

Rundschreiben zum Bundes-Bedienstetenschutzgesetz
(B-BSG)
Information zu den Änderungen des B-BSG
durch das Bedienstetenschutz-Reformgesetz,
BGBl. I Nr. 131/2003

Geschäftszahl: 466/21-III/9/2004
SachbearbeiterIn: Mag. Chrita RÖHRER
Abteilung: III/9
E-mail: christa.roehrer@bmbwk.gv.at
Telefon/Fax: +43(1)/53120-3382/53120-813382
Ihr Zeichen:

Antwortschreiben bitte unter Anführung der Geschäftszahl.

Sachgebiet: Bundes-Bedienstetenschutzgesetz (B-BSG), BGBl. I Nr. 70/1999
idF BGBl. I Nr. 131/2003, BS-RG
Inhalt: Personalwesen, Information zur Änderung des Bundes-
Bedienstetenschutzgesetzes
Verteiler: VII, N
Geltung: unbefristet

Rundschreiben Nr. 9/2005
an alle Dienststellen

Das Bundes-Bedienstetenschutzgesetz wurde mit BGBl. I Nr. 131/2003 (Bedienstetenschutz-Reformgesetz – BS-RG) geändert. Die Änderungen wurden direkt in das Rundschreiben 23/2000 eingearbeitet und dieses wurde neu gefasst. Die Änderungen betreffen im Wesentlichen administrative Erleichterungen, die vom Arbeitnehmerschutz-Reformgesetz übernommen wurden, wie z.B. die Zulässigkeit der Bestellung von Personalvertretern zu Sicherheitsvertrauenspersonen in Dienststellen mit mehr als 50 Bediensteten, die Neuregelung der Unterweisung, Einrichtung eines Arbeitsschutzausschusses etc.)

Mit dem nachstehenden Rundschreiben werden die nachgeordneten Dienststellen über diese Änderungen informiert und um entsprechende weitere Veranlassung ersucht.

Bei den im Rundschreiben verwendeten personenbezogenen Bezeichnungen (z.B. Dienststellenleiter, Bediensteter, Arbeitnehmer etc.) gilt die gewählte Form für beide Geschlechter.

Das Rundschreiben gliedert sich in zwei Themenbereiche:

A. Personelle Maßnahmen

B. Evaluierung, Arbeitsmittel-Arbeitsstoffe

Bei Fragen bezüglich Teil A wenden Sie sich bitte an die Abteilung III/9, bezüglich Teil B an die Abteilung Z/8 im BMBWK.

INHALTSVERZEICHNIS

A. Personelle Maßnahmen

1.	§ 8 – Koordination	5
2.	§ 10 - Bestellung von Sicherheitsvertrauenspersonen (SVP)	5
3.	§ 14 – Unterweisung.....	8
4.	§ 25 Abs. 4 - Bestellung von Brandschutzbeauftragten	9
5.	§ 26 Abs. 3 - Bestellung von Erste Hilfe-Beauftragten	10
6.	§ 30 – Nichtraucherchutz.....	11
7.	§ 49 - Eignungs- und Folgeuntersuchungen	11
8.	§ 51 - Sonstige besondere Untersuchungen	11
9.	§ 58 – Dienstgeberpflichten.....	12
10.	§§ 67 und 68 - Bildschirmarbeitsplätze und Maßnahmen bei Bildschirmarbeit.....	13
11.	§ 73 - Bestellung von Sicherheitsfachkräften (SFK)	18
12.	§ 75 – Tätigkeiten der Sicherheitsfachkräfte.....	19
13.	§ 76 - Arbeitsmedizinische Betreuung	20
14.	§ 77 – Aufgaben, Information und Beziehung des arbeitsmedizinischen Zentrums ...	20
15.	§ 78 – Tätigkeiten des arbeitsmedizinischen Zentrums.....	21
16.	§ 78a – Sonstige Fachleute.....	22
17.	§ 80 – Aufzeichnungen und Berichte.....	23

18.	§ 84 - Arbeitsschutzausschuss sowie Berufshaftpflichtversicherung – Ersatz der Prämien als Aufwandsentschädigung	23
19.	§ 84a – Zentraler Arbeitsschutzausschuss	25
20.	§§ 88 - 91 - Aufgaben und Rechte der Arbeitsinspektion	26
21.	§ 104 – gemeinsame Bestimmungen zu §§ 93 bis 103 und § 106 – Auflegen der Vorschriften	28

B. Evaluierung / Arbeitsmittel – Arbeitsstoffe

22.	§ 4 - Ermittlung und Beurteilung der Gefahren, Festlegung von Maßnahmen	29
-----	---	----

A. Personelle Maßnahmen

1. § 8 – Koordination

Der Bund ist verpflichtet, für jene Arbeitnehmer, die nicht Bedienstete des Bundes sind, in Bezug auf Sicherheits- und Gesundheitsschutz zu sorgen. Der Bund hat

- die für die externen Arbeitnehmer wegen Gefahren in der Arbeitsstätte erforderlichen Schutzmaßnahmen im Einvernehmen mit deren Arbeitgebern festzulegen und
- für deren Durchführung zu sorgen, ausgenommen die Beaufsichtigung der externen Arbeitnehmer.

2. § 10 - Bestellung von Sicherheitsvertrauenspersonen

Sicherheitsvertrauenspersonen sind in Dienststellen zu bestellen, in denen regelmäßig mehr als 10 Bedienstete beschäftigt werden. Die Bestellung hat durch den Dienststellenleiter in schriftlicher Form zu erfolgen. Eine Kopie der Bestellung wird zweckmäßigerweise bei den Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten abzulegen sein. Eine Verpflichtung zur Übernahme der Funktion besteht nicht. Wurde die Funktion jedoch übernommen, besteht die Verpflichtung zur Wahrnehmung der sich aus dem Bundes-Bedienstetenschutzgesetz ergebenden Aufgaben. Kommt die Sicherheitsvertrauensperson der Wahrnehmung ihrer Aufgaben nicht nach, kann sie abberufen werden. Eine disziplinarische Verantwortung besteht nicht. Es ist Aufgabe des Dienststellenleiters, sich um die Bestellung von Sicherheitsvertrauenspersonen zu bemühen. Ist kein Bediensteter bereit, die Funktion zu übernehmen, enthebt dies den Dienststellenleiter von der Verpflichtung zur Bestellung von Sicherheitsvertrauenspersonen. Er hat sich jedoch weiterhin in angemessenem Umfang um eine Bestellung zu bemühen. Für die Tätigkeit als Sicherheitsvertrauensperson besteht kein Anspruch auf gesonderte Vergütung.

Die Regelung, dass Personalvertreter nur dann die Aufgaben einer Sicherheitsvertrauensperson wahrnehmen können, sofern an der Dienststelle nicht mehr als 50 Bedienstete beschäftigt werden, wurde durch die Novelle dahingehend geändert, als Personalvertreter nun auf deren Wunsch auch in größeren Dienststellen mit mehr als 50 Bediensteten die Tätigkeit als Sicherheitsvertrauensperson wahrnehmen können. Sowohl hinsichtlich der Bestellung einer Sicherheitsvertrauensperson wie auch bei Übernahme dieser Aufgabe durch einen Personalvertreter ist das Einvernehmen mit der Personalvertretung nach § 10 PVG herzustellen.

Als Sicherheitsvertrauensperson dürfen nur Bedienstete bestellt werden, die hierfür die notwendigen persönlichen und fachlichen Voraussetzungen erfüllen. Den Sicherheitsvertrauenspersonen ist unter Bedachtnahme auf die dienstlichen Erfordernisse Gelegenheit zu geben, die für ihre Tätigkeit erforderlichen näheren Fachkenntnisse zu erwerben und zu erweitern. Ausbildungslehrgänge werden z.B. vom ÖGB und der AUVA angeboten. Die Kosten sind vom Bund zu tragen (UT 8). Ebenso ist ihnen die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderliche Zeit unter Anrechnung auf ihre Dienstzeit zur Verfügung zu stellen. Die Möglichkeit zur Teilnahme an Ausbildungslehrgängen bzw. die Zurverfügungstellung der erforderlichen Zeit zur Ausübung der Funktion (Begehungen, Freistellung für einen bestimmten Beratungstermin) ist jeweils mittels Dienstgebergenehmigung einzuräumen.

Die Bestellung (Übernahme der Funktion durch einen Personalvertreter) hat auf die Dauer von 4 Jahren zu erfolgen. Der Beginn der Funktionsperiode kann somit von Dienststelle zu Dienststelle verschieden sein. Eine vorzeitige Abberufung darf nur auf Verlangen des zuständigen Personalvertretungsorgans erfolgen. Die Funktion erlischt weiters:

- a) bei Zurücklegung der Funktion durch den Bediensteten,
- b) bei Versetzung,
- c) bei Enden des Dienstverhältnisses,
- d) bei Verhinderung an der Ausübung der Funktion mehr als 8 Wochen lang.

Bei vorzeitigem Erlöschen der Funktion einer Sicherheitsvertrauensperson hat die Nachbesetzung für den Rest der Funktionsperiode der übrigen Sicherheitsvertrauenspersonen zu erfolgen (somit nicht mehr auf volle 4 Jahre). Erlischt die Funktion aller Sicherheitsvertrauenspersonen einer Dienststelle vorzeitig, so ist eine Neubestellung der Sicherheitsvertrauenspersonen auf 4 Jahre vorzunehmen.

