten nach Anschlägen und Unfällen, wenn diese auf die Umsetzung von Explosionsstoffen zurückzuführen sind, Entminungsdienst, insbesondere Bergung, Untersuchung und Unschädlichmachung aufgefundener noch sprengkräftiger Kampfmittel aus dem Ersten und Zweiten Weltkrieg, sowie Absuchen von Geländebereichen, Gewässern oder Objekten und die Bergung, Untersuchung und Unschädlichmachung aufgefundener Kriegsrelikte, die militärische Ausbildung, Alarm- und Einsatzübungen sowie Einsatz von Einheiten des Bundesheeres nach dem Wehrgesetz 1990, BGBl. Nr. 305. Alarm- und Einsatzübungen im Sinne des § 1 Abs. 2 müssen mit spezifischen staatlichen Tätigkeiten im Zusammenhang stehen (zB Alarm- und Einsatzübungen bei der Exekutive und nach dem Wehrgesetz 1990). Das

B-BSG sowie die in seiner Durchführung erlassenen Verordnungen sind insoweit nicht anzuwenden, als eine Anwendung das aus der absoluten Betriebspflicht öffentlicher Organe abzuleitende Erfordernis einer jederzeitigen unbehinderten Tätigkeit derselben verhindern würde, die Pflicht bestimmter Organwalter zu aktivem Eingreifen in Gefahrensituationen beeinträchtigen könnte, die Sicherheit des Amtsgebäudes, insbesondere eines solchen, in welchem oberste Staatsorgane oder parlamentarische Körperschaften ihren

Sitz haben, nicht gewährleistet erscheinen ließe oder mit der Verpflichtung staatlicher Organwalter zum Tragen von Uniformen in Widerspruch stünde. Bestimmte Tätigkeiten der Bundesanstalten für Lebensmitteluntersuchung im Rahmen ihrer Aufgaben auf Grund des Lebensmittelgesetzes 1975, BGBl. Nr. 86, sind ebenfalls der Ausnahmeregelung des § 1 Abs. 2 zuzurechnen: Einer Anwendung der §§ 42 Abs. 5 und 6 (Meldung bestimmter Arbeitsstoffe vor ihrer Verwendung an das Arbeitsinspektorat), 74 Abs. 3 Z 4 und 77 Abs. 3 Z 4 (Hinzuziehung von Präventivfachkräften bei der Einführung oder Änderung von Arbeitsverfahren und bei der Einführung von Arbeitsstoffen) und 77 Abs. 3 Z 6 (Hinzuziehung des arbeitsmedizinischen Zentrums in arbeitsphysiologischen, arbeitspsychologischen und sonstigen ergonomischen sowie arbeitshygienischen Fragen, insbesondere der Gestaltung der Arbeitsplätze und des Arbeitsablaufes) kann die gesetzliche Verpflichtung zu einer unverzüglichen Untersuchung, Befundung und Begutachtung gemäß § 43 Abs. 1 Lebensmittelgesetz 1975 entgegenstehen, wenn eine rasche Durchführung modifizierter oder neuer Analyseverfahren zur Erfüllung dieses gesetzlichen Auftrages zum Schutz der Gesundheit der Verbraucher notwendig ist.

Es wird jedoch festgelegt, daß für die vom Anwendungsbereich ausgenommenen Beschäftigungen eine größtmögliche Sicherheit und ein größtmöglicher Gesundheitsschutz vorzusehen ist.

Abs. 3:

Die grundsätzliche Unzulässigkeit eines hoheitlichen Tätigwerdens im Ausland sowie die völkerrechtliche Verpflichtung der Leiter sowie der sonstigen an österreichischen Auslandsvertretungen beschäftigten Bediensteten, die im Empfangsstaat geltende Rechtsordnung zu beachten (vgl. zB Art. 41 WDK, BGBl. Nr. 66/1966), steht einer vollen Umsetzung der im B-BSG vorgesehenen Bestimmungen in Dienststellen des Bundes im Ausland entgegen. Der Umstand, daß an den Auslandsvertretungen zahlreiche Bedienstete nach ausländischem Recht beschäftigt sind, also weder dem BDG 1979 noch dem Vertragsbedienstetengesetz 1948 und nur selten – nämlich nur bei Besitz der EWR-Staatsbürgerschaft – dem PVG unterliegen, läßt auch die in den §§ 10 und 11 des Entwurfes vorgesehene Bestellung von Sicherheitsvertrauenspersonen nicht praktikabel erscheinen. Dennoch soll im Sinne einer gleichmäßigen Behandlung aller Bundesbediensteten durch geeignete Maßnahmen des Dienstgebers ein größtmöglicher Schutz und eine größtmögliche Sicherheit der Bediensteten auch im Hinblick auf den Schutzzweck jener für Bedienstete in Auslandsvertretungen nicht anzuwendenden Bestimmungen gewährleistet sein.

Zu § 2 (Begriffsbestimmungen):

Abs. 1 legt fest, daß unter Bediensteten alle Personen zu verstehen sind, die in einem öffentlich-rechtlichen oder privatrechtlichen Dienstverhältnis oder in einem Ausbildungsverhältnis zum Bund stehen und entspricht daher Art. 3 lit. a der Richtlinie 89/391.

Die in **Abs. 2** enthaltene Angabe, daß Dienstgeber der Bund ist, hat nur deklarativen Charakter. Wichtig ist die organisatorische Festlegung, welche Organe auf Grund der Bestimmungen des B-BSG für den Bund als Dienstgeber tätig zu werden haben. Wie schon bisher ist primäres Umsetzungsorgan für den Bedienstetenschutz der Dienststellenleiter und in baulichen Belangen der zuständige Gebäudeverwalter. Da jedoch bestimmte Entscheidungen – um eine einheitliche Vorgangsweise sicherzustellen oder wegen des finanziellen Umfanges der erforderlichen Maßnahmen – organisatorisch übergeordneten Ebenen vorbehalten sein können, liegt diesfalls die Handlungskompetenz bei den dafür auf Grund des Organisationsrechtes in Betracht kommenden Stellen.

Die Definitionen in den **Abs. 3, 4 und 5** (Dienststelle, Betriebe und Zentralstellen) entsprechen § 2 Abs. 1, 2 und 3 des geltenden BSG.

Abs. 6 legt fest, wie der Begriff "Organe der Arbeitsinspektion" zu verstehen ist.

Abs. 7 definiert den Begriff Arbeitsstätten. Arbeitsstätten sind demnach alle baulichen Anlagen, die als Amtsgebäude genutzt werden und Orte auf dem Gelände eines Amtsgebäudes, zu denen Bedienstete auf Grund ihrer Beschäftigung Zutritt haben. Auswärtige Arbeitsstellen sind Orte außerhalb von Arbeitsstätten, an denen dienstliche Tätigkeiten verrichtet werden.

Abs. 8 enthält eine eigenständige Definition des Begriffes "Arbeitsplatz", der sich von dem im BDG 1979 verwendeten Arbeitsplatzbegriff durch seine rein räumliche Anknüpfung unterscheidet.

Abs. 9 definiert die Arbeitsmittel, wobei auch insbesondere Verkehrs- und Transportmittel, Fördereinrichtungen und Aufzüge erfaßt werden. Zur Definition wird auch auf Art. 2 lit. a der Richtlinie 89/655 verwiesen.

Abs. 10 definiert die Arbeitsstoffe in Übereinstimmung mit dem Chemikalienrecht, weiters wird zur Definition auch auf Art. 2 lit. a der Richtlinie 80/1107 verwiesen.

Abs. 11 (Definition der Gefahrenverhütung) entspricht Art. 3 lit. d der Richtlinie 89/391.

Abs. 12 definiert den Stand der Technik in Übereinstimmung mit § 2 Abs. 8 Arbeitnehmer-Innenschutzgesetz – ASchG.

Abs. 13 stellt klar, daß die gewählte Form von personenbezogenen Bezeichnungen in gleicher Weise für beide Geschlechter gilt.

Zu § 3 (Allgemeine Pflichten des Dienstgebers):

Abs. 1 entspricht Art. 5 Abs. 1 und Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 89/391 sowie § 3 Abs. 1 BSG und verankert den allgemein anerkannten Grundsatz, daß der Dienstgeber für den Schutz seiner Bediensteten zu sorgen hat. Die Regelung über die Kosten entspricht Art. 6 Abs. 5 der Richtlinie 89/391. Dem Schutz der Sittlichkeit dienen insbesondere auch jene Regelungen im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, BGBl. Nr. 100/1993, die spezifische Sanktionen bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz vorsehen.

Abs. 2 verpflichtet den Dienstgeber, sich über den neuesten Stand der Technik und der Erkenntnisse auf dem Gebiet der Arbeitsgestaltung zu informieren. Die Richtlinie 89/391 sieht dazu vor: "Die Arbeitgeber sind verpflichtet, sich unter Berücksichtigung der in ihrem Unternehmen bestehenden Risiken über den neuesten Stand der Technik und der wissenschaftlichen Erkenntnisse auf dem Gebiet der Gestaltung von Arbeitsplätzen zu informieren und diese Kenntnisse an die Arbeitnehmervertreter, die im Rahmen dieser Richtlinie Mitbestimmungsrechte ausüben, weiterzugeben, um eine bessere Sicherheit und einen besseren Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer gewährleisten zu können."

Zu den einschlägigen Erkenntnissen gehören insbesondere jene auf dem Gebiet der Arbeitsmedizin, der Arbeitspsychologie und der Organisationspsychologie.

Abs. 3 und 4 entsprechen Art. 8 Abs. 3 lit. b und c sowie Art. 8 Abs. 5 der Richtlinie 89/391. In diesem Zusammenhang ist auch auf den Entwurf eines § 79a BDG 1979, § 29j Vertragsbedienstetengesetz 1948 und § 76e Richterdienstgesetz (Artikel II bis IV dieses Entwurfes) zu verweisen.

Abs. 5 sieht vor, daß eine geeignete Person mit der Durchführung und Einhaltung der notwendigen Schutzmaßnahmen zu beauftragen ist, wenn der Dienststellenleiter nicht selbst anwesend sein kann. Für eine wirksame Durchsetzung des Bedienstetenschutzes ist es unerlässlich, daß für jede Arbeitsstätte jemand für den Bedienstetenschutz "zuständig ist".

Abs. 6 dient der Umsetzung der Richtlinie 92/58, nähere Regelungen sollen durch Verordnung getroffen werden.

Zu § 4 (Ermittlung und Beurteilung der Gefahren, Festlegung von Maßnahmen):

Diese Regelungen stellen für den Bereich des Bedienstetenschutzes eine in ihrer systematischen Form und formalisierten Verfahrensweise grundlegende Neuerung gegenüber dem geltenden Recht dar. Die Verpflichtung zur Ermittlung und Beurteilung der Gefahren soll daher schrittweise in Kraft treten (siehe den 9. Abschnitt).

Abs. 1 regelt die allgemeine Evaluierungspflicht entsprechend Art. 6 Abs. 3 der Richtlinie 89/391 ("Beurteilung von Gefahren für Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer, unter anderem bei der Auswahl von Arbeitsmitteln, chemischen Stoffen und Zubereitungen und bei der Gestaltung von Arbeitsplätzen"). Diese Verpflichtung zur Ermittlung und Beurteilung wird in einer Reihe von Einzelrichtlinien konkretisiert (zB in den Richtlinien 89/656, 90/394, 90/679). In der Richtlinie 90/270 (Bildschirmarbeit) ist zB vorgesehen: "Der Arbeitgeber ist verpflichtet, eine Analyse der Arbeitsplätze durchzuführen, um die Sicherheits- und Gesundheitsbedingungen zu beurteilen, die dort für die beschäftigten Arbeitnehmer vorliegen; dies gilt insbesondere für die mögliche Gefährdung des Sehvermögens sowie für körperliche Probleme und psychische Belastungen." Evaluierungspflichten enthalten auch die Richtlinien auf dem Gebiet der Verwendung von Arbeitsstoffen (zB die Richtlinien 80/1107, 82/605, 83/477) sowie die Lärmrichtlinie (86/188). Besondere Regelungen über die Ermittlung und Beurteilung von Gefahren sind im 3., 4. und 6. Abschnitt vorgesehen.

Abs. 2 dient der Umsetzung des Art. 9 Abs. 1 der Richtlinie 89/391 ("Der Arbeitgeber muß über eine Ermittlung und Beurteilung der am Arbeitsplatz bestehenden Gefahren auch hinsichtlich der besonders gefährdeten Arbeitnehmergruppen verfügen"). Weiters ist auf Art. 3 Abs. 4 der Richtlinie 90/394 zu verweisen. Zu den besonders gefährdeten Arbeitnehmergruppen in diesem Sinne zählen schwangere und stillende Dienstnehmerinnen, Jugendliche und Behinderte. Abs. 2 verpflichtet zu einer generellen Berücksichtigung besonders gefährdeter bzw. schutzbedürftiger Personen bei der Ermittlung und Beurteilung in der Weise, daß zB festgestellt wird, ob sich bestimmte Arbeitsplätze bzw.

Arbeitsvorgänge für die Beschäftigung von Schwangeren oder Jugendlichen eignen. Die Formulierung "besonderer Personenschutz" entspricht § 6 des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes.

Die zur Umsetzung der Richtlinie 92/85 erforderlichen besonderen Regelungen über die Evaluierung betreffend schwangere Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillende Arbeitnehmerinnen werden im Mutterschutzgesetz 1979 (vgl. Art. VI Z 3 dieses Entwurfes) getroffen. Allfällige besondere Evaluierungspflichten im Zusammenhang mit der Beschäftigung Jugendlicher werden im Bundesgesetz über die Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen 1987 getroffen.

Abs. 3 erster Satz verpflichtet den Dienstgeber zur Festlegung der Schutzmaßnahmen. Diese Bestimmung entspricht Art. 6 Abs. 3 lit. a und Art. 9 Abs. 1 lit. b der Richtlinie 89/391 ("der Arbeitgeber muß die durchzuführenden Schutzmaßnahmen und, falls notwendig, die zu verwendenden Schutzmittel festlegen") sowie den in sonstigen Richtlinien vorgesehenen Regelungen über die Festlegung von Schutzmaßnahmen. Die Vorsorge für absehbare Betriebsstörungen umfaßt insbesondere auch Maßnahmen zur Evakuierung und die Festlegung der Schutz- und Rettungsausrüstung. Der dritte Satz entspricht Art. 6 Abs. 3 lit. a letzter Satzteil der Richtlinie 89/391.

Abs. 4 und 5 verpflichten zur Überprüfung und Aktualisierung der Ermittlung und Beurteilung und der Festlegung der Schutzmaßnahmen, zB nach Unfällen oder bei Änderungen, Einführung neuer Arbeitsmittel. Die Ermittlung und Beurteilung der Gefahren und die Festlegung der Schutzmaßnahmen auf Dienststellenebene ist von zentraler Bedeutung für den Bedienstetenschutz. Diese Instrumente des Bedienstetenschutzes wären aber wertlos, wenn sie nicht auf dem letzten Stand gehalten werden. In diesem Zusammenhang ist auf Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 89/391 zu verweisen: "Der Arbeitgeber muß darauf achten, daß diese Maßnahmen den sich ändernden Gegebenheiten angepaßt werden und muß eine Verbesserung der bestehenden Arbeitsbedingungen anstreben."

Nach **Abs. 6** steht es dem Dienstgeber frei, die Ermittlung und Beurteilung der Gefahren und die Festlegung von Schutzmaßnahmen durch fachlich geeignete Bedienstete durchzuführen oder erforderlichenfalls externe Fachleute damit zu beauftragen.

Zu § 5 (Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente):

Die Ermittlung und Beurteilung der Gefahren und die Festlegung von Maßnahmen zur Gefahrenverhütung sind zu dokumentieren. Die Richtlinie 89/391 spricht im Zusammenhang mit der Ermittlung und Beurteilung und der Festlegung von Schutzmaßnahmen von "Dokumenten". Nach Art. 10 Abs. 3 der Richtlinie 89/391 haben die Arbeitgeber geeignete Maßnahmen zu treffen, damit die "Arbeitnehmer mit besonderer Funktion" oder die "Arbeitnehmervertreter mit besonderer Funktion" zu diesen Dokumenten Zugang haben.

Nach Art. 9 Abs. 2 der Richtlinie 89/391 haben die Mitgliedstaaten unter Berücksichtigung der Art der Tätigkeiten und der Größe der Unternehmen die Pflichten der verschiedenen Unternehmenskategorien betreffend die Erstellung dieser Dokumente festzulegen. Es ist daher eine Differenzierung bezüglich Inhalt und Umfang der Dokumente zulässig, nicht aber eine generelle Ausnahme von der Erstellung der Dokumente. Nähere Bestimmungen über die zu erstellenden Dokumente wären in den Durchführungsverordnungen zu treffen. Dabei wird auf besondere Regelungen in den Einzelrichtlinien Bedacht zu nehmen sein.

Finanzielle Auswirkungen zu den §§ 4 und 5:

Die erstmalige Durchführung einer Gefahrenevaluierung und Dokumentation ("Erstevaluierung") wird – wie auch die Erfahrungen in der Wirtschaft mit dem ASchG zeigen – einen gewissen administrativen Mehraufwand in den Dienststellen bei den dort für Fragen des Bedienstetenschutzes zuständigen Organen bewirken, wobei auch der Fall eintreten kann, daß eine Hilfestellung durch externe Fachleute (Sicherheitsfachkräfte, Arbeitsmediziner eines arbeitsmedizinischen Zentrums) zugekauft oder – bevor mit der Evaluierung begonnen wird – eigenes Personal geschult werden muß.

Der Aufwand für die Erstevaluierung ist schwer abzuschätzen. Wenngleich bundesweit für rund 170 000 Bedienstete (Anzahl in Vollbeschäftigtenäquivalenten) Evaluierungen vorzunehmen sein werden, lassen sich doch zahlenmäßig große Gruppen gleichartiger Arbeitsplätze feststellen – rein administrative Verwaltungstätigkeit: "Büroarbeitsplatz" mit oder ohne Bildschirmarbeit, Lehrerarbeitsplätze, gleichartige Laborarbeitsplätze, usw. – für die in ähnlicher Weise vorgegangen werden kann oder die zusammenfassend behandelt werden können. Die Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente sind ohnehin durch Verordnung zu regeln (§ 18 Z 1). Als pauschaler Schätzwert für den durch die Erstevaluierung ausgelösten administrativen Mehraufwand wird kalkulatorisch jener finanzielle Aufwand angesetzt, der dem 1,5fachen der gesetzlich vorgeschriebenen

Mindesteinsatzzeit der Sicherheitsfachkräfte entspricht (vgl. Erläuterungen zu § 75). Es wurde ferner angenommen, daß sich dieser einmalige Aufwand entsprechend dem gestaffelten Inkrafttreten der Evaluierungsverpflichtung (§ 93) auf die Jahre 1999 bis 2001 verteilen wird. Die Erstevaluierung ist für die Gefahrenklassen I und II, also Dienststellen (Dienststellenteile) mit hohem und mittlerem Gefährdungspotential (betrifft rund 6 000 bzw. 40 000 Bedienstete), somit ab 1. Juli 1999 zu beginnen und spätestens am 31. Dezember 2000 abzuschließen und zu dokumentieren. Für die Gefahrenklasse III, also Dienststellen (Dienststellenteile) mit geringem Gefährdungspotential (betrifft rund 124 000 Bedienstete vor allem auf Büroarbeitsplätzen und in Schulen), ist ab 1. Jänner 2000 zu beginnen und spätestens am 30. Juni 2001 abzuschließen. Es besteht jedoch kein Einwand dagegen, daß die Ressorts mit der Erstevaluierung bereits früher – vor Eintreten der gesetzlichen Verpflichtung – beginnen und sie abschließen. Auf die bereits bestehende Pflicht zur Bestellung von arbeitsmedizinischen Zentren für die Gefahrenklassen I und II bzw. ab 1. Jänner 2000 für die Gefahrenklasse III, die in diesen Entwurf übernommen wird, und die neu vorgesehene Pflicht zur Bestellung von Sicherheitsfachkräften ab 1. Jänner 2000 (Gefahrenklassen I und II) bzw. ab 1. Jänner 2001 (Gefahrenklasse III) wird hingewiesen (§ 102). Die erstmalige Durchführung der Evaluierung und Dokumentation kann nicht in die Mindesteinsatzzeit der Präventivdienste eingerechnet werden, wohl aber die in weiterer Folge notwendigen Anpassungen der Evaluierung und Dokumentation.

Zu § 6 (Einsatz der Bediensteten):

Abs. 1 und 2 entsprechen Art. 6 Abs. 3 lit. b und d der Richtlinie 89/391.

Abs. 3 sieht ein Beschäftigungsverbot für Bedienstete vor, die an körperlichen Schwächen oder Gebrechen leiden.

Abs. 4 stellt die Grundlage für jene Beschäftigungsverbote und Beschränkungen für Frauen dar, die aus arbeitsmedizinischer Sicht notwendig sind. Diese Bestimmung ist durch Erlassung einer Verordnung zu konkretisieren (§ 18 Z 2). Bis dahin wird – wie auch im Bereich des ASchG – als Übergangsrecht die Verordnung über Beschäftigungsverbote und -beschränkungen für weibliche Arbeitnehmer, BGBl. Nr. 696/1976, auf Gesetzesstufe auch im Bereich des Bundesdienstes in Kraft gesetzt. Bei der Auslegung des § 6 Abs. 4 B-BSG ist § 1 Abs. 2 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz zu beachten, wonach nur jene Verwendungen vom Grundsatz der Gleichbehandlung von Frauen und Männern und der Frauenförderung ausgenommen werden dürfen, für die ein bestimmtes Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die Ausübung der vorgesehenen Tätigkeit darstellt. Die sich aus Abs. 4 allenfalls ergebenden Beschäftigungsverbote/beschränkungen für weibliche Bedienstete sind daher eng auszulegen und haben dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit zu entsprechen. Nach den allgemeinen Grundsätzen der Gefahrenverhütung (§ 7) ist als Grundlage für Beschäftigungsverbote nicht nur die arbeitsmedizinische Sicht, sondern auch der "Stand der Technik" zu berücksichtigen.

Abs. 5 sieht Schutzvorschriften für behinderte Bedienstete vor. Die Regelung berücksichtigt Anhang I Z 20 und Anhang II Z 15 der Richtlinie 89/654 (Arbeitsstätten sind gegebenenfalls behindertengerecht zu gestalten. Dies gilt insbesondere für ... Arbeitsplätze, an denen Behinderte unmittelbar tätig sind).

Bei der Bestimmung kann nicht auf den Begriff der "begünstigten Behinderten" nach dem Behinderteneinstellungsgesetz abgestellt werden, da dieser kein sachgerechtes Kriterium für Schutzmaßnahmen im Sinne des vorliegenden Entwurfes darstellt. So können bestimmte Krankheiten (zB Diabetes, Asthma und sonstige Lungenfunktionserkrankungen) bestimmte besondere Schutzmaßnahmen erforderlich machen bzw. bewirken, daß die betroffenen Dienstnehmer zu bestimmten Tätigkeiten nicht eingesetzt werden dürfen, obwohl keine mindestens 50%ige Minderung der Erwerbsfähigkeit vorliegt. Gleiches gilt zB für Dienstnehmer, denen Gliedmaßen fehlen, auch wenn dies nach sozialrechtlichen Vorschriften nur eine Minderung der Erwerbsfähigkeit von weniger als 50% darstellt. In diesem Zusammenhang ist auch anzumerken, daß nach geltendem Recht die Arbeitsinspektionsärzte/ärztinnen regelmäßig mit der gesundheitlichen Eignung für bestimmte Tätigkeiten bzw. mit der Frage nach der Notwendigkeit besonderer Schutzmaßnahmen auch hinsichtlich von Dienstnehmern befaßt werden, die keine begünstigten Behinderten im Sinne des Behinderteneinstellungsgesetzes sind.

Besondere Schutzvorschriften für die Beschäftigung von Jugendlichen werden nicht im vorliegenden Entwurf geregelt, sondern ergeben sich aus dem Bundesgesetz über die Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen 1987 sowie in der dazu ergangenen Verordnung über Beschäftigungsverbote und -beschränkungen für Jugendliche. Besondere Schutzvorschriften für schwangere Dienstnehmerinnen sind im Mutterschutzgesetz 1979 geregelt.

68

1574 der Beilagen

Zu § 7 (Grundsätze der Gefahrenverhütung):

Diese Bestimmung entspricht Art. 6 Abs. 2 der Richtlinie 89/391. Eine Konkretisierung dieser Grundsätze erfolgt durch die dazu ergangenen Einzelrichtlinien, zB für den Umgang mit gesundheitsgefährdenden Arbeitsstoffen oder für die Bildschirmarbeit. Nähere Regelungen zu den Grundsätzen der Gefahrenverhütung für bestimmte Bereiche werden in den entsprechenden Abschnitten dieses Entwurfes getroffen. Die Grundsätze der Gefahrenverhütung sind einerseits vom Dienstgeber zu berücksichtigen, zB bei der Festlegung von Schutzmaßnahmen, andererseits bei der Erlassung von Durchführungsverordnungen.

Die Formulierungen entsprechen wörtlich Art. 6 Abs. 2 der Richtlinie 89/391.

Zu § 8 (Koordination):

Abs. 1 regelt die Koordination und Information bei Beschäftigung von Arbeitnehmern, die nicht in einem Dienstverhältnis zum Bund stehen (zB bei betriebsfremden Reinigungskräften, Service- und Wartungspersonal, Bewachungspersonal) zwischen deren Arbeitgebern und dem Bund. Die Bestimmung entspricht Art. 6 Abs. 4 der Richtlinie 89/391 (Zusammenarbeit, Koordination, Information). Weiters wird auf Art. 12 Abs. 2 der Richtlinie 89/391 verwiesen. Diese Regelungen gelten für Dienststellen und auswärtige Arbeitsstellen in gleicher Weise.

Abs. 2 enthält Verpflichtungen des Bundes bei der Beschäftigung von Arbeitnehmern, die nicht Bedienstete des Bundes sind, in Arbeitsstätten. Diese Regelung gilt nicht für auswärtige Arbeitsstellen.

Z 1 regelt die Information und Unterweisung der nicht beim Bund beschäftigten Arbeitnehmer. Dabei ist zu berücksichtigen, daß die Arbeitgeber dieser Arbeitnehmer häufig gar nicht in der Lage sein werden, eine ausreichende Information und Unterweisung vorzunehmen, da sie mit den konkreten Verhältnissen der Dienststelle nicht ausreichend vertraut sind. Die Informations- und Unterweisungspflicht für dienststellenfremde Arbeitnehmer ist jedoch auf die in der Arbeitsstätte bestehenden Gefahren eingeschränkt, weil der Bund nur insoweit verpflichtet werden kann, als es sich um der eigenen Sphäre zuzuordnende Gefahren handelt.

Z 2 entspricht Art. 10 Abs. 2 der Richtlinie 89/391, wonach die Arbeitgeber der hinzugezogenen Unternehmen angemessene Informationen erhalten müssen, die für die betreffenden Arbeitnehmer bestimmt sind. Der Bund wird ergänzend zur Informationspflicht nach Abs. 1 verpflichtet, im erforderlichen Ausmaß Zugang zu den Dokumenten betreffend die Ermittlung und Beurteilung der Gefahren und die Festlegung der Maßnahmen zu gewähren.

Z 3 verpflichtet zur gemeinsamen Festlegung der Schutzmaßnahmen, weil einerseits zu den notwendigen Schutzmaßnahmen auch konkrete Vorkehrungen in der Dienststelle gehören, die von den Arbeitgebern der hinzugezogenen Arbeitnehmer nicht getroffen werden können, und andererseits die für die Dienststelle Verantwortlichen häufig bei Einsatz hinzugezogener Arbeitnehmer (zB Reinigungskräfte, Servicepersonal) die Arbeitsabläufe, die verwendeten Arbeitsmittel, die verwendeten Arbeitsstoffe usw. nicht ausreichend kennen oder beurteilen können und daher auch nicht allein die notwendigen Schutzmaßnahmen treffen können. Ein wirksamer Schutz der hinzugezogenen Arbeitnehmer kann daher nur im Zusammenwirken der Beteiligten gewährleistet werden.

Z 4 verpflichtet den Bund, für die Durchführung jener Maßnahmen zu sorgen, die in der betreffenden Dienststelle zu treffen sind.

Abs. 3 stellt klar, daß die Verantwortlichkeit der Arbeitgeber der hinzugezogenen Arbeitnehmer durch die in den Abs. 1 und 2 festgelegten Koordinations- und Informationspflichten nicht eingeschränkt wird.

Abs. 4 stellt die Abgrenzung von der Überlassung klar.

Zu § 9 (Überlassung):

Diese Bestimmung entspricht der Richtlinie 91/383.

Abs. 1 definiert die Überlassung.

Abs. 2 entspricht Art. 8 der Richtlinie 91/383 und legt fest, daß der Bund für die Dauer der Überlassung als Dienstgeber für die dem Bund zur Verfügung gestellten Arbeitnehmer gilt.

Abs. 3 entspricht Art. 7 der Richtlinie 91/383 und Art. 10 Abs. 2 der Richtlinie 89/391.

Abs. 4 entspricht Art. 3 der Richtlinie 91/383.

Abs. 5 berücksichtigt die besonderen Erfordernisse bei Überlassung von Arbeitnehmern zu Tätigkeiten, für die Eignungs- und Folgeuntersuchungen erforderlich sind. Der Bund muß sich nachweislich verge-

wissern, daß die Untersuchungen durchgeführt wurden. Weiters müssen den Überlassern die notwendigen Informationen und Unterlagen zur Verfügung gestellt werden, damit diese ihren Pflichten im Zusammenhang mit besonderen Untersuchungen nachkommen können. Überlassungen können vereinzelt auch zwischen Gebietskörperschaften erfolgen.

In diesem Zusammenhang ist auch auf Art. 5 der Richtlinie 91/383 zu verweisen, wonach die Mitgliedstaaten verbieten können, daß Leiharbeiter zu Tätigkeiten eingesetzt werden, für die nach den einzelstaatlichen Vorschriften eine besondere ärztliche Überwachung vorgesehen ist. Der vorliegende Entwurf macht von dieser Ermächtigung nicht Gebrauch, da davon auszugehen ist, daß bei Einhaltung der in Abs. 5 geregelten besonderen Pflichten ein ausreichender Schutz der Arbeitnehmer gewährleistet werden kann.

Zu §§ 10 und 11 (Bestellung von Sicherheitsvertrauenspersonen, Aufgaben und Beteiligung der Sicherheitsvertrauenspersonen):

Die Richtlinie 89/391 sieht "Arbeitnehmervertreter mit einer besonderen Funktion bei der Sicherheit und beim Gesundheitsschutz" vor und definiert diese als "jede Person, die gemäß den nationalen Rechtsvorschriften bzw. Praktiken gewählt, ausgewählt oder benannt wurde, um die Arbeitnehmer in Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit zu vertreten" (Art. 3 lit. c). In zahlreichen Bestimmungen der einschlägigen Richtlinien sind Informations- und Mitwirkungsrechte vorgesehen, die entweder den "Arbeitnehmervertretern mit besonderer Funktion" oder den Arbeitnehmern zustehen. Soweit also keine solchen Arbeitnehmervertreter mit besonderer Funktion bestehen (bzw. in der innerstaatlichen Gesetzgebung nicht vorgesehen sind), wäre bei der Umsetzung der betreffenden Richtlinien jeweils eine Mitwirkung und Beteiligung aller Arbeitnehmer vorzusehen.

