



REPUBLIK ÖSTERREICH
Bundesministerium für Umwelt,
Jugend und Familie
PRÄSIDIUM

A-1010 Wien, Stubenbastei 5

Tel. : (01) 515 22
Fax : 7332
DVR : 0441473
Abteilung : Präs. Abt. 1
Sachbearbeiter/in : Navratil
Durchwahl : 1752

An das
Präsidium des Nationalrates
Parlament
Dr. Karl-Renner-Ring 3
1010 Wien

Betrifft	GESETZENTWURF
Zl.	72 -GE / 19
Datum:	1. Sep. 1998
Verteilt	3.9.98

Wien, am 20. August 1998
GZ 61 1460/28-Präs.1/98

H. Klausgruber

Betrifft: Bundesbediensteten-Schutzgesetz 1998

Unter Bezugnahme auf den, vom Bundesministerium für Finanzen mit Schreiben vom 8. Juli 1998, Zahl 920.611/33-VII/A/6/98, übermittelten Entwurf eines Bundesbediensteten-Schutzgesetz 1998, übermittelt das BMUJF in der Beilage 25 Ausfertigungen der Stellungnahme zum gegenständlichen Entwurf zur gefälligen Kenntnisnahme.

Für den Bundesminister:

Navratil

Für die Richtigkeit
der Ausfertigung:

Mo



REPUBLIK ÖSTERREICH
Bundesministerium für Umwelt,
Jugend und Familie
PRÄSIDIUM

A-1010 Wien, Stubenbastei 5

Tel. : (01) 515 22
Fax : 7332
DVR : 0441473
Abteilung : Präs. Abt. I
Sachbearbeiter/in : Navratil
Durchwahl : 1752

An das
Bundesministerium
für Finanzen
Ballhausplatz 2
1014 Wien

Wien, am 20. August 1998
GZ 61 1460/28-Präs.1/98

Betrifft: Bundesbediensteten-Schutzgesetz 1998

Unter Bezugnahme auf den mit Schreiben vom 8. Juli 1998 Zahl 920.611/33-VII/A/6/98 übermittelten Entwurf eines Bundesgesetzes über Sicherheit und Gesundheitsschutz der in Dienststellen des Bundes beschäftigten Bediensteten (Bundesbediensteten - Schutzgesetz 1998, BSG 98) teilt das BMUJF folgendes mit:

1. Allgemeines

Obleich der gegenständliche Entwurf zum Großteil mit den Bestimmungen des ArbeitnehmerInnenschutzgesetz ident ist und auch ursprünglich vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales die Einbeziehung aller Bundesdienststellen in das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz geplant war, sollen in einem eigenen Bundesgesetz die Angelegenheiten der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der in Dienststellen des Bundes beschäftigten Bediensteten geregelt werden.

Diese Vorgangsweise führt jedoch zu einem weiteren Anwachsen des österreichischen Rechtsbestandes, da nicht nur das gegenständliche Bundesbediensteten- Schutzgesetz, sondern auch eine Vielzahl von Verordnungen zu erlassen sein wird. Es sollte daher geprüft werden, ob das gewünschte Ziel nicht auch durch eine Novellierung des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes sowie der nach dem ArbeitnehmerInnenschutzgesetz ergangenen Verordnungen erzielt werden kann.

- 2 -

Hinsichtlich der finanziellen Auswirkungen des gegenständlichen Entwurfes, wird darauf hingewiesen, daß kostenintensive Maßnahmen bereits ab dem 1. 1. 1999 gesetzt werden müssen, jedoch das Budget 1999 bereits beschlossen wurde, ohne die Kosten des gegenständlichen Entwurfes berücksichtigen zu können. Im Hinblick auf den, auch in den Erläuterungen mehrfach angeführten, notwendigen Übergangszeitraum wird daher grundsätzlich ein Inkrafttreten des gegenständlichen Entwurfes mit 1. 1. 2000 gefordert.