Die Sicherheitsvertrauenspersonen sind in Ausübung ihrer Tätigkeit an keine Weisungen gebunden. Gemäß der Verordnung der Bundesregierung über die Sicherheitsvertrauenspersonen (B-SVP-VO), BGBl. II Nr. 14/2000, beträgt die Mindestanzahl der Sicherheitsvertrauenspersonen:

von 11 - 200 Bediensteten:	1 Sicherheitsvertrauensperson
Von 201 – 400 Bediensteten:	2 Sicherheitsvertrauenspersonen
Von 401 – 600 Bediensteten:	3 Sicherheitsvertrauenspersonen
Von 601 – 900 Bediensteten:	4 Sicherheitsvertrauenspersonen
von 901 – 1400 Bediensteten:	5 Sicherheitsvertrauenspersonen

Für je weitere 800 Bedienstete ist jeweils eine zusätzliche Sicherheitsvertrauensperson zu bestellen.

Maßgebend ist die Zahl der Wahlberechtigten zur PV-Wahl. Unterrichtspraktikanten/innen sind der Zahl der Wahlberechtigten hinzuzurechnen. Weiters hinzuzurechnen sind überlassene Arbeitnehmer. Diese sind solche, die dem Bund von einem Überlasser zur Verfügung gestellt wurden, um für den Bund zu arbeiten (§ 9 B-BSG). Hierzu zählen z.B. die dienstzugehörigen Landesbediensteten. Nicht hierzu zählen jedoch z.B. Arbeitnehmer einer Reinigungsfirma, wenn die Gebäudereinigung vertraglich dieser Firma übertragen wurde, da in diesem Fall dem Bund keine Arbeitnehmer zur Verfügung gestellt werden.

Bei der Auswahl der Sicherheitsvertrauenspersonen ist nach Möglichkeit auf eine angemessene Vertretung der Verwendungsbereiche sowie auf das Verhältnis Frauen und Männer Bedacht zu nehmen. Es dürfen nur Bedienstete bestellt werden, die die notwendigen persönlichen und fachlichen Voraussetzungen erfüllen. Die fachlichen Voraussetzungen werden durch eine Ausbildung auf dem Gebiet des Bedienstetenschutzes im Ausmaß von mindestens 24 Unterrichtseinheiten à 50 Minuten erfüllt. Es können auch Personen ohne Ausbildung bestellt werden, wenn die Ausbildung innerhalb des ersten Jahres der Funktionsperiode absolviert wird. Dies gilt auch für Personalvertreter, die die Aufgaben einer Sicherheitsvertrauensperson übernehmen. Bei Erlöschen der Funktion hat eine Nachbestellung binnen 8 Wochen zu erfolgen.

Bei mehreren Sicherheitsvertrauenspersonen wird eine verhältnismäßige Aufteilung zwischen Lehrer- und Nichtlehrerpersonal vorzunehmen sein. Außerdem kann mit Zustimmung des zuständigen PV-Organs und der Sicherheitsvertrauenspersonen eine Aufteilung der Wirkungsbereiche erfolgen. Bei der Aufteilung ist auf die organisatorischen, örtlichen und dienstlichen Gegebenheiten Bedacht zu nehmen. Bei mehreren Sicherheitsvertrauenspersonen kann aus ihrem Kreis ein Vorsitzender gewählt werden.

Der Dienststellenleiter ist verpflichtet, die Bestellung von Sicherheitsvertrauenspersonen dem Arbeitsinspektorat schriftlich mitzuteilen. Diese Mitteilung hat zu enthalten:

- 1) Namen der Sicherheitsvertrauenspersonen,
- 2) Wirkungsbereich und Dienstort der einzelnen Sicherheitsvertrauenspersonen,
- 3) Beginn und Ende der Funktionsperiode,
- 4) Angaben über die Bestellung von Vorsitzenden
- 5) die Unterschrift des Dienststellenleiters und
- 6) die Unterschrift des Vertreters des zuständigen Personalvertretungsorgans

Für Lehrer ist aus Anlass der Ausübung der Funktion als Sicherheitsvertrauensperson eine Einrechnung in die Lehrverpflichtung nicht vorgesehen. Sofern die Wahrnehmung der Funktion als Sicherheitsvertrauensperson zeitgleich mit einer für den Lehrer angesetzten Unterrichtsstunde erfolgt, führt der anlässlich eines Dienstauftrages eintretende Entfall des Unterrichts - sofern die Tätigkeit zu einem anderen Zeitpunkt nicht ausgeübt werden konnte – zu keiner Einstellung der Mehrdienstleistungsvergütung. Im Übrigen wird hinsichtlich allfälliger Termine und Begehungen der Sicherheitsvertrauensperson auf die Besonderheiten des Lehrerarbeitszeitrechts verwiesen. Die Wahrnehmung eines Termins außerhalb der Unterrichtszeit begründet daher keinen Anspruch auf eine Mehrdienstleistungs-Vergütung.

§ 10 Abs. 7 B-BSG im Zusammenhang mit § 79b BDG bewirkt in Erweiterung zu dem in § 61 Abs. 5 Z 7 GehG für die Erteilung eines Dienstauftrages vorgesehenen Ausnahmetatbestand, dass der einer Sicherheitsvertrauensperson anlässlich eines erteilten Dienstauftrags zur Teilnahme an einem fachspezifischen Ausbildungslehrgang entfallende Unterricht zu keiner Einstellung der Mehrdienstleistungsvergütung führt.

3. § 14 - Unterweisung

Der Dienstgeber ist verpflichtet, für eine ausreichende Unterweisung der Bediensteten über Sicherheit und Gesundheitsschutz zu sorgen.

Die Unterweisung ist erforderlichenfalls in regelmäßigen Abständen zu wiederholen. Die Häufigkeit der Wiederholung hängt vom konkreten Gefährdungspotenzial am jeweiligen Arbeitsplatz ab.

Die Unterweisung ist jedoch jedenfalls dann durchzuführen, wenn dies aufgrund der Evaluierung an diesem Arbeitsplatz als Maßnahme zur Gefahrenverhütung erforderlich oder in einer Verordnung zum Bundesbediensteten-Schutzgesetz vorgeschrieben ist.

4. § 25 Abs. 4 – Bestellung von Brandschutzbeauftragten

Der Dienststellenleiter hat erforderlichenfalls Personen zu bestellen, die für die Brandbekämpfung und Evakuierung der Bediensteten zuständig sind. Die Brandschutzbeauftragten sind Vertreter des Dienstgebers. Die Übernahme dieser Funktion gehört zu den Dienstpflichten der Bediensteten. Die Bestellung hat schriftlich mittels Dienstauftrages zu erfolgen.

Eine Kopie der Bestellung wird zweckmäßiger Weise bei den Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten abzulegen sein. Eine ausreichende Anzahl von Bediensteten muss mit der Handhabung der Feuerlöscheinrichtungen vertraut sein. Genauere Ausführungen zu Löschhilfen und Brandschutzbeauftragten finden sich in §§ 42 ff Bundes-Arbeitsstättenverordnung, B-AStV, BGBl. II Nr. 352/2002.

Demnach hat der Leiter der Zentralstelle die Bestellung eines Brandschutzbeauftragten und erforderlichenfalls einer Ersatzperson zu veranlassen. Als Brandschutzbeauftragte dürfen nur Personen bestellt werden, die eine mindestens 16-stündige Ausbildung auf dem Gebiet des Brandschutzes nach den Richtlinien der Feuerwehrverbände oder Brandverhütungsstellen oder eine andere, zumindest gleichwertige einschlägige Ausbildung nachweisen können.

Sie sind zu folgenden Aufgaben heranzuziehen:

Mitwirkung bei der Erstellung einer Brandschutzordnung, Führung eines Brandschutzbuches und Mitwirkung bei den jährlich durchzuführenden Brandalarm- und Räumungsübungen;
Informationen der Bediensteten über das Verhalten im Brandfall;
Durchführung der Eigenkontrolle im Sinne der einschlägigen Regeln der Technik;
Bekämpfung von Entstehungsbränden mit Mitteln der ersten und erweiterten Löschhilfe;
Evakuierung der Arbeitsstätte und
Vorbereitung eines allfälligen Feuerwehreinsatzes.

Den Brandschutzbeauftragten ist während der Dienstzeit ausreichend Zeit für die Wahrnehmung ihrer Aufgaben zu gewähren und sind alle dazu erforderlichen Mittel und Unterlagen zur Verfügung zu stellen. Sie sind mit den nötigen Befugnissen auszustatten.

5. § 26 Abs. 3 - Bestellung von Erste Hilfe-Beauftragten

Werden in einer Arbeitsstätte regelmäßig mindestens 5 Bedienstete (unabhängig von deren Beschäftigungsausmaß) verwendet, sind in ausreichender Zahl Personen zu bestellen, die für die Erste Hilfe zuständig sind. Diese Personen müssen über eine ausreichende Ausbildung für die Erste Hilfe verfügen. Für die Ausbildung werden von mehreren Institutionen (z.B. Rotes Kreuz, Arbeitersamariterbund Österreichs etc.) Kurse angeboten. Die Kosten sind vom Dienstgeber (UT 8) zu tragen. Eine Kostenbeteiligung der AUVA ist möglich. Es ist dafür zu sorgen, dass während der Dienststunden entsprechend der Anzahl der in der Arbeitsstätte regelmäßig gleichzeitig anwesenden Bediensteten für die Erste Hilfe zuständige Personen in ausreichender Anzahl anwesend sind.

§ 40 der Bundes-Arbeitsstättenverordnung sieht diesbezüglich vor:

Werden in einer Arbeitsstätte regelmäßig gleichzeitig mindestens fünf Bedienstete beschäftigt, ist dafür zu sorgen, dass mindestens folgende Personenzahl nachweislich für die Erste-Hilfe-Leistung ausgebildet ist:

1. bei 5 – 19 Bediensteten: eine Person
bei 20 - 29 Bediensteten: zwei Personen
für je weitere 10 Bedienstete: eine zusätzliche Person
2. abweichend von Z 1 in Arbeitsstätten mit geringem Gefährdungspotenzial:
bei 5 - 29 Bediensteten: eine Person
bei 30 - 49 Bediensteten: zwei Personen
für je weitere 20 Bedienstete: eine zusätzliche Person

Bei der Ausbildung muss es sich um eine mindestens 16-stündige Ausbildung nach den vom Roten Kreuz ausgearbeiteten Lehrplänen, oder um eine andere, gleichwertige Ausbildung handeln. Die Ausbildung ist spätestens nach 10 Jahren zu wiederholen. In Abständen von höchstens fünf Jahren sind Übungen in Erster Hilfe abzuhalten, wobei neue Erkenntnisse auf dem Gebiet der Ersten Hilfe Leistung zu berücksichtigen sind.

Durch organisatorische Maßnahmen ist sicherzustellen, dass während der Dienststunden eine im Hinblick auf die Anzahl der anwesenden Bediensteten ausreichende Anzahl an Erst-Helfern anwesend ist.

Die Übernahme dieser Funktion gehört zu den Dienstpflichten der Bediensteten und hat mittels Dienstauftrag schriftlich zu erfolgen. Eine Kopie der Bestellung wird zweckmäßiger Weise bei den Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten abzulegen sein.

Für die Bestellung eines Lehrers zum Brandschutzbeauftragten oder Erste-Hilfe-Beauftragten ist eine Einrechnung in die Lehrverpflichtung nicht vorgesehen.

Die zeitgleiche Ausübung der entsprechenden Tätigkeiten durch einen Lehrer während seiner Unterrichtszeit aufgrund eines Dienstauftrages gem. § 61 Abs. 5 Z 7 GehG bewirkt, sofern die Tätigkeit zu einem anderen Zeitpunkt nicht ausgeübt werden konnte, oder im Ernstfall, dass ein dadurch eintretender Entfall des Unterrichts zu keiner Einstellung der Mehrdienstleistungsvergütung führt. Auf Grund der derzeit geltenden Rechtslage ist im Hinblick darauf, dass eine dem § 10 Abs. 7 B-BSG vergleichbaren Sonderregelung nicht besteht, für die von Brandschutzbeauftragten und Erste-Hilfe-Beauftragten besuchten fachspezifischen Ausbildungen keine Fortzahlung der hiedurch entfallenden Unterrichtsstunden zulässig.

6. § 30 - Nichtraucherchutz

Es ist dafür zu sorgen, dass Nichtraucher vor den Einwirkungen von Tabakrauch am Arbeitsplatz geschützt sind, soweit dies nach der Art des Dienstbetriebs möglich ist.

Wenn aus dienstlichen Gründen Raucher und Nichtraucher gemeinsam in einem Büroraum oder einem vergleichbaren Raum arbeiten müssen, der nur durch Bedienstete genützt wird, ist das Rauchen am Arbeitsplatz verboten.

7. § 49 - Eignungs- und Folgeuntersuchungen

Mit Tätigkeiten, bei denen die Gefahr einer Berufskrankheit (siehe Anlage 1 zum ASVG) besteht, und bei denen einer arbeitsmedizinischen Untersuchung prophylaktische Bedeutung zukommt (allenfalls bestimmte Lehrer oder Laboranten an HTL's), dürfen Bedienstete nur beschäftigt werden, wenn vor Aufnahme der Tätigkeit eine Eignungsuntersuchung und bei Fortdauer der Tätigkeit

Folgeuntersuchungen durchgeführt werden. Darüber hinaus ist vom Leiter der vorgesetzten Dienststelle (LSR/SSR für Wien, BMBWK) im Einzelfall eine Stellungnahme des Arbeitsinspektorats einzuholen, wenn es sich um eine Tätigkeit handelt, die nach arbeitsmedizinischen Erfahrungen die Gesundheit zu schädigen vermag, und im Hinblick auf die spezifische mit dieser Tätigkeit verbundene Gesundheitsgefährdung einer arbeitsmedizinischen Untersuchung prophylaktische Bedeutung zukommt.

Weiters hiezu siehe Bemerkungen zu § 51.

8. § 51 - Sonstige besondere Untersuchungen

Der Dienststellenleiter hat dafür zu sorgen, dass Bedienstete, die eine Tätigkeit, mit der eine spezifische Gesundheitsgefährdung verbunden ist, sich auf eigenen Wunsch vor Aufnahme dieser Tätigkeit sowie bei Fortdauer der Tätigkeit in regelmäßigen Zeitabständen einer beson-

deren ärztlichen Untersuchung unterziehen können. Allenfalls wäre eine solche Gefährdung an HTL's bei bestimmten Lehrern oder Laboranten gegeben.

Die Liste der ermächtigten Ärzte ist auf der Website des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit, unter

<http://www.bmwa.gv.at/BMWA/Themen/Arbeitsrecht/Arbeitsschutz/Massnahmen/asch017.htm>)

verfügbar. Die Kosten von Eignungs- und Folgeuntersuchungen sind vom Dienstgeber zu tragen (§ 57; UT 8). Die Kosten von besonderen Untersuchungen sind ebenfalls vom Dienstgeber zu tragen (UT 8), soweit sie nicht auf Kosten eines Versicherungsträgers erfolgen. Bei Durchführung von Eignungs- und Folgeuntersuchungen sowie von sonstigen besonderen Untersuchungen im Zusammenhang mit Tätigkeiten, die eine Berufskrankheit verursachen können, hat der Bund gegenüber dem zuständigen Träger der Unfallversicherung Anspruch auf Ersatz der Kosten (§ 57 Abs. 3). Dies gilt auch für Eignungsuntersuchungen, die unmittelbar vor Aufnahme einer Tätigkeit durchgeführt werden, die die Unfallversicherungspflicht auslöst.

Die Verordnung des Bundesministers für Arbeit und Soziales über die Gesundheitsüberwachung am Arbeitsplatz (VGÜ), BGBl. II Nr. 27/1997 idF BGBl. II Nr. 306/2004 enthält in den §§ 2 bis 8 ausführliche Bestimmungen zu Eignungs- und Folgeuntersuchungen.

In den angeführten Bestimmungen wird auf das Bundes-Bedienstetenschutzgesetz verwiesen, wonach bei Tätigkeiten, bei denen die Gefahr einer Berufskrankheit besteht, bei denen besondere Lärmeinwirkungen gegeben sind oder besonderer Atemschutz erforderlich ist, die Bediensteten vor Aufnahme der Tätigkeit und sodann in regelmäßiger Folge Eignungs- und Folgeuntersuchungen zu unterziehen sind. Des Weiteren hat der Dienstgeber (Dienststellenleiter) dafür zu sorgen, dass Bedienstete, die bei ihrer Tätigkeit bestimmten Einwirkungen ausgesetzt sind, sich auf eigenen Wunsch vor Aufnahme sowie bei Fortdauer der Tätigkeiten besonderen Untersuchungen unterziehen können.

9. § 58 – Dienstgeberpflichten

Der Dienstgeber hat den Ärzten, die Eignungs- und Folgeuntersuchungen an den Bediensteten durchführen, Zugang zu den Arbeitsplätzen der zu untersuchenden Bediensteten sowie zu allen für die Durchführung oder Beurteilung notwendigen Informationen, wie zum Beispiel Messergebnissen, zu gewähren.

10. §§ 67 und 68 - Bildschirmarbeitsplätze und Maßnahmen bei Bildschirmarbeit

Gemäß § 67 Abs. 1 ist ein Bildschirmgerät eine Baueinheit mit einem Bildschirm zur Darstellung alphanumerischer Zeichen oder zur Grafikdarstellung, ungeachtet des Darstellungsverfahrens.

Bildschirmarbeitsplätze sind Arbeitsplätze, bei denen das Bildschirmgerät und die Dateneingabetastatur oder sonstige Steuerungseinheit sowie gegebenenfalls ein Informationsträger eine funktionale Einheit bilden.

Hiezu bestimmt die Verordnung der Bundesregierung über den Schutz der Bundesbediensteten bei Bildschirmarbeit (B-BS-V), BGBl. II Nr. 453/1999, in Verbindung mit der Bildschirmarbeitsverordnung (BS-V) der Bundesministerin für Arbeit, Gesundheit und Soziales, BGBl.

II Nr. 124/1998, dass unter Bildschirmarbeit die Ausführung von Tätigkeiten wie Datenerfassung, Datentransfer, Dialogverkehr, Textverarbeitung, Bildbearbeitung oder CAD/CAM-Arbeiten an Bildschirmarbeitsplätzen unter Verwendung von Bildschirmgeräten zu verstehen ist, wobei die Tagesarbeitszeit durchschnittlich ununterbrochen mehr als zwei Stunden oder durchschnittlich mehr als drei Stunden Bildschirmarbeit umfassen muss.

Bei Beschäftigung von Bediensteten, die im Sinne der vorstehenden Ausführungen ein Bildschirmgerät benutzen, gilt Folgendes (§ 68 Abs. 3):

1. Der Dienstgeber hat die Tätigkeit so zu organisieren, dass die tägliche Arbeit am Bildschirmgerät regelmäßig durch Pausen oder durch andere Tätigkeiten unterbrochen wird.
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 Punkt 2 als erforderlich erweist.
4. Den Bediensteten sind spezielle Sehhilfen zur Verfügung zu stellen, wenn die Ergebnisse der Untersuchungen nach Punkt 2 und 3 ergeben, dass diese notwendig sind.

Hinsichtlich der Untersuchungen bestimmt § 1 B-BS-V in Verbindung mit § 11 BS-V Folgendes:

Der Dienstgeber hat gem. § 11 Abs. 1 BS-V Bediensteten bei Vorliegen von Bildschirmarbeit eine angemessene Untersuchung der Augen und des Sehvermögens (Überprüfungen der Sehschärfe und Untersuchung des sonstigen Sehvermögens) anzubieten, und zwar vor Aufnahme der Tätigkeit, sowie anschließend in Abständen von drei Jahren und weiters bei Auftreten von Sehbeschwerden, die auf Bildschirmarbeit zurückgeführt werden können.

Gemäß § 11 Abs. 2 BS-V können Bedienstete für solche Untersuchungen in Anspruch nehmen:

1. Fachärzte/innen für Augenheilkunde und Optometrie,
2. Fachärzte/innen für Arbeits- und Betriebsmedizin oder

3. Personen, die zur selbständigen Ausübung des ärztlichen Berufes im Sinne des Ärztegesetzes, BGBl. I Nr. 169/1998, berechtigt sind und eine von der Bundesministerin für Arbeit, Gesundheit und Soziales anerkannte arbeitsmedizinische Ausbildung absolviert haben.
4. Personen, die die Meisterprüfung im Augenoptikerhandwerk (§ 120 GewO 1994, BGBl. Nr. 314/1994) erfolgreich abgelegt haben, zwecks Durchführung der Überprüfungen der Sehschärfe.

Die Kosten der Untersuchungen sind vom Dienstgeber zu tragen.

Der Dienstgeber hat gem. § 11 Abs. 4 BS-V Bediensteten weiters eine augenfachärztliche Untersuchung zu ermöglichen, wenn sich diese auf Grund der Untersuchungen als erforderlich erweist.

Hinsichtlich der Durchführung der Untersuchungen wird in § 2 B-BS-V nachstehendes bestimmt: Bedienstete haben für arbeitsmedizinische Untersuchungen nach § 11 BS-V die in den vorstehend angeführten Punkten 1 bis 4 genannten Personen primär im Rahmen der für die Dienststelle eingerichteten arbeitsmedizinischen Betreuung durch ein arbeitsmedizinisches Zentrum (siehe die Ausführungen im Punkt 13 zu § 76 B-BSG) in Anspruch zu nehmen. Eine Inanspruchnahme dieser Personen durch Bedienstete außerhalb der für die Dienststelle eingerichteten arbeitsmedizinischen Betreuung bedarf der vorherigen Zustimmung des Dienstgebers. Eine solche Zustimmung ist nicht erforderlich, wenn

1. für die Dienststelle keine arbeitsmedizinische Betreuung besteht oder im Rahmen der arbeitsmedizinischen Betreuung die entsprechende Untersuchung nicht angeboten wird und
2. die genannten Personen zur Durchführung der arbeitsmedizinischen Untersuchung gemäß § 11 BS-V nicht im eigenen Bereich der Dienststelle zur Verfügung stehen.

Arbeitsmedizinische Augenuntersuchungen

Für eine Untersuchung der Augen und des Sehvermögens (Überprüfung der Sehschärfe und Untersuchung des sonstigen Sehvermögens) gemäß § 11 Abs. 1 BS-V kann der Bedienstete grundsätzlich einen Arzt im Sinne des § 11 Abs. 2 der BS-V (Augenfacharzt oder Arbeitsmediziner) oder für eine Überprüfung der Sehschärfe auch eine Person, die die Meisterprüfung im Augenoptikerhandwerk (§ 120 GewO 1994, BGBl. Nr. 314/1994) erfolgreich abgelegt hat, in Anspruch nehmen. Soweit eine arbeitsmedizinische Betreuung an einer Dienststelle gemäß § 76 des B-BSG eingerichtet ist, hat primär der zur Verfügung stehende Arbeitsmediziner/Augenfacharzt/Optiker des beauftragten arbeitsmedizinischen Zentrums im Rahmen der zwischen dem Bund und dem arbeitsmedizinischen Zentrum getroffenen

Vereinbarung oder ein allenfalls im eigenen Bereich der Dienststelle zur Verfügung stehender Arbeitsmediziner/Augenfacharzt/Optiker solche Untersuchungen durchzuführen. Ein Kostenersatz findet diesfalls nicht statt.

Nur wenn für die Durchführung der entsprechenden Untersuchung seitens des Dienstgebers nicht vorgesorgt ist, oder der Dienstgeber vorher zugestimmt hat, werden Kosten ersetzt, wenn der Bedienstete einen Arzt seiner Wahl/anderen Arzt aufsucht. Diesfalls orientiert sich der Kostenersatz an den ortsüblichen Honorarsätzen.

Augenfachärztliche Untersuchungen

Die Kosten für allenfalls weiters erforderliche augenfachärztliche Untersuchungen im Sinne des § 11 Abs. 4 BS-V werden vom jeweils zuständigen Krankenversicherungsträger getragen. In diesen Fällen – und zwar bei Auftreten von Sehbeschwerden oder wenn es sich auf Grund der arbeitsmedizinischen Untersuchungen gemäß § 11 Abs. 1 BS-V als erforderlich erweist – ist davon auszugehen, dass bereits eine Krankheit im sozialversicherungsrechtlichen Sinn vorliegt, die eine Krankenbehandlung erfordert.

“Bildschirmbrille”

Die relevanten Bestimmungen der B-BS-V in Verbindung mit der BS-V lauten:

§ 1 B-BS-V in Verbindung mit § 12 BS-V betreffend Sehhilfen:

“(1) Bediensteten sind spezielle Sehhilfen zur Verfügung zu stellen, wenn die Ergebnisse der Untersuchungen nach § 11 Abs. 1 und 4 ergeben, dass diese notwendig sind, weil normale Sehhilfen nicht verwendet werden können. Spezielle Sehhilfen müssen 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.*

(2) Hinsichtlich der Brillenglasqualität sind unter Berücksichtigung des Abs. 1 Z 2 zu verwenden:

- 1. Einstärkengläser für die Arbeitsdistanz zum Bildschirm,*
- 2. Mehrstärkengläser, entweder hohe Bifokalgläser für die Arbeitsdistanz zum Bildschirm und Beleg oder Trifokal- oder Multifokalgläser mit besonders breitem Korridor für die Arbeitsdistanz zum Bildschirm.*

(3) *Die Kosten für Sehhilfen, die ausschließlich durch den notwendigen Schutz bei Bildschirmarbeit unter Beachtung der Abs. 1 und 2 entstehen, sind vom Dienstgeber zu tragen, sofern nicht die Träger der Sozialversicherung diese übernehmen.*”

Dazu wird bemerkt:

1. Ein Kostenersatz für eine Bildschirmbrille kommt nur bei der Verwendung auf einem Arbeitsplatz in Betracht, der die Voraussetzungen für Bildschirmarbeit erfüllt.
2. Bei einer Bildschirmbrille handelt es sich ausschließlich um eine **spezielle Sehhilfe zum notwendigen Schutz bei Bildschirmarbeit**, die die vorstehend genannten Anforderungen des §12 Abs. 1 und 2 BS-V erfüllt.

Laut Rundschreiben des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger vom 3.10.1995, HVSt 32-54.107/95 Ch/Mm (siehe Beilage) sind Bildschirmbrillen (“Bildschirm-Arbeitsbrillen”) Brillen, die **ausschließlich** für die Tätigkeit am **Bildschirmarbeitsplatz** und nicht für den Alltag bestimmt sind. Weiters führt der Hauptverband aus:

*“Das Problem der Bildschirm-Arbeitsbrille besteht darin, dass die üblichen Nahbrillen auf einen Leseabstand von 30 cm bis 40 cm ausgerichtet sind, der Arbeitnehmer am Bildschirm aber **Sehdistanzen von 40 cm bis 80 cm** zu bewältigen hat. Kann die normale Lesebrille das mangelnde Sehvermögen nicht ausgleichen, benötigt der Arbeitnehmer eine zusätzliche Sehhilfe, die auf das Anforderungsprofil des konkreten Arbeitsplatzes zugeschnitten ist. Auf Grund der speziellen Erfordernisse der Bildschirm-Arbeitsbrille ergibt sich aber auch, dass **Multifokalbrillen** im Regelfall **nicht** verordnet werden sollten. Multifokalbrillen bewirken, dass infolge des relativ kleinen Sehbereiches, in dem auf die Distanz von 40 cm bis 80 cm korrigiert wird, eine starre Haltung des Kopfes eingenommen wird. In weiterer Folge führt dies zu Verspannungen im Bereich der Halswirbelsäule. Multifokalgläser sind daher nur in Ausnahmefällen (z.B. Astigmatismus) für die Bildschirmarbeit erforderlich und geeignet.”*

In diesem Zusammenhang ist auch anzumerken, dass Trifokalgläser und Multifokalgläser nur dann Bildschirmbrillengläser sein können, wenn sie speziell auf den Bildschirmarbeitsplatz ausgerichtet sind.