Da eine entsprechende Mitwirkung und Beteiligung aller Bediensteten in der Praxis bei größeren Dienststellen nicht zweckmäßig ist, werden als Dienstnehmervertreter mit besonderer Funktion Sicherheitsvertrauenspersonen vorgesehen (**Abs. 1**). Die Mindestanzahl der Sicherheitsvertrauenspersonen soll durch Verordnung geregelt werden.

In Dienststellen mit bis zu zehn Bediensteten erscheint eine Bestellung von Sicherheitsvertrauenspersonen weder erforderlich noch zweckmäßig, weil bei so kleinen Dienststellen eine entsprechende Mitwirkung und Beteiligung aller Bediensteten ohne Schwierigkeiten möglich ist. **Abs. 2** sieht daher vor, daß Sicherheitsvertrauenspersonen in jenen Dienststellen zu bestellen sind, in denen regelmäßig mehr als zehn Bedienstete beschäftigt sind. Wenn nicht mehr als 50 Bedienstete in der Dienststelle beschäftigt sind, kann ein Personalvertreter die Aufgaben einer Sicherheitsvertrauensperson übernehmen.

Abs. 3 bestimmt, daß bei Bestellung der Sicherheitsvertrauenspersonen das Einvernehmen mit dem zuständigen Personalvertretungsorgan hergestellt werden muß.

Abs. 4 legt fest, daß für Arbeitsstätten von Dienststellen, in denen regelmäßig mehr als 50 Bedienstete beschäftigt sind, eine gesonderte Bestellung von Sicherheitsvertrauenspersonen erfolgen muß. Sicherheitsvertrauenspersonen können für Arbeitsstätten und auswärtige Arbeitsstellen bestellt werden, wenn dies auf Grund der örtlichen Verhältnisse oder aus organisatorischen oder fachlichen Gründen zweckmäßig ist.

Die Sicherheitsvertrauenspersonen sind auf die Dauer von vier Jahren zu bestellen; eine vorzeitige Abberufung kann nur auf Verlangen der Personalvertretung (**Abs. 5**) erfolgen. Weiters erlischt die Funktion in bestimmten anderen Fällen (Zurücklegung der Funktion, Enden des Dienstverhältnisses, Versetzung, längerfristige Verhinderung an der Aufgabenerfüllung). Für Sicherheitsvertrauenspersonen soll ein besonderes Benachteiligungsverbot, das ua. auch den Versetzungsfall betrifft (§ 79b BDG 1979, § 29k Vertragsbedienstetengesetz 1948) gelten. Bestellt werden dürfen nur jene Bedienstete, die die persönlichen und fachlichen Voraussetzungen erfüllen. Den Sicherheitsvertrauenspersonen muß ermöglicht werden, Fachkenntnisse zu erwerben und zu erweitern (**Abs. 6**).

Abs. 7 sieht vor, daß Sicherheitsvertrauenspersonen ihre Aufgaben während der Dienstzeit erfüllen können und ihnen die erforderlichen Mittel seitens des Dienstgebers zur Verfügung zu stellen sind.

Die Namen der Sicherheitsvertrauenspersonen sind dem Arbeitsinspektorat mitzuteilen (**Abs. 8**).

Abs. 9 stellt klar, daß die Bestellung von Sicherheitsvertrauenspersonen nicht die Verantwortlichkeit des Dienstgebers im Bereich des Bedienstetenschutzes einschränken kann und daß die Verantwortlichkeit nicht auf Sicherheitsvertrauenspersonen übertragen werden kann. Dazu wird auch auf Art. 5 Abs. 3 der Richtlinie 89/391 verwiesen. Die in diesem Bundesgesetz vorgesehenen Pflichten der Bediensteten gelten auch für die Sicherheitsvertrauensperson.

Zu § 11 Abs. 1 wird auf Art. 3 lit. c der Richtlinie 89/391 verwiesen.

Abs. 2 enthält eine Verfassungsbestimmung, derzufolge für Sicherheitsvertrauenspersonen bei Ausübung ihrer Aufgaben Weisungsfreiheit besteht. Die Formulierung orientiert sich zwar an § 25 Abs. 1, erster Satz Bundes-Personalvertretungsgesetz – PVG. Da – anders als im Bereich des Personalvertretungsrechtes – das in Art. 20 B-VG verankerte Weisungsrecht des Dienstgebers in dienstlichen Belangen durch den Aufgabenbereich der Sicherheitsvertrauensperson berührt erscheint und keine bei der Erlassung des B-VG vorgefundene Ausnahme von der Weisungsungebundenheit von Bundesbediensteten bildet, ist eine Verfassungsbestimmung erforderlich.

In den in den Art. II bis IV dieses Entwurfes enthaltenen Vorschriften auf dem Gebiet des Dienstrechtes werden begleitende Regelungen getroffen, die sicherstellen, daß entsprechend Art. 11 Abs. 4 der Richtlinie 89/391 den Sicherheitsvertrauenspersonen aus ihrer Tätigkeit keinerlei Nachteile entstehen dürfen.

Zu den **Abs. 3 bis 6** wird auf Art. 6, Art. 10 Abs. 3, Art. 11 Abs. 2 und 3 sowie 12 Abs. 6 der Richtlinie 89/391 verwiesen. Der Begriff "verlangen" im Sinne dieses Gesetzes ist im Sinne eines nachdrücklichen Anregungsrechts zu verstehen und löst daher keinesfalls ein bescheidmäßig zu erledigendes Verwaltungsverfahren aus. Beim Bund ist die Personalvertretung flächendeckend organisiert, sodaß eine subsidiäre Zuständigkeit der Sicherheitsvertrauensperson für Mitwirkungsrechte der Personalvertretung nicht in Betracht kommt.

Finanzielle Auswirkungen:

Es ist von rund 1 800 Dienststellen mit mehr als zehn Bediensteten auszugehen. An rund 1 000 Dienststellen wird ein Mitglied der Personalvertretung die Aufgaben einer Sicherheitsvertrauensperson übernehmen können. Wendet man die Mindestanzahl für Sicherheitsvertrauenspersonen gemäß der Verordnung des Bundesministers für Arbeit und Soziales über Sicherheitsvertrauenspersonen (SVP-VO), BGBl. Nr. 172/1996, auch beim Bund an, sind rund 3 000 Sicherheitsvertrauenspersonen gemäß dem B-BSG (inklusive jener, die gleichzeitig Mitglied der Personalvertretung sind) zu bestellen.

Für die notwendige Ausbildung der Sicherheitsvertrauenspersonen (voraussichtlich Kurs im Ausmaß von etwa 24 Unterrichtsstunden) wurden auf Grund von Recherchen bei diversen Organisationen, die derartige Ausbildungen im Bereich des ASchG anbieten, rund 3 000 S je auszubildender Sicherheitsvertrauensperson veranschlagt (inkl. Reisespesen).

Der durchschnittliche monatliche Ausfall an Arbeitszeit durch die Tätigkeit als Sicherheitsvertrauensperson wird mit etwa zwei Stunden pro Monat eines Bediensteten der Verwendungs/Entlohnungsgruppe B/A2/b (Jahresaufwand 475 000 S, Jahresarbeitsleistung 1 600 Arbeitsstunden) angenommen.

Die Bestellung der Sicherheitsvertrauenspersonen soll ab Inkrafttreten dieses Gesetzes erfolgen und wird realistisch bis Mitte des Jahres 2000 abgeschlossen sein, sodaß die Sicherheitsvertrauenspersonen ihre Tätigkeit innerhalb dieses Zeitraumes aufnehmen werden.

Weiters wurde davon ausgegangen, daß die Ausbildung der Sicherheitsvertrauenspersonen im Zeitraum zwischen Juli 1999 und spätestens Juli 2001 absolviert werden und sich die erstmaligen Aufwendungen deshalb auf etwa diese drei Jahre verteilen werden.

Zu § 12 (Information):

Ein wirksamer Bedienstetenschutz kann nur durch Mitwirkung der Bediensteten erreicht werden. Voraussetzung für eine aktive Mitarbeit zur Verringerung oder Beseitigung der Gefahren ist eine ausreichende Information der Bediensteten, die insbesondere die Grundlage dafür schaffen muß, daß sich die Bediensteten der bestehenden Gefahren bewußt werden, die zur Beseitigung oder Verringerung der Gefahren zur Verfügung stehenden Möglichkeiten kennen und deren Sinnhaftigkeit einsehen. Der Information der Bediensteten kommt daher eine zentrale Bedeutung zu.

In Übereinstimmung mit den einschlägigen Richtlinien wird auch im vorliegenden Entwurf zwischen Information ("Unterrichtung" in den Richtlinien) und Unterweisung unterschieden. Während die Unterweisung vor allem verhaltensbezogene Anweisungen beinhaltet bzw. zum Teil als "Schulung" zu verstehen ist, die auf den konkreten Arbeitsplatz bzw. Aufgabenbereich der Bediensteten abstellt, soll die Information darüber hinausgehendes Wissen vermitteln, um die Bediensteten in die Lage zu versetzen, ihre Mitwirkungsrechte auszuüben, ihre Pflichten zu erfüllen und auf eine Fortentwicklung des Bedienstetenschutzes in den einzelnen Dienststellen hinzuwirken.

Die Informationspflichten sind auch im Zusammenhang mit den Pflichten der Bediensteten zu sehen.

Die Information der Bediensteten in bestimmten Angelegenheiten kann durch eine Information und Beteiligung der Sicherheitsvertrauenspersonen oder der Personalvertretung ersetzt werden. In bestimmten Angelegenheiten ist hingegen jedenfalls eine Information der einzelnen Bediensteten erforderlich. Es handelt sich um Angelegenheiten, in denen auch die einschlägigen Richtlinien von einer Information der einzelnen Bediensteten ausgehen.

Die allgemeinen Pflichten betreffend die Information (Unterrichtung) sind in Art. 10 der Rahmenrichtlinie 89/391 geregelt. Die dazu ergangenen Einzelrichtlinien enthalten zahlreiche Informationspflichten, zB Art. 7 der Richtlinie 89/654, Art. 6 der Richtlinie 89/655, Art. 7 der Richtlinie 89/656, Art. 6 der Richtlinie 90/269, Art. 6 der Richtlinie 90/270, Art. 11 und 12 der Richtlinie 90/394, Art. 9 und 10 der Richtlinie 90/679, Art. 7 der Richtlinie 92/58 und Art. 7 der Richtlinie 91/383, ähnliches gilt für bereits früher erlassene Richtlinien zB Art. 2 Abs. 2 und 11 der Richtlinie 82/605, Art. 14 der Richtlinie 83/477, Art. 5 der Richtlinie 88/364 und Art. 1 Z 2 lit. b der Richtlinie 88/642. Diese Bestimmungen sehen zum Teil ausdrücklich eine Information der einzelnen Bediensteten vor, zum Teil kann nach den innerstaatlichen Rechtsvorschriften diese Information durch eine Information der Dienstnehmervertreter ersetzt werden, sofern solche bestehen.

Der vorliegende Entwurf enthält die allgemeinen Grundsätze betreffend die Information im Sinne der Rahmenrichtlinie, konkrete Durchführungsbestimmungen unter Berücksichtigung der Informationspflichten der Einzelrichtlinien sollen durch Verordnung getroffen werden. Dabei wird auch besonders darauf zu achten sein, daß einzelne Richtlinien auf jeden Fall – unabhängig vom Bestehen einer Personalvertretung – die Information der einzelnen Bediensteten verlangen.

Abs. 1 entspricht der Richtlinie 89/391, insbesondere Art. 10, und enthält die grundsätzliche Verpflichtung der Dienstgeber, für eine ausreichende Information der Bediensteten zu sorgen.

Abs. 2 stellt klar, daß eine einmalige Information der Bediensteten, zB vor Aufnahme der Tätigkeit, nicht ausreicht, sondern zur Gewährleistung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes die Bediensteten über aktuelle Informationen verfügen müssen, und daher gegebenenfalls ergänzende bzw. neuerliche Informationen notwendig sind.

Abs. 3 entspricht Art. 8 Abs. 3 lit. a der Richtlinie 89/391.

Abs. 4 legt fest, daß die zur Verfügung gestellten Informationen in verständlicher Form zu erfolgen haben.

Abs. 5 geht davon aus, daß auf manchen Gebieten eine mündliche Information nicht ausreicht oder nicht zweckmäßig ist, sondern geeignete Unterlagen erforderlich sind. Die Aushändigung von Betriebsanleitungen, Beipacktexten und Sicherheitsdatenblättern an die Bediensteten kann einen wertvollen Beitrag zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes darstellen.

Abs. 6 schafft die Grundlage dafür, bestimmte Informationspflichten durch eine Information der Personalvertretung zu erfüllen, ohne daß es einer Information der einzelnen Bediensteten bedarf. Inwieweit eine Information der Dienstnehmervertreter (Sicherheitsvertrauensperson, Personalvertretung) ausreicht, ist unter Bedachtnahme auf die oben angeführten Bestimmungen der Richtlinien in den Durchführungsverordnungen bei den einzelnen Informationspflichten festzulegen.

Abs. 7 regelt jene Fälle, in denen in Übereinstimmung mit den Richtlinien nur eine subsidiäre Information der einzelnen Bediensteten vorgesehen wird, also die Informationspflicht gegenüber den Bediensteten nur zum Tragen kommt, wenn weder Sicherheitsvertrauenspersonen noch eine Personalvertretung errichtet sind.

Zu § 13 (Anhörung und Beteiligung):

Abs. 1 regelt die Anhörung der Bediensteten entsprechend Art. 11 Abs. 1 der Richtlinie 89/391. Da die Richtlinie vorsieht, daß "die Arbeitnehmer" anzuhören sind, kann das Anhörungsrecht nicht nur subsidiär für den Fall vorgesehen werden, daß keine Vertreter der Bediensteten (Sicherheitsvertrauensperson, Personalvertretung) bestellt sind.

Abs. 2 regelt hingegen die Fälle des subsidiären Anhörungs- und Beteiligungsrechtes der Bediensteten. Die Anhörungsrechte der Sicherheitsvertrauenspersonen sind in § 11 geregelt, die Anhörungsrechte der Personalvertretung sind im Bundes-Personalvertretungsgesetz geregelt. Abs. 2 entspricht Art. 11 Abs. 2 lit. b und d der Richtlinie 89/391, besondere Vorschriften über die (subsidiäre) Beteiligung und den Zugang zu Unterlagen enthalten auch Art. 6 Abs. 3 lit. b der Richtlinie 89/391, weiters folgende Richtlinien: 89/654 (Art. 8), 89/655 (Art. 8), 82/605 (Art. 2 Abs. 5 und Art. 8 Abs. 4), 83/477 (Art. 3 Abs. 4 und Art. 11 Abs. 2 und Art. 14), 90/394 (Art. 13), 90/679 (Art. 12), 92/58 (Art. 8).

Zu § 14 (Unterweisung):

Eine ausreichende und verständliche Unterweisung stellt ebenso wie die Information der Bediensteten eine wesentliche Grundlage für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz dar. Die allgemeinen Pflichten betreffend die Unterweisung sind in Art. 12 der Rahmenrichtlinie 89/391 geregelt. Die dazu ergangenen Einzelrichtlinien enthalten zahlreiche Unterweisungspflichten, zB Art. 7 der Richtlinie 89/655, Art. 6 der Richtlinie 90/269, Art. 6 der Richtlinie 90/270, Art. 11 der Richtlinie 90/394, Art. 9 der Richtlinie 90/679, Art. 7 der Richtlinie 92/58 (der in diesem Zusammenhang eine "angemessene Schulung" verlangt) und Art. 4 der Richtlinie 91/383, siehe weiters Art. 1 der Richtlinie 88/364.

Der vorliegende Entwurf enthält die allgemeinen Grundsätze betreffend die Unterweisung im Sinne der Rahmenrichtlinie, konkrete Durchführungsbestimmungen unter Berücksichtigung der Unterweisungspflichten der Einzelrichtlinien sollen durch Verordnung getroffen werden.

Zur Unterweisung über Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz liegt eine Broschüre der EU-Kommission vor, die sich auch mit den Lernzielen und Lehrmethoden befaßt (herausgegeben 1992, ISBN 92-826-4575-4).

Abs. 1 und 2 entsprechen Art. 12 Abs. 1 und 4 der Richtlinie 89/391, ergänzt um die neuerliche Unterweisung nach Unfällen oder Beinahe-Unfällen sowie die jährliche Wiederholung der Unterweisung (Art. 12 verlangt eine regelmäßige Wiederholung der Unterweisung).

Abs. 3 entspricht Art. 12 Abs. 1 der Richtlinie 89/391, die verlangt, daß die Unterweisung des Bediensteten "eigens auf seinen Arbeitsplatz oder seinen Aufgabenbereich ausgerichtet ist", und daß die Unterweisung an die Entwicklung der Gefahrenmomente und an die Entwicklung neuer Gefahren angepaßt ist. Klargestellt wird, daß bei der Unterweisung auch auf absehbare Störungen Bedacht zu nehmen ist, insbesondere auch im Hinblick auf die in § 3 Abs. 4 und 5 vorgesehenen Pflichten des Dienstgebers und die in § 15 vorgesehenen Pflichten der Bediensteten.

Abs. 4 verankert den allgemein anerkannten Grundsatz, daß die Unterweisung dem Erfahrungsstand der Bediensteten angepaßt sein und in verständlicher Form erfolgen muß. Die Unterweisung in der Muttersprache der Bediensteten oder einer sonst für sie verständlichen Sprache soll gewährleisten, daß gefährliche Mißverständnisse auf Grund nicht ausreichender Sprachkenntnisse ausgeschlossen werden.

Abs. 5 entspricht Art. 12 Abs. 1 der Richtlinie 89/391 und der häufig geübten Praxis.

Zu § 15 (Pflichten der Bediensteten):

Abs. 1 bis 5 entsprechen Art. 13 der Richtlinie 89/391, weiters wird auf Art. 10 Abs. 2 der Richtlinie 90/679 verwiesen.

Abs. 6 entspricht Art. 8 Abs. 3 und 5 der Richtlinie 89/391. Gemäß § 3 Abs. 4 und 5 hat der Dienstgeber für Gefahrensituationen vorzusorgen. Bei ernster und unmittelbarer Gefahr müssen Bedienstete selbst tätig werden, wenn

- der/die zuständige Vorgesetzte oder die sonst zuständige Person nicht erreichbar ist,
- die Vorgangsweise für solche Fälle bereits bei Festlegung der Schutzmaßnahmen festgelegt wurde,
- die Bediensteten vorher über die Gefahr und die zu treffenden Maßnahmen informiert wurden,
- bei der Unterweisung solche Fälle berücksichtigt wurden,
- ihnen die notwendigen technischen Mittel zur Verfügung stehen und
- ihnen die notwendigen Maßnahmen zumutbar sind, sie also dadurch insbesondere nicht einer ernsten zusätzlichen Gefahr ausgesetzt werden.

Abs. 7 entspricht Art. 13 Abs. 2 lit. e und f, **Abs. 8** Art. 5 Abs. 3 der Richtlinie 89/391.

Zu § 16 (Aufzeichnungen und Berichte über Dienst- und Arbeitsunfälle):

Diese Bestimmung entspricht Art. 9 Abs. 1 lit. c und d der Richtlinie 89/391 mit der Maßgabe, daß bei der Aufzeichnungspflicht auch bestimmte "Beinaheunfälle" erfaßt werden, sofern sie von den Bediensteten gemeldet werden. Der Aufzeichnungspflicht über Dienst- und Arbeitsunfälle kann auch durch die Aufbewahrung eines Durchschlages der an den Unfallversicherungsträger erstatteten Meldung entsprochen werden. Diese Aufzeichnungen werden von den Dienststellenleitern zu führen sein.

Gleiches gilt für die auf Verlangen des Arbeitsinspektorates zu erstellenden Berichte über Dienst- und Arbeitsunfälle. Diese Regelung zielt nicht auf allgemeine Berichte über das Unfallgeschehen ab, sondern auf einen Bericht zu einem konkreten Unfall, wenn zB auf Grund der Unfallmeldung der Ablauf und die Ursache des Unfalles sowie die getroffenen oder zu treffenden Maßnahmen nicht klar sind.

Zu § 17 (Instandhaltung, Reinigung, Prüfung):

Diese Bestimmung entspricht Art. 6 der Richtlinie 89/654 sowie Art. 6 Z 4 der Richtlinie 83/477.

Zu § 18 (Verordnungen):

Diese Bestimmung listet jene Regelungen des 1. Abschnittes auf, zu denen jedenfalls eine Konkretisierung durch Verordnung erforderlich ist, bzw. bei denen in den Übergangsbestimmungen ausdrücklich auf das Inkrafttreten einer Durchführungsverordnung abgestellt wird. Daß darüber hinaus auch zur Durchführung anderer Regelungen dieses Entwurfes Verordnungen erlassen werden können, ergibt sich aus Art. 18 Abs. 2 B-VG und bedarf keiner zusätzlichen konkreten Ermächtigung durch Bundesgesetz.

Zum 2. Abschnitt (Arbeitsstätten):

Im 2. Abschnitt werden jene Anforderungen zusammengefaßt, die nur für die Beschäftigung von Bediensteten in Arbeitsstätten gelten, während die übrigen Abschnitte grundsätzlich sowohl in als auch außerhalb von Arbeitsstätten in gleicher Weise gelten, weil sie auf bestimmte Arbeitsstoffe, Arbeitsmittel oder Arbeitsverfahren usw. abstellen. Dieser Abschnitt enthält vor allem Anforderungen hinsichtlich der Konstruktion, Beschaffenheit und Ausstattung, die in der Regel bereits bei der Planung und Errichtung von Arbeitsstätten berücksichtigt werden müssen. Diese Regelungen gelten grundsätzlich unabhängig von der Art der Arbeitsvorgänge und Arbeitsverfahren, von der Art der eingesetzten Arbeitsmittel und Arbeitsstoffe usw.

Dieser Abschnitt enthält vor allem die Umsetzung der Richtlinie 89/654. Der Entwurf beschränkt sich in diesem Zusammenhang auf die grundlegenden Anforderungen, die Detailregelungen – wie sie zum Teil auch in den Anhängen der Richtlinie vorgesehen sind – sollen durch eine geplante Arbeitsstättenverordnung erfolgen. Dazu sieht der Entwurf in § 87 vor, daß in dieser Verordnung auch Abweichungen von den im 2. Abschnitt festgelegten Anforderungen geregelt werden können, wenn dies aus wichtigen Gründen erforderlich ist und Sicherheit und Gesundheit der Bediensteten gewährleistet sind. Bis zum Inkrafttreten dieser Verordnung sollen jene arbeitsstättenbezogenen Bestimmungen der bisher für Bundesdienststellen vor allem maßgeblichen Allgemeinen Dienstnehmerschutzverordnung (ADSV), die der Richtlinie entsprechen, weitergelten (vgl. §§ 95 bis 97).

Die Richtlinie 89/654 regelt im Anhang I Mindestanforderungen für Arbeitsstätten, die erstmalig nach dem 31. Dezember 1992 genutzt werden. Im Anhang II werden Mindestanforderungen für Arbeitsstätten geregelt, die bereits vor dem 1. Jänner 1993 genutzt wurden. Werden in "alten" Arbeitsstätten nach dem 31. Dezember 1992 Änderungen, Erweiterungen und/oder Umgestaltungen vorgenommen, so hat nach Art. 5 der Richtlinie der Dienstgeber die erforderlichen Maßnahmen zu treffen, damit diese Änderungen, Erweiterungen und/oder Umgestaltungen mit den Mindestvorschriften des Anhanges I übereinstimmen.

Die Bestimmungen der Richtlinie 89/654 beinhalten zu einem wesentlichen Teil Anforderungen, die den Regelungen der bisher für Bundesdienststellen geltenden Allgemeinen Bundesbediensteten-Schutzverordnung (ABSV) und Allgemeinen Dienstnehmerschutzverordnung (ADSV) entsprechen, zum Teil technische Details, die nicht in den vorliegenden Entwurf aufgenommen wurden, sondern in einer Arbeitsstättenverordnung zu regeln sind.

Es besteht zwar keine Notwendigkeit, im 2. Abschnitt des Entwurfes zwischen "alten" und "neuen" Arbeitsstätten zu unterscheiden; im Übergangsrecht, das die Weitergeltung bestimmter früherer Verordnungsbestimmungen der ABSV oder ADSV vorsieht, sind jedoch bestimmte Maßgaben zu treffen, um den Erfordernissen der Anhänge I bzw. II Rechnung zu tragen. Jene Anforderungen, die sowohl für "alte" als auch für "neue" Arbeitsstätten gelten und die eine Neuerung gegenüber der ABSV oder ADSV darstellen, sind sofort zu beachten, und werden daher – soweit ihnen nicht entsprochen wird und auch keine Ausnahme geltend gemacht werden kann – prioritär umzusetzen sein.

Entsprechend den Grundsätzen der Richtlinie 89/654 wird in inhaltlicher Hinsicht zwischen Arbeitsstätten in Gebäuden und Arbeitsstätten im Freien unterschieden. Bei den Regelungen über Arbeitsstätten in Gebäuden wird wiederum zwischen Arbeitsräumen und sonstigen Betriebsräumen unterschieden. Jene arbeitsplatzbezogenen Regelungen der Richtlinie 89/654, die auch außerhalb der Arbeitsstätten bzw. im Freien gelten müssen, werden im 6. Abschnitt (Arbeitsvorgänge und Arbeitsplätze) umgesetzt.

Zu § 19 (Anwendungsbereich):

Abs. 1 dient der Klarstellung, weil solche Einrichtungen nach baurechtlichen Vorschriften nicht generell als Gebäude oder bauliche Anlagen anzusehen sind, die in diesem Abschnitt vorgesehenen Mindestanforderungen aber auch für solche Einrichtungen gelten müssen. In diesem Zusammenhang ist

auf die Regelungen über Ausnahmen zu verweisen, die zB zum Tragen kommen können, wenn Container als Ausweichquartier für die Dauer von Umbauarbeiten in der Arbeitsstätte genützt werden sollen.

Die Ausnahmen hinsichtlich der Land- und Forstwirtschaft (**Abs. 2 Z 1**) entsprechen Art. 1 Abs. 2 lit. e der Richtlinie 89/654.

Für Schwimmkörper, schwimmende Anlagen und Geräte und bestimmte Transportmittel sollen die Regelungen des 2. Abschnittes – mit Sonderregelungen – gelten.

Die Ausnahmen gemäß **Abs. 2 Z 2 bis 5** entsprechen der bisher maßgeblichen Regelung gemäß § 4 Abs. 1 der Allgemeinen Bundesbediensteten-Schutzverordnung. Derartige Einrichtungen fallen zwar grundsätzlich unter die weite Definition der Arbeitsstätte des Art. 2 der Richtlinie 89/654. Art. 2 Abs. 2 der zugrunde liegenden Rahmenrichtlinie 89/391, bestimmt jedoch, daß diese Richtlinie keine Anwendung findet, soweit dem Besonderheiten bestimmter spezifischer Tätigkeiten im öffentlichen Dienst, zB bei den Streitkräften oder der Polizei, oder bestimmter spezifischer Tätigkeiten bei den Katastrophenschutzdiensten zwingend entgegenstehen. Dies ist für die angeführten Einrichtungen der Fall, die nicht primär zur Nutzung als Arbeitsplatz vorgesehen sind, sondern spezifischen Zwecken (zB als Klassenzimmer in Schulen, Hörsäle in Universitäten, Schauräume in Museen, Studiersäle in Bibliotheken, zur Unterbringung von Präsenzdienern in Kasernen oder aber zur Unterbringung von Anstaltsinsassen in Justizanstalten) dienen und in ihrer Ausgestaltung diesen spezifischen Zwecken entsprechen müssen.

Zu § 20 (Allgemeine Bestimmungen über Arbeitsstätten):

Diese Bestimmung gilt für Arbeitsstätten in Gebäuden und im Freien. Diese Regelungen entsprechen weitgehend dem geltenden Recht.

Abs. 2 (Gefahrenbereich) entspricht Anhang I Z 12.5 und Anhang II Z 10 der Richtlinie 89/654. Die Kennzeichnung soll unter Bedachtnahme auf die Richtlinie 92/58 über die Sicherheits- und/oder Gesundheitsschutzkennzeichnung durch Verordnung geregelt werden.

Abs. 3 (elektrische Anlagen) entspricht Anhang I Z 3 und Anhang II Z 3 der Richtlinie 89/654. Zu Abs. 3 ist auch auf die elektrotechnischen Vorschriften zu verweisen.

Abs. 6 regelt die Sicherheitsbeleuchtung entsprechend Anhang I Z 4.7 und Z 8.3 und Anhang II Z 4.7 und Z 8.2 der Richtlinie 89/654.

Zu § 21 (Arbeitsstätten in Gebäuden):

Abs. 1 entspricht Anhang I Z 2 und Anhang II Z 2 der Richtlinie 89/654.

Abs. 2 (natürliche Belichtung und künstliche Beleuchtung) entspricht Anhang I Z 8.1 und Anhang II Z 8.1 der Richtlinie 89/654.

Abs. 3 (Ausgänge und Verkehrswege) entspricht Anhang I Z 12.1 der Richtlinie 89/654 und weitgehend dem geltenden Recht.

Abs. 4 (Fluchtwege und Notausgänge) entspricht Art. 6 und Anhang I Z 4.1 bis 4.3 und Z 4.5 und Z 11.7 sowie Anhang II Z 4.1 bis 4.3 und 4.5 der Richtlinie 89/654. Die Kennzeichnung wird unter Berücksichtigung der Richtlinie 92/58 durch Verordnung zu regeln sein.

Abs. 5 entspricht Anhang I Z 20 und Anhang II Z 15 der Richtlinie 89/654. Diese Bestimmungen sehen vor: "Die Arbeitsstätten sind gegebenenfalls behindertengerecht zu gestalten. Dies gilt insbesondere für Türen, Verbindungswege, Treppen, Duschen, Waschgelegenheiten und Toiletten, die von Behinderten benutzt werden, sowie für Arbeitsplätze, an denen Behinderte unmittelbar tätig sind." Die in der Richtlinie verwendeten Begriffe wurden den im Entwurf verwendeten Begriffen angepaßt. Ob und welche Anforderungen sich daraus ergeben, hängt davon ab, ob und in welchen Bereichen Behinderte tätig sind und außerdem von der Art ihrer Behinderung; ein nicht behindertengerecht gestalteter Arbeitsplatz darf kein Ausschließungsgrund für eine Aufnahme in den Bundesdienst sein (vgl. Art. 7 Abs. 1 Bundes-Verfassungsgesetz).

In diesem Zusammenhang ist auch darauf zu verweisen, daß die Bauordnungen der Länder (mit Ausnahme des Burgenlandes) Regelungen über die behindertengerechte Gestaltung von Baulichkeiten enthalten. Bauliche Maßnahmen für körperbehinderte und alte Menschen sind in der ÖNORM B 1600 geregelt, diese wurde in manchen Ländern für verbindlich erklärt.

Abs. 6 dient der Klarstellung hinsichtlich jener Gebäude, die nur zum Teil für Arbeitsstätten genützt werden, wie zB Gebäude, in denen sowohl Büros als auch Wohnungen untergebracht sind.

Zu § 22 (Arbeitsräume):

In Übereinstimmung mit der Richtlinie 89/654 wird zwischen Arbeitsräumen und sonstigen Betriebsräumen unterschieden, wobei für Arbeitsräume strengere Regelungen gelten sollen. Die Regelungen entsprechen weitgehend dem geltenden Recht.

Abs. 1 enthält eine Definition der Arbeitsräume. Der saisonale Charakter eines Beschäftigungsverhältnisses schließt nicht notwendigerweise das Vorliegen eines "ständigen" Arbeitsplatzes in einem Arbeitsraum aus.