2. Zu den einzelnen Bestimmungen

Zu Artikel I

Zu § 3 Abs 3:

Zur Klarstellung sollte ergänzt werden, daß es sich um eine ernste, unmittelbare und nicht vermeidbare Gefahr für das Leben oder die Gesundheit handeln muß.

Zu § 25 Abs 4:

Analog § 25 Abs 4 letzter Satz ArbeitnehmerInnenschutzgesetz wäre die regelmäßige Durchführung von Einsatzübungen vorzuschreiben, da derartige Übungen zur Sicherstellung einer reibungslosen Kommunikation und eines eingespielten Ablaufes unerlässlich sind.

Zu § 27 Abs 1:

Analog § 27 Abs 1 Z 1 ArbeitnehmerInnenschutzgesetz wäre ein Waschraum auch zur Verfügung zu stellen, wenn in einer Arbeitsstätte mehr als 12 Bedienstete beschäftigt werden.

Zu § 27 Abs 3:

Gemäß der Richtlinie 89/654 sind unabhängig von der Anzahl der gleichzeitig anwesenden Bediensteten für Frauen und Männer getrennte Toiletten oder eine getrennte Benützung der Toiletten vorzusehen.

Zu § 27 Abs 4:

Auch für andere geeignete Räume wäre vorzusehen, daß eine nach Geschlecht getrennte Benützung sicherzustellen ist.

Zu § 62:

§ 62 sollte § 63 ArbeitnehmerInnenschutzgesetz nachgebildet werden, da insbesondere die Bestimmungen über die Verlässlichkeit und die Entziehung des Nachweises der Fachkenntnisse wesentlich sind.

Zum 9. Abschnitt:

In den Übergangsbestimmungen werden zum Teil Bestimmungen in Kraft gesetzt, die bereits aufgehoben waren. Um einen Überblick über die Übergangsbestimmungen zu bekommen, ist daher ein teilweise unzumutbarer archivarischer Aufwand nötig, der die vorgesehenen Übergangsbestimmungen verfassungsrechtlich bedenklich erscheinen läßt.

Zu § 92:

Wie in den erläuternden Bemerkungen ausgeführt wurde, haben die Erfahrungen aus dem ArbeitnehmerInnenschutzgesetz 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 zur Verfügung stehen und zumindest in beratender Funktion tätig werden.

Aufgrund der notwendigen Vorlaufzeit ist der Termin des Inkrafttretens von § 92 Abs 1 Z 1 mit 1. 1. 1999 nicht akzeptabel. Es wird daher eine längere Übergangsphase gefordert. Im Hinblick auf § 100 Abs 1 Z 1, wonach die Bestellung von Sicherheitsfachkräften für Dienststellen mit einem höheren und einem mittleren Gefährdungspotential mit 1. 1. 2000 zu erfolgen hat, wäre auch der Zeitpunkt von § 92 Abs 1 Z 1 entsprechend zu ändern, da erst ab diesem Zeitpunkt entsprechend geschultes Personal zur Verfügung steht und überdies erst ab 1. 1. 2000 die erforderlichen Budgetmittel sichergestellt werden können.

Zu Artikel II Z 1 § 79c sowie Artikel III Z 1 § 22I:

Wie den erläuternden Bemerkungen zu entnehmen ist, soll mit den angeführten Bestimmungen Punkt 3 lit. b des Anhangs der Richtlinie 90/270/EWG umgesetzt werden.

Die gegenständliche Richtlinie beinhaltet ausschließlich Mindestvorschriften bezüglich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit an Bildschirmgeräten und die entsprechende Bestimmung lautet: „Ohne Wissen des Arbeitnehmers darf keinerlei Vorrichtung zur quantitativen oder qualitativen Kontrolle verwendet werden.“ Aufgrund der Richtlinie wäre daher nur auf Kontrollmaßnahmen im Bereich des Einsatzes von Bildschirmgeräten abzustellen und überdies lediglich zu normieren, daß entsprechende Vorrichtungen zur Kontrolle den Bediensteten zur Kenntnis zu bringen sind.