3. Soweit eine arbeitsmedizinische Betreuung an einer Dienststelle eingerichtet ist (siehe die Ausführungen im Pkt. 13 zu § 76 B-BSG) hat grundsätzlich der zur Verfügung stehende Arbeitsmediziner die vorgesehene arbeitsmedizinische Untersuchung der Augen und des Sehvermögens durchzuführen und daher auch bei der Beurteilung mitzuwirken, ob eine Bildschirmbrille am Arbeitsplatz erforderlich ist.

4. Für den hierortigen Ressortbereich wird der Ersatz der Kosten einer Bildschirmbrille in einfacher und zweckentsprechender Ausführung über Antrag gegen Vorlage einer saldierten Rechnung festgelegt. **Achtung: Aus der Rechnung muss ersichtlich sein, dass es sich um eine Bildschirmarbeitsbrille handelt, anderenfalls ein Kostenersatz nicht möglich ist!**

Von den Bediensteten ist, sofern der Kostenersatz von € 109,-- nicht überschritten wird, keine angemessene Preisrecherche (Kostenvoranschläge) zu verlangen. Bei Ersatzbegehren über diesem Betrag sind von den Bediensteten dem Antrag drei vergleichbare Kostenvoranschläge anzuschließen. Der Kostenersatz erfolgt in diesem Fall ohne nachträgliche Vorlage einer Rechnung nur in der Höhe des niedrigsten Kostenvoranschlages. Liegen alle Kostenvoranschläge über € 145,-- so muss aus diesen die Notwendigkeit der Kostenhöhe unter Bedachtnahme auf § 12 Abs. 1 und 2 der BS-V ersichtlich sein.

Es wird darauf hingewiesen, dass die Verschreibung einer Bildschirmbrille stets eine augenärztliche Untersuchung im Sinne des § 11 Abs. 4 der BS-V voraussetzt, die vom zuständigen Sozialversicherungsträger zu tragen ist.

Zusatz für die dem Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur direkt nachgeordneten Dienststellen:

Anträge auf Übernahme der Kosten für eine Bildschirmbrille sowie für die Kosten der Untersuchung des Sehvermögens sind anher vorzulegen, wobei den Anträgen auf Kostenersatz für eine Bildschirmbrille entsprechende Kostenvoranschläge anzuschließen sind, sofern der erwähnte Betrag von € 109,-- überschritten wird.

5. Es wird darauf hingewiesen, dass nur die Kosten für notwendige Bildschirmbrillen als ein in Ausübung oder aus Anlass der Ausübung des Dienstes notwendiger Weise entstandener Mehraufwand (§ 20 Gehaltsgesetz 1956, BGBl. Nr. 54/1956, § 22 Vertragsbedienstetengesetz 1948, BGBl. Nr. 86/1948) anzuerkennen sind. Sowohl beim Kostenersatz als auch bei der Beschaffung durch den Bund sind Sonderwünsche gegen Zuzahlung seitens des Bediensteten nur dann zu berücksichtigen, wenn der Charakter als Bildschirmbrille gewahrt bleibt (also nicht bei Gleitsichtbrille) und die Mehrkosten des Sonderwunsches (z.B. Fassung) vom Bediensteten übernommen werden.
6. Nach Rücksprache mit der Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter, BVA, als hauptbetroffenem Krankenversicherungsträger wird mitgeteilt, dass von den Krankenversicherungsträgern derzeit keine Kostenübernahme für Bildschirmbrillen erfolgt.

Steuerliche Behandlung

Für die steuerliche Beurteilung von speziellen Sehhilfen bei Bildschirmarbeit ist der Erlass des Bundesministeriums für Finanzen vom 2. November 1995, AÖFV 286/1995, maßgeblich. Soweit die Verwendung und Bereitstellung der Bildschirmbrille bzw. der Kostenersatz (Kostenübernahme) für Augenuntersuchungen auf Grund arbeitsschutzrechtlicher Vorschriften erfolgt und daher als im ausschließlichen Interesse des Arbeitgebers anzusehen ist, liegt kein steuerpflichtiger Vorteil aus dem Dienstverhältnis vor.

11. § 73 - Bestellung von Sicherheitsfachkräften

Der Dienstgeber hat für die Dienststellen Sicherheitsfachkräfte (Fachkräfte für Arbeitssicherheit) zu bestellen.

Diese Verpflichtung kann erfüllt werden:

- 1) durch Beschäftigung von Sicherheitsfachkräften im Rahmen eines Dienstverhältnisses (eigene Sicherheitsfachkräfte) oder
- 2) durch Inanspruchnahme externer Sicherheitsfachkräfte oder
- 3) durch Inanspruchnahme eines sicherheitstechnischen Zentrums gem. § 75 AschG

Da für die Anstellung eigener Sicherheitsfachkräfte keine Planstellen vorhanden sind, wird nur die Inanspruchnahme eines sicherheitstechnischen Zentrums in Frage kommen. Hiedurch wird auch eine einheitliche Vorgangsweise gewährleistet. (Eine Übersichtsliste zu den sicherheitstechnischen Zentren befindet sich in den Beilagen zu diesem Rundschreiben.) Die Bezahlung hätte aus UT 8, der Vertragsabschluss seitens der Landesschulräte/Stadtschulrat für Wien für ihren Amtsbereich (LSR und Schulen) sowie auch für die im jeweiligen Bundesland gelegenen Dienststellen, die dem Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur unmittelbar nachgeordnet sind, zu erfolgen.

Ausgliederte Einrichtungen (z.B. ÖNB, Museen) nehmen die Vertragsabschlüsse selbst wahr.

12. § 75 - Tätigkeiten der Sicherheitsfachkräfte

§ 75 regelt das Ausmaß der Präventionszeit (= „Mindestarbeitszeit“) der Sicherheitsfachkräfte. Sicherheitsfachkräfte sind mindestens im Ausmaß von 75% der für sie gem. Abs. 2 und 3 ermittelten jährlichen Präventionszeit zu beschäftigen. Zumindest im Ausmaß der restlichen 25% der jährlichen Präventionszeit hat der Dienstgeber je nach der in der Dienststelle gegebenen

Gefährdungs- und Belastungssituationen gem. 74 Abs. 3 oder § 77 Abs. 3 beizuziehende sonstige geeignete Fachleute wie Chemiker, Toxikologen, Ergonomen, insbesondere jedoch Arbeitspsychologen oder die Präventionsfachkräfte zu beschäftigen.

Die Präventionszeit richtet sich nach der Anzahl der in einer Dienststelle beschäftigten Bediensteten und dem in der Dienststelle gegebenen Gefährdungspotenzial. Die Präventionszeit beträgt pro Bediensteten und Kalenderjahr je nach Gefährdungspotenzial zwischen 0,4 und 1,3 Stunden. Diese Zahl stellt die Untergrenze für das zeitliche Ausmaß der sicherheitstechnischen Betreuung dar. Die Präventionszeit wird als bestimmter Stundenwert pro Bediensteten und pro Kalenderjahr und nach der für die Dienststelle vorgenommenen Zuordnung zu einer der drei Gefahrenklassen (siehe Beilage Gefahrenklassen-Verordnung) festgelegt.

§ 75 Abs. 4 zählt auf, welche Tätigkeiten in die Präventionszeit der Sicherheitsfachkräfte eingerechnet werden dürfen, die hier nur grob skizziert werden:

- Beratung und Unterstützung sowohl des Dienstgebers in bestimmten Angelegenheiten des § 74 Abs. 3 als auch der Bediensteten und der Sicherheitsvertrauenspersonen und des zuständigen Personalvertretungsorgans in Angelegenheiten der Arbeitssicherheit und der menschengerechten Arbeitsgestaltung.
- Besichtigung der Arbeitsstätten und auswärtigen Arbeitsstätten sowie die Teilnahme an Besichtigungen durch das Arbeitsinspektorat,
- Ermittlung und Untersuchung der Ursachen von Dienst- und Arbeitsunfällen,
- Überprüfung und Anpassung der nach den Bedienstetenschutzvorschriften erforderlichen Ermittlung und Beurteilung der Gefahren und der festgelegten Maßnahmen samt Anpassung der Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente,
- bei eigenen Sicherheitsfachkräften die Weiterbildung (Kurse, Fachveranstaltungen) bis zum Höchstausmaß von 15 % der für sie festgelegten jährlichen Präventionszeit,
- die Tätigkeit im Rahmen des Arbeitsschutzausschusses und des Zentralen Arbeitsschutzausschusses,
- die Dokumentation der Tätigkeit und der Ergebnisse von Untersuchungen sowie die Erstellung von Berichten sowie
- die Koordination der Tätigkeit von mehreren Sicherheitsfachkräften.

13. § 76 - Arbeitsmedizinische Betreuung

Der Dienstgeber hat für die unter den Geltungsbereich dieses Bundesgesetzes fallenden Dienststellen eine arbeitsmedizinische Betreuung einzurichten. Dies hat durch arbeitsmedizinische Zentren, die in der aktuellen Liste der Arbeitsmediziner (siehe Beilage) enthalten sind, zu

erfolgen. Die Bezahlung hätte aus UT 8, der Vertragsabschluss seitens der Landesschulräte/Stadtschulrat für Wien für ihren Amtsbereich (LSR/SSR für Wien und Schulen), sowie auch für die im jeweiligen Bundesland gelegenen Dienststellen, die dem Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur unmittelbar nachgeordnet sind, zu erfolgen.

14. § 77 – Aufgaben, Information und Beziehung des arbeitsmedizinischen Zentrums

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

Der Dienstgeber hat dem arbeitsmedizinischen Zentrum alle zur Erfüllung seiner Aufgaben erforderlichen Informationen und Unterlagen zur Verfügung zu stellen. Das arbeitsmedizinische Zentrum ist gesondert zu informieren, wenn Bedienstete aufgenommen oder der betreffenden Dienststelle länger als drei Monate dienstzugeteilt werden.

Der Dienstgeber hat das arbeitsmedizinische Zentrum in bestimmten Themenbereichen hinzuzuziehen, unter anderem in allen Fragen der Erhaltung und Förderung der Gesundheit am Arbeitsplatz, bei der Ermittlung und Beurteilung von Gefahren, bei der Festlegung von Maßnahmen zur Gefahrenverhütung und der Verhinderung arbeitsbedingter Erkrankungen.

Die Arbeitsmediziner des arbeitsmedizinischen Zentrums haben weiters den Bediensteten, den Personalvertretungsorganen und den Sicherheitsvertrauenspersonen erforderlichenfalls Auskünfte zu erteilen und diese bei Bedarf zu beraten.

15. § 78 - Tätigkeiten des arbeitsmedizinischen Zentrums

Die Präventionszeit des arbeitsmedizinischen Zentrums richtet sich nach der Anzahl der in einer Dienststelle beschäftigten Bediensteten und der Gefährdungs- und Belastungssituation an der Dienststelle. Sie beträgt pro Bediensteten (teilzeitbeschäftigte Bedienstete sind bei der Berechnung der Anzahl der Bediensteten entsprechend dem Umfang ihrer Beschäftigung anteilmäßig einzurechnen; weiters hinzuzuzählen sind auch überlassene Arbeitnehmer – siehe hiezu die Ausführungen zur Zahl der Sicherheitsvertrauenspersonen) und Kalenderjahr an Dienststellen mit einem geringen Gefährdungspotential 0,3 Stunden.

Die Arbeitsmediziner des arbeitsmedizinischen Zentrums sind mindestens im Ausmaß von 75% der für sie ermittelten Präventionszeit zu beschäftigen. (Die Vorgehensweise zu Ermittlung der Präventionszeit findet sich in Abs. 2 und 3.) Zumindest im Ausmaß von 25% der jährlichen

Präventionszeit hat der Dienstgeber je nach der in der Dienststelle gegebenen Gefährdungs- und Belastungssituation geeignete Fachleute beizuziehen, wie z.B. Chemiker, Toxikologen, Ergonomen, insb. jedoch Arbeitspsychologen oder die Präventivkräfte.

Folgende Tätigkeiten sind in die Präventionszeit des Arbeitsmedizinischen Zentrums bzw. der Arbeitsmediziner einzurechnen:

- Die Beratung und Unterstützung des Dienstgebers in Angelegenheiten des § 77 Abs. 3;
- Die Beratung der Bediensteten und der Sicherheitsvertrauenspersonen und des zuständigen Personalvertretungsorgans in Angelegenheiten des Gesundheitsschutzes, der auf die Arbeitsbedingungen bezogenen Gesundheitsförderung und der menschengerechten Arbeitsgestaltung;
- Die Besichtigung der Arbeitsstätten und auswärtigen Arbeitsstellen sowie die Teilnahme an Besichtigungen durch das Arbeitsinspektorat;
- Die Ermittlung und Untersuchung der Ursachen von Dienst- und Arbeitsunfällen und arbeitsbedingten Erkrankungen und Gesundheitsgefahren sowie die Auswertung dieser Ermittlungen und Untersuchungen;
- Die Überprüfung und Anpassung der nach den Bedienstetenschutzvorschriften erforderlichen Ermittlung und Beurteilung der Gefahren und der festgelegten Maßnahmen samt Anpassung der Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente;
- Die arbeitsmedizinische Untersuchung von Bediensteten bis zum Höchstausmaß von 20% der für sie festgelegten jährlichen Präventionszeit;
- Die Durchführung von Schutzimpfungen, die mit der Tätigkeit der Bediensteten in Zusammenhang stehen;
- Die Tätigkeit im Rahmen des Arbeitsschutzausschusses und des Zentralen Arbeitsschutzausschusses;
- Die Dokumentation der Tätigkeit und der Ergebnisse von Untersuchungen sowie die Erstellung von Berichten und Programmen auf dem Gebiet des Gesundheitsschutzes und der Gesundheitsförderung.

16. § 78a – Sonstige Fachleute

Diese Bestimmung über sonstige Fachleute ist neu. Sie sieht vor:

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

Die Präventivfachkräfte, Personalvertreter und sonstigen Fachleute haben zusammenzuarbeiten.

§ 80 Abs. 1 (Aufzeichnungen über die geleistete Einsatzzeit) gilt auch für die sonstigen Fachleute. Diese haben, sofern ihre Beschäftigung innerhalb der Präventionszeit ein Kalenderjahr nicht überschreitet, nach Beendigung ihrer Tätigkeit, ansonsten jährlich, dem Dienstgeber einen zusammenfassenden Bericht über ihre Tätigkeit samt Vorschlägen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen vorzulegen, der auch eine systematische Darstellung der Auswirkungen ihrer Tätigkeiten zu enthalten hat. Im Übrigen gilt § 80 Abs. 3 zweiter bis vierter Satz (Übermittlung des Berichtes an die Sicherheitsvertrauensperson bzw. Auflage des Berichts zur Einsichtnahme durch die Bediensteten).

Besteht in der Arbeitsstätte ein Arbeitsschutzausschuss (§ 84) und findet eine Sitzung des Ausschusses während der Beschäftigung sonstiger Fachleute innerhalb der Präventionszeit statt, sind sie der Sitzung beizuziehen und hat die Tagesordnung dieser Sitzung die Behandlung ihrer Berichte vorzusehen. Für diese gilt § 80 Abs. 2 zweiter Satz (Übermittlung eines schriftlichen Berichts bei Verhinderung).

17. § 80 – Aufzeichnungen und Berichte

Präventivfachkräfte haben Aufzeichnungen über die geleistete Präventionszeit und die nach diesem Bundesgesetz durchgeführten Tätigkeiten zu führen. Präventivfachkräfte haben nach Beendigung ihrer Tätigkeit die Unterlagen und Berichte gem. § 80 Abs. 2 und 3 (Berichte und Vorschläge zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen für den Arbeitsschutzausschuss bzw. in Ermangelung eines solchen für den Dienstgeber) an ihre Nachfolger in der Dienststelle zu übergeben. Die Wahrung der ärztlichen Schweigepflicht bleibt davon unberührt.

Besteht ein Arbeitsschutzausschuss, so haben die Präventivfachkräfte an den Sitzungen desselben teilzunehmen, sofern der Teilnahme nicht wichtige Hinderungsgründe entgegenstehen. Sind sie an der Teilnahme verhindert, so haben sie dem Arbeitsschutzausschuss einen schriftlichen Bericht über ihre Tätigkeit und gegebenenfalls Vorschläge zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu übermitteln, der auch eine systematische Darstellung der Auswirkungen ihrer Tätigkeit zu enthalten hat.

18. § 84 – Arbeitsschutzausschuss sowie Berufshaftpflichtversicherung – Ersatz der Prämien als Aufwandentschädigung

Der Dienstgeber ist verpflichtet, einen Arbeitsschutzausschuss einzurichten, wenn in der Dienststelle mindestens 100 Bedienstete beschäftigt sind. Diese Bestimmung gilt für

Dienststellen mit einem geringeren Gefährdungspotenzial erst ab der regelmäßigen Beschäftigung von mindestens 250 Bediensteten. Die auf auswärtigen Arbeitsstellen beschäftigten Bediensteten sind einzurechnen.

Was unter Dienststellen mit geringem, mittlerem bzw. hohem Gefährdungspotenzial verstanden wird, ist in der Gefahrenklassen-Verordnung geregelt (siehe Beilage). Für die Dienststellen mit mittlerem und hohem Gefährdungspotenzial (Gefahrenklasse I und II) hingegen bleibt die Bedienstetenzahl von 100 weiter aufrecht.

Der Arbeitsschutzausschuss hat im Wesentlichen die Aufgabe, auf die Verbesserung des Gesundheitsschutzes, der Sicherheit und der Arbeitsbedingungen hinzuwirken, die gegenseitige Information und den Erfahrungsaustausch zu gewährleisten und in sämtlichen Bereichen des Gesundheitsschutzes, der Sicherheit und der menschengerechten Arbeitsgestaltung zu beraten. Er hat die Zusammenarbeit in der Dienststelle in allen Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes zu fördern und Grundsätze für die Weiterentwicklung des Bedienstetenschutzes innerhalb der Dienststelle zu erarbeiten.

Im Arbeitsschutzausschuss sind vor allem die Berichte und Vorschläge der Sicherheitsvertrauenspersonen, der Sicherheitsfachkräfte und der Arbeitsmediziner zu erörtern.

Dem Ausschuss gehören als Mitglieder an:

- 1) der Dienststellenleiter oder eine von ihm beauftragte Person,
- 2) die für die Einhaltung der Bedienstetenschutzvorschriften sonst verantwortlichen Personen,
- 3) die Sicherheitsfachkraft oder, wenn mehrere Sicherheitsfachkräfte für die Dienststelle bestellt sind, deren Leiter,
- 4) die Arbeitsmediziner des arbeitsmedizinischen Zentrums,
- 5) die Sicherheitsvertrauenspersonen,
- 6) ein vom zuständigen Dienststellenausschuss zu bestellender Vertreter.

Sind an der Dienststelle mehrere Personalvertretungsorgane eingerichtet, ist der Vertreter nach Z 6 durch jenen Dienststellenausschuss zu bestellen, der bei der letzten Personalvertretungswahl die größte Zahl an Wahlberechtigten aufgewiesen hat.

Mehrere Personalvertretungsorgane können zur Nominierung dann in Betracht kommen, wenn für eine Dienststelle mehrere Dienststellenausschüsse nach § 4 Abs. 1 PVG gebildet sind. In diesen Fällen soll das Nominierungsrecht für die Vertreter der Personalvertretung im Arbeitsschutzausschuss einer Dienststelle dem Personalvertretungsorgan mit der größten Zahl der Wahlberechtigten bei der letzten Personalvertretungswahl zukommen.

Das Arbeitsinspektorat kann den Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses beigezogen werden. Eine Verpflichtung dazu besteht jedoch nicht.

Den Vorsitz führt der Dienststellenleiter oder die von ihm beauftragte Person.

Der Arbeitsschutzausschuss ist nach Erfordernis, mindestens aber zweimal pro Kalenderjahr, einzuberufen. Eine Einberufung hat jedenfalls zu erfolgen, wenn es die besonderen Verhältnisse auf dem Gebiet des Bedienstetenschutzes in der Dienststelle erfordern oder wenn ein Drittel der Mitglieder des Arbeitsschutzausschusses eine Einberufung verlangt.

Die Einladung zur Sitzung des Arbeitsschutzausschusses hat mindestens 3 Wochen vor Sitzungstermin zu erfolgen und hat Informationen über Ort und Zeit, die Tagesordnung, die jedenfalls Berichte der Sicherheitsvertrauenspersonen und der Präventivkräfte vorzusehen hat und die Unterlagen zu den Beratungsgegenständen zu enthalten.

Über jede Sitzung ist ein Ergebnisprotokoll anzufertigen, welches Ort und Datum der Sitzung, die Beratungsgegenstände, die Namen der Anwesenden, eine Zusammenfassung der von den einzelnen Teilnehmern zu den Beratungsgegenständen vertretenen Standpunkten und Vorschläge zu enthalten hat. Das Protokoll ist vom Vorsitzenden – das ist der Dienststellenleiter oder eine von ihm beauftragte Person - zu unterschreiben. Waren die Präventivkräfte oder die vom Dienststellenleiter gem. § 78a Abs. 4 der Sitzung beizuziehenden sonstigen Fachleute verhindert, an der Sitzung teilzunehmen, sind dem Protokoll deren schriftliche Berichte anzuschließen. Eine Ausfertigung des Protokolls ist an sämtliche des Ausschusses zu versenden. Das Protokoll ist dem Arbeitsinspektorat auf Verlangen vorzulegen.

Abschließend wird darauf hingewiesen, dass für Bedienstete, die bestimmte Funktionen nach dem Bundes-Bedienstetenschutzgesetz übernehmen und für diese Tätigkeit eine Berufshaftpflichtversicherung abschließen, der Ersatz der Prämien aus dem Titel der Aufwandsentschädigung (§ 20 GehG) in Betracht kommt. Die diesbezüglichen Rundschreiben des Bundesministeriums für Finanzen vom 28.5.1999, GZ 924.559/2-VII/4/99, und vom 10.12.1999, GZ 924.559/5-VII/4/99, wurden bereits mit dem Rundschreiben Nr. 11/2000 übersandt. Im Hinblick auf die vom Bundesministerium für Finanzen erteilte generelle Ermächtigung zur Pauschalierung der Aufwandsentschädigung ist eine hierortige Befassung durch die Landesschulräte/Stadtschulrat für Wien nicht erforderlich. Abschriften der diesbezüglichen Bescheide bzw. Dienstgebermitteilungen sind jedoch anher vorzulegen.

19. § 84a – Zentraler Arbeitsschutzausschuss

Diese Bestimmung wurde mit der Gesetzesänderung neu eingefügt.

Durch die detaillierte Ausformulierung der Zusammensetzung und Organisation des Zentralen Arbeitsschutzausschusses entfällt die in § 85 Z 3 enthaltene Verpflichtung der Bundesregierung,

diesbezüglich eine Verordnung zu erlassen. Der Zentrale Arbeitsschutzausschuss ist daher unmittelbar aufgrund des Gesetzes einzurichten.

In Ressorts mit mehreren Dienststellen, in denen ein Arbeitsschutzausschuss einzurichten ist, ist bei der Zentralstelle ein Zentraler Arbeitsschutzausschuss einzurichten. Dieser hat jene Dienststellen, für die kein eigener Arbeitsschutzausschuss einzurichten ist, in Bezug auf Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes zu beraten. Um die Funktionsfähigkeit des Zentralen Arbeitsausschusses zu gewährleisten, gehören diesem maximal 20 Mitglieder an:

- maximal drei Vertreter des Dienstgebers,
- drei vom zuständigen Zentralausschuss zu bestellende Vertreter und
- je drei Mitglieder, die vom lokalen Arbeitsschutzausschuss entsandt werden, maximal jedoch 15 von den lokalen Arbeitsschutzausschüssen, und zwar je 5 Mitglieder aus dem Kreis der Sicherheitsvertrauenspersonen, der Sicherheitsfachkräfte und der Arbeitsmediziner.

Wenn es der Beratungsgegenstand erfordert, können den Sitzungen vom Vorsitzenden auch Personen aus jenen Dienststellen des Ressorts, für die kein eigener Arbeitsschutzausschuss einzurichten ist, beigezogen werden.

Die Sitzungen des Zentralen Arbeitsschutzausschusses sind vom Dienstgeber oder einer von ihm beauftragten Person nach Erfordernis, mindestens jedoch einmal jährlich einzuberufen. Eine Einberufung hat jedenfalls zu erfolgen, wenn es die besonderen Verhältnisse auf dem Gebiet des Bedienstetenschutzes in der Dienststelle erfordern oder wenn ein Drittel der Mitglieder des Arbeitsschutzausschusses eine Einberufung verlangt.

Auch in § 84a findet sich eine Bestimmung über die Art der Einladung zur Sitzung, die im Wesentlichen jener des § 84 (zum Arbeitsschutzausschuss) nachempfunden ist.

Die Regelung des § 84 über die Entsendung eines vom zuständigen Dienststellenausschuss zu bestellenden Vertreters bei Dienststellen mit mehreren Personalvertretungsorganen (siehe oben) ist auf die Bestellung von Vertretern für den Zentralen Arbeitsschutzausschuss analog anzuwenden.

20. §§ 88 - 91 - Aufgaben und Rechte der Arbeitsinspektion

Der Arbeitsinspektion obliegt die Überprüfung der Einhaltung der Bestimmungen des B-BSG. Diese Überprüfungen erfolgen unangemeldet. Eine Überprüfung hat auch auf Verlangen des Dienststellenleiters oder des zuständigen Personalvertretungsorgans zu erfolgen. Die Arbeitsinspektoren haben Beschwerden über bestehende Mängel oder eine Verletzung des B-BSG vertraulich zu behandeln. Weiters obliegt der Arbeitsinspektion die Unterstützung und Beratung

des Dienststellenleiters, der Bediensteten und der Organe der Personalvertretung in Fragen des Bedienstetenschutzes.

Das Betreten und Besichtigen der Dienststelle (mit allen Nebenräumen) durch die Arbeitsinspektion ist jederzeit zulässig. Der Dienststellenleiter (oder sein Bevollmächtigter) hat dafür zu sorgen, dass die Räumlichkeiten dem Arbeitsinspektor jederzeit zugänglich sind. Dem Dienststellenleiter, dem für die Aufgaben des staatlichen Hochbaues in dieser Dienststelle zuständigen Gebäudeverwalter sowie einem Personalvertreter steht es frei, den Arbeitsinspektor bei der Überprüfung in der Dienststelle zu begleiten; auf Verlangen des Arbeitsinspektors sind die Vertreter des Dienstgebers hiezu verpflichtet. Der Arbeitsinspektor kann die Sicherheitsvertrauenspersonen - sowie nach Möglichkeit die Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner in dem durch deren Tätigkeit gebotenen Umfang - den Besichtigungen beiziehen. Auf deren Verlangen hat er sie beizuziehen. Diese Personen sind seitens des Dienststellenleiters von der Anwesenheit des Arbeitsinspektors in einer Dienststelle unverzüglich zu verständigen.

Der Arbeitsinspektor ist auch befugt, vom Dienststellenleiter sowie vom zuständigen Gebäudeverwalter und von sämtlichen Bediensteten Auskunft über alle Umstände zu verlangen, die mit der Überprüfung im Zusammenhang stehen. Der Dienststellenleiter, sein Bevollmächtigter und die Bediensteten sind verpflichtet, dem Arbeitsinspektor die erforderlichen Auskünfte zu erteilen. Den Arbeitsinspektoren ist auf ihr Verlangen Einsicht in alle den Bedienstetenschutz betreffenden Unterlagen zu gewähren. Sie sind befugt, Ablichtungen, Abschriften oder Auszüge von diesen Unterlagen anzufertigen. Auf ihr Verlangen sind die Unterlagen dem Arbeitsinspektorat zu übermitteln. Dieses ist ferner berechtigt, die zur Beurteilung der Notwendigkeit und Wirksamkeit von Vorkehrungen zum Schutz des Lebens und der Gesundheit der Bediensteten erforderlichen Maßnahmen, insbesondere Messungen und Untersuchungen in Arbeitsstätten und auf auswärtigen Arbeitsstellen, selbst zu treffen.

