

Dienst und Besoldungsrecht



Inhalt

**Steiermärkisches Bediensteten-
schutzgesetz 2000 (St.-BSG)**

1. Jänner 2015



Gesetz vom 14. Dezember 1999 über den Schutz des Lebens und der Gesundheit der Bediensteten des Landes, der Gemeinden und der Gemeindeverbände (Steiermärkisches Bedienstetenschutzgesetz 2000 – St.-BSG).

In der Stammfassung LGBl. Nr. 24/1999

(XIII. GPStLT EZ 910) .

CELEX-Nr. 389L0391, 389L0654,
389L0655, 389L0656, 390L0269,
390L0270,390L0394, 390L0679,
393L0088, 392L0057, 392L0058,
391L0383, 380L1107,388L0642,
391L0322, 386L0188, 388L0364

Novellen:

(1) LGBl. Nr. 5/2010

(XV. GPStLT RV EZ 3290/1 AB EZ 3290/4)

(2) LGBl. Nr. 151/2014

(XVI. GPStLT RV EZ 3083/1 AB EZ 3083/5)

CELEX-Nr.: 32003L0088

Inhaltsverzeichnis

I. Hauptstück - Gemeinsame Bestimmungen

1. Abschnitt - Allgemeine Bestimmungen

- [§ 1](#) Geltungsbereich
- [§ 2](#) Begriffsbestimmungen
- [§ 3](#) Allgemeine Pflichten des Dienstgebers
- [§ 4](#) Ermittlung und Beurteilung der Gefahren (Evaluierung);
Festlegung von Maßnahmen
- [§ 5](#) Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente
- [§ 6](#) Einsatz der Bediensteten
- [§ 7](#) Grundsätze der Gefahrenverhütung
- [§ 8](#) Koordination
- [§ 9](#) Bestellung von Sicherheitsvertrauenspersonen
- [§ 10](#) Aufgaben und Beteiligung der Sicherheitsvertrauens-
personen
- [§ 11](#) Information
- [§ 12](#) Unterweisung
- [§ 13](#) Pflichten der Bediensteten
- [§ 14](#) Aufzeichnungen und Berichte über Dienstunfälle
- [§ 15](#) Instandhaltung, Reinigung, Prüfung

2. Abschnitt - Arbeitsstätten und Baustellen

- [§ 16](#) Allgemeine Bestimmungen über Arbeitsstätten und Baustellen
- [§ 17](#) Arbeitsstätten in Amtsgebäuden
- [§ 18](#) Arbeitsräume und sonstige Betriebsräume
- [§ 19](#) Arbeitsstätten im Freien und Baustellen
- [§ 20](#) Brandschutz
- [§ 21](#) Erste Hilfe
- [§ 22](#) Sanitäre Vorkehrungen in Amtsgebäuden
- [§ 23](#) Sozialeinrichtungen in Amtsgebäuden
- [§ 24](#) Nichtraucherchutz

3. Abschnitt - Arbeitsmittel und Arbeitsstoffe

- [§ 25](#) Allgemeine Bestimmungen über Arbeitsmittel
- [§ 26](#) Gefährliche Arbeitsstoffe
- [§ 27](#) Ermittlung und Beurteilung von Arbeitsstoffen
- [§ 28](#) Einsatz und Verbot von gefährlichen Arbeitsstoffen
- [§ 29](#) Maßnahmen zur Gefahrenverhütung
- [§ 30](#) Kennzeichnung, Verpackung und Lagerung

- [§ 31](#) Grenzwerte
- [§ 32](#) Messungen
- [§ 33](#) Verzeichnis der Bediensteten

4. Abschnitt - Arbeitsvorgänge und Arbeitsplätze

- [§ 34](#) Allgemeine Bestimmungen über Arbeitsvorgänge und Arbeitsplätze
- [§ 35](#) Fachkenntnisse und besondere Aufsicht
- [§ 36](#) Handhabung von Lasten
- [§ 37](#) Lärm
- [§ 38](#) Sonstige Einwirkungen und Belastungen
- [§ 39](#) Bildschirmarbeitsplätze
- [§ 40](#) Besondere Maßnahmen bei Bildschirmarbeit
- [§ 41](#) Persönliche Schutzausrüstung und Arbeitskleidung

5. Abschnitt - Gesundheitsüberwachung

- [§ 42](#) Eignungs- und Folgeuntersuchungen
- [§ 43](#) Untersuchungen bei Lärmeinwirkung
- [§ 44](#) Sonstige besondere Untersuchungen
- [§ 45](#) Durchführung von Eignungs- und Folgeuntersuchungen
- [§ 46](#) Pflichten des Dienstgebers

6. Abschnitt – Präventivdienste

- [§ 46a](#) Betreuung durch Präventivfachkräfte und andere geeignete Fachkräfte **(2)**
- [§ 47](#) Beauftragung von Sicherheitsfachkräften
- [§ 48](#) Aufgaben, Information und Beiziehung der Sicherheitsfachkräfte
- [§ 49](#) Beauftragung von Arbeitsmedizinern
- [§ 50](#) Aufgaben, Information und Beiziehung der Arbeitsmediziner
- [§ 50a](#) Sonstige Fachleute **(2)**
- [§ 51](#) Sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Überwachung (Erstbegehung, wiederholte Begehung)

II. Hauptstück - Durchführung des Bedienstetenschutzes

1. Abschnitt - Durchführung des Bedienstetenschutzes im Bereich des Landes, der Gemeinden und der Gemeindeverbände mit Ausnahme der Stadt Graz

- [§ 52](#) Bedienstetenschutzkommission
- [§ 53](#) Überprüfung

2. Abschnitt - Durchführung des Bedienstetenschutzes im Bereich der Landeshauptstadt Graz

- [§ 54](#) Grazer-Bedienstetenschutzkommission
- [§ 55](#) Überprüfung

3. Abschnitt - Gemeinsame Bestimmungen für die Kommissionen gemäß §§ 52 und 54

- [§ 56](#) Ersatzmitglieder, Bestellung, Wahl des Vorsitzenden, Unabhängigkeit
- [§ 57](#) Geschäftsordnung der Kommissionen
- [§ 58](#) Rechte der Kommission
- [§ 59](#) Sofortige Abhilfe
- [§ 60](#) Berichtspflicht gegenüber der Landesregierung und dem Landtag
- [§ 61](#) Durchführungsbestimmungen
- [§ 62](#) Auflegen der Vorschriften

III. Hauptstück - Schlussbestimmungen

- [§ 63](#) Verweisung auf andere Gesetze
- [§ 64](#) Übergangsbestimmungen

- [§ 65](#) Eigener Wirkungsbereich der Gemeinden
[§ 66](#) Inkrafttreten und Außerkrafttreten
[§ 67](#) Inkrafttreten von Novellen **(1)**

I. Hauptstück

Gemeinsame Bestimmungen

1. Abschnitt

Allgemeine Bestimmungen

Geltungsbereich

§ 1

(1) Dieses Gesetz regelt den Schutz des Lebens und der Gesundheit der Bediensteten des Landes, der Gemeinden und der Gemeindeverbände.

(2) Dieses Gesetz gilt nicht für

1. Lehrer an öffentlichen Pflichtschulen,
2. Lehrer an land- und forstwirtschaftlichen Berufs- und Fachschulen und
3. Landes-, Gemeinde- und Gemeindeverbandsbedienstete, soweit sie in Betrieben tätig sind.

(3) Müssen Maßnahmen sofort getroffen werden wie bei Gefahren- und Katastrophenfällen oder bei Alarm oder Einsatzübungen, können im öffentlichen Interesse von den Bestimmungen dieses Gesetzes abweichende Anordnungen getroffen werden. Dabei ist der Schutz des Lebens und der Gesundheit der Bediensteten weitestgehend zu beachten.

(4) Für die von einer Gemeinde eingerichtete Berufsfeuerwehr können im Hinblick auf die gemäß § 1 Abs. 2 Landesfeuerwehrgesetz, LGBl. Nr. 73/1979, einer Berufsfeuerwehr obliegenden Aufgaben im öffentlichen Interesse von den Bestimmungen dieses Gesetzes abweichende Verfügungen getroffen werden. Dabei ist der Schutz des Lebens und der Gesundheit der Bediensteten weitestgehend zu beachten.

Erläuternde Bemerkungen zur Regierungsvorlage XIII. GPStLT EZ 910

Die EG-Richtlinien haben einen umfassenden Geltungsbereich. Die Rahmenrichtlinie 1989 gilt für alle privaten und öffentlichen Tätigkeitsbereiche.

Auf Grund der verfassungsrechtlichen Kompetenzaufteilung (Art. 21 Abs. 2 B-VG) obliegt den Ländern die Gesetzgebung und Vollziehung in Angelegenheiten des Arbeitnehmerschutzes der Bediensteten der Länder, Gemeinden und Gemeindeverbände, soweit diese nicht in Betrieben tätig sind. Für Bedienstete in Betrieben (z.B. Landeskrankenanstalten, Forstgartenbetrieb, Landesaltenpflegeheime, Landesbahnen, land- und forstwirtschaftliche Betriebe) finden die Bestimmungen des Arbeitnehmer-Innenschutzgesetzes Anwendung. Für Landeslehrer und land- und forstwirtschaftliche Landeslehrer wird der Bedienstetenschutz in den jeweiligen dienstrechtlichen Bestimmungen geregelt.

Begriffsbestimmungen

§ 2

(1) Im Sinne dieses Gesetzes gelten bzw. gilt als

1. **Amtsgebäude:** Gebäude, in denen Dienststellen oder Teile solcher untergebracht sind;
2. **Arbeitsmittel:** alle Maschinen, Apparate, Werkzeuge, Geräte und Anlagen, die zur Benutzung durch Bedienstete vorgesehen sind;
3. **Arbeitsplatz:** jener räumliche Bereich, in dem sich Bedienstete bei der von ihnen auszuführenden Tätigkeit aufhalten;
4. **Arbeitsräume:** Räume, in denen mindestens ein ständiger Arbeitsplatz eingerichtet ist;
5. **Arbeitsstätten:** alle Gebäude und sonstigen baulichen Anlagen sowie Teile von Gebäuden und sonstigen baulichen Anlagen, in denen Arbeitsplätze eingerichtet sind oder eingerichtet werden sollen oder zu denen Bedienstete im Rahmen ihrer Arbeit Zugang haben (Arbeitsstätten in Gebäuden) sowie alle Orte im Dienststellenbereich, zu denen Bedienstete im Rahmen ihrer Arbeit Zugang haben (Arbeitsstätten im Freien);
6. **Arbeitsstoffe:** alle Stoffe, Zubereitungen, biologische Agenzien, die bei der Arbeit verwendet werden;
7. **Betriebsräume:** Räume, in denen kein ständiger Arbeitsplatz eingerichtet ist aber vorübergehend Arbeiten verrichtet werden;
8. **Bildschirmarbeitsplätze:** Arbeitsplätze, bei denen das Bildschirmgerät und die Dateneingabetastatur oder sonstige Steuerungseinheiten sowie gegebenenfalls ein Informationsträger eine funktionale Einheit bilden;
9. **Bildschirmgerät:** Baueinheit mit einem Bildschirm zur Darstellung alphanumerischer Zeichen oder zur Grafikdarstellung, ungeachtet des Darstellungsverfahrens;
10. **Dienstgeber:** Land Steiermark, Gemeinde und Gemeindeverband;
11. **Dienststellen:** Behörden, Ämter und sonstige Verwaltungsstellen, die nach ihrem organisatorischen Aufbau eine verwaltungsmäßige Einheit darstellen;
12. **Evaluierung:** Ermittlung und Beurteilung der für die Sicherheit und Gesundheit bestehenden Gefahren;
13. **Gefahrenverhütung:** sämtliche Regelungen und Maßnahmen zur Vermeidung und Verringerung arbeitsbedingter Gefahren; unter Gefahren sind arbeitsbedingte physische und psychische Belastungen zu verstehen, die zu einer Fehlbeanspruchung führen; **(2)**
- 13a. **Gesundheit:** die physische und psychische Gesundheit; **(2)**
14. **manuelle Handhabung:** jede Beförderung oder das Abstützen einer Last, die auf Grund ihrer Merkmale oder ungünstiger ergonomischer Bedingungen für die Bediensteten eine Gefährdung insbesondere der Lendenwirbelsäule mit sich bringt; insbesondere das Heben, Absetzen und Schieben, Ziehen, Tragen oder Bewegen einer Last;
15. **Stand der Technik:** der auf einschlägigen wissenschaftlichen Erkenntnissen beruhende Entwicklungsstand fortschrittlicher technologischer Verfahren, Einrichtungen und Betriebsweisen, deren Funktionstüchtigkeit erprobt oder erwiesen ist.

(2) Alle personenbezogenen Bezeichnungen, die in diesem Gesetz sprachlich in der männlichen Form verwendet werden, gelten sinngemäß auch in der weiblichen Form.

Z 13
i.d.F. LGBl. Nr. 24/2000

13. Gefahrenverhütung: sämtliche Regelungen und Maßnahmen zur Vermeidung und Verringerung arbeitsbedingter Gefahren;

**Erläuternde Bemerkungen
zur Regierungsvorlage
XIII. GPStLT EZ 910**

Z 2 entspricht der Definition des Art. 2 lit. a der Arbeitsmittel-Richtlinie 89/655. Unter den Begriff der Arbeitsmittel fallen insbesondere Verkehrs- und Transportmittel, Kräne, Aufzüge, Hub-Kipp- und Rolltore.

Z 5 entspricht der Definition des Art. 2 der Arbeitsstätten-Richtlinie

89/654. Arbeitsstätten können in Gebäuden untergebracht sein oder im Freien liegen. Bei Arbeitsstätten im Freien muss aber ein räumlicher Zusammenhang mit dem Amtsgebäude bestehen.

Z 6 entspricht der Definition des Art. 2 lit. a der Arbeitsstoffe-Rahmenrichtlinie 1980. Arbeitsstoffe sind z.B. Reinigungs- und Desinfektionsmittel.

Z 8 entspricht der Definition des Art. 2 lit. a der Bildschirm-Richtlinie 90/270.

Z 11 umfasst u.a. alle im inneren Organisationsbereich des Landes stehenden Organisationseinheiten, sofern Rechtsträger das Land ist und die Organisationseinheit keine eigene Rechtspersönlichkeit besitzt.

„Amt“ ist jede Verwaltungsstelle, die durch einen Aufgabenkreis überwiegend hoheitlicher Natur gekennzeichnet ist. Ist der Amtsträger mit Befehls- und Zwangsgewalt ausgestattet, liegt eine „Behörde“ vor. Als „sonstige Verwaltungsstellen“ sind Stellen zu verstehen, die im Rahmen der Hoheitsverwaltung tätig sind, ohne dass sie einem besonderen Amtsträger oder einer Behörde unmittelbar zugeordnet sind.

Zu den Dienststellen zählen beispielsweise:

die Rechts- und Fachabteilungen des Amtes der Landesregierung, die Bezirksverwaltungsbehörden sowie die politischen Exposituren, die Baubezirksleitungen, Agrarbezirksbehörden, die Büros der Regierungsmitglieder sowie die Landespersonalvertretung.

Sonstige Verwaltungsstellen sind z.B:

das Landesmuseum Joanneum mit allen angeschlossenen Abteilungen, Einrichtungen zur Denkmalpflege, das Freilichtmuseum Stübing, die Landesbildstelle, das Landesarchiv, die Landesbibliothek, das Künstlerhaus, die landwirtschaftlichen Versuchsanstalten sowie das landwirtschaftliche Versuchszentrum, die Heilpädagogische Station, das Förderzentrum für hörgeschädigte Kinder und Jugendliche, die Landesjugendheime, das Konservatorium, die Landesschülerheime.

Z 12 entspricht der Definition der Rahmenrichtlinie 1989.

**Erläuternde Bemerkungen
zur Regierungsvorlage
XVI. GPSStLT RV EZ 3083/1**

Zu § 2 Abs. 1 Z 13 und Z 13a, § 4 Z 4, Abs. 5 Z 2a, § 4 Abs. 6, § 7 Z 4a, und Z. 7, § 46a und § 50a St.-BSG

Es werden immer wieder psychische Belastungen und Gefährdungen, die zu Fehlbeanspruchungen führen, als Ursache für arbeitsbedingte Beschwerden und Erkrankungen genannt. Diese psychischen Belastungen können auch in vielen Fällen andere Erkrankungen wie beispielsweise Herz-Kreislauf-erkrankungen, Magen- Darmerkrankungen, Schlafstörungen oder Diabetes auslösen.

Das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz sieht daher vor, dass Arbeitgeberinnen/Arbeitgeber bei der Präventivbetreuung neben Sicherheitsfachkräften und Arbeitsmedizinerinnen/Arbeitsmediziner, je nach der in der Arbeitsstätte gegebenen Gefährdungs- und Belastungssituation, sonstige geeignete

Fachleute, insbesondere Arbeitspsychologinnen/Arbeitspsychologen beschäftigen müssen. Diese Regelung wird dadurch ergänzt, dass an mehreren Stellen im ArbeitnehmerInnen-schutzgesetz die Prävention auch arbeitsbedingter psychischer Belastungen stärker betont wird und die Arbeits- und Organisationspsychologinnen/Arbeits- und Organisationspsychologen als bei der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren beizuziehende Fachleute ausdrücklich genannt werden. Mit diesen Klarstellungen soll die Wichtigkeit psychischer Belastungen im Arbeitnehmerschutz, betont werden.

Bei der Evaluierung bzw. bei der Betreuung der Dienststellen durch Präventivfachkräfte werden auch nach der derzeit geltenden St.-BSG die gesundheitsbedingten Gefahren, Risiken und Belastungen der Bediensteten ermittelt und beurteilt. Auf die psychischen Belastungen wird im St.-BSG derzeit nicht explizit eingegangen. Da das Bestreben besteht, im Bereich des Bedienstetenschutzes denselben Standard zu gewährleisten, wie in der Privatwirtschaft soll das St.-BSG entsprechend angepasst werden.

Im Zuge der Evaluierung soll künftig daher zu prüfen sein, ob arbeitsbedingte physische und psychische Belastungen vorliegen, die zu Fehlbeanspruchungen führen können. In weiterer Folge müssen Maßnahmen getroffen werden, die eine Entlastung herbeiführen. Typische arbeitsbedingte psychische Belastungen, die zu Fehlbeanspruchungen führen sind insbesondere:

- häufige Arbeitsunterbrechungen,
- fehlende Qualifikation bzw. Erfahrung,
- mangelhafte soziale Unterstützung und Anerkennung durch Vorgesetzte bzw. Kollegen,
- Angst vor dem Arbeitsplatzverlust,
- monotone Tätigkeiten,
- zu geringe Abwechslung,
- Lärm, Hitze, Kälte,
- widersprüchliche Ziele und Anforderungen.

Allgemeine Pflichten des Dienstgebers

§ 3

(1) Der Dienstgeber ist verpflichtet, für Sicherheit und Gesundheitsschutz der Bediensteten in Bezug auf alle Aspekte, die die Arbeit betreffen, zu sorgen und erforderlichenfalls Schutzmaßnahmen zu treffen. Diese Maßnahmen umfassen insbesondere

1. Maßnahmen zur Verhütung arbeitsbedingter Gefahren, zur Information und zur Unterweisung sowie
 2. die Bereitstellung einer geeigneten Organisation und der erforderlichen Mittel.
- Die Kosten dafür dürfen auf keinen Fall zu Lasten der Bediensteten gehen.

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

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

1. ihre Tätigkeit 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 dafür zu sorgen, dass die Bediensteten bei ernster und unmittelbarer Gefahr für die eigene Sicherheit oder für die Sicherheit anderer Personen in der Lage sind, selbst die erforderlichen Maßnahmen zur Verringerung oder Beseitigung der Gefahr zu treffen, wenn sie die zuständigen Vorgesetzten nicht erreichen. Bei diesen Vorkehrungen sind die Kenntnisse der Bediensteten und die ihnen zur Verfügung stehenden technischen Mittel zu berücksichtigen.

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

(6) Abweichend von dem im Abs. 1 festgelegten Grundsatz ist die Verantwortung des Dienstgebers bei außergewöhnlichen oder unvorhersehbaren Ereignissen, die er nicht zu vertreten hat und deren Folgen er trotz aller Sorgfalt nicht hätte vermeiden können, ausgeschlossen.

**Erläuternde Bemerkungen
zur Regierungsvorlage
XIII. GPStLT EZ 910**

§ 3 fasst jene grundlegenden Pflichten des Dienstgebers zusammen, die ganz allgemein für eine Beschäftigung von Bediensteten gelten.

Abs. 1 entspricht Art. 5 Abs. 1 und Art. 6 Abs. 1 der Rahmenrichtlinie 1989 sowie dem bisherigen § 3 LSG 1991 und verankert den allgemein anerkannten Grundsatz, dass der Dienstgeber für den Schutz der Bediensteten verantwortlich ist. Wie Art. 6 Abs. 5 der Rahmenrichtlinie 1989 vorsieht, dürfen die mit den Sicherheits-, Hygiene- und Gesundheitsschutzmaßnahmen verbundenen Kosten nicht zu Lasten der Bediensteten gehen.

Abs. 2 verpflichtet den Dienstgeber, sich über den neuesten Stand der Erkenntnisse auf dem Gebiet der Arbeitsgestaltung und der Gefahrenverhütung zu informieren. Nach Art. 6 Abs. 1 der Rahmenrichtlinie 1989 muss der Dienstgeber darauf achten, dass die Schutzmaßnahmen entsprechend den sich ändernden Gegebenheiten angepasst werden. Gleichzeitig muss eine Verbesserung der bestehenden Arbeitsbedingungen angestrebt werden.

Abs. 3 und 4 entsprechen Art. 8 Abs. 3 lit. b und c sowie Art. 8 Abs. 5 der Rahmenrichtlinie 1989. Nach Art. 8 Abs. 4 dürfen einem Arbeitnehmer, der bei ernster, unmittelbarer und nicht vermeidbarer Gefahr seinen Arbeitsplatz bzw. einen gefährlichen Bereich verlässt, dadurch keine Nachteile entstehen und er muss gegen alle nachteiligen und ungerechtfertigten Folgen entsprechend den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften bzw. Praktiken geschützt werden, es sei denn, er hat grob fahrlässig oder unüberlegt gehandelt. Diese Grundsätze können jedoch nicht im Bedienstetenschutzgesetz umgesetzt werden, sondern sind durch dienstrechtliche Vorschriften umzusetzen.

Gefahren für Sicherheit oder Gesundheit sind vorrangig durch technische oder organisatorische Maßnahmen zu vermeiden. Soweit dies nicht möglich ist, hat der Dienstgeber gemäß Abs. 5 für eine geeignete Sicherheits- und Gesundheitsschutzkennzeichnung zu sorgen.

Abs. 6 schränkt den Verantwortungsbereich des Dienstgebers insofern ein, als dieser ungewöhnliche und unvorhersehbare Umstände oder außergewöhnliche Ereignisse, die trotz aller Sorgfalt nicht vermieden werden können, nicht zu vertreten bzw. zu verantworten hat.

Ermittlung und Beurteilung der Gefahren (Evaluierung); Festlegung von Maßnahmen

§ 4

(1) Der Dienstgeber ist verpflichtet, die für die Sicherheit und Gesundheit der Bediensteten bestehenden Gefahren zu ermitteln und zu beurteilen. Dabei sind insbesondere zu berücksichtigen:

1. die Gestaltung und die Einrichtung der Arbeitsstätten und der Arbeitsplätze,
2. der Einsatz und die Verwendung von Arbeitsmitteln und Arbeitsstoffen,
3. die Gestaltung der Arbeitsverfahren und Arbeitsvorgänge und deren Zusammenwirken,
4. die Gestaltung der Arbeitsaufgaben und die Art der Tätigkeiten, der Arbeitsumgebung, der Arbeitsabläufe sowie der Arbeitsorganisation und
5. der Stand der Ausbildung und Unterweisung der Arbeitnehmer. **(2)**

(2) Bei der Evaluierung 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 diese Bediensteten ergeben können.

(3) Auf Grundlage der Evaluierung gemäß Abs. 1 und 2 sind die durchzuführenden Maßnahmen zur Gefahrenverhütung festzulegen. Dabei sind auch Vorkehrungen für absehbare Störungen des Dienstbetriebes und für Not- und Rettungsmaßnahmen zu treffen.

(4) Die Evaluierung gemäß Abs. 1 sowie die festgelegten Maßnahmen gemäß Abs. 3 sind erforderlichenfalls zu überprüfen und anzupassen, wobei eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen anzustreben ist.

(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 diese arbeitsbedingt sind,
- 2a. nach Zwischenfällen mit erhöhter arbeitsbedingter psychischer Fehlbeanspruchung, **(2)**
3. bei sonstigen Umständen oder Ereignissen, die auf eine Gefahr für die Sicherheit oder Gesundheit der Bediensteten schließen lassen,
4. bei Einführung neuer Arbeitsmittel, Arbeitsstoffe oder Arbeitsverfahren,
5. bei neuen Erkenntnissen im Sinne des § 3 Abs. 2 und
6. auf begründetes Verlangen der Kommissionen oder der zuständigen Personalvertretung.

(6) Bei der Evaluierung und der Festlegung der Maßnahmen sind erforderlichenfalls geeignete Fachleute (Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner) heranzuziehen. Mit der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren können auch sonstige geeignete Fachleute, wie

Chemiker, Toxikologen, Ergonomen, insbesondere auch Arbeitspsychologen, beauftragt werden. (2)

**Abs. 1
i.d.F. LGBl. Nr. 24/2000**

(1) Der Dienstgeber ist verpflichtet, die für die Sicherheit und Gesundheit der Bediensteten bestehenden Gefahren zu ermitteln und zu beurteilen. Dabei sind insbesondere zu berücksichtigen:

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

**Erläuternde Bemerkungen
zur Regierungsvorlage
XIII. GPStLT EZ 910**

Die verpflichtende Ermittlung und Beurteilung der Gefahren und die Festlegung von Schutzmaßnahmen stellt im Bedienstetenschutz eine grundlegende Neuerung gegenüber dem geltenden Recht dar.

Abs. 1 regelt die allgemeine Evaluierungspflicht entsprechend Art. 6 Abs. 3 der Rahmenrichtlinie 1989. Diese Evaluierungspflicht wird in verschiedenen Einzelrichtlinien konkretisiert (z.B. in den Richtlinien 89/656, 90/394, 90/679). In der Richtlinie 90/270 (Bildschirmarbeit) ist zum Beispiel 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 (z.B. die Richtlinien 80/1107, 82/605, 83/477) sowie die Lärmrichtlinie (86/188).

Abs. 2 verpflichtet zu einer generellen Berücksichtigung besonders gefährdeter bzw. schutzbedürftiger Personen bei der Ermittlung und Beurteilung der Gefährdung in der Weise, dass festgestellt wird, ob bestimmte Arbeitsplätze oder Arbeitsvorgänge für die Beschäftigung von Schwangeren, Jugendlichen oder Behinderten geeignet sind.

Die zur Umsetzung der Richtlinie 92/85 erforderlichen besonderen Regelungen über die Evaluierung betreffend schwangere Frauen sind im MSchG 1979, allfällige besondere Evaluierungspflichten im Zusammenhang mit der Beschäftigung Jugendlicher sind im KJBG zu treffen.

Abs. 4 und 5 verpflichten zur Überprüfung und Aktualisierung der Evaluierung und der Festlegung der Schutzmaßnahmen z.B. nach Unfällen, bei Einführung neuer Arbeitsmittel usw. Die Evaluierungspflicht und die Festlegung von Schutzmaßnahmen sind von zentraler Bedeutung des Bedienstetenschutzes und wären daher wertlos, wenn sie nicht am letzten Stand gehalten werden.

Dem Dienstgeber steht es nach Abs. 6 frei, die Evaluierung und

Festlegung von Schutzmaßnahmen selbst vorzunehmen oder die Präventivdienste, geeignete Bedienstete oder externe Fachleute damit zu beauftragen.

**Erläuternde Bemerkungen
zur Regierungsvorlage
XVI. GPStLT RV EZ 3083/1**

Zu § 2 Abs. 1 Z 13 und Z 13a, § 4 Z 4, Abs. 5 Z 2a, § 4 Abs. 6, § 7 Z 4a, und Z. 7, § 46a und § 50a St.-BSG

[siehe Erläuternde Bemerkungen zu § 2](#)

Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente

§ 5

Der Dienstgeber ist verpflichtet, in einer der Anzahl der Bediensteten und den Gefahren entsprechenden Weise die Ergebnisse der Evaluierung sowie die durchzuführenden Maßnahmen zur Gefahrenverhütung schriftlich festzuhalten (Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente). Soweit dies aus Gründen der Gefahrenverhütung erforderlich ist, ist diese Dokumentation arbeitsplatzbezogen vorzunehmen.

**Erläuternde Bemerkungen
zur Regierungsvorlage
XIII. GPStLT EZ 910**

Die Evaluierung und die Festlegung von Schutzmaßnahmen sind zu dokumentieren. Der Dienstgeber hat dafür zu sorgen, dass ein Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokument, das den Anforderungen nach Art. 6, 9 und 10 der Rahmenrichtlinie 1989 entspricht, erstellt und auf den letzten Stand gehalten wird. Die näheren Bestimmungen über die Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente sollen durch Verordnung festgelegt werden. Aus dem Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokument muss insbesondere hervorgehen, dass die Gefährdung ermittelt und einer Beurteilung unterzogen wurde. Es muss vor Aufnahme der Tätigkeit erstellt und bei Änderungen, Erweiterungen oder Umgestaltung der Arbeit angepasst werden.

Die Dokumentation muss nicht generell arbeitsplatzbezogen erfolgen. Dies hat nur dann zu erfolgen, wenn dies aus Gründen der Gefahrenverhütung erforderlich ist.

Einsatz der Bediensteten

§ 6

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

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

(3) Bedienstete, von denen dem Dienstgeber bekannt ist, dass sie an körperlichen Schwächen oder an Gebrechen in einem Maße leiden, dass sie dadurch bei bestimmten Arbeiten einer besonderen Gefahr ausgesetzt wären oder andere Bedienstete gefährden könnten, dürfen mit Arbeiten dieser Art nicht beschäftigt werden.

(4) Weibliche Bedienstete dürfen mit Arbeiten, die infolge ihrer Art für Frauen eine

spezifische Gefahr bewirken können, nicht oder nur unter Bedingungen oder Einschränkungen beschäftigt werden, die geeignet sind, diese besondere Gefahr zu vermeiden.

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

**Erläuternde Bemerkungen
zur Regierungsvorlage
XIII. GPStLT EZ 910**

Abs. 1 und 2 entsprechen Art. 6 Abs. 3 lit. b und d der Rahmenrichtlinie 1989 und verpflichten den Dienstgeber, die Bediensteten entsprechend der körperlichen Konstitution zu verwenden. Der Dienstgeber hat auch Sorge zu tragen, dass gefahreneignete Bereiche nur von eigens unterwiesenen Bediensteten betreten werden.

Abs. 4 stellt die Grundlage für die Aufrechterhaltung jener Beschäftigungsverbote und Beschränkungen für Frauen dar, die aus arbeitsmedizinischer Sicht notwendig sind.

Mit Abs. 5 wird auf die besondere Schutzwürdigkeit von behinderten Bediensteten Bedacht genommen, ohne jedoch an den Begriff des „begünstigten Behinderten“ nach dem BEinstG anzuknüpfen. Unabhängig von einer festgestellten Erwerbsminderung wird hier auf bestimmte Krankheiten (z.B. Asthma, Diabetes usw.) abgestellt, die die Verwendung des Bediensteten zu bestimmten Tätigkeiten ausschließt. Dieses Gesetz schließt jedoch nicht die besonderen Schutzvorschriften für Jugendliche und Schwangere aus.

Grundsätze der Gefahrenverhütung

§ 7

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

1. Vermeidung von Risiken;
2. Abschätzung nicht vermeidbarer Risiken;
3. Gefahrenbekämpfung an der Quelle;
4. Berücksichtigung des Faktors „Mensch“ bei der Arbeit, insbesondere bei der Gestaltung von Arbeitsplätzen sowie bei der Auswahl von Arbeitsmitteln und Arbeitsverfahren;
- 4a. Berücksichtigung der Gestaltung der Arbeitsaufgaben und Art der Tätigkeiten, der Arbeitsumgebung, der Arbeitsabläufe und Arbeitsorganisation, **(2)**
5. Berücksichtigung des Standes der Technik;
6. Ausschaltung oder Verringerung von Gefahrenmomenten;
7. Planung der Gefahrenverhütung mit dem Ziel einer kohärenten Verknüpfung von Technik, Tätigkeiten und Aufgaben, Arbeitsorganisation, Arbeitsabläufen, Arbeitsbedingungen, Arbeitsumgebung, sozialen Beziehungen und Einfluss der Umwelt auf den Arbeitsplatz; **(2)**
8. Vorrang des kollektiven Gefahrenschutzes vor individuellem Gefahrenschutz;
9. Erteilung geeigneter Anweisungen an die Bediensteten.

Z 7
i.d.F. LGBl. Nr. 24/2000

7. Planung der Gefahrenverhütung mit dem Ziel einer kohärenten Verknüpfung von Technik, Arbeitsorganisation,

Arbeitsbedingungen, sozialen Beziehungen und Einfluss der Umwelt auf den Arbeitsplatz;

**Erläuternde Bemerkungen
zur Regierungsvorlage
XIII. GPStLT EZ 910**

Diese Bestimmung entspricht Art. 6 Abs. 2 der Rahmenrichtlinie 1989. Eine Konkretisierung dieser Grundsätze erfolgt in Einzelrichtlinien z.B. für den Umgang mit gesundheitsgefährdenden Arbeitsstoffen, für die Bildschirmarbeit usw. Die näheren Regelungen für diesen Bereich werden in den folgenden Abschnitten dieses Gesetzes bzw. in Verordnungen getroffen.

**Erläuternde Bemerkungen
zur Regierungsvorlage
XVI. GPStLT RV EZ 3083/1**

Zu § 2 Abs. 1 Z 13 und Z 13a, § 4 Z 4, Abs. 5 Z 2a, § 4 Abs. 6, § 7 Z 4a, und Z. 7, § 46a und § 50a St.-BSG

[siehe Erläuternde Bemerkungen zu § 2](#)

Koordination

§ 8

(1) Werden in einer Arbeitsstätte oder einer auswärtigen Arbeitsstelle des Landes, einer Gemeinde oder eines Gemeindeverbandes Arbeitnehmer, die nicht in einem Dienstverhältnis zu einem dieser Dienstgeber stehen, beschäftigt, so haben deren Arbeitgeber und der jeweilige Dienstgeber bei der Durchführung der Sicherheits- und Gesundheitsschutzbestimmungen zusammenzuarbeiten. Sie haben insbesondere

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

(2) Werden in einer Arbeitsstätte des Landes, einer Gemeinde oder eines Gemeindeverbandes Arbeitnehmer nach Abs. 1 beschäftigt, so ist der jeweilige Dienstgeber verpflichtet,

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

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

**Erläuternde Bemerkungen
zur Regierungsvorlage
XIII. GPStLT EZ 910**

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

Abs. 2 enthält Verpflichtungen der jeweiligen Gebietskörperschaft bei der Beschäftigung von Arbeitnehmern, die nicht Landes(Gemeinde- oder Gemeindeverbands)bedienstete sind, in Arbeitsstätten. Diese Regelung gilt nicht für auswärtige Arbeitsstellen.

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

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

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

Z 4 verpflichtet das Land (die Gemeinde oder den Gemeindeverband) für die Durchführung jener Maßnahmen zu sorgen, die in der betreffenden Dienststelle zu treffen sind.

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

Bestellung von Sicherheitsvertrauenspersonen

§ 9

(1) Der Dienstgeber kann Sicherheitsvertrauenspersonen bestellen, sofern dies zur Einhaltung der Vorschriften dieses Gesetzes erforderlich oder wegen des Gefährdungspotentiales notwendig ist. Über die beabsichtigte Bestellung sind alle Bediensteten zu informieren. Wenn mindestens die Hälfte der Bediensteten binnen vier Wochen gegen die beabsichtigte Bestellung Einwände erhebt, muss eine andere Person

bestellt werden.

(2) Für Dienststellen, für die nach den Bestimmungen des Landespersonalvertretungsgesetzes 1989, LGBl. Nr. 5/1990 oder des Gemeindepersonalvertretungsgesetzes 1994 LGBl. Nr. 34, Dienststellenpersonalvertretungen bestehen, soll nach Möglichkeit ein Mitglied der Dienststellenpersonalvertretung oder eine von einer Teildienststellenversammlung gewählte Vertrauensperson die Aufgaben einer Sicherheitsvertrauensperson übernehmen. Die Bestellung der Sicherheitsvertrauenspersonen bedarf der Zustimmung der Dienststellenpersonalvertretung.

(3) Die Landesregierung (bei Sicherheitsvertrauenspersonen im Bereich des Landes), der Gemeinderat (bei Sicherheitsvertrauenspersonen im Bereich der Gemeinden) und die Verbandsversammlung (bei Sicherheitsvertrauenspersonen im Bereich der Gemeindeverbände) haben das Recht, Sicherheitsvertrauenspersonen aus wichtigem Grund mit Bescheid abzurufen. Ein wichtiger Grund liegt vor, wenn

1. die Voraussetzungen für die Bestellung nachträglich weggefallen sind oder ihr Fehlen nachträglich bekannt wird oder
2. die Sicherheitsvertrauensperson grüblich oder wiederholt gegen ihre Pflichten verstößt oder ein mit ihrer Stellung unvereinbares Verhalten gezeigt hat oder
3. die Sicherheitsvertrauensperson ihre Funktion aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr ausüben kann oder
4. gegen die Sicherheitsvertrauensperson rechtskräftig eine Disziplinarstrafe oder eine strafgerichtliche Strafe verhängt wurde.

Eine Abberufung von Sicherheitsvertrauenspersonen hat zu erfolgen, wenn es die zuständige Dienststellenpersonalvertretung, eine (Teil-)Dienststellenversammlung oder mindestens die Hälfte der Bediensteten verlangt. (1)

(4) Sofern Sicherheitsvertrauenspersonen nicht bestellt werden, stehen die im § 10 Abs. 2 und 3 den Sicherheitsvertrauenspersonen eingeräumten Rechte jedem einzelnen Bediensteten zu.

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

Abs. 3
i.d.F. LGBl. Nr. 24/2000

(3) Eine Abberufung von Sicherheitsvertrauenspersonen hat
1. auf Verlangen der zuständigen Dienststellenpersonal-
vertretung, einer (Teil-)Dienststellenversammlung oder
2. auf Verlangen von mindestens der Hälfte der Bediensteten
zu erfolgen.

Erläuternde Bemerkungen
zur Regierungsvorlage
XIII. GPStLT EZ 910

Art. 3 lit. c und Art. 11 der Rahmenrichtlinie 1989 sieht „Arbeitnehmer mit einer besonderen Funktion bei der Sicherheit und beim Gesundheitsschutz“ vor und definiert diese als „jene Person, die gemäß den nationalen Rechtsvorschriften bzw. Praktiken gewählt, ausgewählt oder benannt wurden, um die Arbeitnehmer in Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit zu vertreten.“

In zahlreichen Bestimmungen der einschlägigen Richtlinien sind Informations- und Mitwirkungsrechte vorgesehen, die entweder den „Arbeitnehmervertretern mit besonderer Funktion“ oder den Arbeitnehmern zustehen. Soweit also keine solchen „Arbeitnehmer mit besonderer Funktion“ bestellt wurden, wäre bei der Umsetzung der jeweiligen Richtlinie jeweils die Mitwirkung aller Bediensteten vorzusehen (siehe z.B. § 11). Da die Mitwirkung aller

Bediensteten, vor allem in Dienststellen mit vielen Bediensteten, nicht zweckmäßig ist, wird im § 9 die Möglichkeit der Bestellung der Sicherheitsvertrauensperson als „Arbeitnehmervertreter mit besonderer Funktion“ vorgesehen.

**Erläuternde Bemerkungen
zur Regierungs-vorlage
XV. GPSStLT RV EZ 3290/1**

Zu Z. 1, 2 und 3 (§§ 9 Abs. 3 und 10 Abs. 4):

Die verfassungsrechtliche Weisungsfreistellung der Sicherheitsvertrauenspersonen entfällt, da es sich dabei um Organe zur Durchführung einzelner Angelegenheiten des Dienstrechts handelt (Art. 20 Abs. 2 Z. 6 B-VG). Zu diesem Zweck wird mit Verfassungsbestimmung der Entfall der Bezeichnung als Verfassungsbestimmung angeordnet und einfachgesetzlich die Weisungsfreistellung der Sicherheitsvertrauenspersonen normiert. Die Sicherheitsvertrauenspersonen sollen in Ausübung ihres Amtes entsprechend den bundesverfassungsrechtlichen Vorgaben im Bereich des Landes der Aufsicht der Landesregierung, im Bereich der Gemeinden der Aufsicht des Gemeinderates und im Bereich der Gemeindeverbände der Aufsicht der Verbandsversammlung unterstellt werden. Die Landesregierung, der Gemeinderat sowie die Verbandsversammlung haben das Recht, sich über alle Gegenstände der Geschäftsführung zu unterrichten. Durch die Wortfolge „unter Wahrung des Grundrechts auf Datenschutz“ soll klargestellt werden, dass im Falle der Erteilung von Auskünften dieses Grundrecht angemessen zu berücksichtigen ist. Art. 20 Abs. 2 letzter Satz B-VG fordert ein der Aufgabe des weisungsfreien Organs angemessenes Aufsichtsrecht der obersten Organe, wozu auch zumindest das Recht zählt, das weisungsfreie Organ aus wichtigem Grund abuberufen.

Entsprechend diesen bundesverfassungsrechtlichen Vorgaben sieht der neu gefasste § 9 Abs. 3 vor, dass die Sicherheitsvertrauenspersonen aus wichtigem Grund durch die obersten Organe (Landesregierung bei Sicherheitsvertrauenspersonen im Bereich des Landes, Gemeinderat im Bereich der Gemeinden und Verbandsversammlung im Bereich der Gemeindeverbände) abberufen werden können. Als wichtige Gründe für die Abberufung sieht der Entwurf vor, dass die Voraussetzungen für die Bestellung nachträglich weggefallen sind oder ihr Fehlen nachträglich bekannt wird, dass die Sicherheitsvertrauensperson gröblich oder wiederholt gegen ihre Pflichten verstößt oder ein mit ihrer Stellung unvereinbares Verhalten gezeigt hat. Weiters, dass die Sicherheitsvertrauensperson ihre Funktion aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr ausüben kann oder dass gegen die Sicherheitsvertrauensperson rechtskräftig eine Disziplinarstrafe oder eine strafgerichtliche Strafe verhängt wurde. Die Abberufungsgründe sind taxativ. Die Abberufung erfolgt durch Bescheid. Die verpflichtende Abberufung auf Verlangen der in § 9 Abs. 3 letzter Satz vorgesehenen Stellen entspricht der geltenden Rechtslage.

**Durchführungs-
bestimmung**

Gemäß § 9 in Verbindung mit § 7 der Durchführungsverordnung über den Bedienstetenschutz, LGBl. Nr. 35/2004, hat der Dienstgeber für eine entsprechende Ausbildung von Sicherheitsvertrauenspersonen zu sorgen.

Anzahl der Sicherheitsvertrauenspersonen

Die Anzahl der auszubildenden Sicherheitsvertrauenspersonen ist abhängig von der Anzahl der regelmäßig in den Dienststellen beschäftigten Bediensteten. Demnach ist folgende Anzahl von Sicherheitsvertrauenspersonen auszubilden:

Mindestanzahl der Sicherheitsvertrauenspersonen bei Gefahrenklasse I		
Bedienstetenzahl		Anzahl der Sicherheitsvertrauenspersonen
von	bis	
11	100	1
101	200	2
Mindestanzahl der Sicherheitsvertrauenspersonen bei Gefahrenklasse II		
Bedienstetenzahl		Anzahl der Sicherheitsvertrauenspersonen
von	bis	
11	150	1
151	300	2
Mindestanzahl der Sicherheitsvertrauenspersonen bei Gefahrenklasse III		
Bedienstetenzahl		Anzahl der Sicherheitsvertrauenspersonen
von	bis	
11	200	1
201	400	2

Dienststellen bzw. Dienststellenteile der Gefahrenklasse I

Folgende Dienststellen bzw. Dienststellenteile mit einem hohen Gefährdungspotential werden der Gefahrenklasse I zugeordnet:

A3 Verfassung und Inneres	Landesarchiv
A8 Wissenschaft und Gesundheit; FA Gesundheit und Pflegemanagement	MTF-Schule – Labor, mobile Lungenvorsorge (Röntgenzug)
A10 Land- und Forstwirtschaft	Pflanzengesundheit und Spezialkulturen (Landwirtschaftliches Versuchszentrum, Labor)
A15 Energie, Wohnbau, Technik	Umweltlabor

Dienststellen bzw. Dienststellenteile der Gefahrenklasse II

Folgende Dienststellen bzw. Dienststellenteile mit einem mittleren Gefährdungspotential werden der Gefahrenklasse II zugeordnet:

A2 Zentrale Dienste	Landeskraftwagen- und Werkstättenbetrieb (Zentralgarage), Handwerksbetrieb
A16 Verkehr und Landeshochbau; FA Straßenerhaltungsdienst	Straßenmeistereien samt Betriebswerkstätten, Material- und Bodenprüfstelle
Landesunterstützungsverein	Betriebskantine

Dienststellen bzw. Dienststellenteile der Gefahrenklasse III

Dienststellen bzw. Dienststellenteile, die den Gefahrenklassen I und II nicht zugeordnet sind, werden der Gefahrenklasse III zugeordnet.

Ausbildung zur SVP	Die Ausbildung zur Sicherheitsvertrauensperson erfolgt im Rahmen eines dreitägigen Kurses. Der Kurs wird von der A5 Personal organisiert.
Auffrischkurse	Bestellte Sicherheitsvertrauenspersonen werden in einem Intervall von 4 Jahren zu einem Auffrischkurs durch die A5 Personal eingeladen.
Nominierung von Ersatzpersonen	Dienstrechtliche Änderungen (Versetzungen, Dienstzuteilungen, Pensionierungen, Karenzurlauben) bei Sicherheitsvertrauenspersonen sind umgehend der A5 Personal unter Bekanntgabe einer Ersatzperson der A5 Personal zu melden.

Aufgaben und Beteiligung der Sicherheitsvertrauenspersonen

§ 10

(1) Die Sicherheitsvertrauenspersonen müssen die für ihre Aufgaben notwendigen persönlichen und fachlichen Voraussetzungen erfüllen. Die Sicherheitsvertrauenspersonen haben in allen Fragen der Sicherheit und Gesundheit

1. die Bediensteten zu informieren, zu beraten und zu unterstützen,
2. die Personalvertretung zu informieren, zu beraten, zu unterstützen und mit ihr zusammenzuarbeiten,
3. den Dienstgeber und die Kommission zu informieren, zu beraten und zu unterstützen,
4. auf das Vorhandensein der entsprechenden Einrichtungen und Vorkehrungen zu achten und den Dienstgeber über bestehende Mängel zu informieren,
5. auf die Anwendung der gebotenen Schutzmaßnahmen zu achten und
6. mit den Sicherheitsfachkräften und den Arbeitsmedizinern zusammenzuarbeiten.

(2) Die Sicherheitsvertrauenspersonen sind berechtigt, in allen Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes beim Dienstgeber

1. die notwendigen Maßnahmen zu verlangen,
2. Vorschläge für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu erstatten und
3. die Beseitigung von Mängeln zu verlangen.

(3) Der Dienstgeber ist verpflichtet,

1. die Sicherheitsvertrauenspersonen in allen Angelegenheiten der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes anzuhören;
2. die Sicherheitsvertrauenspersonen vor der Beauftragung und Abberufung von Sicherheitsfachkräften, von Arbeitsmedizinern sowie von für die Erste Hilfe, die Brandbekämpfung und Evakuierung zuständigen Personen zu informieren;
3. den Sicherheitsvertrauenspersonen Zugang zu den Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten sowie zu den Aufzeichnungen und Berichten über Dienstunfälle zu gewähren;
4. den Sicherheitsvertrauenspersonen folgende Unterlagen zur Verfügung zu stellen:
 - a) die Unterlagen betreffend die Erkenntnisse nach § 3 Abs. 2,
 - b) die Ergebnisse von Messungen betreffend gefährliche Arbeitsstoffe und Lärm sowie sonstiger Messungen und Untersuchungen, die mit dem Bedienstetenschutz im Zusammenhang stehen sowie
 - c) die Ausführungen betreffend Arbeitsstoffe und Lärm und
5. die Sicherheitsvertrauenspersonen über Grenzwertüberschreitungen sowie über deren Ursachen und über die getroffenen Maßnahmen unverzüglich zu informieren.

(4) Die Sicherheitsvertrauenspersonen sind in Ausübung ihres Amtes an keine Weisungen gebunden. Sie unterliegen im Rahmen ihrer Tätigkeit im Bereich des Landes der Aufsicht der Landesregierung, im Bereich der Gemeinden der Aufsicht des Gemeinderates und im

Bereich der Gemeindeverbände der Aufsicht der Verbandsversammlung. Die Landesregierung, der Gemeinderat sowie die Verbandsversammlung haben das Recht, sich über alle Gegenstände der Geschäftsführung zu unterrichten. Die Sicherheitsvertrauenspersonen sind verpflichtet, die von der Landesregierung, vom Gemeinderat oder von der Verbandsversammlung verlangten Auskünfte unter Wahrung des Grundrechts auf Datenschutz zu erteilen. **(1)**

(5) Den Sicherheitsvertrauenspersonen steht die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderliche Zeit unter Anrechnung auf die Dienstzeit zur Verfügung. Den Sicherheitsvertrauenspersonen sind die für die Erfüllung der Aufgaben erforderlichen Sachmittel zur Verfügung zu stellen. Der Dienstgeber hat den Sicherheitsvertrauenspersonen Gelegenheit zu geben, die für ihre Tätigkeit erforderlichen Fachkenntnisse zu erwerben und zu erweitern.

Abs. 4
i.d.F. LGBl. Nr. 24/2000

(4) (Verfassungsbestimmung). Die Sicherheitsvertrauenspersonen sind in Ausübung ihrer Aufgaben an keine Weisungen gebunden.

Erläuternde Bemerkungen
zur Regierungsvorlage
XIII. GPStLT EZ 910

Die Sicherheitsvertrauenspersonen haben als Interessensvertreter der Bediensteten alle sicherheits- und gesundheitsbezogenen Aktivitäten wahrzunehmen. Die Sicherheitsvertrauenspersonen haben auch das Recht, die Behebung von Mängeln zu verlangen bzw. zu urgieren.

In Ausübung ihrer Aufgaben sind sie weisungsfrei (Abs. 4).

Im LSG 1991 sind keine Sicherheitsvertrauenspersonen vorgesehen.

Es ergeben sich daher folgende Neuerungen:

- die Sicherheitsvertrauenspersonen können in den Dienststellen als Vertreter der Bediensteten eingerichtet werden und sind kein Hilfsorgan des Dienstgebers;
- die Sicherheitsvertrauenspersonen haben aber gewisse Beratungs- und Unterstützungspflichten gegenüber dem Dienstgeber;
- die Sicherheitsvertrauenspersonen unterstehen aber nicht den Präventivdiensten (Sicherheitsfachkräfte, Arbeitsmediziner), es besteht aber eine Verpflichtung zur Zusammenarbeit;
- die Bestellung bedarf der Zustimmung der Personalvertretung.

Information

§ 11

(1) Der Dienstgeber ist verpflichtet, die Bediensteten ausreichend, wiederholt und erforderlichenfalls anhand von Unterlagen über die Gefahren für Sicherheit und Gesundheit sowie über die Maßnahmen zur Gefahrenverhütung zu informieren. Diese Information muss während der Dienstzeit erfolgen. Die Information der einzelnen Bediensteten kann entfallen, wenn Sicherheitsvertrauenspersonen bestellt sind, diese entsprechend informiert wurden und eine Information dieser Personen zur wirksamen Gefahrenverhütung ausreicht.

(2) Der Dienstgeber hat die Bediensteten in allen Fragen betreffend die Sicherheit und die Gesundheit am Arbeitsplatz anzuhören.

Erläuternde Bemerkungen

Die EG-Richtlinien gehen davon aus, dass ein wirksamer

**zur Regierungsvorlage
XIII. GPStLT EZ 910**

Arbeitnehmerschutz (Verringerungen und Beseitigung von Gefahren) nur durch Mitwirkung der Arbeitnehmer erreicht werden kann.

Voraussetzung dafür ist eine ausreichende Information der Bediensteten, die insbesondere die Grundlage dafür schaffen muss, dass sich die Bediensteten der am Arbeitsplatz 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 im Bedienstetenschutz eine zentrale Bedeutung zu.

Die Information der einzelnen Bediensteten kann zum Teil durch eine Information und Beteiligung der Sicherheitsvertrauenspersonen ersetzt werden. Inwieweit eine Information der Sicherheitsvertrauenspersonen ausreicht, ist unter Bedachtnahme in den Durchführungsverordnungen bei den einzelnen Informationspflichten festzulegen.

§ 11 enthält die allgemeinen Grundsätze betreffend die Information im Sinne der Rahmenrichtlinie 1989.

Da eine einmalige Information der Bediensteten zur Gewährleistung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Bediensteten nicht ausreicht, sind gegebenenfalls wiederholte, ergänzende bzw. neuerliche Informationen notwendig. Auf manchen Gebieten ist eine mündliche Information nicht ausreichend oder nicht zweckmäßig. Hier können geeignete Unterlagen erforderlich sein. Die Aushängung von Betriebsanleitungen, Beipacktexten und Sicherheitsdatenblättern kann dabei zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes beitragen.

Unterweisung

§ 12

(1) Der Dienstgeber hat für eine ausreichende und angemessene Unterweisung der Bediensteten über Sicherheit und Gesundheitsschutz zu sorgen. Die Unterweisung muss dem Erfahrungsstand der Bediensteten angepasst sein, in verständlicher Form erfolgen und während der Dienstzeit stattfinden.

(2) Eine Unterweisung muss jedenfalls erfolgen

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

Die Unterweisung muss erforderlichenfalls regelmäßig wiederholt werden.

**Erläuternde Bemerkungen
zur Regierungsvorlage**

In Übereinstimmung mit den einschlägigen Richtlinien wird zwischen Information und Unterweisung unterschieden. Während

XIII. GPSStLT EZ 910

die Information Wissen vermittelt, um die Bediensteten in die Lage zu versetzen, ihre Mitwirkungsrechte auszuüben, ihre Pflichten zu erfüllen und auf eine Fortentwicklung des Bedienstetenschutzes hinzuwirken, soll die Unterweisung vor allem verhaltensbezogene Anweisungen beinhalten bzw. zum Teil als Schulung zu verstehen sein, die auf den konkreten Arbeitsplatz bzw. Aufgabenbereich abgestellt ist. Eine ausreichende und verständliche Unterweisung stellt ebenso wie die Information der Bediensteten eine wesentliche Grundlage für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz dar.

Abs. 1 verankert auch den allgemein gültigen Grundsatz, dass die Unterweisung dem Erfahrungsstand der Bediensteten angepasst sein muss und in verständlicher Form erfolgen muss.

Abs. 2 entspricht Art. 12 Abs. 1 der Rahmenrichtlinie 1989.

Pflichten der Bediensteten**§ 13**

(1) Die Bediensteten haben die zum Schutz des Lebens, der Gesundheit und der Integrität und Würde nach diesem Gesetz, den dazu erlassenen Verordnungen sowie behördlichen Vorschriften gebotenen Schutzmaßnahmen anzuwenden. Sie haben sich so zu verhalten, dass eine Gefährdung soweit als möglich vermieden wird. **(2)**

Insbesondere sind sie verpflichtet, gemäß ihrer Unterweisung und den Anweisungen des Dienstgebers

1. die Arbeitsmittel ordnungsgemäß zu benutzen;
2. die ihnen zur Verfügung gestellte, diesem Gesetz entsprechende persönliche Schutzausrüstung zweckentsprechend und ordnungsgemäß zu benutzen, diese nicht zu entfernen, außer Betrieb zu setzen, willkürlich zu verändern oder umzustellen, soweit dies nicht aus arbeitstechnischen Gründen, insbesondere zur Durchführung von Einstellungs-, Reparatur- oder Wartungsarbeiten unbedingt notwendig ist;
3. sich nicht durch Alkohol, Arzneimittel oder Suchtgift in einen Zustand zu versetzen, in dem sie sich oder andere Personen gefährden können;
4. jeden Dienstunfall, jedes Ereignis, das beinahe zu einem Unfall geführt hätte und jede von ihnen festgestellte ernste und unmittelbare Gefahr für Sicherheit oder Gesundheit sowie jeden an den Schutzsystemen festgestellten Defekt unverzüglich dem Dienstgeber zu melden;
5. bei unmittelbarer erheblicher Gefahr, wenn die zuständigen Vorgesetzten nicht erreichbar sind, nach Maßgabe der Festlegungen in den Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten, der Information und Unterweisung sowie der zur Verfügung stehenden technischen Mittel selbst die zumutbaren unbedingt notwendigen Maßnahmen zu treffen, um die anderen Bediensteten zu warnen und Nachteile für Leben oder Gesundheit abzuwenden;
6. gemeinsam mit dem Dienstgeber, den Sicherheitsvertrauenspersonen und den Präventivdiensten darauf hinzuwirken, dass die zum Schutz der Bediensteten vorgesehenen Maßnahmen eingehalten werden und dass der Dienstgeber gewährleistet, dass das Arbeitsumfeld und die Arbeitsbedingungen sicher sind und keine Gefahren für Sicherheit oder Gesundheit aufweisen.

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

Abs. 1
i.d.F. LGBl. Nr. 24/2000

(1) Die Bediensteten haben die zum Schutz des Lebens, der Gesundheit und der Sittlichkeit nach diesem Gesetz, den dazu erlassenen Verordnungen sowie behördlichen Vorschriften gebotenen Schutzmaßnahmen anzuwenden. Sie haben sich so zu verhalten, dass eine Gefährdung soweit als möglich vermieden wird.

Erläuternde Bemerkungen
zur Regierungsvorlage
XIII. GPStLT EZ 910

§ 13 entspricht Art. 13 der Rahmenrichtlinie 1989

Abs. 1 Z 5 entspricht Art. 8 Abs. 3 und 5 der Rahmenrichtlinie 1989. Gemäß § 3 Abs. 3 und 4 hat der Dienstgeber für Gefahrensituationen vorzusorgen. Bei ernster und unmittelbarer Gefahr müssen die Bediensteten selbst tätig werden, wenn

- der zuständige Vorgesetzte nicht erreichbar ist,
- die Vorgangsweise für diese Fälle bereits bei der Festlegung der Schutzmaßnahmen festgelegt wurde,
- die Bediensteten vorher über die Gefahr und die zu treffenden Maßnahmen informiert wurden,
- bei der Unterweisung solche Fälle berücksichtigt wurden,
- ihnen die notwendigen technischen Mittel zur Verfügung stehen und
- ihnen die notwendigen Maßnahmen zumutbar sind, sie also dadurch nicht einer ernsten zusätzlichen Gefahr ausgesetzt werden.

Erläuternde Bemerkungen
zur Regierungsvorlage
XVI. GPStLT RV EZ 3083/1

Zu § 13 Abs. 1 St.-BSG

Der Ausdruck „Sittlichkeit“ ist überholt und soll durch die Umschreibung „Integrität und Würde“ ersetzt werden.

Aufzeichnungen und Berichte über Dienstunfälle

§ 14

Der Dienstgeber hat Aufzeichnungen zu führen

1. über alle tödlichen Dienstunfälle,
2. über alle Dienstunfälle, die einen Arbeitsausfall von mehr als drei Kalendertagen zur Folge haben und
3. über alle Ereignisse, die beinahe zu einem tödlichen oder schweren Dienstunfall geführt hätten und gemeldet wurden.

Diese Aufzeichnungen sind mindestens fünf Jahre aufzubewahren.

Erläuternde Bemerkungen
zur Regierungsvorlage
XIII. GPStLT EZ 910

§ 14 entspricht Art. 9 Abs. 1 lit. c der Rahmenrichtlinie 1989 mit der Maßgabe, dass bei der Aufzeichnungspflicht nicht auf die Dauer der Verletzung abgestellt wird und auch „Beinaheunfälle“ erfasst werden. Der Aufzeichnungspflicht kann auch durch die Aufbewahrung eines Durchschlages der an den Unfallversicherungsträger erstatteten Meldung nachgekommen werden.

Instandhaltung, Reinigung, Prüfung

§ 15

(1) Der Dienstgeber hat dafür zu sorgen, dass die Arbeitsstätten einschließlich der Sanitär- und Sozialeinrichtungen, die elektrischen Anlagen, Arbeitsmittel und Gegenstände der persönlichen Schutzausrüstung sowie die Einrichtungen zur Brandmeldung oder -bekämpfung, zur Erste-Hilfe-Leistung und zur Rettung aus Gefahr ordnungsgemäß instandgehalten und gereinigt werden.

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

Erläuternde Bemerkungen zur Regierungsvorlage XIII. GPStLT EZ 910

§ 15 entspricht Art. 6 der Richtlinie 89/654. Demnach trifft den Dienstgeber die allgemeine Verpflichtung, für eine Instandhaltung und Reinigung der Arbeitsstätten, Sanitär- und Sozialeinrichtungen, der Arbeitsmittel und Schutzausrüstungen zu sorgen.

2. Abschnitt

Arbeitsstätten und Baustellen

Erläuternde Bemerkungen zur Regierungsvorlage XIII. GPStLT EZ 910

Zum 2. Abschnitt Arbeitsstätten und Baustellen

Dieser Abschnitt enthält vor allem Regelungen zur Umsetzung der Richtlinie 89/654 (Arbeitsstätten-Richtlinie). Art. 2 der Arbeitsstätten Richtlinie definiert Arbeitsstätten als „die Orte in den Gebäuden des Unternehmens und/oder Betriebes, die zur Nutzung für Arbeitsplätze vorgesehen sind, einschließlich jenes Ortes auf dem Gelände des Unternehmens und/oder Betriebes, zu dem Arbeitnehmer im Rahmen ihrer Arbeit Zugang haben.“ Arbeitsstätten sind daher nicht nur Bürogebäude, Produktionshallen usw., sondern auch das Betriebsgelände, Lagerplätze, PKW-Abstellplätze usw.

Die Arbeitsstätten-Richtlinie enthält zwei umfangreiche Anhänge (I u. II), die Mindestanforderungen für die bauliche und technische Gestaltung von Arbeitsstätten beinhalten. Anhang I regelt Mindestvorschriften für erstmalig nach dem 31. Dezember 1992 errichtet und genutzte (neue) Arbeitsstätten und Anhang II die Mindestvorschriften für (alte) Arbeitsstätten, die vor dem 1. Jänner 1993 bereits genutzt wurden. Werden in „alten“ Arbeitsstätten Änderungen, Erweiterungen oder Umgestaltungen vorgenommen, so hat der Dienstgeber dabei die Mindestvorschriften nach Anhang I zu beachten.

Folgende Mindestvorschriften des Anhanges I gelten nicht für „alte“ (vor dem 1. Jänner 1993 genutzte) Arbeitsstätten:

- Anzahl, Abmessung und Anordnung der Fluchtwege,

- Klimaanlage,
- Abschirmung gegen Sonneneinstrahlung,
- Anbringung der Beleuchtung,
- Fußböden, Wände, Decken und Dächer der Räume,
- Beschaffenheit der Fenster und Oberlichten,
- technische Anforderungen betreffend Türen und Tore,
- Verkehrswege,
- Rolltreppen, Rollsteige und Laderampen,
- Raumabmessungen, Bewegungsfläche,
- Bereitschaftsräume,
- Detailregelung betreffend Duschräume, Waschgelegenheiten und Umkleieräume,
- Sanitäräume,
- bestimmte Regelungen über Arbeitsstätten im Freien.

Der Gesetzesentwurf beschränkt sich auf die grundlegenden Anforderungen. Die Detailregelungen - wie sie teilweise in den Anhängen I und II der Richtlinie vorgesehen sind - sollen durch Verordnung erfolgen.

Allgemeine Bestimmungen über Arbeitsstätten und Baustellen

§ 16

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

(2) Der Verkehr innerhalb der Arbeitsstätten und auf den Baustellen ist so abzuwickeln, dass Sicherheit und Gesundheit der Bediensteten nicht gefährdet werden. Die der Verkehrssicherheit dienenden Vorschriften der Straßenverkehrsordnung 1960 sind sinngemäß anzuwenden, soweit nicht betriebliche Notwendigkeiten eine Abweichung erfordern. Solche Abweichungen sind in der Arbeitsstätte oder auf der Baustelle entsprechend bekannt zu machen.

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

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

Erläuternde Bemerkungen zur Regierungsvorlage XIII. GPStLT EZ 910

Abs. 1 entspricht dem Anhang I Z 12.5 und Anhang II Z 10 der Richtlinie 89/654. Die Kennzeichnung soll unter Bedachtnahme auf die Richtlinie 77/576 und 79/640 sowie die Richtlinie 92/58 über die Sicherheits- und/oder Gesundheitsschutzkennzeichnung durch Verordnung geregelt werden.

Arbeitsstätten in Amtsgebäuden

§ 17

(1) Arbeitsstätten in Amtsgebäuden müssen eine der Nutzungsart entsprechende Konstruktion und Festigkeit aufweisen. Sie müssen möglichst ausreichend Tageslicht erhalten und mit Einrichtungen für eine der Sicherheit und dem Gesundheitsschutz der Bediensteten angemessene künstliche Beleuchtung ausgestattet sein.

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

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

(4) Amtsgebäude sind gegebenenfalls behindertengerecht zu gestalten. Dies gilt insbesondere für Ausgänge, Verkehrswege, Türen, Tore, Liftanlagen und sanitäre Vorkehrungen, die von behinderten Bediensteten benutzt werden.

(5) Wird ein Gebäude nur zum Teil als Amtsgebäude genutzt, gilt Abs.2 nur für jene Ausgänge, Verkehrswege, Türen und Tore, die von den Bediensteten benützt werden.

Erläuternde Bemerkungen zur Regierungsvorlage XIII. GPStLT EZ 910

Abs. 1 entspricht dem Anhang I, Z 2 und 8.1 und Anhang II Z 2 und 8.1 der Richtlinie 89/654 über Stabilität und Festigkeit der Gebäude sowie über die natürliche Belichtung und künstliche Beleuchtung.

Abs. 2 entspricht dem Anhang I Z 12.1 der Richtlinie 89/654 über Ausgänge und Fluchtwege.

Abs. 3 (Fluchtwege und Notausgänge) entspricht Art. 6 und Anhang I Z 4.1 bis 4.3 und 4.5 sowie Anhang II Z 4.1 und 4.5 der Richtlinie 89/654.

Arbeitsräume und sonstige Betriebsräume

§ 18

(1) Arbeitsräume müssen

1. für den Aufenthalt von Menschen geeignet sein und unter Berücksichtigung der Arbeitsvorgänge und Arbeitsbedingungen den Erfordernissen des Schutzes des Lebens und der Gesundheit der Bediensteten entsprechen;
2. unter Berücksichtigung der Arbeitsvorgänge und der körperlichen Belastung der Bediensteten mit ausreichend gesundheitlich zuträglicher Atemluft versorgt sein und raumklimatische Verhältnisse aufweisen, die dem menschlichen Organismus angemessen sind;

3. eine ausreichende Grundfläche und Höhe sowie einen ausreichenden Luftraum aufweisen;
4. ausreichend natürlich belichtet sein und
5. entsprechend künstlich beleuchtet sein.

(2) Sonstige Betriebsräume müssen den Anforderungen des Abs. 1 Z 1 und 2 entsprechen, soweit dies die Nutzung und die Zweckbestimmung der Räume zulassen. Sie müssen erforderlichenfalls künstlich beleuchtet sein.

**Erläuternde Bemerkungen
zur Regierungsvorlage
XIII. GPStLT EZ 910**

In Übereinstimmung mit der Richtlinie 89/654 wird zwischen Arbeitsräumen und sonstigen Betriebsräumen unterschieden, wobei für Arbeitsräume strengere Regelungen gelten sollen.

Die Ausgestaltung der Amtsräume hinsichtlich Belüftung, Raumtemperatur, Belichtung und Beleuchtung erfolgt ebenfalls in Umsetzung von Anhang I Z 6.1, 7.1 und 8.1 sowie Anhang II Z 6, 7.1 und 8.1 der Richtlinie 89/654. Im übrigen entspricht diese Bestimmung dem § 4 LSG 1991.

Weitere Bestimmungen der Arbeitsstätten-Richtlinie und deren Anhänge betreffend Fußböden, Wände, Decken und Dächer, Raumabmessungen udgl. werden bereits durch die Steiermärkische Bauordnung geregelt.

Ebenso sind die Bedürfnisse von behinderten Menschen nach der Steiermärkischen Bauordnung zu beachten.

Arbeitsstätten im Freien und Baustellen

§ 19

(1) Arbeitsstätten im Freien und Baustellen müssen während der Arbeitszeit ausreichend künstlich beleuchtet werden, wenn das Tageslicht nicht ausreicht.

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

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

(4) Für Gebäude auf Baustellen, in denen Arbeitsplätze eingerichtet sind, gilt [§ 17 Abs. 1](#) bis 4. Für Räume auf Baustellen, in denen ständige Arbeitsplätze eingerichtet sind wie Büros und Werkstätten, gilt § 18 Abs. 1. Für Räume auf Baustellen, in denen zwar keine ständigen Arbeitsplätze eingerichtet sind, in denen aber vorübergehend Arbeiten verrichtet werden, gilt [§ 18 Abs. 2](#).

**Erläuternde Bemerkungen
zur Regierungsvorlage
XIII. GPStLT EZ 910**

Entsprechend dem Anhang I Z 21 sowie Anhang II Z 17 der Richtlinie 89/654 werden Sonderregelungen für Arbeitsstätten im Freien vorgesehen.

Brandschutz

§ 20

(1) Der Dienstgeber hat unter Berücksichtigung der Art der Arbeitsvorgänge und Arbeitsverfahren, der Art und Menge der vorhandenen Arbeitsstoffe, der vorhandenen Einrichtungen und Arbeitsmittel, der Lage, Abmessungen und Nutzung der Arbeitsstätte sowie der höchstmöglichen Anzahl der anwesenden Personen

1. geeignete Vorkehrungen zu treffen, um das Entstehen eines Brandes und im Falle eines Brandes eine Gefährdung des Lebens und der Gesundheit der Bediensteten zu vermeiden;
2. geeignete Maßnahmen zu treffen, die zur Brandbekämpfung und Evakuierung der Bediensteten erforderlich sind.

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

(3) 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. In regelmäßigen Zeitabständen sind Einsatzübungen durchzuführen. Über diese Einsatzübungen sind Vermerke zu führen.

(4) Für Baustellen gelten Abs. 1 bis 3 mit der Maßgabe, dass auch die Lage und die räumliche Ausdehnung der Baustelle sowie allfällige Unterkünfte und Behelfsbauten besonders zu berücksichtigen sind.

(5) Der Dienstgeber hat sich bei Brandschutzmaßnahmen und Brandschutzübungen durch die Feuerwehr- und Zivilschutzschule für Steiermark oder die Landesstelle für Brandverhütung beraten zu lassen.

Erläuternde Bemerkungen zur Regierungsvorlage XIII. GPStLT EZ 910

Abs. 1 entspricht Art. 8 der Rahmenrichtlinie 1989.

Abs. 2 entspricht Anhang I Z 5.1 und 5.2 sowie Anhang II Z 5.1 und 5.2 der Richtlinie 89/654.

Im übrigen wird auf die bau- und feuerpolizeilichen Vorschriften (Steiermärkische Bauordnung und Feuerpolizeigesetz 1985) verwiesen.

Erste Hilfe

§ 21

(1) Der Dienstgeber muss geeignete Vorkehrungen treffen, damit Bediensteten bei Verletzungen oder plötzlichen Erkrankungen Erste Hilfe geleistet werden kann. Personen, die für die Erste Hilfe zuständig sind, müssen über eine entsprechende Ausbildung verfügen.

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

- (3) Für die Erste Hilfe müssen Sanitätsräume vorgesehen sein, wenn
1. die Größe der Dienststelle, die Art der ausgeübten Tätigkeit und die Unfallhäufigkeit es erfordert oder
 2. es wegen der besonderen Verhältnisse für eine rasche und wirksame Erste Hilfe erforderlich ist.

Sanitätsräume müssen mit den erforderlichen Einrichtungen und Mitteln ausgestattet und leicht zugänglich sein. Sie müssen gut sichtbar und dauerhaft gekennzeichnet sein.

- (4) Für Baustellen gelten Abs. 1 und 2 mit der Maßgabe, dass auch die Lage und die räumliche Ausdehnung der Baustelle besonders zu berücksichtigen sind. Sanitätsräume oder vergleichbare Einrichtungen sind vorzusehen, wenn dies auf Grund der Lage der Baustelle und der Anzahl der auf der Baustelle beschäftigten Bediensteten notwendig ist. Für diese Sanitätseinrichtungen gilt Abs. 3 zweiter und dritter Satz.

**Erläuternde Bemerkungen
zur Regierungsvorlage
XIII. GPStLT EZ 910**

§ 21 entspricht Art. 8 Abs. 1 und 2 der Rahmenrichtlinie 1989, Anhang I Z 19 und Anhang II Z 13 der Richtlinie 89/654.

Abs. 3 macht die Einrichtung von Sanitätsräumen abhängig von der Dienststellengröße, der Art der ausgeübten Tätigkeit und der Unfallhäufigkeit. Da in Verwaltungsdienststellen die Unfallhäufigkeit und Gefahr gering ist und auch keine gefährlichen Arbeitsstoffe bzw. -verfahren zur Anwendung kommen, sind in diesen Bereichen keine Sanitätsräume erforderlich. Darüber hinaus sind nach Anhang II der Richtlinie 89/654 für bereits vor dem 1.1.1992 genutzten Arbeitsstätten keine Sanitätsräume erforderlich.

Abs. 4 sieht eine Sonderregelung für Baustellen insoweit vor, als die Baustellen-Richtlinie die Größe der Baustellen und die Art der Tätigkeiten als relevante Kriterien normiert.

**Durchführungs-
bestimmung**

Gemäß § 21 in Verbindung mit § 17 der Durchführungsverordnung über den Bedienstetenschutz, LGBl. Nr. 35/2004, hat der Dienstgeber für eine entsprechende Ausbildung von Erst-Helferinnen/Erst-Helfern zu sorgen.

**Anzahl der Erst-Helfer-
innen/Erst-Helfer**

Die Anzahl der auszubildenden Erst-Helferinnen/Erst-Helfer ist abhängig von der Anzahl der regelmäßig in den Dienststellen beschäftigten Bediensteten. Demnach ist folgende Anzahl von Erst-Helferinnen/Erst-Helfern auszubilden:

- | | |
|---------------------------------|-------------------------|
| • bei bis zu 19 Bediensteten | eine Person |
| • bei 20 bis 29 Bediensteten | zwei Personen |
| • für je weitere 10 Bedienstete | eine zusätzliche Person |

in Büros oder in Dienststellen, in denen die Unfallgefahr mit Büros vergleichbar ist:

- | | |
|---------------------------------|-------------------------|
| • bei bis zu 29 Bediensteten | eine Person |
| • bei 30 bis 49 Bediensteten | zwei Personen |
| • für je weitere 20 Bedienstete | eine zusätzliche Person |

Umfang der Ausbildung	Bei der Ausbildung muss es sich um eine mindestens 16 stündige Ausbildung nach den vom Österreichischen Roten Kreuz erstellten Lehrplänen oder eine andere, zumindest gleichwertige Ausbildung, wie die des Präsenz- oder Ausbildungsdienstes beim Bundesheer, handeln.
Auffrischungslehrgang	<p>Erst-Helferinnen/Erst-Helfer haben in Abständen von vier Jahren eine mindestens achtstündige Erste-Hilfe Auffrischung zu absolvieren. Diese Ausbildung kann auch geteilt werden, sodass in Abständen von höchstens zwei Jahren eine mindestens vierstündige Erste-Hilfe Auffrischung erfolgt.</p> <p>Die Dienststellenleiterinnen/Dienststellenleiter haben, dafür zu sorgen, dass abhängig von der Anzahl der regelmäßig beschäftigten Bediensteten die entsprechende Anzahl von Erst-Helferinnen/Erst-Helfern ausgebildet ist.</p>
Organisation der Ausbildung	Die Ausbildung (Erste-Hilfe Grundkurse und Auffrischkurse) wird von der A5 Personal in den Bezirksstellen des Roten Kreuzes organisiert.
Kurskosten	Die Kurskosten werden von der A5 Personal übernommen. Die Abrechnung erfolgt direkt zwischen A5 Personal und Roten Kreuz.

Sanitäre Vorkehrungen in Amtsgebäuden

§ 22

- (1) Den Bediensteten sind in ausreichender Anzahl geeignete Toiletten und geeignete Waschgelegenheiten mit hygienisch einwandfreiem, fließendem und nach Möglichkeit warmem Wasser, Reinigungsmittel sowie geeignete Mittel zum Abtrocknen zur Verfügung zu stellen.
- (2) Den Bediensteten sind Waschräume und geeignete Umkleieräume zur Verfügung zu stellen, wenn
1. die Art der Arbeitsvorgänge, hygienische oder gesundheitliche Gründe dies erfordern oder
 2. aus hygienischen, gesundheitlichen oder sittlichen Gründen gesonderte Umkleieräume erforderlich sind.
- (3) Sind in einer Arbeitsstätte regelmäßig mindestens fünf männliche und fünf weibliche Bedienstete gleichzeitig anwesend, so hat bei den Toiletten und Waschräumen eine Trennung nach dem Geschlecht zu erfolgen.
- (4) Den Bediensteten sind zur sicheren Aufbewahrung der Straßen-, Arbeits- und Schutzkleidung sowie der Arbeitsbehelfe und persönlichen Gegenstände ausreichend große, versperrbare Einrichtungen zur Verfügung zu stellen.
- (5) Waschräume, Toiletten und Umkleieräume müssen entsprechend ihrer Zweckbestimmung und der Anzahl der Bediensteten bemessen und ausgestattet sein, den hygienischen Anforderungen entsprechen, eine angemessene Raumtemperatur aufweisen sowie ausreichend be- und entlüftet, belichtet oder beleuchtet sein.
- (6) Den Bediensteten ist ein gesundheitlich einwandfreies Trinkwasser zur Verfügung zu stellen.

**Erläuternde Bemerkungen
zur Regierungsvorlage
XIII. GPStLT EZ 910**

§ 22 entspricht grundsätzlich dem bisherigen § 16 LSG 1991.

Waschräume und Umkleieräume sind nur dann zur Verfügung zu stellen, wenn die Bediensteten auf Grund ihrer Verwendung die Privatkleidung vor Aufnahme der Tätigkeit mit einer Arbeitskleidung wechseln (z.B. Straßenerhaltungsdienst, Küchenpersonal). Für sonstige Bedienstete (Bürobedienstete der allgemeinen Verwaltung) sind nach Anhang I Z 18.1.4 keine Umkleieräume erforderlich. Es muss lediglich eine Kleiderablage vorhanden sein.

Sozialeinrichtungen in Amtsgebäuden

§ 23

(1) Den Bediensteten sind für den Aufenthalt während der Arbeitspausen geeignete Aufenthaltsräume zur Verfügung zu stellen, wenn Sicherheits- oder Gesundheitsgründe dies erfordern. Für Bedienstete, die in Büroräumen oder vergleichbaren Arbeitsräumen beschäftigt sind, kann auf gesonderte Aufenthaltsräume verzichtet werden.

(2) Die Aufenthaltsräume, wenn solche nicht bestehen, sonstige geeignete Plätze, sind mit Sitzgelegenheiten mit Rückenlehne und Tischen in ausreichender Anzahl auszustatten. Aufenthaltsräume sollen darüber hinaus mit Einrichtungen zum Wärmen von mitgebrachten Speisen und Getränken ausgestattet sein.

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

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

(4) Aufenthaltsräume und Bereitschaftsräume müssen

1. entsprechend ihrer Zweckbestimmung und der Anzahl der Bediensteten bemessen und ausgestattet sein,
2. den hygienischen Anforderungen entsprechen,
3. angemessene raumklimatische Verhältnisse aufweisen, ausreichend be- und entlüftet, belichtet oder beleuchtet sein,
4. gegen Lärm, Erschütterungen und sonstige gesundheitsgefährdende Einwirkungen geschützt sein und
5. leicht erreichbar sein.

(5) Räume, die den Bediensteten vom Dienstgeber zu Wohnzwecken oder zur Nächtigung zur Verfügung gestellt werden, müssen

1. entsprechend ihrer Zweckbestimmung bemessen und ausgestattet sein,
2. den hygienischen Anforderungen entsprechen,
3. angemessene raumklimatische Verhältnisse aufweisen, ausreichend be- und entlüftet, belichtet und beleuchtbar sein und
4. mit geeigneten Duschen, Waschgelegenheiten und Toiletten ausgestattet sein.

(6) Abs. 5 gilt nicht für Dienst- und Naturalwohnungen.

**Erläuternde Bemerkungen
zur Regierungsvorlage**

Die Einrichtung von Pausenräumen nach § 23 ist entsprechend Anhang I Z 16.1 und Anhang II Z 11.1 der Richtlinie 89/654

XIII. GPStLT EZ 910

erforderlich, sofern Sicherheits- und Gesundheitsgründe wegen der Art der ausgeübten Tätigkeit dies erfordern. Da in Verwaltungsdienststellen keine Sicherheits- und Gesundheitsbelastung durch Verwendung gefährlicher Arbeitsstoffe oder durch gefahrgeneigte Arbeitsverfahren bestehen, ist in diesen Bereichen die Einrichtung von Pausenräumen nicht erforderlich.

Nichtraucherschutz**§ 24**

(1) Der Dienstgeber hat dafür zu sorgen, dass Nichtraucher vor den Einwirkungen von Tabakrauch am Arbeitsplatz geschützt sind, soweit dies nach der Art der dienstlichen Tätigkeit möglich ist.

(2) In Arbeitsräumen mit mehreren Arbeitsplätzen, in Aufenthaltsräumen und Bereitschaftsräumen, sofern Raucher und Nichtraucher gemeinsam und gleichzeitig diese Räume benützen, sowie in Sanitäts- und Umkleieräumen ist das Rauchen verboten.

**Erläuternde Bemerkungen
zur Regierungsvorlage
XIII. GPStLT EZ 910**

In Anhang I Z 16.3 und 16.4 sowie Anhang II Z 11.3 der Richtlinie 89/654 ist der Nichtraucherschutz nur für Pausen- und Bereitschaftsräume vorgesehen.

Abs. 1 enthält demgegenüber die allgemeine Verpflichtung des Dienstgebers, Nichtraucher vor den Einwirkungen von Tabakrauch zu schützen.

Gemäß § 4 Abs. 5 LSG 1991 hat der Dienstgeber bisher schon bei einer unzumutbaren Belästigung durch Tabakrauch in Arbeitsräumen ein Rauchverbot zu verfügen.

Gemäß Abs. 2 gilt ein örtliches Rauchverbot, wenn aus dienstlichen Gründen ein Arbeitsraum von mehreren Bediensteten (Rauchern und Nichtrauchern) benützt wird. Das generelle Rauchverbot für Aufenthalts- und Bereitschaftsräume sowie Sanitäts- und Umkleieräume wird aus gesundheitlichen und hygienischen Gründen vorgesehen.

3. Abschnitt**Arbeitsmittel und Arbeitsstoffe**

**Allgemeine Bestimmungen
über Arbeitsmittel**

§ 25

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

(2) Der Dienstgeber darf nur solche Arbeitsmittel zur Verfügung stellen, die
1. für die jeweilige Arbeit in Bezug auf Sicherheit und Gesundheitsschutz geeignet sind

- und zweckentsprechend angepasst werden und
2. hinsichtlich Konstruktion, Bau und weiterer Schutzmaßnahmen den für sie geltenden Rechtsvorschriften über Sicherheits- oder Gesundheitsanforderungen entsprechen.
- (3) Werden vom Dienstgeber Arbeitsmittel erworben, die nach den für sie geltenden Rechtsvorschriften gekennzeichnet sind, kann der Dienstgeber, soweit er über keine anderen Erkenntnisse verfügt, davon ausgehen, dass diese Arbeitsmittel hinsichtlich Konstruktion, Bau und weiterer Schutzmaßnahmen den für sie im Zeitpunkt des Inverkehrbringens geltenden Rechtsvorschriften über Sicherheits- und Gesundheitsanforderungen entsprechen.
- (4) Der Dienstgeber hat durch geeignete Maßnahmen sicherzustellen, dass
1. die Benützung gefahrgeneigter Arbeitsmittel nur durch eigens beauftragte Bedienstete erfolgt,
 2. Instandsetzungs-, Umbau-, Instandhaltungs-, Reinigungs- und Wartungsarbeiten nur von eigens hiezu befugten speziell unterwiesenen Personen erfolgt und
 3. gefahrgeneigte Arbeitsmittel vor der erstmaligen Inbetriebnahme *und* nach größeren Instandsetzungen und in regelmäßigen Zeitabständen hinsichtlich einer Übereinstimmung mit Abs. 2 von fachkundigen Personen überprüft werden.
- (5) Die Überprüfungen gefahrgeneigter Arbeitsmittel nach Abs. 4 Z 3 sind nicht durchzuführen, wenn nach anderen gesetzlichen Bestimmungen periodische Überprüfungen durchzuführen sind.
- (6) Sofern es nicht möglich ist, die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Bediensteten bei der Benutzung eines Arbeitsmittels oder Arbeitsstoffes in vollem Umfang zu gewährleisten, hat der Dienstgeber geeignete Maßnahmen zu treffen, um die Gefahren weitestgehend zu verringern.

**Erläuternde Bemerkungen
zur Regierungsvorlage
XIII. GPStLT EZ 910**

Auf dem Gebiet des Arbeitnehmerschutzes im Zusammenhang mit Arbeitsmitteln und Arbeitsstoffen ist einerseits zwischen den Anforderungen für die Hersteller und Vertreiber und andererseits den Anforderungen für die Dienstgeber, die Arbeitsmittel und -stoffe verwenden, zu unterscheiden.

Arbeitsmittel sind Maschinen, Geräte, Werkzeuge, Fahrzeuge usw. Arbeitsstoffe sind Stoffe, Zubereitungen und biologische Agenzien, die bei der Arbeit verwendet werden.

Die Verwendung von Arbeitsmitteln und Arbeitsstoffen wird in mehreren Richtlinien geregelt, die sich auf Art. 118a des EG-Vertrages stützen und Mindestanforderungen zum Schutz der Arbeitnehmer festlegen. Grundsätzlich sind nur Arbeitsmittel und -stoffe zu beschaffen bzw. zu benutzen, die den Bestimmungen aller geltenden einschlägigen Gemeinschaftsrichtlinien entsprechen.

Die Arbeitsmittel-Benutzungsrichtlinie regelt die allgemeinen Grundsätze über die Auswahl und Benutzung von Arbeitsmitteln: Der Dienstgeber hat dafür zu sorgen, dass die zur Verfügung gestellten Arbeitsmittel geeignet sind oder zweckentsprechend angepasst werden.

- Die Benutzung von spezifisch gefährlichen Arbeitsmitteln muss den hiezu beauftragten Personen vorbehalten bleiben.
- Bei spezifisch gefährlichen Arbeitsmitteln dürfen Instandsetzungs-, Umbau-, Instandhaltungs- und Wartungsarbeiten nur eigens hiezu befugte Bedienstete

durchführen.

- Die Bediensteten sind angemessen zu informieren, sie müssen die erforderlichen Betriebsanleitungen erhalten.
- Die Bediensteten sind angemessen zu unterweisen.
- Die Arbeitsmittel sind während der gesamten Zeit der Benutzung durch entsprechende Wartung auf einem Niveau zu halten, das sicherstellt, dass sie den oben angeführten Beschaffenheitsanforderungen entsprechen.

Aus den Richtlinien für die Verwendung von Arbeitsstoffen ergeben sich folgende Grundsätze der Gefahrenverhütung sowie folgende Rangordnung der Maßnahmen:

- Gefährliche Arbeitsstoffe sind durch ungefährliche oder weniger gefährliche zu ersetzen.
- Soweit dies möglich ist, müssen geschlossene Systeme verwendet werden.
- Die Menge der vorhandenen gefährlichen Arbeitsstoffe, die Zahl der einer Einwirkung ausgesetzten Bediensteten und die Dauer und Intensität der Einwirkung sind auf das kleinstmögliche Ausmaß zu beschränken.
- Die Arbeitsvorgänge sind, soweit dies technisch möglich ist, so zu gestalten, dass Bedienstete nicht mit den gefährlichen Arbeitsstoffen in Berührung kommen können.
- Lässt sich dadurch ein Freiwerden von gefährlichen Gasen, Dämpfen oder Schwebstoffen nicht verhindern, sind diese an der Entstehungsstelle zu erfassen und zu beseitigen.
- Ist eine vollständige Erfassung und Absaugung nicht möglich, sind Lüftungsmaßnahmen zu treffen.
- Kann trotz dieser Maßnahmen kein ausreichender Schutz erreicht werden, sind persönliche Schutzausrüstungen zu verwenden.

Soweit auf geltende Rechtsvorschriften verwiesen wird, sind darunter innerstaatliche aber auch gemeinschaftliche (EU-Richtlinien) ergangene Rechtsvorschriften zu verstehen.

Die Detailregelungen hinsichtlich der Verwendung von Arbeitsmitteln und Arbeitsstoffen soll durch Verordnung erfolgen.

Gefährliche Arbeitsstoffe (2)

§ 26

(1) Gefährliche Arbeitsstoffe sind explosionsgefährliche, brandgefährliche und gesundheitsgefährdende Arbeitsstoffe sowie biologische Arbeitsstoffe, sofern nicht die Ermittlung und Beurteilung gemäß § 27 ergeben hat, dass es sich um einen biologischen Arbeitsstoff der Gruppe 1 ohne erkennbares Gesundheitsrisiko für die Bediensteten handelt.

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

(3) Gesundheitsgefährdende Arbeitsstoffe sind Arbeitsstoffe, die

1. sehr giftige, giftige, gesundheitsschädliche (mindergiftige), ätzende, reizende, krebserzeugende, erbgutverändernde, fortpflanzungsgefährdende oder sensibilisierende oder
2. fibrogene, radioaktive oder biologisch inerte Eigenschaften aufweisen.

(4) Biologische Arbeitsstoffe sind Mikroorganismen, einschließlich genetisch veränderter

Mikroorganismen, Zellkulturen und Humanendoparasiten, die Infektionen, Allergien oder toxische Wirkungen hervorrufen könnten. Entsprechend dem von ihnen ausgehenden Infektionsrisiko gilt folgende Unterteilung in vier Risikogruppen:

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

(5) Für die in Abs. 2 und Abs. 3 Z 1 genannten Eigenschaften sowie für die Eigenschaft „explosionsgefährlich“ gelten die entsprechenden Begriffsbestimmungen des Chemikaliengesetzes 1996.

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

1. „fibrogen“, wenn sie als Schwebstoffe durch Einatmen mit Bindegewebsbildung einhergehende Erkrankungen der Lunge verursachen können;
2. „radioaktiv“, wenn sie zufolge spontaner Kernprozesse ionisierende Strahlen aussenden;
3. „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.

(7) Soweit Arbeitsstoffe nach der Verordnung (EG) Nr. 1272/2008 über die Einstufung, Kennzeichnung und Verpackung von Stoffen und Gemischen, zur Änderung und Aufhebung der Richtlinien 67/548/EWG und 1999/45/EG und zur Änderung der Verordnung (EG) Nr. 1907/2006 (CLP-Verordnung), ABl. Nr. L 353 vom 31.12.2008, S. 1, in Gefahrenklassen eingestuft sind, gelten für sie die Bestimmungen dieses Bundesgesetzes und der dazu erlassenen Verordnungen sowie die nach dem 9. Abschnitt dieses Bundesgesetzes weitergeltenden Rechtsvorschriften mit folgenden Maßgaben:

1. Bestimmungen für Arbeitsstoffe mit explosionsgefährlichen Eigenschaften gelten auch für Arbeitsstoffe
 - a. der 1. Gefahrenklasse (explosive Stoffe/Gemische und Erzeugnisse mit Explosivstoff) ausgenommen die Unterklassen 1.5 und 1.6,
 - b. der 8. Gefahrenklasse Typ A und B (selbstersetzliche Stoffe und Gemische),
 - c. der 15. Gefahrenklasse Typ A und B (organische Peroxide);
2. Bestimmungen für Arbeitsstoffe mit brandfördernden Eigenschaften gelten auch für Arbeitsstoffe der 4., 13. und 14. Gefahrenklasse (oxidierende Gase, Flüssigkeiten und Feststoffe);
3. Bestimmungen für Arbeitsstoffe mit entzündlichen Eigenschaften gelten auch für Arbeitsstoffe
 - a. der 6. Gefahrenklasse (entzündbare Flüssigkeiten) Gefahrenkategorie 3,
 - b. der 7. Gefahrenklasse (entzündbare Feststoffe),
 - c. der 15. Gefahrenklasse (organische Peroxide) Typ C bis F;
4. Bestimmungen für Arbeitsstoffe mit leicht entzündlichen Eigenschaften gelten auch für Arbeitsstoffe
 - a. der 6. Gefahrenklasse (entzündbare Flüssigkeiten) Gefahrenkategorie 2,
 - b. der 8. Gefahrenklasse Typen C, D, E und F,
 - c. der 9. und 10. Gefahrenklasse (pyrophore Flüssigkeiten und pyrophore Feststoffe),

- d. der 11. Gefahrenklasse (selbsterhitzungsfähige Stoffe oder Gemische),
 - e. der 12. Gefahrenklasse (Stoffe oder Gemische, die in Berührung mit Wasser entzündbare Gase entwickeln) Gefahrenkategorie 2 und 3,
 - f. der 15. Gefahrenklasse Typen C, D, E und F;
5. Bestimmungen für Arbeitsstoffe mit hochentzündlichen Eigenschaften gelten auch für Arbeitsstoffe
 - a. der 2. Gefahrenklasse (entzündbare Gase),
 - b. der 3. Gefahrenklasse (entzündbare Aerosole),
 - c. der 6. Gefahrenklasse (entzündbare Flüssigkeiten) Gefahrenkategorie 1,
 - d. der 12. Gefahrenklasse (Stoffe oder Gemische, die in Berührung mit Wasser entzündbare Gase entwickeln) Gefahrenkategorie 1;
 6. Bestimmungen für Arbeitsstoffe mit giftigen Eigenschaften gelten auch für Arbeitsstoffe
 - a. der 17. Gefahrenklasse (akute Toxizität) Gefahrenkategorie 1 bis 3,
 - b. der 24. und 25. Gefahrenklasse (spezifische Zielorgan-Toxizität bei einmaliger oder wiederholter Exposition) jeweils Gefahrenkategorie 1 und 2,
 - c. der 26. Gefahrenklasse (Aspirationsgefahr);
 7. Bestimmungen für Arbeitsstoffe mit gesundheitsschädlichen Eigenschaften gelten auch für Arbeitsstoffe
 - a. der 17. Gefahrenklasse (akute Toxizität) Gefahrenkategorie 4,
 - b. der 24. Gefahrenklasse (spezifische Zielorgan-Toxizität bei einmaliger Exposition) Gefahrenkategorie 3;
 8. Bestimmungen für Arbeitsstoffe mit ätzenden Eigenschaften gelten auch für Arbeitsstoffe
 - a. der 18. Gefahrenklasse (Ätzwirkung auf die Haut) Gefahrenkategorien 1A, 1B und 1C,
 - b. der 19. Gefahrenklasse (schwere Augenschädigung) Gefahrenkategorie 1;
 9. Bestimmungen für Arbeitsstoffe mit reizenden Eigenschaften gelten auch für Arbeitsstoffe
 - a. der 18. Gefahrenklasse (Reizwirkung auf die Haut) Gefahrenkategorie 2,
 - b. der 19. Gefahrenklasse (schwere Augenreizung) Gefahrenkategorie 2,
 - c. der 24. Gefahrenklasse (spezifische Zielorgan-Toxizität bei einmaliger Exposition) Gefahrenkategorie 3;
 10. Bestimmungen für Arbeitsstoffe mit sensibilisierenden Eigenschaften gelten auch für Arbeitsstoffe der 20. Gefahrenklasse (Sensibilisierung der Atemwege oder der Haut);
 11. Bestimmungen für Arbeitsstoffe mit erbgutverändernden Eigenschaften gelten auch für Arbeitsstoffe der 21. Gefahrenklasse (Keimzellmutagenität);
 12. Bestimmungen für Arbeitsstoffe mit krebserzeugenden Eigenschaften gelten auch für Arbeitsstoffe der 22. Gefahrenklasse (Karzinogenität);
 13. Bestimmungen für Arbeitsstoffe mit fortpflanzungsgefährdenden Eigenschaften gelten auch für Arbeitsstoffe der 23. Gefahrenklasse (Reproduktionstoxizität).

§ 26
i.d.F. LGBl. Nr. 24/2000

(1) Gefährliche Arbeitsstoffe sind explosionsgefährliche, brandgefährliche und gesundheitsgefährdende Arbeitsstoffe sowie biologische Arbeitsstoffe, sofern nicht die Ermittlung und Beurteilung gemäß § 27 ergeben hat, dass es sich um einen biologischen Arbeitsstoff der Gruppe 1 ohne erkennbares Gesundheitsrisiko für die Bediensteten handelt.

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

(3) Gesundheitsgefährdende Arbeitsstoffe sind Arbeitsstoffe, die

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

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

1. *Biologische Arbeitsstoffe der Gruppe 1 sind Stoffe, bei denen es unwahrscheinlich ist, dass sie beim Menschen eine Krankheit verursachen.*
2. *Biologische Arbeitsstoffe der Gruppe 2 sind Stoffe, die eine Krankheit beim Menschen hervorrufen können und eine Gefahr für Bedienstete darstellen 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.2 und Abs.3 Z 1 genannten Eigenschaften sowie für die Eigenschaft „explosionsgefährlich“ gelten die entsprechenden Begriffsbestimmungen des Chemikaliengesetzes 1996.

(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.

**Erläuternde Bemerkungen
zur Regierungsvorlage
XIII. GPStLT EZ 910**

§ 2 Abs. 6 definiert den Begriff „Arbeitsstoffe“ in Anlehnung an Art. 2 lit.a der Rahmenrichtlinie 80/1107. Verwenden bedeutet: Gewinnen, Erzeugen, Anfallen, Entstehen, Gebrauchen, Verbrauchen, Bearbeiten, Verarbeiten, Abfüllen, Umfüllen, Mischen, Beseitigen, Lagern, Aufbewahren, Bereithalten zur Verwendung und das innerbetriebliche Befördern.

§ 26 legt fest, welche Arbeitsstoffe als „gefährliche Arbeitsstoffe“ gelten. Die Arbeitsstoffe werden in explosionsgefährliche, brandgefährliche und gesundheitsgefährdende Arbeitsstoffe unterteilt. Der Richtlinie 80/1107 folgend werden auch biologische Arbeitsstoffe einbezogen, wobei entsprechend Art. 4 der Richtlinie 90/679 jene biologischen Arbeitsstoffe der Risikogruppe 1, bei denen die Evaluierung kein erkennbares Gesundheitsrisiko für die Bediensteten ergeben hat, nicht als gefährliche Arbeitsstoffe gelten.

Abs. 2 nennt jene Eigenschaften, nach denen Arbeitsstoffe als brandgefährlich, Abs. 3 jene Eigenschaften, nach denen Arbeitsstoffe als gesundheitsgefährdend zu beurteilen sind. Die in Abs. 4 enthaltene Definition der biologischen Arbeitsstoffe sowie deren Einteilung in vier Risikogruppen ist Art. 2 der Richtlinie 90/679 entnommen. Soweit Legaldefinitionen der in Abs. 1 und 2 genannten Eigenschaften bereits dem Rechtsbestand (Chemikaliengesetz) angehören, wird in Abs. 5 darauf verwiesen. Abs. 5 verweist auf das Chemikaliengesetz idF BGBl. Nr. 326/1987. Abs. 6 enthält Begriffsbestimmungen für jene Eigenschaften, die im Chemikaliengesetz nicht verankert sind.

**Erläuternde Bemerkungen
zur Regierungsvorlage
XVI. GPStLT RV EZ 3083/1**

Zu § 26 St.-BSG

Durch diese Regelungen werden die Begriffsbestimmungen im geltenden Recht, die sich noch auf das Chemikaliengesetz in der Fassung BGBl. Nr. 326/1987, stützen, an das EU-konforme Chemikaliengesetz 1996, BGBl. I Nr. 53/1997, angepasst und veraltete bzw. nicht EU-gemäße Bestimmungen gestrichen, ohne inhaltliche Änderungen vorzunehmen. Die erforderlichen Schutzmaßnahmen im Zusammenhang mit biologischen (früher „infektiös“ genannten) Arbeitsstoffen werden in der Verordnung der über die Durchführung des Bedienstetenschutzes im Bereich der Dienststellen des umfassend geregelt.

Ermittlung und Beurteilung von Arbeitsstoffen

§ 27

- (1) Der Dienstgeber hat im Rahmen der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren, die Eigenschaften der Arbeitsstoffe zu ermitteln und gefährliche Arbeitsstoffe nach ihren

Eigenschaften gemäß § 26 einzustufen.

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

(3) Werden Arbeitsstoffe erworben, gilt für die Ermittlung und Einstufung gemäß Abs. 1 folgendes:

1. Sofern ein erworbener Arbeitsstoff 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 die Angaben dieser Kennzeichnung hinsichtlich der im Chemikaliengesetz 1996 bzw. im Pflanzenschutzmittelgesetz 1997 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 des Chemikaliengesetzes 1996 und des Pflanzenschutzmittelgesetzes 1997 nicht unterliegt.

**Erläuternde Bemerkungen
zur Regierungsvorlage
XIII. GPStLT EZ 910**

Der Ermittlung und Bewertung der Gefahren im Zusammenhang mit Arbeitsstoffen kommt auf Grund der Richtlinien zentrale Bedeutung zu. Dies soll für sämtliche chemische Arbeitsstoffe gelten, ohne im Voraus zu beurteilen, ob sie gefährlich sind oder nicht. Dies ist insofern wichtig, als auch chemische Arbeitsstoffe, die als unschädlich gelten, im Zusammenwirken mit anderen Chemikalien gefährlich werden oder eine Gefahr vergrößern können. Chemische Arbeitsstoffe, die normalerweise im täglichen Leben nicht als gefährlich gelten, können jedoch dann gefährlich sein, wenn sie in größeren Mengen am Arbeitsplatz Verwendung finden. Die Bewertung muss sich auf sämtliche chemische Arbeitsstoffe erstrecken, die tatsächlich oder möglicherweise verwendet werden.

Es soll die Verpflichtung des Dienstgebers gelten, zu gewährleisten, dass sämtliche Sicherheitsvorkehrungen bei der Arbeit sich auf eine ordnungsgemäße Risikobewertung stützen, die von der Art der Verwendung der chemischen Arbeitsstoffe ausgeht und dass die Schutzmaßnahmen die Merkmale des jeweiligen Arbeitsplatzes, die Tätigkeit, die Umstände und jedes spezifische Risiko in Rechnung stellen.

Die in Abs. 1 normierte grundsätzliche Verpflichtung des Dienstgebers, zu prüfen, ob die verwendeten Arbeitsstoffe gefährliche Eigenschaften aufweisen, ist notwendige Voraussetzung für die in den folgenden Bestimmungen normierten Schutzmaßnahmen. Arbeitsstoffe, die dem Chemikaliengesetz oder dem Pflanzenschutzmittelgesetz unterliegen und die der Arbeitgeber erwirbt, müssen gemäß den Bestimmungen des Chemikaliengesetzes bzw. des Pflanzenschutzmittelgesetzes bereits von den Herstellern oder Importeuren entsprechend ihren gefährlichen Eigenschaften gekennzeichnet sein. Abs. 3 stellt klar, dass sich der Dienstgeber grundsätzlich auf diese Angaben verlassen kann. Diese Angaben können Grundlage für die Ermittlung und Beurteilung sein, diese aber nicht ersetzen. Bestimmte Kennzeichnungs- und Sicherheitsanweisungen der

Hersteller können die Grundlage für den Hauptteil der vorgeschriebenen Bewertung bilden, verlangt wird aber darüber hinaus eine Bewertung der Art und Weise, in der die Gefahren der chemischen Arbeitsstoffe mit anderen Aspekten des Arbeitsplatzes und der Verwendungsverfahren in Wechselwirkung treten.

Arbeitsstoffe, die nicht in Verkehr gesetzt werden bzw. für die nicht das Chemikaliengesetz bzw. das Pflanzenschutzmittelgesetz gilt, sind jedoch nicht nach diesen Bestimmungen eingestuft und gekennzeichnet. Hinsichtlich solcher Arbeitsstoffe sollen gemäß Abs. 2 die Ermittlung und Einstufung der gefährlichen Eigenschaften durch den Dienstgeber erfolgen. Das gleiche gilt hinsichtlich der Ermittlung und Einstufung jener gefährlichen Eigenschaften, die im Chemikaliengesetz bzw. Pflanzenschutzmittelgesetz nicht genannt sind.

Abs.2 und 4 stellen spezielle, auf die Verwendung von gefährlichen Arbeitsstoffen abgestellte Vorschriften zu den im 1. Abschnitt allgemein normierten Pflichten des Dienstgebers, Gefahren zu ermitteln und Maßnahmen festzulegen, dar und dienen der Umsetzung von Art. 4 Abs. 4 lit.a der Rahmenrichtlinie 80/1107 in der Fassung 88/642, von Art. 3 Abs. 2 und 3 der Richtlinie 90/394 und von Art. 3 Abs. 2 und 3 der Richtlinie 90/679, siehe weiters Art. 2 Abs. 1 der Richtlinie 82/605 und Art.3 Abs. 2 der Richtlinie 83/477.

Auf Grundlage der Ergebnisse der Ermittlung und Beurteilung sind vom Dienstgeber die Maßnahmen festzulegen, die notwendig sind, um die mit den jeweiligen gefährlichen Arbeitsstoffen verbundenen Gefahren zu vermeiden oder abzuwehren.

Einsatz und Verbot von gefährlichen Arbeitsstoffen

§ 28

(1) Krebserzeugende, erbgutverändernde, fortpflanzungsgefährdende und biologische Arbeitsstoffe der Gruppe 2, 3 oder 4 dürfen nicht verwendet werden, wenn ein gleichwertiges Arbeitsergebnis erreicht werden kann

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

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

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

Erläuternde Bemerkungen zur Regierungsvorlage XIII. GPStLT EZ 910

Die Bestimmung normiert, dass gefährliche Arbeitsstoffe und gefährliche Arbeitsverfahren durch ungefährliche oder, wenn dies nicht möglich ist, durch weniger gefährliche ersetzt werden müssen.

Eine Ausnahme von diesem Gebot besteht dahingehend, wenn auf Grund anderer gesetzlicher Bestimmungen keine Wahlmöglichkeit

hinsichtlich der verwendeten Stoffe besteht. Dies ist beispielsweise bei der Entsorgung im Rahmen der Müllbeseitigung von giftigen Stoffen der Fall.

Abs. 1 und 2 sehen vor, dass dieser Ersatz hinsichtlich besonders gefährlicher Arbeitsstoffe und Verfahren jedenfalls vorzunehmen ist, sofern mit einem nicht oder weniger gefährlichen Arbeitsstoff oder Arbeitsverfahren ein gleichwertiges Arbeitsergebnis technisch machbar ist (mangels eines gleichwertigen Arbeitsergebnisses fallen Forschungsarbeiten an einem gefährlichen Arbeitsstoff nicht unter die Ersatzpflicht). Dies entspricht auch den oben angeführten Richtlinien. Als krebserzeugend, erbgutverändernd oder fruchtschädigend einzustufende Arbeitsstoffe sind von der Verwendung auszuschließen, soweit dies technisch möglich ist.

Hinsichtlich der anderen gefährlichen Arbeitsstoffe sieht Abs. 3 vor, dass der Ersatz nur dann vorgenommen werden muss, wenn er vertretbar ist.

Maßnahmen zur Gefahrenverhütung

§ 29

- (1) Krebserzeugende, erbgutverändernde, fortpflanzungsgefährdende und biologische Arbeitsstoffe der Gruppe 2, 3 oder 4 dürfen, wenn es nach der Art der Arbeit und dem Stand der Technik möglich ist, nur in geschlossenen Systemen verwendet werden.
- (2) Stehen gefährliche Arbeitsstoffe in Verwendung, sind Maßnahmen zur Gefahrenverhütung in folgender Rangordnung zu treffen:
 1. Die Menge der vorhandenen gefährlichen Arbeitsstoffe ist auf das nach der Art der Arbeit unbedingt erforderliche Ausmaß zu beschränken.
 2. Die Anzahl der Bediensteten, die der Einwirkung von gefährlichen Arbeitsstoffen ausgesetzt sind oder ausgesetzt sein könnten, ist auf das unbedingt erforderliche Ausmaß zu beschränken.
 3. Die Dauer und die Intensität der möglichen Einwirkung von gefährlichen Arbeitsstoffen auf Bedienstete sind auf das unbedingt erforderliche Ausmaß zu beschränken.
 4. Die Arbeitsverfahren und Arbeitsvorgänge sind, soweit dies technisch möglich ist, so zu gestalten, dass die Bediensteten nicht mit den gefährlichen Arbeitsstoffen in Kontakt kommen können und gefährliche Gase, Dämpfe oder Schwebstoffe nicht frei werden können.
 5. Kann durch diese Maßnahmen nicht verhindert werden, dass gefährliche Gase, Dämpfe oder Schwebstoffe frei werden, so sind diese an ihrer Austritts- oder Entstehungsstelle vollständig zu erfassen und anschließend ohne Gefahr für die Bediensteten zu beseitigen, soweit dies nach dem Stand der Technik möglich ist.
 6. Ist eine solche vollständige Erfassung nicht möglich, sind zusätzlich zu den Maßnahmen gemäß Z 5 die dem Stand der Technik entsprechenden Lüftungsmaßnahmen zu treffen.
 7. Kann trotz Vornahme der Maßnahmen gemäß Z 1 bis 6 kein ausreichender Schutz der Bediensteten erreicht werden, ist dafür zu sorgen, dass erforderlichenfalls entsprechende persönliche Schutzausrüstungen verwendet werden.
- (3) Bei bestimmten Tätigkeiten wie z.B. Wartungs- oder Reinigungsarbeiten, bei denen die Möglichkeit einer beträchtlichen Erhöhung der Exposition der Bediensteten oder eine Überschreitung eines Grenzwertes im Sinne des § 32 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.

**Erläuternde Bemerkungen
zur Regierungsvorlage
XIII. GPStLT EZ 910**

Abs. 1 sieht vor, dass Arbeitsstoffe mit besonders gefährlichen Eigenschaften – soweit dies technisch möglich ist – nur im geschlossenen System verwendet werden dürfen.

Abs. 2 gilt für alle gefährlichen Arbeitsstoffe (und ist daher auch auf die in Abs. 1 genannten Arbeitsstoffe anzuwenden, wenn deren Verwendung im geschlossenen System technisch nicht möglich sein sollte). Dabei werden die zu treffenden Schutzmaßnahmen formuliert und ihre Reihenfolge bzw. die Prioritäten zum Ausdruck gebracht. Dies entspricht Art. 4 der Rahmenrichtlinie 80/1107 sowie Art. 6 der Richtlinie 90/679 und Art. 5 der Richtlinie 90/394. Die genannten Schutzmaßnahmen müssen in der Rangordnung der Ziffern 1 bis 6 gesetzt werden. Die jeweils rangniedrigere Maßnahme kann nur Platz greifen, wenn die jeweils ranghöhere Maßnahme technisch nicht durchführbar ist oder nicht zur Vermeidung von Expositionen führt. Persönliche Schutzausrüstungen (Ziffer 7) können demgemäß – entsprechend dem Grundsatz, dass kollektivem Gefahrenschutz Vorrang vor individuellem Gefahrenschutz zukommt – niemals eine Alternative zu den in Ziffer 1 bis 5 genannten technischen und organisatorischen Maßnahmen darstellen, sondern bleiben bloß die letzte Möglichkeit, wenn alle anderen Maßnahmen nicht ausreichen. Zu den Schutzmaßnahmen ist auch auf Art. 8 Abs. 2 der Richtlinie 82/605 und Art. 6 der Richtlinie 83/477 zu verweisen.

Abs. 3 entspricht Art. 8 Abs. 1 und Art. 5 Abs. 4 lit.k der Richtlinie 90/394, soll sich aber nicht nur auf Karzinogene beschränken, siehe dazu auch Art.11 Abs.1 der Richtlinie 83/477, Art. 8 Abs. 4 der Richtlinie 82/605 und Art. 7 der Richtlinie 78/610.

Abs. 4 dient der Umsetzung von Art. 14 Abs. 3 der Richtlinie 90/679 und bildet die Grundlage für eine Verordnung zur Umsetzung des Anhanges V der genannten Richtlinie.

Kennzeichnung, Verpackung und Lagerung

§ 30

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

(2) Der Dienstgeber 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 nach Möglichkeit auf der Verpackung anzubringen, ansonsten in Form eines Beipacktextes beizugeben.

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

**Erläuternde Bemerkungen
zur Regierungsvorlage
XIII. GPStLT EZ 910**

Das Chemikaliengesetz enthält Vorschriften über die Verpackung und Kennzeichnung gefährlicher Stoffe, die in Verkehr gesetzt werden.

Abs. 1 und 2 sehen diese Erfordernisse auch für das dienststelleninterne Verwenden vor, wobei die Kennzeichnungspflicht näherer Bestimmungen bedarf und daher erst mit Inkrafttreten einer entsprechenden Durchführungsverordnung in Kraft tritt. In dieser Verordnung wird auch zu regeln sein, inwieweit anderen Rechtsvorschriften (z.B. Transportvorschriften) entsprechende Kennzeichnungen ausreichen.

Grenzwerte

§ 31

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

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

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

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

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

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

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

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

**Erläuternde Bemerkungen
zur Regierungsvorlage
XIII. GPStLT EZ 910**

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

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

Abs. 3 und 4 enthalten die Anordnung, Grenzwerte einzuhalten bzw. so weit als nur möglich zu unterschreiten.

Abs. 5 dient der Umsetzung von Art. 4 Z 13 der Rahmenrichtlinie 80/1107, Abs. 6 der Umsetzung von Art. 7 der Richtlinie 90/394.

Abs. 7 enthält die allgemeine Anordnung, gefährliche Konzentrationen auch dann möglichst gering zu halten, wenn für einen gefährlichen Arbeitsstoff kein Grenzwert besteht.

Messungen

§ 32

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

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

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

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

(5) Bei Messungen gemäß Abs. 2 muss das Messverfahren dem zu messenden

Arbeitsstoff, der zu erwartenden für die Sicherheit der Bediensteten gefährlichen Konzentration und der Atmosphäre im Gefahrenbereich angepasst sein und zu einem für die Konzentration repräsentativen Messergebnis führen.

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

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

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

**Erläuternde Bemerkungen
zur Regierungsvorlage
XIII. GPStLT EZ 910**

Art. 4 Abs. 4 Z 4 lit.b der Rahmenrichtlinie 80/1107 in der Fassung 88/642 verpflichtet die Einzelstaaten nicht nur zur Festlegung von Grenzwerten, sondern auch zur Regelung der Probenahme, der Messung und der Beurteilung der Ergebnisse. Hinsichtlich chemischer Arbeitsstoffe müssen Probenahme, Messung und Bewertung der Ergebnisse nach der in Anhang IIa dieser Richtlinie vorgegebenen Referenzmethode oder nach einer zu gleichwertigen Ergebnissen führenden Methode erfolgen. § 46 dient der Umsetzung dieser Bestimmungen.

Abs. 1 entspricht Punkt B.1a des Anhangs IIa der Richtlinie 88/642 und ergibt sich aus der allgemeinen Ermittlungspflicht des Dienstgebers.

Abs. 3 entspricht Punkt B.2, Abs. 4 umfasst die Anforderungen nach Punkt B.3, Abs. 6 Punkt B.1e und f des oben zitierten Anhangs. Abs. 7 der Umsetzung von Art. 4 Abs. 4 lit.c der Rahmenrichtlinie 80/1107 idF 88/642.

Die Bestimmungen über Messungen bedürfen einer Konkretisierung und können daher erst nach Erlassung einer entsprechenden Durchführungsverordnung in Kraft treten.

Verzeichnis der Bediensteten

§ 33

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

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

1. Name, Geburtsdatum, Geschlecht,
2. Bezeichnung der Arbeitsstoffe,
3. Art der Gefährdung,
4. Art und Dauer der Tätigkeit,

5. Datum und Ergebnis von Messungen im Arbeitsbereich, soweit vorhanden,
6. Angaben zur Exposition und
7. Unfälle und Zwischenfälle im Zusammenhang mit diesen Arbeitsstoffen.

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

**Erläuternde Bemerkungen
zur Regierungsvorlage
XIII. GPStLT EZ 910**

Die in Abs. 1 verankerte Verpflichtung zur Führung von auf dem neuesten Stand zu haltenden Listen jener Bediensteten, die gefährlichen Arbeitsstoffen ausgesetzt sind bzw. von Verzeichnissen über die Belastungswerte entspricht Art. 4 Abs. 12 der Rahmenrichtlinie 80/1107. Die Einzelrichtlinien 83/477, 90/394 und 90/679 bestimmen, welche Angaben diese Verzeichnisse jeweils zu enthalten haben; dies wurde in Abs. 2 berücksichtigt. Die Erfassung in einem solchen Verzeichnis dient der Dokumentation der Kausalität der Exposition für eine allenfalls später entstehende Berufskrankheit und steht im Zusammenhang mit der Zuerkennung von Leistungen aus der Unfallversicherung.

Im vorliegenden Entwurf werden die Aufzeichnungspflichten betreffend die Exposition im 3. Abschnitt, die Aufzeichnungspflichten im Zusammenhang mit der Gesundheitsüberwachung hingegen im 5. Abschnitt geregelt. Für beide Aufzeichnungen gelten Vorschriften über die Aufbewahrung (Abs. 3): Art. 16 Abs. 2 der Richtlinie 83/477, Art. 15 der Richtlinie 90/679 sehen die Aufbewahrung dieser Verzeichnisse für 10 bis 40 Jahre ab Ende der Exposition vor. Die Aufbewahrung nach Ende der Exposition soll durch den zuständigen Träger der Unfallversicherung erfolgen.

Diese Regelung erscheint – auch im Sinne der Zielsetzungen der Richtlinien – am zweckmäßigsten. So kann z.B. bei einem Arbeitsplatzwechsel eine Übergabe der personenbezogenen Aufzeichnungen an den neuen Dienstgeber aus Gründen des Datenschutzes nicht in Betracht kommen, es ist aber sicherzustellen, dass gegebenenfalls die einen Bediensteten betreffenden Aufzeichnungen über seine Tätigkeit bei verschiedenen Dienstgebern den Behörden und auch den betroffenen Bediensteten zugänglich sind. Es kommt daher nur eine zentrale Aufbewahrung durch eine Stelle in Betracht, deren räumlicher Wirkungsbereich sich auf das ganze Bundesgebiet erstreckt. Außerdem ist zu berücksichtigen, dass für die Aufbewahrung nur eine Einrichtung in Betracht kommt, für die besondere Verschwiegenheitspflichten bestehen. Dies trifft auf die Unfallversicherungsträger zu.

4. Abschnitt

Arbeitsvorgänge und Arbeitsplätze

Allgemeine Bestimmungen über Arbeitsvorgänge und Arbeitsplätze

§ 34

(1) Arbeitsvorgänge müssen so vorbereitet, gestaltet und durchgeführt werden, dass ein wirksamer Schutz des Lebens und der Gesundheit der Bediensteten erreicht wird.

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

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

**Erläuternde Bemerkungen
zur Regierungsvorlage
XIII. GPStLT EZ 910**

§ 34 nimmt auf Art. 6 der Rahmenrichtlinie 1989 Bedacht. Die Grundsätze der Gefahrenverhütung sind insbesondere auf die Anpassung der tatsächlichen Dauer für die verschiedenen Arbeiten oder Arbeitsabschnitte anzuwenden.

Fachkenntnisse und besondere Aufsicht

§ 35

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

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

(2) Besonders gefahrgeneigte Arbeiten wie Spreng- und Taucherarbeiten, bestimmte Bauarbeiten sowie sonstige Arbeiten, die hinsichtlich der Gefahren oder der Arbeitsbedingungen vergleichbar sind, dürfen nur unter Aufsicht von Personen durchgeführt werden, die hiefür geeignet sind und die erforderlichen Fachkenntnisse nachweisen.

(3) Der Nachweis der Fachkenntnisse ist durch ein Zeugnis einer hiefür in Betracht kommenden Unterrichtsanstalt oder ein Zeugnis einer anderen Einrichtung zu erbringen, die nach dem Bestimmungen des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes 1994 (ASchG) ermächtigt wurde.

**Erläuternde Bemerkungen
zur Regierungsvorlage
XIII. GPStLT EZ 910**

Abs. 1 enthält die allgemeine Regelung für Arbeiten, die mit einer besonderen Gefahr verbunden sind und für deren Durchführung besondere Anforderungen gelten: geistige und körperliche Eignung, Nachweis der Fachkenntnisse und Berufserfahrung. Berufserfahrung bedeutet in diesem Zusammenhang nicht Erfahrung durch Ausübung der Tätigkeit, für die ein Nachweis der Fachkenntnisse notwendig ist, sondern ist im Sinne von dienstlicher Erfahrungen zu verstehen. Tätigkeiten für die ein Nachweis von Fachkenntnissen notwendig ist, sind z.B. Arbeiten mit schweren Baumaschinen, Bedienung von Hebezeugen, Fahrzeugen, Erdbaumaschinen.

Abs. 2 betrifft Arbeiten, für die eine besondere Aufsicht erforderlich ist, wobei die Aufsichtsperson über besondere Fachkenntnisse verfügen muss. Die Fachkenntnisse sind entsprechend nachzuweisen.

Handhabung von Lasten

§ 36

(1) Der Dienstgeber hat geeignete organisatorische Maßnahmen zu treffen oder geeignete Mittel einzusetzen, um zu vermeiden, dass Bedienstete Lasten manuell handhaben müssen.

(2) Lässt es sich nicht vermeiden, dass Bedienstete Lasten manuell handhaben müssen, so hat der Dienstgeber dafür zu sorgen, dass es bei den Bediensteten nicht zu einer Gefährdung der Lendenwirbelsäule kommt oder dass solche Gefährdungen gering gehalten werden. Der Dienstgeber hat unter Berücksichtigung der Merkmale der Arbeitsumgebung und der Erfordernisse der Aufgabe geeignete Maßnahmen zu treffen.

Erläuternde Bemerkungen zur Regierungsvorlage XIII. GPStLT EZ 910

Mit § 36 erfolgt die Umsetzung der Richtlinie 90/269. Diese Schutzbestimmung stellt entsprechend der Richtlinie nur auf eine Gefährdung der Lendenwirbelsäule ab.

In diesem Zusammenhang wird darauf hingewiesen, dass nach einer Statistik des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger an der Spitze der Neuzugänge an Invaliditäts- (Berufs- bzw. Erwerbsunfähigkeits)pension die Krankheiten des Bewegungs- und Stützapparates, des Skelettes und der Muskeln stehen. Eine verstärkte Vorbeugung durch eine entsprechende Gestaltung der Arbeitsvorgänge muss daher ein vordringliches Anliegen darstellen.

Lärm

§ 37

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

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

1. Information und Unterweisung der Bediensteten über die möglichen Gefahren der Lärmeinwirkung und die zur Verringerung dieser Gefahren getroffenen Maßnahmen;
2. Bereitstellung von geeigneten Gehörschutzmitteln;
3. Benützung der Gehörschutzmittel durch die Bediensteten;
4. Kennzeichnung und Abgrenzung der Lärmbereiche; Beschränkung des Zuganges zu diesen Bereichen;
5. Ermittlung der Gründe für die Lärmeinwirkung; Festlegung und Durchführung eines Programmes technischer Maßnahmen und Maßnahmen der Arbeitsgestaltung zur Herabsetzung der Lärmeinwirkung;
6. Führung eines Verzeichnisses jener Bediensteten, die der Lärmeinwirkung ausgesetzt sind. Dieses Verzeichnis ist stets auf dem aktuellen Stand zu halten und jedenfalls bis zum Ende der Exposition aufzubewahren.

**Erläuternde Bemerkungen
zur Regierungsvorlage
XIII. GPStLT EZ 910**

§ 37 beinhaltet vor allem die Umsetzung der Richtlinie 86/188, die eine Einzelrichtlinie zur Rahmenrichtlinie 80/1107 darstellt, unter Berücksichtigung der Auswirkungen der Rahmenrichtlinie 1989.

In Übereinstimmung mit der Richtlinie werden im vorliegenden Entwurf sowohl allgemeine Schutzmaßnahmen als auch speziell abgestufte Schutzmaßnahmen in Abhängigkeit von der Lärmexposition vorgesehen.

Sonstige Einwirkungen und Belastungen

§ 38

(1) Der Dienstgeber hat unter Berücksichtigung des Standes der Technik die Arbeitsvorgänge und Arbeitsplätze so zu gestalten und alle geeigneten Maßnahmen zu treffen,

1. dass das Ausmaß von Erschütterungen, die auf den menschlichen Körper übertragen werden, möglichst gering gehalten wird; gleiches gilt auch für andere physikalische Einwirkungen;
2. damit die Bediensteten keinen erheblichen Beeinträchtigungen durch blendendes Licht, Wärmestrahlung, Zugluft, üblen Geruch, Hitze, Kälte, Nässe, Feuchtigkeit oder vergleichbaren Einwirkungen ausgesetzt sind oder diese Einwirkungen möglichst gering gehalten werden.

(2) 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.

**Erläuternde Bemerkungen
zur Regierungsvorlage
XIII. GPStLT EZ 910**

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

Abs. 5 trifft für jene Fälle Vorsorge, in denen nachteiligen Einwirkungen nicht durch Schutzmaßnahmen oder durch eine entsprechende Gestaltung der Arbeitsvorgänge und Arbeitsplätze begegnet werden kann oder trotz technischer Maßnahmen keine Verringerung der Belastungen auf ein vertretbares Maß möglich ist.

Bildschirmarbeitsplätze

§ 39

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

(2) Bildschirmarbeitsplätze sind so zu bemessen und einzurichten, dass ausreichend Platz vorhanden ist, um wechselnde Arbeitshaltungen und Arbeitsbewegungen zu ermöglichen. Es ist für eine geeignete Beleuchtung und dafür zu sorgen, dass eine Reflexion und eine

Blendung vermieden werden.

**Erläuternde Bemerkungen
zur Regierungsvorlage
XIII. GPStLT EZ 910**

§ 39 beinhaltet eine Umsetzung der Richtlinie 90/270. Im Zusammenhang mit der Gestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen ist vor allem auf einschlägige Normen und sonstige anerkannte Regelungen Bedacht zu nehmen.

Besondere Maßnahmen bei Bildschirmarbeit

§ 40

(1) Im Rahmen der Evaluierung ist auch auf die mögliche Beeinträchtigung des Sehvermögens sowie auf physische und psychische Belastungen besonders Bedacht zu nehmen. Auf der Grundlage dieser Evaluierung 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, hat der Dienstgeber 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 für den überwiegenden 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. Nach 50 Minuten kontinuierlicher Bildschirmtätigkeit ist eine Pause von 10 Minuten einzuhalten. Sofern der Arbeitsablauf es erfordert, kann im ersten 2-Stunden-Block einer kontinuierlichen Arbeitsperiode die nach 50 Minuten zustehende Ruhepause in die anschließende zweite Stunde verlegt werden. Eine darüber hinaus gehende Verlegung oder Zusammenlegung der Ruhepausen ist nicht zulässig. Diese Ruhepausen gelten als Dienstzeit, sofern sie in der Dienststelle verbracht werden.
2. Die Bediensteten haben das Recht auf eine Untersuchung der Augen und des Sehvermögens, und zwar vor Aufnahme der Tätigkeit, sowie anschließend in regelmäßigen Abständen und weiters bei Auftreten von Sehbeschwerden, die auf die Bildschirmarbeit zurückgeführt werden können.
3. Die Bediensteten haben das Recht auf eine augenärztliche Untersuchung, wenn sich dies auf Grund der Ergebnisse der Untersuchung nach Z 2 als erforderlich erweist.
4. Den Bediensteten sind spezielle Sehhilfen zur Verfügung zu stellen, wenn die Ergebnisse der Untersuchungen nach Z 2 und 3 ergeben, dass diese notwendig sind.

(4) Abs. 3 gilt nicht für Arbeitsplätze, an denen Bildschirmgeräte nur gelegentlich zur Unterstützung der dem Bediensteten zugewiesenen Tätigkeit verwendet werden.

(5) Maßnahmen nach Abs. 3 Z 2 bis 4 dürfen in keinem Fall zu einer finanziellen Mehrbelastung der Bediensteten führen.

**Erläuternde Bemerkungen
zur Regierungsvorlage
XIII. GPStLT EZ 910**

§ 40 findet keine Anwendung auf Bedienstete, die nur bei einem unwesentlichen Teil ihrer Arbeit ein Bildschirmgerät benützen (Art. 2 lit. c der Richtlinie 90/270). Bei den in Abs. 3 Z 2 vorgesehenen Untersuchungen handelt es sich nicht um Eignungs- und Folgeuntersuchungen im Sinne des 5. Abschnittes. Es besteht daher keine Untersuchungspflicht, sondern nur ein Recht der Bediensteten. Spezielle - nur für den EDV-Gebrauch verwendbare - Sehhilfen (Abs. 3 Z 4) sind nur von Dienstgeber zur Verfügung zu stellen, wenn sich aus einer Untersuchung nach Abs. 3 Z 2 oder Z 3 die Notwendigkeit ergibt und bzw. weil mit den allgemeinen optischen Behelfen des Bediensteten („normale“ Sehhilfe - Brille - Kontaktlinse) aus medizinischer Sicht ein ausreichender Schutz nicht gewährleistet ist. Der Dienstgeber ist im Übrigen nicht verpflichtet, die Anschaffung bzw. Benützung dieser „normalen“ Sehhilfen (Brillen, Kontaktlinsen) zu finanzieren.

**Durchführungs-
bestimmung**

Bildschirmarbeit

Bildschirmarbeit ist dann gegeben, wenn die/der Bedienstete einen nicht unwesentlichen Teil ihrer/seiner Tagesarbeitszeit mit Bildschirmarbeit beschäftigt ist. Dies ist dann gegeben, wenn die/der Bedienstete entweder

1. durchschnittlich ununterbrochen mehr als zwei Stunden oder
2. durchschnittlich mehr als drei Stunden mit Bildschirmarbeit beschäftigt ist.

Auf Bedienstete, die nur gelegentlich und fallweise das Bildschirmgerät benutzen, finden diese besonderen Bestimmungen keine Anwendung!

Pausenregelung

Die Bildschirmtätigkeit ist so zu organisieren, dass sie durch Pausen oder andere Tätigkeiten unterbrochen wird. Bei zwei- oder mehrstündigen Arbeitsperioden am Bildschirm ist nach etwa 50 Minuten eine Pause oder eine andere Tätigkeit in der Dauer von 10 Minuten vorzusehen.

Sofern der Arbeitsablauf es erfordert, kann im ersten 2-Stunden Block einer kontinuierlichen Arbeitsperiode die nach 50 Minuten zustehende Ruhepause in die anschließende zweite Stunde verlegt werden. Darüber hinaus ist eine Verlegung oder Zusammenlegung von Ruhepausen nicht zulässig. Sofern die Ruhepausen in der Dienststelle verbracht werden, gelten diese als Dienstzeit.

Augenuntersuchungen

Für die Untersuchungen der Augen und des Sehvermögens können in Anspruch genommen werden:

1. Fachärztinnen/Fachärzte für Augenheilkunde und Optometrie,
2. Fachärztinnen/Fachärzte für Arbeits- und Betriebsmedizin,
3. Personen, die zu selbständiger Ausübung des ärztlichen Berufes im Sinne des Ärztegesetzes 1998, BGBl. I Nr. 169, berechtigt sind und eine vom Bundesminister für Arbeit,

Gesundheit und Soziales anerkannte arbeitsmedizinische Ausbildung absolviert haben oder

4. Personen, die die Meisterprüfung im Augenoptikerhandwerk (§120 GewO 1984) erfolgreich abgelegt haben, zwecks Durchführung der Überprüfung der Sehschärfe.

Arbeitsmedizinische Augenuntersuchungen

Vor Aufnahme einer Bildschirmtätigkeit, danach periodisch in Abständen von drei Jahren sowie bei Auftreten von Sehbeschwerden, die auf die Bildschirmarbeit zurückgeführt werden können, werden vom Dienstgeber Untersuchungen der Augen und des Sehvermögens (Überprüfung der Sehschärfe und des sonstigen Sehvermögens) angeboten.

Diese Untersuchungen der Augen und des Sehvermögens werden vom ArbeitsMedizinischen Zentrum durchgeführt. Die Kosten dafür trägt der Dienstgeber.

Wenn die/der Bedienstete einen Arzt ihrer/seiner Wahl aufsucht, erfolgt kein Kostenersatz.

Augenfachärztliche Untersuchungen

Die Kosten für allenfalls weitere erforderliche augenfachärztliche Untersuchungen werden vom jeweils zuständigen Krankenversicherungsträger getragen. In diesen Fällen – Auftreten von Sehbeschwerden oder wenn es sich auf Grund der arbeitsmedizinischen Untersuchungen als erforderlich erweist – ist davon auszugehen, dass bereits eine Krankheit im sozialversicherungsrechtlichen Sinn vorliegt, die eine Krankheitsbehandlung erfordert.

Bildschirmbrille

Der/Dem Bediensteten ist eine spezielle Sehhilfe (Bildschirmbrille) zur Verfügung zu stellen, wenn die Ergebnisse der arbeitsmedizinischen oder augenfachärztlichen Untersuchung ergeben, dass diese spezielle Sehhilfe notwendig ist, weil eine normale Sehhilfe nicht verwendet werden kann.

Die Bildschirmbrille muss folgenden Anforderungen entsprechen:

1. Abstimmung auf eine Arbeitsdistanz zum Bildschirm und zu den Belegen,
2. Abstimmung auf die physiologischen Gegebenheiten und pathologischen Befunde des Bediensteten,
3. die Gläser müssen entspiegelt, dürfen aber nicht getönt sein.

Hinsichtlich der Brillenglasqualität sind zu verwenden:

1. Einstärkengläser für die Arbeitsdistanz zum Bildschirm,
2. Mehrstärkengläser, entweder für die Arbeitsdistanz zum Bildschirm und Beleg mit besonders breitem Korridor für die Arbeitsdistanz zum Bildschirm.

Kostenersatz

Ein Kostenersatz für eine Bildschirmbrille kommt nur in Betracht, wenn:

1. die/der Bedienstete auf einem Arbeitsplatz verwendet wird, der die Voraussetzungen für Bildschirmarbeit erfüllt,
2. die erforderliche arbeitsmedizinische Untersuchung der Augen und des Sehvermögens durchgeführt wurde und
3. eine entsprechende arbeitsmedizinische Beurteilung, dass eine Bildschirmbrille am Arbeitsplatz erforderlich ist, vorliegt.

Anwesenheitspflicht bei periodischen Augenuntersuchungen

Der Kostenersatz in der Höhe von 131,00 Euro beschränkt sich auf die unbedingt notwendigen medizinischen Anforderungen der Bildschirmbrille. Arbeitsmedizinisch nicht erforderliche Sonderwünsche werden nicht ersetzt.

Die Damen und Herren Dienststellenleiter werden ersucht, darauf zu achten, dass sämtliche Bediensteten, die an einem Bildschirmarbeitsplatz verwendet werden, an den periodischen Untersuchungen der Augen und des Sehvermögens, die vor Ort in den Dienststellen vom ArbeitsMedizinischen Zentrum durchgeführt werden, teilnehmen. Das ArbeitsMedizinische Zentrum gibt die Termine dieser periodischen Augenuntersuchungen so zeitgerecht bekannt, dass eine entsprechende Diensterteilung für diesen Tag möglich ist. Dienstreisen, Zeitausgleich und sonstige private Abwesenheiten der Bediensteten sollten an diese Tage nicht genehmigt werden.

Persönliche Schutzausrüstung und Arbeitskleidung

§ 41

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

(2) Nicht zur persönlichen Schutzausrüstung nach Abs. 1 zählen

1. normale Arbeitskleidung und Uniformen, die nicht speziell dem Schutz von Sicherheit und Gesundheit des Bediensteten dienen,
2. Ausrüstungen für Not- und Rettungsdienst,
3. persönliche Schutzausrüstungen für Polizei und Angehörige von Ordnungsdiensten,
4. persönliche Schutzausrüstungen bei Straßenverkehrsmitteln,
5. Sportausrüstungen,
6. Selbstverteidigungs- und Abschreckungsmittel,
7. tragbare Geräte zur Feststellung und Signalisierung von Risiken und Schadstoffen.

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

(4) Die Bediensteten sind verpflichtet, die persönlichen Schutzausrüstungen zu benutzen. Der Dienstgeber darf ein dieser Verpflichtung (Anordnung) widersprechendes Verhalten der Bediensteten nicht dulden.

(5) Der Dienstgeber hat erforderlichenfalls den Bediensteten geeignete Arbeitskleidung zur Verfügung zu stellen und für eine ausreichende Reinigung zu sorgen. Die Arbeitskleidung muss den Erfordernissen der Tätigkeit entsprechen und so beschaffen sein, dass durch die Kleidung keine Gefährdung der Sicherheit und Gesundheit bewirkt wird.

Erläuternde Bemerkungen zur Regierungsvorlage XIII. GPStLT EZ 910

Mit § 41 erfolgt die Umsetzung der Richtlinie 89/656.

Persönliche Schutzausrüstungen dienen dazu, die Benutzer gegen Gefahren zu schützen (Schutzhelme, Gehörschutzmittel, Schutzbrillen, Sicherheitsschuhe, Schutzanzüge). Die PSA-Benutzerrichtlinie verpflichtet zur Verwendung persönlicher

Schutzausrüstungen, wenn die Risiken nicht durch kollektive technische Schutzmittel oder durch arbeitsorganisatorische Maßnahmen, Methoden oder Verfahren vermieden oder ausreichend begrenzt werden können.

Abs. 5 sieht für besondere Fälle eine Verpflichtung des Dienstgebers zur Beistellung und Reinigung der Arbeitskleidung vor. Durch Verordnung sollen jene Tätigkeiten und Bedingungen festgelegt werden, bei denen Arbeitskleidung zur Verfügung zu stellen ist.

5. Abschnitt

Gesundheitsüberwachung

Eignungs- und Folgeuntersuchungen

§ 42

(1) Bedienstete dürfen 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, nur verwendet werden, wenn

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

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

Erläuternde Bemerkungen zur Regierungsvorlage XIII. GPStLT EZ 910

Im Rahmen der Gesundheitsüberwachung wird zwischen verpflichtenden Untersuchungen (Eignungs- und Folgeuntersuchungen) und freiwilligen Untersuchungen (sonstige besondere Untersuchungen) unterschieden. Jene Untersuchungen, denen nach arbeitsmedizinischen Erkenntnissen eine prophylaktische Bedeutung zukommt, sind verpflichtend vorzunehmen. Für andere Tätigkeiten sind freiwillige Untersuchungen vorgesehen.

Mit bestimmten Tätigkeiten dürfen nur solche Bedienstete beschäftigt werden, die entsprechenden Eignungs- und Folgeuntersuchungen unterzogen worden sind (Abs. 1).

Eine Eignungsuntersuchung vor Aufnahme der Tätigkeit hat dann prophylaktische Bedeutung im Sinne der Verhütung von Berufskrankheiten, wenn sie die Feststellung jener gesundheitlichen Gegebenheiten ermöglicht, die nach wissenschaftlichen Erkenntnissen das individuelle Risiko erhöhen, eine bestimmte Berufskrankheit zu erleiden oder die im Falle einer bestimmten Berufskrankheit den Verlauf derselben ungünstig beeinflussen oder eine Funktionsminderung zufolge der Erkrankung erhöhen würden.

Tätigkeiten, für die Eignungs- und Folgeuntersuchungen notwendig sind, sollen durch Verordnung festgelegt werden.

Untersuchungen bei Lärmeinwirkung

§ 43

(1) Bedienstete dürfen mit Tätigkeiten, die mit gesundheitsgefährdender Lärmeinwirkung verbunden sind, 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.

**Erläuternde Bemerkungen
zur Regierungsvorlage
XIII. GPStLT EZ 910**

§ 43 sieht zu den Untersuchungen bei Lärmeinwirkung Folgendes vor: Vor Aufnahme der Tätigkeit sind verpflichtende Eignungsuntersuchungen vorgesehen. Weiters hat der Dienstgeber dafür zu sorgen, dass sich die Bediensteten wiederkehrenden Untersuchungen unterziehen. Die verpflichtenden wiederkehrenden Untersuchungen sind aber nicht Voraussetzung für die Zulässigkeit der weiteren Beschäftigung.

Sonstige besondere Untersuchungen

§ 44

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, muss der Dienstgeber dafür sorgen, dass Bedienstete, die eine solche Tätigkeit ausüben oder ausüben sollen, sich auf eigenen Wunsch vor Aufnahme dieser Tätigkeit sowie bei Fortdauer der Tätigkeit in regelmäßigen Zeitabständen einer solchen besonderen Untersuchung unterziehen können.

**Erläuternde Bemerkungen
zur Regierungsvorlage
XIII. GPStLT EZ 910**

Die Richtlinien sehen nicht in allen Fällen Eignungs- und Folgeuntersuchungen vor. Untersuchungen, denen aber keine prophylaktische Bedeutung zukommt, sondern mit denen lediglich bereits eingetretene Schädigungen festgestellt werden können, müssen nur auf Verlangen der Bediensteten durchgeführt werden.

Durchführung von Eignungs- und Folgeuntersuchungen

§ 45

(1) Die Eignungs- und Folgeuntersuchungen sind von hiezu gemäß § 56 Abs. 2 ASchG ermächtigten Ärzten durchzuführen.

(2) Die Untersuchungen sind nach einheitlichen Richtlinien durchzuführen und zu beurteilen. Die Ergebnisse der Untersuchungen sind in einem Befund mit der Beurteilung, ob der Bedienstete für die betreffende Tätigkeit „geeignet“ oder „nicht geeignet“ ist, festzuhalten. Wenn die Beurteilung auf „geeignet“ lautet, aber eine Verkürzung des Zeitabstandes bis zur Folgeuntersuchung geboten erscheint, ist in die Beurteilung der

Zeitabstand bis zur vorzeitigen Folgeuntersuchung aufzunehmen.

(3) Der Befund samt Beurteilung ist unverzüglich dem Dienstgeber in zweifacher Ausfertigung zu übermitteln. Auf Verlangen ist der Befund dem Bediensteten zu übermitteln und zu erläutern.

(4) Bei Feststellung der gesundheitlichen Nichteignung darf der Bedienstete mit den gesundheitsschädigenden Tätigkeiten nicht mehr beschäftigt werden. Das Beschäftigungsverbot entfällt, wenn auf Grund einer Folgeuntersuchung die gesundheitliche Eignung für die betreffende Tätigkeit wieder festgestellt wird.

(5) Die Kosten von Eignungs- und Folgeuntersuchungen sind vom Dienstgeber zu tragen. Die Kosten von sonstigen besonderen Untersuchungen hat der Dienstgeber zu tragen, soweit sie nicht auf Kosten eines Versicherungsträgers erfolgen.

**Erläuternde Bemerkungen
zur Regierungsvorlage
XIII. GPStLT EZ 910**

§ 45 fasst jene Grundsätze zusammen, nach denen die untersuchenden Ärzte bei Eignungs- und Folgeuntersuchungen vorzugehen haben.

Pflichten des Dienstgebers

§ 46

(1) Der Dienstgeber muss den untersuchenden Ärzten Zugang zu den Arbeitsplätzen der zu untersuchenden Bediensteten sowie zu allen für die Durchführung oder Beurteilung notwendigen Informationen (Messergebnisse, udgl.) gewähren.

(2) Die für Eignungs- und Folgeuntersuchungen wiederkehrende Untersuchungen der Hörfähigkeit sowie sonstige besondere Untersuchungen erforderliche Zeit gilt als Dienstzeit.

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

(4) Der Dienstgeber muss über jeden Bediensteten, für den Eignungs- oder Folgeuntersuchungen erforderlich sind, Aufzeichnungen 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 anzuschließen.

(6) Die Unterlagen gemäß Abs. 4 und 5 sind nach dem Ausscheiden des Bediensteten aus dem Dienstverhältnis mindestens 40 Jahre aufzubewahren.

(7) Der Dienstgeber muss jedem Bediensteten zu den ihn persönlich betreffenden Aufzeichnungen und Unterlagen Zugang gewähren.

Erläuternde Bemerkungen

Der im Abs. 1 vorgesehene Zugang der untersuchenden Ärzte

**zur Regierungsvorlage
XIII. GPSStLT EZ 910**

entspricht Art. 12 der Richtlinie 82/605.

Abs. 2 stellt klar, dass die für die entsprechenden Untersuchungen erforderliche Zeit als Dienstzeit anzurechnen ist.

Mehrere Richtlinien sehen besondere Aufzeichnungspflichten im Zusammenhang mit der Gesundheitsüberwachung vor. Auch diese Anforderungen werden im vorliegenden Gesetzesentwurf umgesetzt.

Betreuung durch Präventivfachkräfte und andere geeignete Fachkräfte (2)

§ 46a

(1) Der Dienstgeber hat dafür zu sorgen, dass eine ausreichende Anzahl von Präventivfachkräften (Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner) sowie geeignete andere Fachkräfte, wie Chemiker, Toxikologen, Ergonomen, insbesondere jedoch Arbeitspsychologen, zur Verfügung stehen.

(2) Als Sicherheitsfachkräfte dürfen nur Personen eingesetzt werden, die die erforderlichen Fachkenntnisse gemäß § 74 ASchG nachweisen.

(3) Als Arbeitsmediziner dürfen nur Personen eingesetzt werden, die zur selbständigen Ausübung des ärztlichen Berufes im Sinn des Ärztegesetzes 1998 berechtigt sind und eine vom Bundesminister für Gesundheit anerkannte arbeitsmedizinische Ausbildung absolviert haben.

(4) Als Arbeitspsychologen dürfen nur Personen eingesetzt werden, die zur Führung der Berufsbezeichnung „Psychologe“ oder „Psychologin“ gemäß § 1 Psychologengesetz 2013, berechtigt sind und über eine ausreichende theoretische und praktische Ausbildung im Bereich Arbeitspsychologie verfügen.“

**Erläuternde Bemerkungen
zur Regierungsvorlage
XVI. GPSStLT RV EZ 3083/1**

Zu § 2 Abs. 1 Z 13 und Z 13a, § 4 Z 4, Abs. 5 Z 2a, § 4 Abs. 6, § 7 Z 4a, und Z. 7, § 46a und § 50a St.-BSG

[siehe Erläuternde Bemerkungen zu § 2](#)

6. Abschnitt

Präventivdienste

Beauftragung von Sicherheitsfachkräften

§ 47

(1) Der Dienstgeber hat eine oder mehrere Sicherheitsfachkräfte mit Schutzmaßnahmen und Maßnahmen zur Verhütung von berufsbedingten Gefahren zu beauftragen. Diese Verpflichtung kann erfüllt werden, durch

1. Beauftragung eines Bediensteten, der über die notwendigen Fachkenntnisse verfügt oder
2. externe Sicherheitsfachkräfte oder
3. Inanspruchnahme eines sicherheitstechnischen Zentrums.

(2) Soweit Bedienstete als Sicherheitsfachkräfte beauftragt werden, sind diese unmittelbar dem Dienstgeber unterstellt. Werden mehrere Bedienstete als Sicherheitsfachkräfte beauftragt, ist einem Bediensteten die Leitung zu übertragen. Bei Beauftragung von

mehreren Sicherheitsfachkräften und bei Inanspruchnahme eines sicherheitstechnischen Zentrums neben eigenen oder externen Sicherheitsfachkräften ist für deren Koordination zu sorgen.

(3) Den beauftragten Sicherheitsfachkräften ist die erforderliche Zeit in Anrechnung auf die Dienstzeit zur Erfüllung ihrer Aufgaben zu gewähren. Ihnen sind die erforderlichen Sachmittel, Arbeitsräume und Hilfskräfte zur Verfügung zu stellen. Bei Inanspruchnahme von externen Sicherheitsfachkräften oder von sicherheitstechnischen Zentren entfällt die Verpflichtung zur Beistellung des Hilfspersonals, der Ausstattung und Mittel.

**Erläuternde Bemerkungen
zur Regierungsvorlage
XIII. GPStLT EZ 910**

Die Rahmenrichtlinie 1989 schreibt unabhängig von einer Beschäftigtenzahl vor, dass die Arbeitgeber entweder Arbeitnehmer mit einer besonderen Funktion bei der Sicherheit und beim Gesundheitsschutz beauftragen oder externe Personen oder Dienste hinzuziehen müssen. Aus organisatorischen oder fachlichen Gründen können mehrere Sicherheitsfachkräfte oder Arbeitsmediziner bestellt werden.

Entsprechend Art. 7 Abs. 8 ist ein Nachweis der Fachkenntnisse der Präventivdienste notwendig.

Aufgaben, Information und Beiziehung der Sicherheitsfachkräfte

§ 48

(1) Die Sicherheitsfachkräfte haben die Aufgabe, den Dienstgeber, die Bediensteten, die Sicherheitsvertrauenspersonen, die Kommission und die Personalvertretung in Angelegenheiten der Arbeitssicherheit und der menschengerechten Arbeitsgestaltung zu beraten und den Dienstgeber bei der Erfüllung seiner Pflichten in diesem Bereich zu unterstützen.

(2) Die Sicherheitsfachkräfte haben Aufzeichnungen über die nach diesem Gesetz ausgeführten Tätigkeiten, insbesondere über die von ihnen vorgenommenen Begehungen, Besichtigungen und Untersuchungen sowie deren Ergebnisse zu führen. Der Kommission ist auf Verlangen Einsicht in diese Unterlagen zu gewähren.

(3) Die Sicherheitsfachkräfte haben die von ihnen wahrgenommenen Missstände oder Mängel im Bereich der Arbeitssicherheit, Arbeitshygiene und des Gesundheitsschutzes dem Dienstgeber und Dienststellenleiter mitzuteilen.

(4) Sicherheitsfachkräfte sind in wesentlichen Fragen der Arbeitssicherheit für Bedienstete beizuziehen.

Insbesondere bei

1. der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren an Arbeitsplätzen in den Dienststellen (Evaluierung),
2. der Einführung oder Änderung von Arbeitsverfahren, der Gestaltung von Arbeitsplätzen und des Arbeitsablaufes und
3. bei der Festlegung der Maßnahmen zur Gefahren- und Unfallverhütung.

(5) Soweit Bedienstete als Sicherheitsfachkräfte beauftragt werden, können sie auch mit Aufgaben der Brandbekämpfung, der Evakuierung der Bediensteten (§ 20 Abs. 3) und der Ersten Hilfe (§ 21 Abs. 1) betraut werden.

(6) Der Dienstgeber hat den Sicherheitsfachkräften alle zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen Informationen und Unterlagen zur Verfügung zu stellen, insbesondere betreffend die Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente, Aufzeichnungen und Berichte über Dienstunfälle, die Ergebnisse von Messungen betreffend gefährliche

Arbeitsstoffe und Lärm sowie von sonstigen für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz maßgeblichen Messungen und Untersuchungen.

**Erläuternde Bemerkungen
zur Regierungsvorlage
XIII. GPStLT EZ 910**

§ 48 umschreibt ganz allgemein die Aufgaben der Sicherheitsfachkräfte. Die Sicherheitsfachkräfte sind demnach Fachleute, die den Dienstgeber beraten und bei der Erfüllung des Bedienstetenschutzes unterstützen sollen. Die Sicherheitsfachkräfte haben aber auch die Bediensteten, die Sicherheitsvertrauenspersonen, die Kommission und die Personalvertretung auf dem Gebiet der Arbeitssicherheit und der menschengerechten Arbeitsgestaltung zu beraten. Diese fachkundige Beratung der Bediensteten und ihrer Vertreter soll in gleicher Weise wie die Information und Unterweisung dazu beitragen, dass die Bediensteten in die Lage versetzt werden, ihre Aufgaben auf dem Gebiet der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes zu erfüllen.

Beauftragung von Arbeitsmedizinern

§ 49

(1) Der Dienstgeber hat für eine ausreichende arbeitsmedizinische Überwachung zu sorgen. Dazu hat der Dienstgeber einen oder mehrere Arbeitsmediziner zu beauftragen. Diese Verpflichtung kann erfüllt werden durch

1. Beauftragung eines Bediensteten oder
2. externe Arbeitsmediziner oder
3. durch Inanspruchnahme eines arbeitsmedizinischen Zentrums.

(2) *entfallen (2)*

(3) Soweit Bedienstete als Arbeitsmediziner beauftragt werden, sind diese unmittelbar dem Dienstgeber unterstellt. Werden mehrere Bedienstete als Arbeitsmediziner beauftragt, ist einem von diesen Bediensteten die Leitung zu übertragen. Bei Beauftragung von mehreren Arbeitsmedizinern und bei Inanspruchnahme eines arbeitsmedizinischen Zentrums neben eigenen oder externen Arbeitsmedizinern ist für deren Koordination zu sorgen.

(4) Den beauftragten Arbeitsmedizinern ist die erforderliche Zeit in Anrechnung auf die Dienstzeit zur Erfüllung ihrer Aufgaben zu gewähren. Ihnen sind die erforderlichen Sachmittel, Arbeitsräume und Hilfskräfte zur Verfügung zu stellen. Bei Inanspruchnahme von externen Arbeitsmedizinern oder von arbeitsmedizinischen Zentren entfällt die Verpflichtung zur Beistellung des Hilfspersonals, der Ausstattung und Mittel.

**Erläuternde Bemerkungen
zur Regierungsvorlage
XIII. GPStLT EZ 910**

(2) Als Arbeitsmediziner dürfen nur Personen beauftragt werden, die zur selbständigen Ausübung des ärztlichen Berufs gemäß dem Ärztegesetz 1998 berechtigt sind und eine nach den Bestimmungen des ASchG anerkannte arbeitsmedizinische Ausbildung absolviert haben.

Aufgaben, Information und Beziehung der Arbeitsmediziner

§ 50

(1) Die Arbeitsmediziner haben die Aufgabe, den Dienstgeber, die Bediensteten, die Sicherheitsvertrauenspersonen, die Kommission und die Personalvertretung in Fragen des

Gesundheitsschutzes, der auf die Arbeitsbedingungen bezogenen Gesundheitsförderung und der menschengerechten Arbeitsgestaltung zu beraten und den Dienstgeber bei der Erfüllung seiner Pflichten in diesem Bereich zu unterstützen.

(2) Die Arbeitsmediziner haben Aufzeichnungen über die nach diesem Gesetz ausgeführten Tätigkeiten, insbesondere über die von ihnen vorgenommenen Begehungen, Besichtigungen und Untersuchungen sowie deren Ergebnisse, zu machen. Der Kommission ist auf Verlangen Einsicht in diese Unterlagen zu gewähren.

(3) Die Arbeitsmediziner haben die von ihnen wahrgenommenen Missstände oder Mängel im Bereich der Arbeitssicherheit, Arbeitshygiene und des Gesundheitsschutzes dem Dienstgeber und Dienststellenleiter mitzuteilen.

(4) Arbeitsmediziner sind in wesentlichen Fragen des vorbeugenden Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz für Bedienstete beizuziehen, insbesondere bei

1. der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren an Arbeitsplätzen (Evaluierung),
2. der Festlegung von Maßnahmen für den Gesundheitsschutz.

(5) Der Dienstgeber hat den Arbeitsmedizinern alle zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen Informationen und Unterlagen zur Verfügung zu stellen, insbesondere die Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente, Aufzeichnungen und Berichte über Dienstunfälle, Ergebnisse von Messungen betreffend gefährlicher Arbeitsstoffe und Lärm und sonstige für die Sicherheit sowie für den Gesundheitsschutz maßgebliche Messungen und Untersuchungen. Den eigenen Arbeitsmedizinern sind die erforderliche Zeit unter Anrechnung der Dienstzeit, die notwendigen Sachmittel, Räumlichkeiten und allenfalls Hilfspersonal zur Verfügung zu stellen.

**Erläuternde Bemerkungen
zur Regierungsvorlage
XIII. GPStLT EZ 910**

Die Aufgaben der Arbeitsmediziner (§ 50) liegen auf dem Gebiet des Gesundheitsschutzes, der Gesundheitsförderung und der menschengerechten Arbeitsgestaltung.

Sonstige Fachleute (2)

§ 50a

(1) Der Dienstgeber hat den in der Präventionszeit beschäftigten sonstigen Fachleuten alle zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen Informationen und Unterlagen zur Verfügung zu stellen. Die sonstigen Fachleute sind bei Anwendung ihrer Fachkunde selbständig und unabhängig.

(2) Die Präventivfachkräfte, Personalvertreter und sonstigen Fachleute haben zusammenzuarbeiten.

(3) Die sonstigen Fachleute haben Aufzeichnungen über die von ihnen ausgeführten Tätigkeiten zu führen und jährlich dem Dienstgeber einen zusammenfassenden Bericht über ihre Tätigkeit samt Vorschlägen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen vorzulegen.

**Erläuternde Bemerkungen
zur Regierungsvorlage
XVI. GPStLT RV EZ 3083/1**

Zu § 2 Abs. 1 Z 13 und Z 13a, § 4 Z 4, Abs. 5 Z 2a, § 4 Abs. 6, § 7 Z 4a, und Z. 7, § 46a und § 50a St.-BSG.

[siehe Erläuternde Bemerkungen zu § 2](#)

Sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Überwachung

(Erstbegehung, wiederholte Begehung)**§ 51**

(1) Der Dienstgeber hat für jede Dienststelle eine Erstbegehung durch eine Sicherheitsfachkraft und einen Arbeitsmediziner anzuordnen, bei der die für die Sicherheit und Gesundheit der Bediensteten bestehenden Gefahren ermittelt werden.

(2) Der Dienstgeber hat für Büroräume eine neuerliche Begehung zu veranlassen, wenn durch einen Umbau, eine Sanierung oder Umgestaltung von Amtsgebäuden oder Amträumen das Gefährdungspotential wesentlich erhöht oder verändert wird. In allen übrigen Bereichen hat der Dienstgeber wiederholte Begehungen zu veranlassen, wenn die beauftragte Sicherheitsfachkraft (§ 47 Abs. 1 Z 1) dies beantragt. Wenn keine Sicherheitsfachkraft nach § 47 Abs. 1 Z 1 beauftragt wurde, ist die wiederholte Begehung auf begründeten Antrag

1. der zuständigen Personalvertretung oder
2. der Hälfte der Bediensteten der Dienststelle zu veranlassen.

**Erläuternde Bemerkungen
zur Regierungsvorlage
XIII. GPStLT EZ 910**

Der Einsatz der Sicherheitsfachkräfte und der Arbeitsmediziner ist vom Gefahrenpotential, welches in der Dienststelle vorliegt, abhängig.

Abs. 2 sieht für Büroräume eine Erstbegehung vor, die mit einer Evaluierung der Arbeitsplätze verbunden ist. Weitere Begehungen von Büroräumen sollen nur dann vom Dienstgeber zu veranlassen sein, wenn sich durch einen Umbau, eine Sanierung oder einer Umgestaltung von Amtsgebäude oder Arbeitsräumen das Gefahrenpotential ändert oder erhöht. Diese Ausnahme gilt nur für Büroräume. Für alle übrigen Bereiche kann die eigene Sicherheitsfachkraft oder wenn keine eigene Sicherheitsfachkraft beauftragt wurde, die Personalvertretung oder die Hälfte der Bediensteten der Dienststelle eine wiederholte Begehung beantragen. Diesem begründeten Antrag hat der Dienstgeber nachzukommen.

Für den Bereich des Landes ist beabsichtigt, jene Dienststellen, in denen wiederholte Begehungen durchzuführen sind, durch Verordnung festzulegen.

**Durchführungs-
bestimmung**

Der Betreuungsaufwand ist jeweils abhängig von dem in der Dienststelle vorliegenden Gefahrenpotential. Das Gefahrenpotential wurde im Zuge der Erstevaluierung durch die Präventivdienste (Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner) ermittelt.

Die Anzahl der gemäß § 51 vorgesehenen wiederholten Begehungen von Dienststellen bzw. Dienststellenteilen ist abhängig vom jeweils vorliegenden Gefährdungspotential.

Anzahl der Begehungen

Demnach sind von den Sicherheitsfachkräften und Arbeitsmediziner in Dienststellen bzw. Dienststellenteilen

- der Gefahrenklasse I jährlich

- der Gefahrenklasse II alle zwei Jahre und
- der Gefahrenklasse III alle drei Jahre

Begehungen durchzuführen.

Mindesteinsatzzeit

Die Mindesteinsatzzeit der Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner dabei beträgt in der

Gefahrenklasse	pro Bediensteter/ Bedienstete Minuten	Mindesteinsatzzeit pro Dienststelle
GK I	20	3 Stunden
GK II	12	2 Stunden
GK III	6	1 Stunde

Prüfinhalte

Im Rahmen dieser Begehungen wird besonderes Augenmerk auf Arbeitssicherheit, menschengerechte Arbeitsgestaltung, Gesundheitsschutz und Gesundheitsförderung gelegt. Wahrgenommene Missstände oder Mängel im Bereich der Arbeitssicherheit, Arbeitshygiene und des Gesundheitsschutzes werden aufgezeigt und dem Dienststellenleiter mitgeteilt. Gegebenenfalls können dabei auch Verbesserungsvorschläge gemacht werden. Darüber hinaus werden der Dienstgeber, die Bediensteten sowie die Sicherheitsvertrauenspersonen beraten.

Organisation der Begehungen

Die wiederkehrenden Begehungen werden direkt vom sicherheitstechnischen und arbeits-medizinischen Zentrum organisiert.

Unterstützungspflicht

Die Damen und Herren Dienststellenleiter werden ersucht, bei der Organisation der wiederkehrenden Begehungen mit den beauftragten Zentren zusammen zu arbeiten und den Sicherheitsfachkräften und Arbeitsmedizinern alle zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen Informationen und Unterlagen zur Verfügung zu stellen. Gleichsam ist dafür zu sorgen, dass am Tag der wiederkehrenden Begehung alle Bediensteten soweit als möglich anwesend sind.

II Hauptstück Durchführung des Bedienstetenschutzes

1. Abschnitt

Durchführung des Bedienstetenschutzes im Bereich des Landes, der Gemeinden und der Gemeindeverbände mit Ausnahme der Stadt Graz

Bedienstetenschutzkommission

§ 52

(1) Beim Amt der Landesregierung wird eine Bedienstetenschutzkommission (im Folgenden Kommission genannt) eingerichtet. Dieser obliegt die Mitwirkung bei der Überprüfung der Einhaltung der Bestimmungen dieses Gesetzes und der auf Grund dieses Gesetzes erlassenen Verordnungen.

(2) Die Kommission setzt sich aus ständigen und für den jeweiligen Anlassfall entsendeten

Mitgliedern zusammen. Als ständige Mitglieder gehören der Kommission an:

1. ein rechtskundiger Landesbediensteter als Vorsitzender,
2. ein Bediensteter aus dem Dienstzweig „Höherer oder Gehobener Baudienst“ mit der Ausbildung zur Sicherheitsfachkraft,
3. ein Bediensteter aus dem Dienstzweig „Höherer oder Gehobener technischer Dienst“ mit der Ausbildung zur Sicherheitsfachkraft,
4. ein Arbeitsmediziner und
5. ein Bediensteter, der dem Kreis der begünstigten Behinderten angehört.

(3) Als weitere Mitglieder gehören der Kommission an, wenn sie Überprüfungen durchführt, im Bereich

1. des Landes
 - a) eine von der Landespersonalvertretung namhaft gemachte Person als ständiges Mitglied,
 - b) eine für den überprüften Bereich zuständige Sicherheitsvertrauensperson und
 - c) ein Mitglied der zuständigen Dienststellenpersonalvertretung;
2. einer Gemeinde oder eines Gemeindeverbandes
 - a) eine vom Österreichischen Städtebund, Landesgruppe Steiermark und Steiermärkischen Gemeindebund gemeinsam namhaft gemachte Person als ständiges Mitglied und
 - b) eine für den überprüften Bereich zuständige Sicherheitsvertrauensperson oder eine von der Personalvertretung der jeweiligen Gemeinde entsendete Person, soweit eine Gemeindepersonalvertretung nicht eingerichtet ist, eine von der Gewerkschaft der Gemeindebediensteten entsendete Person.

**Erläuternde Bemerkungen
zur Regierungsvorlage
XIII. GPStLT EZ 910**

Die Überprüfung der Einhaltung der Bestimmungen des Landes- und Gemeindebedienstetenschutzgesetzes und der dazu ergangenen Verordnungen obliegt für den Bereich des Landes, der Gemeinden und Gemeindeverbände der Landesregierung, für den Bereich der Landeshauptstadt Graz dem Gemeinderat.

Die Landesregierung und der Gemeinderat der Landeshauptstadt Graz können sich dazu jeweils einer Bedienstetenschutzkommission bedienen.

§ 52 sieht vor, dass für die Überprüfung im Bereich des Landes, der Gemeinden und Gemeindeverbände beim Amt der Landesregierung eine Bedienstetenschutzkommission eingerichtet werden soll.

Überprüfung

§ 53

(1) Die Kommission hat auf schriftlichen Antrag der in Abs. 2 genannten Personen und Organe Überprüfungen durchzuführen und Gutachten zu erstellen. Im Gutachten sind allfällige Missstände aufzuzeigen und Maßnahmen für einen wirksamen Bedienstetenschutz vorzuschlagen.

(2) Zur Antragstellung an die Kommission sind berechtigt:

1. ein Dienststellenleiter, Bürgermeister und Obmann eines Gemeindeverbandes,
2. die Landespersonalvertretung,
3. ein zuständiges Organ einer (Dienststellen)Personalvertretung und
4. ein Gemeindebediensteter, soweit für die Gemeinde keine Personalvertretung eingerichtet ist.

(3) Der Antrag auf Überprüfung ist an die Kommission zu richten. Stellt die Landespersonalvertretung oder eine (Dienststellen)Personalvertretung einen Antrag auf Überprüfung, ist dieser gleichzeitig vom Antragsteller auch dem zuständigen Dienststellenleiter, Bürgermeister und Obmann des Gemeindeverbandes zu übermitteln.

(4) Die Kommission hat ihr Gutachten ohne unnötigen Aufschub, jedenfalls aber innerhalb von sechs Monaten ab Einlangen des Antrages bei der Kommission

1. dem Antragsteller und
 2. dem Dienstgeber
- zu übermitteln.

(5) Stellt die Kommission eine Verletzung der Bestimmungen dieses Gesetzes oder einer der dazu erlassenen Verordnungen fest, so hat sie den Dienststellenleiter bzw. den Bürgermeister oder Obmann des Gemeindeverbandes schriftlich aufzufordern, innerhalb einer angemessenen Frist den den Rechtsvorschriften und den empfohlenen Maßnahmen entsprechenden Zustand herzustellen. Eine Ausfertigung der Aufforderung ist den übrigen in Abs. 2 genannten Personen und Organen sowie den Sicherheitsvertrauenspersonen, den Sicherheitsfachkräften und den Arbeitsmedizinern, soweit deren Aufgabenbereich berührt ist, zur Kenntnis zu übermitteln.

(6) Wird der Aufforderung nach Abs. 5 innerhalb der festgelegten Frist nicht entsprochen, so hat die Kommission die Beanstandungen und empfohlenen Maßnahmen der Landesregierung, bzw. dem jeweiligen Gemeinderat oder der jeweiligen Verbandsversammlung bekannt zu geben. Diese haben zu den mitgeteilten Beanstandungen und empfohlenen Maßnahmen ehestmöglich unter Bekanntgabe der allenfalls getroffenen Maßnahmen Stellung zu nehmen bzw. mitzuteilen, warum der Aufforderung der Kommission nicht entsprochen wird.

**Erläuternde Bemerkungen
zur Regierungsvorlage
XIII. GPStLT EZ 910**

Die Überprüfung kann von Dienststellenleitern, Bürgermeistern, Organen der Personalvertretung und soweit für eine Gemeinde keine Personalvertretung eingerichtet ist, sogar von einem betroffenen Gemeindebediensteten beantragt werden. Die beantragte Überprüfung ist innerhalb von sechs Wochen durchzuführen.

Der Antrag auf Überprüfung soll an die jeweils zuständige Kommission gerichtet werden. Soweit die (Landes)Personalvertretung einen Überprüfungsantrag an die Kommission stellt, ist dieser gleichzeitig dem zuständigen Dienststellenleiter, Bürgermeister, Obmann des Gemeindeverbandes zur Information zu übermitteln.

Nach durchgeführter Überprüfung gemäß § 53 Abs. 4 ist das Überprüfungsergebnis der Landesregierung und soweit eine Gemeinde oder ein Gemeindeverband überprüft wurde, auch dem zuständigen Bürgermeister oder Obmann des Gemeindeverbandes vorzulegen.

Sofern ein Mangel festgestellt wird, ist der jeweilige Dienstgeber unter Setzung einer angemessenen Frist aufzufordern, diesen Mangel zu beheben. Gleichzeitig sollen auch die Sicherheitsvertrauenspersonen, Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner darüber informiert werden.

Durch diese breite Information soll zusätzlich zur gesetzlichen Verpflichtung des Dienstgebers die Schutzmaßnahmen einzuhalten, durch die eingesetzten Organe eine Kontrolle

vorgesehen werden.

Werden die Mängel innerhalb der gesetzlichen Frist nicht behoben, hat dies die Kommission der Landesregierung bzw. dem jeweiligen Gemeinderat oder der Verbandsversammlung bekannt zu geben. Die Landesregierung, der jeweilige Gemeinderat oder die Verbandsversammlung haben nunmehr Gelegenheit begründete Einwände zur getroffenen Beanstandung oder der erfolgten Schutzauflagen abzugeben.

Die ständigen Mitglieder der Bedienstetenschutzkommission (§ 52 Abs. 2) werden von der Landesregierung bestellt. Die ständigen Mitglieder der Gemeindebedienstetenschutzkommission (§ 54 Abs. 2) sind vom Bürgermeister der Landeshauptstadt Graz zu bestellen.

2. Abschnitt Durchführung des Bedienstetenschutzes im Bereich der Landeshauptstadt Graz

Grazer-Bedienstetenschutzkommission

§ 54

(1) Beim Magistrat der Stadt Graz wird die Grazer-Bedienstetenschutzkommission (im Folgenden Kommission genannt) eingerichtet. Dieser obliegt die Mitwirkung bei der Überprüfung der Einhaltung der Bestimmungen dieses Gesetzes und der auf Grund dieses Gesetzes erlassenen Verordnungen.

(2) Der Kommission gehören als Mitglieder an:

1. ein rechtskundiger Bediensteter der Stadt als Vorsitzender,
2. ein Bediensteter aus dem Dienstzweig „höherer oder gehobener Baudienst“ mit der Ausbildung zur Sicherheitsfachkraft,
3. ein Bediensteter aus dem Dienstzweig „höherer oder gehobener technischer Dienst“ mit der Ausbildung zur Sicherheitsfachkraft,
4. ein Arbeitsmediziner,
5. ein Bediensteter, der dem Kreis der begünstigten Behinderten angehört und
6. ein von der Personalvertretung namhaft gemachter Bediensteter.

(3) Für den Fall, dass für den überprüften Bereich eine oder mehrere Sicherheitsvertrauenspersonen bestellt sind, gehört der Kommission eine Sicherheitsvertrauensperson als weiteres Mitglied an.

Erläuternde Bemerkungen zur Regierungsvorlage XIII. GPStLT EZ 910

Für den Bereich der Landeshauptstadt Graz soll nach § 54 eine Grazer-Bedienstetenschutzkommission eingerichtet werden.

Da jede Überprüfung mit der Klärung spezieller Fragen auf dem Gebiet der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes zusammenhängt, sollen sich die ständigen Mitglieder der Kommission aus Sachverständigen auf dem Gebiet der Arbeitssicherheit und menschengerechten Arbeitsgestaltung (Sicherheitsfachkräfte) und des Gesundheitsschutzes (Arbeitsmediziner) sowie aus einem Juristen zusammensetzen.

Um sicherzustellen, dass den besonderen Anforderungen von behinderten Bediensteten bei der behindertengerechten Arbeitsplatzgestaltung entsprochen wird, soll auch eine Person, die

dem Kreis der begünstigten Behinderten angehört, der Kommission als ständiges Mitglied angehören.

Die Bedienstetenschutzkommission gehört je nach dem, ob eine Landesdienststelle oder eine Gemeinde oder ein Gemeindeverband überprüft wird, ein Mitglied der Landespersonalvertretung bzw. eine vom Österreichischen Städtebund, Landesgruppe Steiermark und Steiermärkischen Gemeindebund namhaft gemachte Person als weiteres ständiges Mitglied an.

Für jeden Anlassfall gehört die für die überprüften Dienststelle zuständige Sicherheitsvertrauensperson oder ein Mitglied der Dienststellenpersonalvertretung bzw. eine von der Gewerkschaft der Gemeindebediensteten entsendete Person der Bedienstetenschutzkommission als weiteres Mitglied an.

Überprüfung

§ 55

(1) Die Kommission hat auf schriftlichen Antrag der in Abs. 2 genannten Personen und Organe Überprüfungen durchzuführen und Gutachten zu erstellen. Im Gutachten sind allfällige Missstände aufzuzeigen und Maßnahmen für einen wirksamen Bedienstetenschutz vorzuschlagen.

(2) Zur Antragstellung an die Kommission sind berechtigt:

1. der Bürgermeister,
2. ein Dienststellenleiter und
3. ein zuständiges Organ der Personalvertretung.

(3) Der Antrag auf Überprüfung ist an die Kommission zu richten. Stellt die Personalvertretung einen Antrag auf Überprüfung, ist dieser gleichzeitig vom Antragsteller dem Bürgermeister und zuständigen Dienststellenleiter zu übermitteln.

(4) Die Kommission hat ihr Gutachten ohne unnötigen Aufschub, jedenfalls aber innerhalb von sechs Monaten ab Einlangen des Antrages bei der Kommission

1. dem Antragsteller und
 2. dem Dienstgeber
- zu übermitteln.

(5) Stellt die Kommission eine Verletzung der Bestimmungen dieses Gesetzes oder einer der dazu erlassenen Verordnungen fest, so hat sie den Bürgermeister schriftlich aufzufordern, innerhalb einer angemessenen Frist den den Rechtsvorschriften und den empfohlenen Maßnahmen entsprechenden Zustand herzustellen. Eine Ausfertigung der Aufforderung ist den übrigen in Abs. 2 genannten Personen und Organen sowie den Sicherheitsvertrauenspersonen, den Sicherheitsfachkräften und den Arbeitsmedizinern, soweit deren Aufgabenbereich berührt ist, zur Kenntnis zu übermitteln.

(6) Wird der Aufforderung nach Abs. 5 innerhalb der festgelegten Frist nicht entsprochen, so hat die Kommission die Beanstandungen und empfohlenen Maßnahmen dem Gemeinderat bekanntzugeben. Dieser hat zu den mitgeteilten Beanstandungen und empfohlenen Maßnahmen ehestmöglich unter Bekanntgabe der allenfalls getroffenen Maßnahmen Stellung zu nehmen bzw. mitzuteilen, warum der Aufforderung der Kommission nicht entsprochen wird.

Erläuternde Bemerkungen

Die Überprüfung kann von Dienststellenleitern, Bürgermeistern,

**zur Regierungsvorlage
XIII. GPStLT EZ 910**

Organen der Personalvertretung und soweit für eine Gemeinde keine Personalvertretung eingerichtet ist, sogar von einem betroffenen Gemeindebediensteten beantragt werden. Die beantragte Überprüfung ist innerhalb von sechs Wochen durchzuführen.

Der Antrag auf Überprüfung soll an die jeweils zuständige Kommission gerichtet werden. Soweit die (Landes) Personalvertretung einen Überprüfungsantrag an die Kommission stellt, ist dieser gleichzeitig dem zuständigen Dienststellenleiter, Bürgermeister, Obmann des Gemeindeverbandes zur Information zu übermitteln.

Nach durchgeführter Überprüfung gemäß § 53 Abs. 4 ist das Überprüfungsergebnis der Landesregierung und soweit eine Gemeinde oder ein Gemeindeverband überprüft wurde, auch dem zuständigen Bürgermeister oder Obmann des Gemeindeverbandes vorzulegen.

Sofern ein Mangel festgestellt wird, ist der jeweilige Dienstgeber unter Setzung einer angemessenen Frist aufzufordern, diesen Mangel zu beheben. Gleichzeitig sollen auch die Sicherheitsvertrauenspersonen, Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner darüber informiert werden.

Durch diese breite Information soll zusätzlich zur gesetzlichen Verpflichtung des Dienstgebers die Schutzmaßnahmen einzuhalten, durch die eingesetzten Organe eine Kontrolle vorgesehen werden.

Werden die Mängel innerhalb der gesetzlichen Frist nicht behoben, hat dies die Kommission der Landesregierung bzw. dem jeweiligen Gemeinderat oder der Verbandsversammlung bekannt zu geben. Die Landesregierung, der jeweilige Gemeinderat oder die Verbandsversammlung haben nunmehr Gelegenheit begründete Einwände zur getroffenen Beanstandung oder der erfolgten Schutzauflagen abzugeben.

Die ständigen Mitglieder der Bedienstetenschutzkommission (§ 52 Abs. 2) werden von der Landesregierung bestellt. Die ständigen Mitglieder der Gemeindebedienstetenschutzkommission (§ 54 Abs. 2) sind vom Bürgermeister der Landeshauptstadt Graz zu bestellen.

3. Abschnitt

Gemeinsame Bestimmungen für die Kommission gemäß §§ 52 und 54

Ersatzmitglieder, Bestellung, Wahl des Vorsitzenden, Unabhängigkeit

§ 56

(1) Für jedes Mitglied einer Kommission sind für den Fall der Verhinderung zwei Ersatzmitglieder zu bestellen.

(2) Die ständigen Mitglieder und Ersatzmitglieder sind von der Landesregierung (vom Bürgermeister der Landeshauptstadt Graz) jeweils für die Dauer von fünf Jahren zu bestellen. Wiederbestellungen sind zulässig. Die Bestellung und Entsendung bedürfen der Zustimmung des zu bestellenden und entsendenden Mitgliedes.

(3) Bei der Bestellung der ständigen Mitglieder und Ersatzmitglieder gemäß § 52 Abs. 3 Z 1 und Abs. 4 Z 1 sowie § 54 Abs. 2 Z 6 ist auf den Vorschlag der beruflichen Interessensvertretungen Bedacht zu nehmen.

(4) Die Mitgliedschaft ruht

1. von der Einleitung bis zum rechtskräftigen Abschluss eines Disziplinarverfahrens,
2. für die Dauer einer Suspendierung.

(5) Die Mitgliedschaft erlischt, wenn

1. über das Mitglied rechtskräftig eine über den Verweis hinausgehende Disziplinarstrafe verhängt wurde,
2. das Mitglied freiwillig aus der Kommission ausscheidet oder
3. das Mitglied unentschuldigt mehr als drei Sitzungen versäumt.

(5a) Die Landesregierung (bei der Kommission gemäß § 52) und der Gemeinderat (bei der Kommission gemäß § 54) haben das Recht, die Mitglieder und Ersatzmitglieder der Kommission aus wichtigem Grund mit Bescheid abzurufen. Ein wichtiger Grund liegt vor, wenn

1. die Voraussetzungen für die Bestellung nachträglich weggefallen sind oder ihr Fehlen nachträglich bekannt wird oder
2. die Mitglieder oder Ersatzmitglieder der Kommission gröblich oder wiederholt gegen ihre Pflichten verstoßen oder ein mit ihrer Stellung unvereinbares Verhalten gezeigt haben oder
3. die Mitglieder oder Ersatzmitglieder der Kommission ihre Funktion aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr ausüben können oder
4. gegen ein Mitglied oder Ersatzmitglied der Kommission rechtskräftig eine strafgerichtliche Strafe verhängt wurde. **(1)**

(6) Im Bedarfsfalle ist die Kommission durch Neubestellung oder Entsendung von Mitgliedern (Ersatzmitgliedern) zu ersetzen.

(7) Erfordert eine Überprüfung spezielle Fachkenntnisse, können zwei weitere Mitglieder für den Anlassfall in die Kommission bestellt werden. Die Bestellung erfolgt auf Beschluss der ständigen Mitglieder.

(8) Die Tätigkeit in der Kommission ist für Landes-, Gemeinde- und Gemeindeverbandsbedienstete ehrenamtlich. Die Vergütung der notwendigen Fahrt- und Nächtigungskosten erfolgt nach dem Landes-Reisegebührengesetz, LGBl. Nr. 24/1999.

(9) Die Mitglieder und Ersatzmitglieder der Kommission sind in Ausübung ihres Amtes an keine Weisungen gebunden. Die Mitglieder und Ersatzmitglieder der Kommission gemäß § 52 unterliegen im Rahmen ihrer Tätigkeit der Aufsicht der Landesregierung, die Mitglieder und Ersatzmitglieder der Kommission gemäß § 54 unterliegen im Rahmen ihrer Tätigkeit der Aufsicht des Gemeinderates. Die Landesregierung sowie der Gemeinderat haben das Recht, sich über alle Gegenstände der Geschäftsführung zu unterrichten. Die Mitglieder und Ersatzmitglieder der Kommission sind verpflichtet, die von der Landesregierung oder vom Gemeinderat verlangten Auskünfte unter Wahrung des Grundrechts auf Datenschutz zu erteilen. **(1)**

Abs. 9
i.d.F. LGBl. Nr. 24/2000

(9) (Verfassungsbestimmung). Die Mitglieder der Kommission sind in Ausübung ihres Amtes selbständig und unabhängig.

Erläuternde Bemerkungen
zur Regierungsvorlage

Für jedes ständige Mitglied sind zwei Ersatzmitglieder zu bestellen. Die Funktionsperiode dauert fünf Jahre.

XIII. GPSStLT EZ 910

Die Abs. 4 und 5 beinhalten jene Voraussetzungen unter denen eine Mitgliedschaft zur Kommission ruht oder erlischt.

**Erläuternde Bemerkungen
zur Regierungs-vorlage
XV. GPSStLT RV EZ 3290/1**

Zu Z. 4, 5 und 6 (§ 56 Abs. 5a und 9):

Die verfassungsrechtliche Weisungsfreistellung der Mitglieder der Bedienstetenschutzkommission entfällt, da es sich dabei um die Durchführung einzelner Angelegenheiten des Dienstrechts handelt (Art. 20 Abs. 2 Z. 6 B-VG). Zu diesem Zweck wird mit Verfassungsbestimmung der Entfall der Bezeichnung als Verfassungsbestimmung angeordnet und einfachgesetzlich die Weisungsfreistellung der Mitglieder und Ersatzmitglieder der Kommissionen normiert. Die Mitglieder und Ersatzmitglieder der Bedienstetenschutzkommission gemäß § 52 (beim Amt der Landesregierung)

sollen in Ausübung ihres Amtes entsprechend den bundesverfassungsrechtlichen Vorgaben der Aufsicht der Landesregierung unterstellt werden, jene der Bedienstetenschutzkommission gemäß § 54 (beim Magistrat der Stadt Graz) der Aufsicht des Gemeinderates. Die Landesregierung sowie der Gemeinderat haben das Recht, sich über alle Gegenstände der Geschäftsführung zu unterrichten. Durch die Wortfolge „unter Wahrung des Grundrechts auf Datenschutz“ soll klargestellt werden, dass im Falle der Erteilung von Auskünften dieses Grundrecht angemessen zu berücksichtigen ist.

Art. 20 Abs. 2 letzter Satz B-VG fordert ein der Aufgabe des weisungsfreien Organs angemessenes Aufsichtsrecht der obersten Organe, wozu auch zumindest das Recht zählt, das weisungsfreie Organ aus wichtigem Grund abzu berufen.

Das Gesetz sieht bereits eine Reihe von Tatbeständen vor, bei deren Vorliegen die Funktion als Mitglied oder Ersatzmitglied der Bedienstetenschutzkommission ex lege ruht oder endet. Ergänzend dazu sieht der Entwurf die Abberufung durch das zur Aufsicht berufene oberste Organ (Landesregierung, Gemeinderat) vor. Als wichtige Gründe für die Abberufung sieht § 56 Abs. 5a vor, dass die Voraussetzungen für die Bestellung nachträglich weggefallen sind oder ihr Fehlen nachträglich bekannt wird, dass die Mitglieder oder Ersatzmitglieder der Bedienstetenschutzkommission gröblich oder wiederholt gegen ihre Pflichten verstoßen oder ein mit ihrer Stellung unvereinbares Verhalten gezeigt haben. Weiters dass die Mitglieder oder Ersatzmitglieder ihre Funktion aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr ausüben können oder dass gegen sie rechtskräftig eine strafgerichtliche Strafe verhängt wurde. Die Abberufungsgründe sind taxativ. Die Abberufung erfolgt durch Bescheid.

§ 56 Abs. 6 sieht bereits vor, dass die Kommission im Bedarfsfall durch Neubestellung von Mitgliedern oder Ersatzmitgliedern zu ergänzen ist. Daher bedarf es keiner Regelung, dass für den Fall der Abberufung das abberufene Mitglied oder Ersatzmitglied durch ein neues zu ersetzen ist.

Geschäftsordnung der Kommissionen

§ 57

- (1) Der Vorsitzende hat die Sitzungen der Kommission vorzubereiten, einzuberufen und zu leiten. Er ist berechtigt, Mitglieder mit der Durchführung von Kontrollen, Sachverhaltsfeststellungen, Ortsaugenscheinen und dergleichen zu beauftragen.
- (2) Die Mitglieder sind verpflichtet, an den Sitzungen der Kommission teilzunehmen. Bei Verhinderung trifft diese Verpflichtung in der Reihenfolge der Bestellung die Ersatzmitglieder.
- (3) Die ständigen Mitglieder (§ 52 Abs. 2, Abs. 3 Z 1 und Abs. 4 Z 1 sowie § 54 Abs. 2) und die für den Anlassfall nach § 56 Abs. 7 bestellten Mitglieder der Kommission sind stimmberechtigt. Zum Beschluss der Kommission ist die Anwesenheit von mindestens der Hälfte der ständigen Mitglieder (Ersatzmitglieder) und die Mehrheit aller abgegebenen Stimmen erforderlich. Eine Stimmenthaltung ist unzulässig.
- (4) Den Sitzungen der Kommission können Sachverständige zur Auskunftserteilung beigezogen werden.
- (5) Die näheren Bestimmungen über die Geschäftsordnung sind von der Kommission zu beschließen.

**Erläuternde Bemerkungen
zur Regierungsvorlage
XIII. GPStLT EZ 910**

Die näheren Bestimmungen zur Geschäftsordnung können von der Kommission beschlossen werden.

Rechte der Kommission

§ 58

- (1) Die Kommission ist berechtigt, die unter den Geltungsbereich dieses Landesgesetzes fallenden Arbeitsstätten und Betriebsräume mit allen Nebenräumen, jedoch ohne erhebliche Störung des Dienstbetriebes, zu betreten und zu besichtigen.
- (2) Dem Dienststellenleiter oder seinem Bevollmächtigten, der zuständigen Sicherheitsvertrauensperson sowie einem Vertreter der zuständigen Dienststellenpersonalvertretung steht es frei, die Mitglieder der Kommission bei der Überprüfung zu begleiten; auf deren Verlangen sind sie hierzu verpflichtet. Den Mitgliedern der Kommission ist die zur Ausübung ihrer Aufgaben erforderliche Unterstützung zu gewähren.
- (3) Die Kommission ist befugt, vom Leiter der überprüften Dienststelle und von den in der Dienststelle beschäftigten Bediensteten Auskunft über alle Umstände zu verlangen, die mit der Überprüfung im Zusammenhang stehen sowie Einsicht in alle Unterlagen, Aufzeichnungen und Dokumente zu nehmen, die mit dem Bedienstetenschutz im Zusammenhang stehen. Die Befragten sind verpflichtet, der Kommission die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen Auskünfte zu erteilen.
- (4) Zustellungen sind mit Zustellnachweis unter sinngemäßer Anwendung des Zustellgesetzes vorzunehmen. Die §§ 7, 14, 16, 32, 33, 45 Abs. 1 und 2 sowie 46 AVG 1991 sind sinngemäß anzuwenden.

Erläuternde Bemerkungen

Der § 58 beinhaltet Regelungen über den Verkehr zwischen den

**zur Regierungsvorlage
XIII. GPStLT EZ 910**

Mitgliedern der Kommission und den überprüften Dienststellen. Um einen unverfälschten Eindruck von den Verhältnissen auf dem Gebiet des Bedienstetenschutzes in den einzelnen Dienststellen zu erlangen, sind die Mitglieder der Kommission berechtigt, ja geradezu verpflichtet, die Überprüfung vorher nicht anzumelden.

Die Auskunftspflicht gegenüber den Mitgliedern der Kommission stellt eine Ausnahme zur Amtsverschwiegenheit dar. Eine Gefährdung von Interessen Dritter (Parteien) ist dadurch nicht zu befürchten, weil sich die Auskunftspflicht der Bediensteten nur auf Umstände erstreckt, die unmittelbar mit der Überprüfung und damit mit den Aufgaben des Bedienstetenschutzes in Zusammenhang stehen.

Aus dem nach Abs. 2 verschiedenen verantwortlichen Organen eingeräumten Recht, die Mitglieder der Kommission bei der Überprüfung zu begleiten, soll sich keine Verzögerung der Tätigkeiten der Kommission ergeben. Sind die nach Abs. 2 zur Begleitung berechtigten Personen verhindert, so haben (dürfen) die Mitglieder der Kommission die Überprüfung auch ohne die Anwesenheit dieser Personen durchführen.

Sofortige Abhilfe

§ 59

(1) Wird bei der Überprüfung ein das Leben oder die Gesundheit unmittelbar bedrohender Missstand, der sofortige Abhilfe erfordert, festgestellt, so hat die Kommission den Dienststellenleiter bzw. den jeweiligen Bürgermeister oder Obmann des Gemeindeverbandes aufzufordern, unverzüglich die Herstellung des Zustandes zu veranlassen, der den Bestimmungen dieses Gesetzes und der dazu erlassenen Verordnungen entspricht und erforderlichenfalls die Unterlassung der Beschäftigung von Bediensteten oder die gänzliche oder teilweise Schließung der Dienststelle, die Stilllegung von Maschinen oder sonstige Sicherheitsmaßnahmen zu verlangen. Fällt die Beseitigung des Missstandes in den Aufgabenbereich einer anderen Dienststelle, so ist die Aufforderung auch an diese Dienststelle zu richten.

(2) Wird der Aufforderung gemäß Abs. 1 nicht entsprochen, so hat die Kommission den Missstand der Landesregierung bzw. dem jeweiligen Gemeinderat oder der jeweiligen Verbandsversammlung schriftlich bekannt zu geben. Eine Ausfertigung dieser Bekanntgabe ist gemäß den §§ 53 Abs. 2 bzw. 55 Abs. 2 zur Antragstellung berechtigten Personen und Organen sowie den Sicherheitsvertrauenspersonen, Sicherheitsfachkräften und Arbeitsmedizinern, soweit deren Aufgabenbereich berührt ist, zur Kenntnis zu übermitteln.

(3) Im Bericht der Kommission gemäß § 60 ist auf die Notwendigkeit der sofortigen Abhilfe besonders hinzuweisen.

**Erläuternde Bemerkungen
zur Regierungsvorlage
XIII. GPStLT EZ 910**

Der § 59 behandelt den Fall, dass in einer überprüften Dienststelle besonders schwere, das Leben und die Gesundheit unmittelbar bedrohende Missstände vorliegen, die eine sofortige Abhilfe erfordern. Die Kommission soll in diesem Fall, ohne das Gesamtergebnis der Überprüfung abzuwarten, sofort die vorgesehenen Verständigungen vornehmen.

Berichtspflicht gegenüber der Landesregierung und dem Landtag

§ 60

(1) Die Kommissionen gemäß §§ 52 und 54 haben der Landesregierung über den Bedienstetenschutz im Bereich des Landes, der Gemeinden und Gemeindeverbände und den Gemeinden und Gemeindeverbänden über den Bedienstetenschutz in ihrem jeweiligen Bereich bis zum 31. März jedes zweiten Kalenderjahres einen Tätigkeitsbericht vorzulegen.

(2) Die Landesregierung hat unter Berücksichtigung des Berichtes der Kommission bis zum 30. Juni jedes zweiten Kalenderjahres dem Landtag einen umfassenden Bericht über die Durchführung des Landes-Bedienstetenschutzes vorzulegen.

Dieser Bericht hat insbesondere zu enthalten:

1. die Zahl der überprüften Dienststellen,
 2. die vorgefundenen Mängel sowie
 3. die von den zuständigen Stellen zur Beseitigung der Mängel getroffenen Maßnahmen.
- Dem Bericht ist eine Dringlichkeitsreihung der auf Grund der Beanstandungen zu treffenden Maßnahmen anzuschließen.

Erläuternde Bemerkungen zur Regierungsvorlage XIII. GPStLT EZ 910

Als Dienstgeber der Landesbediensteten und als Aufsichtsbehörde der Gemeinden ist der Landesregierung in zusammengefasster Weise bis zum 31. März jedes zweiten Kalenderjahres von den Kommissionen ein Tätigkeitsbericht vorzulegen. Ebenso ist den Gemeinden und Gemeindeverbänden ein Tätigkeitsbericht zu übermitteln. Darüber hinaus soll bis zum 30. Juni jedes zweiten Jahres die Landesregierung dem Landtag über den Bedienstetenschutz im Landesdienst berichten.

Durchführungsbestimmungen

§ 61

Die Landesregierung kann durch Verordnung näher regeln:

1. für den 1. Abschnitt „Allgemeine Bestimmungen“ §§ 1 bis 15
 - a) die Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente unter Berücksichtigung der Art der Tätigkeit und der Größe der Dienststelle,
 - b) die Mindestanzahl der Sicherheitsvertrauenspersonen für den Bereich des Landesdienstes;
2. für den 2. Abschnitt „Arbeitsstätten und Baustellen“ §§ 16 bis 24
 - a) die Ausgestaltung von Amtsgebäuden und Amtsräumen und
 - b) die Ausgestaltung von Arbeitsstätten auf Baustellen;
3. für den 3. Abschnitt „Arbeitsmittel und Arbeitsstoffe“ §§ 25 bis 33
 - a) die Ermittlung, Beurteilung und Einstufung von gefährlichen Arbeitsstoffen,
 - b) die Maßnahmen zur Gefahrenverhütung,
 - c) die Kennzeichnung, Verpackung und Lagerung von gefährlichen Arbeitsstoffen,
 - d) die Grenzwerte,
 - e) die Anforderungen an Fachkunde und Einrichtungen jener Personen, die Messungen durchführen dürfen, die Messverfahren, Verfahren der Probenahme, Auswahl der Messorte, Auswertung der Messungen und Bewertung der Messergebnisse,
 - f) die Zeitabstände der Messungen;
4. für den 4. Abschnitt „Arbeitsvorgänge und Arbeitsplätze“ §§ 34 bis 41

- a) jene Tätigkeiten, für die ein Nachweis der Fachkenntnisse erforderlich ist sowie die Anerkennung ausländischer Zeugnisse über den Nachweis der Fachkenntnisse,
 - b) die Grenzwerte für die Handhabung von Lasten, sobald gesicherte wissenschaftliche Erkenntnisse oder Normen für die Festlegung solcher Grenzwerte vorliegen,
 - c) die Ermittlungen und Messungen betreffend Lärm sowie die Grenzwerte (Auslöseschwellen) für die Schutzmaßnahmen nach § 38,
 - d) für sonstige physikalische Einwirkungen Grenzwerte (Auslöseschwellen), sobald gesicherte wissenschaftliche Erkenntnisse oder Normen für die Festlegung solcher Werte vorliegen; auf das Ausmaß dieser Einwirkungen abgestimmte geeignete Maßnahmen zur Verringerung oder Beseitigung der Gefahren sowie die Ermittlungen und Messungen betreffend diese physikalische Einwirkungen,
 - e) die Tätigkeiten und Bedingungen bei denen bestimmte persönliche Schutzausrüstungen zur Verfügung zu stellen sind sowie die Benützung von persönlichen Schutzausrüstungen,
 - f) die Tätigkeiten und Bedingungen bei denen Arbeitskleidung zur Verfügung gestellt werden muss;
5. für den 5. Abschnitt „Gesundheitsüberwachung“ §§ 42 bis 46
- a) die Tätigkeiten, die Eignungs- und Folgeuntersuchungen erforderlich machen sowie die Tätigkeiten, bei denen sonstige besondere Untersuchungen geboten sind,
 - b) die Zeitabstände, in denen Folgeuntersuchungen, wiederkehrende Untersuchungen der Hörfähigkeit sowie sonstige besondere Untersuchungen durchzuführen sind,
 - c) 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. für den 6. Abschnitt „Präventivdienste“ §§ 47 bis 51
die Festsetzung jener Dienststellen und Bereiche im Landesdienst in denen wiederholte Begehungen nach § 51 Abs. 2 durchzuführen sind.

**Erläuternde Bemerkungen
zur Regierungsvorlage
XIII. GPSStLT EZ 910**

Die in den Abschnitten 1 bis 6 enthaltenen besonderen Schutzvorschriften enthalten die grundsätzlichen Anforderungen, Maßnahmen und Verpflichtungen in Bezug auf den Schutz des Lebens und die Gesundheit der Bediensteten. Die näheren Bestimmungen hierüber sollen bei Bedarf im Verordnungsweg getroffen werden.

Auflegen der Vorschriften

§ 62

In jeder Dienststelle des Landes, der Gemeinden und Gemeindeverbände sind an geeigneter, für die Bediensteten leicht zugänglicher Stelle folgende Vorschriften aufzulegen:

1. das Steiermärkische Bedienstetenschutzgesetz 2000 und
2. die auf Grund dieses Gesetzes erlassenen Verordnungen, soweit sie für diese Dienststelle in Betracht kommen.

**Erläuternde Bemerkungen
zur Regierungsvorlage:**

Durch das Auflegen der Vorschriften in der Dienststelle sollen die Dienststellenleiter und Bediensteten jederzeit in die Lage versetzt sein, sich über die zum Schutz des Lebens und der Gesundheit der Bediensteten geltenden Rechtsvorschriften zu unterrichten.

III. Hauptstück

Schlussbestimmungen

Verweisung auf andere Gesetze

§ 63

(1) Soweit in diesem Gesetz auf Bundesgesetze verwiesen wird, sind diese in folgender Fassung anzuwenden:

1. ArbeitnehmerInnenschutzgesetz, BGBl. Nr. 450/1994 in der Fassung BGBl. I Nr. 71/2013,
2. Straßenverkehrsordnung 1960, BGBl. Nr. 159 in der Fassung BGBl. I Nr. 27/2014,
3. Ärztegesetze 1998, BGBl. I Nr. 169, in der Fassung BGBl. I Nr. 50/2014,
4. Chemikaliengesetz 1996, BGBl. I Nr. 53/1997, in der Fassung BGBl. I Nr. 97/2013,
5. Pflanzenschutzmittelgesetz 2011, BGBl. I Nr. 10, in der Fassung BGBl. Nr. 189/2013,
6. Allgemeines Verwaltungsverfahrensgesetz 1991 – AVG, BGBl. Nr. 51/1991 in der Fassung BGBl. I Nr. 161/2013,
7. Zustellgesetz, BGBl. Nr. 200/1982 in der Fassung BGBl. I Nr. 33/2013. **(2)**

(2) Soweit in diesem Gesetz auf Landesgesetze verwiesen wird, sind diese in der jeweils gültigen Fassung anzuwenden.

Erläuternde Bemerkungen zur Regierungsvorlage XV. GPStLT RV EZ 3290/1

(1) Soweit in diesem Gesetz auf Bundesgesetze verwiesen wird, sind diese in folgender Fassung anzuwenden:

1. *ArbeitnehmerInnenschutzgesetz, BGBl. Nr. 450/1994 in der Fassung BGBl. I Nr. 70/1999,*
2. *Straßenverkehrsordnung 1960, BGBl. Nr. 159 in der Fassung BGBl. I Nr. 145/1998,*
3. *Ärztegesetze 1998, BGBl. I Nr. 169,*
4. *Chemikaliengesetz 1996, BGBl. I Nr. 53/1997,*
5. *Pflanzenschutzmittelgesetz 1997, BGBl. I Nr. 60.*
6. *Allgemeines Verwaltungsverfahrensgesetz 1991 - AVG, BGBl. Nr. 51/1991 in der Fassung BGBl. I Nr. 164/1999,*
7. *Zustellgesetz BGBl. Nr. 200/1962 in der Fassung BGBl. I Nr. 158/1998.*

Übergangsbestimmungen

§ 64

(1) Die §§ 17, 18, 21 Abs. 4 und 23 finden keine Anwendung, soweit ihre Einhaltung eine bauliche Veränderung erfordert, die einen unverhältnismäßigen Kostenaufwand mit sich bringen würde. In den Fällen der §§ 17 und 18 sind jedoch jene Maßnahmen zu treffen, die mit einem vertretbaren Kostenaufwand zu einer Verbesserung des Schutzes der Bediensteten führen.

(2) Liegen Missstände vor, die das Leben oder die Gesundheit der Bediensteten offenbar gefährden, findet Abs. 1 insoweit keine Anwendung, als dies zur Beseitigung dieser Missstände erforderlich ist.

(3) Abs. 1 gilt nicht für Umbauten und Neubauten von Amtsgebäuden.

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

Eigener Wirkungsbereich der Gemeinden

§ 65

Die Gemeinden haben die ihnen nach diesem Gesetz obliegenden Aufgaben im eigenen Wirkungsbereich zu besorgen.

Inkrafttreten und Außerkrafttreten

§ 66

(1) Dieses Gesetz tritt mit dem der Kundmachung folgenden Monatsersten, das ist der 1. Mai 2000, in Kraft.

(2) Mit In-Kraft-Treten dieses Gesetzes tritt das Gesetz vom 11. Juni 1991 über den Schutz des Lebens und der Gesundheit der Bediensteten des Landes (Landesbediensteten-Schutzgesetz, LSG), LGBl. Nr. 78/1991, außer Kraft.

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

Inkrafttreten von Novellen (1)

§ 67

(1) (Verfassungsbestimmung) Der Entfall der Bezeichnung ‚(Verfassungsbestimmung)‘ in § 10 Abs. 4 und § 56 Abs. 9 durch die Novelle LGBl. Nr. 5/2010 tritt mit dem der Kundmachung folgenden Tag, das ist der 30. Jänner 2010, in Kraft.

(2) Die Änderung des § 9 Abs. 3, des § 10 Abs. 4 und des § 56 Abs. 9 sowie die Einfügung des § 56 Abs. 5a durch die Novelle LGBl. Nr. 5/2010 tritt mit dem der Kundmachung folgenden Tag, das ist der 30. Jänner 2010, in Kraft.

(3) In der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 151/2014 treten das Inhaltsverzeichnis, § 2 Abs. 1 Z 13 und Z 13a, § 4 Abs. 1 Z 4 und 5, § 4 Abs. 5 Z 2a, § 4 Abs. 6, § 7 Z. 4a, § 7 Z 7, § 13 Abs. 1, § 26, § 46a, § 50a und § 63 Abs. 1 mit dem auf die Kundmachung folgenden Monatsersten, das ist der 1. Jänner 2015 in Kraft; gleichzeitig tritt § 49 Abs. 2 außer Kraft.