Abs. 2 sieht vor, daß Arbeitsräume für den Aufenthalt von Menschen geeignet sein und unter Berücksichtigung der Arbeitsvorgänge und Arbeitsbedingungen den Erfordernissen des Schutzes des Lebens und der Gesundheit der Bediensteten entsprechen müssen.

Abs. 3 betreffend Atemluft, raumklimatische Verhältnisse entspricht Anhang I Z 6.1 und 7.1 sowie Anhang II Z 6 und 7.1 der Richtlinie 89/654.

Abs. 4 regelt Anforderungen, die beim Bau und bei der Gestaltung der Arbeitsräume sowie der Aufstellung von Maschinen usw. zu berücksichtigen sind, nicht hingegen die Gestaltung der Arbeitsvorgänge.

Abs. 5 entspricht wörtlich Anhang I Z 15.1 der Richtlinie 89/654. Für die Bewegungsfläche am Arbeitsplatz werden im 6. Abschnitt Regelungen vorgesehen.

Abs. 6 entspricht Anhang I Z 8.1 und Anhang II Z 8.1 der Richtlinie 89/654, die verlangen, daß die Arbeitsstätten möglichst ausreichend Tageslicht erhalten müssen, wobei bei der Anordnung der Arbeitsplätze auf die Lage der Belichtungsflächen und Sichtverbindung Bedacht zu nehmen ist. Es ist jedoch wie bisher auch auf die Zweckbestimmung der Räume, die einer natürlichen Belichtung entgegenstehen kann, Bedacht zu nehmen.

Abs. 7 betreffend allfällig erforderliche künstliche Beleuchtung während der Dienststunden entspricht Anhang I Z 8.1 und Anhang II Z 8.1 der Richtlinie 89/654.

Abs. 8 betreffend Erfordernisse an Fußböden entspricht Anhang I Z 9.1 der Richtlinie 89/654.

Im Zusammenhang mit den Anforderungen an Arbeitsräume wird auf die im 8. Abschnitt vorgesehenen Regelungen über Ausnahmen (generell durch Verordnung oder im Einzelfall) verwiesen, die eine flexible und sachgerechte Regelung ermöglichen sollen. So können zB für Arbeitsräume, in denen jeweils nur kurzfristige Arbeiten durchgeführt werden (zB Kopierräume) bereits in der Arbeitsstättenverordnung abweichende Regelungen getroffen werden, zB hinsichtlich der natürlichen Belichtung und der Sichtverbindung mit dem Freien.

Zu § 23 (Sonstige Betriebsräume):

Für sonstige Betriebsräume werden weniger strenge Anforderungen vorgesehen als für Arbeitsräume.

Zu § 24 (Arbeitsstätten im Freien):

Entsprechend Anhang I Z 21, Anhang II Z 16 und 17 der Richtlinie 89/654 werden in Abs. 1 bis 3 Sonderregelungen für Arbeitsstätten im Freien vorgesehen.

Zu § 25 (Brandschutz und Explosionsschutz):

Die Regelungen entsprechen teilweise dem geltenden Recht.

Abs. 1 und 2 entsprechen Art. 8 der Richtlinie 89/391.

Abs. 4 erster Satz stellt – abgesehen von der schon bisher in bestimmten Fällen erforderlichen Brandschutzgruppe – eine Neuerung gegenüber dem geltenden Recht dar und entspricht Art. 8 Abs. 2 der Richtlinie 89/391. Die Richtlinie schreibt die Bestellung von Personen, die für die Brandbekämpfung und Evakuierung zuständig sind, nicht nur für Arbeitsstätten mit besonderen Gefahren vor. Die Bestellung solcher Personen wird durch Verordnung näher zu regeln sein.

Abs. 5 regelt die Aufstellung einer Brandschutzgruppe, die unter bestimmten Voraussetzungen erforderlich sein kann.

Abs. 4 erster Satz und **Abs. 5** treten erst mit Erlassung einer Durchführungsverordnung in Kraft. Allfällige **finanzielle Auswirkungen**, die auf Grund solcher Maßnahmen entstehen werden (zB Schulung von Bediensteten), können daher erst im Zusammenhang mit einer solchen Verordnung beurteilt werden. Bis dahin gelten die bisher maßgeblichen Vorschriften weiter (vgl. § 96 Abs. 1).

Die in **Abs. 8** angeführten Kriterien entsprechen Art. 8 Abs. 1 der Richtlinie 89/391 sowie Anhang I Z 5.1 und Anhang II Z 5.1 der Richtlinie 89/654.

Zu § 26 (Erste Hilfe):

Diese Bestimmungen entsprechen Art. 8 Abs. 1 und 2 der Richtlinie 89/391, Anhang I Z 19 und Anhang II Z 1 der Richtlinie 89/654. Besondere Regelungen über die Erste Hilfe sieht Art. 8 Abs. 1 lit. c der Richtlinie 90/679 vor.

Die Regelungen entsprechen teilweise dem geltenden Recht. Zur Bestellung von Personen für die Leistung der Ersten Hilfe ist anzumerken, daß die Anzahl der zu bestellenden Personen (unter Berücksichtigung der Zahl der Beschäftigten und der Art der Dienststelle) in einer Arbeitsstättenverordnung geregelt werden soll. Gleiches gilt für die notwendigen Kenntnisse bzw. die notwendige Ausbildung. Bis dahin gelten übergangsweise Bestimmungen der bisher maßgeblichen Allgemeinen Dienstnehmerschutzverordnung (vgl. § 96 Abs. 3) allerdings mit zur Abstimmung mit dem 2. Abschnitt bzw. der Richtlinie 89/654 erforderlichen Maßgaben. Es ist Sache des Dienstgebers, dafür zu sorgen, daß erforderlichenfalls geeignete Personen bestellt werden und für eine kostenlose Ausbildung gesorgt wird.

Zu den Sanitäräumen (**Abs. 4**) ist darauf zu verweisen, daß die Richtlinie 89/654 als Kriterien die Größe der Räumlichkeiten, die Art der dort ausgeübten Tätigkeiten und die Unfallhäufigkeit anführt. **Abs. 4** sieht daher die Einrichtung von Sanitäräumen in Arbeitsstätten, bei denen es wegen der besonderen Verhältnisse (Gefährlichkeit der Tätigkeiten, Unfallhäufigkeit) geboten erscheint, unabhängig von der Beschäftigtenzahl vor. Die in Abs. 4 vorgesehene Verpflichtung zur Einrichtung von Sanitäräumen für Arbeitsstätten mit mehr als 250 Beschäftigten – unabhängig von der Art der Tätigkeiten und der Art der Dienststelle – ist in dieser Form neu, und kann unter Umständen zu einem gewissen Anpassungsbedarf führen. Auf die Übergangsbestimmung in § 96 Abs. 3 wird jedoch hingewiesen.

Zu § 27 (Sanitäre Vorkehrungen in Arbeitsstätten):

Die **Abs. 1 bis 6** entsprechen Anhang I Z 18 und Anhang II Z 13 der Richtlinie 89/654. Weiters ist auf Art. 10 der Richtlinie 82/605, Art. 13 Abs. 1 lit. c der Richtlinie 82/477 sowie Art. 8 Abs. 1 lit. c und Abs. 2 lit. b und c der Richtlinie 90/679 zu verweisen.

Die Regelungen entsprechen weitgehend dem geltenden Recht.

Der Aufenthalt in Büroräumen und der dort zu verrichtende Dienst führt in der Regel zu keiner besonderen Verschmutzung und macht daher keinen Kleiderwechsel notwendig. Daher sollen Wasch- und Umkleieräume nur dort vorzusehen sein, wo die Art des Dienstes eine Körperreinigung und den Wechsel der Kleidung notwendig erscheinen läßt. Ob der zu verrichtende Dienst zu einer besonderen Verschmutzung führt und ein Wechsel der Bekleidung notwendig ist, ist auf Grund der von den einzelnen Bediensteten zu verrichtenden Tätigkeiten zu beurteilen. Für Bedienstete ohne solche besonders verschmutzende Tätigkeiten wird es im Regelfall genügen, wenn eine Waschgelegenheit und eine geeignete und gesicherte Aufbewahrungsmöglichkeit für die Überbekleidung möglichst in der Nähe des Dienst(Arbeits)platzes vorhanden ist.

Im Hinblick darauf, daß Amtsgebäude des Bundes großteils in Altbauten untergebracht sind und Umbauten, insbesondere dann, wenn diese Gebäude unter Denkmalschutz stehen, mit erheblichem Kostenaufwand verbunden sind, galten schon bisher besondere Regelungen für Wasch- und Umkleieräume (§ 1 Abs. 2 der Allgemeinen Bundesbediensteten-Schutzverordnung, BGBl. Nr. 680/1977). Eine vollständige Angleichung der diesbezüglichen Bestimmungen des B-BSG an jene des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes erscheint aus Kostengründen nicht vertretbar. Es ist jedoch darauf hinzuweisen, daß die Arbeitsstättenverordnung der Bundesministerin für Arbeit, Gesundheit und Soziales, BGBl. II Nr. 368/1998, bestimmte Abweichungen von der in § 27 Abs. 1 Z 1 ArbeitnehmerInnenschutzgesetz vorgesehenen Schlüsselzahl 12 enthält und der Begriff "Waschraum" in diesem Entwurf in differenzierter Weise definiert wird.

Abs. 8 regelt gemeinsame sanitäre Einrichtungen für die Bediensteten mehrerer Dienststellen gemeinsam oder des Bundes zusammen mit anderen Arbeitgebern in einem Gebäude. Solche gemeinsame Einrichtungen können durchaus im Interesse des Bedienstetenschutzes gelegen sein, unter der Voraussetzung, daß diese Einrichtungen in der Nähe der Arbeitsplätze liegen und daß bei der Anzahl, der Bemessung, der Trennung nach Geschlecht usw. die Gesamtzahl aller Bediensteten zugrunde gelegt wird.

Zu § 28 (Sozialeinrichtungen in Arbeitsstätten):

Diese Bestimmungen entsprechen Anhang I Z 16 und Anhang II Z 11 der Richtlinie 89/654 und entsprechen weitgehend dem bisherigen Recht.

Der Entwurf sieht entsprechend der Richtlinie 89/654 Bereitschaftsräume für Arbeitnehmer vor, in deren Arbeitszeit regelmäßig Zeiten der Arbeitsbereitschaft fallen, wobei die Verpflichtung zur Bereitstellung von Bereitschaftsräumen – unbeschadet der Tatsache, daß Bereitschaftsräume schon jetzt bestehen oder eingerichtet werden – durch Verordnung zu konkretisieren sein wird und erst mit diesem Zeitpunkt in Kraft tritt.

Für die gemeinsame Einrichtung von Aufenthaltsräumen gilt dasselbe wie zur gemeinsamen Einrichtung von Sanitäräumen gemäß § 27 Abs. 8.

Zu § 29 (Wohnräume):

Der Anregung des Bundesministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales im Begutachtungsverfahren entsprechend werden die Anforderungen an Räume, die den Bediensteten zu Wohn- oder Nächtigungszwecken zur Verfügung gestellt werden, in einer eigenen Bestimmung zusammengefaßt. Dadurch kann im Interesse der Vollziehung weitgehend eine dem ASchG analoge Durchnummerierung der Bestimmungen erreicht werden und es bleibt dennoch eine sinnvolle Systematik gewahrt.

Zu § 30 (Nichtraucherschutz):

Die Richtlinie 89/654 regelt den Nichtraucherschutz nur für Pausenräume und Bereitschaftsräume (Anhang I Z 16.3 und 16.4 sowie Anhang II Z 11.3).

Der Entwurf enthält in **Abs. 1** die allgemeine Verpflichtung des Dienstgebers, Nichtraucher/innen vor den Einwirkungen von Tabakrauch zu schützen. Diese Regelung stellt darauf ab, ob und wie weit ein solcher Schutz nach der Art des Betriebes möglich ist. Sollte kein voller Schutz vor den Einwirkungen von Tabakrauch möglich sein, sind alle Maßnahmen zur Verringerung der Einwirkung zu treffen.

Wenn aus dienstlichen Gründen ein Arbeitsraum von Rauchern und Nichtrauchern benützt werden muß, gilt gemäß **Abs. 2** grundsätzlich ein Rauchverbot. Im vorliegenden Entwurf können nur dem Dienstgeber sowie den Bediensteten Pflichten auferlegt werden, ein allfälliges generelles Rauchverbot kann nicht im Bedienstetenschutzrecht geregelt werden. Die Regelungen sollen nur dann gelten, wenn die Nichtraucher nicht durch eine verstärkte Be- und Entlüftung des Raumes ausreichend geschützt werden können.

Der Nichtraucherschutz in Aufenthalts- und Bereitschaftsräumen entspricht der Richtlinie 89/654 und dem geltenden Recht. Das generelle Rauchverbot für Sanitäts- und Umkleieräume wird aus gesundheitlichen und hygienischen Gründen vorgesehen.

Zu § 31 (Schwimmkörper, schwimmende Anlagen und Geräte, Verkehrsmittel):

Diese Einrichtungen sind von der Richtlinie 89/654 ausgenommen. Im Interesse des Bedienstetenschutzes werden aber im vorliegenden Entwurf auch für diese Einrichtungen unter Bedachtnahme auf deren Besonderheiten entsprechende Sonderregelungen vorgesehen.

Zu § 32 (Verordnungen über Arbeitsstätten):

Es wird auf die Erläuterungen zu § 18 sowie auf die obigen Ausführungen zu den betreffenden Bestimmungen dieses Abschnittes verwiesen. Bei Erlassung der Verordnung gemäß Z 2 ist zB auf jene Vorschriften Bedacht zu nehmen, die bereits bisher den Brandschutz in Justizanstalten regeln (vgl. Punkt 3.8 der Vollzugsordnung für Justizanstalten). Die Kompetenz des Bundesministeriums für Justiz und anderer Bundesministerien zur Erlassung ressortspezifischer Brandschutzbestimmungen bleibt im Umfang der Ausnahmebestimmung des § 19 unberührt.

Zum 3. Abschnitt (Arbeitsmittel):

Der dritte Abschnitt enthält Pflichten des Dienstgebers hinsichtlich Anforderungen an Arbeitsmittel, die den Bediensteten zur Verfügung gestellt werden, sowie Pflichten des Dienstgebers hinsichtlich der Auswahl der Arbeitsmittel und der Aufstellung, Benutzung, Prüfung und Wartung von Arbeitsmitteln.

Dieser Abschnitt setzt die Richtlinie 89/655 über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei Benutzung von Arbeitsmitteln durch Bedienstete bei der Arbeit um. Die in dieser Richtlinie vorgesehenen Mindestanforderungen werden durch die geltenden Schutzbestimmungen weitgehend erfüllt. Detailregelungen, die in den Richtlinien vorgesehen sind, sollen durch Verordnungen umgesetzt werden. Diese Verordnungen werden dann jeweils entsprechend den technischen Anpassungen der einschlägigen Richtlinien und dem technischen Wandel entsprechend zu aktualisieren sein. Bis zum Inkrafttreten der Verordnungen gilt eine spezifische Übergangsbestimmung, die sich an den bisher für Betriebe geltenden Arbeitnehmerschutzbestimmungen betreffend Arbeitsmittel orientiert (§ 98) und die für den Bundesdienst bisher geltenden einschlägigen älteren Bestimmungen ablöst.

Entsprechend der Richtlinie 89/655 wird von einer sehr umfassenden, einheitlichen Definition der Arbeitsmittel ausgegangen. Unter den Begriff Arbeitsmittel fallen neben den Betriebseinrichtungen, mechanische Einrichtungen und Betriebsmitteln zB auch kraftbetriebene Türen und Tore, Hub-, Kipp- und Rolltore.

Zu § 33 (Allgemeine Bestimmungen über Arbeitsmittel):

Abs. 1 definiert die Benutzung von Arbeitsmitteln und entspricht Art. 2 lit. b der Richtlinie 89/655. Nach dieser Definition sind unter Benutzung von Arbeitsmitteln alle Tätigkeiten zu verstehen, die ein Arbeitsmittel betreffen. Die Aufzählung derartiger Tätigkeiten in Abs. 1 ist lediglich beispielhaft.

Abs. 2 dient der Klarstellung, daß die Bestimmungen des Abschnittes und der dazu erlassenen Verordnungen den Dienstgeber verpflichten.

Abs. 3 Z 1 entspricht Art. 3 Abs. 1, erster Satz der Richtlinie 89/655.

Rechtsvorschriften über Sicherheitsanforderungen hinsichtlich Konstruktion, Bau und weiterer Schutzmaßnahmen im Sinne des **Abs. 3 Z 2** regeln ua. die nach § 71 GewO erlassenen bzw. zu erlassenden Verordnungen (zB die Maschinen-Sicherheitsverordnung) und elektrotechnische Vorschriften (zB die nach dem Elektrotechnikgesetz 1992 erlassene Niederspannungsgeräteverordnung 1993).

Art. 4 Abs. 1 lit. a der Richtlinie 89/655 bestimmt, daß Arbeitgeber "sich Arbeitsmittel zu beschaffen bzw. zu benutzen haben", die, sofern sie Arbeitnehmern erstmalig nach dem 31. Dezember 1992 zur Verfügung gestellt werden, den Bestimmungen aller geltenden einschlägigen Gemeinschaftsrichtlinien entsprechen bzw., wenn keine andere Gemeinschaftsrichtlinie anwendbar ist oder wenn andere Gemeinschaftsrichtlinien nur teilweise anwendbar sind, den Mindestvorschriften des Anhangs zur Richtlinie entsprechen. Nach Art. 4 Abs. 1 lit. b der Richtlinie müssen Arbeitsmittel, die Arbeitnehmern am 31. Dezember 1992 bereits zur Verfügung stehen, ab 1. Jänner 1997 den Mindestanforderungen im Sinne des Anhangs zu der Richtlinie entsprechen.

Die technischen Harmonisierungsrichtlinien der EU sehen Konformitätsprüfungen bzw. -erklärungen sowie in bestimmten Fällen eine Prüfung und Zertifizierung von Maschinen und Geräten vor.

Abs. 4 stellt klar, daß der Dienstgeber dann, wenn er mit dem CE-Zeichen gekennzeichnete Arbeitsmittel erwirbt, sich grundsätzlich darauf verlassen kann, daß diese Arbeitsmittel den gewerberechtlichen Sicherheitsanforderungen, die für sie im Zeitpunkt des Inverkehrbringens gegolten haben, entsprechen.

Durch entsprechende Wartung hat der Dienstgeber dafür zu sorgen, daß Arbeitsmittel während der gesamten Dauer der Benutzung in einem Zustand gehalten werden, der den für sie geltenden Rechtsvorschriften entspricht.

Sind Arbeitsmittel nicht gekennzeichnet, darf der Dienstgeber sie nur dann zur Verfügung stellen, wenn sie den Anforderungen gemäß Abs. 3 Z 2 entsprechen.

Abs. 5 betreffend die Auswahl von Arbeitsmitteln entspricht Art. 3 Abs. 1 der Richtlinie 89/655. Nach Abs. 5 dürfen nur solche Arbeitsmittel eingesetzt werden, die nach dem Stand der Technik die Sicherheit und Gesundheit der Bediensteten so gering als möglich gefährden.

Abs. 6 regelt entsprechend Art. 3 Abs. 2 der Richtlinie 89/655 jene Fälle, in denen es nach dem Stand der Technik nicht möglich ist, Sicherheit und Gesundheit der Bediensteten bei der Benutzung eines Arbeitsmittels in vollem Umfang zu gewährleisten. Bei einem für Sicherheit und Gesundheit verbleibenden Restrisiko hat der Dienstgeber auf Grundlage der im 1. Abschnitt normierten Pflichten die Gefahren zu ermitteln und Maßnahmen festzulegen, dieses Risiko durch zusätzliche Maßnahmen weitestgehend zu minimieren. Es ist davon auszugehen, daß in diesen Fällen bei der Ermittlung und Beurteilung von Gefahren und Festlegung von Schutzmaßnahmen jedenfalls geeignete Fachleute heranzuziehen sind. Eine grundlegende Maßnahme ist nach Anhang Z 2.1 der Richtlinie 89/655, dafür Vorsorge zu treffen, daß Bedienstete Zeit und Möglichkeit haben, sich den mit In- und Außerbetriebnahme von Arbeitsmitteln verbundenen Gefahren rasch zu entziehen. Erforderlichenfalls hat der Dienstgeber im vorhinein Not- und Rettungsmaßnahmen festzulegen.

Zu § 34 (Aufstellung von Arbeitsmitteln):

Abs. 1 definiert die Aufstellung und dient der Klarstellung.

Abs. 2 legt fest, welche grundsätzlichen Bedingungen und Gefahren der Dienstgeber im Rahmen seiner allgemeinen Pflichten, Gefahren zu ermitteln und Maßnahmen festzulegen, bei der Aufstellung von Arbeitsmitteln zu berücksichtigen hat.

Abs. 2 Z 1 regelt Schutzabstände und Z 2 das sichere Zuführen und Entfernen von Energien und Stoffen.

Abs. 2 Z 3 legt fest, daß Arbeitsmittel so aufgestellt werden müssen, daß den Dienstnehmern ausreichend Platz für eine sichere Benutzung zur Verfügung steht.

Abs. 3 sieht vor, daß im Freien aufgestellte Arbeitsmittel gegen Blitzschlag und Witterungseinflüsse zu schützen sind und Abs. 4 regelt den Schutz der Bediensteten vor einer Gefährdung durch elektrische Freileitungen.

Abs. 5 regelt die Stabilisierung von Arbeitsmitteln und ihren Teilen entsprechend dem Anhang Z 2.6 der Richtlinie 89/655.

Nach **Abs. 6** müssen Arbeitsmittel so aufgestellt und gesichert werden, daß Kleidung und Körperteile der Dienstnehmer nicht erfaßt werden. Derartige Schutzmaßnahmen können etwa eine Verkleidung oder Verdeckung der Arbeitsmittel oder das Einhalten entsprechender Schutzzonen darstellen.

Abs. 7 über die Belichtung bzw. Beleuchtung der Arbeits- und Wartungsbereiche entspricht dem Anhang Z 2.9 der Richtlinie 89/655.

Zu § 35 (Benutzung von Arbeitsmitteln):

Abs. 1 regelt die Verpflichtung des Dienstgebers, dafür zu sorgen, daß bei der Benutzung von Arbeitsmitteln bestimmte Grundsätze, die der Sicherheit der Bediensteten dienen, eingehalten werden.

Abs. 1 Z 1 (bestimmungsgemäße Benutzung) entspricht dem Anhang Z 2.12 der Richtlinie 89/655.

Nach Abs. 1 Z 2 sind bei der Benutzung die Bedienungsanleitungen der Hersteller (bzw. Inverkehrbringer) und die elektrotechnischen Vorschriften einzuhalten. Bedienungsanleitungen sind zB Betriebsanleitungen nach den Vorschriften über das Inverkehrbringen von Maschinen nach der Gewerbeordnung 1994.

Abs. 2 regelt, daß vor wesentlichen Änderungen eines Arbeitsmittels oder dessen Einsatzbedingungen neben den allgemeinen Pflichten des Dienstgebers, Gefahren zu ermitteln und Maßnahmen festzulegen, zusätzlich eine besondere Risikoanalyse durchzuführen ist. Auf Grund des Ergebnisses der Risikoanalyse sind erforderlichenfalls für den Schutz der Sicherheit und Gesundheit der Bediensteten besondere Maßnahmen zu treffen.

Abs. 3 regelt Pflichten des Dienstgebers im Zusammenhang mit der Benutzung von Arbeitsmitteln durch die Bediensteten.

Abs. 4 regelt die kombinierte Benutzung von Arbeitsmitteln. Auf Grund einer besonderen Risikoanalyse ist der Einsatzbereich einzuschränken und erforderlichenfalls sind zusätzliche Maßnahmen zum Schutz der Bediensteten zu treffen.

Auch bei funktionsunfähigen Arbeitsmitteln kann sich die Notwendigkeit besonderer Sicherungsmaßnahmen ergeben (**Abs. 5**).

Zu § 36 (Gefährliche Arbeitsmittel):

Diese Regelungen entsprechen Art. 5 und 7 der Richtlinie 89/655. Danach müssen mit der Benutzung gefährlicher Arbeitsmittel Bedienstete beauftragt werden, die eine angemessene und spezifische Ausbildung ua. auch über die Gefahren, die diese Benutzung mit sich bringen kann, erhalten haben. Mit Instandsetzungs-, Umbau-, Instandhaltungs- und Wartungsarbeiten an gefährlichen Arbeitsmitteln beauftragte Personen müssen zur Durchführung dieser Arbeiten zusätzlich befugt sein. Voraussetzung für die Befugnis zur Durchführung dieser Arbeiten ist, daß diese Personen neben der allgemeinen Information und Unterweisung die erforderliche spezifische Ausbildung (eine angemessene Spezialunterweisung) erhalten haben.

Diese Regelungen bedürfen einer Konkretisierung durch eine Liste gefährlicher Arbeitsmittel unter Bedachtnahme auf die einschlägigen Richtlinien.

Zu § 37 (Prüfung von Arbeitsmitteln):

Diese Regelung bestimmt, daß bei bestimmten Arbeitsmitteln durch geeignete fachkundige Personen Abnahmeprüfungen, wiederkehrende Prüfungen und Prüfungen nach außergewöhnlichen Ereignissen durchgeführt werden müssen (**Abs. 1 bis 4**). Diese Regelung entspricht im wesentlichen der bisherigen Rechtslage.

Abnahmeprüfung ist die Überprüfung des gesamten, für die Benutzung durch Bedienstete bereitgestellten Arbeitsmittels unter Berücksichtigung der Umgebung des Arbeitsmittels und seiner Einsatzbedingungen. Außergewöhnliche Ereignisse, nach denen Prüfungen durchgeführt werden müssen, sind zB längere

Zeiträume, in denen das Arbeitsmittel nicht benutzt wurde, und Unfälle. Arbeitsmittel, für die Abnahmeprüfungen und Arbeitsmittel, für die wiederkehrende Prüfungen erforderlich sind sowie die Zeitabstände zwischen den wiederkehrenden Prüfungen werden durch Verordnung festgelegt werden.

Abs. 5 legt fest, daß von geeigneten fachkundigen Personen nach Durchführung einer Risikoanalyse und unter Berücksichtigung der für das Arbeitsmittel vorgesehenen Einsatzbedingungen ein Prüfplan zu erstellen ist, der bestimmte Mindestangaben enthalten muß.

Geeignete fachkundige Personen, die Prüfungen durchführen und Prüfpläne erstellen, können sowohl physische als auch juristische Personen sein. Kriterien für die erforderliche Fachkunde werden geregelt werden. Jedenfalls werden aber folgende Voraussetzungen vorliegen müssen: berufliche Qualifikation, praktische Erfahrungen, Kenntnisse der anzuwendenden Rechtsvorschriften, Kenntnisse über die durchzuführenden Prüfungen und die Beurteilung der Ergebnisse sowie über erforderlichenfalls zu treffende Maßnahmen, ausreichende Unabhängigkeit insbesondere hinsichtlich der Verantwortung für den Betrieb des Arbeitsmittels.

Nach **Abs. 6** sind Prüfergebnisse schriftlich festzuhalten und bis zum Ausscheiden des Arbeitsmittels aufzubewahren. Aufzeichnungen über wiederkehrende Prüfungen und die letzte Abnahmeprüfung müssen jedenfalls (auch) entweder im Original oder in Kopie am Einsatzort des Arbeitsmittels vorhanden sein.

Abs. 7 bestimmt entsprechend der geltenden Rechtslage, daß Arbeitsmittel nur benutzt werden dürfen, wenn die erforderlichen Prüfungen durchgeführt wurden. Werden bei der Prüfung Mängel des Arbeitsmittels festgestellt, so darf dieses grundsätzlich erst wieder nach Behebung der Mängel benutzt werden.

Abs. 8 regelt abweichend zu **Abs. 7**, unter welchen Voraussetzungen ein Arbeitsmittel, an dem bei einer wiederkehrenden Prüfung Mängel festgestellt wurden, bereits vor Mängelbehebung wieder benutzt werden darf. Die Person, die die Prüfung durchgeführt hat, muß im Prüfbefund schriftlich festgehalten haben, daß das Arbeitsmittel auch schon vor Mängelbehebung wieder benutzt werden darf. Weiters müssen jene Bedienstete, die das Arbeitsmittel benutzen, vor Benutzung über die Mängel des Arbeitsmittels informiert worden sein.

Zu § 38 (Wartung von Arbeitsmitteln):

Diese Regelungen entsprechen Art. 4 Abs. 2 und dem Anhang Z 2.13 der Richtlinie 89/655. Durch Verordnung soll geregelt werden, für welche Arbeitsmittel Wartungsbücher zu führen sind.

Zu § 39 (Verordnungen über Arbeitsmittel):

Diese Bestimmung listet jene Regelungen des 3. Abschnittes auf, zu denen jedenfalls eine Konkretisierung durch Verordnung erforderlich ist. Im übrigen wird auf die Erläuterungen zu § 18 hingewiesen.

Zum 4. Abschnitt (Arbeitsstoffe):

Dieser Abschnitt enthält vor allem jene Schutzmaßnahmen für den Umgang mit gefährlichen Arbeitsstoffen, zu deren Umsetzung die Einzelstaaten durch die Rahmenrichtlinie 80/1107 und die dazu ergangenen Einzelrichtlinien verpflichtet sind. Außerdem gilt auch für Arbeitsstoffe die Rahmenrichtlinie 89/391, was Änderungen der Rahmenrichtlinie 80/1107 und der dazu ergangenen Einzelrichtlinien bewirkt hat. Zu berücksichtigen waren weiters auch die als Einzelrichtlinien zur Rahmenrichtlinie 89/391 ergangenen Vorschriften über Arbeiten mit Karzinogenen (90/394) und mit biologischen Arbeitsstoffen (90/679).

Nach den Begriffsbestimmungen der Richtlinie 80/1107 gilt als Arbeitsstoff jedes während der Arbeit vorhandene chemische, physikalische oder biologische Agens, das als gesundheitsschädigend beurteilt wird. Die Begriffsbestimmungen des vorliegenden Entwurfes folgen dem insofern, als chemische Stoffe und Zubereitungen (siehe Chemikaliengesetz) und biologische Agenzien einbezogen werden, während die Einbeziehung von physikalischen Agenzien, wie etwa auch Lärm, als "Arbeitsstoff" nach österreichischem Sprachgebrauch nicht in Betracht kommen kann. Bestimmungen zum Schutz vor gefährdenden physikalischen Einwirkungen finden sich daher im 6. Abschnitt.

Der vorliegende Entwurf stellt nicht auf jedes "Vorhandensein" von Stoffen bzw. Agenzien bei der Arbeit ab, sondern auf das "Verwenden", das im Sinne eines jeden mit der Arbeit in Zusammenhang stehenden Umganges zu verstehen ist. Die von den Richtlinien geforderte Berücksichtigung gefährlicher Agenzien, die unabhängig von den Arbeitsvorgängen bei der Arbeit vorhanden sind, erfolgt im 6. Abschnitt.

82

1574 der Beilagen

Die Einteilung der einzelnen Eigenschaften der Arbeitsstoffe folgt dem System des Chemikaliengesetzes unter Ergänzung der gefährlichen Eigenschaften von biologischen Agenzien, wobei deren Definition und Einteilung in vier Risikogruppen der Richtlinie 90/679 entspricht.

Die in den Richtlinien vorgesehenen allgemeinen Grundsätze über Ermittlung und Beurteilung, Festlegung von Maßnahmen zur Gefahrenverhütung, Information und Unterweisung der Bediensteten gelten auch hinsichtlich der Gefahren durch Arbeitsstoffe.

Weiters werden für gesundheitsgefährdende und für biologische Arbeitsstoffe in den Richtlinien Grundsätze über die Vermeidung oder Verringerung einer Exposition aufgestellt. Der Ersatz von gefährlichen durch ungefährliche oder weniger gefährliche Arbeitsstoffe entspricht weitgehend dem geltenden Recht. Dies wurde im vorliegenden Entwurf klarer formuliert und um die in den Richtlinien vorgesehene Rangordnung der Schutzmaßnahmen (Verwendung im geschlossenen System bei besonders gefährlichen Arbeitsstoffen, Beschränkung der Menge von gefährlichen Arbeitsstoffen und der Zahl der exponierten Bediensteten, Absaugung, Lüftung, persönliche Schutzmaßnahmen) ergänzt. Betreffend die Verwendungsbeschränkungen von bestimmten Arbeitsstoffen gelten bis zum Inkrafttreten einer entsprechenden Verordnung Übergangsbestimmungen (vgl. § 99).

Die Regelungen über Verpackung, Kennzeichnung und Lagerung von gefährlichen Arbeitsstoffen schaffen eine gesetzliche Grundlage für eine Verordnung, mit der insbesondere die Kennzeichnungs- und Verpackungsvorschriften des Chemikalienrechts auch für die Verwendung in Dienststellen des Bundes angeordnet werden. Soweit Detailregelungen erforderlich sind, treten diese Bestimmungen erst mit Inkrafttreten einer entsprechenden Durchführungsverordnung in Kraft.

Die Richtlinie 80/1107 in der Fassung 88/642 verpflichtet die einzelnen Staaten ua. zur Festlegung von Grenzwerten, zur Regelung der Probenahme, der Messung und der Beurteilung der Ergebnisse nach bestimmten Methoden, deren Kriterien im Detail vorgegeben sind. Als Grenzwerte für gesundheitsgefährdende Arbeitsstoffe sieht der Entwurf die im österreichischen Arbeitnehmerschutzrecht bereits verankerten MAK-Werte und TRK-Werte vor, wobei die im Entwurf vorgesehenen Definitionen auch die Festsetzung von Werten über unterschiedliche Zeiträume umfassen können. Bis zur Erlassung einer entsprechenden Verordnung ist die derzeitige MAK- und TRK-Werte-Liste zu beachten. Die Bestimmungen des Entwurfes über Messungen sollen erst nach Erlassung einer entsprechenden Durchführungsverordnung in Kraft treten; es entstehen daher insoweit zunächst keine **finanziellen Auswirkungen**.

Entsprechend den Richtlinien verpflichtet der Entwurf den Dienstgeber schließlich zur Führung von Verzeichnissen über jene Bedienstete, die besonders gefährlichen Arbeitsstoffen ausgesetzt sind.

Zu § 40 (Gefährliche Arbeitsstoffe):

§ 2 Abs. 10 definiert den Begriff "Arbeitsstoffe" in Anlehnung an Art. 2 lit. a der Rahmenrichtlinie 80/1107. § 40 legt fest, welche Arbeitsstoffe als "gefährliche Arbeitsstoffe" gelten. Die Arbeitsstoffe werden in explosionsgefährliche, brandgefährliche und gesundheitsgefährdende Arbeitsstoffe unterteilt. Der Richtlinie 80/1107 folgend werden auch biologische Arbeitsstoffe einbezogen, wobei entsprechend Art. 4 Abs. 1 der Richtlinie 90/679 jene biologischen Arbeitsstoffe der Risikogruppe 1, bei denen die Evaluierung kein erkennbares Gesundheitsrisiko für die Bediensteten ergeben hat, nicht als gefährliche Arbeitsstoffe gelten.

Abs. 2 nennt jene Eigenschaften, nach denen Arbeitsstoffe als brandgefährlich, **Abs. 3** jene Eigenschaften, nach denen Arbeitsstoffe als gesundheitsgefährdend zu beurteilen sind. Die in **Abs. 4** enthaltene Definition der biologischen Arbeitsstoffe sowie deren Einteilung in vier Risikogruppen ist Art. 2 der Richtlinie 90/679 entnommen. Soweit Legaldefinitionen der in Abs. 1 und 2 genannten Eigenschaften bereits dem Rechtsbestand (Chemikaliengesetz) angehören, wird in Abs. 5 darauf verwiesen. Abs. 5 verweist wie § 40 Abs. 5 ASchG aus systematischen Gründen auf das Chemikaliengesetz idF BGBl. Nr. 326/1987. Abs. 6 enthält Begriffsbestimmungen für jene Eigenschaften, die im Chemikaliengesetz nicht verankert sind.

Zu § 41 (Ermittlung und Beurteilung von Arbeitsstoffen):

Der Ermittlung und Bewertung der Gefahren im Zusammenhang mit Arbeitsstoffen kommt auf Grund der Richtlinien zentrale Bedeutung zu. Dies soll für sämtliche chemische Arbeitsstoffe gelten, ohne im voraus zu beurteilen, ob sie gefährlich sind oder nicht. Dies ist insofern wichtig, als auch chemische Arbeitsstoffe, die als unschädlich gelten, im Zusammenwirken mit anderen Chemikalien gefährlich werden oder eine Gefahr vergrößern können. Chemische Arbeitsstoffe, die normalerweise im täglichen Leben nicht als gefährlich gelten, können jedoch dann gefährlich sein, wenn sie in größeren Mengen am Arbeitsplatz Verwendung finden. Die Bewertung muß sich auf sämtliche chemische Arbeitsstoffe erstrecken, die tatsächlich oder möglicherweise verwendet werden.

Es soll die Verpflichtung des Dienstgebers gelten, zu gewährleisten, daß sämtliche Sicherheitsvorkehrungen bei der Arbeit sich auf eine ordnungsgemäße Risikobewertung stützen, die von der Art der Verwendung der chemischen Arbeitsstoffe ausgeht, und daß die Schutzmaßnahmen die Merkmale des jeweiligen Arbeitsplatzes, die Tätigkeit, die Umstände und jedes spezifische Risiko in Rechnung stellen.

Die in **Abs. 1** normierte grundsätzliche Verpflichtung des Dienstgebers, zu prüfen, ob die verwendeten Arbeitsstoffe gefährliche Eigenschaften aufweisen, ist notwendige Voraussetzung für die in den folgenden Bestimmungen normierten Schutzmaßnahmen.

Arbeitsstoffe, die dem Chemikaliengesetz oder dem Pflanzenschutzmittelgesetz unterliegen und die der Arbeitgeber erwirbt, müssen gemäß den Bestimmungen des Chemikaliengesetzes bzw. des Pflanzenschutzmittelgesetzes bereits von den Herstellern oder Importeuren entsprechend ihren gefährlichen Eigenschaften gekennzeichnet sein. **Abs. 4** stellt klar, daß sich der Dienstgeber grundsätzlich auf diese Angaben verlassen kann. Diese Angaben können Grundlage für die Ermittlung und Beurteilung sein, diese aber nicht ersetzen. Bestimmte Kennzeichnungs- und Sicherheitsanweisungen der Hersteller können die Grundlage für den Hauptteil der vorgeschriebenen Bewertung bilden, verlangt wird aber darüber hinaus eine Bewertung der Art und Weise, in der die Gefahren der chemischen Arbeitsstoffe mit anderen Aspekten des Arbeitsplatzes und der Verwendungsverfahren in Wechselwirkung treten.

Arbeitsstoffe, die nicht in Verkehr gesetzt werden bzw. für die nicht das Chemikaliengesetz bzw. das Pflanzenschutzmittelgesetz gilt, sind jedoch nicht nach diesen Bestimmungen eingestuft und gekennzeichnet. Hinsichtlich solcher Arbeitsstoffe sollen gemäß **Abs. 2** die Ermittlung und Einstufung der gefährlichen Eigenschaften durch den Dienstgeber erfolgen. Das gleiche gilt hinsichtlich der Ermittlung und Einstufung jener gefährlichen Eigenschaften, die im Chemikaliengesetz bzw. Pflanzenschutzmittelgesetz nicht genannt sind.

Abs. 3, 5 und 6 stellen spezielle, auf die Verwendung von gefährlichen Arbeitsstoffen abgestellte Vorschriften zu den im 1. Abschnitt allgemein normierten Pflichten des Dienstgebers, Gefahren zu ermitteln und Maßnahmen festzulegen, dar und dienen der Umsetzung von Art. 4 Abs. 4 lit. a der Rahmenrichtlinie 80/1107 in der Fassung 88/642, von Art. 3 Abs. 2 und 3 der Richtlinie 90/394 und von Art. 3 Abs. 2 und 3 der Richtlinie 90/679, siehe weiters Art. 2 Abs. 1 der Richtlinie 82/605 und Art. 3 Abs. 2 der Richtlinie 83/477.

Auf Grundlage der Ergebnisse der Ermittlung und Beurteilung sind vom Dienstgeber die Maßnahmen festzulegen, die notwendig sind, um die mit den jeweiligen gefährlichen Arbeitsstoffen verbundenen Gefahren zu vermeiden oder abzuwehren.

Zu § 42 (Ersatz und Verbot von gefährlichen Arbeitsstoffen):

Die Bestimmung normiert, daß gefährliche Arbeitsstoffe und gefährliche Arbeitsverfahren durch ungefährliche oder, wenn dies nicht möglich ist, durch weniger gefährliche ersetzt werden müssen.

Abs. 1 und 2 sehen vor, daß dieser Ersatz hinsichtlich besonders gefährlicher Arbeitsstoffe und Verfahren jedenfalls vorzunehmen ist, sofern mit einem nicht oder weniger gefährlichen Arbeitsstoff oder Arbeitsverfahren ein gleichwertiges Arbeitsergebnis technisch machbar ist (mangels eines gleichwertigen Arbeitsergebnisses fallen Forschungsarbeiten an einem gefährlichen Arbeitsstoff nicht unter die Ersatzpflicht). Dies entspricht auch den oben angeführten Richtlinien. Als krebserzeugend, erbgutverändernd oder fruchtschädigend einzustufende Arbeitsstoffe sind von der Verwendung auszuschließen, soweit dies technisch möglich ist.

Hinsichtlich der anderen gefährlichen Arbeitsstoffe sieht **Abs. 3** vor, daß der Ersatz nur dann vorgenommen werden muß, wenn er wirtschaftlich vertretbar ist.

Zu **Abs. 1 bis 3** ist auch auf Art. 5 der Richtlinie 83/477, die Richtlinie 88/364, Art. 4 der Richtlinie 90/394 sowie Art. 5 der Richtlinie 90/679 zu verweisen.

Bis zur Erlassung einer Verordnung, die Verbote oder Verwendungsbeschränkungen für gefährliche Arbeitsstoffe regelt, gilt die Übergangsbestimmung des § 99.

Abs. 4 sieht vor, daß der Leiter der Zentralstelle im Zweifelsfall entscheidet, ob ein bestimmter Arbeitsstoff bzw. ein bestimmtes Arbeitsverfahren zulässig ist oder nicht.

Abs. 5 und 6 sehen eine Meldepflicht vor einer beabsichtigten bzw. erstmaligen Verwendung von besonders gesundheitsgefährdenden Arbeitsstoffen gegenüber dem Arbeitsinspektorat vor. Dazu ist auch auf Art. 6 der Richtlinie 90/394 und Art. 4 lit. b der Richtlinie 88/364 zu verweisen. Die Regelung über die Meldung von biologischen Arbeitsstoffen der Gruppen 2, 3 oder 4 entspricht Art. 13 der Richtlinie 90/679.

Für besonders gefährliche Arbeitsstoffe sieht **Abs. 7** entsprechend Art. 4 Abs. 2 der Richtlinie 90/394 weiters vor, daß auf Verlangen des Arbeitsinspektorates die Gründe für ihre Verwendung darzulegen sind. Wird die Begründung für die Verwendung eines in Abs. 1 angeführten Arbeitsstoffes oder für die Unmöglichkeit eines Ersatzes dieses Arbeitsstoffes vom Dienstgeber nicht erbracht, so kann die Arbeitsinspektion die Unterlassung der Beschäftigung von Bediensteten an Arbeitsplätzen, an denen diese gefährlichen Arbeitsstoffe verwendet werden, verlangen (§§ 90, 91).

Zu § 43 (Maßnahmen zur Gefahrenverhütung):

Abs. 1 sieht vor, daß Arbeitsstoffe mit besonders gefährlichen Eigenschaften – soweit dies technisch möglich ist – nur im geschlossenen System verwendet werden dürfen.

Abs. 2 gilt für alle gefährlichen Arbeitsstoffe (und ist daher auch auf die in Abs. 1 genannten Arbeitsstoffe anzuwenden, wenn deren Verwendung im geschlossenen System technisch nicht möglich sein sollte). Dabei werden die zu treffenden Schutzmaßnahmen formuliert und ihre Reihenfolge bzw. die Prioritäten zum Ausdruck gebracht. Dies entspricht Art. 4 der Rahmenrichtlinie 80/1107 sowie Art. 6 der Richtlinie 90/679 und Art. 5 der Richtlinie 90/394. Die genannten Schutzmaßnahmen müssen in der Rangordnung der Ziffern 1 bis 6 gesetzt werden. Die jeweils rangniedrigere Maßnahme kann nur Platz greifen, wenn die jeweils ranghöhere Maßnahme technisch nicht durchführbar ist oder nicht zur Vermeidung von Expositionen führt. Persönliche Schutzausrüstungen (Ziffer 7) können demgemäß – entsprechend dem Grundsatz, daß kollektivem Gefahrenschutz Vorrang vor individuellem Gefahrenschutz zukommt – niemals eine Alternative zu den in Ziffer 1 bis 5 genannten technischen und organisatorischen Maßnahmen darstellen, sondern bleiben bloß die letzte Möglichkeit, wenn alle anderen Maßnahmen nicht ausreichen. Zu den Schutzmaßnahmen ist auch auf Art. 8 Abs. 2 der Richtlinie 82/605 und Art. 6 der Richtlinie 83/477 zu verweisen.

Abs. 3 entspricht Art. 8 Abs. 1 und Art. 5 Abs. 4 lit. k der Richtlinie 90/394, soll sich aber nicht nur auf Karzinogene beschränken, siehe dazu auch Art. 11 Abs. 1 der Richtlinie 83/477, Art. 8 Abs. 4 der Richtlinie 82/605 und Art. 7 der Richtlinie 78/610.

Abs. 4 dient der Umsetzung von Art. 14 Abs. 3 der Richtlinie 90/679 und bildet die Grundlage für eine Verordnung zur Umsetzung des Anhanges V der genannten Richtlinie.

Zu § 44 (Kennzeichnung, Verpackung und Lagerung):

Das Chemikaliengesetz enthält Vorschriften über die Verpackung und Kennzeichnung gefährlicher Stoffe, die in Verkehr gesetzt werden.

Abs. 1 und 2 sehen diese Erfordernisse auch für das dienststelleninterne Verwenden vor, wobei die Kennzeichnungspflicht näherer Bestimmungen bedarf und daher erst mit Inkrafttreten einer entsprechenden Durchführungsverordnung in Kraft tritt. In dieser Verordnung wird auch zu regeln sein, inwieweit anderen Rechtsvorschriften (zB Transportvorschriften) entsprechende Kennzeichnungen ausreichen.

Hinsichtlich der Lagerung gefährlicher Arbeitsstoffe (**Abs. 3**) gilt bis zum Inkrafttreten einer entsprechenden Durchführungsverordnung als Übergangsrecht im Wege des § 99 die Regelung gemäß § 65 AAV.

Abs. 4 entspricht Art. 5 Abs. 4 lit. j und Art. 8 Abs. 2 der Richtlinie 90/394 sowie Art. 16 Abs. 1 lit. b der Richtlinie 90/679.

Abs. 5 ist zum Schutz der Bediensteten notwendig.

Zu § 45 (Grenzwerte):

Sowohl die Richtlinie 80/1107 bzw. die Ergänzungen zu dieser Richtlinie sehen Grenzwerte (bzw. auch Arbeitsplatzreferenzwerte) vor.

Abs. 1 und 2 dienen der Umsetzung von Art. 4 Abs. 4 Z 4 lit. b der Rahmenrichtlinie 80/1107 idF 88/642, wonach die Einzelstaaten Grenzwerte festzulegen haben und bildet damit die Grundlage für eine Verordnung, mit der MAK- und TRK-Werte festzulegen sind. Die Definitionen orientieren sich an jenen der geltenden MAK- und TRK-Werte-Liste, wobei im Hinblick auf die bereits geltenden Werte über unterschiedliche Zeiträume nicht auf einen Acht-Stunden-Mittelwert abgestellt wird. Erfasst sind von dieser Definition auch die in der geltenden MAK-Werte-Liste enthaltenen Kurzzeit- und Spitzenwerte, die als Mittelwert des jeweils angegebenen Zeitraumes bzw. jenes (wenn auch noch so kurzen) Zeitraumes, der für den Meßvorgang benötigt wird, zu betrachten sind.

86

1574 der Beilagen

Abs. 3 und 4 enthalten die Anordnung, Grenzwerte einzuhalten bzw. so weit als nur möglich zu unterschreiten.

Abs. 5 dient der Umsetzung von Art. 4 Z 13 der Rahmenrichtlinie 80/1107, **Abs. 6** der Umsetzung von Art. 7 der Richtlinie 90/394.

Abs. 7 enthält die allgemeine Anordnung, gefährliche Konzentrationen auch dann möglichst gering zu halten, wenn für einen gefährlichen Arbeitsstoff kein Grenzwert besteht.

Zu § 46 (Messungen):

Art. 4 Abs. 4 Z 4 lit. b der Rahmenrichtlinie 80/1107 in der Fassung 88/642 verpflichtet die Einzelstaaten nicht nur zur Festlegung von Grenzwerten, sondern auch zur Regelung der Probenahme, der Messung und der Beurteilung der Ergebnisse. Hinsichtlich chemischer Arbeitsstoffe müssen Probenahme, Messung und Bewertung der Ergebnisse nach der in Anhang IIa dieser Richtlinie vorgegebenen Referenzmethode oder nach einer zu gleichwertigen Ergebnissen führenden Methode erfolgen. § 46 dient der Umsetzung dieser Bestimmungen.

Abs. 1 entspricht Punkt B.1a des Anhangs IIa der Richtlinie 88/642 und ergibt sich aus der allgemeinen Ermittlungspflicht des Dienstgebers.

Abs. 3 entspricht Punkt B.2, **Abs. 4** umfaßt die Anforderungen nach Punkt B.3, **Abs. 6** Punkt B.1e und f des oben zitierten Anhangs. **Abs. 7** der Umsetzung von Art. 4 Abs. 4 lit. c der Rahmenrichtlinie 80/1107 idF 88/642.

Die Bestimmungen über Messungen bedürfen einer Konkretisierung und können daher erst nach Erlassung einer entsprechenden Durchführungsverordnung in Kraft treten.

Zu § 47 (Verzeichnis der Bediensteten):

Die in **Abs. 1** verankerte Verpflichtung zur Führung von auf dem neuesten Stand zu haltenden Listen jener Bediensteten, die gefährlichen Arbeitsstoffen ausgesetzt sind bzw. von Verzeichnissen über die Belastungswerte entspricht Art. 4 Abs. 12 der Rahmenrichtlinie 80/1107. Die Einzelrichtlinien 83/477, 90/394 und 90/679 bestimmen, welche Angaben diese Verzeichnisse jeweils zu enthalten haben; dies wurde in **Abs. 2** berücksichtigt. Die Erfassung in einem solchen Verzeichnis dient der Dokumentation der Kausalität der Exposition für eine allenfalls später entstehende Berufskrankheit und steht im Zusammenhang mit der Zuerkennung von Leistungen aus der Unfallversicherung.

Im vorliegenden Entwurf werden die Aufzeichnungspflichten betreffend die Exposition im 4. Abschnitt, die Aufzeichnungspflichten im Zusammenhang mit der Gesundheitsüberwachung hingegen im 5. Abschnitt geregelt. Für beide Aufzeichnungen gelten Vorschriften über die Aufbewahrung (**Abs. 3**): Art. 16 Abs. 2 der Richtlinie 83/477, Art. 15 der Richtlinie 90/679 sehen die Aufbewahrung dieser Verzeichnisse für 10 bis 40 Jahre ab Ende der Exposition vor. Die Aufbewahrung nach Ende der Exposition soll durch den zuständigen Träger der Unfallversicherung erfolgen.

Diese Regelung erscheint – auch im Sinne der Zielsetzungen der Richtlinien – am zweckmäßigsten. So kann zB bei einem Arbeitsplatzwechsel eine Übergabe der personenbezogenen Aufzeichnungen an den neuen Dienstgeber aus Gründen des Datenschutzes nicht in Betracht kommen, es ist aber sicherzustellen, daß gegebenenfalls die einen Bediensteten betreffenden Aufzeichnungen über seine Tätigkeit bei verschiedenen Dienstgebern den Behörden und auch den betroffenen Bediensteten zugänglich sind. Es kommt daher nur eine zentrale Aufbewahrung durch eine Stelle in Betracht, deren räumlicher Wirkungsbereich sich auf das ganze Bundesgebiet erstreckt. Außerdem ist zu berücksichtigen, daß für die Aufbewahrung nur eine Einrichtung in Betracht kommt, für die besondere Verschwiegenheitspflichten bestehen. Dies trifft auf die Unfallversicherungsträger zu.

Der in **Abs. 4** normierte Zugang der Bediensteten zu diesen Verzeichnissen ist in Art. 16 Abs. 1 der Richtlinie 83/477, Art. 12 lit. d und e der Richtlinie 90/394 sowie Art. 11 Abs. 3 der Richtlinie 90/679 vorgesehen.

Zu § 48 (Verordnungen über Arbeitsstoffe):

Auf die Erläuterungen zu § 18 wird verwiesen.

Abs. 2 bietet ua. die Grundlage für das Verbot von bestimmten Arbeitsstoffen und Arbeitsverfahren durch Verordnung (Umsetzung der Richtlinie 88/364) und ist insbesondere im Hinblick auf die absehbare neue Arbeitsstoff-Richtlinie und im Hinblick auf die einem ständigen Wandel unterliegenden Erkenntnisse und Regelungen betreffend die Einstufung und Ersetzbarkeit von Arbeitsstoffen erforderlich. In diesem Zusammenhang ist auch darauf hinzuweisen, daß die einschlägigen Richtlinien für derartige Anpassungen ein besonderes Verfahren vorsehen, nach dem die Anpassungen nicht durch den Rat erfolgen, sondern durch die Kommission.

Zum 5. Abschnitt (Gesundheitsüberwachung):

Die Richtlinien räumen der Präventivmedizin und der Gesundheitsüberwachung am Arbeitsplatz einen hohen Stellenwert ein. Dabei gehen sie von Eignungs- und wiederkehrenden Untersuchungen aus; es konnte daher grundsätzlich das System des geltenden Bedienstetenschutzrechts des Bundes und der Verordnung über die gesundheitliche Eignung von Bediensteten für bestimmte Tätigkeiten, BGBl. Nr. 2/1985, beibehalten werden.

So sieht die Richtlinie 80/1107 (Arbeitsstoff-Rahmenrichtlinie) für bestimmte Einwirkungen vor, daß die Bediensteten in regelmäßigen Abständen ärztlich überwacht werden müssen (Art. 5). Die Richtlinie 82/605 (Blei) verlangt eine ärztliche Überwachung vor oder bei Beginn der Exposition und während der Dauer der Beschäftigung, zT mindestens einmal jährlich, zT mindestens halbjährlich. Diese Richtlinie enthält auch nähere Regelungen über die Untersuchungen. Die Richtlinie 83/477 (Asbest) verlangt, daß den Bediensteten Gelegenheit zu einer Gesundheitskontrolle zu geben ist, wobei der Anhang der Richtlinie Empfehlungen für die ärztliche Überwachung enthält. Die Richtlinie 86/188 (Lärm) sieht einen Anspruch der Bediensteten auf eine Überwachung der Hörfähigkeit vor. Die Richtlinie 90/394 (Karzinogene) sieht vor, daß eine geeignete Gesundheitsüberwachung vor der Exposition und später in regelmäßigen Abständen zu ermöglichen ist. Nach der Richtlinie 90/679 (biologische Arbeitsstoffe) ist eine geeignete Überwachung der Gesundheit der Arbeitnehmer zu gewährleisten, der Anhang enthält praktische Empfehlungen für die Gesundheitsüberwachung.

Nach geltendem Recht bestehen nicht für alle in den Richtlinien vorgesehenen Fälle Regelungen über die Gesundheitsüberwachung, es ist daher die Grundlage für die Regelung zusätzlicher Untersuchungen zu schaffen. Manche Richtlinien sehen keine verpflichtende Gesundheitsüberwachung vor, sondern nur die Möglichkeit bzw. den Anspruch der Bediensteten, sich bestimmten Untersuchungen unterziehen zu können, wobei aber auch für die letztgenannten Untersuchungen Regelungen zu treffen sind.

Der vorliegende Entwurf unterscheidet ebenfalls zwischen verpflichtenden Untersuchungen (Eignungs- und Folgeuntersuchungen) und freiwilligen Untersuchungen (sonstige besondere Untersuchungen). Jene Untersuchungen, denen nach arbeitsmedizinischen Erkenntnissen eine prophylaktische Bedeutung zukommt, sind wie bisher verpflichtend vorzunehmen (Eignungs- und Folgeuntersuchungen). Für andere Tätigkeiten sind freiwillige Untersuchungen vorgesehen. Die Festlegung von Tätigkeiten, bei denen verpflichtende Untersuchungen oder freiwillige Untersuchungen notwendig sind, soll durch Verordnung erfolgen, wobei bei Erlassung der Verordnungen auch auf die jeweils geltenden Regelungen der Richtlinien Bedacht zu nehmen sein wird. Bis zum Inkrafttreten der Verordnung wird das derzeit geltende Recht übergeleitet, das nur verpflichtende Untersuchungen regelt; es entstehen daher insoweit zunächst keine **finanziellen Auswirkungen**.

Zu den Untersuchungen der Hörfähigkeit bei Lärmeinwirkung wird im vorliegenden Entwurf abweichend vom geltenden Recht folgendes vorgesehen: Vor Aufnahme der Tätigkeit sind verpflichtende Eignungsuntersuchungen vorgesehen. Weiters hat der Dienstgeber dafür zu sorgen, daß sich die Bediensteten wiederkehrenden Untersuchungen unterziehen. Die wiederkehrenden Untersuchungen sind aber nicht Voraussetzung für die Zulässigkeit der weiteren Beschäftigung.

Die Feststellung der gesundheitlichen Eignung bei Eignungsuntersuchungen und (verpflichtenden) Folgeuntersuchungen wird geregelt. Der Entwurf trägt den Bestimmungen der Richtlinien über den Zugang der Bediensteten zu den Untersuchungsergebnissen und über die Überprüfung der Untersuchungsergebnisse sowie über den Zugang der untersuchenden Ärzte/Ärztinnen zum Arbeitsplatz und zu arbeitsmedizinisch relevanten Unterlagen Rechnung.

Der Entwurf hält am geltenden System der Durchführung von Eignungs- und Folgeuntersuchungen durch ermächtigte Ärzte grundsätzlich fest. Die Untersuchungen sollen jedoch nicht mehr durch von den Leitern der Zentralstellen nach Anhörung des zuständigen Trägers der Unfallversicherung ermächtigte Ärzte, sondern – aus Vereinfachungsgründen – durch gemäß § 56 ASchG vom Bundesminister für Arbeit, Gesundheit und Soziales ermächtigte Ärzte erfolgen. Hinsichtlich der sonstigen besonderen Untersuchungen wird nicht generell eine Ermächtigung verlangt, sondern nur für den Fall, daß nach der Art der Untersuchung eine besondere persönliche Qualifikation oder besondere sachliche Voraussetzungen erforderlich sind.

Weitgehend gleich geblieben sind auch die Regelungen über die Kostentragung für die Untersuchungen sowie über die Aufzeichnungen, die über untersuchte Bedienstete zu führen sind.

Zu § 49 (Eignungs- und Folgeuntersuchungen):

Abs. 1 und 2 entsprechen weitgehend dem geltenden Recht (vgl. Verordnung über die gesundheitliche Eignung von Bediensteten für bestimmte Tätigkeiten, BGBl. Nr. 2/1985) und sehen vor, daß mit bestimmten Tätigkeiten nur solche Bedienstete beschäftigt werden dürfen, die entsprechenden Eignungs- und Folgeuntersuchungen unterzogen worden sind. Diese verpflichtenden Untersuchungen sind nur vorgesehen, wenn ihnen eine prophylaktische Bedeutung zukommt. Eine Eignungsuntersuchung vor Aufnahme der Tätigkeit hat dann prophylaktische Bedeutung im Sinne der Verhütung von Berufskrankheiten, wenn sie die Feststellung jener gesundheitlichen Gegebenheiten ermöglicht, die nach wissenschaftlichen Erkenntnissen das individuelle Risiko erhöhen, eine bestimmte Berufskrankheit zu erleiden, oder die im Falle einer bestimmten Berufskrankheit den Verlauf derselben ungünstig beeinflussen oder eine Funktionsminderung zufolge der Erkrankung erhöhen würden.

Wie im geltenden Recht sollen die Tätigkeiten, für die Eignungs- und Folgeuntersuchungen notwendig sind, durch Verordnung festgelegt werden (§ 59). Darüberhinaus sieht **Abs. 3** vor, daß der Leiter der vorgesetzten Dienststelle bzw. der Leiter der Zentralstelle (wenn keine andere vorgesetzte Dienststelle in Betracht kommt) im Einzelfall Eignungs- und Folgeuntersuchungen vorzuschreiben hat. Bei einer solchen Vorschreibung soll jedenfalls das zuständige Arbeitsinspektorat eingebunden sein.

Zu § 50 (Untersuchungen bei Lärmeinwirkung):

Nach geltendem Recht sind verpflichtende Eignungs- und Folgeuntersuchungen vorgesehen. Die Richtlinie sieht hingegen nur freiwillige Untersuchungen vor. Nach dem vorliegenden Entwurf ist die Eignungs(Einstellungs)untersuchung in gleicher Weise wie nach dem geltenden Recht und analog zum ASchG verpflichtend vorgesehen.

Die wiederkehrenden Untersuchungen werden neu geregelt: Der Dienstgeber hat dafür zu sorgen, daß diese Untersuchungen durchgeführt werden. Eine (verpflichtende) wiederkehrende Untersuchung der Hörfähigkeit soll jedoch nicht zu einem Beschäftigungsverbot führen können. Der Entwurf sieht daher bezüglich der Durchführung und der Vorgangsweise dieselben Regelungen vor wie für die sonstigen besonderen Untersuchungen.

Die Richtlinie 86/188 sieht eine besondere Gesundheitsüberwachung ab 85 dB(A) vor. Durch Verordnung soll unter Bedachtnahme auf die jeweils geltenden Richtlinien geregelt werden, ab welcher Lärmbelastung verpflichtende Eignungsuntersuchungen und wiederkehrende Untersuchungen vorzusehen sind; bis zum Inkrafttreten der Verordnung wird das geltende Recht übergeleitet, sind also Untersuchungen ab 85 dB(A) notwendig.

Zu § 51 (Sonstige besondere Untersuchungen):

Abs. 1 und 2 berücksichtigen die oben dargelegten freiwilligen Untersuchungen nach den Richtlinien. Diese Regelung bedarf einer entsprechenden Durchführungsverordnung und bildet die Grundlage auch für den Fall, daß Richtlinien für bestimmte gefährliche Tätigkeiten besondere Untersuchungen verlangen. Weiters können solche besonderen Untersuchungen im Zusammenhang mit physikalischen Einwirkungen sowie im Zusammenhang mit chemischen Arbeitsstoffen notwendig werden, soweit es sich nicht um Einwirkungen handelt, für die wegen der prophylaktischen Bedeutung verpflichtende Eignungs- und wiederkehrende Untersuchungen notwendig sind.

Zu § 52 (Durchführung von Eignungs- und Folgeuntersuchungen):

Diese Bestimmung faßt jene Grundsätze zusammen, nach denen die untersuchenden Ärzte/Ärztinnen bei Eignungs- und Folgeuntersuchungen vorzugehen haben.

Zu § 53 (Überprüfung der Beurteilung):

Diese Bestimmung faßt jene Grundsätze zusammen, nach denen die Ärzte der Arbeitsinspektion bei der Überprüfung der gesundheitlichen Eignung und einer Verkürzung der Zeitabstände der Untersuchungen mitzuwirken haben. Über die gesundheitliche Eignung entscheidet im Fall, daß die Ärzte der Arbeitsinspektion zu einem vom Befund des untersuchenden Arztes abweichenden Ergebnis kommen, sofern den Bedenken der Arbeitsinspektion nicht Rechnung getragen wird, der Leiter der vorgesetzten Dienststelle bzw. der Leiter der Zentralstelle (wenn keine andere vorgesetzte Dienststelle in Betracht kommt). Das Verfahren entspricht weitgehend der bisherigen Praxis.

Zu § 54 (Entscheidung über die gesundheitliche Eignung):

Abs. 1 sieht die Möglichkeit von befristeten oder bedingten Feststellungen für den Fall der Eignung vor. Die Verkürzung des Untersuchungsabstandes entspricht dem geltenden Recht und ist ua. in der Richtlinie 82/605 vorgesehen, die Eignung unter der Bedingung geeigneter Schutzmaßnahmen ist in verschiedenen

Richtlinien vorgesehen, zB Art. 15 Z 2 der Richtlinie 83/477, Art. 14 Abs. 4 der Richtlinie 90/394 und Art. 14 Abs. 5 der Richtlinie 90/679.

Abs. 2 bis 5 enthalten Vorschriften über die Vorgangsweise für den Fall der gesundheitlichen Nichteignung. Das Beschäftigungsverbot wird sofort wirksam, sofern nicht ein späteres Wirksamwerden vorgesehen wird. Ausschlaggebend für diese Entscheidung müssen arbeitsmedizinische Gründe sein. Soweit es arbeitsmedizinisch vertretbar ist, kann daher ein späteres Wirksamwerden eines auf Dauer gerichteten Beschäftigungsverbot dem Dienstgeber und Bediensteten Gelegenheit bieten, eine geeignete Lösung betreffend einen Ersatzarbeitsplatz zu finden.

Ob das Beschäftigungsverbot auf Dauer wirksam bleiben muß oder ob – nach einer neuerlichen Untersuchung – künftig wieder eine Beschäftigung in Betracht kommt, hängt von der Art der Einwirkung und dem Ergebnis der ärztlichen Untersuchungen ab.

Abs. 6 sieht vor, daß vor der Entscheidung über die gesundheitliche Eignung möglichst, sofern nicht die Dringlichkeit der Entscheidung (zB bei Feststellung der Nichteignung) dem entgegensteht, der Arzt, der die Untersuchung durchgeführt hat, und das zuständige Arbeitsinspektorat anzuhören sind. Ferner wird klargestellt, daß sowohl der betroffene Bedienstete, als auch der untersuchende Arzt und das zuständige Arbeitsinspektorat von der getroffenen Entscheidung zu verständigen sind. Durch die Formulierung, daß dem Dienststellenleiter die Beurteilung der Eignung bzw. allfällige Bedenken dagegen mitzuteilen sind (§§ 52 Z 7, 53 Abs. 3, 54 Abs. 2), soll sichergestellt werden, daß der Dienststellenleiter die für den Personaleinsatz erforderlichen Informationen, nicht aber nähere Kenntnis der gesundheitsbezogenen Daten des Bediensteten im Wege des Befundes erhält. Die entscheidende Stelle (Leiter der vorgesetzten Dienststelle bzw. Leiter der Zentralstelle, wenn keine andere vorgesetzte Dienststelle in Betracht kommt) muß jedoch, um entscheiden zu können, Einblick nicht nur in die Beurteilung der Eignung, sondern auch in die der Beurteilung zu Grunde liegenden Befunde erhalten (vgl. auch die Vorgangsweise in Ruhestandsversetzungsverfahren wegen Dienstunfähigkeit nach dem Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979; sie unterliegt bei dieser Tätigkeit der Amtsverschwiegenheit (Art. 20 Abs. 3 B-VG).

Zu § 55 (Durchführung von sonstigen besonderen Untersuchungen):

Die untersuchenden Ärzte haben bei den wiederkehrenden Untersuchungen der Hörfähigkeit und den freiwilligen Untersuchungen grundsätzlich vorzugehen wie bei den obligatorischen, wobei jedoch die Mitteilung der Beurteilung entfällt. Eine Übermittlung der Befunde an das Arbeitsinspektorat ist nicht vorgesehen, ebensowenig eine Überprüfung der Beurteilung durch die Ärzte der Arbeitsinspektion. Die Ärzte der Arbeitsinspektion sind aber verpflichtet, dem Bediensteten den Befund zu erläutern, wenn er dies unter Vorlage des Befundes verlangt. Ob für solche besondere ärztliche Untersuchungen einheitliche Richtlinien notwendig sind, kann nur hinsichtlich der einzelnen konkreten Untersuchungen beurteilt werden.

Zu § 56 (Ermächtigung der Ärzte):

Abs. 1 legt fest, daß bestimmte Untersuchungen (insbesondere Eignungs- und Folgeuntersuchungen) von Ärzten, die hiezu vom Bundesminister für Arbeit, Gesundheit und Soziales gemäß § 56 ASchG ermächtigt sind, durchzuführen sind. Dies stellt eine Vereinfachung gegenüber der bisherigen Vorgangsweise dar, wonach die Ermächtigung für die Untersuchungen vom jeweiligen Leiter der Zentralstelle nach Anhörung des zuständigen Trägers der Unfallversicherung durchzuführen ist.

Abs. 2 sieht vor, daß den Dienststellenleitern und sonstigen Bundesbediensteten auf Anfrage eine Liste der ermächtigten Ärzte vom Bundesminister für Arbeit, Gesundheit und Soziales zu übermitteln ist.

Zu § 57 (Kosten der Untersuchungen):

Die Kosten von Eignungs- und Folgeuntersuchungen sind vom Dienstgeber zu tragen, die Kosten von sonstigen besonderen Untersuchungen sind ebenfalls vom Dienstgeber zu tragen, soweit sie nicht von einem Versicherungsträger getragen werden (**Abs. 1 und 2**).

Abs. 3 sieht wie bisher § 4 Abs. 5 der Verordnung über die gesundheitliche Eignung von Bediensteten für bestimmte Tätigkeiten, BGBl. Nr. 2/1985, vor, daß der Bund gegenüber dem Träger der Unfallversicherung Anspruch auf Kostenersatz hat, wenn Untersuchungen im Zusammenhang mit Tätigkeiten, die eine Berufskrankheit verursachen können, durchgeführt werden.

Für Eignungsuntersuchungen vor Beginn des Dienstverhältnisses ist nunmehr ebenfalls ein Kostenersatz vorgesehen. Da die Tätigkeit erst aufgenommen werden darf, nachdem die Eignungsuntersuchung durchgeführt wurde, sind Untersuchungen vor Beginn des Dienstverhältnisses zielführend.

Bisher war in § 4 Abs. 5 der Verordnung über die gesundheitliche Eignung von Bediensteten für bestimmte Tätigkeiten, BGBl. Nr. 2/1985, vorgesehen, daß der Kostenersatz höchstens bis zu dem Betrag, der sich nach den bei der Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter jeweils geltenden Honorarsätzen ergibt, erfolgt. Diese Honorarsätze stellen auf kurative Tätigkeiten ab und sind daher für die Gesundheitsüberwachung sowohl nach dem ASchG als auch nach dem B-BSG nur sinngemäß anwendbar. Die vorgesehene neue Regelung soll für diese besonderen Untersuchungen eine sachgerechte Honorarvereinbarung ermöglichen. Auf die Übergangsregelung in § 100 Abs. 2 wird hingewiesen.

Die nach dem ASchG ermächtigten Ärzte sind nicht Vertragspartner der Träger der Unfallversicherung, weshalb den zuständigen Trägern der Unfallversicherung bei geltender Rechtslage keine rechtlichen Möglichkeiten zustehen, stichprobenartige Kontrollen der ärztlichen Leistungen durchzuführen, obwohl sie zum Kostenersatz verpflichtet sind. Die vorgeschlagene Regelung wurde § 27 des Gesamtvertrages vom 25. Juni 1956 in der Fassung vom 1. Jänner 1987, abgeschlossen zwischen der Ärztekammer für Wien und dem Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger, nachgebildet und entsprechend den Erfordernissen des Datenschutzes adaptiert.

Gemäß **Abs. 8** gelten die Regelungen betreffend die Kostentragung und den Kostenersatz auch für wiederkehrende Untersuchungen der Hörfähigkeit.

Zu § 58 (Dienstgeberpflichten):

Der in **Abs. 1** vorgesehene Zugang der untersuchenden Ärzte/Ärztinnen entspricht Art. 12 der Richtlinie 82/605.

Abs. 2 legt fest, daß den Bediensteten für Untersuchungen die erforderliche Zeit bei Durchführung der Untersuchungen während der Dienststunden zu gewähren ist. Derartige Untersuchungen sind schon bisher der Dienstgebersphäre zuzurechnen und bewirken daher eine gerechtfertigte Abwesenheit vom Dienst.

Abs. 3 stellt eine Klarstellung zur Regelung über die Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente dar.

Abs. 4 und 5 enthalten Regelungen über die Aufzeichnungspflicht (vgl. bisher § 5 der Verordnung über die gesundheitliche Eignung von Bediensteten für bestimmte Tätigkeiten, BGBl. Nr. 2/1985).

Abs. 6 regelt die Aufbewahrungspflicht betreffend die Aufzeichnungen.

Der Dienstgeber hat gemäß **Abs. 7** jedem Bediensteten zu den ihn persönlich betreffenden Aufzeichnungen und Unterlagen Zugang zu gewähren.

Zu § 59 (Verordnungen über die Gesundheitsüberwachung):

Es wird auf die Erläuterungen zu § 18 verwiesen, weiters auf die Erläuterungen zu den betreffenden Bestimmungen dieses Abschnittes.

Zum 6. Abschnitt (Arbeitsvorgänge und Arbeitsplätze):

Dieser Abschnitt faßt jene Regelungen zusammen, die für die Gestaltung der Arbeitsvorgänge und Arbeitsplätze – innerhalb und außerhalb von Arbeitsstätten – gelten, soweit es sich nicht um die Verwendung von Arbeitsmitteln (3. Abschnitt) oder von Arbeitsstoffen (4. Abschnitt) handelt.

Diese Regelungen entsprechen zum Teil dem geltenden Recht, zum Teil finden sie ihre Grundlage in einzelnen Richtlinien (über Arbeitsstätten, über die manuelle Handhabung von Lasten, über Lärm, über Bildschirmarbeit, über die Benutzung von persönlichen Schutzausrüstungen).

Zu § 60 (Allgemeine Bestimmungen über Arbeitsvorgänge):

Diese Bestimmungen entsprechen zum Großteil dem geltenden Recht. Abs. 1 und 2 nehmen außerdem auf Art. 6 der Richtlinie 89/391 Bedacht.

Zu § 61 (Arbeitsplätze):

Derartige Anforderungen ergeben sich bereits aus den grundsätzlichen Regelungen wie auch aus Detailregelungen des geltenden Bedienstetenschutzrechts des Bundes.

Abs. 4 entspricht Anhang I Z 15.2 der Richtlinie 89/654.

Zu § 62 (Fachkenntnisse und besondere Aufsicht):

Diese Bestimmung entspricht weitgehend dem in Verbindung mit § 4 BSG derzeit geltenden § 6 ANSchG mit der Maßgabe, daß eine systematische Trennung der unterschiedlichen Tatbestände (Fachkenntnisse für die Durchführung; Fachkenntnisse für die Vorbereitung und Organisation; besondere Aufsicht; Fachkenntnisse für die Aufsichtsperson) erfolgt. Besondere Kenntnisse und Erfahrungen oder

den Nachweis von Fachkenntnissen für bestimmte Tätigkeiten oder eine fachkundige Aufsicht usw. sind ua. bisher in § 6 Abs. 4 und 5 ANSchG geregelt.

Allgemeine Regelungen über die Eignung und über die Information und Unterweisung enthält der 1. Abschnitt.

Abs. 1 und 2 betrifft jene Fälle, in denen für die Durchführung der Arbeiten besondere Anforderungen gelten: geistige und körperliche Eignung, Berufserfahrung und Nachweis der Fachkenntnisse. Jene Tätigkeiten, für die ein solcher Nachweis erforderlich ist, werden demonstrativ aufgezählt. Die erforderlichen Fachkenntnisse und deren Nachweis werden bis zur Erlassung von Verordnungen durch das Übergangsrecht (§ 101 Abs. 1) konkretisiert.

Abs. 4 betrifft jene Fälle, in denen besondere Anforderungen nicht für die Durchführung der Arbeiten gelten, sondern für die Organisation und Vorbereitung.

Abs. 5 erster Satz betrifft Arbeiten, für die eine besondere Aufsicht erforderlich ist, ohne daß ein spezieller Nachweis der Fachkenntnisse verlangt wird (siehe § 6 Abs. 4 ANSchG). Der zweite Satz betrifft jene Fälle, in denen ein Nachweis der Fachkenntnisse für die Aufsichtsperson erforderlich ist.

Zu § 63 (Nachweis der Fachkenntnisse):

Diese Bestimmung betrifft den Nachweis der Fachkenntnisse anstelle des bisherigen § 6 Abs. 6 ANSchG.

In **Abs. 1** Z 3 soll dem Umstand Rechnung getragen werden, daß in bestimmten Fällen, eine Ausbildungseinrichtung oder deren Betreiber der Aufsicht der Verkehrs-Arbeitsinspektion unterliegt.

Abs. 1 Z 4 trägt dem Umstand Rechnung, daß auch in den Bereichen der Bundesministerien für Landesverteidigung und für Inneres entsprechende Ausbildungen für bestimmte risikogeneigte Arbeiten durchgeführt werden. Da es sich beispielsweise bei Sprengarbeiten um solche handelt, die praktisch nur im militärischen Bereich vorkommen, wie etwa Sprengarbeiten im Rahmen der Kampfmittelbeseitigung und Sprengarbeiten der Pioniere beim Errichten von Sperren, sollte der Nachweis von Fachkenntnissen auch durch Zeugnisse über eine ressortspezifisch geregelte Ausbildung zulässig sein.

Abs. 2 regelt den bei Beurteilung der Verlässlichkeit (§ 62 Abs. 3) anzuwendenden Maßstab.

Abs. 3 bis 5 regeln die Vorgangsweise des Entzuges des Nachweises der Fachkenntnisse für den Bereich einer Verwendung im Bereich von Bundesdienststellen, die unter den Geltungsbereich des B-BSG fallen, eingeschränkt auf eine Verwendung im jeweiligen Ressortbereich. Da in Rechtspositionen der betreffenden Bediensteten eingegriffen wird, hat die Entscheidung in Bescheidform zu erfolgen. Die Meldung der Umstände, die zum Entzug des Nachweises der Fachkenntnisse führen könnten, an das Arbeitsinspektorat (Abs. 5) dient dazu, allenfalls eine Vorgangsweise nach § 63 Abs. 4 und 5 ASchG zu ermöglichen.

Zu § 64 (Handhabung von Lasten):

Diese Bestimmung dient der Umsetzung der Richtlinie 90/269.

In diesem Zusammenhang ist auch darauf hinzuweisen, daß nach der Statistik des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger an der Spitze der Neuzugänge an Invaliditäts(Berufs- bzw. Erwerbsunfähigkeits)pensionen die Krankheiten des Bewegungs- und Stützapparates, des Skelettes und der Muskeln stehen (1990: 40%). Eine verstärkte Vorbeugung durch entsprechende Gestaltung der Arbeitsvorgänge muß daher ein vordringliches Anliegen darstellen.

Abs. 1 setzt Art. 2 der Richtlinie 90/269 um, **Abs. 2** entspricht dem Art. 3, **Abs. 3** dem Art. 4 lit. a und b und dem Art. 3 Abs. 2 dieser Richtlinie. **Abs. 4** entspricht Anhang II in Verbindung mit Art. 5 der Richtlinie 90/269 in Verbindung mit Art. 6, 14 und 15 der Richtlinie 89/391. **Abs. 5** entspricht Art. 6 der Richtlinie 90/269.

Zu den Grenzlasten ist auf die Verordnungsermächtigung (§ 72) zu verweisen.

Zu § 65 (Lärm):

Nach dem EWR-Abkommen ist die Richtlinie 86/188, die eine Einzelrichtlinie zur Rahmenrichtlinie 80/1107 darstellt, umzusetzen. Zu berücksichtigen sind auch die Auswirkungen der Richtlinie 89/391.

Nach wie vor sind insbesondere folgende grundsätzliche Ausführungen der Richtlinie 86/188 aktuell: An manchen Arbeitsplätzen ist ein hoher Lärmpegel festzustellen. Gesundheit und Sicherheit zahlreicher Arbeiter sind dadurch potentiell gefährdet. Eine Verringerung der Lärmexposition soll insbesondere der Gefahr eines lärmbedingten Hörverlustes entgegenwirken. Die Herabsetzung des Lärmpegels während der Arbeit ist effizienter zu erreichen, wenn bereits bei der Planung von Anlagen Präventivmaßnahmen getroffen werden und wenn weniger lärmintensive Materialien, Arbeitsverfahren und -methoden gewählt

werden. Die Expositions-minderung muß vornehmlich an der Lärmquelle ansetzen. Die Expositions-minderung an der Lärmquelle ist durch Bereitstellung und Verwendung von individuellen Gehörschutz-mitteln zu ergänzen, wenn die Belastung nicht in vertretbarer Weise durch andere Mittel vermieden werden kann.

Da die bisher in § 42 Abs. 2 ADSV enthaltene Regelung betreffend Schutz der Hörorgane, die in Verbindung mit § 1 Abs. 1 ABSV Anwendung findet, im Hinblick auf diese Anforderungen als nicht mehr ausreichend erscheint, werden bis zum Inkrafttreten dieser Verordnung gemäß § 101 Abs. 3 einzelne Bestimmungen der AAV für anwendbar erklärt.

In Übereinstimmung mit der Richtlinie werden im vorliegenden Entwurf sowohl allgemeine Schutz-pflichten festgelegt als auch spezielle abgestufte Schutzmaßnahmen in Abhängigkeit von der Lärmexpo-sition.

Finanzielle Auswirkungen

Eine maßgebliche Lärmexposition wird in Bundesdienststellen, die unter den Anwendungsbereich des B-BSG fallen, eher nur in wenigen Bereichen (zB Hausdruckerei, Werkstätten) gegeben sein, weil die Arbeitsplätze überwiegend im administrativen Verwaltungsbereich angesiedelt sind. Wesentliche Mehraufwendungen auf Grund von Messungen oder Maßnahmen gegen Lärmexposition sind daher nicht absehbar.

Zu § 66 (Sonstige Einwirkungen und Belastungen):

Diese Bestimmung regelt insbesondere jene Einwirkungen und Belastungen, die nicht durch die Regelungen über Arbeitsstoffe und über Lärm erfaßt werden. Eine dieser Bestimmung entsprechende Vorgangsweise ist bereits auf Grund der bisherigen Bestimmungen (vgl. § 3 Bundesbediensteten-Schutzgesetz, BGBl. Nr. 164/1977) ableitbar.

Abs. 1 erster Satz (Erschütterungen) entspricht dem geltenden Recht, siehe § 3 Abs. 5 ANSchG.

Abs. 2 betrifft sonstige nachteilige Einwirkungen.

Abs. 3 trifft für jene Fälle Vorsorge, in denen nachteiligen Einwirkungen nicht durch Schutzmaßnahmen oder durch eine entsprechende Gestaltung der Arbeitsvorgänge und Arbeitsplätze begegnet werden kann oder trotz technischer Maßnahmen keine Verringerung der Belastungen auf ein vertretbares Maß möglich ist.

Zu §§ 67 und 68 (Bildschirmarbeitsplätze, Besondere Maßnahmen bei Bildschirmarbeit):

Diese Bestimmungen beinhalten die Umsetzung der Richtlinie 90/270. Die Definitionen in § 67 Abs. 1 berücksichtigen die Begriffsbestimmungen des Art. 2 der Richtlinie 90/270. Die Definitionen nach der ÖNORM A 2611 können nur berücksichtigt werden, soweit sie keine unzulässige Einschränkung der Richtlinie bewirken.

§ 67 **Abs. 2 und 3** entsprechen dem Anhang der Richtlinie 90/270. Im Zusammenhang mit der Gestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen ist vor allem auf einschlägige Normen und sonstige anerkannte Regelungen Bedacht zu nehmen. **Abs. 4 und 5** entsprechen Art. 1 Abs. 3 der Richtlinie mit der Maßgabe, daß auf den in der Praxis zunehmend anzutreffenden Einsatz von tragbaren Datenverarbeitungsanlagen am Arbeitsplatz durch eine teilweise Anwendung der Schutzvorschriften Rechnung getragen wird. **Abs. 6** trägt der Entwicklung der sogenannten "Tele-Heimarbeit" Rechnung und stellt sicher, daß auch die den Bediensteten für Arbeitsleistungen außerhalb der Arbeitsstätte vom Dienstgeber zur Verfügung gestellten Bildschirmgeräte und sonstigen Einrichtungen den technischen Anforderungen zu entsprechen haben.

§ 68 **Abs. 1** entspricht Art. 3 der Richtlinie 90/270. **Abs. 2** entspricht dem Anhang der Richtlinie. **Abs. 3** faßt jene Bestimmungen zusammen, die auf die Beschäftigung von Bediensteten im Sinne der Definition nach Art. 2 der Richtlinie 90/270 abstellen. Diese Bestimmungen finden keine Anwendung auf Bedienstete, die nur bei einem unwesentlichen Teil ihrer Arbeit ein Bildschirmgerät benutzen.

Abs. 3 Z 1 entspricht Art. 7 der Richtlinie. Ruhepausen bei Bildschirmarbeit sind bereits derzeit auf Grund des Ministerratsbeschlusses vom 9. Dezember 1986 im Bundesdienst vorgesehen (vgl. Rundschreiben des BKA, GZ 920 612/8-II/A/6/86). Nunmehr erfolgt die Regelung durch Gesetz und Verordnung.

Abs. 3 Z 2 und 3 entsprechen Art. 9 Abs. 1 und 2 der Richtlinie. Es handelt sich dabei nicht um Eignungsuntersuchungen und Folgeuntersuchungen im Sinne des 5. Abschnittes (es besteht daher keine Untersuchungspflicht, sondern nur ein Recht der Bediensteten, es kommt auch kein Einspruch durch das Arbeitsinspektorat in Betracht, eine besondere Ermächtigung der Ärzte ist nicht erforderlich). Die

Durchführung der Untersuchungen muß aber durch Verordnung näher geregelt werden. **Abs. 3 Z 4** entspricht Art. 9 Abs. 3 der Richtlinie.

Abs. 4 entspricht Art. 9 Abs. 4 der Richtlinie. In Übereinstimmung mit Art. 9 Abs. 5 der Richtlinie wird aber nicht ausgeschlossen, daß die Kosten der Untersuchungen nicht vom Dienstgeber getragen werden, sondern vom Versicherungsträger.

In **Abs. 5 und 6** wird klargestellt, daß die Verpflichtung zur Ermittlung und Bewertung der Gefahren auch für jene Einrichtungen bzw. Geräte gilt, auf die die übrigen Absätze nicht oder nur zum Teil anzuwenden sind.

Abs. 7 trägt der Entwicklung der sogenannten "Tele-Heimarbeit" Rechnung und stellt sicher, daß auch die den Bediensteten für Arbeitsleistungen außerhalb der Arbeitsstätte vom Dienstgeber zur Verfügung gestellten Bildschirmgeräte und sonstigen Einrichtungen den technischen Anforderungen zu entsprechen haben.

Finanzielle Auswirkungen:

Soweit diese Bestimmungen die Bereiche Gestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen und Pausenregelung bei Bildschirmarbeit betreffen, wird bemerkt, daß die Regelungen inhaltlich weitgehend dem Rundschreiben des BKA vom 15. Dezember 1986, GZ 920 612/8-II/A/6/86, entsprechen und somit solche Maßnahmen bereits bisher umzusetzen waren.

Die zu erwartenden Mehrausgaben der Ressorts für die vom Dienstgeber zu tragenden Augenuntersuchungen und die "Bildschirmbrille" (§ 68 Abs. 3 Z 4) werden auf bis zu 4 Millionen Schilling pro Jahr geschätzt. Dieser Schätzung liegen folgende Prämissen bzw. Annahmen zugrunde: Laut IT-Bericht 1996 des Bundeskanzleramtes gab es im Bundesdienst (ohne Post) rund 40 000 Bildschirmarbeitsplätze. Es wird angenommen, daß innerhalb eines Zeitraumes von drei Jahren (das ist das Untersuchungsintervall analog der im Bereich des ASchG erlassenen Bildschirmarbeitsverordnung) etwa 25% der auf Bildschirmarbeitsplätzen beschäftigten Bediensteten eine vom Dienstgeber zu ersetzende Augenuntersuchung in Anspruch nehmen werden und bis zu 5% der auf Bildschirmarbeitsplätzen beschäftigten Bediensteten eine vom Dienstgeber zu ersetzende "Bildschirmbrille" verschrieben bekommen. Die durchschnittlichen Ausgaben für eine vom Dienstgeber zu ersetzende Augenuntersuchung werden auf Grund des als Orientierungswert heranzuziehenden Vertrages zwischen dem Hauptverband der SVT und der Österreichischen Ärztekammer gemäß § 57 Abs. 4 ASchG mit rund 400 S angenommen. Das Honorar für diese ärztlichen Untersuchungen wird jedoch letztlich zwischen dem Dienstgeber und den untersuchenden Ärzten (arbeitsmedizinischen Zentren) zu vereinbaren sein. Die durchschnittlichen Ausgaben für eine "Bildschirmbrille" werden auf Grund bisheriger Erfahrungswerte (Anträge von Bediensteten) mit etwa 2 000 S bis 4 000 S angesetzt. Diese Kostenschätzung kann nur der Versuch der Angabe einer zu erwartenden Größenordnung sein, da auch das Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales noch über keine Erfahrungswerte betreffend die Inanspruchnahme dieser Dienstnehmerrechte verfügt.

Zu §§ 69 und 70 (Persönliche Schutzausrüstung, Auswahl der persönlichen Schutzausrüstung):

Diese Bestimmungen beinhalten die Umsetzung der Richtlinie 89/656. Sie entsprechen zum Teil dem geltenden Recht, siehe insbesondere § 11 ANSchG. Entsprechend Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie sollen durch eine Verordnung nach diesem Bundesgesetz (§ 72) die Bedingungen, unter denen bestimmte persönliche Schutzausrüstungen zur Verfügung zu stellen sind, sowie die Benutzung von persönlichen Schutzausrüstungen näher geregelt werden. Bis zum Inkrafttreten dieser Verordnung werden die einschlägigen Bestimmungen der AAV in Geltung gesetzt (anstelle der älteren Bestimmungen des 5. Abschnittes der ADSV; vgl. § 101 Abs. 5 Z 7). Bei der Erprobung und Auswahl der persönlichen Schutzausrüstung sind die Sicherheitsfachkräfte, das arbeitsmedizinische Zentrum und erforderlichenfalls weitere geeignete Fachleute hinzuzuziehen (§§ 75 Abs. 3 Z 5, 77 Abs. 3 Z 5).

Zu § 71 (Arbeitskleidung):

Abs. 1 entspricht dem geltenden Recht, siehe insbesondere § 11 Abs. 3 ANSchG. **Abs. 2** sieht für besondere Fälle eine Verpflichtung des Dienstgebers zur Beistellung und Reinigung der Arbeitskleidung vor. Eine solche Verpflichtung ist in der Richtlinie über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch metallisches Blei und seine Ionenverbindungen am Arbeitsplatz (82/605) vorgesehen. Unter Berücksichtigung dieser Regelungen sollen durch Verordnung (§ 72) jene Tätigkeiten und Bedingungen festgelegt werden, bei denen Arbeitskleidung zur Verfügung zu stellen ist.

Zu § 72 (Verordnungen über Arbeitsvorgänge und Arbeitsplätze):

Es ist auf die Erläuterungen zu § 18 zu verweisen. Betreffend die Handhabung von Lasten ist zu berücksichtigen, daß in absehbarer Zeit mit der Festlegung von international anerkannten Grenzlaster zu rechnen ist, die dann durch Verordnung zum vorliegenden Entwurf umgesetzt werden sollen.

Zum 7. Abschnitt (Präventivdienste):

Der Entwurf geht von der Überlegung aus, daß

- funktionierende interne Einrichtungen auf dem Gebiet der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes verbunden mit einer stärkeren Einbindung der Bediensteten einen besonders wichtigen Beitrag zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen darstellen;
- dienststelleninterne Strukturen für eine Information und eine Auseinandersetzung über Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes notwendig sind;
- auf dem Gebiet der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes wie auf anderen Gebieten entsprechende Fachleute benötigt werden;
- die Wirksamkeit und die Akzeptanz der sicherheitstechnischen und arbeitsmedizinischen Betreuung vor allem durch eine stärkere Einbindung in den dienststelleninternen Informations- und Entscheidungsprozeß verbessert werden kann;
- die Verantwortung für eine funktionierende sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung bei den Ressorts und hier vor allem bei den Dienststellen liegt;
- sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung nicht als Hilfsorgan des Dienstgebers zur Überwachung der Einhaltung der Bedienstetenschutzvorschriften eingesetzt werden sollen, sondern zur Beratung in Fragen der Sicherheit und der Gesundheit sowie Ausarbeitung von Vorschlägen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen.

Der Entwurf legt folgende Grundsätze fest:

- sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung für alle Bediensteten, die vom Geltungsbereich dieses Bundesgesetzes erfaßt sind;
- sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung sind der Dienstgebersphäre zuzurechnen, Interessenskollisionen sind zu vermeiden;
- Unterscheidung zwischen interner und externer sicherheitstechnischer Betreuung, wobei für die externen Personen und Dienste besondere Anforderungen gelten;
- Fach- und Hilfspersonal, Ausstattung und Mittel können durch die externen Personen und Dienste beigestellt werden;
- inhaltliche Bestimmung der Tätigkeit der sicherheitstechnischen und arbeitsmedizinischen Betreuung einerseits durch die Verpflichtung des Dienstgebers, in bestimmten Angelegenheiten diese Personen und Dienste beizuziehen, andererseits durch Festlegung von "einsatzzeitrelevanten" Tätigkeiten;
- Aufzeichnungs- und Berichtspflichten zur Kontrolle der Tätigkeiten und als Grundlage für den Arbeitsschutzausschuß bzw. die Information der Bediensteten;
- die (dienststellen)internen Institutionen haben zusammenzuarbeiten, bei größeren Arbeitsstätten vor allem in Form des Arbeitsschutzausschusses.

Die Verpflichtung zur Einrichtung einer sicherheitstechnischen und arbeitsmedizinischen Betreuung soll stufenweise wirksam werden (vgl. Erläuterungen zu § 102).

Art. 7 der Richtlinie 89/391 schreibt unabhängig von der Beschäftigtenzahl vor, daß die Arbeitgeber entweder Arbeitnehmer mit einer besonderen Funktion bei der Sicherheit und beim Gesundheitsschutz bestellen oder externe Personen oder externe Dienste hinzuziehen müssen. Die Aufgaben dieser Personen und Dienste entsprechen jenen des sicherheitstechnischen Dienstes und der arbeitsmedizinischen Betreuung.

Zu § 73 (Bestellung von Sicherheitsfachkräften):

Die sicherheitstechnische Betreuung kann gemäß **Abs. 1** nach Wahl durch Beschäftigung einer Sicherheitsfachkraft im Rahmen eines Dienstverhältnisses oder durch Heranziehung externer Sicherheitsfachkräfte oder durch Inanspruchnahme eines sicherheitstechnischen Zentrums erfolgen. Die Heranziehung externer Personen und Dienste kann etwa bei Dienststellen mit geringem Beschäftigtenstand eine zweckmäßige Lösung darstellen, kann aber auch für größere Bereiche – entsprechend der derzeit bereits von manchen privaten Unternehmen gehandhabten Praxis – in Betracht kommen.

Zu Abs. 2:

Entsprechend Artikel 7 Abs. 8 der Richtlinie 89/391 ist zu regeln, welche Fähigkeiten und Eignungen für die Sicherheitsfachkräfte erforderlich sind. Die erforderlichen Fachkenntnisse der Sicherheitsfachkräfte

werden in Form einer vom Bundesminister für Arbeit, Gesundheit und Soziales gemäß § 74 ASchG anerkannten Fachausbildung nachgewiesen. Das dem § 74 ASchG zugrundeliegende Konzept der Qualifikationsanforderungen für Sicherheitsfachkräfte verlangt eine gewisse Grundqualifikation, praktische Erfahrungen und darauf aufbauend eine Fachausbildung. Es wird dabei nicht mehr vorausgesetzt, daß es sich um Ingenieure handelt. Die erforderliche Grundqualifikation kann nicht nur durch ein Universitätsstudium oder durch Absolvierung einer höheren technischen Lehranstalt erworben werden. Grundsätzlich soll auch Personen mit einer geeigneten Berufsausbildung die Fachausbildung für Sicherheitsfachkräfte offenstehen. Diese Fachausbildung ist durch Verordnung des Bundesministers für Arbeit, Gesundheit und Soziales näher geregelt (BGBl. Nr. 277/1995) und bedarf einer Anerkennung durch den Bundesminister für Arbeit, Gesundheit und Soziales. In dieser Verordnung sind auch Übergangsregelungen für bereits tätige Sicherheitstechniker vorgesehen. Eine sicherheitstechnische Betreuung durch eigenes Personal ist in spezifischen Bereichen des Bundesdienstes bereits eingerichtet (zB im Bereich des Bundesministeriums für Landesverteidigung); auf diese schon bisher tätigen Sicherheitstechniker ist in einer Übergangsbestimmung Rücksicht zu nehmen (§ 102 Abs. 2). Derzeit bietet bereits eine Reihe von Institutionen entsprechende Fachausbildungen an.

Die in **Abs. 3** geforderte Unabhängigkeit bei der Ausübung der Fachkunde stellt eine Grundvoraussetzung für eine wirksame sicherheitstechnische Betreuung dar. Um sicherzustellen, daß die Sicherheitsfachkräfte bei der Anwendung ihrer Fachkunde – wie auch im Bereich der Privatwirtschaft – weisungsfrei sind, muß diese Bestimmung im Hinblick auf die in **Abs. 1 Z 1** vorgesehenen eigenen Sicherheitsfachkräfte als Abweichung zu Art. 20 Abs. 1 B-VG als Verfassungsbestimmung erlassen werden.

Für die sicherheitstechnische Betreuung sind personelle und fachliche Mittel erforderlich, die gemäß **Abs. 4** grundsätzlich vom Dienstgeber zur Verfügung zu stellen sind. Diese Verpflichtung entspricht Art. 7 Abs. 5 der Richtlinie 89/391. Da bei sicherheitstechnischen Zentren gewährleistet ist, daß sie über die erforderlichen personellen und berufsspezifischen Mittel verfügen, entfällt in diesem Fall die Verpflichtung des Dienstgebers zur Beistellung der personellen und berufsspezifischen Mittel. Vom Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales wird eine Liste solcher sicherheitstechnischer Zentren erstellt und interessierten Personen und Stellen zugänglich gemacht. Wenn der Dienstgeber einen solchen Dienst in Anspruch nimmt, muß er sich daher nicht mehr vergewissern, daß dieser die gesetzlichen Voraussetzungen erfüllt. Bei externen Sicherheitsfachkräften wird die Beistellung der erforderlichen personellen und berufsspezifischen Mittel durch die externen Sicherheitsfachkräfte nicht generell vorausgesetzt, aber zugelassen. Die Verpflichtung zur Beistellung der erforderlichen Räume besteht jedoch unabhängig von der Form der sicherheitstechnischen Betreuung, da diese jedenfalls in der Arbeitsstätte stattfinden muß.

Die **finanziellen Auswirkungen** der sicherheitstechnischen Betreuung sind im Allgemeinen Teil und in den Erläuterungen zu § 75 dargestellt.

Zu § 74 (Aufgaben, Information und Beiziehung der Sicherheitsfachkräfte):

Die Aufgaben der Sicherheitsfachkräfte werden in **Abs. 1** nur allgemein umschrieben. Die Sicherheitsfachkräfte sind Fachleute des Dienstgebers, die ihn beraten und bei der Erfüllung seiner Aufgaben unterstützen sollen. Die Sicherheitsfachkräfte haben nicht nur Dienststellenleiter, ihre Bevollmächtigten und den für die Aufgaben des staatlichen Hochbaues zuständigen Gebäudeverwalter, sondern auch die Bundesbediensteten, die Sicherheitsvertrauenspersonen und das zuständige Personalvertretungsorgan auf dem Gebiet der Arbeitssicherheit und der menschengerechten Arbeitsgestaltung zu beraten. Diese fachkundige Beratung der Bediensteten und ihrer Vertreter soll in gleicher Weise wie die Information und Unterweisung dazu beitragen, daß die Bediensteten in die Lage versetzt werden, ihre Aufgaben auf dem Gebiet der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes zu erfüllen und auf eine Verbesserung des Arbeitsumfeldes und der Arbeitsbedingungen hinzuwirken (siehe auch Art. 13 Abs. 2 lit. e und f der Richtlinie 89/391). Es ist Sache des Dienstgebers, die erforderlichen Voraussetzungen für eine entsprechende Beratung der Bundesbediensteten durch die Sicherheitsfachkräfte zu schaffen. Zur Zusammenarbeit ist auf § 81 und auf den Arbeitsschutzausschuß zu verweisen.

Im Sinne der Richtlinie 89/391 wird vorgesehen, daß die Sicherheitsfachkräfte auch die Aufgabe haben, den Dienstgeber bei der Umsetzung des Bedienstetenschutzes zu unterstützen.

Den Sicherheitsfachkräften müssen gemäß **Abs. 2** die für ihre Tätigkeit erforderlichen Unterlagen zur Verfügung gestellt werden, dies gilt für eigene Sicherheitsfachkräfte in gleicher Weise wie für externe Personen und Dienste. Diese Regelung entspricht Art. 7 Abs. 4 und Art. 10 Abs. 3 der Richtlinie 89/391 sowie Art. 6 der Richtlinie 91/383.

Normadressat der Bedienstetenschutzbestimmungen sind nicht die Sicherheitsfachkräfte, sondern der Dienstgeber Bund. Es ist daher primär Aufgabe des Bundes, für eine wirksame sicherheitstechnische Betreuung seiner Bediensteten durch entsprechenden Einsatz der Sicherheitsfachkräfte zu sorgen.

Der Dienstgeber wird in **Abs. 3** verpflichtet, die Sicherheitsfachkräfte in bestimmten Angelegenheiten beizuziehen. Im übrigen ist auf die Richtlinie 89/391, insbesondere Art. 11, zu verweisen. Die Aufzählung dieser Angelegenheiten ist nicht abschließend. Außerdem sind die konkreten Aufgaben der Sicherheitsfachkräfte sehr stark von den dienststellenspezifischen Verhältnissen abhängig und können daher nur in sehr allgemeinen Grundsätzen generell umschrieben werden. Die Information der Sicherheitsfachkräfte und arbeitsmedizinischen Zentren (Präventivfachkräfte) nur über Dienstzuteilungen, die länger als drei Monate dauern, erscheint nicht nur aus verwaltungsökonomischen Gründen, sondern auch deshalb sinnvoll, weil in diesem Fall in der Regel eine wesentliche Änderung der Arbeitssituation der Bediensteten eintreten kann und sich auch absehbare Auswirkungen für die Betreuungstätigkeit der Präventivfachkräfte sowie Auswirkungen auf die Berechnung der Einsatzzeiten der Präventivfachkräfte ergeben können. Über kürzere Dienstzuteilungen soll wie im Überlassungsfall nur informiert werden müssen, soweit dies zur Erfüllung der Aufgaben der Präventivfachkräfte erforderlich ist.

Abs. 4 stellt klar, daß es Sache des Dienstgebers ist, dafür zu sorgen, daß die Sicherheitsfachkräfte auch ihren Aufgaben gegenüber den Bediensteten, den Sicherheitsvertrauenspersonen und den zuständigen Personalvertretungsorganen nachkommen. Diese Bestimmung bewirkt aber keine Erfolgshaftung des Dienstgebers im Sinne einer Haftung für eine ausreichende und inhaltlich richtige Beratung.

Zu § 75 (Mindesteinsatzzeit der Sicherheitsfachkräfte):

Die Einsatzzeit der Sicherheitsfachkräfte bestimmt sich nach den anfallenden Aufgaben, insbesondere auch nach dem Umfang der Befassung mit Angelegenheiten gemäß § 74 Abs. 3 durch den Dienstgeber, weiters nach dem Umfang der Inanspruchnahme durch die Bediensteten, die Sicherheitsvertrauenspersonen und das zuständige Personalvertretungsorgan.

Wie im ASchG wird für die Tätigkeit der Sicherheitsfachkräfte eine Mindesteinsatzzeit vorgesehen. Diese Mindesteinsatzzeit stellt die Untergrenze für das zeitliche Ausmaß der sicherheitstechnischen Betreuung dar. Auf Grund der in diesem Bundesgesetz festgelegten Aufgaben oder einer darüber hinausgehenden Inanspruchnahme der Sicherheitsfachkräfte für sonstige Aufgaben kann sich eine höhere Einsatzzeit ergeben. Die Festlegung einer Mindesteinsatzzeit entspricht auch Art. 7 Abs. 3 der Richtlinie 89/391, wonach die "benannten Arbeitnehmer" über die entsprechende Zeit verfügen müssen, um ihren Verpflichtungen nachkommen zu können.

Die Mindesteinsatzzeit wird, um eine einheitliche Vorgangsweise beim Bund sicherzustellen, im Entwurf selbst geregelt.

Nach **Abs. 2** richtet sich die Mindesteinsatzzeit nach der Anzahl der in einer Dienststelle (Dienststellenteil) beschäftigten Bediensteten und den darin auftretenden Gefährdungen für die Gesundheit und Sicherheit der Bediensteten.

Die Mindesteinsatzzeit wird in **Abs. 3** als bestimmter Stundenwert pro Bediensteten und pro Kalenderjahr nach der für die Dienststelle (Dienststellenteil) vorgenommenen Zuordnung zu einer der schon bisher vorgesehenen drei Gefahrenklassen (vgl. die gemäß § 102 Abs. 5 weitergeltende Gefahrenklassenverordnung, BGBl. Nr. 637/1995) festgelegt. Das B-BSG regelt die Mindesteinsatzzeit mit Rücksicht auf Erfahrungswerte in abschließender Form.

In **Abs. 4** werden jene Tätigkeiten aufgezählt, die in die Mindesteinsatzzeit einzurechnen sind. Zu diesen einsatzzeitrelevanten Tätigkeiten der Sicherheitsfachkräfte zählen neben der Beratung und Unterstützung des Dienstgebers vor allem die Beratung der Bediensteten, der Sicherheitsvertrauenspersonen und des zuständigen Personalvertretungsorganes, die Besichtigung der Arbeitsplätze und die Ermittlung, Untersuchung und Auswertung der Ursachen von Dienst- und Arbeitsunfällen und arbeitsbedingten Erkrankungen.

Da eine regelmäßige Weiterbildung für eine ordnungsgemäße sicherheitstechnische Betreuung unerlässlich ist, wird im Entwurf die Einrechnung von Weiterbildungszeiten bis zum Höchstausmaß von 15% der Mindesteinsatzzeit vorgesehen. Zur Weiterbildung im Sinne dieser Bestimmung zählt die Teilnahme an einschlägigen Kursen und Fachveranstaltungen. Eine solche Einrechnung erscheint jedoch nur im Falle eigener Sicherheitsfachkräfte angebracht.

Die Tätigkeit im Rahmen des Arbeitsschutzausschusses sowie die Erstellung von Berichten und Programmen gehört zu den Aufgaben der Sicherheitsfachkräfte und ist daher in die Mindesteinsatzzeit einzurechnen.

Finanzielle Auswirkungen:

Die beim Bund erforderliche Mindesteinsatzzeit für Sicherheitsfachkräfte errechnet sich auf der Basis von rund 170 000 Bediensteten (ohne Betriebe, ohne AMS), wobei derzeit rund 6 000 Bedienstete der Gefahrenklasse I ("hohes Gefährdungspotential"), rund 40 000 Bedienstete der Gefahrenklasse II ("mittleres Gefährdungspotential") und rund 124 000 Bedienstete der Gefahrenklasse III ("geringes Gefährdungspotential") zuzuordnen sind. Die angeführten Zahlen entsprechen Vollbeschäftigten-äquivalenten, weil bei der Zählung auf Teilbeschäftigungen Rücksicht zu nehmen ist. In diesen Zahlen sind auch Personen, die in einem Ausbildungsverhältnis zum Bund stehen (insbesondere Lehrlinge), mitenthalten.

Für die Ausgaben/Kostenschätzung sind die in den einzelnen Gefahrenklassen ausgewiesenen Mindesteinsatzzeiten mit der Zahl der der Gefahrenklasse zugeordneten Bediensteten und den durch telefonische Umfrage zB bei der AUVA und privaten Anbietern solcher Dienste ermittelten voraussichtlich zu erwartenden Ausgaben für eine Einsatzstunde einer externen Sicherheitsfachkraft – rund 600 S/Stunde – zu multiplizieren. Weiters ist auf den Stufenplan gemäß § 102 Abs. 1 Bedacht zu nehmen (vgl. Erläuterungen zu letzterer Bestimmung). Es bleibt den Ressorts unbenommen, durch Beiziehung eigenen Personals, das durch eine entsprechende Ausbildung zu schulen ist, eine ressortinterne sicherheitstechnische Betreuung aufzubauen, wenn diese sich auf Grund eines Ausgaben/Kostenvergleiches mit dem Aufwand bei Beiziehung von externen Sicherheitsfachkräften/eines sicherheitstechnischen Zentrums als kostengünstiger erweist oder dadurch vorhandene Personalressourcen besser genutzt werden können.

Zu § 76 (Arbeitsmedizinische Betreuung):

Die bundeseinheitliche Qualität der arbeitsmedizinischen Betreuung wird durch die Betrauung von arbeitsmedizinischen Zentren sichergestellt, da dem Bund eigene Arbeitsmediziner für diese Aufgaben nicht zur Verfügung stehen. Entsprechend Art. 7 Abs. 5 der Richtlinie 89/391 müssen arbeitsmedizinische Zentren als externe Dienste über die erforderliche Eignung, die erforderlichen personellen und berufsspezifischen Mittel sowie eine ausreichende Personalausstattung verfügen.

Die Betrauung von arbeitsmedizinischen Zentren entspricht der bisher vorgesehenen Regelung für den Bundesdienst und ist daher nichts grundsätzlich Neues (§§ 3a und 3b des bisher geltenden Bundesbediensteten-Schutzgesetzes). Es soll dadurch ein gleichmäßiger Standard in allen über das gesamte Bundesgebiet verstreuten rund 3 600 Bundesdienststellen erzielt werden. Durch die Betrauung von Zentren soll in zweckmäßiger Weise eine flächendeckende und kontinuierliche Versorgung, insbesondere auch die Versorgung in peripheren Bereichen, sichergestellt werden. Es soll auch nicht eine Vielzahl von laufend zu betreuenden Verträgen (Verhandlung, Verlängerung, Qualitätskontrolle) zwischen niedergelassenen Arbeitsmedizinern und den Dienststellen erforderlich sein. Mit der Übertragung der Rekrutierung von Arbeitsmedizinern und der Qualitätssicherung an arbeitsmedizinische Zentren ist auch eine Verwaltungsentlastung für den Bund verbunden.

Über die Unabhängigkeit der Arbeitsmediziner und ihre Verschwiegenheitspflicht werden keine Regelungen getroffen, da ohnehin das Ärztegesetz gilt und weitergehende Regelungen nicht notwendig erscheinen.

Zu § 77 (Aufgaben, Information und Beiziehung des arbeitsmedizinischen Zentrums):

Die Ausführungen zu § 74 gelten mit folgenden Abweichungen und Ergänzungen:

Die Aufgaben der arbeitsmedizinischen Betreuung liegen auf dem Gebiet des Gesundheitsschutzes, der Gesundheitsförderung und der menschengerechten Arbeitsgestaltung. Arbeitssicherheit und Unfallverhütung sind hingegen Aufgabe der Sicherheitsfachkräfte. Dementsprechend ist bei der Organisation des Brandschutzes die Beiziehung der Sicherheitsfachkräfte, bei der Organisation der Ersten Hilfe die Beiziehung der Arbeitsmediziner vorgesehen. Bestimmte Angelegenheiten fallen sowohl in den Bereich des Gesundheitsschutzes bzw. der Gesundheitsförderung als auch in den Bereich der Arbeitssicherheit. Auf diesen Gebieten haben die Sicherheitsfachkräfte und die Arbeitsmediziner zusammenzuarbeiten und sind beide Einrichtungen beizuziehen.

Die Aufgaben der arbeitsmedizinischen Zentren entsprechen weitgehend der bisher vorgesehenen Regelung für den Bundesdienst und beinhalten daher nichts grundsätzlich Neues (vgl. § 3b des bisher geltenden Bundesbediensteten-Schutzgesetzes). Lediglich die in **Abs. 5** angeführten Aufgaben bilden

eine Anreicherung des Aufgabenbereiches gegenüber der bisherigen Rechtslage. Eine derartige Gesundheitsüberwachung der Bediensteten auf deren Wunsch kann in die nunmehr erstmals geregelte Mindesteinsatzzeit des arbeitsmedizinischen Zentrums bis zu einem Höchstausmaß von 20% der Mindesteinsatzzeit eingerechnet werden (§ 78 Abs. 4 Z 6). Mit dieser Einrechnung dürfte im Regelfall das Auslangen gefunden werden.

Zu § 78 (Mindesteinsatzzeit des arbeitsmedizinischen Zentrums):

Die Ausführungen zu § 75 gelten mit folgenden Abweichungen und Ergänzungen:

Die Mindesteinsatzzeit wird nunmehr wie bei den Sicherheitsfachkräften im Gesetz anknüpfend an die bestehende Gefahrenklassenzuordnung festgelegt. Nach den bisherigen Regelungen betreffend die arbeitsmedizinische Betreuung beim Bund waren keine derartigen Mindesteinsatzzeiten gesetzlich bestimmt. Um einen einheitlichen Standard im Bundesdienst zu gewährleisten, wird nunmehr eine solche Festlegung vorgenommen. Da den seinerzeitigen Schätzungen der finanziellen Auswirkungen der §§ 3a und 3b des geltenden Bundesbediensteten-Schutzgesetzes die nunmehr gesetzlich angeordneten Mindesteinsatzzeiten zugrunde lagen, können durch diese Festlegung keine neuen Mehrausgaben/kosten entstehen.

Zu den einsatzzeitrelevanten Tätigkeiten ist zu bemerken:

Arbeitsmediziner sind nicht zur Auswertung der Unfallursachen berufen, wohl aber zur Ermittlung, Untersuchung und Auswertung der Ursachen von arbeitsbedingten Erkrankungen und Gesundheitsgefahren.

Arbeitsmedizinische Untersuchungen (und zwar sowohl die verpflichtend vorgeschriebenen besonderen ärztlichen Untersuchungen nach diesem Bundesgesetz, als auch sonstige arbeitsmedizinische Untersuchungen) können sowohl von den Arbeitsmedizinern/Arbeitsmedizinerinnen als auch von geeigneten bzw. ermächtigten Ärzten/Ärztinnen (bei Untersuchungen nach dem 5. Abschnitt) durchgeführt werden. Die volle Einrechnung von Untersuchungszeiten in die Mindesteinsatzzeit wäre daher nicht sachgerecht. Im Entwurf ist daher analog dem ASchG die Einrechnung der Untersuchungszeiten auf 20% der Mindesteinsatzzeit beschränkt. Für eine Übernahme jener Bestimmung, die eine Einrechnung der Weiterbildung in die Mindesteinsatzzeit bis zum Höchstausmaß von 15% der Mindesteinsatzzeit pro Kalenderjahr vorsieht (vgl. bei den Sicherheitsfachkräften § 75 Abs. 4 Z 6), ergibt sich beim Bund kein Anwendungsbereich, weil die arbeitsmedizinische Betreuung ausschließlich durch arbeitsmedizinische Zentren und nicht durch eigene Arbeitsmediziner durchzuführen ist. Am Umfang der gesetzlich vorgesehenen Mindesteinsatzzeit ändert sich dadurch nichts.

Zu § 79 (Gemeinsame Bestimmungen):

Diese Bestimmung faßt jene Regelungen zusammen, die für Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner gleichermaßen gelten.

Vor der Bestellung der Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner ist der Arbeitsschutzausschuß zu befassen (**Abs. 1**). Die Mitwirkung des Dienststellenausschusses als zuständiges Personalvertretungsorgan bei der Bestellung von Sicherheitsfachkräften und Arbeitsmedizinern ist im Bundes-Personalvertretungsgesetz (**Artikel V**) geregelt.

Die Bestellung hat gemäß **Abs. 4** jeweils für eine Dienststelle (umfaßt alle der Dienststelle organisatorisch zugehörige Arbeitsstätten samt den dazugehörigen auswärtigen Arbeitsstellen) zu erfolgen. Welche Präventivfachkraft für welche Dienststellen konkret zuständig sein soll, ist innerhalb des jeweiligen Ressortbereiches festzulegen. Ein Bediensteter kann von einer vorgesetzten Dienststelle auch für mehrere Dienststellen seines Ressorts als eigene Sicherheitsfachkraft bestellt werden.

Bei zentralen (dienststellenübergreifenden) Beschaffungsvorgängen, die eine Hinzuziehung der Präventivfachkräfte erforderlich machen, zB bei Beschaffung von Arbeitsmitteln, soll im Hinblick auf die vom Bund einzuhaltenden spezifischen Vergabebestimmungen und die Vielzahl der über ganz Österreich verteilten Dienststellen aus dem Kreis der innerhalb eines Ressorts bestellten Präventivfachkräfte jene Sicherheitsfachkraft oder jenes arbeitsmedizinische Zentrum bezeichnet werden können, das in diesen Angelegenheiten ausschließlich heranzuziehen ist.

Zu Abs. 5:

Die sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung kann auf mehrere Personen und Dienste aufgeteilt werden, wenn dies aus organisatorischen Gründen zweckmäßig ist, zB weil mehrere auswärtige Arbeitsstellen mit größerer räumlicher Entfernung zu betreuen sind, oder aus fachlichen Gründen, weil zB Personen mit besonderen Fachkenntnissen auf verschiedenen Gebieten erforderlich sind oder weil zB

100

1574 der Beilagen

zusätzlich zur eigenen Sicherheitsfachkraft für bestimmte Aufgaben externe Personen oder Dienste herangezogen werden sollen.

Wenn für eine Dienststelle mehrere Sicherheitsfachkräfte bestellt sind, muß einer von ihnen die Leitung übertragen werden und ist für die Koordination und Zusammenarbeit zu sorgen. Dies gilt auch dann, wenn neben einer eigenen Sicherheitsfachkraft externe Personen und Dienste herangezogen werden. Gleiches gilt für Arbeitsmediziner. Die Verpflichtung zur Zusammenarbeit entspricht Art. 7 Abs. 6 der Richtlinie 89/391.

Es wird vorgesehen, daß beim Bund im Rahmen eines Dienstverhältnisses beschäftigte Sicherheitsfachkräfte und deren allfällige Leitung (bei Bestellung mehrerer Sicherheitsfachkräfte) unmittelbar einem Dienststellenleiter zu unterstellen sind. Diese Unterstellung bedeutet jedoch nicht, daß an jeder Dienststelle eine eigene Sicherheitsfachkraft zu bestellen sein wird.

Entsprechend Art. 5 Abs. 2 und 3 der Richtlinie 89/391 wird in **Abs. 7** klargestellt, daß die Bestellung von Präventivdiensten den Bund als Dienstgeber nicht von seiner Verantwortlichkeit für die Einhaltung der Bedienstetenschutzvorschriften enthebt.

Zu § 80 (Aufzeichnungen und Berichte):

Eine entsprechende Dokumentation ist Grundvoraussetzung für eine funktionierende sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung und erscheint im übrigen auch im Interesse der Sicherheitsfachkräfte und der Arbeitsmediziner (vor allem im Zusammenhang mit Haftungsfragen) unerlässlich. Diese Aufzeichnungen sollen die für die Vollziehung dieses Bundesgesetzes unerlässliche Kontrolle der Tätigkeit der Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner ermöglichen.

Damit der Dienstgeber seiner Verpflichtung zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen nachkommen kann, benötigt er entsprechende Informationen über die Wahrnehmungen der Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner. Zu deren Aufgaben gehört auch die Erstattung von Verbesserungsvorschlägen auf dem Gebiet der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes. Die Berichte und Vorschläge der Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner sollen primär im Arbeitsschutzausschuß erörtert werden. Es wird daher in Abs. 2 eine Verpflichtung der Sicherheitsfachkräfte und der Arbeitsmediziner zur Teilnahme an den Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses vorgesehen. Für den Fall, daß Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner nicht am Arbeitsschutzausschuß teilnehmen können, werden schriftliche Berichte und Vorschläge vorgeschrieben.

Besteht kein Arbeitsschutzausschuß, so sind die Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner zur Erstellung jährlicher Berichte verpflichtet. Diese Berichte sind den Sicherheitsvertrauenspersonen zur Verfügung zu stellen bzw. müssen den Bediensteten zugänglich sein. Diese Regelung geht von der Überlegung aus, daß eine entsprechende Information der Sicherheitsvertrauenspersonen bzw. der Bediensteten sowie eine Auseinandersetzung mit Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes in der Dienststelle Grundvoraussetzung für einen wirksamen Bedienstetenschutz und für eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen sind. Dadurch soll auch dem Grundsatz der Richtlinie 89/391 entsprochen werden, daß die Arbeitnehmer durch eine ausreichende Information in die Lage versetzt werden müssen, zu überprüfen und zu gewährleisten, daß die erforderlichen Schutzmaßnahmen getroffen wurden.

Abs. 4 soll eine Überwachung der Tätigkeit der Zentren ermöglichen, insbesondere auch im Hinblick auf die besonderen Anforderungen für arbeitsmedizinische und sicherheitstechnische Zentren.

Zu § 81 (Zusammenarbeit):

Die Verpflichtung zur Zusammenarbeit entspricht Art. 7 Abs. 6 der Richtlinie 89/391. Gemeinsame Besichtigungen der Arbeitsstätten und der auswärtigen Arbeitsstellen sind für eine funktionierende sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung unerlässlich. Gleiches gilt für die Teilnahme der Sicherheitsvertrauenspersonen und Personalvertretungsorgane an gemeinsamen Besichtigungen.

Zu § 82 (Meldung von Mißständen):

Erfahrungsgemäß gelangen Sicherheitsfachkräften und Arbeitsmedizinern bei ordnungsgemäßer Erfüllung ihrer Aufgaben regelmäßig auch Mißstände auf dem Gebiet der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes zur Kenntnis, die häufig den Arbeitgebern nicht oder nicht ausreichend bekannt sind. Es wird daher eine Meldepflicht gegenüber dem Dienststellenleiter oder den sonst für die Einhaltung der Bedienstetenschutzvorschriften verantwortlichen Personen vorgesehen. Weiters ist auch eine Information der zuständigen Personalvertretungsorgane vorgesehen.

Darüber hinaus werden die Sicherheitsfachkräfte und die Arbeitsmediziner zu einer unverzüglichen Meldung von ernsten und unmittelbaren Gefahren samt der Erstattung von Vorschlägen zur Beseitigung

der Gefahren verpflichtet, um einerseits die betroffenen Bediensteten in die Lage zu versetzen, sich entsprechend in Sicherheit bringen zu können oder sonstige Sofortmaßnahmen zu treffen und andererseits den Dienststellenleiter oder die sonst für die Einhaltung der Bedienstetenschutzvorschriften verantwortlichen Personen zu veranlassen bzw. ihnen zu ermöglichen, ihren Schutzpflichten unverzüglich nachzukommen. Durch den vorliegenden Entwurf wird aber den Sicherheitsfachkräften und Arbeitsmedizinern nicht das Recht eingeräumt, bei Gefahren eine Arbeitseinstellung zu veranlassen.

Zu § 83 (Abberufung):

Abs. 1 sieht vor, daß eine Abberufung nur nach vorheriger Befassung des Arbeitsschutzausschusses erfolgen darf. Für eine Abberufung ist keine Zustimmung des Arbeitsschutzausschusses erforderlich. Der Arbeitsschutzausschuß kann eine Abberufung nicht verhindern, soll aber über die geplante Abberufung informiert werden und Gelegenheit erhalten, die für und gegen eine Abberufung sprechenden Erwägungen zu diskutieren. Diese Regelung gilt nur für die Abberufung durch den Dienstgeber, nicht aber für eine einvernehmliche Auflösung oder für eine Beendigung ihrer Tätigkeit durch die Sicherheitsfachkräfte bzw. Arbeitsmediziner selbst.

Abs. 2 bis 4 trifft Regelungen für den Fall, daß Beschwerden bzw. Mängel betreffend die Tätigkeit von Sicherheitsfachkräften oder Arbeitsmedizinern vorliegen, der Dienstgeber aber nicht von sich aus eine Abberufung beabsichtigt.

Zu § 84 (Arbeitsschutzausschuß):

Die Einrichtung eines Arbeitsschutzausschusses (eines zentralen Arbeitsschutzausschusses) ist eine neue Maßnahme für den Bundesdienst, während vergleichbare Einrichtungen im Bereich der Privatwirtschaft und in Betrieben bereits seit längerem vorgesehen sind und sich dort bewährt haben. Dieser Ausschuß ist generell für Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz und menschengerechte Arbeitsgestaltung zuständig.

Der Entwurf geht davon aus, daß in kleineren Dienststellen die erforderliche Information und Koordination einfacher zu bewältigen ist und daher der Dienstgeber nicht eines eigenen Gremiums zur Unterstützung bedarf. Bei größeren Dienststellen erscheinen aber geeignete Strukturen unerlässlich, um die für einen wirksamen Schutz der Bediensteten unerlässliche Einbindung der Präventivdienste und der Personalvertretungsorgane in den Informations- und Entscheidungsprozeß und die Koordination in der Dienststelle und den Dialog auf dem Gebiet der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes zu gewährleisten. Dies entspricht auch den Anforderungen der Richtlinie 89/391, wonach durch geeignete Verfahren und Instrumente die Information, der Dialog und die ausgewogene Zusammenarbeit im Bereich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes zwischen den Arbeitgebern und den Arbeitnehmern bzw. ihren Vertretern/Vertreterinnen auszuweiten sind.

Bei der Zusammensetzung wird auch eine Beiziehung der Störfallbeauftragten, Strahlenschutzbeauftragten, Umweltschutzbeauftragten usw. vorgesehen, um eine entsprechende Koordination und Abstimmung der Bedienstetenschutzaufgaben einerseits und der Gesundheits- und Umweltschutzaufgaben andererseits auf Dienststellenebene zu gewährleisten. Den Vorsitz soll der Dienststellenleiter oder eine von ihm beauftragte Person führen.

Die Einberufung des Arbeitsschutzausschusses hat nach Erfordernis, mindestens jedoch zweimal pro Kalenderjahr zu erfolgen (beim zentralen Arbeitsschutzausschuß einmal pro Kalenderjahr). Eine Einberufung muß aber auf Verlangen eines Drittels der Mitglieder erfolgen. Dadurch soll eine flexible Regelung geschaffen und andererseits sichergestellt werden, daß die mit Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes speziell befaßten Personen bei der Beurteilung der Frage, ob auf Grund besonderer Verhältnisse eine Einberufung erforderlich ist, ausreichend berücksichtigt werden.

Das Recht des Arbeitsinspektorates, eine Einberufung zu verlangen, soll den in der Praxis der Arbeitsinspektion aufgetretenen Problemen Rechnung tragen.

Eine ausreichende Klärung spezieller Fragen auf dem Gebiet der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes bedarf manchmal der Beiziehung von Sachverständigen. In der betrieblichen Praxis nehmen daher häufig an den Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses auch Personen teil, die nicht Mitglieder dieses Ausschusses sind. Im Entwurf wird daher klargestellt, daß eine solche Beiziehung zulässig ist.

Für einen wirksamen Bedienstetenschutz erscheint es erforderlich, daß sich in bestimmten Fällen nicht nur die Bediensteten, sondern auch die externen Personen und Dienste an das zuständige Arbeitsinspektorat wenden können. Die vorliegende Regelung (**Abs. 7**) stellt auf den Fall ab, daß der Arbeitsschutzausschuß mit Mehrheit eine bestimmte Maßnahme für erforderlich hält, der Dienstgeber aber diese Maßnahme nicht durchführt. In diesem Fall sollten sich die Mitglieder des Arbeitsschutzausschusses an das Arbeitsinspektorat wenden können und es wird dann Sache der

Arbeitsinspektion sein, nach diesem Bundesgesetz die geeigneten Schritte zu setzen, insbesondere eine Besichtigung durchzuführen, zu beraten, die Einberufung des Arbeitsschutzausschusses zur neuerlichen Erörterung dieser Frage zu verlangen, Maßnahmen im Sinne der §§ 89 ff zu ergreifen, usw.

Nähere Regelungen über die Zahl der in den Arbeitsschutzausschuß zu entsendenden Personen sowie über die Einberufung werden durch Verordnung zu treffen sein.

Der Arbeitsschutzausschuß ist ein geeignetes Instrument, um bestehende Anliegen des Bedienstetenschutzes in konzentrierter Form zu behandeln, sodaß für den Dienstgeber dadurch keine administrative Mehrbelastung entstehen dürfte. Die Tätigkeit im Arbeitsschutzausschuß ist in die Mindesteinsatzzeit der Sicherheitsfachkräfte und des arbeitsmedizinischen Zentrums einrechenbar. Für Sicherheitsvertrauenspersonen wurden die finanziellen Aufwendungen, die ihre Tätigkeit insgesamt verursachen wird, bereits zu § 10 dargestellt.

Die Einrichtung eines zentralen Arbeitsschutzausschusses in Ressorts mit mehreren Dienststellen, in denen ein Arbeitsschutzausschuß einzurichten ist – mit rund 300 derartigen Dienststellen ist zu rechnen – , trägt einer im Begutachtungsverfahren geäußerten Forderung der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst Rechnung und soll eine dienststellenübergreifende Plattform für die Erörterung von Fragen des Bedienstetenschutzes in den Ressorts bilden. Mit zusätzlichen Reisekosten ist zu rechnen. Die ungefähren Kosten lassen sich erst nach Erlassung einer Verordnung gemäß § 85 Z 4 abschätzen.

Zu § 85 (Verordnungen über Präventivdienste):

Es ist auf die Erläuterungen zu § 18 sowie zu den einzelnen Bestimmungen dieses Abschnittes zu verweisen.

Zum 8. Abschnitt (Durchführung und Kontrolle des Bedienstetenschutzes):

Dieser Abschnitt enthält jene für den Bund erforderlichen organisatorischen Bestimmungen, die sicherstellen sollen, daß das B-BSG wirksam umgesetzt wird, und regelt weiters die Kontrollmechanismen unter Einbeziehung der Arbeitsinspektion und des Bundesministers für Arbeit, Gesundheit und Soziales sowie den jährlichen Bericht des Bundesministers für Arbeit, Gesundheit und Soziales an das Parlament über die Wahrnehmungen der Arbeitsinspektorate bei ihrer Kontrolltätigkeit im Bereich des Bundesdienstes.

Darüberhinaus enthält der Abschnitt Regelungen über die Rechte und Pflichten der Arbeitsinspektion bei ihrer Kontrolltätigkeit in Bundesdienststellen.

Ferner wurde analog dem ASchG eine Bestimmung aufgenommen, die regelt, unter welchen Voraussetzungen und in welcher Form Ausnahmen von der Anwendung des B-BSG zulässig sind.

Zu § 86 (Verantwortlichkeit):

Nach Art. 5 der Rahmenrichtlinie 89/391 dürfen Pflichten der Arbeitgeber nicht auf andere (zB Präventivdienste oder Arbeitnehmer) übertragen werden. Es ist daher klarzustellen, daß der Bund als Dienstgeber für die Einhaltung der Bestimmungen des B-BSG und der dazu erlassenen Durchführungsverordnungen verantwortlich ist. Gleichzeitig kann jedoch der Bund als juristische Person nur durch seine Organe handeln und es ist daher durch organisationsrechtliche Vorschriften festzulegen, welches Organ welche Aufgaben wahrzunehmen hat. Diese Festlegung geschieht durch § 2 Abs. 2 dieses Gesetzes vorbehaltlich anders lautender Festlegungen durch sonstige besondere Organisationsvorschriften. Gleichzeitig ist jedoch klarzustellen, daß die Wahrnehmung der Verpflichtungen nach diesem Bundesgesetz durch die jeweils zuständigen Organe eine Dienstpflicht auf Grund des Dienstverhältnisses darstellt und diese Organe daher bei schuldhafter Nichteinhaltung der Verpflichtungen nach dienst- und disziplinarrechtlichen Vorschriften – zu den dienstrechtlichen Vorschriften gehört auch das Vertragsbedienstetengesetz 1948 – zur Verantwortung zu ziehen sind. Diese Verantwortlichkeit war zwar bereits bisher gegeben – ihre ausdrückliche Festschreibung soll jedoch die Verpflichtungen und die Konsequenzen ihrer schuldhaften Nichteinhaltung zweifelsfrei zum Ausdruck bringen und damit den Anliegen des Bedienstetenschutzes effektiver Rechnung tragen. Gleichzeitig soll jedoch klargestellt werden, wann Mißstände von einem Organ nicht vertreten werden müssen, nämlich wenn die Zuständigkeit zur Beseitigung des Mißstandes außerhalb seines Wirkungsbereiches liegt (zB die notwendigen budgetären, personellen oder räumlichen Mittel zur Mißstandseseitigung diesem an sich für die Einhaltung bestimmter Vorschriften zuständigen Organ nicht zur Verfügung stehen) und das formal für den Bedienstetenschutz zuständige Organ (zB Dienststellenleiter) nachweislich von dem für die Beseitigung des Mißstandes zuständigen Organ dessen Beseitigung verlangt hat.

Eine weitergehende Verantwortlichkeit (zB verwaltungsstrafrechtliche Verantwortung von Organen) scheidet aus verfassungsrechtlichen Gründen aus. Zu dieser Frage wurde ein Gutachten des Bundeskanzleramtes-Verfassungsdienst eingeholt; demnach ist eine Regelung, die Maßnahmen, die von einem obersten Organ in Vollziehung der Gesetze gesetzt werden, durch ein anderes Verwaltungsorgan überprüfen läßt und daran Sanktionen (zB verwaltungsstrafrechtlicher Art) knüpft, mit der verfassungsrechtlichen Stellung als oberstes Organ nicht vereinbar. Die Verantwortung der obersten Organe für die Einhaltung des Bedienstetenschutzes beim Dienstgeber Bund bleibt auf Grund geltender Verfassungsbestimmungen eine politische.

Aus demselben Grund dürfte wohl auch eine Unterwerfung der weisungsgebundenen Organe der Verwaltung unter eine verwaltungsstrafrechtliche Verantwortung, die für die obersten Organe ausgeschlossen ist, ausscheiden.

Zu § 87 (Ausnahmen):

§ 12 Abs. 1 des bisherigen Bundesbediensteten-Schutzgesetzes sah eine Ausnahme von der Anwendung von Bestimmungen des Bedienstetenschutzes des Bundes betreffend Dienststellen oder Teile von Dienststellen vor, soweit eine Einhaltung dieser Bestimmungen eine bauliche Veränderung erfordert, die einen unverhältnismäßigen Kostenaufwand mit sich bringen würde, oder die Aufrechterhaltung des Dienstbetriebes dauernd gefährden würde. Eine generelle Ermächtigung zu Ausnahmen, wie sie § 12 Abs. 1 des geltenden Bundesbediensteten-Schutzgesetzes vorsieht, ist jedoch mit den Richtlinien nicht vereinbar, die einen Mindeststandard vorschreiben, der auch nicht im Einzelfall unterlaufen werden darf.

Abs. 1 soll die Einhaltung des in den Richtlinien vorgesehenen Mindeststandards gewährleisten. In den Verordnungen sind jene Bestimmungen zu bezeichnen, die diesen Mindeststandard beinhalten, und ist festzulegen, daß von diesen Bestimmungen keine Ausnahme zulässig ist. Da der Mindeststandard der Richtlinien auch zahlreiche Detailregelungen beinhaltet, die im einzelnen nicht in diesen Entwurf aufgenommen wurden, und außerdem mit weiteren ins Detail gehenden Einzelrichtlinien zur Rahmenrichtlinie 89/391 zu rechnen ist, muß die Festlegung der ausnahmslos einzuhaltenden Bestimmungen der Verordnung überlassen bleiben.

Der vorliegende Entwurf unterscheidet zwischen allgemeinen Ausnahmen, die in der Verordnung zu regeln sind (**Abs. 2**), und Ausnahmen im Einzelfall (**Abs. 3**). Da die Verordnungen auf eine Durchschnittsbetrachtung abstellen, erscheint es erforderlich, daß nach Prüfung im Einzelfall durch den zuständigen Leiter der Zentralstelle nach Einholung einer Stellungnahme des örtlich zuständigen Arbeitsinspektorates Ausnahmen zugelassen werden können, in gleicher Weise wie die Vorschreibung weitergehender Maßnahmen notwendig sein kann. Eine ähnliche Regelung enthielt der bisherige § 10 Abs. 2 Bundesbediensteten-Schutzgesetz, es erscheint jedoch zweckmäßiger, anstelle des Zentral-Arbeitsinspektorates das örtlich zuständige Arbeitsinspektorat, das über die konkreten Verhältnisse vor Ort informiert ist, in die Entscheidungsfindung einzubinden. Der vorliegende Entwurf regelt die Voraussetzungen für die Genehmigung von Ausnahmen (**Abs. 3**) und trifft dafür Vorsorge, daß in den Verordnungen ein unabdingbarer Mindeststandard zur Gewährleistung der Übereinstimmung mit den Richtlinien festgelegt wird (**Abs. 1**).

Bei der Genehmigung von Ausnahmen – sofern solche auf Grund der Verordnungen zulässig sind – ist nach den in **Abs. 3 Z 1 und 2** angeführten Kriterien vorzugehen. Es sind daher sowohl dienststellen- oder tätigkeitsspezifische Gründe als auch die Interessen des Bedienstetenschutzes zu berücksichtigen. Auch Erfordernisse des Denkmalschutzes können etwa für Arbeitsstätten in denkmalgeschützten Gebäuden wichtige Gründe im Sinne des § 86 Abs. 3 Z 1 darstellen. **Abs. 3 Z 2** betrifft sowohl Fälle, in denen nach den konkreten Umständen des Einzelfalles eine in der Verordnung vorgesehene Anforderung verzichtbar ist, als auch Fälle, in denen eine gleichwertige Ersatzmaßnahme vorgesehen ist.

Abs. 4 sieht Befristungen und Auflagen bei der Zulassung von Ausnahmen vor, weil sich in der Praxis immer wieder zeigt, daß manche der angestrebten Ausnahmen dann zulässig und vertretbar sind, wenn sie befristet werden (zB für eine Umbau- oder Umstellungsphase, für ein nur vorübergehend dringend benötigtes Ausweichlokal usw.), oder unter Auflagen (zur Gewährleistung gleichwertiger Ersatzmaßnahmen). Außerdem wird die Möglichkeit einer Aufhebung der Ausnahme durch den zuständigen Leiter der Zentralstelle vorgesehen.

Abs. 5 ermächtigt zu Abweichungen zur Abwendung einer nicht vorhersehbaren unmittelbaren Gefahr oder bei Notstand. Für vorhersehbare Gefahren kann diese Regelung nicht gelten, es ist vielmehr eine entsprechende Vorsorge zu treffen, allenfalls kommt auch die Genehmigung von Ausnahmen in Betracht.

Zu § 88 (Aufgaben der Arbeitsinspektion), § 89 (Betreten und Besichtigen von Dienststellen) § 90 (Sofortmaßnahmen bei offenbar gefährdenden Mißständen), § 91 (Bekanntgabe von Beanstandungen und Maßnahmen, Empfehlungen) und § 92 (Berichte):

Diese Bestimmungen entsprechen weitgehend den bisherigen §§ 5 bis 9 Bundesbedienstetenschutzgesetz. Es werden jedoch folgende inhaltliche Änderungen, die sich aus Erfahrungen bei der Anwendung der bisherigen Bestimmungen ergeben oder auf Grund neuer Regelungen erforderlich sind, vorgenommen:

- § 88 Abs. 2: Eine "Überprüfung auf Verlangen" soll nicht nur vom Dienststellenleiter selbst, sondern generell seitens des Dienstgebers initiiert werden können (also auch von einer zuständigen übergeordneten Dienststelle). Die bisherige Regelung, daß ein Verlangen des zuständigen Organs der Personalvertretung auf Durchführung einer Überprüfung dem Dienststellenleiter zur Kenntnis zu bringen ist, erscheint entbehrlich und soll entfallen. In Analogie zu § 18 Abs. 1 und 2 ArbIG sollen auch im Bereich des Bundesbedienstetenschutzes Überprüfungen durch die Arbeitsinspektion unangemeldet erfolgen und Quellen von allfälligen Beschwerden vertraulich behandelt werden.
- Zu § 88 Abs. 4 wird auf die Erläuterungen zu § 1 Abs. 3 betreffend die Anwendung des B-BSG in Dienststellen des Bundes im Ausland hingewiesen. Im Ausland gelegene Dienststellen des Bundes sind nicht ausschließlich dem Bundesminister für auswärtige Angelegenheiten unterstellt, sondern die Österreichische Vertretungsbehörde bei der OECD in Paris dem Bundeskanzler und die Büros der Militär-, Verteidigungs- und Luftwaffenattachés dem Bundesminister für Landesverteidigung.
- § 89 Abs. 2: Die Verpflichtung, den Arbeitsinspektor bei der Überprüfung der Dienststelle zu begleiten, wird auf die Dienstgebervertreter eingeschränkt und entfällt daher für den Vertreter des zuständigen Organs der Personalvertretung; dies entspricht der Weisungsfreiheit der Personalvertretungsorgane.
- § 89 Abs. 3 regelt analog dem § 4 Abs. 8 Arbeitsinspektionsgesetz 1993, daß der Arbeitsinspektor den Besichtigungen auch die Sicherheitsvertrauenspersonen sowie nach Möglichkeit die Präventivfachkräfte in dem durch deren Tätigkeit gebotenen Umfang beiziehen kann bzw. diese Personen auf deren Verlangen den Besichtigungen beizuziehen hat.
- In § 89 Abs. 4, 6 und 7 wird der Zugang der Organe der Arbeitsinspektion zu Unterlagen, die mit dem Bedienstetenschutz im Zusammenhang stehen, geregelt.
- § 89 Abs. 5 berücksichtigt die derzeitige Praxis der Arbeitsinspektion bei ihrer Prüftätigkeit; die Durchführung von Messungen soll auf jene beschränkt bleiben, die durch die Arbeitsinspektion (Meßteam) selbst durchgeführt werden können. Darüber hinausgehende Messungen durch externe Stellen sind im Sinne des § 91 B-BSG zu empfehlen.
- Eine Sofortmaßnahme nach § 90 kann beispielsweise dann erforderlich sein, wenn gegen eine Beschäftigung eines behinderten Bediensteten (§ 6 Abs. 5) oder gegen eine Beschäftigung von Bediensteten an Arbeitsplätzen, an denen ein gefährlicher Arbeitsstoff im Sinne des § 42 verwendet wird, Bedenken bestehen.
- Durch eine neue Formulierung wird in § 91 Abs. 1 (bisher § 8 Abs. 1 BSG) klargestellt, daß das Arbeitsinspektorat nicht nur dann, wenn bei einer Besichtigung einer Dienststelle eine Verletzung der Bestimmungen dieses Gesetzes und der dazu erlassenen Verordnungen festgestellt wird, aktiv werden kann, sondern auch dann, wenn ohne eine Besichtigung zB die Verletzung einer Meldepflicht festgestellt wird. Weiters wird die Bestimmung dahingehend ergänzt, daß vor einer Bekanntgabe der Beanstandungen an den zuständigen Leiter der Zentralstelle auf Grund der Beratung durch die Arbeitsinspektion ein den Rechtsvorschriften entsprechender Zustand durch den Dienststellenleiter selbst, allenfalls nach einer vom Dienststellenleiter zu veranlassenden Befassung einer übergeordneten nachgeordneten Dienststelle oder der zuständigen Gebäudeverwaltung, hergestellt werden kann. Von einer Aufforderung zur Mängelbeseitigung oder der Bekanntgabe von Beanstandungen und Maßnahmen an den Leiter der Zentralstelle sollen auch die Sicherheitsvertrauenspersonen sowie die Sicherheitsfachkräfte und die Arbeitsmediziner, soweit deren Aufgabenbereich berührt ist, verständigt werden.
- Die Bestimmung betreffend die jährlichen Berichte der Arbeitsinspektorate und deren Zusammenfassung durch den Bundesminister für Arbeit, Gesundheit und Soziales (§ 92, bisher § 9 BSG) wird entsprechend der Anregung des Bundesministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales im Begutachtungsverfahren neu gefaßt. Es besteht ein Bedürfnis nach modernen und aussagekräftigen Berichten auch im Bereich des Bedienstetenschutzes beim Bund, die möglichst weitgehend an die Gestaltung des Tätigkeitsberichtes der Arbeitsinspektion für den Bereich des Arbeitnehmerschutzes angeglichen sind. Auch soll der Bericht rascher fertiggestellt werden können, um aktuellere Aussagen treffen zu können. Diese Bestimmung wird daher weitgehend analog den bezug habenden Regelungen des Arbeitsinspektionsgesetzes 1993 formuliert.

Darüber hinaus ist auf folgendes hinzuweisen:

Der vorliegende Entwurf sieht – wie schon bisher – vor, daß die Arbeitsinspektion wohl die Überprüfung der Einhaltung der Bestimmungen des B-BSG durchzuführen hat, bei dieser Überprüfung als fachkundiges Organ tätig wird und nicht berechtigt ist, Sanktionen zu setzen. Es soll also kein behördliches Verfahren etwa im Sinne des AVG durchgeführt werden.

Im Begutachtungsverfahren wurde seitens des Bundesministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales die Ausweitung der Kompetenzen der Arbeitsinspektion im Anwendungsbereich des B-BSG gefordert (Befugnis, bei unmittelbar drohender Gefahr für Leben und Gesundheit der Bediensteten durch Bescheid die Beschäftigung von Bediensteten zu untersagen oder die gänzliche oder teilweise Schließung von Dienststellen bei akuten Mißständen zu verfügen). Nach Auffassung des Bundeskanzleramtes-Verfassungsdienst wären derartige Befugnisse der Arbeitsinspektion jedoch mit der dem jeweiligen Bundesminister verfassungsrechtlich eingeräumten Organisationsgewalt sowie mit seiner Diensthoheit (Art. 21 Abs. 3 B-VG) nicht vereinbar. Der Arbeitsinspektor ist jedoch gemäß § 90 berechtigt, bei offenbar gefährdenden Mißständen bereits während der Überprüfung spezifische Sofortmaßnahmen zu fordern und bei Nichtentsprechung die übergeordnete Dienststelle zu verständigen. Ferner ist auf jene geplanten Änderungen dienstrechtlicher Vorschriften (Artikel II bis IV des Entwurfes) zu verweisen, die vorsehen, daß Bedienstete, die bei ernster und unmittelbarer Gefahr für Leben und Gesundheit den Gefahrenbereich verlassen, vom Dienstgeber nicht benachteiligt werden dürfen.

Zum 9. Abschnitt (Übergangsbestimmungen und Aufhebung von Rechtsvorschriften):

Es soll eine generelle Rechtsbereinigung dadurch erfolgen, daß die bestehenden Bedienstetenschutzvorschriften des Bundes durch dieses Bundesgesetz und durch die auf Grund dieses Bundesgesetzes zu erlassenden Verordnungen ersetzt werden. Die geplanten Verordnungen sollen sich weitgehend an der Systematik dieses Bundesgesetzes sowie der einschlägigen Richtlinien orientieren. Da es sich dabei zum Teil um umfassende und umfangreiche Neuregelungen handelt, die einer eingehenden Beratung und Diskussion bedürfen, und weiters bei der Durchführung mancher Bestimmungen auf die Entwicklung im EU-Bereich besonders Bedacht zu nehmen ist, wird die Ausarbeitung mancher Durchführungsverordnung längere Zeit in Anspruch nehmen. Zu manchen Bereichen ist hingegen mit einer raschen Erlassung von Durchführungsverordnungen zu rechnen, weil bereits Vorarbeiten geleistet wurden, weil die Richtlinien sehr konkret sind und wenig Spielraum bei der Umsetzung bieten, weil die derzeit geltenden Bestimmungen den Richtlinien und diesem Entwurf entsprechen und sich bewährt haben, oder weil eine Neuregelung besonders dringlich ist.

Auf Grund dieser Überlegungen und im Hinblick auf die bereits abgelaufenen Fristen zur Umsetzung der EU-Richtlinien soll das vorliegende Bundesgesetz möglichst rasch in Kraft treten und nicht durch eine lange Legisvakanz dafür Vorsorge getroffen werden, daß alle Verordnungen zugleich mit dem Gesetz in Kraft treten können. Diese Vorgangsweise erfordert entsprechende Übergangsregelungen.

Der 9. Abschnitt regelt insbesondere

- das Inkrafttreten jener Bestimmungen, die erst mit Inkrafttreten einer Verordnung nach diesem Bundesgesetz wirksam werden sollen, weil ohne eine derartige Konkretisierung Probleme bei der Vollziehung auftreten können,
- das schrittweise Inkrafttreten jener Bestimmungen, die wesentliche Neuerungen gegenüber dem geltenden Recht enthalten, und deren Umsetzung eine längere Frist erfordert,
- die Überleitung jener Bestimmungen des geltenden Rechts, insbesondere der zum Bundesbediensteten-Schutzgesetz erlassenen oder durch dieses rezipierten Verordnungen, die mit diesem Bundesgesetz in Einklang stehen, dem Stand der Technik entsprechen, für die Wahrung des Bedienstetenschutzes bzw. für eine ordnungsgemäße Vollziehung erforderlich sind und durch Verordnungen nach diesem Bundesgesetz abgelöst werden sollen,
- das Außerkrafttreten von Bedienstetenschutzvorschriften des Bundes, die auf Grund des vorliegenden Entwurfes entbehrlich oder in technischer Hinsicht überholt oder ohne praktische Relevanz sind.

Die Gliederung der Übergangsbestimmungen orientiert sich primär an der Gliederung dieses Bundesgesetzes (und der Systematik der geplanten Verordnungen).

Außerdem liegt eine themenbezogene Gestaltung der Übergangsbestimmungen auch im Interesse der Vollziehung, weil auf diese Weise eine taxative Aufzählung der zu den einzelnen Bereichen bzw. Themen geltenden Bestimmungen erfolgt und außerdem gegebenenfalls das Verhältnis zwischen den einen Bereich regelnden Rechtsvorschriften bzw. Bestimmungen klargestellt werden kann.

Eine nach Rechtsvorschriften gegliederte Überleitung des geltenden Rechts erfolgt, wenn eine derzeit geltende Rechtsvorschrift einen Bereich umfassend regelt (zB bei Rechtsvorschriften, die nicht nur den Bedienstetenschutz regeln).

Es erfolgt keine generelle Überleitung einzelner Verordnungen, sondern nur eine Überleitung der im einzelnen angeführten Bestimmungen dieser Verordnungen, zumal diese Verordnungen auch Verweise enthalten, die zu berichtigen sind, Regelungen über den Geltungsbereich, die auf nicht mehr geltende Bestimmungen verweisen und mit dem Geltungsbereich dieses Entwurfes nicht übereinstimmen, Regelungen über weitergehende Maßnahmen, für die nunmehr ebenfalls dieses Bundesgesetz maßgeblich sein soll, oder Regelungen, die auf Grund des B-BSG oder von EU-Richtlinien Maßgaben erfahren müssen.

Schließlich orientiert sich auch das Übergangsrecht an der Systematik der Übergangsbestimmungen des ASchG.

Zu § 93 (Übergangsbestimmungen zu den §§ 4 und 5):

Da es sich um eine grundlegende Neuerung handelt, soll die Verpflichtung zur Ermittlung und Beurteilung der Gefahren und zur Festlegung von Schutzmaßnahmen (einschließlich Erstellung von Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten) schrittweise in Kraft treten. Der vorgesehene Stufenplan ist aus faktischen Gründen – große Anzahl von auf ganz Österreich verteilten Arbeitsplätzen im Bundesdienst, Vorbereitung der Evaluierung insbesondere auch durch Bestellung und eventuell notwendige Schulung der für die Evaluierung zuständigen Personen durch die Ressorts, gleichzeitig große Nachfrage aus dem Bereich der Privatwirtschaft und dem Bereich der anderen Gebietskörperschaften nach Präventivfachkräften – erforderlich, und orientiert sich an der bestehenden Gefahrenklassenverordnung, die als Durchführungsverordnung zum B-BSG weitergilt (§ 102 Abs. 5). Die Erfahrungen aus der Anwendungspraxis des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes haben gezeigt, daß die Umsetzung der Verpflichtung zur Gefahrenevaluierung und Maßnahmenfestlegung längere Zeit in Anspruch nimmt und vor allem nur dann umfassend durchführbar ist, wenn entsprechende Fachleute – nämlich Präventivfachkräfte – zur Verfügung stehen und zumindest in beratender Funktion tätig werden. Dabei muß auch berücksichtigt werden, daß der Termin für die Fertigstellung der Gefahrenermittlung und Maßnahmenfestlegung nicht mit dem Stichtag für die Bestellung der Sicherheitsfachkräfte zusammenfallen darf, weil dem Dienstgeber ermöglicht werden soll, erforderlichenfalls Präventivfachkräfte beizuziehen.

Die **erstmalige** Gefahrenevaluierung, die anders als die Ergänzung und Anpassung der Gefahrenermittlung samt dazugehöriger Dokumentation analog zum ASchG nicht in die Mindesteinsatzzeit der Präventivfachkräfte einrechenbar ist, ist gemäß Stufenplan nach § 93 Abs. 1 und 2 B-BSG durchzuführen. Der dadurch bewirkte Aufwand und die Verteilung des Aufwandes auf die einzelnen Jahre ist aus der Ausgabenübersicht im Allgemeinen Teil und den finanziellen Erläuterungen zu den §§ 4 und 5 ersichtlich.

Zu § 94 (Beschäftigungsverbote und -beschränkungen für weibliche Bedienstete):

Auf Grund des Begutachtungsverfahrens erscheint es erforderlich die in § 6 Abs. 4 getroffene Regelung näher auszuführen, um Unklarheiten bei der Anwendung der Bestimmung zu vermeiden. Die Übergangsbestimmung, die sich an § 103 ASchG orientiert und bis zur Erlassung einer Verordnung gemäß § 18 Z 2 gelten soll, stellt klar, um welche Beschäftigungsverbote und -beschränkungen es konkret geht.

Zu § 95 (Allgemeine Übergangsbestimmungen für Arbeitsstätten):

Die im 2. Abschnitt vorgesehenen Bestimmungen bedürfen zum Teil einer Konkretisierung. Diese soll durch eine Arbeitsstättenverordnung erfolgen. Im Interesse der Rechtssicherheit wären durch Verordnung insbesondere nähere Regelungen über die Lage, Abmessungen, Anzahl und Beschaffenheit der Ausgänge, Türen und Tore, die Beschaffenheit, Abmessungen, Belichtung, Beleuchtung der Arbeitsräume und sonstigen Betriebsräume, die Sozial- und Sanitäreinrichtungen usw. zu treffen. Bis zum Inkrafttreten dieser Verordnung werden die für Arbeitsstätten im Bereich der Dienststellen des Bundes einschlägigen Bestimmungen der ADSV, grundsätzlich aufrechterhalten.

Um Widersprüche zum 2. Abschnitt des B-BSG zu vermeiden, werden in einigen Punkten Maßgaben zu den übernommenen Bestimmungen der ADSV angebracht bzw. es werden nur Teile einzelner Bestimmungen rezipiert. In mehreren Punkten waren jedoch Ergänzungen zu den rezipierten

Bestimmungen der ADSV erforderlich, um den in den Anhängen I und II der Arbeitsstätten-Richtlinie geforderten Mindestvorschriften Rechnung zu tragen (Abs. 2).

Von einer Übernahme der einschlägigen Regelungen der Allgemeinen Arbeitnehmerschutzverordnung (AAV), BGBl. Nr. 218/1983, wurde abgesehen, weil Arbeitsstätten beim Bund – soweit sie nicht ohnehin bereits faktisch den Bestimmungen der AAV entsprechen – nicht in allen Fällen und nur schrittweise durch kostenintensive Umbauten an Bestimmungen der AAV angepaßt werden könnten. Auf Grund des 2. Abschnittes des B-BSG ist eine neue Arbeitsstättenverordnung auszuarbeiten. Da der Bund beabsichtigt, sich betreffend eine Arbeitsstättenverordnung grundsätzlich an der Durchführungsverordnung zum ASchG zu orientieren, scheint es auch aus diesem weiteren Grund zweckmäßig, von einem AAV-Provisorium im Bereich der Arbeitsstätten abzusehen.

Die Arbeitsstätten-Richtlinie unterscheidet zwischen Arbeitsstätten, die erstmalig ab dem 1. Jänner 1993 genutzt wurden, und älteren Arbeitsstätten (siehe die Erläuterungen zum 2. Abschnitt). Es ist daher die Grundlage für eine entsprechende Differenzierung in der Arbeitsstättenverordnung zu schaffen (Abs. 1).

Abs. 3 setzt Art. 5 der Arbeitsstätten-Richtlinie um. Eine rückwirkende Anwendung der Bestimmung auf den in Art. 5 genannten Termin kommt aus faktischen Gründen nicht in Betracht.

Zu den **finanziellen Auswirkungen** des B-BSG im Bereich der Arbeitsstätten wird darauf hingewiesen, daß für bereits genutzte Arbeitsstätten weitgehend die bisher maßgebliche Rechtslage weiterhin anwendbar bleibt, sodaß es hier zu keinen erheblichen Anpassungen kommen muß, sofern die bisherigen Vorschriften eingehalten wurden.

Zu § 96 (Brandschutz und Erste Hilfe):

Bis zum Inkrafttreten einer Verordnung werden die derzeit geltenden Regelungen der ADSV übergeleitet, soweit dies für eine ordnungsgemäße Vollziehung unerlässlich ist. Zur gewählten Systematik vgl. die Erläuterungen zu § 95 (Die Regelungen betreffend Brandschutz und Erste Hilfe bilden einen Teilbereich des 2. Abschnittes betreffend Arbeitsstätten).

Da die Bestellung von Bediensteten, die für die Evakuierung und Brandbekämpfung zuständig sind, und die Brandschutzgruppe wesentliche Neuerungen darstellen, sollen diese Regelungen erst mit Inkrafttreten einer Verordnung wirksam werden.

Zu § 97 (Sanitäre Vorkehrungen und Sozialeinrichtungen):

Da die Regelung über die Bereitschaftsräume eine wesentliche Neuerung darstellt, soll sie erst mit Inkrafttreten einer Verordnung wirksam werden. Im übrigen werden die derzeit geltenden Regelungen übergeleitet, soweit sie nicht auf Grund konkreter Regelungen in diesem Entwurf bereits entbehrlich sind (zB betreffend Schlüsselzahlen für Toiletten und Umkleieräume). Zur gewählten Systematik vgl. die Erläuterungen zu § 95 (Die Regelungen betreffend sanitäre Vorkehrungen und Sozialeinrichtungen bilden einen Teilbereich des 2. Abschnittes betreffend Arbeitsstätten).

Zu § 98 (Arbeitsmittel):

Die Regelungen über gefährliche Arbeitsmittel und über die Prüfung von Arbeitsmitteln sollen erst mit Inkrafttreten einer Verordnung wirksam werden. Die übrigen Bestimmungen des 3. Abschnittes sollen bereits ab Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes gelten. Diese Bestimmungen machen aber einen Großteil der geltenden Regelungen über Arbeitsmittel nicht entbehrlich, zumal konkrete Bestimmungen für die Benutzung bestimmter Arbeitsmittel für einen wirksamen Bedienstetenschutz unverzichtbar sind. Bis zu einer Neuregelung durch die geplante Verordnung über Arbeitsmittel sollen daher die für den Bereich des ASchG als Übergangsrecht geltenden Bestimmungen über Arbeitsmittel (insbesondere AAV, ADSV, verbindlich erklärte ÖNORMEN) übernommen werden, soweit sie nicht durch die technische Entwicklung oder durch spätere Vorschriften entbehrlich geworden sind. Im Unterschied zu den Übergangsbestimmungen zum 2. Abschnitt (Arbeitsstätten) wird, um den eingetretenen technischen Entwicklungen bei Arbeitsmitteln und den damit verbundenen Sicherheitsanforderungen für den Bedienstetenschutz besser Rechnung zu tragen, im Übergangsrecht nicht nur auf die ADSV abgestellt, sondern es sollen auch die neueren Bestimmungen insbesondere der AAV bereits im Übergangsrecht wirksam werden.

Jene Beschaffenheitsanforderungen, die sich gemäß § 98 Abs. 2 bis 5 bis zum Inkrafttreten einer Verordnung zur Durchführung des 3. Abschnittes ergeben, sollen aber nicht für Arbeitsmittel gelten, die unter die spezifischeren Regelungen gemäß Abs. 8 fallen. Es ist dafür zu sorgen, daß diese Arbeitsmittel nur benutzt werden, wenn sie den in Abs. 8 angeführten Herstellervorschriften entsprechen. Es sind auch bereits außer Kraft gesetzte Verordnungen (zB NspGV 1993, FSV, SSV) in die Liste aufzunehmen, weil

auch für Arbeitsmittel, die während der Geltungsdauer dieser Verordnungen in Verkehr gebracht wurden, die spezifischeren Regelungen gelten müssen. Anzumerken ist, daß § 98 Abs. 8 gegenstandslos wird, sobald die geplante Arbeitsmittelverordnung in Kraft tritt. Diese Arbeitsmittelverordnung wird – in Übereinstimmung mit den einschlägigen EU-Richtlinien – eindeutig unterscheiden zwischen "alten" Arbeitsmitteln, die vor der MSV, SSV, FSV usw. in Verkehr gebracht wurden, und "neuen" Arbeitsmitteln.

Abs. 7: § 2 Abs. 1 und 2, der III. Abschnitt und die §§ 27 und 28 der Aufzüge-Sicherheitsverordnung 1996 – ASV 1996, BGBl. Nr. 780, über Einbau, Wartung, Inbetriebnahme und Prüfung von Aufzügen in gewerblichen Betriebsanlagen regeln auch den Schutz der Arbeitnehmer und sollen daher für den Bereich des B-BSG in Geltung gesetzt werden.

Die Bestimmung in **Abs. 6** über die Befugnis, Abnahmeprüfungen und wiederkehrende Prüfungen durchzuführen, entspricht weitgehend § 5 Abs. 3 und 4 ANSchG. Sonstige geeignete, fachkundige und hiezu berechnete Personen, die an bestimmten Arbeitsmitteln wiederkehrende Prüfungen durchführen dürfen, müssen die für die jeweilige Prüfung notwendigen fachlichen Kenntnisse und Erfahrungen besitzen und Gewähr für eine gewissenhafte Durchführung der Prüfungsarbeit bieten. Diese Personen können auch Bedienstete sein. Inwieweit zB Gewerbetreibende oder Technische Büros zur Durchführung solcher Prüfungen befugt sind, bestimmt sich nach gewerberechtlichen Vorschriften.

Finanzielle Auswirkungen:

Auf Grund der Ergebnisse eines 1990 eingeholten Gutachtens des Zentral-Arbeitsinspektorates betreffend mögliche Mehrkosten, die dem Bund durch die Übernahme der AAV anstelle der ADSV entstehen können, sollten durch die beabsichtigte Übergangsregelung (teilweise AAV-, teilweise ADSV- Provisorium, Anwendung der in Abs. 8 aufgezählten spezifischen Regelungen) keine finanziell aufwendigen Maßnahmen zu erwarten sein.

Zu § 99 (Allgemeine Übergangsbestimmungen betreffend Arbeitsstoffe):

Abs. 1 regelt das Inkrafttreten und die Frist, innerhalb der die besondere Gefahrenevaluierung und Maßnahmenfestlegung betreffend (gefährliche) Arbeitsstoffe fertiggestellt sein muß.

Die Regelung über die Meldung von biologischen Arbeitsstoffen (**Abs. 1**) und die Kennzeichnung (**Abs. 2**) sollen erst mit Inkrafttreten einer Verordnung wirksam werden. Gleiches gilt für die Messungen (**Abs. 4**), weil zu diesen Bestimmungen eine Konkretisierung notwendig erscheint.

Zusätzlich gelten – in gleicher Weise wie bei den Arbeitsmitteln – bis zu einer Neuregelung durch die geplante Arbeitsstoffverordnung – die für die Verwendung von gefährlichen Arbeitsstoffen geltenden Regelungen der AAV. Dies ist auch deshalb erforderlich, weil die ADSV keine wesentlichen Regelungen betreffend Arbeitsstoffe enthalten hat.

Finanzielle Auswirkungen:

Auf Grund der Ergebnisse eines 1990 eingeholten Gutachtens des Zentral-Arbeitsinspektorates betreffend mögliche Mehrkosten, die dem Bund durch die Übernahme der AAV anstelle der ADSV entstehen können, sollten durch die beabsichtigte Übergangsregelung (AAV-Provisorium) keine finanziell aufwendigen Maßnahmen zu erwarten sein.

Zu § 100 (Gesundheitsüberwachung):

Da die Regelung über die sonstigen besonderen Untersuchungen eine wesentliche Neuerung darstellt, soll sie erst mit Inkrafttreten einer Durchführungsverordnung wirksam werden, sodaß dadurch zunächst keine **finanziellen Auswirkungen** eintreten können (**Abs. 1**).

Abs. 2: Die Honorarsätze der Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter stellen auf kurative Tätigkeiten ab und sind daher für die Gesundheitsüberwachung nach diesem Bundesgesetz nur sinngemäß anwendbar. Es soll für diese besonderen Untersuchungen eine sachgerechte Honorarvereinbarung ermöglicht werden. Für den Zeitraum bis zum Wirksamwerden der neuen Vereinbarung wird eine Übergangsregelung getroffen (sinngemäße Anwendung der BVA-Honorarsätze).

Die **Abs. 3 und Abs. 4** leiten bisher geltende Verordnungsregelungen über, soweit sie nicht mit Bestimmungen des 5. Abschnittes in Widerspruch stehen.

Zu § 101 (Arbeitsvorgänge und Arbeitsplätze):

Für den Nachweis der Fachkenntnisse soll bis zu einer Neuregelung durch Verordnung die Übergangsregelung des § 113 ASchG anwendbar sein.

Die Regelungen über Messungen, über die abgestuften Maßnahmen bei Lärmbelastung und über die sonstigen physikalischen Einwirkungen und Belastungen sollen erst mit Inkrafttreten einer Durchführungsverordnung wirksam werden.

Um den eingetretenen technischen Entwicklungen und den damit verbundenen Sicherheitsanforderungen für den Bedienstetenschutz besser Rechnung zu tragen, wird im Übergangsrecht nicht auf die ADSV abgestellt, sondern es sollen die neueren Bestimmungen der AAV bereits im Übergangsrecht wirksam werden. Es sind – in gleicher Weise wie bei den Arbeitsstoffen – bis zu einer detaillierten Neuregelung durch Verordnung – die für Arbeitsvorgänge und Arbeitsplätze geltenden Regelungen der AAV anzuwenden.

Finanzielle Auswirkungen:

Auf Grund der Ergebnisse eines 1990 eingeholten Gutachtens des Zentral-Arbeitsinspektorates betreffend mögliche Mehrkosten, die dem Bund durch die Übernahme der AAV anstelle der ADSV entstehen können, sollten durch die beabsichtigte Übergangsregelung (AAV-Provisorium) keine finanziell aufwendigen Maßnahmen zu erwarten sein.

Zu § 102 (Bestellung von Sicherheitsfachkräften und arbeitsmedizinischen Zentren sowie Einrichtung der Arbeitsschutzausschüsse):

Die Regelungen des 7. Abschnittes beinhalten mehrere wesentliche Änderungen gegenüber dem geltenden Recht, insbesondere durch die Einführung einer generellen Verpflichtung zur sicherheitstechnischen Betreuung und die Einrichtung von Arbeitsschutzausschüssen. Diese Änderungen machen besondere Übergangsregelungen und -fristen erforderlich.

Der in **Abs. 1** vorgesehene Stufenplan für die Bestellung der Sicherheitsfachkräfte ist aus faktischen Gründen – große Anzahl von auf ganz Österreich verteilte Dienststellen und Arbeitsplätze, administrative Vorbereitung der Bestellung bzw. Schulung geeigneter Sicherheitsfachkräfte in ausreichender Anzahl, gleichzeitig große Nachfrage aus dem Bereich der Privatwirtschaft und dem Bereich der anderen Gebietskörperschaften nach Präventivfachkräften – erforderlich und orientiert sich an der bestehenden Gefahrenklassenverordnung, die als Durchführungsverordnung zum B-BSG weitergilt.

Abs. 2: § 73 Abs. 2 bestimmt, daß als Sicherheitsfachkräfte nur Personen bestellt werden dürfen, die die erforderlichen Fachkenntnisse in Form einer vom Bundesminister für Arbeit, Gesundheit und Soziales gemäß § 74 ASchG anerkannten Fachausbildung nachweisen. § 9 der Verordnung über die Fachausbildung der Sicherheitsfachkräfte (SFK-VO), BGBl. Nr. 277/1995, enthält Übergangsbestimmungen, wonach ehemalige Sicherheitstechniker mit der für diese Funktion vor dem 1. Jänner 1995 vorgesehenen Ausbildung unter bestimmten Voraussetzungen ohne weiteren Nachweis der Fachkenntnisse weiterhin als Sicherheitsfachkraft tätig sein dürfen. Da es beispielsweise im Bereich des Bundesministeriums für Landesverteidigung Bedienstete gibt, die die in der SFK-VO vorgesehene Ausbildung absolviert haben, eine formelle Bestellung als Sicherheitstechniker und Meldung an das Arbeitsinspektorat mangels entsprechender Verpflichtung des Bundes jedoch nicht erfolgt ist, sollen diese Personen ohne Nachweis gemäß § 74 ASchG weiterhin als Sicherheitsfachkräfte tätig sein dürfen.

Die Bestimmungen betreffend die arbeitsmedizinische Betreuung entsprechen inhaltlich weitgehend den bisherigen §§ 3a und 3b BSG, weshalb sie für Dienststellen mit hohem und mittlerem Gefährdungspotential sofort wirksam werden können und für Dienststellen mit geringem Gefährdungspotential der auch in § 13 Abs. 3 BSG vorgesehene Inkrafttretenstermin beibehalten werden soll. Eine Vorverlegung des Termines für Dienststellen mit geringem Gefährdungspotential ist aus faktischen Gründen (siehe oben) nicht möglich. Auf Grund der früheren Rechtslage bestellte arbeitsmedizinische Zentren können bei entsprechender Qualifikation weiter herangezogen werden. Die Gefahrenklassenzuordnung gemäß der Gefahrenklassenverordnung wird beibehalten.

Die Einrichtung des Arbeitsschutzausschusses bzw. des zentralen Arbeitsschutzausschusses stellt für den Bundesdienst eine Neuerung dar. Da die Zusammensetzung dieser Gremien erst durch Verordnung geregelt werden muß, kann § 84 erst mit Inkrafttreten einer solchen Verordnung wirksam werden. Eine Konstituierung dieser Gremien erscheint im Hinblick auf die Aufgabenstellung gemäß § 84 Abs. 2 darüberhinaus erst mit Inkrafttreten der Verpflichtung zur Bestellung von Präventivfachkräften sinnvoll.

Finanzielle Auswirkungen:

Vgl. Erläuterungen zum 7. Abschnitt.

110

1574 der Beilagen

Zu § 103 (Aufhebung von Vorschriften):

Gleichzeitig mit Erlassung des B-BSG werden die bisher den Schutz der Bundesbediensteten regelnden Vorschriften außer Kraft gesetzt. Die für den Schutz der Bundesbediensteten künftig geltenden Vorschriften ergeben sich daher ausschließlich aus dem B-BSG und den durch dieses Gesetz als Übergangsrecht rezipierten sonstigen Vorschriften. Lediglich die Tropentauglichkeitsverordnung und die Gefahrenklassenverordnung gelten gemäß § 100 Abs. 4 bzw. § 102 Abs. 5 als Verordnung zum B-BSG weiter.

Zu § 104 (Gemeinsame Bestimmungen zu den §§ 93 bis 103):

Diese Bestimmung faßt jene Regelungen zusammen, die für alle weitergeltenden Rechtsvorschriften von Bedeutung sind.

Außerdem wird die Grundlage für die Zulassung von Ausnahmen von den im Übergangsrecht als Bundesgesetz in Kraft gesetzten Verordnungsbestimmungen (zB der Allgemeinen Dienstnehmerschutzverordnung, der Allgemeinen Arbeitnehmerschutzverordnung) geschaffen. Ausnahmen werden hinsichtlich der Arbeitsstätten zB aus Gründen des Denkmalschutzes möglich sein.

Zum 10. Abschnitt (Schlußbestimmungen)

Dieser Abschnitt enthält Regelungen, wie Verweisungen auf andere Rechtsvorschriften zu verstehen sind (§ 105), über das Auflegen der Bedienstetenschutzvorschriften in den Dienststellen (§ 106), das Inkrafttreten (§ 107) und die Vollziehung (§ 108). Es ist ein Inkrafttreten mit 1. März 1999 vorgesehen, soweit nicht besondere Übergangsbestimmungen (siehe 9. Abschnitt) gelten. Die Vollzugszuständigkeit entspricht dem bisherigen Bundesbediensteten-Schutzgesetz.

Zu den Artikeln II bis IV (Änderung des BDG 1979, Vertragsbedienstetengesetzes 1948 und des Richterdienstgesetzes):

Diese Artikel enthalten die Umsetzung der dienstrechtlichen Bestimmungen der Rahmenrichtlinie über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit (89/391/EWG) sowie der Richtlinie über die Mindestvorschriften bezüglich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit an Bildschirmgeräten (90/270/EWG). Die Bestimmungen sind im Zusammenhang mit den Vorschriften des Entwurfes eines Bundes-Bedienstetenschutzgesetzes zu sehen.

Zu Art. II Z 1, Art. III Z 1 und Art. IV Z 4:

Zu den Regelungen betreffend "Verhalten bei Gefahr":

Artikel 8 Abs. 4 der Rahmenrichtlinie (89/391/EWG) verlangt, daß einem Arbeitnehmer, der bei ernster und unmittelbarer Gefahr seinen Arbeitsplatz oder einen gefährlichen Bereich verläßt, kein Nachteil entstehen darf und er gegen alle nachteiligen und ungerechtfertigten Folgen entsprechend den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften geschützt werden muß. Um diese Forderung zu erfüllen, wird im Gesetz ein Benachteiligungsverbot für den Bediensteten, der bei Gefahr seinen Arbeitsplatz verläßt, festgeschrieben. Unter dem Begriff "dienstliche Verwendung" sind Maßnahmen auf Grund des 5. Abschnittes des BDG 1979 zu verstehen. Bei Vertragsbediensteten fällt darunter insbesondere die Versetzung. Das Benachteiligungsverbot ist bei Beamten innerhalb jener dienstrechtlichen Verfahren, die das Dienstverhältnis gestalten, geltend zu machen. Vertragsbedienstete haben die Möglichkeit einer Anfechtung von Maßnahmen (zB Versetzung, Kündigung, Entlassung) bei den Arbeitsgerichten. Ein gesondertes Verfahren, in dem eine solche Maßnahme für rechtsunwirksam erklärt wird, erscheint daher nicht erforderlich.

Dasselbe hat nach Artikel 8 Abs. 5 der zitierten Rahmenrichtlinie auch für Arbeitnehmer zu gelten, die bei ernster und unmittelbarer Gefahr für die eigene Sicherheit bzw. die Sicherheit anderer Personen unter Berücksichtigung ihrer Kenntnisse und technischen Mittel Maßnahmen treffen, um die Folgen der Gefahr zu vermeiden. Das Benachteiligungsverbot sowie der Schutz vor disziplinarer Verantwortung und der Kündigungs- und Entlassungsschutz sind dann nicht gegeben, wenn der Bedienstete bei der Gefahrenbekämpfung grob fahrlässig gehandelt hat.

Diese Benachteiligungsverbote sind allerdings dort nicht anzuwenden, wo einen Beamten oder Vertragsbediensteten infolge seiner dienstlichen Aufgaben beim Bund Verpflichtungen zur Hilfeleistung oder Gefahrenabwehr treffen (zB bei der Exekutive, beim Bundesheer, im Katastropheneinsatz oder Aufsichtspflichten der Lehrer gegenüber den anvertrauten Schülern).

Die Schutzbestimmungen lassen den besonderen Kündigungsschutz, wie er zB nach dem Mutterschutzgesetz oder Behinderteneinstellungsgesetz besteht, unberührt.

Zu den Regelungen betreffend "Sicherheitsvertrauenspersonen, Sicherheitsfachkräfte":

Artikel 11 der Rahmenrichtlinie (89/391/EWG) enthält ein Benachteiligungsverbot für Arbeitnehmervertreter mit einer besonderen Funktion bezüglich der Sicherheit und beim Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer. Nach Artikel 3 lit. c dieser Rahmenrichtlinie sind dies jene Personen, die gemäß den nationalen Rechtsvorschriften ausgewählt oder benannt wurden, um die Arbeitnehmer in Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit zu vertreten. Dabei handelt es sich um Sicherheitsvertrauenspersonen. Artikel 11 Abs. 4 der Rahmenrichtlinie sieht vor, daß Arbeitnehmern mit besonderen Funktionen bei der Sicherheit und beim Gesundheitsschutz durch ihre Schutz Tätigkeiten und ihre Tätigkeiten zur Verhütung berufsbedingter Gefahren keine Nachteile entstehen dürfen. Artikel 7 Abs. 2 sieht ein entsprechendes Benachteiligungsverbot für die mit Schutzmaßnahmen und Maßnahmen zur Gefahrenverhütung beauftragten Arbeitnehmer vor. Dabei handelt es sich beim Bund um Sicherheitsfachkräfte sowie deren Fach- oder Hilfspersonal. Da die arbeitsmedizinische Betreuung beim Bund durch Arbeitsmedizinische Zentren und nicht durch vom Bund angestellte Ärzte erfolgen soll, erübrigt sich eine Einbeziehung der Arbeitsmediziner in diese dienstrechtliche Regelung. Ferner können beim Bund angestellte Sicherheitsfachkräfte nicht dem Richterschema angehören, weshalb sich auch insofern eine Einbeziehung erübrigt.

Zu den Regelungen betreffend "Kontrollmaßnahmen":

Diese Regelungen setzen die Bestimmung des Anhanges Punkt 3 lit. b der Richtlinie über die Mindestvorschriften bezüglich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit an Bildschirmgeräten (90/270/EWG) um. Durch diese Neuregelung soll sichergestellt werden, daß die Einführung und Verwendung von Kontrollmaßnahmen, welche die Menschenwürde berühren, unzulässig ist. Die im Begutachtungsentwurf vorgesehene Bestimmung, wonach eine die Menschenwürde berührende Kontrollmaßnahme (technisches System) jedoch dann zulässig wäre, wenn sie mit (widerrufbarer) Zustimmung des Bediensteten eingesetzt wird, wurde auf Grund von Einwänden im Begutachtungsverfahren gestrichen, weil damit ein unzulässiger Eingriff des Staates als Dienstgeber in durch die Europäische Menschenrechtskonvention (Art. 8) geschützte Rechte verbunden wäre. Der Staat als Dienstgeber unterliegt einem strengeren Maßstab als Arbeitgeber im privaten Bereich.

Jede verdeckte Kontrollmaßnahme, insbesondere solche zur qualitativen oder quantitativen Kontrolle der Arbeitsleistung an Bildschirmgeräten, ist als Maßnahme anzusehen, die die Menschenwürde berührt.

Ob eine Kontrollmaßnahme die Menschenwürde berührt oder nicht, ist insbesondere an den zu § 96 Abs. 1 Z 3 Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) entwickelten Auslegungsgrundsätzen und der Entscheidungspraxis der Einigungsämter bzw. Gerichte zu messen. Demnach kann beispielsweise in einer Telefonnullsperrung für Privatgespräche keine die Menschenwürde berührende Kontrollmaßnahme erblickt werden (Einigungsamt Innsbruck Re 3/85 vom 30. Mai 1995). Die Speicherung, Erfassung und der Ausdruck der Nummer der Nebenstelle, Datum und Uhrzeit des Gesprächsendes, Anzahl der Impulse, errechneter Schillingbetrag des einzelnen Gespräches sowie Gesprächsdauer in Minuten oder Stunden ohne Speicherung der gewählten Telefonnummern, weshalb eine Kontrolle der einzelnen Gesprächspartner der Arbeitnehmer nicht möglich ist, stellt keine Beeinträchtigung der Menschenwürde dar (VwGH 9. 11. 1988, 86/01/0069). Hingegen stellt nach einer in der Literatur vertretenen Rechtsauffassung eine mit einem Lohnverrechnungssystem in direkter Verbindung (online) installierte Zeiterfassungsanlage ein die Menschenwürde berührendes technisches System zur Kontrolle der Arbeitnehmer dar. Erfolgt der Betrieb einer Zeiterfassungsanlage und eines Lohnverrechnungssystems in der Weise, daß eine Verknüpfung der erfaßten Daten nicht möglich ist, liegt keine die Menschenwürde berührende Kontrollmaßnahme vor (vgl. Teichmann, Zeiterfassung im Betrieb, DRdA, 1987, 227 ff). In einem Gutachten der Personalvertretungs-Aufsichtskommission vom 2. März 1994, GZ G1 – PVAK/94-7, wurde festgestellt, daß gegen eine automationsunterstützte Erfassung der Istzeit durch ein Zeiterfassungsgerät für sich keine rechtlichen Bedenken bestehen.

Während § 10 Abs. 1 Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz vorsieht, daß eine Einführung und Verwendung von Kontrollmaßnahmen und technischen Systemen, welche die Menschenwürde berühren dann zulässig ist, wenn diese Maßnahmen durch eine Betriebsvereinbarung im Sinne des § 96 Abs. 1 Z 3 ArbVG geregelt werden, ist eine vergleichbare Lösung für den Bereich des Bundes aus den oben angeführten verfassungsrechtlichen Gründen nicht möglich. Darüberhinaus wird darauf hingewiesen, daß ein absolutes Zustimmungsrecht der Personalvertretung zu Maßnahmen des Dienstgebers aus verfassungsrechtlichen Gründen (Stellung als oberste Organe) nicht vorgesehen werden kann.

112

1574 der Beilagen

Zu Art. II Z 2, Art. III Z 2 und Art. IV Z 2:

Das Benachteiligungsverbot von Bediensteten, die bei Gefahr ihren Arbeitsplatz verlassen, die Bestimmungen betreffend Sicherheitsvertrauenspersonen und Sicherheitsfachkräfte sowie die Regelung betreffend Kontrollmaßnahmen stehen in engem Zusammenhang mit dem B-BSG und treten daher gleichzeitig mit diesem in Kraft.

Zu Artikel V (Änderung des Bundes-Personalvertretungsgesetzes):

Zentrale Anknüpfungspunkte der auf Grund dieser Änderung bewirkten Stellung der Personalvertretungsorgane des Bundes in Angelegenheiten des Bundesbedienstetenschutzes sind die Artikel 10 Abs. 1 und 11 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG, die wie folgt lauten:

„Der Arbeitgeber trifft die geeigneten Maßnahmen, damit die Arbeitnehmer bzw. deren Vertreter im Unternehmen bzw. Betrieb gemäß den nationalen Rechtsvorschriften bzw. Praktiken, die insbesondere der Unternehmens- bzw. der Betriebsgröße Rechnung tragen können, alle erforderlichen Informationen erhalten über

- a) die Gefahren für Sicherheit und Gesundheit sowie die Schutzmaßnahmen zur Gefahrenverhütung im Unternehmen bzw. im Betrieb im allgemeinen und für die einzelnen Arten von Arbeitsplätzen bzw. Arbeitsbereichen;
 - b) die in Anwendung von Art. 8 Abs. 2 ergriffenen Maßnahmen.“
- (Art. 10 Abs. 1)

„Die Arbeitgeber hören die Arbeitnehmer bzw. deren Vertreter an und ermöglichen deren Beteiligung bei allen Fragen betreffend die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz.

Dies beinhaltet:

- die Anhörung der Arbeitnehmer,
 - das Recht der Arbeitnehmer bzw. ihrer Vertreter, Vorschläge zu unterbreiten,
 - die ausgewogene Beteiligung nach den nationalen Rechtsvorschriften bzw. Praktiken.“
- (Art. 11 Abs. 1)

Schon derzeit sieht das Bundes-Personalvertretungsgesetz umfassende Mitwirkungsbefugnisse der Personalvertretungsorgane in Angelegenheiten des Bedienstetenschutzes vor:

Nach dem Bundes-Personalvertretungsgesetz (PVG), BGBl. Nr. 133/1967, ist der Dienststellenleiter verpflichtet, die Personalvertretung (den Dienststellenausschuß als Personalvertretungsorgan auf Dienststellenebene) in folgenden Angelegenheiten zu beteiligen:

- bei der Durchführung und Überwachung der Einhaltung von Vorschriften und Anordnungen über den Dienstnehmerschutz; in diesen Belangen kann erforderlichenfalls die zuständige Aufsichtsbehörde angerufen werden (§ 9 Abs. 1 lit. a PVG);
- bei Maßnahmen, die im Interesse der Gesundheit der Bediensteten gelegen sind (§ 9 Abs. 1 lit. e PVG);
- bei der Auswahl von Bediensteten für eine nicht bloß vorübergehende Verwendung an Bildschirmarbeitsplätzen (§ 9 Abs. 1 lit. n PVG);
- bei der Errichtung und beim Umbau von Amtsgebäuden bereits im Planungsstadium (§ 9 Abs. 1 lit. o PVG);
- bei der Einführung neuer Arbeitsmethoden (§ 9 Abs. 2 lit. d PVG);
- bei wesentlichen Änderungen bereits eingeführter Arbeitsmethoden (§ 9 Abs. 2 lit. e PVG);
- bei der ergonomischen Ausgestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen hinsichtlich der in Abs. 5 angeführten Gegebenheiten (§ 9 Abs. 2 lit. g PVG);
- bei der Anschaffung von technischen Geräten, die über die gewöhnliche Grundausstattung des Arbeitsplatzes hinausgeht, soweit diese Geräte Auswirkungen auf die Gesundheit des einzelnen Bediensteten haben können (§ 9 Abs. 2 lit. h PVG);
- bei einer Unfallsanzeige (§ 9 Abs. 3 lit. d PVG);
- bei der Besichtigung von Dienststellen durch behördliche Organe, sofern diese nicht Kontrollen des Dienstbetriebes dient (§ 9 Abs. 4 lit. c PVG);
- bei Arbeitsmitteln (Bildschirm, Tastatur, Belege und andere Arbeitsunterlagen, Beleghalter, Höhenabstimmung, Arbeitstisch, Arbeitsstuhl, Fußstütze), Beleuchtung des Arbeitsraumes (Beleuchtungsstärke, Leuchtdichtevertelung im Gesichtsfeld und im Arbeitsfeld, Leuchten, Lichteinfall), sonstige Anforderungen an den Arbeitsraum und dessen Einrichtungsgegenstände (Reflexion, Klima und Akustik) (§ 9 Abs. 5 PVG).

Diese Regelungen können aufrecht bleiben. Eine Präzisierung bzw. Anpassung ist nur in einzelnen Punkten vorgesehen.

114

1574 der Beilagen

Zu Z 1:

Diese Regelung ergänzt die dem Dienststellenausschuß eingeräumten Mitwirkungsrechte in Fragen des Bedienstetenschutzes.

Zu Z 2:

Diese Regelung enthält spezifische Informationsrechte des Dienststellenausschusses im Zusammenhang mit seinen Aufgaben auf dem Gebiet des Bedienstetenschutzes. Sonstige, schon bisher bestehende Informations- oder Einsichtsrechte der Personalvertretungsorgane werden durch diese Regelung nicht eingeschränkt. Der Dienststellenausschuß kann jedoch einzelne Befugnisse an die Sicherheitsvertrauenspersonen übertragen.

Zu Z 3:

Da die erweiterten Rechte des Dienststellenausschusses in engem Zusammenhang mit dem B-BSG stehen, treten sie gleichzeitig mit diesem in Kraft.

Zu Artikel VI (Änderung des Mutterschutzgesetzes 1979) und Art. VII (Änderung des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes):

Diese Bestimmungen enthalten lediglich erforderliche Zitierungsanpassungen und eine Abstimmung des Zeitplanes für Evaluierungen.