Die vorgeschlagene Bestimmung geht somit weit über die zugrunde liegende Richtlinie hinaus und könnte notwendige Kontrollmaßnahmen künftig unmöglich machen. In bestimmten Fällen ist es zB aus Sicherheitsgründen notwendig, Systeme zur Überwachung bestimmter allgemein zugänglicher oder besonders sensibler Bereiche anzubringen (zB Videokontrollen, Zutrittskontrollen) oder zur Verifizierung allfälliger Mißbräuche Systeme zur Nachvollziehbarkeit der Nutzung von Telefonanlagen oder EDV-Systemen einzurichten oder zur Dokumentation der Einhaltung von Dienstzeiten elektronische Erfassungsgeräte vorzusehen. Diese und andere notwendige Kontrollmaßnahmen müssen auch künftig möglich sein, ohne eine Zustimmung von jedem einzelnen Bediensteten einzuholen, was praktisch einem Verbot gleichkommt. Es wird daher nachdrücklich ersucht, die entsprechende Bestimmung inhaltlich auf das unbedingte Erfordernis der Richtlinie einzugrenzen.

Zu Artikel V Z 1:

Mit dieser Bestimmung sollen neue Einvernehmenstatbestände geschaffen werden, ohne daß in den Erläuterungen näher auf die zugrunde liegenden Überlegungen eingegangen wird.

- 4 -

Hinsichtlich der vorgeschlagenen lit. i ist nicht ersichtlich, weshalb die Planung und Einführung neuer Technologien an die Herstellung des Einvernehmens mit der Personalvertretung gebunden werden soll. Die derzeitigen Bestimmungen des § 9 Abs 2 PVG insbesondere die lit. d, e und h geben der Personalvertretung die Möglichkeit, die Interessen der Bediensteten hinsichtlich neuer Technologien ausreichend wahrzunehmen. Die vorgeschlagene allgemeine Bestimmung, die zB die Umrüstung von Kupfer- auf Glasfaserkabel bereits in der Planungsphase an ein Einvernehmen binden würde, ist überzogen. Eine derartige Bestimmung könnte maximal in §9 Abs 1 PVG als Mitwirkungskompetenz verankert werden.

Hinsichtlich der vorgeschlagenen lit. k ist unklar, wie die Ermittlung und Beurteilung der Gefahren an die Herstellung des Einvernehmens mit der Personalvertretung gebunden werden kann. Hierbei handelt es sich um ein Ermittlungsverfahren, das ordnungsgemäß von den verantwortlichen Organen durchzuführen ist, an dem die Personalvertretung eventuell mitwirken kann, bei dem aber die Herstellung eines Einvernehmens unmöglich erscheint.

Auch für den Bereich der Planung und Organisation der Unterweisung (lit. l) liegt die Verantwortung laut dem vorgeschlagenen Gesetzesentwurf beim Dienstgeber, weshalb auch im Hinblick auf die bisherige Systematik des PVG auch hier lediglich eine Mitwirkung der Personalvertretung gemäß §9 Abs 1 PVG denkbar ist.

Die Verantwortung für die Einhaltung der Bestimmungen des vorgeschlagenen Entwurfes soll gemäß § 85 beim Dienstgeber liegen. Damit unmittelbar zusammenhängend muß auch die alleinige Entscheidungskompetenz hinsichtlich 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, beim Dienstgeber liegen. Die beabsichtigten Bestellungen bzw. Abberufungen wären der Personalvertretung gemäß § 9 Abs 3 PVG lediglich schriftlich mitzuteilen. Die Herstellung eines Einvernehmens wäre eine auch der bisherigen Systematik des PVG zuwiderlaufende Behinderung des Dienstgebers bei der Wahrnehmung seiner Entscheidungspflichten.

25 Ausfertigungen dieser Stellungnahme wurden dem Präsidium des Nationalrates übermittelt.

Für den Bundesminister:

N a v r a t i l

Für die Richtigkeit
der Ausfertigung: