

Gesetz vom über den Schutz des Lebens, der Gesundheit und der Sicherheit der in Dienststellen des Landes, der Gemeinden und der Gemeindeverbände beschäftigten Bediensteten (Burgenländisches Bedienstetenschutzgesetz 2001 – Bgld. BSchG 2001)

Der Landtag hat beschlossen:

Inhaltsverzeichnis

1. Hauptstück: Allgemeine Bestimmungen

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Begriffsbestimmungen
- § 3 Allgemeine Pflichten des Dienstgebers
- § 4 Koordination
- § 5 Grundsätze der Gefahrenverhütung
- § 6 Information der Bediensteten über Gefahren und deren Verhütung
- § 7 Beteiligung der Personalvertretung und der Bediensteten
- § 8 Unterweisung der Bediensteten
- § 9 Bestellung von Sicherheitsvertrauenspersonen
- § 10 Aufgaben der Sicherheitsvertrauenspersonen
- § 11 Ermittlung und Beurteilung von Gefahren; Festlegung von Maßnahmen
- § 12 Gesundheitsschutz- und Sicherheitsschutzdokumente
- § 13 Einsatz der Bediensteten
- § 14 Pflichten der Bediensteten
- § 15 Aufzeichnungen und Berichte über Dienstunfälle
- § 16 Instandhaltung, Reinigung und Prüfung
- § 17 Verordnungen

2. Hauptstück: Arbeitsstätten und Baustellen

§ 18 Allgemeine Bestimmungen über Arbeitsstätten und Baustellen

§ 19 Arbeitsstätten in Gebäuden

§ 20 Arbeitsräume

§ 21 Sonstige Betriebsräume

§ 22 Arbeitsstätten im Freien und auf Baustellen

§ 23 Brand- und Explosionsschutz

§ 24 Erste Hilfe

§ 25 Sanitäre Vorkehrungen in Arbeitsstätten

§ 26 Sozialeinrichtungen in Arbeitsstätten

§ 27 Sanitäre Vorkehrungen und Sozialeinrichtungen auf Baustellen

§ 28 Nichtraucherchutz

§ 29 Sonstige Einrichtungen

§ 30 Verordnungen

3. Hauptstück: Arbeitsmittel

§ 31 Allgemeine Bestimmungen über Arbeitsmittel

§ 32 Aufstellung von Arbeitsmitteln

§ 33 Benutzung von Arbeitsmitteln

§ 34 Gefährliche Arbeitsmittel

§ 35 Prüfung von Arbeitsmitteln

§ 36 Wartung von Arbeitsmitteln

§ 37 Verordnungen

4. Hauptstück: Arbeitsstoffe

§ 38 Gefährliche Arbeitsstoffe

§ 39 Ermittlung und Beurteilung von Arbeitsstoffen

§ 40 Ersatz und Verbot von gefährlichen Arbeitsstoffen

§ 41 Maßnahmen zur Gefahrenverhütung

- § 42 Kennzeichnung, Verpackung und Lagerung von Arbeitsstoffen
- § 43 Grenzwerte
- § 44 Messungen
- § 45 Verzeichnis der Bediensteten
- § 46 Verordnungen

5. Hauptstück: Gesundheitsüberwachung

- § 47 Eignungs- und Folgeuntersuchungen
- § 48 Untersuchungen bei Lärmeinwirkung
- § 49 Sonstige besondere Untersuchungen
- § 50 Durchführung von Eignungs- und Folgeuntersuchungen
- § 51 Feststellung der gesundheitlichen Eignung
- § 52 Durchführung von sonstigen besonderen Untersuchungen
- § 53 Untersuchende Ärzte
- § 54 Kosten der Untersuchungen
- § 55 Pflichten des Dienstgebers
- § 56 Verordnungen

6. Hauptstück: Arbeitsvorgänge und Arbeitsplätze

- § 57 Allgemeine Bestimmungen über Arbeitsvorgänge
- § 58 Allgemeine Bestimmungen über Arbeitsplätze
- § 59 Fachkenntnisse und besondere Aufsicht
- § 60 Nachweis der Fachkenntnisse
- § 61 Handhabung von Lasten
- § 62 Lärm
- § 63 Sonstige Einwirkungen und Belastungen
- § 64 Bildschirmarbeitsplätze
- § 65 Besondere Maßnahmen bei Bildschirmarbeit
- § 66 Persönliche Schutzausrüstungen
- § 67 Auswahl der persönlichen Schutzausrüstungen

§ 68 Dienstbekleidung

§ 69 Verordnungen

7. Hauptstück: Präventivdienste

1. Abschnitt: Arbeitsmedizinische Betreuung

§ 70 Aufgaben der arbeitsmedizinischen Betreuung

§ 71 Organisation der arbeitsmedizinischen Betreuung

§ 72 Informationspflicht des Dienstgebers; Auskunfts- und Beratungspflicht der arbeitsmedizinischen Betreuung

§ 73 Beziehung der arbeitsmedizinischen Betreuung

§ 74 Mindesteinsatzzeit der arbeitsmedizinischen Betreuung

2. Abschnitt: Betreuung durch Sicherheitsfachkräfte

§ 75 Aufgaben der Sicherheitsfachkräfte

§ 76 Organisation der Betreuung durch Sicherheitsfachkräfte

§ 77 Informationspflicht des Dienstgebers; Auskunfts- und Beratungspflicht der Sicherheitsfachkräfte

§ 78 Beziehung der Sicherheitsfachkräfte

§ 79 Mindesteinsatzzeit der Sicherheitsfachkräfte

3. Abschnitt: Gemeinsame Bestimmungen für Arbeitsmediziner und Sicherheitsfachkräfte

§ 80 Allgemeines

§ 81 Aufzeichnungen und Berichte

§ 82 Meldung von Missständen

§ 83 Zusammenarbeit mit der Personalvertretung

§ 84 Abberufung von Präventivfachkräften

§ 85 Arbeitsschutzausschuss

8. Hauptstück: Kontrolle des Bedienstetenschutzes

1. Abschnitt: Kontrolle des Bedienstetenschutzes in Dienststellen des Landes

- § 86 Bedienstetenschutzkommission
- § 87 Geschäftsführung
- § 88 Überprüfung
- § 89 Rechte der Bedienstetenschutzkommission
- § 90 Sofortige Abhilfe
- § 91 Sonstige Maßnahmen
- § 92 Bericht

2. Abschnitt: Kontrolle des Bedienstetenschutzes in Dienststellen der Gemeinden und Gemeindeverbände

- § 93 Behebung von Missständen

9. Hauptstück: Schluss- und Übergangsbestimmungen

1. Abschnitt: Allgemeines

- § 94 Verordnungen
- § 95 Abweichende Durchführungsregelungen
- § 96 Auflage von Vorschriften
- § 97 Eigener Wirkungsbereich
- § 98 Geschlechtsspezifische Bezeichnungen

2. Abschnitt: Übergangsbestimmungen

- § 99 Ermittlung und Beurteilung von Gefahren; Gesundheitsschutz- und Sicherheitsschutzdokumente
- § 100 Arbeitsstätten und Baustellen
- § 101 Präventivdienste
- § 102 Kontinuität der Kontrolle
- § 103 Ausnahmegenehmigungen
- § 104 Allgemeine Landesbedienstetenschutzverordnung
- § 105 Besondere Regelung betreffend biologische Arbeitsstoffe

3. Abschnitt: Geltungsbeginn

§ 106 Inkrafttreten; Außerkrafttreten

1. Hauptstück Allgemeine Bestimmungen

§ 1

Geltungsbereich

(1) Dieses Gesetz regelt den Schutz des Lebens, der Gesundheit und der Sicherheit der Bediensteten in Dienststellen des Landes, der Gemeinden und der Gemeindeverbände bei der dienstlichen Tätigkeit.

(2) Bei Maßnahmen, die sofort getroffen werden müssen, insbesondere bei drohender Gefahr und in Katastrophenfällen sowie bei Alarm- und Einsatzübungen, können von den Bestimmungen dieses Gesetzes abweichende Anordnungen insoweit getroffen werden, als dies das weitergehende öffentliche Interesse erfordert. Bei solchen Anordnungen ist dafür zu sorgen, dass die Sicherheit und die Gesundheit der Bediensteten bestmöglich gewährleistet werden.

§ 2

Begriffsbestimmungen

(1) *Dienststellen* im Sinne dieses Gesetzes sind die Behörden, Ämter und anderen Verwaltungsstellen des Landes, einer Gemeinde oder eines Gemeindeverbandes, die nach ihrem organisatorischen Aufbau eine verwaltungsmäßige oder betriebstechnische Einheit bilden. Betriebe (Abs. 2) sind keine Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes.

(2) *Betriebe* im Sinne des Abs. 1 sind alle Einrichtungen des Landes, einer Gemeinde oder eines Gemeindeverbandes, 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.

(3) *Bedienstete* im Sinne dieses Gesetzes sind die in einem öffentlich-rechtlichen oder durch Vertrag begründeten Dienst- oder Ausbildungsverhältnis zum Land, einer Gemeinde oder einem Gemeindeverband stehenden Personen, ausgenommen die in Art. 14 Abs. 2 und Abs. 5 lit. c sowie in Art. 14a Abs. 2 lit. e und Abs. 3 lit. b B-VG genannten Personen.

(4) *Jugendliche Bedienstete* im Sinne dieses Gesetzes sind Bedienstete, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben.

(5) *Dienstgeber* im Sinne dieses Gesetzes sind das Land, die Gemeinden und die Gemeindeverbände.

(6) *Arbeitsstätten* im Sinne dieses Gesetzes sind alle Gebäude und sonstigen baulichen Anlagen, die zur Nutzung für Arbeitsplätze (Abs. 9) vorgesehen sind (Amtsgebäude), sowie alle Orte auf dem Gelände eines Amtsgebäudes, zu denen Bedienstete im Rahmen ihrer dienstlichen Tätigkeit Zutritt haben (Arbeitsstätten im Freien).

(7) *Baustellen* im Sinne dieses Gesetzes sind zeitlich begrenzte oder ortsveränderliche, vom Land, von Gemeinden oder Gemeindeverbänden eingerichtete und betriebene Einrichtungen, an denen von Bediensteten Bauarbeiten durchgeführt werden.

(8) *Auswärtige Arbeitsstellen* sind alle Orte außerhalb von Arbeitsstätten, an denen von Bediensteten andere Arbeiten als Bauarbeiten durchgeführt werden.

(9) *Arbeitsplätze* im Sinne dieses Gesetzes sind jene Bereiche, in denen sich Bedienstete bei der Erfüllung ihrer dienstlichen Tätigkeit aufhalten.

(10) *Arbeitsräume* im Sinne dieses Gesetzes sind jene Bereiche, in denen zumindest ein Bediensteter seinen ständigen Arbeitsplatz hat.

(11) *Sonstige Betriebsräume* sind Bereiche, in denen zwar kein ständiger Arbeitsplatz eingerichtet ist, aber vorübergehend Arbeiten verrichtet werden.

(12) *Arbeitsmittel* im Sinne dieses Gesetzes sind alle Maschinen, Apparate, Werkzeuge, Geräte und Anlagen, die zur dienstlichen Benutzung durch Bedienstete vorgesehen sind. Zu den Arbeitsmitteln gehören insbesondere

1. Beförderungsmittel zur Beförderung von Personen oder Gütern;
2. Aufzüge;
3. Leitern;
4. Gerüste;
5. Dampfkessel;
6. Druckbehälter;
7. Feuerungsanlagen;
8. Behälter;
9. Silos;
10. Förderleitungen;
11. kraftbetriebene Türen und Tore sowie
12. Hub-, Kipp- und Rolltore.

(13) *Arbeitsstoffe* im Sinne dieses Gesetzes sind alle Stoffe, Zubereitungen und biologischen Agenzien, die bei der dienstlichen Tätigkeit verwendet werden. Als „Verwenden“ gemäß dem ersten Satz gilt insbesondere das

1. Gewinnen;
2. Erzeugen;
3. Anfallen;
4. Entstehen;
5. Gebrauchen;
6. Verbrauchen;

7. Bearbeiten;
8. Verarbeiten;
9. Abfüllen;
10. Umfüllen;
11. Mischen;
12. Beseitigen;
13. Lagern;
14. Aufbewahren;
15. Bereithalten zur Verwendung sowie
16. das innerbetriebliche Befördern.

(14) Unter *Gefahrenverhütung* im Sinne dieses Gesetzes sind sämtliche Maßnahmen zu verstehen, die zur Vermeidung oder Verringerung dienstbedingter Gefahren vorgesehen sind.

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

§ 3

Allgemeine Pflichten des Dienstgebers

(1) Der Dienstgeber hat hinsichtlich aller dienstlichen Aufgaben der Bediensteten für deren Leben, Gesundheit und Sicherheit zu sorgen. In diesem Sinne hat der Dienstgeber die nach den Bestimmungen dieses Gesetzes zum Schutz des Lebens, der Gesundheit und der Sicherheit der Bediensteten erforderlichen Maßnahmen zu treffen, insbesondere Maßnahmen

1. zur Verhütung arbeitsbedingter Gefahren;
2. zur Information;
3. zur Unterweisung sowie

4. zur Bereitstellung einer geeigneten Organisation und der erforderlichen Mittel.

Die Bediensteten dürfen zur Tragung der Kosten dieser Maßnahmen nicht herangezogen werden.

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

(3) Der Dienstgeber hat durch geeignete Maßnahmen Vorsorge dafür zu treffen, dass die Bediensteten bei ernster, unmittelbarer und nicht vermeidbarer Gefahr

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

(4) Der Dienstgeber hat durch geeignete Maßnahmen dafür zu sorgen, dass die Bediensteten bei ernster und unmittelbarer Gefahr für die eigene Sicherheit oder 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 Mittel zu berücksichtigen.

(5) Für eine Arbeitsstätte, Baustelle oder auswärtige Arbeitsstelle, in (auf) der sich der Dienststellenleiter nicht im notwendigen Umfang selbst aufhalten kann, ist ein geeigneter Bediensteter zu beauftragen, der auf die Einhaltung der erforderlichen Schutzmaßnahmen zu achten hat (verantwortlicher Bediensteter).

(6) Der Dienstgeber hat für eine geeignete Gesundheitsschutz- und Sicherheitsschutzkennzeichnung zu sorgen, wenn Gefahren für die Gesundheit oder

die Sicherheit der Bediensteten nicht durch sonstige technische und organisatorische Maßnahmen vermieden oder ausreichend begrenzt werden können.

§ 4 Koordination

(1) Werden in einer Arbeitsstätte, auf einer Baustelle oder einer auswärtigen Arbeitsstelle des Landes, der Gemeinde oder des Gemeindeverbandes neben Bediensteten des Landes auch Bedienstete anderer Dienstgeber oder Arbeitnehmer anderer Arbeitgeber (externe Dienst- und Arbeitnehmer) beschäftigt, so haben die betroffenen Dienst- und Arbeitgeber bei der Durchführung der Gesundheitsschutz- und Sicherheitsschutzbestimmungen zusammenzuarbeiten. Sie haben dabei insbesondere

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

Diese Verpflichtung zur Zusammenarbeit besteht auch zwischen den jeweiligen Dienststellenleitern, falls im betreffenden Bereich Dienstnehmer mehrerer Dienststellen beschäftigt werden.

(2) Werden in einer Arbeitsstätte externe Dienst-(Arbeit-)nehmer (Abs. 1) beschäftigt, so haben die für den betreffenden Bereich dieser Arbeitsstätte zuständigen Dienststellenleiter

1. für die Information der externen Dienst-(Arbeit-)nehmer über die in der Arbeitsstätte bestehenden Gefahren und für eine entsprechende Unterweisung zu sorgen;
2. den Dienst-(Arbeit-)nehmern im erforderlichen Ausmaß Zugang zu den Gesundheitsschutz- und Sicherheitsschutzdokumenten zu gewähren;
3. die für die externen Dienst-(Arbeit-)nehmer erforderlichen Schutzmaßnahmen im Einvernehmen mit deren Dienst-(Arbeit-)gebern festzulegen sowie

4. für die Durchführung der zu ihrem Schutz in der Arbeitsstätte erforderlichen Maßnahmen zu sorgen.

(3) Werden auf einer Baustelle gleichzeitig oder aufeinanderfolgend Bedienstete mehrerer Dienststellen beschäftigt, so haben die betroffenen Dienststellenleiter durch entsprechende Koordination der Arbeiten dafür zu sorgen, dass Gefahren für die Gesundheit oder die Sicherheit der auf der Baustelle beschäftigten Bediensteten vermieden werden. Dies gilt, wenn auf einer Baustelle Bedienstete einer oder mehrerer Dienststellen beschäftigt sind, sinngemäß auch in Bezug auf externe Dienst-(Arbeit-)nehmer und Dienst-(Arbeit-)geber.

(4) Sind für eine Baustelle der in Abs. 3 genannten Art Personen mit Koordinationsaufgaben auf dem Gebiet des Arbeitnehmerschutzes beauftragt, so haben die betroffenen Dienststellenleiter bei der Umsetzung der Grundsätze der Gefahrenverhütung die fachlichen Anordnungen und Hinweise dieser Personen zu berücksichtigen. Soweit dies zur Vermeidung von Gefahren für die Gesundheit oder die Sicherheit der Bediensteten und der externen Dienst-(Arbeit-)nehmer erforderlich ist, ist bei der Koordination, der Information und der Durchführung der Gesundheitsschutz- und Sicherheitsschutzbestimmungen auch auf jene auf einer Baustelle tätigen Personen Bedacht zu nehmen, die keine Bediensteten oder externen Dienst-(Arbeit-)nehmer sind.

(5) Durch Abs. 2 bis 4 wird die Verantwortlichkeit der einzelnen Dienststellenleiter für die Einhaltung der Bedienstetenschutzvorschriften hinsichtlich der ihnen unterstellten Bediensteten bzw. hinsichtlich ihres Wirkungsbereiches nicht eingeschränkt.

§ 5

Grundsätze der Gefahrenverhütung

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 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 Stands 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 sowie
9. Erteilung geeigneter Anweisungen an die Bediensteten.

§ 6

Information der Bediensteten über Gefahren und deren Verhütung

(1) Der Dienstgeber hat für eine ausreichende Information der Bediensteten über die Gefahren für die Gesundheit und die Sicherheit 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 hat während der Dienstzeit zu erfolgen.

(2) Die Information muss vor Aufnahme des Dienstes erfolgen. Sie muss regelmäßig wiederholt werden, insbesondere wenn dies aufgrund sich ändernder dienstlicher Gegebenheiten erforderlich ist, weiters bei Änderung der maßgeblichen

Bedienstetenschutzvorschriften und bei neuen wissenschaftlichen Erkenntnissen auf dem Gebiet des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit.

(3) Der Dienstgeber hat 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. 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. 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 oder aufzulegen.

(6) Die Information der einzelnen Bediensteten gemäß den Abs. 1, 2 und 5 kann entfallen, wenn die Personalvertretung entsprechend informiert wurde und diese Information zur wirksamen Gefahrenverhütung ausreicht. Dabei sind Inhalt und Zweck der Information sowie die bestehenden Gefahren und die dienststellenspezifischen Gegebenheiten zu berücksichtigen.

§ 7

Beteiligung der Personalvertretung und der Bediensteten

(1) Der Dienstgeber hat die Personalvertretung in allen Angelegenheiten des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit anzuhören. Der Dienstgeber ist insbesondere verpflichtet die Personalvertretung

1. bei der Planung und Einführung neuer Technologien zu den Auswirkungen anzuhören, die die Auswahl der Arbeitsmittel oder Arbeitsstoffe, die Gestaltung der Arbeitsbedingungen und die Einwirkungen der Umwelt auf den Arbeitsplatz für die Gesundheit und die Sicherheit betreffen;

2. bei der Auswahl der persönlichen Schutzausrüstungen 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.

(2) Der Dienstgeber ist verpflichtet

1. den Organen der Personalvertretung Zugang zu den Gesundheitsschutz- und Sicherheitsschutzdokumenten sowie zu den Aufzeichnungen und Berichten über die Arbeitsunfälle zu gewähren;
2. der Personalvertretung die Unterlagen betreffend die Erkenntnisse auf dem Gebiet der Arbeitsgestaltung zur Verfügung zu stellen;
3. der Personalvertretung die Ergebnisse von Messungen und Untersuchungen betreffend gefährliche Arbeitsstoffe und Lärm sowie die Ergebnisse sonstiger Messungen und Untersuchungen, die mit dem Bedienstetenschutz in Zusammenhang stehen, zur Verfügung zu stellen;
4. die Personalvertretung über Grenzwertüberschreitungen nach Maßgabe dieses Gesetzes sowie deren Ursachen und über die getroffenen Maßnahmen unverzüglich zu informieren und
5. die Personalvertretung über Ausnahmen gemäß § 95 Abs. 2 zu informieren.

(3) Der Dienstgeber hat die Personalvertretung betreffend die beabsichtigten Bestellungen und Abberufungen von Arbeitsmedizinern, Sicherheitsfachkräften und von Personen anzuhören, die für die Erste Hilfe, die Brandbekämpfung und die Evakuierung zuständig sind.

(4) Der Dienstgeber hat die Bediensteten in allen Angelegenheiten des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit anzuhören, sofern für die betroffene Dienststelle eine Personalvertretung nicht eingerichtet ist und nicht aufgrund § 10 ein Mitwirkungsrecht von Sicherheitsvertrauenspersonen besteht. Die Bediensteten haben dann insbesondere das Recht bei der Planung und Einführung neuer Technologien zu den Auswirkungen gehört zu werden, die die Auswahl der Arbeitsmittel, die Gestaltung der Arbeitsbedingungen und die Einwirkungen der

Umwelt auf den Arbeitsplatz für die Gesundheit und die Sicherheit der Bediensteten haben.

(5) Die Bediensteten haben jedenfalls das Recht

1. in allen Fragen betreffend den Gesundheitsschutz und die Sicherheit am Arbeitsplatz Vorschläge zur Verbesserung des Gesundheitsschutzes und die Sicherheit zu unterbreiten;
2. sich an die Bedienstetenschutzkommission (die Gemeindeaufsichtsbehörde) zu wenden, wenn sie der Auffassung sind, dass die vom Dienstgeber getroffenen Maßnahmen und bereitgestellten Mittel nicht ausreichen, um den Gesundheitsschutz und die Sicherheit am Arbeitsplatz sicherzustellen, sowie
3. auf Verlangen alle Informationen über die im Hinblick auf die Organisation der Ersten Hilfe, die Brandbekämpfung und die Evakuierung getroffenen Maßnahmen zu erhalten.

§ 8

Unterweisung der Bediensteten

(1) Der Dienstgeber hat nachweislich für eine ausreichende Unterweisung der Bediensteten über Gesundheitsschutz und Sicherheit zu sorgen. Die Unterweisung muss während der Dienstzeit erfolgen. Für die Unterweisung sind erforderlichenfalls geeignete Fachleute heranzuziehen.

(2) Die Unterweisung ist erforderlichenfalls in regelmäßigen Abständen zu wiederholen. Eine Unterweisung hat jedenfalls zu erfolgen

1. vor Aufnahme des Dienstes;
2. bei einer Versetzung oder einer 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 hat auch die bei absehbaren Betriebsstörungen zu treffenden Maßnahmen zu umfassen.

(4) Die Unterweisung muss dem Erfahrungsstand der Bediensteten angepasst sein. 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 in der Dienststelle auszuhängen oder aufzulegen.

§ 9

Bestellung von Sicherheitsvertrauenspersonen

(1) Der Dienstgeber hat nach Maßgabe der folgenden Absätze Sicherheitsvertrauenspersonen in ausreichender Anzahl - unter Berücksichtigung der Anzahl der Bediensteten sowie der bestehenden Gesundheits- und Sicherheitsgefahren und Belastungen - zu bestellen.

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

(3) Die Sicherheitsvertrauenspersonen sind – aufgrund eines Vorschlags des zuständigen Personalvertretungsorgans - jeweils aus dem Kreis der Bediensteten jener Dienststelle zu bestellen, auf die sich ihre Tätigkeit erstrecken soll.

(4) Sind für eine Dienststelle mehr als eine Sicherheitsvertrauensperson zu bestellen, so kann der Dienstgeber nach Anhörung des zuständigen Organs der Personalvertretung deren Wirkungsbereich unter Bedachtnahme auf die organisatorischen, räumlichen und dienstlichen Gegebenheiten aufteilen. Ebenso kann der Dienstgeber nach Anhörung des zuständigen Organs der Personalvertretung Teile von Dienststellen dem Wirkungsbereich der Sicherheitsvertrauensperson einer anderen Dienststelle zuordnen, wenn dies aus besonderen organisatorischen, räumlichen oder dienstlichen Gründen zweckmäßig ist.

(5) Die Bestellung der Sicherheitsvertrauenspersonen erfolgt auf die Dauer von fünf Jahren. Eine Sicherheitsvertrauensperson ist vor Ablauf der Funktionsperiode von ihrer Funktion zu entheben, wenn die Voraussetzungen für ihre Bestellung nicht mehr gegeben sind, sie aus gesundheitlichen Gründen ihr Amt nicht mehr ausüben kann oder sie die ihr obliegenden Pflichten gröblich vernachlässigt. Wird eine Sicherheitsvertrauensperson enthoben, legt sie ihre Funktion zurück oder scheidet sie aus dem Aktivstand aus, ist binnen acht Wochen für den Rest ihrer Funktionsperiode an ihrer Stelle eine neue Sicherheitsvertrauensperson zu bestellen.

(6) Der Bedienstetenschutzkommission sind unverzüglich Namen, Wirkungsbereich, Dienort, Funktionsbeginn und Funktionsende der Sicherheitsvertrauenspersonen in den Dienststellen des Landes schriftlich mitzuteilen.

(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) Die Bestellung von Sicherheitsvertrauenspersonen berührt nicht die Verantwortlichkeit des Dienstgebers für die Einhaltung der Bestimmungen dieses Gesetzes und der dazu erlassenen Verordnungen. Den

Sicherheitsvertrauenspersonen kann diese Verantwortlichkeit nicht rechtswirksam übertragen werden. Die Bestimmungen über die Pflichten der Bediensteten (§ 14) gelten auch für die Sicherheitsvertrauenspersonen.

§ 10

Aufgaben der Sicherheitsvertrauenspersonen

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

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 des Bedienstetenschutzes 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 sowie
7. mit anderen Sicherheitsvertrauenspersonen, die für dieselbe Arbeitsstätte (dieselben Arbeitsstätten) oder Teile davon zuständig sind, den Arbeitsmedizinern und den Sicherheitsfachkräften zusammenzuarbeiten.

(2) (Verfassungsbestimmung) Die Sicherheitsvertrauenspersonen sind bei der Besorgung der ihnen auf Grund dieses Gesetzes zukommenden Aufgaben an keine Weisungen gebunden.

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

(4) Die Sicherheitsvertrauenspersonen sind vor der Bestellung und Abberufung von Arbeitsmedizinern, Sicherheitsfachkräften sowie von für die Erste Hilfe, die Brandbekämpfung und die Evakuierung zuständigen Personen zu informieren.

(5) Der Dienstgeber ist verpflichtet,

1. die Sicherheitsvertrauenspersonen in allen Angelegenheiten des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit anzuhören;
2. den Sicherheitsvertrauenspersonen Zugang zu den Gesundheitsschutz- und Sicherheitsschutzdokumenten sowie zu den Aufzeichnungen und Berichten über Dienst- und Arbeitsunfälle zu gewähren;
3. den Sicherheitsvertrauenspersonen auf Verlangen die Ergebnisse von Messungen betreffend gefährliche Arbeitsstoffe und Lärm sowie sonstiger Messungen und Untersuchungen, die mit dem Bedienstetenschutz im Zusammenhang stehen, und Aufzeichnungen betreffend Arbeitsstoffe und Lärm zur Verfügung zu stellen;
4. die Sicherheitsvertrauenspersonen über Grenzwertüberschreitungen sowie deren Ursachen und über die getroffenen Maßnahmen unverzüglich zu informieren sowie
5. die Sicherheitsvertrauenspersonen über Auflagen, Vorschreibungen und Bewilligungen auf dem Gebiet des Bedienstetenschutzes zu informieren.

§ 11

Ermittlung und Beurteilung von Gefahren; Festlegung von Maßnahmen

(1) Der Dienstgeber hat die für die Gesundheit und die Sicherheit 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 sowie
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 einbezogen werden. Die 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:

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 die Gesundheit oder die Sicherheit 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 der Bedienstetenschutzkommission

(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 Arbeitsmediziner und Sicherheitsfachkräfte beauftragt werden.

§ 12

Gesundheitsschutz- und Sicherheitsschutzdokumente

Der Dienstgeber hat – soweit dies aus Gründen der Gefahrenverhütung erforderlich ist, arbeitsplatzbezogen – die Ergebnisse der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren sowie die durchzuführenden Maßnahmen zur Gefahrenverhütung in einer der Anzahl der Bediensteten und den Gefahren entsprechenden Weise schriftlich festzuhalten (Gesundheitsschutz- und Sicherheitsschutzdokumente).

§ 13

Einsatz der Bediensteten

(1) Der Dienstgeber hat bei der Übertragung von Aufgaben an Bedienstete deren Eignung in Bezug auf den Schutz ihrer Gesundheit und Sicherheit zu berücksichtigen. Dabei ist besonders auf Konstitution, körperliche und geistige Eignung, Alter und Qualifikation Bedacht zu nehmen.

(2) Der Dienstgeber hat dafür zu sorgen, dass nur jene Bediensteten Zugang zu Bereichen mit erheblichen oder spezifischen Gefahren haben, die zuvor ausreichende Anweisungen erhalten haben.

(3) Bei Beschäftigung von Bediensteten im Nacht-, Schicht- oder Wechseldienst ist dafür zu sorgen, dass hinsichtlich des Schutzes ihrer Gesundheit und ihrer Sicherheit der Art ihrer Arbeit Rechnung getragen wird.

§ 14

Pflichten der Bediensteten

(1) Die Bediensteten haben die zum Schutz des Lebens, der Gesundheit und der Sicherheit nach diesem Gesetz, den dazu erlassenen Verordnungen sowie behördlichen Vorschriften gebotenen Schutzmaßnahmen gemäß ihrer Information und Unterweisung sowie den Anweisungen des Dienstgebers anzuwenden. Sie haben sich so zu verhalten, dass sie – soweit als möglich – weder sich selbst noch andere Bedienstete gefährden.

(2) Die Bediensteten haben gemäß ihrer Information und Unterweisung sowie den Anweisungen des Dienstgebers die Arbeitsmittel und die ihnen zur Verfügung gestellte persönliche Schutzausrüstung ordnungsgemäß und zweckentsprechend zu benutzen.

(3) Die Bediensteten dürfen Schutzvorrichtungen und behördlich vorgeschriebene Sicherheitseinrichtungen 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 des Dienstgebers die Schutzvorrichtungen ordnungsgemäß zu benutzen.

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

(5) Die Bediensteten haben jeden Dienstunfall, jedes Ereignis, das beinahe zu einem Unfall geführt hätte, und jede von ihnen festgestellte ernste und unmittelbare Gefahr für die Gesundheit oder die Sicherheit am Arbeitsplatz sowie jeden an den Schutzsystemen festgestellten Schaden unverzüglich den zuständigen 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 die Bediensteten verpflichtet nach Maßgabe der Festlegungen in den Gesundheitsschutz- und Sicherheitsschutzdokumenten, 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) Die Bediensteten haben – nach Maßgabe der ihnen nach diesem Gesetz eingeräumten Befugnisse - gemeinsam mit dem Dienstgeber, den Präventivdiensten (7. Hauptstück), den Überprüfungsorganen (8. Hauptstück) und der Personalvertretung 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 Gesundheit und Sicherheit aufweisen.

(8) Die Pflichten der Bediensteten in Fragen des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit berühren nicht die Verantwortlichkeit des Dienstgebers für die Einhaltung der Bedienstetenschutzvorschriften.

§ 15

Aufzeichnungen und Berichte über Dienstunfälle

(1) Der Dienstgeber hat Aufzeichnungen zu führen

1. über alle tödlichen Dienstunfälle;
2. über alle Dienstunfälle, die eine Verletzung eines Bediensteten mit einem Dienstausschlag von mehr als drei Kalendertagen zur Folge haben, und
3. über alle Ereignisse, die beinahe zu einem tödlichen oder schweren Dienstunfall geführt hätten und die gemäß § 14 Abs. 5 vom Bediensteten gemeldet wurden.

(2) Die nach Abs. 1 geführten Aufzeichnungen sind mindestens fünf Jahre lang aufzubewahren und berechtigten Personen (§ 10 Abs. 5 Z 2, § 72 Abs. 1, § 77 Abs. 1) auf Verlangen zugänglich zu machen.

(3) Der Bedienstetenschutzkommission sind tödliche oder sonstige schwere Dienstunfälle zu melden. Auf ihr Verlangen ist über bestimmte Dienstunfälle gesondert Bericht zu erstatten.

§ 16

Instandhaltung, Reinigung und Prüfung

(1) Der Dienstgeber hat dafür zu sorgen, dass

1. die Arbeitsstätten einschließlich der Sanitär- und Sozialeinrichtungen;
2. die elektrischen Anlagen, Arbeitsmittel und Gegenstände der persönlichen Schutzausrüstung sowie
3. die Einrichtungen zur Brandmeldung oder –bekämpfung und zur Leistung der Ersten Hilfe sowie zur Rettung aus Gefahr

ordnungsgemäß instand gehalten und gereinigt werden,

(2) Der Dienstgeber hat – unbeschadet der in diesem Gesetz vorgesehenen besonderen Prüfpflichten – dafür zu sorgen, dass

1. die elektrischen Anlagen, Arbeitsmittel und Gegenstände der persönlichen Schutzausrüstung sowie
2. die Einrichtungen zur Brandmeldung oder –bekämpfung, zur Leistung der ersten Hilfe sowie zur Rettung aus Gefahr

in regelmäßigen Abständen auf ihren ordnungsgemäßen Zustand überprüft und festgestellte Mängel unverzüglich beseitigt werden.

§ 17

Verordnungen

Die Landesregierung hat in Durchführung dieses Hauptstücks durch Verordnung insbesondere näher zu regeln:

1. die Erstellung der Gesundheitsschutz- und Sicherheitsschutzdokumente unter Bedachtnahme auf die Art der Tätigkeiten und die Größe der betroffenen Organisationseinheit;
2. Maßnahmen zur Sicherheit und zum Schutz der Gesundheit der Bediensteten bei Nacht-, Schicht- und Wechseldienst;
3. Tätigkeiten, mit denen weibliche oder jugendliche Bedienstete nicht oder nur unter Bedingungen oder Einschränkungen betraut werden dürfen, sowie
4. die Mindestanzahl der Sicherheitsvertrauenspersonen und ihre notwendige fachliche Befähigung.

2. Hauptstück

Arbeitsstätten und Baustellen

§ 18

Allgemeine Bestimmungen über Arbeitsstätten und Baustellen

(1) Der Dienstgeber hat Arbeitsstätten (§ 2 Abs. 6) entsprechend den Vorschriften dieses Gesetzes sowie der dazu erlassenen Verordnungen einzurichten und zu betreiben.

(2) Befinden sich an einer Arbeitsstätte Gefahrenbereiche, in denen Absturzgefahr für die Bediensteten oder die Gefahr des Herabfallens von Gegenständen besteht, so müssen diese Bereiche möglichst 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

1. elektrische Spannung;
2. radioaktive Stoffe;
3. ionisierende oder nichtionisierende Strahlung sowie
4. Lärm oder sonstige physikalische Einwirkungen.

Gefahrenbereiche müssen gut sichtbar und dauerhaft gekennzeichnet sein.

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

(4) Lagerungen sind so vorzunehmen, dass Gefahren für die Gesundheit oder die Sicherheit der Bediensteten möglichst vermieden werden, wobei insbesondere die Beschaffenheit und die allfällige Gefährlichkeit der gelagerten Gegenstände zu berücksichtigen sind.

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

(6) Abs. 1 bis 5 gelten auch für Baustellen (§ 2 Abs. 7).

§ 19

Arbeitsstätten in Gebäuden

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

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

(3) Ausgänge und Verkehrswege müssen so 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. Die Bestimmungen dieses Absatzes gelten, falls ein Gebäude nur zum Teil für Arbeitsstätten genutzt wird, bloß für jene Ausgänge, Verkehrswege, Türen und Tore, die von Bediensteten benutzt werden.

(4) Der Dienstgeber hat dafür zu sorgen, dass alle Arbeitsplätze bei Gefahr von den Bediensteten rasch 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, falls sie regelmäßig von behinderten Bediensteten benutzt werden, behindertengerecht zu gestalten. Dies gilt insbesondere für

1. Ausgänge;
2. Verkehrswege;
3. Türen und Tore sowie
4. sanitäre Vorkehrungen,

die von behinderten Bediensteten benutzt werden.

§ 20 Arbeitsräume

(1) Arbeitsräume (§ 2 Abs. 10) müssen für den Aufenthalt der jeweiligen Bediensteten geeignet sein und unter Berücksichtigung der maßgeblichen Arbeitsvorgänge und Arbeitsbedingungen den Erfordernissen des Schutzes der Gesundheit und der Sicherheit der Bediensteten entsprechen.

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

(3) Bei der Konstruktion und Einrichtung der Arbeitsräume ist dafür zu sorgen, dass

1. Lärm;
2. elektrostatische Aufladung;
3. üble Gerüche;
4. Erschütterungen;
5. schädliche Strahlungen sowie
6. Nässe und Feuchtigkeit

möglichst vermieden werden.

(4) Arbeitsräume müssen eine ausreichende Grundfläche und Höhe sowie einen ausreichenden Luftraum aufweisen, sodass die Bediensteten ohne Beeinträchtigung ihrer Gesundheit, ihrer Sicherheit und ihres Wohlbefindens den ihnen obliegenden Dienst verrichten können.

(5) 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.

(6) Arbeitsräume müssen während der Arbeitszeit unter Berücksichtigung der Arbeitsvorgänge künstlich beleuchtet werden können.

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

§ 21

Sonstige Betriebsräume

(1) Sonstige Betriebsräume (§ 2 Abs. 11) müssen für den Aufenthalt der jeweiligen Bediensteten geeignet sein und unter Berücksichtigung der maßgeblichen Arbeitsvorgänge und Arbeitsbedingungen den Erfordernissen des Schutzes der Gesundheit und der Sicherheit der Bediensteten entsprechen.

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

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

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

§ 22

Arbeitsstätten im Freien und auf Baustellen

(1) Arbeitsstätten im Freien und auf Baustellen (§ 2 Abs. 6 und 7) müssen während der Arbeitszeit ausreichend künstlich beleuchtet werden, wenn das Tageslicht nicht ausreicht.

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

(3) Verkehrswege und sonstige Orte und Einrichtungen im Freien, die von 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.

(4) Für Gebäude auf Baustellen, in denen Arbeitsplätze eingerichtet sind, ist § 19 anzuwenden.

(5) Für Räume auf Baustellen, in denen ständige Arbeitsplätze eingerichtet sind, wie Büros und Werkstätten, ist § 20 anzuwenden.

(6) Für Räume auf Baustellen, in denen zwar keine ständigen Arbeitsplätze eingerichtet sind, in denen aber vorübergehend Arbeiten verrichtet werden, ist § 21 anzuwenden.

§ 23

Brand- und Explosionsschutz

(1) Der Dienstgeber hat für Arbeitsstätten (§ 2 Abs. 6) geeignete Vorkehrungen zu treffen um das Entstehen eines Brandes und im Falle eines

Brandes eine Gefährdung des Lebens, der Gesundheit und der Sicherheit der Bediensteten zu vermeiden.

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

(3) Es müssen in der Arbeitsstätte geeignete Feuerlöscheinrichtungen in ausreichender Anzahl 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 Dienstgeber eine besonders ausgebildete und zweckentsprechend ausgerüstete Brandschutzgruppe einzurichten.

(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 Abs. 1 bis 7 sind

1. die Art der Arbeitsvorgänge und Arbeitsverfahren;
2. die Art und Menge der vorhandenen Arbeitsstoffe, die vorhandenen Einrichtungen und Arbeitsmittel;
3. die Lage, die Abmessungen und die Nutzung der Arbeitsstätte sowie
4. die höchstmögliche Anzahl der anwesenden Personen

zu berücksichtigen.

(9) Für Baustellen gelten Abs. 1 bis 4, 6 und 8 mit der Maßgabe, dass auch die Lage und die räumliche Ausdehnung der Baustelle sowie allfällige Unterkünfte und Behelfsbauten besonders zu berücksichtigen sind.

§ 24 Erste Hilfe

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

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

(3) Der Dienstgeber hat für jede Arbeitsstätte, in der regelmäßig mehr als fünf Bedienstete beschäftigt werden, eine angemessene Anzahl von Bediensteten zu bestellen, die über eine ausreichende Ausbildung in Erster Hilfe verfügen und – unbeschadet der jedem Bediensteten zukommenden Hilfeleistungspflicht in Notfällen – vorrangig zur Leistung von Erster Hilfe herangezogen werden sollen. Es ist dafür zu sorgen, dass während der Dienststunden entsprechend der Anzahl der in der Arbeitsstätte regelmäßig anwesenden Bediensteten gemäß dem ersten Satz bestellte Bedienstete 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 dies wegen der besonderen Verhältnisse im Hinblick auf die dienstlichen Aufgaben 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 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, die Abmessungen und die Nutzung der Arbeitsstätte sowie die Anzahl der in der Arbeitsstätte beschäftigten Bediensteten zu berücksichtigen.

(6) Für Baustellen gelten Abs. 1 bis 3 und 5 mit der Maßgabe, dass die Lage und die räumliche Ausdehnung der Baustelle besonders zu berücksichtigen sind. Sanitätsräume oder vergleichbare Einrichtungen sind vorzusehen, wenn dies aufgrund der Lage einer Baustelle und der Anzahl der auf ihr beschäftigten Bediensteten notwendig ist. Für diese Sanitätseinrichtungen gilt Abs. 4 zweiter und dritter Satz.

§ 25

Sanitäre Vorkehrungen in Arbeitsstätten

(1) Den Bediensteten sind geeignete Waschgelegenheiten in ausreichender Anzahl 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 Dienstverrichtung, hygienische oder gesundheitliche Gründe eine Körperreinigung am Dienstort erfordern.

(2) Sind nach Abs. 1 Waschräume einzurichten, so hat eine Trennung nach Geschlecht zu erfolgen, wenn für eine Arbeitsstätte jedem Geschlecht mindestens fünf Bedienstete angehören. Sind gemeinsame 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. Werden in einer Arbeitsstätte regelmäßig mindestens fünf männliche und mindestens fünf weibliche Bedienstete beschäftigt, 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 Dienstbekleidung sowie sonstiger Gegenstände, die üblicherweise zur Arbeitsstätte mitgenommen werden, zur Verfügung zu stellen, wenn die Einrichtung von Umkleideräumen erforderlich ist oder wenn der Bedienstete dies verlangt. Sind keine versperrbaren Kleiderkästen oder sonstige geeignete versperrbare Einrichtungen zur Verfügung zu stellen, muss für jeden Bediensteten jedenfalls eine Kleiderablage vorhanden sein. Erforderlichenfalls ist dafür vorzusorgen, dass die Privatkleidung von der Dienstkleidung getrennt verwahrt werden kann.

(5) Den Bediensteten sind geeignete Umkleideräume zur Verfügung zu stellen, wenn die Art der Dienstverrichtung das Tragen besonderer Arbeits- oder Schutzkleidung erfordert und es den Bediensteten aus hygienischen, gesundheitlichen oder sittlichen Gründen nicht zuzumuten ist sich in einem anderen Raum umzukleiden.

(6) Sind nach Abs. 5 Umkleideräume einzurichten, so hat eine Trennung nach Geschlecht zu erfolgen, wenn jedem Geschlecht mindestens fünf Bedienstete angehören. Sind gemeinsame Umkleideräume eingerichtet, ist eine nach Geschlecht getrennte Benutzung sicherzustellen.

(7) Waschräume müssen in der Nähe der Arbeitsplätze liegen, soweit nicht gesonderte Waschgelegenheiten in der Nähe der Arbeitsplätze zur Verfügung stehen. Waschräume und Umkleideräume müssen untereinander leicht erreichbar sein.

(8) Waschräume, Toiletten und Umkleideräume 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 sowie belichtet und beleuchtbar sein.

(9) Der Verpflichtung zur Einrichtung von Waschräumen, Toiletten und Umkleieräumen kann auch in der Weise entsprochen werden, dass der Dienstgeber zusammen mit Arbeitgebern anderer Arbeitnehmer gemeinsam für die Bediensteten und die anderen Arbeitnehmer Waschräume, Toiletten und Umkleieräume zur Verfügung stellt. 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 8 unter Zugrundelegung der Gesamtzahl aller Bediensteten und sonstigen Arbeitnehmer entsprechen.

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

§ 26

Sozialeinrichtungen in Arbeitsstätten

(1) Den Bediensteten sind für den Aufenthalt während allfälliger Arbeitspausen geeignete Aufenthaltsräume zur Verfügung zu stellen, wenn

1. Gesundheits- oder Sicherheitsgründe 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 mehr als zwölf Bedienstete beschäftigt sind.

Die Bereitstellung von Aufenthaltsräumen kann entfallen, wenn die Bediensteten in Büroräumen oder vergleichbaren Arbeitsräumen beschäftigt sind und gleichwertige Voraussetzungen für eine Erholung während allfälliger Pausen gegeben 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 Dienstbereitschaft fallen, sind geeignete Bereitschaftsräume zur Verfügung zu stellen, wenn

1. sich diese Bediensteten während der Zeiten der Dienstbereitschaft 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 und erforderlichenfalls beleuchtbar sowie 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 der Dienstgeber zusammen mit Arbeitgebern anderer Arbeitnehmer gemeinsam für die Bediensteten und die anderen Arbeitnehmer Aufenthaltsräume zur Verfügung stellt. In diesem Fall müssen die Aufenthaltsräume hinsichtlich ihrer Lage, ihrer Anzahl, ihrer Bemessung und ihrer Ausstattung den Anforderungen nach Abs. 1, 2, 4 und 5 unter Zugrundelegung der Gesamtzahl aller Bediensteten und Arbeitnehmer entsprechen.

(7) 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 sowie belichtet und erforderlichenfalls beleuchtbar sein. Den Bediensteten müssen geeignete Duschen, Waschgelegenheiten und Toiletten zur Verfügung stehen.

(8) Abs. 7 gilt nicht für Dienst- und Naturalwohnungen.

§ 27

Sanitäre Vorkehrungen und Sozialeinrichtungen auf Baustellen

(1) Den Bediensteten müssen auf Baustellen im erforderlichen Umfang entsprechende Waschgelegenheiten oder Waschräume, Toiletten, Aufenthaltsräume, Kleiderkästen oder sonstige geeignete Einrichtungen, Umkleidemöglichkeiten und Unterkünfte zur Verfügung stehen, soweit dies unter Berücksichtigung der Lage der Baustelle, der örtlichen Gegebenheiten, der Art und Dauer der Tätigkeiten und der Anzahl der Bediensteten erforderlich ist.

(2) Der Verpflichtung zur Einrichtung von Waschräumen, Toiletten, Aufenthaltsräumen und Unterkünften kann auch in der Weise entsprochen werden, dass der Dienstgeber zusammen mit Arbeitgebern anderer Arbeitnehmer gemeinsam für die Bediensteten und die anderen Arbeitnehmer solche Einrichtungen zur Verfügung stellt. In diesem Fall müssen diese Einrichtungen hinsichtlich ihrer Lage, ihrer Anzahl, ihrer Bemessung und ihrer Ausstattung der Gesamtzahl aller Bediensteten und anderen Arbeitnehmer entsprechen.

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

§ 28

Nichtraucherschutz

(1) Der Dienstgeber hat dafür zu sorgen, dass Nichtraucher vor den Einwirkungen von Tabakrauch am Arbeitsplatz geschützt sind, soweit dies nach der Art der Dienststelle (des Dienststellenteils) und der dienstlichen Tätigkeit 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 Raums vor der Einwirkung von Tabakrauch ausreichend geschützt werden können.

(3) Durch geeignete technische und 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.

§ 29

Sonstige Einrichtungen

(1) Einrichtungen auf Schwimmkörpern, schwimmenden Anlagen und Geräten im Sinne des § 2 des Schiffahrtsgesetzes, BGBl.I Nr. 62/1997, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl.I Nr. 9/1998, die zur Nutzung für Arbeitsplätze vorgesehen sind, und den Arbeitsstätten im Sinne des § 2 Abs. 6 vergleichbar sind, sind den §§ 18 bis 22 entsprechend einzurichten und zu betreiben, soweit dies nach Art und Zweckbestimmung dieser Einrichtungen möglich und zum Schutz der Bediensteten erforderlich ist. In diesen Einrichtungen sind die erforderlichen Vorkehrungen für den Brand- 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, die Größe und die Zweckbestimmung der Einrichtung, die Ausstattung, die Art und die 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 sowie im Straßenbahn- oder Eisenbahnverkehr.

(3) In Einrichtungen gemäß 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 §§ 25 und 26 mit der Maßgabe anzuwenden, dass die Anzahl der Bediensteten, 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 gemäß Abs. 1 und 2 ist für den Schutz der Nichtraucher vor den Einwirkungen von Tabakrauch zu sorgen.

(5) Für Einrichtungen nach Abs. 1 und 2 gelten die Bestimmungen des § 19 Abs. 5 sinngemäß, soweit Art und Zweckbestimmung der Einrichtung dem nicht entgegensteht.

§ 30

Verordnungen

Die Landesregierung hat zur Gewährleistung des Schutzes der Gesundheit und der Sicherheit der Bediensteten durch Verordnung nähere Regelungen über die Ausgestaltung von

1. Amtsgebäuden;
2. Arbeitsräumen und Arbeitsstätten auf Baustellen sowie

3. Baustellenarbeitsplätzen innerhalb von Räumen zu treffen.

3. Hauptstück Arbeitsmittel

§ 31

Allgemeine Bestimmungen über Arbeitsmittel

(1) Unter Benutzung von Arbeitsmitteln (§ 2 Abs. 12) sind alle ein Arbeitsmittel betreffenden Tätigkeiten, wie insbesondere

1. In- und Außerbetriebnahme;
2. Gebrauch;
3. Transport;
4. Instandsetzung;
5. Umbau;
6. Instandhaltung;
7. Wartung und
8. Reinigung

zu verstehen.

(2) Der Dienstgeber hat dafür zu sorgen, dass Arbeitsmittel entsprechend den Bestimmungen dieses Hauptstücks und den dazu 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 Gesundheitsschutz und Sicherheit geeignet sind und
2. hinsichtlich Konstruktion, Bau und weiterer Schutzmaßnahmen den für sie geltenden Rechtsvorschriften über Gesundheitsschutz- und Sicherheitsanforderungen entsprechen.

(4) Erwirbt der Dienstgeber Arbeitsmittel, 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 Gesundheitsschutz- und Sicherheitsanforderungen 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 Gesundheit und die Sicherheit 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 Gesundheit und die Sicherheit der Bediensteten so gering wie möglich gefährden.

(6) Sofern es nicht möglich ist, die Gesundheit und die Sicherheit 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 hat der Dienstgeber auch dafür Sorge zu tragen, dass Bedienstete die Zeit und die Möglichkeit haben sich den mit der In- und Außerbetriebnahme des Arbeitsmittels verbunden Gefahren rasch zu entziehen.

§ 32

Aufstellung von Arbeitsmitteln

(1) Als Aufstellung im Sinne der folgenden Absätze gilt das

1. Montieren;
2. Installieren;
3. Aufbauen und
4. 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 die Gesundheit und die Sicherheit der Bediensteten sowie 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. den 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 gefahrbringende Annähern von Bediensteten und von Arbeitsmitteln 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 den Gesundheitsschutz und die Sicherheit der Bediensteten erforderlich ist.

(6) Der Dienstgeber hat geeignete Maßnahmen zu treffen, damit Kleidung oder Körperteile der die Arbeitsmittel benutzenden Bediensteten von den Arbeitsmitteln nicht erfasst werden.

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

§ 33

Benutzung von Arbeitsmitteln

(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 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 wurden.

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

1. die Bediensteten vor Benutzung der Arbeitsmittel prüfen, ob diese offenkundige Mängel aufweisen;
2. die Bediensteten sich bei Inbetriebnahme der Arbeitsmittel vergewissern, dass sie sich selbst und andere Bedienstete nicht in Gefahr bringen und

3. Bedienstete, die einander bei der Benutzung eines Arbeitsmittels ablösen, einander 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. die Benutzung auf den in der Risikoanalyse festgelegten Bereich beschränkt wird und erforderlichenfalls zusätzliche Einschränkungen und Maßnahmen aufgrund der Risikoanalyse getroffen wurden.

(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.

§ 34

Gefährliche Arbeitsmittel

(1) Gefährliche Arbeitsmittel sind Arbeitsmittel, deren Benutzung mit einer möglichen spezifischen Gefährdung der Bediensteten verbunden ist oder deren Benutzung aufgrund ihres Konzepts 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.

§ 35

Prüfung von Arbeitsmitteln

(1) Wenn es aufgrund der Art oder der Einsatzbedingungen für die Gewährleistung der Gesundheit und der Sicherheit 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 richtige Montage und ihre Stabilität überprüft werden (Abnahmeprüfungen). Dies gilt insbesondere für Kräne, Aufzüge, Hebebühnen sowie 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 bei Arbeitsmitteln durchzuführen, 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.

§ 36

Wartung von Arbeitsmitteln

(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.

§ 37

Verordnungen

(1) Die Landesregierung hat durch Verordnung nähere Regelungen über

1. Gesundheitsschutz- und Sicherheitsanforderungen für Arbeitsmittel sowie
2. die Prüfung von Arbeitsmitteln

zu treffen sowie

3. eine Liste der gefährlichen Arbeitsmittel zu erstellen.

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

4. Hauptstück

Arbeitsstoffe

§ 38

Gefährliche Arbeitsstoffe

(1) Gefährliche Arbeitsstoffe sind

1. explosionsgefährliche;

2. brandgefährliche und
3. gesundheitsgefährdende

Arbeitsstoffe sowie

4. biologische Arbeitsstoffe, sofern nicht die Ermittlung und Beurteilung gemäß § 39 ergeben hat, dass es sich um einen biologischen Arbeitsstoff der Gruppe 1 ohne erkennbares Gesundheitsrisiko für die Bediensteten handelt.

(2) Brandgefährliche Arbeitsstoffe (Abs. 1 Z 2) sind Arbeitsstoffe, die brandfördernde, hochentzündliche, leicht entzündliche oder entzündliche Eigenschaften aufweisen.

(3) Gesundheitsgefährdende Arbeitsstoffe (Abs. 1 Z 3) 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 (Abs. 1 Z 4) 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 und eine Gefahr für Bedienstete darstellen können. 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. 1 Z 1, Abs. 2 und Abs. 3 Z 1 genannten Eigenschaften sind die entsprechenden Begriffsbestimmungen des Chemikaliengesetzes 1996, BGBl. I Nr. 53/1997, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 105/2000, anzuwenden.

(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 Stäube weder giftig noch fibrogen wirken und keine spezifischen Krankheitserscheinungen hervorrufen, jedoch eine Beeinträchtigung von Funktionen der Atmungsorgane verursachen können.

§ 39

Ermittlung und Beurteilung von Arbeitsstoffen

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

(2) Der Dienstgeber hat die Eigenschaften der Arbeitsstoffe zu ermitteln und gefährliche Arbeitsstoffe nach ihren Eigenschaften gemäß § 38 einzustufen.

(3) Der Dienstgeber hat die Gefahren zu beurteilen, die mit dem Vorhandensein der Arbeitsstoffe verbunden sein könnten. Er muss dazu insbesondere die Angaben der Hersteller oder Inverkehrbringer, praktische Erfahrungen, Prüfergebnisse und wissenschaftliche Erkenntnisse heranziehen. Im Zweifelsfall muss er Auskünfte der Hersteller oder Inverkehrbringer einholen.

(4) Erwirbt der Dienstgeber Arbeitsstoffe, so gilt für die Ermittlung und Einstufung gemäß Abs. 2 folgendes:

1. Sofern ein erworbener Arbeitsstoff nach den Bestimmungen des Chemikaliengesetzes 1996, BGBl.I Nr. 53/1997, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl.I Nr. 105/2000, oder des Pflanzenschutzmittelgesetzes 1997, BGBl.I Nr. 60, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl.I Nr. 39/2000, gekennzeichnet ist, kann der Dienstgeber, wenn er über keine anderen Erkenntnisse verfügt, davon ausgehen, dass die Angaben dieser Kennzeichnung hinsichtlich der in diesen Bundesgesetzen angeführten gefährlichen Eigenschaften zutreffend und vollständig sind.
2. Sofern ein erworbener Arbeitsstoff nicht nach den Bestimmungen des Chemikaliengesetzes 1996 oder des Pflanzenschutzmittelgesetzes 1997 gekennzeichnet ist, kann der Dienstgeber, wenn er über keine anderen Erkenntnisse verfügt, davon ausgehen, dass der Arbeitsstoff der

Kennzeichnungspflicht nach den Bestimmungen dieser Bundesgesetze nicht unterliegt.

(5) Der Dienstgeber hat in regelmäßigen Zeitabständen Art, Ausmaß und Dauer der Einwirkung von gesundheitsgefährdenden Arbeitsstoffen und von biologischen Arbeitsstoffen im Sinne des § 38 Abs. 4 auf die Bediensteten zu ermitteln, wobei gegebenenfalls die Gesamtwirkung von mehreren gefährlichen Arbeitsstoffen sowie sonstige risikoe erhöhende Bedingungen am Arbeitsplatz zu berücksichtigen sind. Diese Ermittlung ist zusätzlich auch bei Änderung der Bedingungen und bei Auftreten von Gesundheitsbeschwerden, die dienstbedingt sein können, vorzunehmen.

(6) Der Dienstgeber hat in regelmäßigen Zeitabständen zu 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 risikoe erhöhende Bedingungen am Arbeitsplatz zu berücksichtigen sind. Diese Ermittlung ist zusätzlich auch bei Änderung der Bedingungen vorzunehmen.

§ 40

Ersatz und Verbot von gefährlichen Arbeitsstoffen

(1) K rebserzeugende, erbgutverändernde, fortpflanzungsgefährdende und biologische Arbeitsstoffe der Gruppen 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) Abs. 1 und 2 gelten auch für die in diesen Absätzen nicht genannten gefährlichen Arbeitsstoffe, sofern der mit den erforderlichen Maßnahmen verbundene Aufwand vertretbar ist.

(4) Im Zweifelsfall entscheidet der Dienstgeber von Amts wegen oder auf Antrag des Dienststellenleiters oder auf Antrag der Bedienstetenschutzkommission, ob die Verwendung eines bestimmten Arbeitsstoffes oder die Anwendung eines bestimmten Arbeitsverfahrens nach 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 fortpflanzungsgefährdenden Arbeitsstoffen ist vom zuständigen Dienststellenleiter

1. hinsichtlich der Dienststellen des Landes der Bedienstetenschutzkommission und
2. hinsichtlich der Dienststellen der Gemeinden und Gemeindeverbände dem Gemeinderat im Wege des Bürgermeisters (der Verbandsversammlung, dem Gemeindeverbandsausschuss im Wege des Obmannes des Gemeindeverbandes)

schriftlich zu melden.

(6) Die erstmalige Verwendung biologischer Arbeitsstoffe der Gruppen 2, 3 oder 4 ist vom zuständigen Dienststellenleiter

1. hinsichtlich der Dienststellen des Landes der Bedienstetenschutzkommission und
2. hinsichtlich der Dienststellen der Gemeinden und Gemeindeverbände dem Gemeinderat im Wege des Bürgermeisters (der Verbandsversammlung, dem Gemeindeverbandsausschuss im Wege des Obmannes des Gemeindeverbandes)

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 Gesundheit oder die Sicherheit am Arbeitsplatz von Bedeutung sind und aufgrund derer die Meldung überholt ist, hat eine neue Meldung zu erfolgen.

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

§ 41

Maßnahmen zur Gefahrenverhütung

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

(2) Werden gefährliche Arbeitsstoffe verwendet, so hat der Dienstgeber Maßnahmen zur Gefahrenverhütung in folgender Rangordnung zu treffen:

1. Die Menge der vorhandenen gefährlichen Arbeitsstoffe ist auf das nach der Art des Dienstes unbedingt erforderliche Ausmaß zu beschränken.
2. Die Anzahl der Bediensteten, die der Einwirkung von gefährlichen Arbeitsstoffen ausgesetzt sind oder ausgesetzt sein können, 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 einer Überschreitung eines Grenzwerts im Sinne des § 43 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.

§ 42

Kennzeichnung, Verpackung und Lagerung von Arbeitsstoffen

(1) Soweit die Art des Arbeitsstoffes oder die Art des Arbeitsvorganges dem nicht entgegenstehen, hat der Dienstgeber dafür zu sorgen, dass gefährliche Arbeitsstoffe so verpackt werden, dass bei bestimmungsgemäßer oder vorhersehbarer Verwendung keine Gefahr für Gesundheit oder Sicherheit der Bediensteten herbeigeführt werden kann.

(2) Der Dienstgeber hat dafür zu 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 möglichst auf der Verpackung anzubringen, ansonsten in Form eines Beipacktextes anzuschließen.

(3) Bei der Lagerung von gefährlichen Arbeitsstoffen hat der Dienstgeber dafür zu sorgen, dass alle aufgrund der jeweiligen gefährlichen Eigenschaften dieser Stoffe gebotenen Schutzmaßnahmen getroffen und vorhersehbare Gefahren für die Bediensteten vermieden werden.

(4) Der Dienstgeber hat dafür zu sorgen, dass unbefugte Bedienstete zu Bereichen, in denen krebserzeugende, erbgutverändernde oder fortpflanzungsgefährdende Arbeitsstoffe oder biologische Arbeitsstoffe der Gruppen 2, 3 oder 4 verwendet werden, keinen Zugang haben. Diese Bereiche sind möglichst 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.

§ 43 Grenzwerte

(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 Richt-Konzentration) 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 Anhaltspunkt 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 erstellt werden können.

(3) Wird ein Arbeitsstoff, für den ein MAK-Wert festgelegt ist, verwendet, hat der Dienstgeber dafür zu sorgen, dass dieser Wert nicht überschritten wird. Der Dienstgeber hat anzustreben, dass dieser Wert stets möglichst weit unterschritten wird.

(4) Wird ein Arbeitsstoff, für den ein TRK-Wert festgelegt ist, verwendet, hat der Dienstgeber dafür zu sorgen, dass dieser Wert stets möglichst weit unterschritten wird.

(5) Werden gesundheitsgefährdende Arbeitsstoffe, für die ein MAK-Wert oder ein TRK-Wert festgelegt ist, verwendet, hat der Dienstgeber Maßnahmen festzulegen, die im Falle von Grenzwertüberschreitungen infolge von Zwischenfällen zu treffen sind.

(6) Bei Grenzwertüberschreitungen aufgrund von Zwischenfällen hat der Dienstgeber weiters dafür zu 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 die betroffenen Bediensteten auf das unbedingt notwendige Ausmaß beschränkt wird und
3. diese Bediensteten während ihrer Tätigkeit die entsprechenden persönlichen Schutzausrüstungen verwenden.

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

§ 44

Messungen

(1) Wird ein Arbeitsstoff, für den ein MAK-Wert oder ein TRK-Wert festgelegt ist, verwendet oder ist das Auftreten eines solchen Arbeitsstoffes nicht auszuschließen, so hat der Dienstgeber in regelmäßigen Zeitabständen Messungen durchzuführen oder durchführen zu lassen.

(2) Wird ein explosionsgefährlicher oder brandgefährlicher Arbeitsstoff verwendet und kann aufgrund der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren nicht ausgeschlossen werden, dass eine für die Gesundheit oder die Sicherheit der Bediensteten gefährliche Konzentration solcher Arbeitsstoffe vorliegt, so hat der Dienstgeber in regelmäßigen Zeitabständen 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 den übrigen maßgeblichen Bedingungen am Arbeitsplatz angepasst sein. Das Messverfahren muss zu einem für die Exposition der Bediensteten repräsentativen Messergebnis führen, das die Konzentration des zu messenden Arbeitsstoffs eindeutig in der Einheit und der Größenordnung des Grenzwerts wiedergibt.

(5) Bei Messungen gemäß Abs. 2 muss das Messverfahren dem zu messenden Arbeitsstoff, der zu erwartenden für die Gesundheit und die Sicherheit der Bediensteten gefährlichen Konzentration und den übrigen maßgeblichen Bedingungen im Gefahrenbereich angepasst sein und zu einem für die Konzentration repräsentativen Messergebnis führen.

(6) Ergibt eine Messung gemäß Abs. 1, dass der Grenzwert eines Arbeitsstoffs 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 Grenzwerts, so 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 Grenzwerts, so sind 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 Gesundheit oder die Sicherheit der Bediensteten gefährliche Konzentration eines explosionsgefährlichen oder brandgefährlichen Arbeitsstoffs vorliegt, so hat der Dienstgeber unverzüglich die Ursachen festzustellen und Abhilfemaßnahmen zu treffen.

§ 45

Verzeichnis der Bediensteten

(1) Werden krebserzeugende, erbgutverändernde oder fortpflanzungsgefährdende Arbeitsstoffe oder biologische Arbeitsstoffe der Gruppen 3 oder 4 verwendet, so hat der Dienstgeber ein Verzeichnis jener Bediensteten zu führen, die der Einwirkung dieser Arbeitsstoffe ausgesetzt sind.

(2) Das Verzeichnis nach Abs. 1 muss für jeden betroffenen Bediensteten jedenfalls folgende Angaben enthalten:

1. Name, Geburtsdatum und Geschlecht;
2. Bezeichnung der betreffenden 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 sowie
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 lang aufzubewahren.

(4) Der Dienstgeber hat – unbeschadet insbesondere der §§ 6 und 7 – jedem Bediensteten zu den ihn persönlich betreffenden Angaben des Verzeichnisses Zugang zu gewähren und auf Verlangen Kopien davon auszuhändigen.

§ 46

Verordnungen

(1) Die Landesregierung hat durch Verordnung nähere Regelungen zu treffen über:

1. die Kennzeichnung, Verpackung und Lagerung von gefährlichen Arbeitsstoffen;
2. die Maßnahmen zur Gefahrenverhütung;
3. die Grenzwerte;
4. die Anforderungen an die Fachkunde jener Personen und Einrichtungen, die Messungen durchführen dürfen;
5. die Messverfahren, die Verfahren der Probenahme, die Auswahl der Messorte, die Auswertung der Messungen und die Bewertung der Messergebnisse sowie
6. die Zeitabstände der Messungen.

(2) Die Landesregierung kann durch Verordnung bestimmen, dass die Bestimmungen des § 40 Abs. 1, 2, 5 und 7, des § 41 Abs. 1, des § 42 Abs. 4 und des § 45 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. Hauptstück

Gesundheitsüberwachung

§ 47

Eignungs- und Folgeuntersuchungen

(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) Die Regelungen des Abs. 1 gelten weiters

1. für Tätigkeiten, bei denen häufiger und länger Atemschutzgeräte (Filter- oder Behältergeräte) getragen werden müssen;
2. für Tätigkeiten im Rahmen von Gasrettungsdiensten sowie
3. für Tätigkeiten unter Einwirkung von den Organismus besonders belastender Hitze.

§ 48

Untersuchungen bei Lärmeinwirkung

(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.

§ 49

Sonstige besondere Untersuchungen

(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, so hat der Dienstgeber dafür zu sorgen, dass Bedienstete, die eine solche Tätigkeit ausüben oder ausüben sollen, sich auf ihr Verlangen oder von Amts wegen

1. vor Aufnahme dieser Tätigkeit sowie
 2. bei Fortdauer dieser Tätigkeit in regelmäßigen Zeitabständen
- einer besonderen arbeitsmedizinischen Untersuchung unterziehen können.

(2) Tätigkeiten im Sinne des Abs. 1 sind Tätigkeiten, bei denen Bedienstete

1. besonderen physikalischen Einwirkungen oder
2. den Einwirkungen gefährlicher Arbeitsstoffe ausgesetzt sind oder
3. deren Einsatz unter besonders belastenden Arbeitsbedingungen, insbesondere im Nacht-, Schicht- und Wechseldienst, erfolgt oder
4. bei deren Ausübung durch gesundheitlich nicht geeignete Bedienstete eine besondere Gefahr für diese selbst oder für andere Personen entstehen kann.

(3) Gelangt der Bedienstetenschutzkommission (dem Gemeinderat, der Verbandsversammlung, dem Gemeindeverbandsausschuss) zur Kenntnis, dass bei einem Bediensteten eine Erkrankung aufgetreten ist, die auf eine Tätigkeit im Sinne des Abs. 2 zurückzuführen sein könnte, so können die zuständigen Überprüfungsorgane die Vornahme von besonderen Untersuchungen auch hinsichtlich anderer Bediensteter empfehlen, die mit derartigen Tätigkeiten beschäftigt werden.

§ 50

Durchführung von Eignungs- und Folgeuntersuchungen

Die untersuchenden Ärzte haben bei der 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“ oder „nicht geeignet“).
4. Wenn die Beurteilung auf „geeignet“ lautet, aber eine Verkürzung des Zeitabstands bis zur Folgeuntersuchung geboten erscheint, ist in die

Beurteilung der Zeitabstand bis zur vorzeitigen Folgeuntersuchung aufzunehmen.

5. Der Befund samt Beurteilung ist unverzüglich der Bedienstetenschutzkommission (dem Bürgermeister, dem Obmann des Gemeindeverbandes) zu übermitteln.
6. Der Befund ist dem betroffenen Bediensteten auf Verlangen zu übermitteln und zu erläutern.
7. Dem Dienstgeber ist schriftlich mitzuteilen, ob die Beurteilung auf „geeignet“ oder „nicht geeignet“ lautet.

§ 51

Feststellung der gesundheitlichen Eignung

(1) Der Dienstgeber hat auf Antrag der Bedienstetenschutzkommission, des betroffenen Bediensteten oder von Amts wegen mit Bescheid festzustellen, ob die gesundheitliche Eignung des Bediensteten gegeben ist.

(2) Die Feststellung der gesundheitlichen Eignung gemäß Abs. 1 kann erfolgen

1. unter Verkürzung des Zeitabstandes bis zur Folgeuntersuchung;
2. unter der Bedingung, dass der Dienstgeber bestimmte im Bescheid festzulegende Maßnahmen trifft, die die Gesundheitsgefährdung vermindern.

(3) Bei gesundheitlicher Nichteignung darf der Bedienstete mit den Tätigkeiten, für die dies im Befund festgestellt oder über die eine Feststellung gemäß Abs. 1 getroffen wurde, nicht mehr beschäftigt werden. Dies gilt im Falle des Abs. 5 bis zu einer Folgeuntersuchung, sonst bis zur Aufhebung des Beschäftigungsverbots gemäß Abs. 6.

(4) Im Bescheid gemäß Abs. 1 kann angeordnet werden, dass das Beschäftigungsverbot erst nach Ablauf einer bestimmten Frist wirksam wird, wenn

dies aus arbeitsmedizinischen Gründen unter Berücksichtigung der Arbeitsbedingungen vertretbar ist.

(5) Ist anzunehmen, dass die gesundheitliche Eignung in absehbarer Zeit wieder gegeben ist, so ist im Bescheid gemäß Abs. 1 festzulegen, zu welchem Zeitpunkt eine neuerliche Untersuchung frühestens erfolgen soll. In diesem Fall darf der Bedienstete mit Tätigkeiten, für die dies im Befund festgestellt wurde oder über die eine Feststellung gemäß Abs. 1 erfolgt ist, wieder beschäftigt werden, wenn eine Folgeuntersuchung die Beurteilung „geeignet“ ergeben hat.

(6) Die Aufhebung des Beschäftigungsverbots hat von Amts wegen oder auf Antrag der Bedienstetenschutzkommission oder des Bediensteten zu erfolgen, wenn aufgrund einer Folgeuntersuchung festgestellt wird, dass die gesundheitliche Eignung für die betreffende Tätigkeit wieder gegeben ist.

§ 52

Durchführung von sonstigen besonderen Untersuchungen

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.

§ 53

Untersuchende Ärzte

Die Eignungs- und Folgeuntersuchungen sind durch vom Dienstgeber hiemit beauftragte, im Sinne des § 71 Abs. 1 dritter Satz qualifizierte Ärzte oder arbeitsmedizinische Zentren vorzunehmen.

§ 54

Kosten der Untersuchungen

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

(2) Wenn Eignungs- und Folgeuntersuchungen oder sonstige besondere Untersuchungen im Zusammenhang mit Tätigkeiten, die eine Berufskrankheit verursachen können, durchgeführt werden, hat der Dienstgeber gegenüber dem zuständigen Versicherungsträger den Ersatz der Kosten zu beanspruchen. Dies gilt auch für Eignungsuntersuchungen, die unmittelbar vor Aufnahme einer Tätigkeit durchgeführt werden, die die Unfallversicherungspflicht auslöst.

§ 55

Pflichten des Dienstgebers

(1) Der Dienstgeber hat den untersuchenden Ärzten Zugang zu den Arbeitsplätzen der zu untersuchenden Bediensteten sowie zu allen für die Erstellung des Befundes notwendigen Informationen, wie zB zu Messergebnissen, zu gewähren.

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

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

(4) Der Dienstgeber hat über jeden Bediensteten, für den Eignungs- oder Folgeuntersuchungen erforderlich sind, Aufzeichnungen zu führen, 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 Bescheide gemäß § 51 anzuschließen.

(6) Die Unterlagen gemäß Abs. 4 und 5 sind aufzubewahren, bis der Bedienstete aus dem 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 §§ 6 und 7 – jedem Bediensteten zu den ihn persönlich betreffenden Aufzeichnungen und Unterlagen Zugang zu gewähren und auf Verlangen Kopien davon auszuhändigen.

§ 56

Verordnungen

Die Landesregierung hat durch Verordnung nähere Regelungen zu treffen über:

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. Hauptstück

Arbeitsvorgänge und Arbeitsplätze

§ 57

Allgemeine Bestimmungen über Arbeitsvorgänge

(1) Der Dienstgeber hat dafür zu sorgen, dass Arbeitsvorgänge so vorbereitet, gestaltet und durchgeführt werden, dass ein wirksamer Schutz der Gesundheit und der Sicherheit 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 möglichst ganz oder teilweise im Sitzen verrichtet werden kann.

§ 58

Allgemeine Bestimmungen über Arbeitsplätze

(1) Arbeitsplätze müssen so eingerichtet und beschaffen sein und so erhalten werden, dass die Bediensteten ihren Dienst möglichst ohne Gefahr für ihre Gesundheit und ihre Sicherheit verrichten können.

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

(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 der Dienst ganz oder teilweise im Sitzen verrichtet werden, sind den Bediensteten geeignete Sitzgelegenheiten zur Verfügung zu stellen. Den Bediensteten sind ferner geeignete Arbeitstische, Werkbänke oder sonstige Einrichtungen zur Verfügung zu stellen, soweit deren Verwendung nach der Art der Tätigkeit möglich und zweckdienlich ist.

(6) An Arbeitsplätzen mit erhöhter Unfallgefahr sowie an abgelegenen Arbeitsplätzen darf ein Bediensteter nur dann 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 wie möglich geschützt sind. Bei Arbeitsplätzen im Freien ist dafür zu sorgen, dass die Bediensteten nicht ausgleiten oder abstürzen können.

§ 59

Fachkenntnisse und besondere Aufsicht

(1) Zu Arbeiten, die mit einer besonderen Gefahr für die damit Beschäftigten oder für andere Bedienstete verbunden sind, dürfen nur Bedienstete herangezogen werden, die hierfür geistig und körperlich geeignet sind sowie über einen Nachweis der erforderlichen Fachkenntnisse und über die erforderliche Berufserfahrung verfügen.

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

(3) Mit der Durchführung von Sprengarbeiten dürfen darüber hinaus nur Bedienstete beschäftigt werden, die eine im Hinblick auf die Gefährlichkeit dieser Tätigkeit besondere Verlässlichkeit aufweisen.

(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 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, besonders gefährliche Bauarbeiten 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 Dienststellenleiter, soweit dies zur Vermeidung einer Gefahr für die Gesundheit oder die Sicherheit der Bediensteten erforderlich ist.

(7) Der Dienstgeber hat ein Verzeichnis jener Bediensteten zu führen, die Tätigkeiten im Sinne des 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.

§ 60

Nachweis der Fachkenntnisse

Der Nachweis der Fachkenntnisse gemäß § 59 ist durch ein Zeugnis einer hierfür in Betracht kommenden Unterrichtsanstalt oder durch ein Zeugnis einer anderen Einrichtung zu erbringen, die hiezu vom zuständigen Bundesminister ermächtigt wurde (§ 63 des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes, BGBl.Nr. 450/1994, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl.I Nr. 70/1999).

§ 61

Handhabung von Lasten

(1) Als manuelle Handhabung im Sinne der folgenden Absätze gilt jede Beförderung oder das Abstützen einer Last durch Bedienstete, insbesondere das

1. Heben;

2. Absetzen;
3. Schieben;
4. Ziehen;
5. Tragen und
6. Bewegen

einer Last, wenn dies aufgrund der Merkmale der Last oder ungünstiger ergonomischer Bedingungen für die Bediensteten eine Gefährdung, insbesondere des Bewegungs- und Stützapparats, mit sich bringt.

(2) Der Dienstgeber hat 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 konkreten Aufgaben zu berücksichtigen. Der Dienstgeber hat dafür zu sorgen, dass es bei den Bediensteten nicht zu einer Gefährdung des Bewegungs- und Stützapparats kommt oder dass solche Gefährdungen möglichst gering gehalten werden, indem er unter Berücksichtigung der Merkmale der Arbeitsumgebung und der Erfordernisse der konkreten Aufgaben 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 Stützapparats sowie möglichst 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.

§ 62

Lärm

(1) Der Dienstgeber hat unter Berücksichtigung des Stands 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 abgesenkt wird. Unter Berücksichtigung des technischen Fortschritts 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 folgende:

1. 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.
2. Die Bediensteten sind über die möglichen Gefahren der Lärmeinwirkung und die zur Verringerung dieser Gefahren getroffenen Maßnahmen zu informieren und zu unterweisen.
3. Die Lärmbereiche sind zu kennzeichnen und abzugrenzen. Der Zugang zu diesen Bereichen ist zu beschränken.

4. Den Bediensteten sind erforderlichenfalls geeignete Gehörschutzmittel zur Verfügung zu stellen.
5. Die Bediensteten haben die Gehörschutzmittel zu benutzen.
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 hat jedem Bediensteten zu den ihn persönlich betreffenden Angaben des Verzeichnisses Zugang zu gewähren.

§ 63

Sonstige Einwirkungen und Belastungen

(1) Der Dienstgeber hat unter Berücksichtigung des Stands der Technik die Arbeitsvorgänge und die 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 die Arbeitsplätze entsprechend zu gestalten und alle geeigneten Maßnahmen zu treffen, damit die Bediensteten keinen erheblichen Beeinträchtigungen durch

1. blendendes Licht;
2. Wärmestrahlung;
3. Zugluft;
4. üblen Geruch;
5. Hitze;
6. Kälte;
7. Nässe;
8. Feuchtigkeit

oder vergleichbare Einwirkungen ausgesetzt sind oder diese unumgänglichen 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

1. eine Beschränkung der Beschäftigungsdauer;
2. Arbeitsunterbrechungen oder
3. die Einhaltung von Erholzeiten.

Dies gilt insbesondere 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.

§ 64

Bildschirmarbeitsplätze

(1) Bildschirmgerät im Sinne der folgenden Bestimmungen ist eine Baueinheit mit einem Bildschirm zur Darstellung alphanumerischer Zeichen oder zur Grafikedarstellung, ungeachtet des Darstellungsverfahrens. Bildschirmarbeitsplätze im Sinne der folgenden Bestimmungen 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- und 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 Reflexionen und Blendungen 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 können die nach der Art oder der Zweckbestimmung der Einrichtung oder der Art der Arbeitsvorgänge erforderlichen Abweichungen von den Bestimmungen der Abs. 2 und 3 gestattet werden:

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 Geräts erforderlich sind, sowie
5. Display-Schreibmaschinen.

(6) 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- und Datenerfassungsvorrichtungen sowie Zusatzgeräte.

§ 65

Besondere Maßnahmen bei Bildschirmarbeit

(1) Im Rahmen der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren ist auch auf die mögliche Beeinträchtigung des Sehvermögens sowie auf physische und psychische Belastungen 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:

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 aufgrund 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 zu keiner 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 § 64 Abs. 5 angeführten Einrichtungen und Geräte ist Abs. 2 nur anzuwenden, soweit die Art oder die Zweckbestimmung der Einrichtung oder die Art der Arbeitsvorgänge dem nicht entgegenstehen.

(7) Abs. 2 gilt auch für Bildschirmarbeit, die Bedienstete im Rahmen des Dienstverhältnisses außerhalb der Arbeitsstätte leisten.

§ 66

Persönliche Schutzausrüstungen

(1) Als persönliche Schutzausrüstung im Sinne der folgenden Bestimmungen gilt jede Ausrüstung, die dazu bestimmt ist, von den Bediensteten benutzt oder getragen zu werden um sich gegen eine Gefahr für ihre Gesundheit oder ihre Sicherheit 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) Die Bediensteten sind verpflichtet, die persönlichen Schutzausrüstungen zu benutzen. Die Vorgesetzten haben dies streng zu überwachen.

(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 oder Inverkehrbringer zu berücksichtigen.

§ 67

Auswahl der persönlichen Schutzausrüstungen

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

1. hinsichtlich ihrer Konzeption und Konstruktion den für das Inverkehrbringen geltenden Gesundheits- und Sicherheitsanforderungen 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 der Bediensteten Rechnung tragen sowie
5. dem Träger, allenfalls nach erforderlicher Adaptierung, passen.

(3) Zu den Bedingungen im Sinne des Abs. 1 Z 3 zählen

1. die Dauer des Einsatzes;
2. das Risiko der damit zusammenhängenden Tätigkeiten;
3. die Häufigkeit der Exposition gegenüber diesem Risiko;
4. die spezifischen Merkmale des Arbeitsplatzes der einzelnen Bediensteten und
5. die Leistungswerte der persönlichen Schutzausrüstung.

(3) Erwirbt der Dienstgeber persönliche Schutzausrüstungen, die nach den für diese geltenden Rechtsvorschriften gekennzeichnet sind, so 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 Gesundheits- und Sicherheitsanforderungen 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 ihm vorgesehenen persönlichen Schutzausrüstungen vornehmen, um festzustellen, ob sie den in Abs. 1, 2 und 4 genannten Anforderungen entspricht. Diese Bewertung hat zu umfassen:

1. die Untersuchung und die 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, sowie
3. die Bewertung der Eigenschaften der entsprechenden verfügbaren persönlichen Schutzausrüstungen im Vergleich mit den in Z 2 genannten Eigenschaften.

(6) Die Bewertung ist bei Änderung der für die Bewertung maßgeblichen Kriterien zu wiederholen. Der Dienstgeber hat diese Bewertung sowie die Grundlagen für die Bewertung der Bedienstetenschutzkommission und den zuständigen Sicherheitsvertrauenspersonen auf Verlangen zur Verfügung zu stellen.

§ 68

Dienstbekleidung

(1) Die Dienstbekleidung muss den Erfordernissen der Tätigkeit entsprechen und so beschaffen sein, dass durch die Bekleidung keine Gefährdung der Gesundheit und der Sicherheit bewirkt wird.

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

§ 69

Verordnungen

Die Landesregierung hat durch Verordnung nähere Regelungen zu treffen über:

1. die Grenzwerte (Auslöseschwellen) für die Handhabung von Lasten, sobald gesicherte wissenschaftliche Erkenntnisse oder Normen für die Festlegung solcher Werte vorliegen;
2. die Ermittlungen und Messungen betreffend Lärm sowie die Grenzwerte (Auslöseschwellen) für die Schutzmaßnahmen nach § 62 Abs. 4;
3. für sonstige physikalische Einwirkungen
 - a) Grenzwerte (Auslöseschwellen), sobald gesicherte wissenschaftliche Erkenntnisse oder Normen für die Festlegung solcher Werte vorliegen;
 - b) auf das Ausmaß dieser Einwirkungen abgestimmte Maßnahmen zur Verringerung oder Beseitigung der Gefahren und
 - c) die Ermittlungen und Messungen betreffend diese physikalischen Einwirkungen;
4. Bildschirmarbeitsplätze insbesondere hinsichtlich
 - a) deren Ausstattung und Einrichtung;

- b) der bei der Bildschirmarbeit im Interesse der Gesundheit und der Sicherheit der Bediensteten zu setzenden Maßnahmen und
 - c) der gegenüber den Bediensteten diesbezüglich bestehenden Unterweisungs-, Informations-, Anhörungs- und Beteiligungspflichten des Dienstgebers;
5. die Tätigkeiten und Bedingungen, bei denen bestimmte persönliche Schutzausrüstungen zur Verfügung zu stellen sind, sowie die Benutzung von persönlichen Schutzausrüstungen und
 6. die Tätigkeiten und Bedingungen, bei denen Dienstbekleidung zur Verfügung gestellt werden muss.

7. Hauptstück Präventivdienste

1. Abschnitt Arbeitsmedizinische Betreuung

§ 70

Aufgaben der arbeitsmedizinischen Betreuung

(1) Die arbeitsmedizinische Betreuung hat die Aufgabe den Dienstgeber, die Bediensteten, die Personalvertretung und die Sicherheitsvertrauenspersonen auf dem Gebiet des Gesundheitsschutzes, der auf die Arbeitsbedingungen bezogenen Gesundheitsförderung und der menschengerechten Arbeitsgestaltung zu beraten sowie den Dienstgeber bei der Erfüllung seiner Pflichten in diesen Angelegenheiten zu unterstützen.

(2) Der Dienstgeber hat – unbeschadet nach diesem Gesetz erforderlicher besonderer medizinischer Untersuchungen - dafür zu sorgen, dass sich alle Bediensteten auf ihren Wunsch einer regelmäßigen geeigneten Überwachung der

Gesundheit je nach den Gefahren für ihre Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz durch die arbeitsmedizinische Betreuung unterziehen können.

§ 71

Organisation der arbeitsmedizinischen Betreuung

(1) Der Dienstgeber hat für die in § 2 Abs. 1 genannten Dienststellen zur Erfüllung der der arbeitsmedizinischen Betreuung gemäß § 70 obliegenden Aufgaben eine ausreichende Anzahl von Arbeitsmedizinern zu bestellen. Diese Personen müssen zur selbständigen Ausübung des ärztlichen Berufs im Sinne des Ärztegesetzes 1998, BGBl.I Nr. 169, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl.I Nr. 81/2000, berechtigt sein und eine vom zuständigen Bundesminister anerkannte arbeitsmedizinische Ausbildung absolviert haben.

(2) Soweit geeignete Bedienstete, die die Voraussetzungen des Abs. 1 erfüllen, nicht zur Verfügung stehen, hat die arbeitsmedizinische Betreuung durch Inanspruchnahme

1. anderer gemäß Abs. 1 qualifizierter Arbeitsmediziner;
2. arbeitsmedizinischer Zentren im Sinne des § 80 des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes, BGBl.Nr. 450/1994, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl.I Nr. 70/1999, oder
3. arbeitsmedizinischer Zentren eines Unfallversicherungsträgers im Sinne des § 78a des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes

zu erfolgen. Der Dienstgeber hat dabei eine möglichst einheitliche Betreuung seiner Bediensteten anzustreben.

(3) Der Dienstgeber hat im Falle der arbeitsmedizinischen Betreuung durch in Abs. 2 Z 1 bis 3 genannte Ärzte oder Einrichtungen diesen die zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen personellen und sachlichen Erfordernisse zur Verfügung zu stellen, soweit dies nicht durch diese Personen (Einrichtungen) selbst geschieht.

(4) Der Dienstgeber hat im Falle der arbeitsmedizinischen Betreuung durch geeignete Bedienstete über die Verpflichtung gemäß Abs. 3 hinaus diesen auch im

Rahmen ihrer Dienstzeit die erforderliche Zeit zu gewähren. Diese Bediensteten dürfen wegen der Ausübung dieser Tätigkeit nicht benachteiligt werden.

§ 72

Informationspflicht des Dienstgebers; Auskunfts- und Beratungspflicht der arbeitsmedizinischen Betreuung

(1) Der Dienstgeber hat den mit der arbeitsmedizinischen Betreuung befassten Ärzten (Einrichtungen) alle zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen Informationen und Unterlagen zur Verfügung zu stellen, insbesondere betreffend

1. die Gesundheitsschutz- und Sicherheitsschutzdokumente;
2. die Aufzeichnungen und Berichte über Dienstunfälle;
3. die Ergebnisse von Messungen betreffend gefährliche Arbeitsstoffe und Lärm sowie
4. die Ergebnisse von sonstigen für die Gesundheit und die Sicherheit maßgebenden Messungen und Untersuchungen.

(2) Der Dienstgeber hat dafür zu sorgen, dass die mit der arbeitsmedizinischen Betreuung befassten Ärzte (Einrichtungen)

1. den Bediensteten, den Sicherheitsvertrauenspersonen, der Personalvertretung und der Bedienstetenschutzkommission auf Verlangen die erforderlichen Auskünfte erteilen, soweit dem nicht die ärztliche Verschwiegenheitspflicht entgegensteht;
2. die Bediensteten und die Sicherheitsvertrauenspersonen beraten und
3. die Personalvertretung auf Verlangen beraten.

§ 73

Beziehung der arbeitsmedizinischen Betreuung

Der Dienstgeber hat die mit der arbeitsmedizinischen Betreuung befassten Ärzte (Einrichtungen) und erforderlichenfalls weitere Sachverständige heranzuziehen:

1. in allen Fragen der Gewährleistung 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 der 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 Leistung der Ersten Hilfe;
8. in Fragen des Arbeitsplatzwechsels sowie der Eingliederung und Wiedereingliederung Behinderter in den Arbeitsprozess;
9. bei der Ermittlung und Beurteilung möglicher Gefahren für die Bediensteten;
10. bei der Festlegung von Maßnahmen zur Gefahrenverhütung;
11. bei der Organisation der Unterweisung und bei der Erstellung von Betriebsanweisungen sowie
12. bei der Planung, Durchführung und Überwachung der für den Gesundheitsschutz jugendlicher Bediensteter und werdender Mütter geltenden Vorschriften.

§ 74

Mindesteinsatzzeiten der arbeitsmedizinischen Betreuung

(1) Arbeitsmediziner 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 (in einem Dienststellenteil) beschäftigten Bediensteten und den darin auftretenden Gefährdungen für die Gesundheit und die Sicherheit der Bediensteten (Gefährdungspotential) gemäß der Zuordnung nach § 101. 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. höheren Gefährdungspotential1,0 Stunden
2. mittleren Gefährdungspotential0,6 Stunden und einem
3. geringeren Gefährdungspotential0,3 Stunden.

Nach Maßgabe besonderer Gegebenheiten in bestimmten Dienststellen (Dienststellenteilen) kann die Landesregierung für diese mit Verordnung von den genannten Stundensätzen abweichende Sätze festlegen.

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

1. die Beratung und Unterstützung des Dienstgebers in Angelegenheiten gemäß § 73;
2. die Beratung der Bediensteten, der Sicherheitsvertrauenspersonen und des zuständigen Personalvertretungsorgans 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 die Überprüfungsorgane;
4. die Ermittlung und Untersuchung der Ursachen von dienstbedingten Erkrankungen und Gesundheitsgefahren sowie die Auswertung der Ermittlungen und Untersuchungen;
5. die Überprüfung und Anpassung der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren und der festgelegten Maßnahmen gemäß § 11 Abs. 4 und 5 samt Anpassung der Gesundheitsschutz- und Sicherheitsschutzdokumente;
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 Weiterbildung bis zum Höchstausmaß von 15 % der Mindesteinsatzzeit pro Kalenderjahr;

9. die Tätigkeit im Rahmen des Arbeitsschutzausschusses und
10. die Dokumentation der Tätigkeit und der Ergebnisse von Untersuchungen sowie die Erstellung von Berichten und Programmen auf dem Gebiet des Gesundheitsschutzes und der Gesundheitsförderung.

(5) In Arbeitsstätten mit bis zu 50 Bediensteten hat die arbeitsmedizinische und sicherheitstechnische Betreuung in Form von Begehungen durch einen Arbeitsmediziner und durch eine Sicherheitsfachkraft zu erfolgen. Regelmäßige Begehungen haben mindestens in folgenden Zeitabständen sowohl durch einen Arbeitsmediziner als auch durch eine Sicherheitsfachkraft – nach Möglichkeit gemeinsam - zu erfolgen:

1. in Arbeitsstätten mit 1 bis 10 Dienstnehmern: mindestens einmal in zwei Kalenderjahren;
2. in Arbeitsstätten mit 11 bis 50 Dienstnehmern: mindestens einmal in jedem Kalenderjahr.

Diese Begehungen haben sich auf alle Aspekte der Gesundheit und der Sicherheit der Bediensteten in der jeweiligen Arbeitsstätte, einschließlich aller dazugehöriger Baustellen und auswärtiger Arbeitsstellen, zu beziehen.

2. Abschnitt

Betreuung durch Sicherheitsfachkräfte

§ 75

Aufgaben der Sicherheitsfachkräfte

Die Sicherheitsfachkräfte haben den Dienstgeber, die Bediensteten, die Personalvertretung und die Sicherheitsvertrauenspersonen auf dem Gebiet der Arbeitssicherheit und der menschengerechten Arbeitsgestaltung zu beraten und den Dienstgeber bei der Erfüllung seiner Pflichten in diesen Angelegenheiten zu unterstützen.

§ 76

Organisation der Betreuung durch Sicherheitsfachkräfte

(1) Der Dienstgeber hat für die in § 2 Abs. 1 genannten Dienststellen zur Erfüllung der in § 75 genannten Aufgaben eine ausreichende Anzahl von Sicherheitsfachkräften zu bestellen. Diese Personen haben über den Nachweis der erforderlichen Fachkenntnisse in Form einer vom zuständigen Bundesminister gemäß § 74 des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes, BGBl.Nr. 450/1994, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl.I Nr. 70/1999, anerkannten Fachausbildung zu verfügen.

(2) Soweit geeignete Bedienstete, die die Voraussetzungen des Abs. 1 erfüllen, nicht zur Verfügung stehen, ist diese Verpflichtung durch Inanspruchnahme

1. anderer gemäß Abs. 1 qualifizierter Sicherheitsfachkräfte;
2. eines sicherheitstechnischen Zentrums im Sinne des § 75 des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes oder
3. eines sicherheitstechnischen Zentrums eines Unfallversicherungsträgers im Sinne des § 89 des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes

zu erfüllen. Der Dienstgeber hat dabei eine möglichst einheitliche Betreuung seiner Bediensteten anzustreben.

(3) Der Dienstgeber hat im Falle der Betreuung durch in Abs. 2 Z 1 bis 3 genannte Sicherheitsfachkräfte oder Einrichtungen diesen die zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen personellen und sachlichen Erfordernisse zur Verfügung zu stellen, soweit dies nicht durch diese Personen (Einrichtungen) selbst geschieht.

(4) Der Dienstgeber hat im Falle der Betreuung durch geeignete Bedienstete über die Verpflichtung gemäß Abs. 3 hinaus diesen auch im Rahmen ihrer Dienstzeit die erforderliche Zeit zu gewähren. Diese Bediensteten dürfen wegen der Ausübung dieser Tätigkeit nicht benachteiligt werden.

§ 77

Informationspflicht des Dienstgebers; Auskunfts- und Beratungspflicht der Sicherheitsfachkräfte

(1) Der Dienstgeber hat den Sicherheitsfachkräften alle zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen Informationen und Unterlagen zur Verfügung zu stellen, insbesondere betreffend

1. die Gesundheitsschutz- und Sicherheitsschutzdokumente;
2. die Aufzeichnungen und Berichte über Dienstunfälle;
3. die Ergebnisse von Messungen betreffend gefährliche Arbeitsstoffe und Lärm sowie
4. die Ergebnisse von sonstigen für den Gesundheitsschutz und die Sicherheit maßgebenden Messungen und Untersuchungen.

(2) Der Dienstgeber hat dafür zu sorgen, dass die Sicherheitsfachkräfte

1. den Bediensteten, den Sicherheitsvertrauenspersonen, der Personalvertretung und der Bedienstetenschutzkommission auf Verlangen die erforderlichen Auskünfte erteilen;
2. die Bediensteten und die Sicherheitsvertrauenspersonen beraten und
3. die Personalvertretung auf Verlangen beraten.

§ 78

Beziehung der Sicherheitsfachkräfte

Der Dienstgeber hat die Sicherheitsfachkräfte und erforderlichenfalls weitere Sachverständige heranzuziehen:

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 der Auswahl von persönlichen Schutzausrüstungen;

6. in arbeitsphysiologischen, arbeitspsychologischen und sonstigen ergonomischen sowie arbeitshygienischen Fragen, insbesondere der Gestaltung der Arbeitsplätze und des Arbeitsablaufs;
7. bei der Organisation des Brandschutzes und von Maßnahmen zur Evakuierung;
8. bei der Ermittlung und Beurteilung möglicher Gefahren für die Bediensteten;
9. bei der Festlegung von Maßnahmen zur Gefahrenverhütung;
10. bei der Organisation der Unterweisung und bei der Erstellung von Betriebsanweisungen sowie
11. bei der Planung, Durchführung und Überwachung der für die Sicherheit jugendlicher Bediensteter geltenden Vorschriften.

§ 79

Mindesteinsatzzeiten für Sicherheitsfachkräfte

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

(2) Die Mindestarbeitszeit richtet sich nach der Anzahl der in einer Dienststelle (in einem Dienststellenteil) beschäftigten Bediensteten und den darin auftretenden Gefährdungen für die Gesundheit und die Sicherheit der Bediensteten (Gefährdungspotential) gemäß der Zuordnung nach § 101. 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. höheren Gefährdungspotential1,3 Stunden
2. mittleren Gefährdungspotential0,8 Stunden und einem
3. geringeren Gefährdungspotential0,4 Stunden.

Nach Maßgabe besonderer Gegebenheiten in bestimmten Dienststellen (Dienststellenteilen) kann die Landesregierung für diese mit Verordnung von den genannten Stundensätzen abweichende Sätze festlegen.

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

1. die Beratung und Unterstützung des Dienstgebers in Angelegenheiten gemäß § 78;
2. die Beratung der Bediensteten, der Sicherheitsvertrauenspersonen und des zuständigen Personalvertretungsorgans in Angelegenheiten der Arbeitssicherheit und der menschengerechten Arbeitsgestaltung;
3. die Besichtigung der Arbeitsstätten und auswärtigen Arbeitsstellen sowie die Teilnahme an Besichtigungen durch die Überprüfungsorgane;
4. die Ermittlung und Untersuchung der Ursachen von dienstbedingten Erkrankungen und Gesundheitsgefahren sowie die Auswertung von Ermittlungen und Untersuchungen;
5. die Überprüfung und Anpassung der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren und der festgelegten Maßnahmen gemäß § 11 Abs. 4 und 5 samt Anpassung der Gesundheitsschutz- und Sicherheitsschutzdokumente;
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 sowie
9. die Koordination der Tätigkeit mehrere Sicherheitsfachkräfte.

(5) § 74 Abs. 5 ist anzuwenden.

3. Abschnitt

Gemeinsame Bestimmungen für Arbeitsmediziner und Sicherheitsfachkräfte

§ 80

Allgemeines

(1) Arbeitsmediziner und Sicherheitsfachkräfte werden in den folgenden Bestimmungen als „Präventivfachkräfte“ bezeichnet.

(2) Das Land muss der Bedienstetenschutzkommission die Namen der Präventivfachkräfte mitteilen.

(3) Werden mehrere Bedienstete zu Präventivfachkräften bestellt, so ist jeweils einem dieser Bediensteten die Leitung der Durchführung der den jeweiligen Präventivfachkräften obliegenden Aufgaben zu übertragen. Bei Bestellung mehrerer Präventivfachkräfte und bei Inanspruchnahme eines Zentrums neben bediensteten oder externen Präventivfachkräften ist zudem für deren Zusammenarbeit und Koordination zu sorgen.

(4) Der Dienstgeber hat den bediensteten Präventivfachkräften Gelegenheit zu geben die für ihre Tätigkeit erforderlichen Fachkenntnisse zu erweitern.

(5) Die Bestellung von Präventivfachkräften berührt nicht die Verantwortlichkeit des Dienstgebers für die Einhaltung der Bestimmungen dieses Gesetzes und der dazu erlassenen Verordnungen. Den Präventivfachkräften kann diese Verantwortlichkeit nicht rechtswirksam übertragen werden. Die Bestimmungen über die Pflichten der Bediensteten (§ 14) gelten auch für die Präventivfachkräfte.

§ 81

Aufzeichnungen und Berichte

(1) Die Präventivfachkräfte haben Aufzeichnungen über die geleistete Einsatzzeit und die nach diesem Gesetz durchgeführten Tätigkeiten zu führen, insbesondere auch über die von ihnen durchgeführten Besichtigungen und Untersuchungen sowie deren Ergebnisse. Der Bedienstetenschutzkommission ist im Bereich der Dienststellen des Landes 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. Der Bericht ist ferner der Bedienstetenschutzkommission zu übermitteln.

(4) Die arbeitsmedizinischen und sicherheitstechnischen Zentren sind verpflichtet, der Bedienstetenschutzkommission auf Verlangen Auskunft darüber zu erteilen,

1. wer vom Zentrum als Präventivfachkraft beschäftigt wird;
2. welche Dienststellen (Dienststellenteile) vom Zentrum betreut werden und
3. welche Einsatzzeit in diesen Dienststellen (Dienststellenteilen) geleistet wird.

§ 82

Meldung von Missständen

(1) Die Präventivfachkräfte haben die bei Erfüllung ihrer Aufgaben festgestellten Missstände auf dem Gebiet des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit dem Dienstgeber und der Personalvertretung mitzuteilen.

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

(3) Die Präventivfachkräfte im Bereich der Dienststellen des Landes haben das Recht sich an die Bedienstetenschutzkommission zu wenden, wenn sie der Auffassung sind, dass die vom Dienstgeber getroffenen Maßnahmen und bereitgestellten Mittel nicht ausreichen, um den Gesundheitsschutz und die Sicherheit am Arbeitsplatz sicherzustellen, nachdem sie erfolglos vom Dienstgeber eine Beseitigung der Missstände verlangt haben.

§ 83

Zusammenarbeit mit der Personalvertretung

Die Präventivfachkräfte, die Sicherheitsvertrauenspersonen und die Personalvertretung haben zusammenzuarbeiten. Insbesondere haben die Präventivfachkräfte gemeinsame Besichtigungen der Arbeitsstätten, der Baustellen und der auswärtigen Arbeitsstellen durchzuführen, denen die zuständigen Sicherheitsvertrauenspersonen und die Personalvertretungsorgane beizuziehen sind.

§ 84

Abberufung von Präventivfachkräften

(1) Der Dienstgeber hat eine Präventivfachkraft abberufen, wenn sie

1. ihre Abberufung verlangt;
2. ihre Pflichten gröblich vernachlässigt oder
3. die Voraussetzungen für ihre Bestellung nicht mehr erfüllt.

(2) Wenn nach Auffassung der Bedienstetenschutzkommission eine Präventivfachkraft im Bereich der Dienststellen des Landes die ihr nach diesem Gesetz übertragenen Aufgaben nicht ordnungsgemäß erfüllt, sind die Beanstandungen von der Bedienstetenschutzkommission dem Dienstgeber mitzuteilen.

(3) Der Dienstgeber hat zu den Beanstandungen die betroffene Präventivfachkraft zu hören.

(4) Der Dienstgeber hat, falls das Ergebnis der Überprüfung der Beanstandungen dies erfordert, die betroffene Präventivfachkraft abberufen. Findet der Dienstgeber keinen Grund zur Abberufung, so hat er gegenüber der Bedienstetenschutzkommission binnen vier Wochen nach Einlangen der Beanstandung zu deren Inhalt Stellung zu nehmen.

§ 85

Arbeitsschutzausschuss

(1) In Dienststellen, in denen mindestens 250 Bedienstete beschäftigt werden, ist ein 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 des Gesundheitsschutzes, der Sicherheit, der auf die Arbeitsbedingungen bezogenen

Gesundheitsförderung und der menschengerechten Arbeitsgestaltung hinzuwirken. Der Arbeitsschutzausschuss hat sämtliche Anliegen des Gesundheitsschutzes, der Sicherheit, 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.

(2) 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.

(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 zuständigen Überprüfungsorgans.

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

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

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

8. Hauptstück

Kontrolle des Bedienstetenschutzes

1. Abschnitt

Kontrolle des Bedienstetenschutzes in Dienststellen des Landes

§ 86

Bedienstetenschutzkommission

(1) Die Überprüfung der Einhaltung der Bestimmungen dieses Gesetzes und der aufgrund dieses Gesetzes erlassenen Verordnungen obliegt hinsichtlich der Dienststellen des Landes einer beim Amt der Burgenländischen Landesregierung einzurichtenden Bedienstetenschutzkommission. Der Bedienstetenschutzkommission kommen insbesondere die in diesem Gesetz besonders vorgesehenen Mitwirkungsrechte und –pflichten zu.

(2) Die Bedienstetenschutzkommission besteht aus einem Vorsitzenden und vier weiteren Mitgliedern. Die Mitglieder müssen folgende Voraussetzungen erfüllen:

1. der Vorsitzende muss das Studium der Rechtswissenschaften oder der Sozial- und Wirtschaftswissenschaften mit den Studienrichtungen Betriebswirtschaft oder Sozialwirtschaft abgeschlossen haben;

2. ein Mitglied muss das Studium der Technik mit einer Studienrichtung abgeschlossen haben, die für Hochbau, Maschinenbau oder Elektrotechnik einschlägig ist;
3. ein weiteres Mitglied muss ein Arzt sein, der nach Möglichkeit eine Ausbildung oder Erfahrung auf dem Gebiet der Arbeitsmedizin aufweist;
4. zwei weitere Mitglieder müssen der Personalvertretung angehören.

(3) Zu Mitgliedern der Bedienstetenschutzkommission dürfen nur Landesbedienstete des Dienststandes bestellt werden, die die für eine erfolgreiche Tätigkeit notwendigen persönlichen und fachlichen Voraussetzungen erfüllen. Präventivfachkräfte dürfen nicht zu Mitgliedern der Bedienstetenschutzkommission bestellt werden.

(4) Die in Abs. 1 Z 1 bis 3 genannten Mitglieder der Bedienstetenschutzkommission sind von der Landesregierung für die Funktionsperiode der Bedienstetenschutzkommission zu bestellen. Diese Funktionsperiode beträgt fünf Jahre. Die in Abs. 1 Z 4 genannten Mitglieder sind vom Landespersonalausschuss auf die Dauer von fünf Jahren zu bestellen, wobei ein Mitglied der zweitstärksten im Landespersonalausschuss vertretenen Wählergruppe angehören muss. Übt der Landespersonalausschuss innerhalb eines Monats nach Aufforderung durch die Landesregierung sein Bestellungsrecht nicht aus, so hat die Landesregierung diese Mitglieder selbst zu bestellen. Eine (auch mehrmalige) Wiederbestellung von Mitgliedern ist zulässig.

(5) Für jedes Mitglied sind unter Bedachtnahme auf die Voraussetzungen der Abs. 2 und 3 in gleicher Weise zwei Ersatzmitglieder zu bestellen. Ist ein Mitglied verhindert oder ruht die Mitgliedschaft oder ist diese erloschen, so treten die Ersatzmitglieder in der Reihenfolge, in der sie bestellt wurden, an die Stelle des Mitglieds.

(6) Die Mitgliedschaft zur Bedienstetenschutzkommission ruht

1. bei Einleitung eines Disziplinarverfahrens bis zu dessen rechtskräftigem Abschluss;
2. bei Suspendierung vom Dienst;

3. bei Außerdienststellung;
4. während eines Urlaubs von mehr als drei Monaten und
5. während der Leistung des Präsenz- oder Ausbildungs- oder Zivildienstes.

(7) Ein Mitglied der Bedienstetenschutzkommission ist vor Ablauf ihrer Funktionsperiode von der Landesregierung abzurufen, wenn es

1. seine Abberufung verlangt;
2. trotz Aufforderung unentschuldig an drei Sitzungen der Bedienstetenschutzkommission nicht teilgenommen hat oder
3. die Voraussetzungen für die Bestellung nicht mehr erfüllt.

(8) Die Mitgliedschaft erlischt

1. im Falle der Abberufung (Abs. 6);
2. im Falle der rechtskräftigen Verhängung einer Disziplinarstrafe über das Mitglied oder
3. im Falle des Ausscheidens aus dem Dienststand.

(9) Scheidet ein Mitglied aus der Bedienstetenschutzkommission aus, so ist für den Rest ihrer Funktionsperiode ein neues Mitglied zu bestellen.

(10) Die Mitglieder und Ersatzmitglieder der Bedienstetenschutzkommission bleiben auch nach Ablauf ihrer Funktionsperiode solange im Amt, bis die neuen Mitglieder und ihre Ersatzmitglieder bestellt worden sind.

(11) (Verfassungsbestimmung) Die Mitglieder der Bedienstetenschutzkommission sind bei der Besorgung der ihnen auf Grund dieses Gesetzes zukommenden Aufgaben an keine Weisungen gebunden.

§ 87

Geschäftsführung

(1) Die Sitzungen der Bedienstetenschutzkommission sind vom Vorsitzenden vorzubereiten, einzuberufen und zu leiten.

(2) Die Mitglieder (Ersatzmitglieder) sind verpflichtet, an den Sitzungen der Bedienstetenschutzkommission teilzunehmen, wenn sie nicht verhindert sind.

(3) Die Bedienstetenschutzkommission ist nur bei Anwesenheit aller Mitglieder (Ersatzmitglieder) beschlussfähig. Sie fasst ihre Beschlüsse mit Stimmenmehrheit; der Vorsitzende gibt seine Stimme zuletzt ab. Eine Stimmenthaltung ist unzulässig.

(4) Die Mitglieder der Bedienstetenschutzkommission haben die ihnen nach diesem Gesetz obliegenden Aufgaben im Rahmen ihrer Dienstpflichten zu erfüllen.

§ 88

Überprüfung

(1) Die Bedienstetenschutzkommission wird auf Verlangen eines ihrer Mitglieder, eines Dienststellenleiters, des Landespersonalausschusses oder eines Dienststellenausschusses tätig.

(2) Die Bedienstetenschutzkommission hat eine Überprüfung entweder selbst, durch einzelne ihrer Mitglieder oder geeignete Sachverständige durchzuführen. Für die Heranziehung von Sachverständigen ist § 52 des Allgemeinen Verwaltungsverfahrensgesetzes 1991 – AVG, BGBl.Nr. 51, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl.I Nr. 29/2000, sinngemäß anzuwenden.

§ 89

Rechte der Bedienstetenschutzkommission

(1) Die Bedienstetenschutzkommission, einzelne ihrer Mitglieder und die gemäß § 89 Abs. 2 herangezogenen Sachverständigen sind berechtigt die unter den Geltungsbereich dieses Gesetzes fallenden Dienststellen des Landes mit allen Nebenräumen jederzeit zu betreten und zu besichtigen.

(2) Der Dienststellenleiter oder sein Stellvertreter sowie der Obmann des Landespersonalausschusses und der Obmann des Dienststellenausschusses sind berechtigt die Überprüfungsorgane bei der Überprüfung zu begleiten; auf Verlangen der Überprüfungsorgane ist der Dienststellenleiter oder sein Stellvertreter hiezu verpflichtet.

(3) Die Bedienstetenschutzkommission, einzelne ihrer Mitglieder und die gemäß § 89 Abs. 2 herangezogenen Sachverständigen sind befugt sowohl vom Dienststellenleiter oder seinem Stellvertreter als auch von allen sonstigen in der Dienststelle beschäftigten Bediensteten Auskunft über jene Umstände zu verlangen, die mit der Überprüfung in einem Zusammenhang stehen. Die Befragten sind verpflichtet die erforderlichen Auskünfte zu erteilen.

§ 90

Sofortige Abhilfe

(1) Stellt die Bedienstetenschutzkommission das Vorliegen eines das Leben oder die Gesundheit der Bediensteten offenbar gefährdenden Missstandes fest, so hat sie den Dienststellenleiter oder dessen Stellvertreter unter Bekanntgabe der Beanstandungen aufzufordern unverzüglich Maßnahmen zur Herstellung jenes Zustands zu treffen, der den Bestimmungen dieses Gesetzes und der dazu erlassenen Verordnungen entspricht. Fällt die Beseitigung dieses Missstandes in den Aufgabenbereich einer anderen Dienststelle, so ist die Aufforderung auch an diese zu richten.

(2) Entspricht die zur Beseitigung des Missstandes zuständige Dienststelle einer Aufforderung gemäß Abs. 1 nicht, so hat die Bedienstetenschutzkommission den Missstand und die zu seiner Beseitigung erforderlichen Maßnahmen der Landesregierung schriftlich bekanntzugeben. Eine Ausfertigung dieser Bekanntgabe ist der betroffenen Dienststelle, dem Landespersonalausschuss und dem Dienststellenausschuss zu übermitteln.

§ 91

Sonstige Maßnahmen

Werden sonstige Mängel festgestellt, so hat die Bedienstetenschutzkommission diese dem Leiter der überprüften Dienststelle schriftlich bekanntzugeben. Der Dienststellenleiter hat hiezu innerhalb von sechs Wochen Stellung zu nehmen.

§ 92

Bericht

Die Bedienstetenschutzkommission hat zu Jahresbeginn der Landesregierung einen Bericht über ihre Tätigkeit und ihre Wahrnehmungen im vorangegangenen Jahr auf dem Gebiet des Bedienstetenschutzes zu erstatten. Der Bericht hat insbesondere

1. die Anzahl der überprüften Dienststellen;
2. die Anzahl der in den überprüften Dienststellen beschäftigten Bediensteten sowie
3. die Art der festgestellten Mängel und die empfohlenen Maßnahmen

zu enthalten.

2. Abschnitt

Kontrolle des Bedienstetenschutzes in Dienststellen der Gemeinden und Gemeindeverbände

§ 93

Behebung von Missständen

(1) Jeder Bedienstete, die Sicherheitsvertrauenspersonen und die Personalvertretung sind berechtigt, beim Bürgermeister (beim Obmann des Gemeindeverbandes) wegen behaupteter Missstände im Bereich des Bedienstetenschutzes Beschwerde zu erheben.

(2) Jede Beschwerde ist vom Bürgermeister (Obmann des Gemeindeverbandes) zu prüfen. Im Falle einer Feststellung eines Missstandes hat er unverzüglich das zuständige Organ der Gemeinde (des Gemeindeverbandes) zur Behebung des Missstandes aufzufordern, sofern es ihm selbst nicht möglich ist, den gesetzmäßigen Zustand herzustellen. Dem Beschwerdeführer sind das Ergebnis der Prüfung sowie die allenfalls getroffenen Maßnahmen mitzuteilen.

(3) Ist der Beschwerdeführer durch die Maßnahme gemäß Abs. 2 nicht zufriedengestellt, so können er, die zuständige Sicherheitsvertrauensperson oder die Personalvertretung die Gemeindeaufsichtsbehörde über den behaupteten Missstand informieren.

9. Hauptstück

Schluss- und Übergangsbestimmungen

1. Abschnitt

Allgemeines

§ 94

Verordnungen

Verordnungen aufgrund dieses Gesetzes können bereits ab dem seiner Verlautbarung folgenden Tag erlassen werden; sie dürfen jedoch frühestens mit dem Inkrafttreten dieses Gesetzes in Wirksamkeit gesetzt werden.

§ 95

Abweichende Durchführungsregelungen

(1) Die zur Durchführung dieses Gesetzes erlassenen Verordnungen dürfen von den für den Geltungsbereich des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes, BGBl.Nr. 450/1994, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl.I Nr. 70/1999, geltenden Regelungen nur insoweit abweichen, als dies in den Besonderheiten des öffentlichen Dienstes sachlich begründet ist und soweit dem zwingende Vorschriften nicht entgegenstehen.

(2) Die Landesregierung (der Gemeinderat, die Verbandsversammlung, der Gemeindeverbandsausschuss) darf im Einzelfall bei Vorliegen besonderer Umstände nach Anhörung der Bedienstetenschutzkommission (der Sicherheitsvertrauenspersonen) genehmigen, dass ausnahmsweise von einzelnen Bestimmungen der aufgrund dieses Gesetzes erlassenen Verordnungen abgewichen wird.

§ 96

Auflage von Vorschriften

In jeder Dienststelle sind an geeigneter, für die Bediensteten leicht zugänglicher Stelle folgende Vorschriften aufzulegen:

1. das Burgenländische Bedienstetenschutzgesetz 2001;
2. die aufgrund dieses Gesetzes erlassenen Verordnungen sowie
3. die gemäß § 95 Abs. 2 erlassenen Ausnahmegenehmigungen, soweit sie für diese Dienststelle in Betracht kommen.

§ 97

Eigener Wirkungsbereich

Die den Gemeinden und Gemeindeverbänden nach diesem Gesetz zukommenden Aufgaben sind im eigenen Wirkungsbereich zu besorgen.

§ 98

Geschlechtsspezifische Bezeichnungen

Die in diesem Gesetz verwendeten geschlechtsspezifischen Bezeichnungen gelten für Frauen in der jeweiligen weiblichen Form.

2. Abschnitt

Übergangsbestimmungen

§ 99

Ermittlung und Beurteilung von Gefahren; Gesundheitsschutz- und Sicherheitsschutzdokumente

(1) Die erstmalige Ermittlung und Beurteilung von Gefahren und die Festlegung von Maßnahmen gemäß § 11 sowie die Erstellung von Gesundheitsschutz- und Sicherheitsschutzdokumenten gemäß § 12 sind

1. für Dienststellen (Dienststellenteile) mit einem höheren Gefährdungspotential (§ 108) bis 31. Dezember 2002 und
2. für die übrigen Dienststellen (Dienststellenteile) bis 31. Dezember 2003 abzuschließen.

(2) Der Dienstgeber hat nach Anhörung der Bedienstetenschutzkommission (der Sicherheitsbeauftragten) für Maßnahmen, die aufgrund des Ergebnisses der Ermittlung und Beurteilung von Gefahren erforderlich sind, unter Bedachtnahme auf § 107

1. nach Maßgabe der bestehenden Gefahren eine Dringlichkeitsreihung vorzunehmen;
2. angemessene Umsetzungsfristen vorzugeben, sofern die Umsetzung nicht umgehend erfolgen kann, sowie

3. erforderlichenfalls die notwendigen Schutzmaßnahmen bis zur Umsetzung der vorgesehenen Maßnahmen festzulegen.

§ 100

Arbeitsstätten und Baustellen

(1) Das 2. Hauptstück ist auf Zu- und Umbauten sowie sonstige bauliche Veränderungen von Arbeitsstätten und Baustellen insoweit nicht anzuwenden, als die Einhaltung seiner Bestimmungen

1. eine mit einem unverhältnismäßigen Kostenaufwand verbundene bauliche Veränderung erfordern oder
2. die Aufrechterhaltung des Dienstbetriebs durch längere Zeit nachhaltig gefährden

würde, falls

- a) die Arbeitsstätten, die erstmalig nach dem 31. Dezember 1992 genutzt wurden oder werden, zumindest den in Anhang I der Richtlinie 89/654/EWG des Rates vom 30. November 1989 über Mindestvorschriften für Gesundheit und Sicherheitsschutz in Arbeitsstätten, ABl. 1989 Nr. L 393, S 1, angeführten Mindestvorschriften hinsichtlich des Schutzes der Gesundheit und der Sicherheit sowie
- b) die Arbeitsstätten, die erstmalig vor dem 1. Jänner 1993 genutzt wurden, zumindest den in Anhang II dieser Richtlinie angeführten Mindestvorschriften hinsichtlich des Schutzes der Gesundheit und der Sicherheit

entsprechen.

(2) Liegen Missstände vor, durch die das Leben oder die Gesundheit der Bediensteten offenbar gefährdet werden, so ist Abs. 1 insoweit nicht anzuwenden, als dies zur Beseitigung dieser Missstände erforderlich ist.

§ 101

Präventivdienste

(1) Die arbeitsmedizinische Betreuung gemäß § 71 und die Betreuung durch Sicherheitsfachkräfte gemäß § 76 sind

1. für Dienststellen (Dienststellenteile) mit einem höheren Gefährdungspotential bis 31. Dezember 2001;
2. für Dienststellen (Dienststellenteile) mit einem mittleren Gefährdungspotential bis 30. September 2002 und
3. für Dienststellen (Dienststellenteile) mit einem geringeren Gefährdungspotential bis 30. Juni 2003

einzurichten.

(2) Die Zuordnung der Dienststellen (Dienststellenteile) zu den in Abs. 1 Z 1 bis 3 genannten Kategorien hat

1. für Dienststellen (Dienststellenteile) des Landes die Landesregierung;
2. für Dienststellen (Dienststellenteile) von Gemeinden der Gemeinderat sowie
3. für Dienststellen (Dienststellenteile) von Gemeindeverbänden die
Verbandsversammlung

mit Verordnung vorzunehmen.

§ 102

Kontinuität der Kontrolle

Die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes tätige, gemäß § 6 des Burgenländischen Landesbedienstetenschutzgesetzes, LGBl.Nr. 21/1987, in der Fassung des Gesetzes LGBl.Nr. 50/1991, eingerichtete Landeskommission bleibt bis zum Ablauf ihrer Funktionsperiode als Bedienstetenschutzkommission im Sinne dieses Gesetzes im Amt.

§ 103

Ausnahmegenehmigungen

Die gemäß § 5 Abs. 2 des Burgenländischen Landesbedienstetenschutzgesetzes, LGBl.Nr. 21/1987, in der Fassung des Gesetzes LGBl.Nr. 50/1991, erteilten Ausnahmegenehmigungen gelten als Ausnahmegenehmigungen im Sinne des § 95 Abs. 2.

§ 104

Allgemeine Landesbedienstetenschutzverordnung

Die Allgemeine Landesbedienstetenschutzverordnung, LGBl.Nr. 35/1992, ist – ausgenommen ihr § 2 bis zum Inkrafttreten von dieselben Sachverhalte regelnden Verordnungen aufgrund dieses Gesetzes - mit Inkrafttreten dieses Gesetzes nicht mehr anzuwenden.

§ 105

Besondere Regelung betreffend biologische Arbeitsstoffe

Die §§ 1 bis 13 sowie die Anhänge 1 und 2 der Verordnung der Bundesministerin für Arbeit, Gesundheit und Soziales über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch biologische Arbeitsstoffe (Verordnung biologische Arbeitsstoffe – VbA), BGBl. II Nr. 237/1998, gelten für den Schutz der Bediensteten des Landes, der Gemeinden und der Gemeindeverbände solange als Landesgesetz, bis die Landesregierung durch Verordnung eigene Bestimmungen über biologische Arbeitsstoffe erlässt. Dabei treten an die Stelle der Begriffe „Arbeitnehmer/innen“ und „Arbeitgeber/innen“ die Begriffe „Bedienstete“ und „Dienstgeber“ im jeweils richtigen grammatikalischen Zusammenhang.

3. Abschnitt
Geltungsbeginn

§ 106

Inkrafttreten; Außerkrafttreten
(Verfassungsbestimmung)

- (1) Dieses Gesetz tritt mit dem seiner Verlautbarung im Landesgesetzblatt folgenden Tag in Kraft.
- (2) Mit Inkrafttreten dieses Gesetzes tritt das Burgenländische Landesbedienstetenschutzgesetz, LGBl.Nr. 21/1987, in der Fassung des Gesetzes LGBl.Nr. 50/1991, außer Kraft.

Vorblatt

1. Problem und Ziel:

Aufgrund des EWR-Abkommens und des EU-Beitrittsvertrags sind die gemeinschaftsrechtlichen Vorschriften auf dem Gebiet des technischen und arbeitshygienischen Bedienstetenschutzes sowie der entsprechenden organisatorischen Maßnahmen im Bereich der Bediensteten des Landes, der Gemeinden und der Gemeindeverbände auszuführen um entsprechend Art. 137 des Vertrags zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft (bzw. Art. 67 EWR- Vertrag) eine Umsetzung der Mindestvorschriften der EU-Richtlinien zu gewährleisten.

2. Lösung:

Die grundlegenden Anforderungen auf dem Gebiet der Gesundheitsschutzes und der Sicherheit am Arbeitsplatz werden unter Berücksichtigung der EU-Richtlinien und des geltenden Rechts – soweit dieses mit den gemeinschaftsrechtlichen Vorschriften vereinbar ist und dem Stand der Technik entspricht – in einem neuen Burgenländischen Bedienstetenschutzgesetz geregelt, das, anders als das geltende Landesbedienstetenschutzgesetz, auch die Bediensteten der Gemeinden und Gemeindeverbände einbezieht. Detailregelungen in EU-Richtlinien sollen durch Verordnungen der Landesregierung umgesetzt werden.

3. Kosten:

Der vorliegende Entwurf wird für das Land, die Gemeinden und die Gemeindeverbände als Dienstgeber bezüglich bestimmter Maßnahmen einen beträchtlichen Mehraufwand verursachen. Die finanziellen Auswirkungen dieser Maßnahmen sind im Einzelnen in den Ausführungen im Allgemeinen Teil der Erläuterungen dargestellt.

Es ist dabei jedoch bei Beurteilung dieser finanziellen Auswirkungen darauf hinzuweisen, dass jede Verbesserung auf dem Gebiet des vorbeugenden Bedienstetenschutzes eine Verringerung der Arbeitsunfälle und der berufsbedingten Erkrankungen bewirkt und damit (derzeit allerdings nicht konkret abschätzbare)

Einsparungen bei bestimmten damit in Zusammenhang stehenden, den Dienstgeber treffenden Leistungspflichten verbunden sind.

4. EU-(EWR-)Konformität:

Dieser Entwurf dient der Umsetzung mehrerer, im Allgemeinen und im Besonderen Teil ausführlich dargelegter EU-Richtlinien.

Die Regelungen des vorliegenden Entwurfs unterliegen gemäß Art. 1 letzter Satz der Richtlinie 98/34/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 22. Juni 1998 über ein Informationsverfahren auf dem Gebiet der Normen und technischen Vorschriften, in der Fassung der Richtlinie 98/48/EG, nicht den Vorschriften dieser Richtlinie, insbesondere nicht dem darin vorgesehenen Notifikationsverfahren.

5. Besonderheiten des Normsetzungsverfahrens:

Da der vorliegende Gesetzesentwurf in § 10 Abs. 2, § 86 Abs. 11 und § 106 Verfassungsbestimmungen enthält, unterliegt er insoweit den qualifizierten Beschlusserfordernissen des Art. 31 Abs. 2 L-VG.

Erläuterungen

A) Allgemeiner Teil

1. Gemeinschaftsrechtliche Vorgaben

Aufgrund des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum und des EU-Beitrittsvertrags ergibt sich die Notwendigkeit die gemeinschaftsrechtlichen Vorschriften auf dem Gebiet des technischen und arbeitshygienischen Bedienstetenschutzes sowie der entsprechenden organisatorischen Maßnahmen im Landesbereich umzusetzen.

Art. 137 des Vertrags zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft stellt klar, dass es sich bei den diesbezüglichen Richtlinien der Europäischen Union um Mindestvorschriften handelt, die günstigeren nationalen Regelungen nicht entgegenstehen (sofern diese mit dem EG-Vertrag vereinbar sind). Dementsprechend enthalten auch alle Richtlinien einen Vorbehalt zugunsten günstigerer geltender oder künftiger nationaler oder gemeinschaftsrechtlicher Regelungen.

Der vorliegende Entwurf beinhaltet – nach Maßgabe bestimmter Ausführungsregelungen durch Verordnung - die Umsetzung folgender Richtlinien für die Bediensteten des Landes, der Gemeinden und der Gemeindeverbände (ausgenommen Betriebe):

1. Richtlinie **89/391/EWG** des Rates vom 12. Juni 1989 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Gesundheitsschutzes und der Sicherheit der Arbeitnehmer bei der Arbeit (**Rahmenrichtlinie**)

Dazu ergingen die folgenden Einzelrichtlinien:

a) Richtlinie **89/654/EWG** des Rates vom 30. November 1989 über Mindestvorschriften für Gesundheit und Sicherheitsschutz in Arbeitsstätten (**Arbeitsstätten-Richtlinie**)

b) Richtlinie **89/655/EWG** des Rates vom 30. November 1989 über Mindestvorschriften für Gesundheit und Sicherheitsschutz bei der Benützung

von Arbeitsmitteln durch Arbeitnehmer bei der Arbeit (**Arbeitsmittel-Richtlinie**), in der Fassung der Richtlinie **95/63/EG** des Rates vom 30. Dezember 1995 zur Änderung der Richtlinie 89/655/EWG des Rates über Mindestvorschriften für Gesundheit und Sicherheitsschutz bei Benutzung von Arbeitsmitteln durch Arbeitnehmer bei der Arbeit

- c) Richtlinie **89/656/EWG** des Rates vom 30. November 1989 über Mindestvorschriften für Gesundheit und Sicherheitsschutz bei der Benutzung persönlicher Schutzausrüstungen durch Arbeitnehmer bei der Arbeit (**Schutzausrüstungs-Richtlinie**)
- d) Richtlinie **90/269/EWG** des Rates vom 29. Mai 1990 über die Mindestvorschriften bezüglich der Gesundheitsschutzes und der Sicherheit bei der manuellen Handhabung von Lasten, die für die Arbeitnehmer insbesondere eine Gefährdung der Lendenwirbelsäule mit sich bringt (**Lasten-Richtlinie**)
- e) Richtlinie **90/270/EWG** des Rates vom 29. Mai 1990 über die Mindestvorschriften bezüglich der Gesundheitsschutzes und der Sicherheit bei der Arbeit an Bildschirmgeräten (**Bildschirm-Richtlinie**)
- f) Richtlinie **90/394/EWG** des Rates vom 28. Juni 1990 über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch Karzinogene bei der Arbeit (**Karzinogene-Richtlinie**), in der Fassung der
 - Richtlinie **97/42/EG** des Rates vom 27. Juni 1997 zur ersten Änderung der Richtlinie 90/394/EWG über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch Karzinogene bei der Arbeit
- g) Richtlinie **90/679/EWG** des Rates vom 26. November 1990 über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit (**Biologische Arbeitsstoffe-Richtlinie**), in der Fassung
 - der Richtlinie **93/88/EWG** des Rates vom 12. Oktober 1993 zur Änderung der Richtlinie 90/679/EWG über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit,
 - der Richtlinie **95/30/EG** der Kommission vom 30. Juni 1995 zur Anpassung der Richtlinie 90/679/EWG über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit an den technologischen Fortschritt,

- der Richtlinie **97/59/EG** der Kommission vom 7. Oktober 1997 zur Anpassung der Richtlinie 90/679/EWG über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit an den technologischen Fortschritt sowie
- der Richtlinie **97/65/EG** der Kommission vom 26. November 1997 zur dritten Anpassung der Richtlinie 90/679/EWG über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit an den technologischen Fortschritt

h) Richtlinie **92/57/EWG** des Rates vom 24. Juni 1992 über die auf zeitlich begrenzte oder ortsveränderliche Baustellen anzuwendenden Mindestvorschriften für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz (**Baustellen-Richtlinie**)

i) Richtlinie **92/58/EWG** des Rates vom 24. Juni 1992 über Mindestvorschriften für die Sicherheits- und/oder Gesundheitsschutzkennzeichnung am Arbeitsplatz (**Kennzeichnungs-Richtlinie**)

und in weiterer Ausführung die

j) Richtlinie **91/383/EWG** des Rates vom 25. Juni 1991 zur Ergänzung der Maßnahmen zur Verbesserung der Gesundheitsschutzes und der Sicherheit von Arbeitnehmern mit befristetem Arbeitsverhältnis oder Leiharbeitsverhältnis sowie die

k) Richtlinie **94/33/EG** des Rates vom 22. Juni 1994 über den Jugendarbeitsschutz (**Jugendarbeitsschutz-Richtlinie**)

2. Richtlinie **80/1107/EWG** des Rates vom 27. November 1980 zum Schutz der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch chemische, physikalische und biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit (**Arbeitsstoffe-Rahmenrichtlinie**), in der Fassung der

- Richtlinie **88/642/EWG** des Rates vom 16. Dezember 1988 zur Änderung der Richtlinie 80/1107/EWG zum Schutz der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch chemische, physikalische und biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit ausführend dazu die

a) Richtlinie **91/322/EWG** der Kommission vom 29. Mai 1991 zur Festsetzung von Richtgrenzwerten zur Durchführung der Richtlinie 80/1107/EWG (**Richtgrenzwerte-Richtlinie**) und die

b) Richtlinie **96/94/EG** zur Festlegung einer zweiten Liste von Richtgrenzwerten in Anwendung der Richtlinie 80/1107/EWG

sowie die folgenden Einzelrichtlinien:

c) Richtlinie **82/605/EWG** des Rates vom 28. Juli 1982 über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch metallisches Blei und seine Ionenverbindungen am Arbeitsplatz (**Blei-Richtlinie**)

d) Richtlinie **83/477/EWG** des Rates vom 19. September 1983 über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch Asbest am Arbeitsplatz (**Asbest-Richtlinie**), in der Fassung

- der Richtlinie **91/382/EWG** des Rates vom 25. Juni 1991 zur Änderung der Richtlinie 83/477/WG über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch Asbest am Arbeitsplatz sowie
- der Richtlinie **98/24/EG** des Rates vom 7. April 1998 zum Schutz von Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch chemische Arbeitsstoffe bei der Arbeit

e) Richtlinie **86/188/EWG** des Rates vom 12. Mai 1986 über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch Lärm am Arbeitsplatz (**Lärm-Richtlinie**), in der Fassung

- der Richtlinie **98/24/EG** des Rates vom 7. April 1998 zum Schutz von Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch chemische Arbeitsstoffe bei der Arbeit

f) Richtlinie **88/364/EWG** des Rates vom 9. Juni 1988 zum Schutz der Arbeitnehmer durch ein Verbot bestimmter Arbeitsstoffe und/oder Arbeitsverfahren (**Verbotene Arbeitsstoffe-Richtlinie**)

Darüber hinaus ist noch folgende Einzelrichtlinie zu beachten:

- Richtlinie **78/610/EWG** des Rates vom 29. Juni 1978 zur Angleichung der Rechts- und Verwaltungsvorschriften der Mitgliedstaaten über den Schutz der Gesundheit von Arbeitnehmern , die Vinylchloridmonomer ausgesetzt sind (**Vinylchloridmonomer-Richtlinie**)

Diese Richtlinien gelten gleichermaßen für private und öffentliche Tätigkeitsbereiche. Art. 2 Abs. 2 der Rahmenrichtlinie 89/391/EWG schränkt den Anwendungsbereich von Maßnahmen zur Verbesserung der Gesundheitsschutzes und der Sicherheit 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.

2. Kompetenzgrundlage

Gemäß Art. 21 Abs. 2 zweiter Satz B-VG obliegt den Ländern die Gesetzgebung und die Vollziehung in den Angelegenheiten des Arbeitnehmerschutzes der Bediensteten (der Länder, Gemeinden und Gemeindeverbände), soweit sie nicht in Betrieben tätig sind.

3. Inhalt des vorliegenden Entwurfes

Die Umsetzung der genannten gemeinschaftsrechtlichen Vorschriften im Bereich des Bedienstetenschutzes bedingt insofern weitgehende Änderungen der geltenden landesgesetzlichen Rechtslage, als diese Richtlinien einerseits von einem umfassenden Verständnis des Arbeitnehmerschutzes ausgehen und andererseits insbesondere auch Fragen der Arbeitsorganisation, der psychischen Belastungen der Arbeitnehmer und des Einflusses der Umwelt auf den Arbeitsplatz berücksichtigen. Die Bedienstetenschutzvorschriften müssen daher diesen geänderten Anforderungen angepasst werden, wobei insbesondere

1. neue Belastungen und neue Technologien zu berücksichtigen sind,
2. alle Aspekte eines umfassenden Gesundheitsschutzes bei der Arbeit einzubeziehen sind sowie
3. die Grundlage für eine aktive arbeitsbezogene Gesundheitsförderung und für geeignete Strukturen zur Umsetzung der Grundsätze der Gefahrenverhütung zu schaffen ist.

Im Wesentlichen enthalten die diesbezüglichen, im vorliegenden Entwurf vorgesehenen Änderungen folgendes:

- die Pflicht des Dienstgebers mögliche Gefahren für die Bediensteten zu ermitteln und zu beurteilen (Gefahrenrevaluierung), Gesundheitsschutz

und Sicherheitsschutzdokumente anzulegen und die Grundsätze der Gefahrenverhütung einzuhalten;

- die Einrichtung von Präventivdiensten in Form von *Arbeitsmedizinern und Sicherheitsfachkräften* sowie
- eine umfassende Neuformulierung der Regelungen betreffend Arbeitsstätten, Arbeitsmittel, Arbeitsstoffe, Gesundheitsüberwachung, Arbeitsvorgänge und Arbeitsplätze unter rechtstechnischem Abgehen vom bisherigen bloßen Verweis auf die (sinngemäße) Anwendbarkeit bundesgesetzlicher Vorschriften.

Da die Anpassung des geltenden Rechts an die genannten Richtlinien umfassende Änderungen und Ergänzungen der im geltenden Burgenländischen Landesbedienstetenschutzgesetz, LGBl.Nr. 21/1987, in der Fassung des Gesetzes LGBl.Nr. 50/1991, enthaltenen Regelungen erfordert, erscheint es zweckmäßig ein neues Bedienstetenschutzgesetz zu erlassen, das neben den Landesbediensteten auch die Bediensteten der Gemeinden und der Gemeindeverbände einzubeziehen hat, da sämtliche Richtlinien gleichermaßen auch für diese anzuwenden sind.

Im Zuge der Neufassung des Bedienstetenschutzgesetzes im vorliegenden Entwurf werden auf Ebene der Gemeinden und Gemeindeverbände diejenigen Aufgaben, die im Landesbereich der Bedienstetenschutzkommission (im geltenden Gesetz als „Landeskommission“ bezeichnet) zukommen, durch ein Beschwerderecht der Bediensteten mit der Möglichkeit der Kontrolle durch die Gemeindeaufsichtsbehörde ersetzt.

Das geltende Burgenländische Landesbedienstetenschutzgesetz normiert in § 4 die sinngemäße Anwendung der im Arbeitnehmerschutzgesetz, BGBl.Nr. 234/1972, enthaltenen technischen Regelungen und der Bestimmungen über die Gesundheitsüberwachung für die Landesbediensteten. Dieses Bundesgesetz wurde durch das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz, BGBl.Nr. 450/1994, ersetzt, das diese Bereiche – insbesondere in Ausführung der dargelegten gemeinschaftsrechtlichen Vorgaben – in weitaus ausführlicherer und umfassenderer Weise als das alte Bundesgesetz regelt. Da zum einen die Aufrechterhaltung einer Inkorporierung von Bestimmungen des außer Kraft getretenen Arbeitnehmerschutzgesetzes des Bundes

aufgrund der mittlerweile eingetretenen gemeinschaftsrechtlichen Erfordernisse nicht mehr zielführend ist und zum anderen ein bloßer Verweis auf die sinngemäße Anwendung zahlreicher und umfangreicher Regelungen im geltenden ArbeitnehmerInnenschutzgesetz aus Gründen der Klarheit und Übersichtlichkeit nicht sinnvoll ist, werden im vorliegenden Entwurf in den Hauptstücken 2 (Arbeitsstätten und Baustellen), 3 (Arbeitsmittel), 4 (Arbeitsstoffe), 5 (Gesundheitsüberwachung) und 6 (Arbeitsvorgänge und Arbeitsplätze) die entsprechenden Regelungen des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes inhaltlich in extenso – mit gewissen zweckmäßigen Modifikationen – übernommen.

Der vorliegende Entwurf enthält zahlreiche ausdrückliche Verordnungsermächtigungen (was jedoch nicht das Recht der Landesregierung berührt, gemäß Art. 18 Abs. 2 B-VG mit Verordnung sonstige Ausführungsregelungen zu diesem Gesetz zu erlassen). Durchführungsverordnungen sind notwendig um den umfangreichen Detailregelungen der maßgeblichen Richtlinien, insbesondere den technischen Bestimmungen in deren Anhängen, zu entsprechen. Eine Übernahme dieser Detailvorschriften in den vorliegenden Entwurf würde einerseits das Gesetz äußerst umfangreich und unübersichtlich machen und andererseits bei jeder künftigen Änderung einer technischen Detailregelung (etwa eines Grenzwerts für einen Arbeitsstoff, einer Aufzeichnungspflicht, etc.) eine gesetzliche Änderung erfordern. In diesem Zusammenhang ist anzumerken, dass auch die einschlägigen Richtlinien für solche technischen Anpassungen ein vereinfachtes Rechtsetzungsverfahren vorsehen.

Bei manchen im vorliegenden Entwurf vorgesehenen Neuerungen ist davon auszugehen, dass die Umsetzung nur schrittweise erfolgen kann. Dies gilt insbesondere für die arbeitsmedizinische und die sicherheitstechnische Betreuung sowie die mit den Evaluierungspflichten in Zusammenhang stehenden Erfordernisse, da eine sofortige Durchführung sämtlicher diesbezüglicher Maßnahmen aus organisatorischen Gründen nicht möglich ist. In den Übergangsbestimmungen ist daher für diese Bereiche ein entsprechender zeitlicher Stufenplan vorgesehen.

4. Finanzielle Auswirkungen

a) In der Vollziehung des Burgenländischen Bedienstetenschutzgesetzes 2000 werden dem Land und den Gemeinden und Gemeindeverbänden im Vergleich zur bestehenden Organisation der arbeitsmedizinischen und sicherheitstechnischen Betreuung beträchtliche **Mehrkosten** erwachsen. Diese resultieren aus der Notwendigkeit einer Fülle organisatorischer Maßnahmen und werden für die ersten vier Jahre wie folgt veranschlagt:

| Jahr: | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 |
|-------|---------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|
| Summe | S 10.519.752,-- € 764.500,19 | S 5.264.807,-- € 382.608,45 | S 5.264.807,- € 382.608,45- | S 5.163.807,-- € 375.268,49 |

Die wesentlich erhöhten Kosten im ersten Jahr entstehen durch die Pflicht zur **Evaluierung** (§ 11 des Entwurfs), die einmalig durchgeführt werden muss und ca. 4,5 Mio. S (327.027,75 Euro) beansprucht, sowie durch die **Ausbildungskosten** für die nach den gemeinschaftsrechtlichen Vorgaben erforderlichen Präventivdienste und Vertrauenspersonen in der Höhe von ca. 1 Mio. S (72.672,83 Euro).

Die Kosten treffen das Land allerdings dann nicht zusätzlich, wenn das benötigte Personal intern rekrutiert wird und keine zusätzlichen Bediensteten aufgenommen, somit nur Sachkosten berücksichtigt werden müssen. Bei der größten Kostenposition, der Evaluierung, sind im Falle des Einsatzes des vorhandenen Personals und vorhandener Raumressourcen beispielsweise nur Diäten, Fahrtkosten und Sachkosten (Büromaterial, Bücher, Zeitschriften etc.) in Anschlag zu bringen.

Insgesamt treffen das Land bei Berücksichtigung vorhandener Ressourcen zusätzlich nur die tatsächlichen **Ausgaben**, die sich wie folgt darstellen:

| Jahr: | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 |
|-------|--------------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|
| Summe | S 1.415.630,-- € 102.877,84 | S 680.081,-- € 49.423,41 | S 680.081,-- € 49.423,41 | S 659.081,-- € 47.897,28 |

Im Übrigen machen neben der Erstevaluierung und den Ausbildungskosten die größeren Teilpositionen der Kostenabschätzung sämtlicher Jahre die Tätigkeit der Sicherheitsvertrauenspersonen (§§ 9 ff. des Entwurfs), der Sicherheitsfachkräfte (§§ 75 ff. des Entwurfs) und die Einrichtung einer arbeitsmedizinischen Betreuung

(§§ 70 ff. des Entwurfs) aus. Daneben fallen noch Kosten für die Fortbildung dieser Personengruppen, für eine weiterzuführende Evaluierung, für die Tätigkeit der Bedienstetenschutzkommission, für die Unterweisung und Information der Dienstnehmer, für Bildschirmuntersuchungen und für die Einrichtung eines Sanitätsraums an.

Zur allfälligen Heranziehung von *arbeitsmedizinischen Zentren* zur Erfüllung der arbeitsmedizinischen Pflichten des Dienstgebers nach dem vorliegenden Entwurf ist zunächst zu bemerken, dass es im Burgenland derzeit kein solches Zentrum gibt. Nach Erhebungen des Amtes der Burgenländischen Landesregierung verrechnen arbeitsmedizinische Zentren in der Regel neben dem gebührenden Honorar pro Einsatzstunde das (amtliche) Kilometergeld sowie für die Einsatzzeit je Einsatzstunde zusätzlich den halben Stundensatz der Einsatzzeit. Bei Betrauung von arbeitsmedizinischen Zentren mit der Wahrnehmung der arbeitsmedizinischen Aufgaben des Landes Burgenland nach dem vorliegenden Entwurf wird somit mit einer erheblichen Mehrbelastung des Landes allein durch Fahrtkosten zu rechnen sein, wobei allerdings zu beachten ist, dass auch bei Betrauung eines geeigneten Bediensteten im Amt der Landesregierung mit der Wahrnehmung der dem Dienstgeber obliegenden arbeitsmedizinischen Aufgaben vergleichbare Zeitverluste durch Fahrzeiten zu erwarten wären.

Geht man von den Erfahrungswerten des – hinsichtlich der Bedienstetenzahl dem Burgenland vergleichbaren – Landes Kärnten aus, verursacht eine Heranziehung externer Dienste (arbeitsmedizinischer Zentren) jährlich Kosten von ca. 2,4 Mio. S (174.414,80 Euro) (noch ohne Berücksichtigung der Betreuung dislozierter Dienststellen). Ein externer Zukauf arbeitsmedizinischer Dienste wäre somit unverhältnismäßig teurer als die Heranziehung eigener Bediensteter, weshalb im Vollzug der Heranziehung eigener Bediensteter des Landes der Vorzug gegeben werden sollte.

b) Die Höhe der die **Gemeinden und Gemeindeverbände** durch den Vollzug des vorliegenden Entwurfs treffenden Kosten wurden wie folgt errechnet:

Kosten der Gemeinden

| Jahr: | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 |
|-------|-----------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|
| Summe | S 21.204.756,-- € 1.541.009,72 | S 8.741.756,-- € 635.288,18 | S 8.741.756,-- € 635.288,18 | S 8.680.956,-- € 630.869,68 |

Auch hier resultiert die wesentlich erhöhte Summe im Jahre 2001 aus der Pflicht zur Erstevaluierung (ca. 12 Mio. S [872.074,01 Euro]). Ansonsten fallen analoge Kosten für die Ausbildung, Fortbildung und für die Tätigkeit (Personalaufwand, Zukauf von Leistungen) der Sicherheitsvertrauenspersonen, Sicherheitsfachkräfte und arbeitsmedizinischen Dienste wie beim Land an. Für den gesamten Bereich der Gemeinden im Burgenland wird von einem Bedarf von (geschätzt) 181 Sicherheitsvertrauenspersonen, maximal 2 Sicherheitsfachkräften und 1 Arbeitsmediziner/in ausgegangen. Die Leistungen von Fachkräften und Arbeitsmedizinern werden voraussichtlich von außen zugekauft. In 161 Gemeinden muss mindestens 1 Sicherheitsbeauftragter ernannt werden, in 10 Gemeinden deren zwei.

Bei Übertragung der Aufgaben verschiedener Funktionsträger auf bereits vorhandenes Personal treffen die Gemeinden zusätzlich nur die tatsächlichen **Ausgaben**, die sich wie folgt darstellen:

Ausgaben der Gemeinden

| Jahr: | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 |
|-------|-----------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|
| Summe | S 14.137.489,-- € 1.027.411,39 | S 5.717.705,-- € 415.521,83 | S 5.717.705,-- € 415.521,83 | S 5.656.905,-- € 411.103,32 |

Die **Kosten** der Vollziehung des Bedienstetenschutzgesetzes für die zwei **Gemeindeverbände**, die eigene Dienststellen besitzen (Wasserleitungsverband Nördliches Burgenland, Bgld. Müllverband), wurden wie folgt errechnet:

| Jahr: | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 |
|-------|-------------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|
| Summe | S 1.259.818,-- € 91.554,54 | S 461.229,-- € 33.518,82 | S 461.229,-- € 33.518,82 | S 456.229,-- € 33.155,45 |

Ausgaben der Gemeindeverbände

| Jahr: | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 |
|-------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|
| Summe | S 783.027,-- € 56.904,79 | S 292.770,-- € 21.276,43 | S 292.770,-- € 21.276,43 | S 287.770,-- € 20.913,06 |

B) Besonderer Teil

Zum 1. Hauptstück (Allgemeine Bestimmungen)

Das 1. Hauptstück enthält neben dem Geltungsbereich des Gesetzes jene Begriffsbestimmungen und allgemeinen Anforderungen, die nicht nur für einzelne Bereiche des Bedienstetenschutzes bzw. nicht nur für einzelne Teile dieses Entwurfs von Bedeutung sind, sondern generell gelten. Dieses Hauptstück beinhaltet vor allem die in der Rahmenrichtlinie 89/391 festgelegten allgemeinen Grundsätze für die Verhütung berufsbedingter Gefahren, die Sicherheit und den Gesundheitsschutz, die Ausschaltung von Risiko- und Unfallfaktoren, die Information, die Anhörung und die ausgewogene Beteiligung der Bediensteten sowie ihre Unterweisung.

Die einschlägigen Richtlinien gehen von einem weiten Verständnis des Bedienstetenschutzes und insbesondere 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 des Dienstgebers, 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 Gesundheitsschutzes und der Sicherheit auf Dienststellenebene zukommt, sowie der in den Richtlinien verankerten Verpflichtung des Dienstgebers zur Eigeninitiative und zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Bediensteten.

Zu § 1 (Geltungsbereich)

Abs. 1 entspricht im Wesentlichen dem § 1 des geltenden Landesbedienstetenschutzgesetzes, allerdings mit der (aufgrund der nach den Ausführungen im Allgemeinen Teil gemeinschaftsrechtlich gebotenen) Erweiterung auf Bedienstete der Gemeinden und Gemeindeverbände. Diese Bestimmung enthält eine Abgrenzung des Geltungsbereichs in sachlicher Hinsicht. Unter „dienstlicher Tätigkeit“ ist jede Art von Tätigkeit zu verstehen, die von Bediensteten des Landes, der Gemeinden und der Gemeindeverbände in ihren Dienststellen erbracht wird. Der im bisherigen § 1 Abs. 1 des Landesbedienstetenschutzgesetzes genannte „Schutz der Sittlichkeit“ der Bediensteten entfällt, da der Schutz der Sittlichkeit nunmehr primär Regelungsgegenstand des Landes-Gleichbehandlungsgesetzes (und auch des gerichtlichen Strafrechts) ist.

Abs. 2 entspricht weitestgehend dem § 1 Abs. 3 des geltenden Burgenländischen Landesbedienstetenschutzgesetzes. Die uneingeschränkte Befolgung der Bestimmungen des vorliegenden Entwurfs würde es in vielen Fällen unmöglich machen, bei einem Einsatz oder bei Einsatzübungen (zB der Feuerwehr) oder bei Vorliegen von Ausnahmesituationen, die sofortige Maßnahmen erfordern, die dabei gestellten Aufgaben zu erfüllen. Da auch der Schutz des Lebens und der Gesundheit der Bediensteten dem öffentlichen Interesse entspricht, ist in diesen Fällen eine

Interessenabwägung durchzuführen und das „weitergehende öffentliche Interesse“ festzustellen. Aber selbst bei derartigen Einsätzen soll selbstverständlich die Gesundheit und die Sicherheit der Bediensteten bestmöglich gewährleistet werden.

Zu § 2 (Begriffsbestimmungen)

zu Abs. 1 und 2

Die maßgeblichen EU-Richtlinien stellen primär auf Arbeitsstellen ab. Die in Abs. 1 und 2 enthaltenen Begriffsbestimmungen (Dienststellen und Betriebe) sind im Sinne dieser gemeinschaftsrechtlichen Vorschriften zu verstehen.

Unter *Dienststellen* im Sinne des vorliegenden Entwurfs sind – wie bereits (für den Landesbereich) nach § 2 Abs. 1 des geltenden Burgenländischen Landesbedienstetenschutzgesetzes - die vom Geltungsbereich des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes ausgenommenen Behörden, Ämter und anderen Verwaltungsstellen des Landes, der Gemeinden und der Gemeindeverbände zu verstehen. Entscheidend ist hierbei, dass die Dienststellen diesen Rechtsträgern organisatorisch zuzuordnen sind, jedoch unter Umständen von der eigentlichen Dienststelle nach ihrem Aufgabenbereich und zumeist auch im Hinblick auf ihre örtliche Dislozierung getrennt sind (zB Straßenmeisterei als nachgeordnete Dienststelle des Straßenbauamtes sowie des [eine einheitliche Dienststelle bildenden] Amtes der Landesregierung, Kläranlage als weitere Dienststelle des Gemeindeamtes). Das Gesetz soll beispielsweise auch auf Dienststellen Anwendung finden, deren Bedienstete ausschließlich im Rahmen der mittelbaren Bundesverwaltung und daher funktionell in Bundesbehörden tätig sind. Hingegen sind Betriebe im Sinne des Art. 21 Abs. 2 B-VG auf Grund der verfassungsrechtlichen Kompetenzverteilung vom Anwendungsbereich des Gesetzes auszunehmen. Auf sie ist das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz anzuwenden. Sämtliche anderen in § 2 genannten Organisationseinheiten (Arbeitsstätten, Baustellen, auswärtige Arbeitsstellen und ähnliche) sind im Sinne dieser Definition jeweils – als Organisationseinheit - einer bestimmten Dienststelle zuzuordnen.

zu Abs. 3

In persönlicher Hinsicht soll der Entwurf – wie bereits (für den Landesbereich) nach § 2 Abs. 2 des geltenden Burgenländischen Landesbedienstetenschutzgesetzes - für die Bediensteten des Landes, der Gemeinden und der Gemeindeverbände unabhängig davon gelten, ob es sich um Beamte, Vertragsbedienstete oder Lehrlinge handelt. Auszunehmen sind jedoch die Lehrer für öffentliche Pflichtschulen sowie die auf dem Gebiet des land- und forstwirtschaftlichen Schulwesens oder auf dem Gebiet des land- und forstwirtschaftlichen Erziehungswesens in Schülerheimen tätigen Lehrer und Erzieher, da die Regelung des Dienstrechts und somit auch des Bedienstetenschutzes dieser Bediensteten gemäß Art. 14 und Art. 14a B-VG in die Kompetenz des Bundes fällt.

zu Abs. 4

Die hier enthaltene Definition entspricht Art. 3 lit. c der Jugendarbeitsschutz-Richtlinie 92/85.

zu Abs. 5

Es kann dazu auf die Ausführungen im Allgemeinen Teil verwiesen werden.

zu Abs. 6

Die hier enthaltene Definition orientiert sich – abweichend von § 2 Abs. 3 des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes - an der in Art. 2 der Arbeitsstätten-Richtlinie 89/654 vorgesehenen Begriffsbestimmung.

zu Abs. 7

Diese Definition entspricht im wesentlichen Art. 2 lit. a der Baustellen-Richtlinie 92/57. Abweichend von dieser Begriffsbestimmung wird jedoch auf den – deklarativen – Verweis auf den (nicht erschöpfenden) Anhang I dieser Richtlinie verzichtet. Ebenso wurde keine beispielsweise Aufzählung in der Definition vorgenommen, wie sie etwa § 2 Abs. 3 des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes enthält. Im Zweifelsfall wird der erwähnte Anhang I zur Auslegung der maßgeblichen Begriffe heranzuziehen sein.

zu Abs. 8

Als auswärtige Arbeitsstellen werden zeitlich begrenzte oder ortsveränderliche, vom Land, von Gemeinden oder Gemeindeverbänden eingerichtete oder betriebene Einrichtungen verstanden. Eine weitere Klarstellung dazu wird in § 4 Abs. 1 vorgenommen.

zu Abs. 9

Diese Definition entspricht inhaltlich § 2 Abs. 4 des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes.

zu Abs. 12

Die hier vorgesehene Definition orientiert sich an den einschlägigen, in der Arbeitsmittel-Richtlinie 89/655 enthaltenen Begriffsbestimmungen.

zu Abs. 13

Die hier vorgesehene Definition orientiert sich an der Begriffsbestimmung der Arbeitsstoffe-Rahmenrichtlinie 80/1107.

zu Abs. 14

Diese Definition entspricht weitestgehend Art. 3 lit. d der Rahmenrichtlinie 89/391.

zu Abs. 15

Abweichend von § 2 Abs. 8 des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes orientiert sich die Umschreibung des Begriffes „Stand der Technik“ an § 71a der Gewerbeordnung 1994, zumal es nicht zweckmäßig ist, Verfahren, Einrichtungen und Betriebsweisen vorzuschreiben, deren Funktionstüchtigkeit nicht erwiesen ist.

Zu § 3 (Allgemeine Pflichten des Dienstgebers)

Abs. 1 entspricht Art. 5 Abs. 1 und Art. 6 Abs. 1 der Rahmenrichtlinie 89/391 und verankert den allgemein anerkannten Grundsatz, dass der Dienstgeber für den Schutz seiner Bediensteten zu sorgen hat (eine inhaltlich vergleichbare Regelung ist

in § 3 Abs. 1 des geltenden Burgenländischen Landesbedienstetenschutzgesetzes enthalten). Die Regelung über die Kosten entspricht Art. 6 Abs. 5 dieser Richtlinie.

Abs. 2 verpflichtet den Dienstgeber sich über den neuesten Stand der Technik und der wissenschaftlichen Erkenntnisse auf dem Gebiet der Arbeitsgestaltung zu informieren. Dies entspricht der Vorgabe der Rahmenrichtlinie 89/391. Zu den einschlägigen wissenschaftlichen 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 Rahmenrichtlinie 89/391 (s. dazu auch die Erläuterungen zu § 14 Abs. 6).

Abs. 5 sieht vor, dass – unbeschadet der Bestimmungen des 8. Hauptstücks - ein geeigneter Bediensteter mit der Überwachung der Einhaltung der notwendigen Schutzmaßnahmen zu betrauen ist, wenn der Dienststellenleiter nicht selbst anwesend sein kann.

Abs. 6 dient der Umsetzung der Kennzeichnungs-Richtlinie 92/58.

Zu § 4 (Koordination)

Abs. 1 regelt die Koordination und Information bei Beschäftigung von Dienst-(Arbeit-)nehmern, die nicht in einem Dienstverhältnis zum Land stehen (zB bei betriebsfremden Reinigungskräften, Service- und Wartungspersonal, Bewachungspersonal) zwischen deren Dienst-(Arbeit-)geber und dem nach dem vorliegenden Entwurf maßgeblichen Dienstgeber. In diesem Zusammenhang wird klargestellt, dass der Begriff der „auswärtigen Arbeitsstelle“ (vgl. § 2 Abs.8) sich nur auf solche auswärtigen Arbeitsstellen erstreckt, die vom Land, von Gemeinden oder Gemeindeverbänden betrieben werden. Diese Bestimmung entspricht Art. 12 Abs. 2 der Rahmenrichtlinie 89/391 (Zusammenarbeit, Koordination, Information).

Abs. 2 enthält Verpflichtungen des Dienstgebers bei der Beschäftigung von Arbeitnehmern, die nicht Bedienstete des Landes (einer Gemeinde, eines

Gemeindeverbandes) sind, in Arbeitsstätten. Diese Regelung gilt nicht für auswärtige Arbeitsstellen; im einzelnen gilt folgendes:

Z 1 regelt die Information und Unterweisung der nicht beim Land (einer Gemeinde, einem Gemeindeverband) 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 Dienststellen nicht ausreichend vertraut sind. Die Informations- und Unterweisungspflicht für betriebsfremde Arbeitnehmer ist jedoch auf die in der Arbeitsstätte bestehenden Gefahren beschränkt, weil der Dienstgeber nur insoweit verpflichtet werden kann, als es sich um der eigenen Sphäre zuzuordnende Gefahren handelt.

Z 2 entspricht Art. 10 Abs. 2 der Rahmenrichtlinie 89/391, wonach die Arbeitgeber der hinzugezogenen Unternehmen angemessene Informationen erhalten müssen, die für die betreffenden Dienstnehmer bestimmt sind. Diese Bestimmung enthält ferner die Verpflichtung ergänzend zur Informationsverpflichtung nach Abs. 1 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, da einerseits zu den notwendigen Schutzmaßnahmen auch konkrete Vorkehrungen in der Dienststelle gehören, die von den Dienst-(Arbeit-)gebern der hinzugezogenen Dienst-(Arbeit-)nehmer 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 und daher auch nicht alleine die notwendigen Schutzmaßnahmen treffen können. Ein wirksamer Schutz der hinzugezogenen Dienstnehmer kann daher nur im Zusammenwirken der Beteiligten gewährleistet werden.

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

Zu § 5 (Grundsätze der Gefahrenverhütung)

Diese Regelung entspricht Art. 6 Abs. 2 der Rahmenrichtlinie 89/391. Nähere Bestimmungen zu den Grundsätzen der Gefahrenverhütung für bestimmte Bereiche

werden in den entsprechenden Hauptstücken des vorliegenden Entwurfs getroffen. Die Grundsätze der Gefahrenverhütung sind einerseits vom Dienstgeber zu berücksichtigen, zB bei der Festlegung von Schutzmaßnahmen, andererseits bei der Erlassung von einschlägigen Durchführungsverordnungen.

Zu § 6 (Information der Bediensteten über Gefahren und deren Verhütung)

Diese Bestimmung entspricht im wesentlichen § 12 des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes mit der Ausnahme dessen Abs. 4 (Information in der Muttersprache). Diese Bestimmung wird nicht aufgenommen, da gemäß § 4 Abs. 2 des Burgenländischen Landesbeamten-Dienstrechtsgesetzes, LGBl.Nr. 17/1998, ein Ernennungserfordernis die Beherrschung der deutschen Sprache in Wort und Schrift ist. Das gleiche Erfordernis ergibt sich aus § 2 des Landesvertragsbedienstetengesetzes 1985, LGBl. Nr. 49, idgF, iVm § 3 Abs. 1a des Vertragsbedienstetengesetzes (des Bundes) 1948.

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 EU-Richtlinien wird im vorliegenden Entwurf zwischen „Information“ (in den Richtlinien wird der Begriff „Unterrichtung“ verwendet) und „Unterweisung“ unterschieden. Während die Unterweisung vor allem verhaltensbezogene Anweisungen enthält 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 gewissen Angelegenheiten kann durch eine Information und Beteiligung der Personalvertretung ersetzt werden. In bestimmten Angelegenheiten ist hingegen jedenfalls eine Information der einzelnen Bediensteten erforderlich. Es handelt sich dabei 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 Dienstnehmer vor; zum Teil kann nach den innerstaatlichen Rechtsvorschriften diese Information durch eine Information der Dienstnehmersvertreter 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 darauf zu achten sein, dass einzelne Richtlinien auf jeden Fall – unabhängig vom Bestehen einer Personalvertretung – die Information der einzelnen Dienstnehmer verlangen.

Abs. 1 entspricht der Rahmenrichtlinie 89/391, insbesondere Art. 10, und enthält die grundsätzliche Verpflichtung des Dienstgebers für eine ausreichende Information der Dienstnehmer zu sorgen.

Abs. 2 stellt klar, dass eine einmalige Information der Bediensteten, zB vor Aufnahme der Tätigkeit, nicht ausreicht, sondern zur Gewährleistung der Gesundheitsschutzes und der Sicherheit 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 Rahmenrichtlinie 89/391.

Abs. 4 legt fest, dass die zur Verfügung gestellten Informationen in verständlicher Form zu erfolgen haben (zur zu verwendenden Sprache s. die obigen Ausführungen).

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 Gesundheitsschutzes und der Sicherheit darstellen.

Abs. 6 schafft im Sinne der obigen Ausführungen 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 ausreicht, ist unter Bedachtnahme auf die oben angeführten Bestimmungen der Richtlinien in den Durchführungsverordnungen bei den einzelnen Informationspflichten festzulegen.

Zu § 7 (Beteiligung der Personalvertretung und der Bediensteten)

In Anlehnung an die Rahmenrichtlinie 89/391 enthält dieser Paragraph eine allgemeine und umfassende Umschreibung der den Dienstgeber in Bedienstetenschutzangelegenheiten treffenden Beteiligungspflichten, mit denen auch die Detailvorschriften der Richtlinie miterfasst werden sollen.

Schon derzeit sieht das Burgenländische Landes-Personalvertretungsgesetz, LGBI.Nr. 17/1980, idgF, Mitwirkungsbefugnisse der Personalvertretung in

Bedienstetenschutzangelegenheiten vor. In diesem Sinne normiert § 2 Abs. 1 leg.cit., dass die Personalvertretung nach Maßgabe der Bestimmungen dieses Gesetzes insbesondere berufen ist die beruflichen, sozialen und gesundheitlichen Interessen der Bediensteten zu wahren und zu fördern. Durch die vorliegenden Regelungen erfolgt eine Präzisierung dieser allgemeinen Bestimmungen im Hinblick auf die maßgeblichen gemeinschaftsrechtlichen Vorschriften; aus Gründen der Übersichtlichkeit des vorliegenden Entwurfs ist es nicht zu umgehen, dass damit im Ergebnis insoweit eine *lex fugitiva* zum Landes-Personalvertretungsgesetz geschaffen wird.

Die im Entwurf vorgesehenen Regelungen präzisieren in Abs. 1 und 2 die Beteiligungsrechte der Personalvertretung in Fragen des Bedienstetenschutzes. Die allgemeinen gesetzlich vorgesehenen Informations-, Interventions- und Beratungsrechte der Personalvertretung bleiben unberührt. Die gemeinschaftsrechtlichen Vorgaben für konkrete Rechte der Personalvertretung ergeben sich insbesondere aus Art. 6 Abs. 3 lit. c der Rahmenrichtlinie 89/391 (Abs. 1 Z 1 des vorliegenden Entwurfs), Art. 8 der Richtlinie 89/656 (Abs. 1 Z 2 des Entwurfs), Art. 11 Abs. 2 lit. c und e der Rahmenrichtlinie 89/391 (Abs. 1 Z 3 und Abs. 2 Z 1 des Entwurfs) sowie aus mehreren Einzelrichtlinien.

Die Beteiligung der Organe der Bediensteten bei der Bestellung von Arbeitsmedizinern, Sicherheitsfachkräften und den für die Erste Hilfe, die Brandbekämpfung sowie die Evakuierung zuständigen Bediensteten (Abs. 3) ist in der Rahmenrichtlinie 89/391 nicht ausdrücklich vorgesehen; eine Einbindung der Personalvertretung erscheint jedoch zweckmäßig.

Abs. 4 und 5 regeln die (unmittelbare) Anhörung der einzelnen Bediensteten entsprechend Art. 11 Abs. 1 der Rahmenrichtlinie 89/391 (zur in Abs. 4 vorgesehenen Subsidiarität dieser den einzelnen Bediensteten zustehenden Rechte s. die allgemeinen Ausführungen in den Erläuterungen zu § 9 des vorliegenden Entwurfs). Die Rechte nach Abs. 5 stehen unter keinem Subsidiaritätsvorbehalt und kommen den einzelnen Bediensteten jedenfalls zu. Besondere Vorschriften über die (subsidiäre) Beteiligung und den Zugang zu Unterlagen enthalten auch Art. 6 Abs. 3 lit. b der Rahmenrichtlinie 89/391 und 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 sowie Art. 14), 90/394 (Art. 13), 90/679 (Art. 12) und 92/58 (Art. 8).

Zu § 8 (Unterweisung der Bediensteten)

Eine ausreichende und verständliche Unterweisung stellt ebenso wie die Information der Bediensteten eine wesentliche Grundlage für den Schutz der Gesundheit und der Sicherheit 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, s. weiters Art. 1 der Richtlinie 88/364.

Der vorliegende Paragraf entspricht im wesentlichen § 14 des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes. Ausgenommen davon ist der Einleitungssatz des Abs. 2, der sich am Wortlaut der Rahmenrichtlinie 89/391 orientiert. In den Abs. 4 und 5 entfällt (aus den zu § 6 angeführten Gründen) der Hinweis auf die Unterweisung in der Muttersprache.

Der vorliegenden Bestimmungen enthalten die allgemeinen Grundsätze betreffend die Unterweisung im Sinne der Rahmenrichtlinie; konkrete Durchführungsbestimmungen unter Berücksichtigung der Einzelrichtlinien sollen durch Verordnung getroffen werden.

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

Abs. 3 entspricht Art. 12 Abs. 1 der Rahmenrichtlinie 89/391, der verlangt, dass die Unterweisung des Arbeitnehmers „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 Betriebsstörungen Bedacht zu nehmen ist, insbesondere im Hinblick auf die in § 3 Abs. 4 vorgesehenen Pflichten des Dienstgebers und die in § 14 Abs. 6 enthaltenen Pflichten der Bediensteten.

Abs. 4 verankert den allgemein anerkannten Grundsatz, dass die Unterweisung dem Erfahrungsstand der Bediensteten angepasst und in verständlicher Form erfolgen muss.

Abs. 5 entspricht Art. 12 Abs. 1 der Rahmenrichtlinie 89/391.

Zu § 9 (Bestellung von Sicherheitsvertrauenspersonen)

Die Rahmenrichtlinie 89/391 sieht „Arbeitnehmersvertreter 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 Gesundheitsschutzes und der Sicherheit 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 „Arbeitnehmersvertretern mit besonderer Funktion“ oder den Arbeitnehmern selbst zustehen. Soweit also keine „Arbeitnehmersvertreter 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 Bediensteten vorzusehen.

Da eine entsprechende Mitwirkung und Beteiligung aller Bediensteten in der Praxis bei größeren Dienststellen (Arbeitsstätten) nicht zweckmäßig ist, werden als „Dienstnehmersvertreter mit besonderer Funktion“ im Sinne der genannten Richtlinie *Sicherheitsvertrauenspersonen* vorgesehen (Abs. 1). Die Mindestanzahl der Sicherheitsvertrauenspersonen soll durch Verordnung geregelt werden (s. § 17 Z 4).

Abs. 2 enthält das Erfordernis der ausreichenden persönlichen und fachlichen Befähigung für die Ausübung der Tätigkeit als Sicherheitsvertrauensperson und damit korrespondierend die Verpflichtung des Dienstgebers den betreffenden Personen die Erlangung und Erweiterung der entsprechenden Fachkenntnisse zu ermöglichen. Als Standard für die fachliche Befähigung der Sicherheitsvertrauenspersonen und für deren Ausbildungsbedarf werden bereits bestehende Rechtsvorschriften, die diese Erfordernisse regeln, heranzuziehen sein, z.B. die SVP-VO, BGBl. Nr. 172/1996.

Da die Tätigkeit der Sicherheitsvertrauenspersonen sachlich eng mit der der Personalvertretung verbunden ist (s. insbesondere § 10 Abs. 1 Z 2 und 3 des vorliegenden Entwurfs), wird der Dienstgeber vor Bestellung der Sicherheitsvertrauenspersonen in Abs. 3 zur Einholung eines entsprechenden Vorschlags des zuständigen Personalvertretungsorgans verpflichtet.

Abs. 4 erlaubt besondere Verfügungen des Dienstgebers hinsichtlich des Wirkungsbereiches von Sicherheitsvertrauenspersonen, falls solche Maßnahmen aus organisatorischen, räumlichen und/oder dienstlichen Gegebenheiten zweckmäßig sind.

In Abs. 5 werden Regelungen über die Funktionsdauer der Sicherheitsvertrauenspersonen und deren allfällige vorzeitige Beendigung getroffen.

Abs. 6 verpflichtet den Dienstgeber Land zur Bekanntgabe von bestimmten Daten der Sicherheitsvertrauenspersonen an die Bedienstetenschutzkommission.

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.

Abs. 8 stellt klar, dass die Bestellung von Sicherheitsvertrauenspersonen nicht die Verantwortlichkeit des Dienstgebers im Bereich des Bedienstetenschutzes einschränken und dass diese Verantwortlichkeit nicht auf

Sicherheitsvertrauenspersonen übertragen werden kann. Dazu kann im Übrigen auf Art. 5 Abs. 3 der Rahmenrichtlinie 89/391 verwiesen werden.

Zu § 10 (Rechte und Pflichten der Sicherheitsvertrauenspersonen)

Zu Abs. 1 ist auf Art. 3 lit. c der Rahmenrichtlinie 89/391 und - insbesondere zu den Aufgaben der Sicherheitsvertrauenspersonen - auf Art. 6, Art. 10 Abs. 3, Art. 11 Abs. 2 und 3 sowie Art. 12 Abs. 6 dieser Richtlinie zu verweisen.

Abs. 2 enthält eine Verfassungsbestimmung, der zufolge für Sicherheitsvertrauenspersonen bei Ausübung ihrer Aufgaben Weisungsfreiheit besteht. Diese Formulierung orientiert sich grundsätzlich an § 24 Abs. 1 erster Satz des Burgenländischen Landes-Personalvertretungsgesetzes, LGBl.Nr. 17/1980, idgF. Da – anders als im Bereich des Personalvertretungsrechts – das in Art. 20 Abs. 1 B-VG verankerte Weisungsrecht des Dienstgebers in dienstlichen Belangen durch den Aufgabenbereich der Sicherheitsbeauftragten berührt erscheint und keine bei der Erlassung des B-VG vorgefundene Ausnahme von der Weisungsgebundenheit besteht, ist eine Verfassungsbestimmung erforderlich.

Zu den Abs. 3 bis 5 wird auf Art. 6, Art. 10 Abs. 3, Art. 11 Abs. 2 und 3 sowie 12 Abs. 6 der Rahmenrichtlinie 89/391 verwiesen.

Zu § 11 (Ermittlung und Beurteilung von Gefahren; Festlegung von Maßnahmen)

Diese Regelungen stellen für den Bereich des Bedienstetenschutzes eine grundlegende Neuerung gegenüber dem geltenden Recht dar. Die Verpflichtung zur Ermittlung und Beurteilung der Gefahren soll mithin erst schrittweise verwirklicht werden (s. § 106 des vorliegenden Entwurfs).

Die hier vorgesehenen Bestimmungen entsprechen § 4 des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes.

Abs. 1 regelt die allgemeine Evaluierungspflicht entsprechend Art. 6 Abs. 3 der Rahmenrichtlinie 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 und 90/679). In der Richtlinie 90/270 (Bildschirmarbeit) ist zB folgendes 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 und 83/477) sowie die Lärmrichtlinie 86/188. Besondere Regelungen für die Ermittlung und Beurteilung von Gefahren sind im 3., 4. und 6. Hauptstück des vorliegenden Entwurfes enthalten.

Abs. 2 dient der Umsetzung des Art. 9 Abs. 1 der Rahmenrichtlinie 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 Dienstnehmergruppen 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 oder Arbeitsvorgänge für die Beschäftigung von Schwangeren oder Jugendlichen eignen.

Die zur Umsetzung der Richtlinie 92/85 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Gesundheitsschutzes und der Sicherheit von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz erforderlichen besonderen Regelungen über die Evaluierung betreffend schwangere Bedienstete, Wöchnerinnen und stillende Bedienstete sind in den maßgeblichen Dienstrechtsgesetzen des Landes zu treffen.

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 Rahmenrichtlinie 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 Rahmenrichtlinie 89/391.

Abs. 4 und 5 verpflichten zur Überprüfung und Aktualisierung der Ermittlung und Beurteilung sowie der Festlegung der Schutzmaßnahmen, zB nach Unfällen oder bei Änderungen, Einführungen neuer Arbeitsmittel, etc.

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 Rahmenrichtlinie 89/391 hinzuweisen: „Der Arbeitgeber muß darauf achten, dass diese Maßnahmen den sich ändernden Gegebenheiten angepaßt werden und muß die Verbesserung der bestehenden Arbeitsbedingungen anstreben.“

Nach Abs. 6 steht es dem Dienstgeber frei die Ermittlung und Beurteilung der Gefahren und die Festlegung der Maßnahmen selbst vorzunehmen - sofern er über die notwendige Fachkunde verfügt - oder aber auch die Mitglieder der Präventivdienste bzw. geeignete Fachleute damit zu beauftragen.

Zu § 12 (Gesundheitsschutz- und Sicherheitsschutzdokumente)

Die Ermittlung und Beurteilung der Gefahren und die Festlegung von Maßnahmen zur Gefahrenverhütung sind zu dokumentieren. Die Rahmenrichtlinie 89/391 spricht im Zusammenhang mit der Ermittlung und Beurteilung sowie der Festlegung von Schutzmaßnahmen von „Dokumenten“. Nach Art. 10 Abs. 3 dieser Richtlinie haben die Arbeitgeber geeignete Maßnahmen zu treffen, damit die „Arbeitnehmer mit besonderer Funktion“ (das sind nach dem vorliegenden Entwurf die den Präventivdienst ausübenden Personen, sofern sie Bedienstete sind) oder die „Arbeitnehmersvertreter mit besonderer Funktion“ (das sind nach dem vorliegenden

Entwurf die Sicherheitsvertrauenspersonen) zu diesen Dokumenten Zugang haben (s. dazu auch die Erläuterungen zu § 10).

Nach Art. 9 Abs. 2 der Rahmenrichtlinie 89/391 haben die Mitgliedsstaaten 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 mittels Durchführungsverordnung zu erlassen (s. § 17). Dabei wird auf besondere Regelungen in den Einzelrichtlinien Bedacht zu nehmen sein.

Zu § 13 (Einsatz der Bediensteten)

Die hier enthaltenen Bestimmungen entsprechen Art. 6 Abs. 3 lit. b und d der Rahmenrichtlinie 89/391, berücksichtigen Anhang I Z 20 und Anhang II Z 15 der Richtlinie 89/654, wonach Arbeitsstätten gegebenenfalls behindertengerecht zu gestalten sind, und auch Art. 1 Abs. 3 der Jugendarbeitsschutz-Richtlinie 94/33. Die nähere Ausgestaltung des Jugendarbeitsschutzes soll durch Verordnung der Landesregierung aufgrund § 17 erfolgen (s. auch die Erläuterungen dazu).

Abs. 3 berücksichtigt die besonderen Bestimmungen für Nacht- und Schichtarbeiten gemäß Art. 12 der Richtlinie 93/104. Entsprechende Ausführungsregelungen im Sinne dieser Richtlinie sollen durch Verordnung der Landesregierung (s. § 17 und die Erläuterungen dazu) getroffen werden.

Zu § 14 (Pflichten der Bediensteten)

Abs. 1 bis 5 entsprechen Art. 13 der Rahmenrichtlinie 89/391; weiters ist auf Art. 10 Abs. 2 der Richtlinie 90/679 zu verweisen.

Abs. 6 entspricht Art. 8 Abs. 3 und 5 der Rahmenrichtlinie 89/391. Es ist in diesem Zusammenhang darauf hinzuweisen, dass gemäß § 3 Abs. 4 und 5 des vorliegenden

Entwurfs der Dienstgeber für Gefahrensituationen vorzusorgen hat. 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;
- den Bediensteten 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 der Rahmenrichtlinie 89/391.

Abs. 8 entspricht Art. 5 Abs. 3 der Rahmenrichtlinie 89/391.

Zu § 15 (Aufzeichnungen und Berichte über Dienstunfälle)

Diese Regelungen entsprechen Art. 9 Abs. 1 lit. c und d der Rahmenrichtlinie 89/391 mit der Maßgabe, dass bei der Aufzeichnungspflicht auch bestimmte „Beinahe-Unfälle“ (Abs. 1 Z 3) erfasst werden, sofern sie von Bediensteten gemeldet werden.

Der Aufzeichnungspflicht über Dienstunfälle kann auch durch die Aufbewahrung eines Durchschlags der an den Unfallversicherungsträger erstatteten Meldung entsprochen werden. Diese Aufzeichnungen werden von den Dienststellenleitern zu führen sein. Gleiches gilt für die auf Verlangen der Bedienstetenschutzkommission gemäß Abs. 3 zu erstellenden Berichte über Dienstunfälle. Diese Regelung zielt nicht auf allgemeine Berichte über das Unfallgeschehen ab, sondern auf einen Bericht zu einem konkreten Unfall, wenn zB aufgrund der Unfallmeldung der Ablauf und/oder die Ursache des Unfalls sowie die getroffenen oder zu treffenden Maßnahmen nicht klar sind.

Zu § 16 (Instandhaltung, Reinigung und Prüfung)

Diese Bestimmungen entsprechen Art. 6 der Richtlinie 89/654 sowie Art. 6 Z 4 der Richtlinie 83/477.

Zu § 17 (Verordnungen)

In dieser Bestimmung sind jene Regelungen des 1. Hauptstücks aufgezählt, zu denen – insbesondere im Hinblick auf die in den Erläuterungen zu den einzelnen Bestimmungen genannten Richtlinien - jedenfalls eine Konkretisierung durch Verordnung erforderlich ist.

Dass darüber hinaus auch zur Durchführung *anderer* Regelungen dieses Entwurfs Verordnungen durch die Landesregierung erlassen werden können bzw. zu erlassen sind, ergibt sich aus Art. 18 Abs. 2 B-VG und bedarf keiner zusätzlichen ausdrücklichen Ermächtigung durch den Landesgesetzgeber. Selbstverständlich steht es dem Ordnungsgeber im übrigen frei aus Gründen der systematischen Übersichtlichkeit verschiedene Bereiche, die in unterschiedlichen Einzelermächtigungen dieses Entwurfs angesprochen sind, zusammengefasst in jeweils *einem* Verordnungstext zu regeln.

Hinsichtlich der Maßnahmen für den Nacht- Schicht- und Wechseldienst (Z 2) ist auf Art. 9 Abs. 1 lit. b der Richtlinie 93/104 zu verweisen.

Zu beachten ist ferner im besonderen, dass zur Durchführung der Bestimmungen dieses Hauptstücks für Jugendliche (Z 3) besondere Beschäftigungsverbote und -beschränkungen zu erlassen sein werden (s. Art. 6, 7 und 9 der Jugendarbeitsschutz-Richtlinie 94/33).

Vorbemerkung zu den Hauptstücken 2 bis 5

§ 4 Abs. 1 des geltenden Burgenländischen Landesbedienstetenschutzgesetzes, LGBl.Nr. 21/1987, idgF, normiert (mit der geringfügigen Ausnahme des Abs. 2) die

sinngemäße Anwendung bestimmter Regelungen des Arbeitnehmerschutzgesetzes, BGBl.Nr. 234/1972, idF BGBl.Nr. 544/1982, über die Bestimmungen dieses Bundesgesetzes. Es handelt sich dabei um Normierungen über

- *die Arbeitsräume sowie sonstigen Betriebsräume und Arbeitsstellen*
- *die Ausgänge und Verkehrswege*
- *die Betriebseinrichtungen, sonstigen mechanischen Einrichtungen und Betriebsmittel*
- *die Arbeitsvorgänge und Arbeitsverfahren*
- *die Arbeitsplätze und Lagerungen*
- *den Verkehr in den Betrieben*
- *die gesundheitliche Eignung der Bediensteten*
- *die Unterweisung der Bediensteten*
- *die Verwendung jugendlicher, weiblicher und besonders schutzbedürftiger Bediensteter*
- *die Schutzausrüstung und Arbeitskleidung*
- *die Brandschutzmaßnahmen*
- *die Vorsorge für Erste-Hilfe-Leistung*
- *das Trinkwasser*
- *die Waschgelegenheiten, Aborte und Umkleieräume*
- *den Aufenthalt während der Arbeitspausen*
- *die Wohnräume und Unterkünfte*
- *die Instandhaltung, Prüfung und Reinigung der Räume und Einrichtungen sowie*
- *die Pflichten der Bediensteten*

Soweit diese Bereiche im vorliegenden Entwurf nicht ohnehin bereits im 1. Hauptstück neu geregelt werden, erscheint es aus Sicht der Benutzer dieses künftigen Landesgesetzes nicht sinnvoll, einen bloßen Verweis auf bundesrechtliche Vorschriften vorzunehmen, der noch dazu die Normierung mehrerer für den Bereich des Burgenlandes erforderlicher abweichender Regelungen notwendig machen würde, die zu einer kasuistischen Zersplitterung des Rechtsstoffes führte. Es erscheint vielmehr zielführend die entsprechenden Vorschriften des nunmehr geltenden ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes ausdrücklich in den vorliegenden Entwurf zu inkorporieren. Dies gilt umso mehr, als der Verweis auf (im übrigen nicht mehr geltende) Bestimmungen des Arbeitnehmerschutzgesetzes im Hinblick auf die

bereits dargestellten gemeinschaftsrechtlichen Erfordernisse zum Teil ohnehin bereits überholt ist.

Zum 2. Hauptstück (Arbeitsstätten und Baustellen)

Das 2. Hauptstück fasst jene Anforderungen zusammen, die nur für die Beschäftigung von Bediensteten in Arbeitsstätten maßgeblich sind, während die übrigen Hauptstücke grundsätzlich sowohl in als auch außerhalb von Arbeitsstätten in gleicher Weise gelten, weil sie insbesondere auf bestimmte Arbeitsstoffe, Arbeitsmittel oder Arbeitsverfahren abstellen.

Dieses Hauptstück 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..

Dieses Hauptstück 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 entsprechende Verordnungsregelungen der Landesregierung erfolgen.

Diese Richtlinie 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 Anhangs I übereinstimmen.

Es besteht zwar keine Notwendigkeit im 2. Hauptstück zwischen „alten“ und „neuen“ Arbeitsstätten zu unterscheiden. Im Übergangsrecht (s. § 107 des vorliegenden Entwurfs) sind jedoch bestimmte Maßnahmen zu treffen, um den Erfordernissen der Anhänge I und II der Richtlinie Rechnung zu tragen.

Entsprechend den Grundsätzen der Richtlinie 89/654 wird in inhaltlicher Hinsicht zwischen Arbeitsstätten in Gebäuden und Arbeitsstätten im Freien unterschieden (s. zur Begriffsbestimmung betreffend Arbeitsstätten allgemein § 2 Abs. 6 des vorliegenden Entwurfs). Bei den Regelungen über Arbeitsstätten in Gebäuden wird wiederum zwischen Arbeitsräumen und sonstigen Betriebsräumen (s. dazu die Begriffsbestimmungen in § 2 Abs. 10 und 11) unterschieden (zum Begriff „Baustellen“ s. die Definition in § 2 Abs. 7). Jene arbeitsplatzbezogenen Regelungen der Richtlinie 89/654, die auch außerhalb der Arbeitsstätten bzw. im Freien gelten müssen, werden im 6. Hauptstück (Arbeitsvorgänge und Arbeitsplätze) umgesetzt.

Zu § 18 (Allgemeine Bestimmungen über Arbeitsstätten und Baustellen)

Diese Bestimmung gilt für Arbeitsstätten in Gebäuden und im Freien sowie für Baustellen.

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 durch Verordnung geregelt werden.

Abs. 3 (elektrische Anlagen) entspricht Anhang I Z 3 und Anhang II Z 3 der Richtlinie 89/654.

Abs. 5 regelt die Sicherheitsbeleuchtung entsprechend Anhang I Z 4.7 und Z 8.3 sowie Anhang II Z 4.7 und Z 8.2 der Richtlinie 89/654.

Gemäß Abs. 6 sind die Bestimmungen dieses Paragraphen auch für Baustellen anzuwenden. Für Baustellen gilt – gemäß deren Art. 1 – nicht die Richtlinie 89/654, sondern die Richtlinie 92/57, deren Anforderungen jedoch weitgehend dem Anhang I

der Richtlinie 89/ 654 entsprechen, sodass die Regelungen des 2. Hauptstücks zweckmäßigerweise auch Baustellen erfassen.

Zu § 19 (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.

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 Z 4.5 der Richtlinie 89/654.

Abs. 5 entspricht Anhang I Z 20 und Anhang II Z 15 der Richtlinie 89/654. Diese Bestimmungen sehen wörtlich folgendes 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 vorliegenden Entwurf gebrauchten Termini angepasst. Von dieser Regelung bleiben die landesrechtlich vorgesehenen baurechtlichen Erfordernisse nach den Bestimmungen des Burgenländischen Baugesetzes 1997, LGBl.Nr. 10/1998, im Zusammenhang mit den einschlägigen Regelungen der Bauverordnung, LGBl.Nr. 11/1998, unberührt.

Zu § 20 (Arbeitsräume)

In Übereinstimmung mit der Richtlinie 89/654 wird zwischen Arbeitsräumen (s. § 2 Abs. 10) und sonstigen Betriebsräumen (s. § 2 Abs. 11) unterschieden, wobei für Arbeitsräume strengere Regelungen gelten sollen.

Abs. 1 sieht vor, dass Arbeitsräume für den Aufenthalt der jeweiligen Bediensteten geeignet sein und unter Berücksichtigung der Arbeitsvorgänge und

Arbeitsbedingungen den Erfordernissen des Schutzes der Gesundheit (der Schutz des *Lebens* ist mit diesem Gebot des Schutzes der Gesundheit im übrigen schon aus Grund eines Größenschlusses von dieser Regelung gewährleistet) und der Sicherheit der Bediensteten entsprechen müssen.

Abs. 2 betreffend Atemluft und raumklimatische Verhältnisse entspricht Anhang I Z 6.1 und 7.1 sowie Anhang II Z 6 und 7.1 der Richtlinie 89/654.

Abs. 3 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. 4 entspricht Anhang I Z 15.1 der Richtlinie 89/654. Für die Bewegungsfläche am Arbeitsplatz sind im 6. Hauptstück des vorliegenden Entwurfs Regelungen vorgesehen.

Abs. 5 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 die Sichtverbindung Bedacht zu nehmen ist. Es ist jedoch auch auf die Zweckbestimmung der Räume, die ihrer natürlichen Belichtung entgegenstehen kann, zu achten.

Abs. 6 betreffend eine allfällig erforderliche künstliche Beleuchtung während der Arbeitszeit entspricht Anhang I Z 8.1 und Anhang II Z 8.1 der Richtlinie 89/654.

Abs. 7 betreffend Erfordernisse an Fußböden entspricht Anhang I Z 9.1 der Richtlinie 89/654.

Im Zusammenhang mit den Anforderungen an Arbeitsräume wird auf die in § 99 des vorliegenden Entwurfs vorgesehenen Regelungen über Ausnahmen (generell durch Verordnung oder im Einzelfall) hingewiesen, die eine flexible und sachgerechte Regelung ermöglichen.

Zu § 21 (Sonstige Betriebsräume)

Für sonstige Betriebsräume werden weniger strenge Anforderungen vorgesehen als für Arbeitsräume (s. dazu auch die allgemeinen Ausführungen in den Erläuterungen zu § 20).

Zu § 22 (Arbeitsstätten im Freien und Baustellen)

Entsprechend Anhang I Z 21 sowie Anhang II Z 16 und 17 der Richtlinie 89/654 werden Sonderregelungen für Arbeitsstätten im Freien (hinsichtlich der Baustellen s. die Erläuterungen zu § 18 Abs. 6) getroffen.

Zu § 23 (Brand- und Explosionsschutz)

Abs. 1 und 2 entsprechen Art. 8 der Rahmenrichtlinie 89/391.

Abs. 4 erster Satz entspricht Art. 8 Abs. 2 der Rahmenrichtlinie 89/391. Diese Richtlinie schreibt die Bestellung von Personen, die für die Brandbekämpfung und die Evakuierung zuständig sind, nicht nur für Arbeitsstätten mit besonderen Gefahren vor.

Abs. 5 regelt die Aufstellung einer Brandschutzgruppe, die unter bestimmten Voraussetzungen erforderlich sein kann.

Die in Abs. 8 angeführten Kriterien entsprechen Art. 8 Abs. 1 der Rahmenrichtlinie 89/391 sowie Anhang I Z 5.1 und Anhang II Z 5.1 der Richtlinie 89/654.

Zu § 24 (Erste Hilfe)

Diese Bestimmungen entsprechen Art. 8 Abs. 1 und 2 der Rahmenrichtlinie 89/391 sowie Anhang I Z 19 und Anhang II Z 1 der Richtlinie 89/654. Besondere Regelungen für die Erste Hilfe sieht Art. 8 Abs. 1 lit. c der Richtlinie 90/679 vor.

Zu den Sanitätsräumen (Abs. 4) ist zu bemerken, 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 Sanitätsräumen in Arbeitsstätten vor, bei denen dies wegen der besonderen Verhältnisse (Gefährlichkeit der Tätigkeiten, Unfallhäufigkeit) geboten erscheint; dies unabhängig von der Beschäftigtenzahl.

Zu Abs. 6 ist auf die Erläuterungen zu § 18 Abs. 6 zu verweisen.

Zu § 25 (Sanitäre Vorkehrungen in Arbeitsstätten)

Abs. 1 bis 7 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.

Abs. 9 regelt gemeinsame sanitäre Einrichtungen für Arbeitnehmer anderer Arbeitgeber und Bediensteten. Solche gemeinsamen Einrichtungen können durchaus im Interesse des Bedienstetenschutzes liegen, falls diese Einrichtungen in der Nähe der Arbeitsplätze liegen und bei der Anzahl, der Bemessung, der Trennung nach Geschlecht usw. die Gesamtzahl der Bediensteten zugrundegelegt wird.

Zu § 26 (Sozialeinrichtungen in Arbeitsstätten)

Diese Bestimmungen entsprechen Anhang I Z 16 und Anhang II Z 11 der Richtlinie 89/654.

Zu § 27 (Sanitäre Vorkehrungen und Sozialeinrichtungen auf Baustellen)

Damit werden die entsprechenden Bestimmungen der Richtlinie 92/57 umgesetzt.

Zu § 28 (Nichtraucherschutz)

Die Richtlinie 89/654 regelt den Nichtraucherschutz nur für Pausenräume und Bereitschaftsräume (Anhang I Z 6.3 und 16.4 sowie Anhang II Z 11.3). Die in diesem Paragraphen vorgesehenen Bestimmungen waren bislang im § 3 der Allgemeinen Landesbedienstetenschutzverordnung, LGBl.Nr. 35/1992, geregelt.

Zu § 29 (Sonstige Einrichtungen)

Die hier enthaltenen Einrichtungen sind von der Richtlinie 89/654 ausgenommen. Im Interesse einer umfassenden Regelung des Bedienstetenschutzes werden aber im vorliegenden Entwurf auch für diese Einrichtungen unter Bedachtnahme auf deren Besonderheiten entsprechende Sonderregelungen vorgesehen.

Zu § 30 (Verordnungen)

Durch entsprechende Verordnungsregelungen sind mehrere Detailbestimmungen der maßgeblichen Richtlinien auszuführen. Dabei werden insbesondere die Anhänge I und II der Richtlinie 89/654 sowie Anhang IV Teil A bzw. Teil B Abschnitt I der Richtlinie 92/57 zu berücksichtigen sein (s. dazu auch die Ausführungen im allgemeinen Teil der Erläuterungen zum 2. Hauptstück). Im übrigen kann auf die allgemeinen Ausführungen in den Erläuterungen zu § 17 verwiesen werden.

Zum 3. Hauptstück (Arbeitsmittel)

Das 3. Hauptstück enthält Pflichten des Dienstgebers hinsichtlich Anforderungen an Arbeitsmittel, die den Bediensteten zur Verfügung gestellt werden, sowie Pflichten des Dienstgebers hinsichtlich der Auswahl, Aufstellung, Benutzung, Prüfung und Wartung von Arbeitsmitteln.

Dieses Hauptstück setzt die Bestimmungen der Richtlinie 89/655 um. Detailregelungen und sonstige wünschenswerte Ausführungsbestimmungen sollen

durch Verordnung umgesetzt werden (s. § 37 [insbesondere Abs. 1 Z 1] des vorliegenden Entwurfs).

Entsprechend der Richtlinie 89/655 wird von einer sehr umfassenden, einheitlichen Definition der Arbeitsmittel ausgegangen. Unter den Begriff „Arbeitsmittel“ fallen neben den Betriebseinrichtungen, mechanischen Einrichtungen und Betriebsmitteln zB auch kraftbetriebene Türen und Tore, Hub-, Kipp- und Rolltore (s. dazu im einzelnen die Begriffsbestimmung im § 2 Abs. 12 des vorliegenden Entwurfs).

Zu § 31 (Allgemeine Bestimmungen über Arbeitsmittel)

Abs. 1 definiert die Benutzung von Arbeitsmitteln und entspricht Art. 2 lit. b der Richtlinie 89/655. Nach dieser Begriffsbestimmung 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 dieses Hauptstücks und der dazu erlassenen Verordnungen den Dienstgeber verpflichten.

Abs. 3 Z 1 entspricht Art. 3 Abs. 1 erster Satz der Richtlinie 89/655.

Ergänzend ist zu bemerken, dass 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 zur Richtlinie entsprechen. Schließlich ist darauf hinzuweisen, dass die technischen Harmonisierungsrichtlinien der EU Konformitätsprüfungen bzw. –erklärungen sowie in bestimmten Fällen eine Prüfung und Zertifizierung von Maschinen und Geräten vorsehen.

Abs. 4 stellt klar, dass Vertreter des Dienstgebers dann, wenn sie mit dem CE-Zeichen gekennzeichnete Arbeitsmittel erwerben, sich grundsätzlich darauf verlassen können, dass diese Arbeitsmittel den rechtlichen Gesundheits- und Sicherheitsanforderungen, die für sie im Zeitpunkt des Inverkehrbringens gegolten haben, entsprechen. Durch entsprechende Wartung hat der Dienstgeber im übrigen dafür zu sorgen, dass Arbeitsmittel während der gesamten Dauer der Benutzung in einem Zustand gehalten werden, der den für sie geltenden Rechtsvorschriften entspricht (s. Abs. 2 und § 36). Sind Arbeitsmittel nicht gekennzeichnet, so darf der Dienstgeber sie nur dann zur Verfügung stellen, wenn sie den Anforderungen des 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 so gering wie 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, Gesundheit und Sicherheit der Bediensteten bei der Benutzung eines Arbeitsmittels in vollem Umfang zu gewährleisten. Bei einem für Gesundheit und Sicherheit verbleibenden Restrisiko hat der Dienstgeber auf Grundlage der im 1. Hauptstück normierten Pflichten die Gefahren zu ermitteln und Maßnahmen festzulegen um dieses Risiko durch zusätzliche Maßnahmen weitestgehend zu minimieren. Es ist davon auszugehen, dass in diesen Fällen bei der Ermittlung und Beurteilung von Gefahren und der Festlegung von Schutzmaßnahmen jedenfalls geeignete Fachleute heranzuziehen sind. Eine grundlegende Maßnahme ist nach Z 2.1 des Anhangs zur Richtlinie 89/655, dafür Sorge zu tragen, 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 § 32 (Aufstellung von Arbeitsmitteln)

Abs. 1 trifft eine erforderliche Begriffsbestimmung.

Abs. 2 legt fest, welche grundsätzlichen Aspekte der Dienstgeber im Rahmen der von ihm wahrzunehmenden allgemeinen Pflichten und Gefahren sowie welche Maßnahmen er festzulegen hat, die bei der Aufstellung von Arbeitsmitteln zu berücksichtigen sind:

Z 1 regelt Schutzabstände.

Z 2 regelt das sichere Zuführen und Entfernen von Energien und Stoffen.

Z 3 legt fest, dass Arbeitsmittel so aufgestellt werden müssen, dass den Dienstnehmern ausreichend Platz für eine sichere Benutzung zur Verfügung steht.

Z 4 trifft Bestimmungen über die allfällige Überschreitung zulässiger Beanspruchungen von Bauteilen.

Abs. 3 sieht vor, dass im Freien aufgestellte Arbeitsmittel gegen Blitzschlag und Witterungseinflüsse zu schützen sind.

Abs. 4 regelt den Schutz der Bediensteten vor elektrischen Freileitungen.

Abs. 5 trifft eine Regelung über die Stabilisierung von Arbeitsmitteln und ihren Teilen entsprechend Z 2.6 des Anhangs 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 durch eine Verkleidung bzw. Verdeckung der Arbeitsmittel oder das Einhalten entsprechender Schutzzonen verwirklicht werden.

Abs. 7 über die Belichtung bzw. Beleuchtung der Arbeits- und Wartungsbereiche entspricht Z 2.9 des Anhangs der Richtlinie 89/655.

Zu § 33 (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. Z 1 entspricht Z 2.12 des Anhangs der Richtlinie 89/655.

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. Aufgrund des Ergebnisses der Risikoanalyse sind erforderlichenfalls für den Schutz der Gesundheit und der Sicherheit der Bediensteten besondere Maßnahmen zu treffen.

Abs. 3 regelt die Pflichten des Dienstgebers im Zusammenhang mit der Benutzung von Arbeitsmitteln durch die Bediensteten.

Abs. 4 regelt die kombinierte Benutzung von Arbeitsmitteln. Aufgrund einer besonderen Risikoanalyse ist der Einsatzbereich einzuschränken; erforderlichenfalls sind zusätzliche Maßnahmen zum Schutz der Bediensteten zu treffen.

Auch bei funktionsunfähigen Arbeitsmitteln kann sich die Notwendigkeit besonderer Sicherungsmaßnahmen ergeben (Abs. 5).

Zu § 34 (Gefährliche Arbeitsmittel)

Die hier vorgesehenen 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. 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 – nach Maßgabe der richtliniengemäßen Vorgaben - einer Konkretisierung durch Erstellung einer Liste der gefährlichen Arbeitsmittel mittels Verordnung (s. § 37 Abs. 1 Z 3 des vorliegenden Entwurfs).

Zu § 35 (Prüfung von Arbeitsmitteln)

Abs. 1 bis 4 bestimmen, dass bei bestimmten Arbeitsmitteln durch geeignete fachkundige Personen Abnahmeprüfungen, wiederkehrende Prüfungen und Prüfungen nach außergewöhnlichen Ereignissen durchgeführt werden müssen. 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 sind durch Verordnung festzulegen (s. § 37 Abs. 1 Z 2 des vorliegenden Entwurfs).

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. Als Kriterien für die erforderliche Fachkunde werden jedenfalls 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 entweder im Original oder in Ablichtung am Einsatzort des Arbeitsmittels vorhanden sein.

Abs. 7 bestimmt, dass Arbeitsmittel nur benutzt werden dürfen, wenn die erforderlichen Prüfungen durchgeführt wurden. Werden bei der Prüfung Mängel des Arbeitsmittels festgestellt, darf dieses grundsätzlich erst wieder nach Behebung der Mängel benutzt werden.

Abs. 8 regelt abweichend von 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 Bediensteten, die das Arbeitsmittel benutzen, vor Benutzung über die Mängel des Arbeitsmittels informiert worden sein.

Zu § 36 (Wartung von Arbeitsmitteln)

Diese Regelungen entsprechen Art. 4 Abs. 2 und Z 2.13 des Anhangs der Richtlinie 89/655. Durch Verordnung (s. § 37 Abs. 2 des vorliegenden Entwurfs) kann geregelt werden, für welche Arbeitsmittel Wartungsbücher zu führen sind.

Zu § 37 (Verordnungen)

Diese Bestimmung listet jene Regelungen des 3. Hauptstücks auf, zu denen jedenfalls eine Konkretisierung durch Verordnung erforderlich ist. Im übrigen kann auf die eingangs dargelegten allgemeinen Erläuterungen zu diesem Hauptstück, die Erläuterungen zu den §§ 34, 35 und 36 sowie die allgemeinen Ausführungen in den Erläuterungen zu § 17 verwiesen werden.

Zum 4. Hauptstück (Arbeitsstoffe)

Dieses Hauptstück enthält vor allem jene Schutzmaßnahmen für den Umgang mit gefährlichen Arbeitsstoffen, zu deren Umsetzung die Mitgliedsstaaten 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 Rahmenrichtlinie 80/1107 gilt als Arbeitsstoff jedes während der Arbeit vorhandene chemische, physikalische oder biologische Agens, das als gesundheitsschädigend beurteilt wird. Die Begriffsbestimmungen des vorliegenden Entwurfs folgen dem insofern, als chemische Stoffe und Zubereitungen sowie biologische Agenzien einbezogen werden, während die Einbeziehung von physikalischen Agenzien (wie etwa auch Lärm) als „Arbeitsstoff“ nach dem österreichischen Sprachgebrauch nicht in Betracht kommen kann. Bestimmungen zum Schutz vor gefährdenden *physikalischen* Einwirkungen finden sich daher im 6. Hauptstück des vorliegenden Entwurfs.

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 zusammenhängenden Umgangs zu verstehen ist. Die von den Richtlinien geforderte Berücksichtigung gefährlicher Agenzien, die unabhängig von den Arbeitsvorgängen bei der Arbeit vorhanden sind, erfolgt im 6. Hauptstück.

Die in den Richtlinien vorgesehenen allgemeinen Grundsätze über Ermittlung und Beurteilung, Festlegung von Maßnahmen zur Gefahrenverhütung sowie 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. Hinsichtlich des Ersatzes von gefährlichen durch ungefährliche oder weniger gefährliche Arbeitsstoffe werden im vorliegenden Entwurf insbesondere Regelungen bezüglich der in den Richtlinien vorgesehenen Rangordnung der Schutzmaßnahmen getroffen.

Die Rahmenrichtlinie 80/1107 (in der Fassung der Richtlinie 88/642) verpflichtet die einzelnen Staaten ua. zur Festlegung von Grenzwerten sowie 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 vorliegende Entwurf die MAK-Werte und TRK-Werte vor, wobei die im Entwurf enthaltenen Definitionen auch die Festsetzung von Werten über unterschiedliche Zeiträume umfassen können.

Entsprechend den Richtlinien verpflichtet der Entwurf den Dienstgeber schließlich zur Führung von Verzeichnissen über jene Bediensteten, die besonders gefährlichen Arbeitsstoffen ausgesetzt sind.

Zu § 38 (Gefährliche Arbeitsstoffe)

Zur Bestimmung des Begriffs „Arbeitsstoffe“ kann auf § 2 Abs. 13 des vorliegenden Entwurfs und die diesbezüglichen Erläuterungen verwiesen werden.

Abs. 1 legt fest, welche Arbeitsstoffe als „gefährlich“ gelten. Die Arbeitsstoffe werden in explosionsgefährliche, brandgefährliche und gesundheitsgefährdende unterteilt. Der Rahmenrichtlinie 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, 2 und 3 genannten Eigenschaften im Chemikaliengesetz (des Bundes) geregelt sind, wird aus Zweckmäßigkeitsgründen in Abs. 5 (statisch) darauf verwiesen.

Abs. 6 enthält Begriffsbestimmungen für jene in Abs. 3 genannten Eigenschaften, die im Chemikaliengesetz nicht verankert sind.

Zu § 39 (Ermittlung und Beurteilung von Arbeitsstoffen)

Der Ermittlung und Bewertung der Gefahren im Zusammenhang mit Arbeitsstoffen kommt aufgrund der maßgeblichen Richtlinien zentrale Bedeutung zu. Dies gilt für sämtliche chemische Arbeitsstoffe, ohne im Vorhinein zu beurteilen, ob sie gefährlich sind. 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 dann gefährlich sein, wenn sie in größeren Mengen am Arbeitsplatz verwendet werden. 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 sich sämtliche Sicherheitsvorkehrungen beim Dienst 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 Dienstgeber erwirbt, müssen gemäß den Bestimmungen

dieser Gesetze 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, vermögen diese aber nicht zu 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 oder das Pflanzenschutzmittelgesetz gelten, sind jedoch nicht nach diesen Bestimmungen eingestuft und gekennzeichnet. Hinsichtlich solcher Arbeitsstoffe soll 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. im Pflanzenschutzmittelgesetz nicht genannt sind.

Abs. 3, 5 und 6 stellen spezielle, auf die Verwendung von gefährlichen Arbeitsstoffen abgestellte Vorschriften zu den im 1. Hauptstück 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 der Richtlinie 88/642), von Art. 3 Abs. 2 und 3 der Richtlinie 90/394 sowie von Art. 3 Abs. 2 und 3 der Richtlinie 90/679 (s. weiters Art. 2 Abs. 1 der Richtlinie 82/605 und Art. 3 Abs. 2 der Richtlinie 83/477).

Auf der 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 § 40 (Ersatz und Verbot von gefährlichen Arbeitsstoffen)

Dieser Paragraph bestimmt grundsätzlich, 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 der Ersatz hinsichtlich besonders gefährlicher Arbeitsstoffe und Verfahren jedenfalls vorzunehmen ist, sofern mit einem nicht oder weniger gefährlichen Arbeitsstoff 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.

Abs. 4 sieht vor, dass das zuständige Organ des Dienstgebers im Zweifelsfall entscheidet, ob ein bestimmter Arbeitsstoff bzw. ein bestimmtes Arbeitsverfahren zulässig ist.

Abs. 5 und 6 sehen eine Meldepflicht vor einer beabsichtigten bzw. erstmaligen Verwendung von besonders gesundheitsgefährdenden Arbeitsstoffen gegenüber dem zuständigen Überprüfungsorgan 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 zuständigen Überprüfungsorgans die Gründe für ihre Verwendung darzulegen sind.

Zu § 41 (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 Z 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 (Z 7) können demgemäß – entsprechend dem Grundsatz, dass kollektivem Gefahrenschutz Vorrang vor individuellem Gefahrenschutz zukommt – niemals eine Alternative zu den in Z 1 bis 6 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; s. 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 Anhangs V der Richtlinie (s. § 46 Abs. 1 Z 2 des vorliegenden Entwurfs).

Zu § 42 (Kennzeichnung, Verpackung und Lagerung von Arbeitsstoffen)

Abs. 1 und 2 sehen (inhaltlich den Vorschriften des Chemikaliengesetzes entsprechend) Erfordernisse für das innerbetriebliche Verwenden vor, wobei hinsichtlich der Kennzeichnung, Verpackung und Lagerung nähere Ausführungsregelungen durch Verordnung zweckmäßig sind (s. § 46 Abs. 1 Z 1 des vorliegenden Entwurfs). In diesen Verordnungsbestimmungen wird auch zu regeln sein, inwieweit anderen Normen (zB Transportvorschriften) entsprechende Kennzeichnungen ausreichen.

Abs. 4 entspricht Art. 5 Abs. 4 lit. j und Art. 8 Abs. 2 der Richtlinie 90/394 sowie Art. 16 Abs. 1 der Richtlinie 90/679.

Abs. 5 ist zum zweckdienlichen Schutz der Bediensteten notwendig.

Zu § 43 (Grenzwerte)

Die Rahmenrichtlinie 80/1107 und die Ergänzungen zu dieser Richtlinie sehen Grenzwerte (bzw. auch Arbeitsplatzreferenzwerte) vor.

Abs. 1 und 2 dienen der Umsetzung von Art. 4 Z 4 lit. b der Rahmenrichtlinie 80/1107 (in der Fassung der Richtlinie 88/642), wonach die Mitgliedsstaaten Grenzwerte festzulegen haben, und bildet damit die Grundlage für eine Verordnung, mit der MAK- und TRK-Werte festzulegen sind (s. § 46 Abs. 1 Z 3 des vorliegenden Entwurfs). Die Definitionen orientieren sich an jenen der im Bundesbereich geltenden MAK- und TRK-Werte-Liste, wobei im Hinblick auf die Werte über unterschiedliche Zeiträume nicht auf einen 8-Stunden-Mittelwert abgestellt wird. Erfasst sind von dieser Begriffsbestimmung auch die in der erwähnten MAK-Werte-Liste enthaltenen Kurzzeit- und Spitzenwerte, die als Mittelwert des jeweils angegebenen Zeitraums bzw. jenes (wenn auch noch so kurzen) Zeitraums, der für den Messvorgang benötigt wird, zu betrachten sind.

Abs. 3 und 4 enthalten die Anordnung Grenzwerte einzuhalten bzw. soweit wie nur möglich zu unterschreiten.

Abs. 5 dient der Umsetzung von Art. 4 Z 13 der Rahmenrichtlinie 80/1107.

Abs. 6 dient der Umsetzung von Art. 7 der Richtlinie 90/394.

Zu § 44 (Messungen)

Art. 4 Z 4 lit. b der Rahmenrichtlinie 80/1107 (in der Fassung der Richtlinie 88/642) verpflichtet die Mitgliedsstaaten 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. Der vorliegende Paragraph dient der Umsetzung dieser Bestimmungen.

Abs. 1 entspricht Punkt B.1.a des Anhangs IIa der erwähnten Richtlinie und ergibt sich im übrigen aus der allgemeinen Ermittlungspflicht des Dienstgebers.

Abs. 3 entspricht Punkt B.2., Abs. 4 umfasst die Anforderungen nach Punkt B.3., Abs. 6 umfasst die Anforderungen des Punkts B.1.e und f des oben zitierten Anhangs.

Abs. 7 dient der Umsetzung von Art. 4 Z 4 lit. c der Rahmenrichtlinie 80/1107 (in der Fassung der Richtlinie 88/642).

Die Bestimmungen über Messungen bedürfen – insbesondere nach Maßgabe der erwähnten Richtlinien - einer Konkretisierung durch Verordnung (s. § 46 Abs. 1 Z 4 bis 6 des vorliegenden Entwurfs).

Zu § 45 (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. zur Führung 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.

Im vorliegenden Entwurf werden die Aufzeichnungspflichten betreffend die Exposition im 4. Hauptstück, die Aufzeichnungspflichten im Zusammenhang mit der Gesundheitsüberwachung im 5. Hauptstück geregelt. Für beide Arten der Aufzeichnung gelten Vorschriften über die Aufbewahrung (Abs. 3): Art. 16 Abs. 2 der Richtlinie 83/477 und Art. 15 der Richtlinie 90/679 sehen die Aufbewahrung dieser Verzeichnisse für zehn 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 – insbesondere im Sinne der Zielsetzungen der hier maßgeblichen 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 (ein Eingriff in Bundeskompetenzen ist damit im Übrigen nicht verbunden). 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 § 46 (Verordnungen)

Zu Abs. 1 ist auf die Erläuterungen zu den einzelnen Bestimmungen dieses Hauptstücks sowie auf die allgemeinen Ausführungen in den Erläuterungen zu § 17 des vorliegenden Entwurfs zu verweisen.

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 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, sondern durch die Kommission erfolgen.

Zum 5. Hauptstück (Gesundheitsüberwachung)

Die maßgeblichen Richtlinien räumen der Gesundheitsüberwachung (einschließlich der Präventivmedizin) am Arbeitsplatz einen hohen Stellenwert ein. Dabei gehen sie von der Verpflichtung des Dienstgebers zur Durchführung von *Eignungsuntersuchungen* und *wiederkehrenden Untersuchungen* aus.

Die Rahmenrichtlinie 80/1107 sieht für bestimmte Einwirkungen vor, dass die Bediensteten in regelmäßigen Abständen ärztlich überwacht werden müssen (Art. 5). Die Richtlinie 82/605 (betreffend Blei) verlangt eine ärztliche Überwachung vor oder bei Beginn der Exposition und während der Dauer der Beschäftigung, zum Teil mindestens einmal jährlich, zum Teil mindestens halbjährlich. Diese Richtlinie enthält auch nähere Regelungen über die Untersuchungen.

Die Richtlinie 83/477 (betreffend Asbest) verlangt, dass den Bediensteten Gelegenheit zu einer Gesundheitskontrolle zu geben ist, wobei der Anhang zur Richtlinie Empfehlungen für die ärztliche Überwachung enthält.

Die Richtlinie 86/188 (betreffend Lärm) sieht einen Anspruch der Bediensteten auf eine Überwachung der Hörfähigkeit vor.

Die Richtlinie 90/394 (betreffend Karzinogene) sieht vor, dass eine geeignete Gesundheitsüberwachung vor der Exposition und später in regelmäßigen Abständen zu ermöglichen ist.

Nach der Richtlinie 90/679 (betreffend biologische Arbeitsstoffe) ist eine geeignete Überwachung der Gesundheit der Dienstnehmer zu gewährleisten; der Anhang enthält praktische Empfehlungen für die Gesundheitsüberwachung.

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 zwischen *verpflichtenden* Untersuchungen (Eignungs- und Folgeuntersuchungen) und *freiwilligen* Untersuchungen (sonstige besondere Untersuchungen). Jene Untersuchungen, denen nach arbeitsmedizinischen Erkenntnissen eine prophylaktische Bedeutung zukommt, sind nach dem 5. Hauptstück *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 (s. § 56 Z 1 des vorliegenden Entwurfs).

Zu den Untersuchungen der Hörfähigkeit bei Lärmeinwirkung sind im 5. Hauptstück verpflichtende Eignungsuntersuchungen vor Aufnahme der Tätigkeit 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.

Im 5. Hauptstück wird auch die Feststellung der gesundheitlichen Eignung bei Eignungsuntersuchungen und (verpflichtenden) Folgeuntersuchungen geregelt. Der Entwurf trägt den Bestimmungen der maßgeblichen Richtlinien über den Zugang der

Bediensteten zu den Untersuchungsergebnissen sowie über den Zugang der untersuchenden Ärzte/Ärztinnen zum Arbeitsplatz und zu arbeitsmedizinisch relevanten Unterlagen Rechnung.

Zu § 47 (Eignungs- und Folgeuntersuchungen)

Dieser Paragraph sieht 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 deren Verlauf ungünstig beeinflussen oder eine Funktionsminderung zufolge der Erkrankung erhöhen würde.

Zu § 48 (Untersuchungen bei Lärmeinwirkung)

Ist absehbar, dass einem Bediensteten Tätigkeiten mit gesundheitsgefährdender Lärmeinwirkung obliegen können, ist verpflichtend eine arbeitsmedizinische Untersuchung der Hörfähigkeit vorgeschrieben, wobei im übrigen auf die Bestimmung über die Eignungsuntersuchungen verwiesen wird (Abs. 1).

Abs. 2 enthält die Verpflichtung des Dienstgebers betreffend die Sorgetragung für bestimmte regelmäßige Untersuchungen der Hörfähigkeit.

Zu § 49 (Sonstige besondere Untersuchungen)

Abs. 1 und 2 berücksichtigen die oben dargelegten freiwilligen Untersuchungen nach den Richtlinien. Diese Regelung bedarf einer entsprechenden Durchführungsverordnung (s. § 56 Z 1 des vorliegenden Entwurfs) 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 Folgeuntersuchungen notwendig sind.

Zu § 50 (Durchführung von Eignungs- und Folgeuntersuchungen)

Dieser Paragraph fasst jene Grundsätze zusammen, nach denen die untersuchenden Ärzte/Ärztinnen bei Eignungs- und Folgeuntersuchungen vorzugehen haben.

Zu § 51 (Feststellung der gesundheitlichen Eignung)

Abs. 1 bestimmt, dass das zuständige Organ des Dienstgebers auf Antrag des Überprüfungsorgans oder des betroffenen Bediensteten oder erforderlichenfalls von Amts wegen in Zweifelsfällen mit Bescheid festzustellen hat, ob die gesundheitliche Eignung des Bediensteten vorliegt.

Abs. 2 sieht die Möglichkeit von befristeten oder bedingten Feststellungen für den Fall der Eignung vor. Die Verkürzung des Untersuchungsabstandes ist in der Richtlinie 82/605 vorgesehen; die Eignung unter der Bedingung geeigneter Schutzmaßnahmen ist in verschiedenen Richtlinien enthalten (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. 3 bis 6 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 Beschäftigungsverbots dem Dienstgeber und den 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 Untersuchung ab.

Zu § 52 (Durchführung von sonstigen besonderen Untersuchungen)

Die untersuchenden Ärzte haben bei den wiederkehrenden Untersuchungen der Hörfähigkeit und den freiwilligen Untersuchungen grundsätzlich wie bei den verpflichtenden Untersuchungen vorzugehen.

Zu § 53 (Untersuchende Ärzte)

Dieser Paragraph legt fest, welche Ärzte Eignungs- und Folgeuntersuchungen durchführen dürfen.

Zu § 54 (Kosten der Untersuchungen)

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

Für die Tragung der Kosten betreffend Untersuchungen im Zusammenhang mit Tätigkeiten, die eine Berufskrankheit verursachen können, gilt dies nach Maßgabe der Verpflichtungen des zuständigen Versicherungsträgers (Abs. 2).

Zu § 55 (Pflichten des Dienstgebers)

Der in Abs. 1 vorgesehene Zugang der untersuchenden Ärzte entspricht Art. 12 der Richtlinie 82/605.

Abs. 2 stellt klar, 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 zu den Regelungen über die Gesundheitsschutz- und Sicherheitsschutzdokumente dar.

Abs. 4 und 5 enthalten Regelungen über die Aufzeichnungspflicht.

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 § 56 (Verordnungen)

Es kann hier auf die Erläuterungen zu den einzelnen Bestimmungen dieses Hauptstücks sowie auf die allgemeinen Ausführungen in den Erläuterungen zu § 17 verwiesen werden.

Zum 6. Hauptstück (Arbeitsvorgänge und Arbeitsplätze)

Dieses Hauptstück 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. Hauptstück) und Arbeitsstoffen (4. Hauptstück) handelt.

Diese Regelungen erfolgen zum Teil in Umsetzung einschlägiger Richtlinien (über Arbeitsstätten, über die manuelle Handhabung von Lasten, über Lärm, über Bildschirmarbeit, über die Benutzung von persönlichen Schutzausrüstungen – s. dazu im Einzelnen die Ausführungen zu den jeweiligen Bestimmungen dieses Hauptstücks).

Zu § 57 (Allgemeine Bestimmungen über Arbeitsvorgänge)

Abs. 1 und 2 nehmen auf Art. 6 der Rahmenrichtlinie 89/391 Bedacht.

Zu Abs. 3 ist zu bemerken, dass damit grundsätzlich einer zweckmäßigen Ausübung der Dienstverrichtungen gedient werden soll und dabei keinesfalls Bestrebungen des Dienstgebers zur Vermeidung von Haltungsschäden durch - aus dienstlicher Sicht unnötige – im Sitzen durchgeführte Dienstverrichtungen beeinträchtigt werden dürfen (s. dazu insbesondere auch die Erläuterungen zu § 61 des vorliegenden Entwurfs).

Zu § 58 (Allgemeine Bestimmungen über Arbeitsplätze)

Die hier vorgesehenen Regelungen stellen zum Teil eine logische Zusammenfassung und zum Teil eine sachlich zweckmäßige Ergänzung der diesbezüglichen, in den vorangegangenen Hauptstücken enthaltenen einschlägigen Bestimmungen dar.

Zu § 59 (Fachkenntnisse und besondere Aufsicht)

Allgemeine Regelungen über die Eignung sowie über die Information und Unterweisung enthält das 1. Hauptstück.

Abs. 1 und 2 regeln jene Fälle, in denen für die Durchführung der Arbeiten besondere Anforderungen gelten, nämlich geistige und körperliche Eignung, Berufserfahrung und Nachweis der Fachkenntnisse. Jene Tätigkeiten, für die ein solcher Nachweis erforderlich ist, werden demonstrativ aufgezählt.

Abs. 4 betrifft jene Fälle, in denen besondere Anforderungen nicht für die Durchführung der Arbeiten gelten, sondern für deren 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. Der zweite Satz betrifft jene Fälle, in denen ein Nachweis der Fachkenntnisse für die Aufsichtsperson erforderlich ist.

Zu § 60 (Nachweis der Fachkenntnisse)

Dieser Paragraph trifft sachlich erforderliche Regelungen über den Nachweis der Fachkenntnisse.

Zu § 61 (Handhabung von Lasten)

Dieser Paragraph dient im wesentlichen der Umsetzung der Richtlinie 90/269. Nähere Ausführungsregelungen sollen durch Verordnung getroffen werden (s. § 69 Z 1 des vorliegenden Entwurfs).

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 Skeletts und der Muskeln stehen. 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 Art. 3 der Richtlinie 90/269.

Abs. 3 entspricht Art. 4 lit. a und b sowie Art. 3 Abs. 2 der Richtlinie 90/269.

Abs. 4 entspricht Anhang II iVm Art. 5 der Richtlinie 90/269 iVm Art. 6, 14 und 15 der Rahmenrichtlinie 89/391.

Abs. 5 entspricht Art. 6 der Richtlinie 90/269.

Zu § 62 (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 Rahmenrichtlinie 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 Dienstnehmer können dadurch grundsätzlich gefährdet werden. Eine Verringerung der Lärmexposition soll insbesondere der Gefahr eines lärmbedingten Hörverlusts entgegenwirken. Die Herabsetzung des Lärmpegels während des Dienstes 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 Expositionsminimierung muss vornehmlich an der Lärmquelle ansetzen. Die Expositionsminimierung an der Lärmquelle ist durch Bereitstellung und Verwendung von individuellen Gehörschutzmitteln zu ergänzen, wenn die Belastung nicht in vertretbarer Weise durch andere Mittel vermieden werden kann.

In Übereinstimmung mit der Richtlinie 86/188 werden im vorliegenden Entwurf sowohl allgemeine Schutzpflichten als auch spezielle abgestufte Schutzmaßnahmen in Abhängigkeit von der Lärmexposition festgelegt.

Nähere Regelungen über die Ermittlungen und Messungen betreffend Lärm sowie die Grenzwerte (Auslöseschwellen) für Schutzmaßnahmen nach Abs. 4 werden durch Verordnung festzulegen sein (s. § 69 Z 2 des vorliegenden Entwurfs).

Zu § 63 (Sonstige Einwirkungen und Belastungen)

Dieser Paragraph regelt insbesondere jene Einwirkungen und Belastungen, die nicht durch die Regelungen über Arbeitsstoffe und über Lärm erfasst werden.

Zu § 64 und § 65 (Bildschirmarbeitsplätze; Besondere Maßnahmen bei Bildschirmarbeit)

Diese Paragraphen enthalten die Umsetzung der Richtlinie 90/270.

Die Definitionen in § 64 Abs. 1 berücksichtigen die Begriffsbestimmungen des Art. 2 dieser Richtlinie. Die Definitionen nach der ÖNORM A 2611 konnten nur

berücksichtigt werden, soweit sie keine unzulässige Einschränkung der Richtlinie bewirken.

§ 64 Abs. 2 und 3 entsprechen dem Anhang zur Richtlinie 90/270. Im Zusammenhang mit der Gestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen ist vor allem auf einschlägige Normen und sonstige anerkannte Regelungen Bedacht zu nehmen.

§ 64 Abs. 4 und 5 entsprechen Art. 1 Abs. 3 der Richtlinie 90/270 mit der Maßgabe, dass dem in der Praxis zunehmend anzutreffenden Einsatz von tragbaren Datenverarbeitungsanlagen am Arbeitsplatz durch eine teilweise Anwendung der Schutzvorschriften Rechnung getragen wird.

§ 64 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.

§ 65 Abs. 1 entspricht Art. 3 der Richtlinie 90/270.

§ 65 Abs. 2 entspricht dem Anhang der Richtlinie 90/270.

§ 65 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.

Z 1 entspricht Art. 7 der Richtlinie.

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. Hauptstücks. Es besteht daher keine Untersuchungspflicht, sondern nur ein Recht der Bediensteten; eine besondere Ermächtigung der Ärzte ist nicht erforderlich.

Z 4 entspricht Art. 9 der Richtlinie.

§ 65 Abs. 4 entspricht Art. 9 Abs. 4 der Richtlinie 90/270. In Übereinstimmung mit Art. 9 Abs. 5 der Richtlinie wird aber nicht ausgeschlossen, dass die Kosten der

Untersuchungen nicht vom Dienstgeber, sondern vom Versicherungsträger getragen werden.

In § 65 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.

§ 65 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.

Nähere Ausführungsregelungen sind durch Verordnung zu treffen (s. § 69 Z 4).

Zu § 66 und § 67 (Persönliche Schutzausrüstungen; Auswahl der persönlichen Schutzausrüstungen)

Diese Paragraphen enthalten die Umsetzung der Richtlinie 89/656. Entsprechend Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie sollen durch Verordnung (s. § 69 Z 4 des vorliegenden Entwurfs) die Tätigkeiten und Bedingungen, bei denen bestimmte persönliche Schutzausrüstungen zur Verfügung zu stellen sind, sowie die Benutzung von persönlichen Schutzausrüstungen näher geregelt werden.

Zu § 68 (Dienstbekleidung)

Abs. 1 enthält allgemeine Grundsätze über die Beschaffenheit der Dienstbekleidung.

Abs. 2 sieht für besondere Fälle eine Verpflichtung des Dienstgebers zur Beistellung und Reinigung der Dienstbekleidung vor. Eine solche Verpflichtung ist in der Richtlinie 82/605 vorgesehen. Unter Berücksichtigung dieser Regelungen sollen durch Verordnung (s. § 69 Z 5 des vorliegenden Entwurfs) jene Tätigkeiten und Bedingungen festgelegt werden, bei denen Dienstbekleidung zur Verfügung zu stellen ist.

Zu § 69 (Verordnungen)

Es kann grundsätzlich auf die Erläuterungen zu den einzelnen Bestimmungen dieses Hauptstücks sowie auf die allgemeinen Ausführungen in den Erläuterungen zu § 17 verwiesen werden.

Betreffend die Handhabung von Lasten (Z 1) ist zu berücksichtigen, dass in absehbarer Zeit mit der Festlegung von international anerkannten Grenzwerten zu rechnen ist, die dann durch Verordnung zum vorliegenden Entwurf umgesetzt werden sollen.

Zum 7. Hauptstück (Präventivdienste)

Art. 7 der Rahmenrichtlinie 89/391 schreibt unabhängig von der Beschäftigtenzahl vor, dass die Arbeitgeber entweder Arbeitnehmer mit einer besonderen Funktion beim Gesundheitsschutz und bei der Sicherheit bestellen oder externe Personen (bzw. externe Dienste) hinzuziehen müssen. Die Aufgaben dieser Personen und Dienste entsprechen jenen der arbeitsmedizinischen Betreuung und der sicherheitstechnischen Betreuung (letzteres durch Sicherheitsfachkräfte) im Sinne des vorliegenden Entwurfs.

Der vorliegende Entwurf geht von den Überlegungen aus, dass

- funktionierende interne Einrichtungen auf dem Gebiet des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit verbunden mit einer stärkeren Einbindung der Bediensteten einen besonders wichtigen Beitrag zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen darstellen;
- dienststelleninterne Strukturen für eine Information über und eine Auseinandersetzung mit Fragen des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit notwendig sind;
- die Wirksamkeit und die Akzeptanz der arbeitsmedizinischen und der sicherheitstechnischen Betreuung vor allem durch eine stärkere

Einbindung in den dienststelleninternen Informations- und Entscheidungsprozess verbessert werden kann;

- die Verantwortung für eine funktionierende arbeitsmedizinische und sicherheitstechnische Betreuung vor allem bei den Dienststellen liegt sowie
- arbeitsmedizinische und sicherheitstechnische Betreuung nicht als Hilfstätigkeiten des Dienstgebers zur Überwachung der Einhaltung der Bedienstenschutzvorschriften eingesetzt werden sollen, sondern zur Beratung in Fragen der Gesundheit und der Sicherheit sowie zur Ausarbeitung von Vorschlägen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen.

Der vorliegende Entwurf legt dabei folgende Grundsätze fest:

- arbeitsmedizinische und sicherheitstechnische Betreuung für alle Bediensteten, die vom Geltungsbereich dieses Entwurfs erfasst sind;
- arbeitsmedizinische und sicherheitstechnische Betreuung sind der Dienstgebersphäre zuzurechnen, Interessenkollisionen 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 arbeitsmedizinischen und sicherheitstechnischen Betreuung einerseits durch die Verpflichtung des Dienstgebers in bestimmten Angelegenheiten diese Personen und Dienste beizuziehen, andererseits durch Festlegung von „einsatzrelevanten“ Tätigkeiten;
- Aufzeichnungs- und Berichtspflichten zur Kontrolle der Tätigkeiten und als Grundlage für die Information der Bediensteten;
- die (dienststellen)internen Institutionen haben zusammenzuarbeiten.

Die Verpflichtung zur Einrichtung einer arbeitsmedizinischen und sicherheitstechnischen Betreuung soll stufenweise wirksam werden (s. § 108 des vorliegenden Entwurfs).

Zu § 70 (Aufgaben der arbeitsmedizinischen Betreuung)

Gemäß Abs. 1 hat das arbeitsmedizinische Fachpersonal (insbesondere Arbeitsmediziner, aber auch – im Hinblick auf die zunehmende Bedeutung von psychischen Belastungen und Fragen der Arbeitsorganisation – Gesundheits-, Arbeits-, Betriebs- und Organisationspsychologen) die Aufgabe den Dienstgeber, die Bediensteten, die Organe der Bediensteten und die Sicherheitsvertrauenspersonen auf dem Gebiet des Gesundheitsschutzes, der auf die Arbeitsbedingungen bezogenen Gesundheitsförderung und der menschengerechten Arbeitsgestaltung zu beraten sowie den Dienstgeber bei der Erfüllung seiner Pflichten in diesen Angelegenheiten zu unterstützen.

Abs. 2 ist eine logische Ergänzung zu den sonstigen Pflichten der Arbeitsmediziner. Hinzuweisen ist auch auf § 53 des vorliegenden Entwurfs, wonach zu Eignungs- und Folgeuntersuchungen auch arbeitsmedizinische Zentren und Arbeitsmediziner (als Sachverständige) herangezogen werden können.

Zu § 71 (Organisation der arbeitsmedizinischen Betreuung)

Abs. 1 enthält im Sinne des Art. 14 der Rahmenrichtlinie 89/391 die Verpflichtung für die Bediensteten eine arbeitsmedizinische Betreuung einzurichten. Von den nach der konkreten betrieblichen Situation zur Disposition stehenden arbeitsmedizinischen Betreuungsmodellen gemäß Abs. 1 und 2 (Bereitstellung von amtseigenen oder externen Arbeitsmedizinern oder aber Inanspruchnahme von arbeitsmedizinischen Zentren) sollte für das Land unabhängig davon, für welche Möglichkeit man sich entscheidet, eine übergreifende Betreuung aller Bediensteten angestrebt werden, sofern die Heranziehung von niedergelassenen Arbeitsmedizinern nicht günstiger ist (s. dazu insbesondere auch Abs. 2 letzter Satz). Dies gilt vor allem deshalb, da eine übermäßige Zersplitterung der arbeitsmedizinischen Versorgung zu vermeiden ist.

Die Subsidiarität der Regelungen des Abs. 2 gegenüber denen des Abs. 1 (und daraus resultierend die primäre Sorgetragungspflicht für eine arbeitsmedizinische Betreuung durch *geeignete Bedienstete*) ergibt sich aus der Vorgabe des Art. 7 Abs. 3 der Rahmenrichtlinie 89/391 (s. dazu auch die Erläuterungen zu § 76 Abs. 2 des

vorliegenden Entwurfs), wobei anzumerken ist, dass es im Burgenland derzeit kein arbeitsmedizinisches Zentrum gibt.

Die in Abs. 3 vorgesehene Verpflichtung des Dienstgebers zur Bereitstellung der notwendigen personellen und sachlichen Erfordernisse an externe Arbeitsmediziner (Zentren) entspricht Art. 7 Abs. 5 der Rahmenrichtlinie 89/391.

Durch Abs. 4 wird Art. 7 Abs. 2 der Rahmenrichtlinie 89/391 umgesetzt.

Zu § 72 (Informationspflicht des Dienstgebers; Auskunftspflicht und Beratungspflicht der arbeitsmedizinischen Betreuung)

Den Mitgliedern der arbeitsmedizinischen Betreuung müssen gemäß Abs. 1 die für ihre Tätigkeit erforderlichen Informationen und Unterlagen zur Verfügung gestellt werden. Dies gilt für amtseigene Kräfte wie für externe Personen und Dienste. Diese Regelung entspricht Art. 7 Abs. 4 und Art. 10 Abs. 3 der Rahmenrichtlinie 89/391 sowie Art. 6 der Richtlinie 91/383.

Zu Abs. 2 ist zu bemerken, dass die Mitglieder der arbeitsmedizinischen Betreuung nicht nur den Dienstgeber, sondern auch die Bediensteten, deren Organe, die Sicherheitsvertrauenspersonen und die Bedienstetenschutzkommission informieren bzw. und beraten sollen.

Zu § 73 (Beziehung der arbeitsmedizinischen Betreuung)

Es ist sicherzustellen, dass die arbeitsmedizinische Betreuung zu allen wesentlichen Fragen des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz herangezogen wird.

Die arbeitsmedizinische Betreuung wird zwar nicht mit Entscheidungen über *geringfügige* Büroangelegenheiten zu befassen sein, wohl aber mit *Systementscheidungen* (etwa betreffend ergonomische Büromöbel oder gesundheitlich einwandfreies Büromaterial [zB lösungsfreie Korrekturflüssigkeiten und Klebstoffe, Ozonbelastung durch Kopier- und Druckgeräte]). So wird auch etwa die *generelle* Dienstzeit- und Pausenregelung in der Regel kaum arbeitsmedizinisch

zu beurteilende Probleme aufwerfen, wohl aber etwa für Bedienstete im *Schicht- und Wechseldienst*. Ein *Arbeitsplatzwechsel* kann arbeitsmedizinisch dann relevant sein, wenn er gesundheitlich bedingt ist, auf exponierte Arbeitsplätze erfolgt oder eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen mit sich bringt.

Die Verpflichtung der Z 12 hinsichtlich jugendlicher Bediensteter ist in Art. 6 Abs. 4 der Richtlinie 94/33 enthalten.

Zu § 74 (Mindesteinsatzzeit der arbeitsmedizinischen Betreuung)

Die Einsatzzeit der Sicherheitsfachkräfte bestimmt sich nach den anfallenden Aufgaben, insbesondere auch nach dem Umfang der Befassung mit Angelegenheiten gemäß § 73 durch den Dienstgeber, weiters nach dem Umfang der Inanspruchnahme durch die Bediensteten, die Sicherheitsvertrauenspersonen und das zuständige Personalvertretungsorgan.

Wie etwa auch im Bundesbediensteten-Schutzgesetz und im ArbeitnehmerInnenschutzgesetz wird für die Tätigkeit der arbeitsmedizinischen Betreuung eine Mindesteinsatzzeit (im Sinne einer möglichststen Bedachtnahme auf konkrete Gegebenheiten mit einer Anpassungsbefugnis durch Verordnung der Landesregierung) festgelegt. Diese Mindesteinsatzzeit stellt die Untergrenze für das zeitliche Ausmaß der arbeitsmedizinischen Betreuung dar. Aufgrund der im vorliegenden Entwurf festgelegten Aufgaben oder einer darüber hinausgehenden Inanspruchnahme der arbeitsmedizinischen Betreuung kann sich eine höhere Einsatzzeit ergeben. Die Festlegung einer Mindesteinsatzzeit entspricht auch Art. 7 Abs. 2 der Rahmenrichtlinie 89/391, wonach die „benannten Arbeitnehmer“ über die entsprechende Zeit verfügen müssen, um ihren Verpflichtungen nachkommen zu können.

Arbeitsmediziner sind nicht zur Auswertung der Unfallursachen berufen, wohl aber zur Ermittlung, Untersuchung und Auswertung der Ursachen von dienstbedingten Erkrankungen und Gesundheitsgefahren. Arbeitsmedizinische Untersuchungen (und zwar sowohl die verpflichtend vorgeschriebenen besonderen ärztlichen Untersuchungen nach dem vorliegenden Entwurf als auch sonstige

arbeitsmedizinische Untersuchungen) können sowohl von den Arbeitsmedizinern als auch von geeigneten bzw. ermächtigten sonstigen Ärzten durchgeführt werden. Die volle Einrechnung von Untersuchungszeiten in die Mindesteinsatzzeit wäre daher nicht sachgerecht. Im Entwurf ist somit die Einrechnung der Untersuchungszeiten auf 20 % der Mindesteinsatzzeit beschränkt.

Die Regelung des Abs. 5 wurde inhaltlich dem § 77a Abs. 1 und 2 des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes nachgebildet, zumal aus sachlicher Sicht in dieser Hinsicht eine Gleichbehandlung der in (privaten) Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmern mit den dem vorliegenden Gesetzesentwurf unterliegenden Bediensteten zweckmäßig erscheint. Bei solchen Begehungen müssen alle Aspekte der Gesundheit und der Sicherheit in der Arbeitsstätte berücksichtigt werden; die gewonnenen Ergebnisse müssen erforderlichenfalls zur Mitteilung von Missständen nach § 82 Abs. 1 und 2 führen und in den Vorschlägen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen (§ 81 Abs. 3) zum Ausdruck zu kommen. Ein Verweis auf diese – die arbeitsmedizinische und sicherheitstechnische Betreuung gemeinsam erfassende – Regelung ist im Übrigen zur Klarstellung auch in § 79 Abs. 5 enthalten.

Zu § 75 (Aufgaben der Sicherheitsfachkräfte)

Die Aufgaben der Sicherheitsfachkräfte werden in dieser Bestimmung allgemein umschrieben. Die Sicherheitsfachkräfte sind Fachleute des Dienstgebers, die ihn beraten und bei der Erfüllung seiner Aufgaben bei der Umsetzung des Bedienstetenschutzes unterstützen sollen.

Die Sicherheitsfachkräfte haben nicht nur den Dienstgeber, sondern auch die Bediensteten, die Organe der Bediensteten und die Sicherheitsvertrauenspersonen 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 des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit zu erfüllen und auf eine Verbesserung des Arbeitsumfelds und der Arbeitsbedingungen hinzuwirken (s. auch Art. 13 Abs. 2 lit. e und f der Rahmenrichtlinie 89/391). Es ist Sache des Dienstgebers die erforderlichen

Voraussetzungen für eine entsprechende Beratung der Bediensteten durch die Sicherheitsfachkräfte zu schaffen.

Zu § 76 (Organisation der Betreuung durch Sicherheitsfachkräfte)

Abs. 1 normiert zum einen die Verpflichtung des Dienstgebers eine der jeweiligen dienststellenspezifischen Situation angemessene Anzahl von Sicherheitsfachkräften zu bestellen und zum anderen (zweckmäßigerweise angelehnt an die Regelungen des § 74 des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes) die Anforderungen an die Qualifikation der Sicherheitsfachkräfte.

Abs. 2 bestimmt abweichend von § 73 Abs. 1 des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes, dass primär geeignete Bedienstete zu bestellen sind; nur wenn diese nicht zur Verfügung stehen, sind externe Sicherheitsfachkräfte, sicherheitstechnische Zentren oder sicherheitstechnische Zentren der Unfallversicherungsträger heranzuziehen. Dies entspricht Art. 7 Abs. 3 der Rahmenrichtlinie 89/391, wonach externe Personen und Dienste nur heranzuziehen sind, wenn die Möglichkeiten im Unternehmen oder Betrieb nicht ausreichen. Das Wahlrecht des § 73 Abs. 1 des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes wurde von der EU-Kommission bereits bemängelt (vgl. den vorläufigen Fragebogen der DG V, Punkt 5, Anlage zu Zl. 67410/10 des BMAS).

Ein geeigneter Bediensteter steht dem Dienstgeber „zur Verfügung“, wenn sich der Dienstgeber seiner bedienen kann (s. dazu sinngemäß die Lehre und Rechtsprechung zu § 52 AVG).

Durch die Verpflichtung zur *Einheitlichkeit* der Betreuung soll eine Zersplitterung durch Heranziehung einer Vielzahl von Personen und Diensten vermieden werden.

Für die sicherheitstechnische Betreuung sind personelle und fachliche Mittel erforderlich, die gemäß Abs. 3 grundsätzlich vom Dienstgeber zur Verfügung zu stellen sind. Diese Verpflichtung entspricht Art. 7 Abs. 5 der Rahmenrichtlinie 89/391.

Durch Abs. 4 wird die Bestimmung des Art. 7 Abs. 2 der Rahmenrichtlinie 89/391 umgesetzt.

Zu § 77 (Informationspflicht des Dienstgebers; Auskunftspflicht und Beratungspflicht der Sicherheitsfachkräfte)

Den Sicherheitsfachkräften müssen gemäß Abs. 1 die für ihre Tätigkeit erforderlichen Informationen und Unterlagen zur Verfügung gestellt werden. Dies gilt für amtseigene Kräfte wie für externe Personen und Dienste. Diese Regelung entspricht Art. 7 Abs. 4 und Art. 10 Abs. 3 der Rahmenrichtlinie 89/391 sowie Art. 6 der Richtlinie 91/383.

Zu Abs. 2 ist zu bemerken, dass die Sicherheitsfachkräfte nicht nur den Dienstgeber, sondern auch die Bediensteten, deren Organe, die Sicherheitsvertrauenspersonen und die Bedienstetenschutzkommission informieren bzw. und beraten sollen.

Zu § 78 (Beiziehung der Sicherheitsfachkräfte)

Der Dienstgeber wird in dieser Bestimmung verpflichtet die Sicherheitsfachkräfte zu bestimmten Angelegenheiten beizuziehen.

Die Verpflichtung der Z 11 ist in Art. 6 Abs. 4 der Richtlinie 94/33 enthalten.

Zu § 79 (Mindesteinsatzzeiten der Sicherheitsfachkräfte)

Es kann dazu sinngemäß auf die Ausführungen zu § 74 verwiesen werden.

Zu § 80 (Allgemeines)

Dieser Paragraf entspricht § 83 des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes mit Ausnahme dessen Abs. 2 (Mitwirkung des Arbeitsschutzausschusses), Abs. 4 und 5 (Umfang der Bestellung) sowie 7 (Unterstellung unter die verwaltungsstrafrechtlich verantwortliche Person); dies deshalb, um dem Dienstgeber eine möglichst große Flexibilität bei der Organisation der Betreuung durch die Präventivfachkräfte zu gewährleisten.

Die Meldepflichten gemäß Abs. 2 gegenüber der Bedienstetenschutzkommission sind im Interesse einer gedeihlichen Zusammenarbeit sowie eines entsprechenden Informationsflusses notwendig.

Wenn mehrere Präventivfachkräfte bestellt sind, muss gemäß Abs. 3 einer von ihnen zweckmäßigerweise die Leitung übertragen werden. Es ist auch für die Koordination und Zusammenarbeit zu sorgen. Letzteres gilt auch dann, wenn neben einer bediensteten Präventivfachkraft externe Personen und Dienste herangezogen werden. Die Verpflichtung zur Zusammenarbeit entspricht Art. 7 Abs. 6 der Rahmenrichtlinie 89/391.

Die in Abs. 4 enthaltene Verpflichtung den amtseigenen Präventivfachkräften die Fortbildung zu ermöglichen, ergibt sich insbesondere aus Art. 7 Abs. 2 zweiter Unterabsatz der Rahmenrichtlinie 89/391.

In Abs. 5 wird entsprechend Art. 5 Abs. 2 und 3 der Rahmenrichtlinie 89/391 klargestellt, dass die Bestellung von Präventivfachkräften den Dienstgeber von der Verantwortlichkeit für die Einhaltung der Bedienstetenschutzvorschriften nicht enthebt und dass er diese Verantwortlichkeit insbesondere nicht auf die Präventivfachkräfte abwälzen kann. Klargestellt wird ferner die (an sich selbstverständliche) Tatsache, dass auch für Präventivfachkräfte die allgemeinen Pflichten der Bediensteten gemäß § 14 des vorliegenden Entwurfs gelten.

Zu § 81 (Aufzeichnungen und Berichte)

Diese Bestimmungen entsprechen im wesentlichen den §§ 84 und 85 des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes.

Eine entsprechende Dokumentation der Tätigkeit der Präventivfachkräfte (Abs. 1) ist Grundvoraussetzung für eine funktionierende arbeitsmedizinische und sicherheitstechnische Betreuung. Eine derartige Dokumentation erscheint im übrigen auch im Interesse der Arbeitsmediziner und Sicherheitsfachkräfte (vor allem im Zusammenhang mit allfälligen Haftungsfragen) unerlässlich. Diese Aufzeichnungen sollen die für die Vollziehung dieses Entwurfs unabdingbare Kontrolle der Tätigkeit

der Präventivfachkräfte ermöglichen. Das Einsichtsrecht der Bedienstetenschutzkommission ist für eine Überwachung der Einhaltung der Bestimmungen des vorliegenden Entwurfs notwendig.

Abs. 2 und 3 differenzieren danach, ob ein Arbeitsschutzausschuss besteht oder nicht:

- Gibt es einen solchen Ausschuss, so erfolgt die Information über die Tätigkeit der Präventivfachkräfte gemäß Abs. 2 entweder direkt im Zuge seiner Sitzungen oder aber durch schriftliche Berichte an den Ausschuss.

- In Abs. 3 ist – für den Fall, dass ein Arbeitsschutzausschuss nicht eingerichtet wurde - die Verpflichtung der Präventivfachkräfte zur Erstattung jährlicher Berichte über ihre Tätigkeit an das zuständige Organ des Dienstgebers (Landesregierung, Gemeinderat, Verbandsversammlung bzw. Gemeindeverbandsausschuss) enthalten. Damit der Dienstgeber seiner Verpflichtung zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen nachkommen kann, benötigt er nämlich insbesondere entsprechende Informationen über die Wahrnehmungen der Präventivfachkräfte. Zu deren Aufgaben gehört (s. insbesondere die §§ 73 und 78 des vorliegenden Entwurfs) die Erstattung von Verbesserungsvorschlägen auf dem Gebiet des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit am Arbeitsplatz. Diese Regelung geht von der Überlegung aus, dass eine entsprechende Information der betroffenen dienstlichen Einrichtungen bzw. der Bediensteten sowie eine innerdienstliche Befassung mit Fragen des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit am Arbeitsplatz dafür grundlegende Voraussetzungen sind. Dadurch soll auch dem Grundsatz der Rahmenrichtlinie 89/391 entsprochen werden, dass die Bediensteten 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 jeweiligen Zentren ermöglichen, insbesondere auch im Hinblick auf die im ArbeitnehmerInnenschutzgesetz vorgesehenen besonderen Anforderungen für arbeitsmedizinische und sicherheitstechnische Zentren.

Zu § 82 (Meldung von Missständen)

Diese Paragraf entspricht mit einigen – im Folgenden dargelegten - organisatorisch erforderlichen Änderungen dem § 86 des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes.

Zu Abs. 1 ist zu bemerken, dass – beruhend auf allgemeinen Erfahrungsgrundsätzen – Präventivfachkräften bei ordnungsgemäßer Erfüllung ihrer Aufgaben auch Missstände auf dem Gebiet des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit zur Kenntnis gelangen werden, die häufig dem Dienstgeber nicht oder nicht ausreichend bekannt sind. Es wird daher eine Mitteilungspflicht gegenüber dem Dienstgeber und den Organen der Bediensteten vorgesehen.

In Abs. 2 werden die Präventivfachkräfte zu einer unverzüglichen Meldung von ernststen und unmittelbaren Gefahren für die Gesundheit oder die Sicherheit 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 Dienstgeber zu veranlassen bzw. ihm zu ermöglichen seinen Schutzpflichten unverzüglich nachzukommen.

Abs. 3 sieht das Recht der Präventivfachkräfte vor, sich im Falle eines erfolglosen an den Dienstgeber gerichteten Ersuchens zur Beseitigung von Missständen an die Bedienstetenschutzkommission (Gemeindeaufsichtsbehörde) zu wenden.

Zu § 83 (Zusammenarbeit mit der Personalvertretung)

Die Verpflichtung zur Zusammenarbeit entspricht Art. 7 Abs. 6 der Rahmenrichtlinie 89/391. Gemeinsame Besichtigungen der Arbeitsstätten, Baustellen und auswärtigen Arbeitsstellen sind für eine funktionierende arbeitsmedizinische und sicherheitstechnische Betreuung unerlässlich. Gleiches gilt für die Teilnahme der Sicherheitsvertrauenspersonen und der Organe der Bediensteten an den gemeinsamen Besichtigungen.

Zu § 84 (Abberufung von Präventivfachkräften)

Die hier getroffenen Regelungen entsprechen weitgehend dem § 87 des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes.

Abs. 1 normiert die grundsätzlichen Tatbestände, bei deren Erfüllung der Dienstgeber eine Präventivfachkraft abzubrufen hat.

Abs. 2 bis 4 treffen Regelungen für den Fall, dass Beschwerden bzw. Mängel betreffend die Tätigkeit von Präventivfachkräften vorliegen, der Dienstgeber aber vorerst nicht von sich aus eine Abberufung (im Sinne des Abs. 1 Z 2) beabsichtigt. In diesem Fall ist vorgesehen, dass der Dienstgeber vom zuständigen Überprüfungsorgan über die Beanstandungen zu informieren und die betroffene Präventivfachkraft zu befragen ist. Dadurch soll den Betroffenen Gelegenheit gegeben werden sich zu diesen Beschwerden zu äußern und weiters dem Dienstgeber in Fragen des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit die Möglichkeit eingeräumt werden sich mit diesen Beschwerden auseinanderzusetzen und auf eine Verbesserung hinzuwirken.

Zu § 85 (Arbeitsschutzausschuss)

Die Einrichtung eines (auch im Bundesbediensteten-Schutzgesetz vorgesehenen) Arbeitsschutzausschusses ist eine neue Maßnahme für die Bediensteten der Länder, Gemeinden und Gemeindeverbände, während vergleichbare Einrichtungen im Bereich der Privatwirtschaft und in Betrieben bereits seit längerem vorgesehen sind und sich dort bewährt haben.

Dieser Ausschuss ist für die Erörterung von Angelegenheiten des Gesundheitsschutzes, der Arbeitssicherheit und der menschengerechten Arbeitsgestaltung zuständig und soll der Koordination der Interessen der betroffenen Personen und Stellen dienen.

Zum 8. Hauptstück (Überprüfung des Bedienstetenschutzes)

Dieses Hauptstück enthält für das Land erforderliche organisatorische Bestimmungen im Hinblick auf die Kontrollmechanismen, die sicherstellen sollen, dass der vorliegende Entwurf wirksam umgesetzt wird.

Im Bereich der Dienststellen des *Landes* soll eine Bedienstetenschutzkommission eingerichtet werden. Sie entspricht hinsichtlich ihrer Organisation im Wesentlichen der nach dem geltenden Landesbedienstetenschutzgesetz eingerichteten Landeskommission. Auf *Gemeindeebene* sichern die Möglichkeit, die Gemeindeaufsichtsbehörde zu befassen, sowie die Mitwirkung der Sicherheitsvertrauenspersonen und der Personalvertretung die angemessene Mitwirkung der Betroffenen im Sinne der Rahmenrichtlinie.

Zu § 86 (Bedienstetenschutzkommission)

Die Regelungen dieses Paragraphen entsprechen weitestgehend den Bestimmungen des geltenden Burgenländischen Landesbedienstetenschutzgesetzes (§ 6 Abs. 3 bis 11) über die Landeskommission.

Die nunmehrige Bezeichnung als „Bedienstetenschutzkommission“ erscheint im Hinblick auf die damit verbundene sprachliche Verdeutlichung ihres Funktionszwecks als angemessen.

In Abs. 11 ist eine – gemäß Art. 20 Abs. 1 B-VG ausdrücklich erforderliche – *landesverfassungsgesetzliche* Weisungsfreistellung für die Mitglieder der Bedienstetenschutzkommission enthalten (eine vergleichbare Bestimmung besteht bereits nach § 6 Abs. 13 des geltenden Burgenländischen Landesbedienstetenschutzgesetzes für die Mitglieder der Landeskommission).

Zu § 87 (Geschäftsführung)

Die hier enthaltenen Bestimmungen (Abs. 1 bis 3) entsprechen den geltenden Regelungen des § 6 Abs. 12 des Burgenländischen Landesbedienstetenschutzgesetzes.

Abs. 4 entspricht dem Abs. 3 letzter Satz dieses Gesetzes.

Diese Regelungen werden nunmehr aus systematischen Gründen in einem eigenen Paragrafen zusammengefasst.

Zu § 88 (Überprüfung)

Die hier enthaltenen Regelungen entsprechen inhaltlich den Bestimmungen des § 7 des geltenden Burgenländischen Landesbedienstetenschutzgesetzes.

In Abs. 2 wurde eine erforderliche Zitierungsanpassung vorgenommen.

Zu § 89 (Rechte der Bedienstetenschutzkommission)

Die in diesem Paragrafen enthaltenen Bestimmungen entsprechen den geltenden Regelungen des § 8 des Burgenländischen Landesbedienstetenschutzgesetzes.

Zu § 90 (Sofortige Abhilfe)

Die hier enthaltenen Regelungen sind dem § 9 des geltenden Burgenländischen Landesbedienstetenschutzgesetzes entnommen.

Zu § 91 (Sonstige Maßnahmen)

Auch dieser Paragraf entspricht der geltenden Rechtslage (s. § 10 des Burgenländischen Landesbedienstetenschutzgesetzes).

Zu § 92 (Bericht)

Die hier enthaltene Regelung entspricht der geltenden Rechtslage (§ 11 des Burgenländischen Landesbedienstetenschutzgesetzes).

Zu § 93 (Behebung von Missständen)

Angesichts der personellen Struktur in den Gemeinden des Burgenlandes mit zahlreichen Kleinstgemeinden mit weniger als fünf Bediensteten erscheint die Schaffung eigener Kontrollorgane neben den zwingend vorzusehenden Sicherheitsvertrauenspersonen und Präventivdiensten als überzogen. Daher wird die Geltendmachung des Bedienstetenschutzes jedem Bediensteten selbst, unter

Mitwirkung der Sicherheitsvertrauenspersonen oder der Personalvertretung (falls eingerichtet), überlassen, wobei als Kontrollstelle die staatliche Aufsichtsbehörde für die Gemeinden angerufen werden kann.

Zum 9. Hauptstück (Schluss- und Übergangsbestimmungen)

Zu § 94 (Verordnungen)

Hier wird der Verordnungsgeber ausdrücklich ermächtigt Ausführungsverordnungen bereits ab dem der Verlautbarung dieses Gesetzes folgenden Tag zu erlassen (dies betrifft entsprechende Beschlussfassungen durch das Kollegium der Landesregierung). Eine gleichlautende Bestimmung ist im Übrigen bereits in § 14 Abs. 2 des geltenden Burgenländischen Landesbedienstetenschutzgesetzes enthalten.

Auf die besonderen Verordnungsermächtigungen des vorliegenden Entwurfs wird der Vollständigkeit halber verwiesen.

Zu § 95 (Abweichende Durchführungsregelungen)

Abs. 1 entspricht der geltenden Rechtslage (§ 5 Abs. 1 letzter Satz des Burgenländischen Landesbedienstetenschutzgesetzes). Dadurch soll im Interesse der Bediensteten die Homogenität mit den für die Wirtschaft geltenden Bestimmungen sichergestellt werden.

Auch eine dem Abs. 2 vergleichbare Regelung ist bereits im geltenden Burgenländischen Landesbedienstetenschutzgesetz enthalten (§ 5 Abs. 2). Durch diese Regelung soll in Einzelfällen die unter Umständen notwendige schrittweise Anpassung an gewisse Schutzbestimmungen erleichtert werden.

Zu § 96 (Auflage von Vorschriften)

Diese Regelung entspricht dem § 12 des geltenden Burgenländischen Landesbedienstetenschutzgesetzes. Durch diese Auflagepflicht in der Dienststelle sollen Dienstgebervertreter und Bedienstete in die Lage versetzt werden sich über die zum Schutz des Lebens, der Gesundheit, der Sicherheit und der Sittlichkeit der Bediensteten geltenden Rechtsvorschriften zu unterrichten.

Zu § 97 (Eigener Wirkungsbereich)

Die Verpflichtung zu dieser ausdrücklichen Bezeichnung der betreffenden Angelegenheiten als solche des eigenen Wirkungsbereichs der Gemeinden ergibt sich aus Art. 118 Abs. 2 B-VG.

Zu § 98 (Geschlechtsspezifische Bezeichnungen)

Hier wird eine aus Gründen der Gleichbehandlung erforderliche ausdrückliche Regelung über die Verwendung von geschlechtsspezifischen Bezeichnungen getroffen.

Zu § 99 (Ermittlung und Beurteilung von Gefahren; Gesundheitsschutz- und Sicherheitsschutzdokumente)

Da es sich bei den Evaluierungspflichten um eine grundlegende Neuerung handelt, die weitreichende organisatorische Maßnahmen erfordert, soll in Abs. 1 die Verpflichtung zur Ermittlung und Beurteilung von Gefahren, zur Festlegung von Schutzmaßnahmen sowie zur Erstellung von Gesundheitsschutz- und Sicherheitsschutzdokumenten schrittweise verwirklicht werden, wobei

zweckmäßigerweise auf die durch Verordnungen festzusetzenden unterschiedlichen Gefährdungspotentiale (s. § 101 des vorliegenden Entwurfs) Bezug genommen wird.

Aus dem gleichen Grund soll gemäß Abs. 2 auch die *weitere* Umsetzung – nach Vorliegen der Ergebnisse der Evaluierung – im Hinblick auf die Dringlichkeit der erforderlichen Maßnahmen stufenweise erfolgen.

Zu § 100 (Arbeitsstätten und Baustellen)

Das 2. Hauptstück des vorliegenden Entwurfs (betreffend Arbeitsstätten und Baustellen) 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 zur Richtlinie vorgesehen sind - sollen durch entsprechende Verordnungsregelungen der Landesregierung erfolgen.

Diese Richtlinie 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 Anhangs I übereinstimmen.

Es besteht zwar, wie bereits in den Erläuterungen zum 2. Hauptstück ausgeführt wurde, keine Notwendigkeit bei den speziellen Regelungen des Entwurfs zwischen „alten“ und „neuen“ Arbeitsstätten zu unterscheiden. Im Übergangsrecht sind jedoch bestimmte Maßnahmen zu treffen um den Erfordernissen der Anhänge I und II zu entsprechen. Diesem Zweck dienen die Regelungen des § 100. Eine vergleichbare Übergangsbestimmung galt im Übrigen (abgesehen vom Verweis auf gemeinschaftsrechtliche Bestimmungen) bereits für das Inkrafttreten des Burgenländischen Landesbedienstetenschutzgesetzes (§ 13 dieses Gesetzes).

Abs. 2 trifft Vorsorge für besondere Fälle, in denen eine aktuelle und evidente Gefährdung des Lebens oder der Gesundheit von Bediensteten gegeben ist.

Zu § 101 (Präventivdienste)

Die Einrichtung von Präventivdiensten nach den Bestimmungen des vorliegenden Entwurfs bedeutet – unbeschadet dessen, dass es in den Dienststellen des Landes und der Gemeinden bereits derzeit eine bislang sachlich grundsätzlich bewährte und zufriedenstellende arbeitsmedizinische und sicherheitstechnische Betreuung gibt – im Hinblick auf die durch die (bereits in den Erläuterungen zum 7. Hauptstück des Entwurfs ausführlich dargelegten) gemeinschaftsrechtlichen Erfordernisse notwendigen, umfangreichen *zusätzlichen* diesbezüglichen Maßnahmen einen erheblichen organisatorischen Aufwand für die jeweils zuständigen Dienstgeber.

Es ist daher nicht zu umgehen, dass die Einrichtung der jeweiligen Präventivdienste nur schrittweise erfolgen kann, wobei eine Reihung nach der sachlich gegebenen Dringlichkeit geboten ist. Letzterem Ziel dient die in den Abs. 1 und 2 vorgesehene Einteilung der Dienststellen hinsichtlich des (aufgrund der Tätigkeiten, die durch ihre Bediensteten zu verrichten sind, gegebenen) Gefährdungspotentials für die Bediensteten. Bei der Zuordnung der Dienststellen (erforderlichenfalls einzelner Teile von Dienststellen) zu bestimmten Kategorien des Gefährdungspotentials werden vom zuständigen Verordnungsgeber ausreichende arbeitsmedizinisch und sicherheitstechnisch fundierte Erhebungen durchzuführen sein.

Mit Abs. 2 Z 2 und 3 werden – im Zusammenhalt mit § 104 des vorliegenden Entwurfs – den Gemeinden und Gemeindeverbänden gemäß Art. 118 Abs. 2 B-VG bestimmte Aufgaben, die im eigenen Wirkungsbereich zu besorgen sind, übertragen.

Zu § 102 (Kontinuität der Kontrolle)

Da, wie bereits im allgemeinen Teil der Erläuterungen zum 8. Hauptstück ausgeführt wurde, aus *organisatorischer* Sicht die bisherige Landeskommission (§ 6 des geltenden Burgenländischen Landesbedienstetenschutzgesetzes) der nach den

Bestimmungen des vorliegenden Entwurfs einzurichtenden Bedienstetenschutzkommission weitestgehend entspricht, erscheint die in Abs. 1 getroffene Regelung sachlich zweckmäßig.

Für die Bestellung der nach dem vorliegenden Entwurf neu vorgesehenen Sicherheitsbeauftragten wird in Abs. 2 – aufgrund der für ihre Bestellung seitens des zuständigen Dienstgebers erforderlichen Vorbereitungsmaßnahmen - eine angemessene Frist vorgesehen.

Zu § 103 (Ausnahmegenehmigungen)

Bereits bisher bot § 5 Abs. 2 des Burgenländischen Landesbedienstetenschutzgesetzes die Möglichkeit zur Erteilung besonderer Ausnahmegenehmigungen. Es erscheint zweckmäßig diese Ausnahmegenehmigungen nicht als gegenstandslos zu erklären, sondern sie als Genehmigungen gemäß (dem § 5 Abs. 2 leg.cit. inhaltlich entsprechenden) § 95 Abs. 2 des vorliegenden Entwurfs anzusehen und eine ausdrückliche diesbezügliche Normierung vorzunehmen.

Zu § 104 (Allgemeine Landesbedienstetenschutzverordnung)

Wenngleich nicht verkannt wird, dass die normative Außerkraftsetzung von Verordnungen durch den Gesetzgeber aus verfassungsrechtlicher Sicht (Grundsatz der Gewaltentrennung) problematisch wäre, wird die vorliegende Bestimmung zur (bloßen) Klarstellung des Umstands, dass die genannten Verordnungsbestimmungen im Sinne der „Herzog-Mantel“-Theorie mit Inkrafttreten des vorliegenden Entwurfs (da diese Verordnungsbestimmungen weitgehend Bereiche betreffen, die im vorliegenden Entwurf bereits ausführlich geregelt werden) eo ipso außer Kraft treten, als zweckmäßig erachtet.

Im Hinblick auf einen zweckmäßigen Übergang zu den neuen gesetzlichen Bestimmungen (und Verordnungsregelungen) ist jedoch – zur Vermeidung von Auslegungsproblemen im Vollzug - ausdrücklich vorgesehen, dass (was nach der

erwähnten „Herzog-Mantel“-Theorie ohnehin der Fall wäre) die in § 2 dieser Verordnung enthaltenen Normen weiterhin anwendbar sind.

Zu § 105 (Besondere Regelung betreffend biologische Arbeitsstoffe)

Die interimistische Übernahme von Teilen einer Bundesregelung über biologische Arbeitsstoffe als landesgesetzliche Bestimmung bis zur Erlassung einer entsprechenden Verordnung durch die Landesregierung erscheint in Hinblick auf den durch ein anhängiges Verfahren vor dem Gerichtshof der Europäischen Gemeinschaften verschärften dringenden Umsetzungsbedarf in Bezug auf die Richtlinien 95/30/EG der Kommission und 90/679/EWG des Rates über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit geboten.

Zu § 106 (Inkrafttreten; Außerkrafttreten)

Dieser Paragraph ist als Verfassungsbestimmung zu erlassen, da zum einen durch Abs. 1 auch im Entwurf vorgesehene Verfassungsbestimmungen in Kraft gesetzt und zum anderen mit Abs. 2 auch die Verfassungsbestimmung des § 6 Abs. 13 des geltenden Burgenländischen Landesbedienstetenschutzgesetzes außer Kraft gesetzt wird.