Stellt die Arbeitsinspektion eine Verletzung der Bestimmungen des B-BSG oder einer dazu erlassenen Verordnung fest, so hat sie den Dienststellenleiter nach Möglichkeit zu beraten und ihn schriftlich aufzufordern, innerhalb einer angemessenen Frist den Missstand zu beseitigen. Eine Ablichtung der Aufforderung wird dem zuständigen Personalvertretungsorgan zur Kenntnis übermittelt. Sicherheitsvertrauenspersonen sowie Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner erhalten ebenfalls eine Ablichtung der Aufforderung zur Kenntnis, soweit deren Aufgabenbereich berührt ist. Wird einer solchen Aufforderung nicht fristgerecht entsprochen, so hat das Arbeitsinspektorat die Beanstandungen und die empfohlenen Maßnahmen dem Leiter der Zentralstelle bekannt zu geben und hierüber den Leiter der überprüften Dienststelle, das zuständige Personalvertretungsorgan und, soweit deren Aufgabenbereich berührt ist, die

Sicherheitsvertrauenspersonen, die Sicherheitsfachkräfte und die Arbeitsmediziner zu verständigen.

Handelt es sich bei den Beanstandungen um Missstände, deren Beseitigung in den Wirkungsbereich des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit fällt, so hat der Dienststellenleiter eine Stellungnahme der für die Aufgaben des staatlichen Hochbaus in dieser Dienststelle zuständigen nachgeordneten Dienststelle des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit einzuholen und diese Stellungnahme dem Leiter der Zentralstelle bekanntzugeben und darüber das zuständige Arbeitsinspektorat zu verständigen.

In Fällen unmittelbar drohender Gefahr für Leben oder Gesundheit von Bediensteten hat das Arbeitsinspektorat den Dienststellenleiter (oder dessen Bevollmächtigten) aufzufordern, unverzüglich den Missstand abzustellen. Erforderlichenfalls können vom Arbeitsinspektor die Unterlassung der

Weiterbeschäftigung von Bediensteten oder die gänzliche oder teilweise Schließung der Dienststelle oder sonstige Sicherheitsmaßnahmen verlangt werden. Wird den Aufforderungen (Verlangen) nicht entsprochen, so hat das Arbeitsinspektorat den Missstand der übergeordneten Dienststelle und dem Leiter der Zentralstelle schriftlich bekanntzugeben. Eine Ausfertigung dieser Bekanntgabe wird dem bei der überprüften Dienststelle eingerichteten Personalvertretungsorgan übermittelt.

21. § 104 - gemeinsame Bestimmungen zu §§ 93 bis 103 und § 106 – Auflegen der Vorschriften

Alternativ zur Verpflichtung zur Auflage der für den Betrieb geltenden Bestimmungen können diese den Bediensteten nun auch mittels eines sonstigen Datenträgers samt Ablesevorrichtung, durch geeignete elektronische Datenverarbeitung oder durch geeignete Telekommunikationsmittel zugänglich gemacht werden.

Durch diese Änderung entfällt die Aushangspflicht unter gleichzeitiger Erweiterung der Möglichkeiten, wie Rechtsvorschriften auf andere Art elektronisch zur Verfügung gestellt werden können. In Betracht kommen hier etwa das Rechtsinformationssystem sowie das Intranet des Bundes etc.

B. Evaluierung/Arbeitsmittel - Arbeitsstoffe

22. § 4 – Ermittlung und Beurteilung der Gefahren, Festlegung von Maßnahmen

I Der Dienststellenleiter hat die für die Sicherheit und Gesundheit der Bediensteten bestehenden Gefahren zu ermitteln, zu beurteilen und die Ergebnisse zu dokumentieren (siehe § 5). (Die „erstmalige Gefahrenermittlung“ (**Erstevaluierung**) samt Dokumentation war bis zum 30.6.2001 abzuschließen.) In weiterer Folge ist diese gemäß § 4 (5) anlassbezogen zu überprüfen und erforderlichenfalls anzupassen.

I Dabei sind gemäß § 4 (1) insbesondere zu berücksichtigen:

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

Gemäß § 4 Abs. 2 sind bei der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren auch besonders gefährdete oder schutzbedürftige Bedienstete sowie die Eignung der Bediensteten im Hinblick auf Konstitution, Körperkräfte, Alter und Qualifikationen zu berücksichtigen.

Bei der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren und der Festlegung der Maßnahmen sind erforderlichenfalls geeignete Fachleute (Arbeitsmediziner, Sicherheitsfachkräfte) heranzuziehen.

I Zusammengefasst die auch für die Evaluierung wichtigsten Begriffsbestimmungen:

- **Arbeitsstätte** (siehe dazu § 2 (7) bzw. §§ 19-32) sind
 - Gebäude und sonstigen baulichen Anlagen, die zur Nutzung als Arbeitsplatz vorgesehen sind,
 - sowie Orte auf dem Gelände eines Amtsgebäudes, zu denen Bedienstete im Rahmen ihrer dienstlichen Tätigkeit Zutritt haben, so genannte „Arbeitsstätte im Freien“.
- **Arbeitsräume** (§ 22) sind Räume, in denen mindestens ein ständiger Arbeitsplatz eingerichtet ist.
- **Arbeitsplatz** (§ 2 (8)) ist der räumliche Bereich, in dem sich Bedienstete bei der von ihnen ausübenden Tätigkeit aufhalten.

- **Arbeitsmittel** (§ 2 (9)) sind alle Maschinen, Apparate, Werkzeuge, Geräte und Anlagen, die zur Benutzung durch Bedienstete vorgesehen sind.
- **Arbeitsstoffe** (§ 2 (10)) sind alle Stoffe, Zubereitungen und biologische Agenzien, die bei der dienstlichen Tätigkeit im weitesten Sinne verwendet werden.

I Achtung – Ausnahmebestimmungen des B-BSG für:

a) (Bundes-)Schulen:

1. Nach § 19 (2) gelten die §§ 20 bis 28, in denen Arbeitsstätten [auch im Freien], Arbeitsräume und sonstige Betriebsräume geregelt sind, **nicht** für **jene Teile** von Unterrichts- und Erziehungsanstalten etc., die **zur Unterrichtserteilung** oder **zum Aufenthalt der Benutzer bestimmt** sind (*hier hat die Funktion des Raumes Vorrang*).

Das sind jedenfalls

- (Sonder-)Unterrichtsräume, Bibliotheken, Lehrküchen jeder Art, Lehrwerkstätten, Schülerlabors, Turnsäle etc.),
- sowie Pausenflächen, Mehrzweckräume, Speisesäle, Schüलगarderoben und -waschräume etc.

2. Alle anderen Regelungen dieses Gesetzes gelten aber auch für diese Bereiche, insbesondere die hinsichtlich

- Arbeitsmittel (§§ 33 - 39) und
- Arbeitsstoffe (§§ 40 - 48)

Sie finden für diese Bereiche aber nur insoweit Anwendung, als sie nicht mit Arbeitsraum bzw. Arbeitsstätte im Sinne der §§ 20 – 28 in ursächlichem Zusammenhang stehen. Das heißt z.B. dass immer dort, wo Arbeitsplatzmängel im Sinne des § 61 B-BSG auftreten, sind sie nicht durch Raum-“Veränderung“, sondern im Bereiche von Arbeitsmittel, Arbeitsstoffe, etc. zu beheben.

Aber: Wenn aus der Unterrichtsraumsituation für Lehrer (=Bedienstete) eine konkrete Gefahr (z.B. Aufwölbung des Parketts) besteht, ist dies auch für Schüler/innen der Fall, und ist deshalb schon bisher („Aufsichtspflicht“) zu beheben gewesen.

3. Die **Arbeitsstättenregelung** der §§ 20 - 28 gilt jedoch uneingeschränkt

a) für den gesamten Verwaltungsbereich, Sammlungen, Lehrervorbereitungsräume, Lehrergarderoben im Bereich der Turnsäle und dgl. mehr. In der Verordnung der Bundesregierung, mit der Anforderungen an Arbeitsstätten von Dienststellen des

Bundes festgelegt werden, Bundes-Arbeitsstättenverordnung, B-AStV, BGBl. II Nr. 352/2002, wurden in ausführlicher Weise Regelungen getroffen zu:

- Allgemeinen Bestimmungen für Arbeitsstätte
- Sicherung der Flucht
- Anforderungen an Arbeitsräume
- Sanitäre Vorkehrungen und Sozialeinrichtungen
- Erste Hilfe und Brandschutz

Hinsichtlich der immer wieder auftretenden Anmerkungen der Arbeitsinspektoren wird festgestellt:

à **Größe von „Konferenzzimmern“:**

- ü dieser Raum hat verschiedene Funktionen (Ort für Konferenzen, Besprechungen, Lehrervor- und Nachbereitung); Gesamtkonferenzen aller Lehrer finden nicht öfter als einmal im Monat und nicht zwingend in Konferenzräumen statt, sondern können auch in anderen geeigneten Räumen abgehalten werden (Mehrzwecksäle, Speisesäle, etc.),
- ü der Gleichzeitigkeitsfaktor ist gering (mit Ausnahme der Pausen halten sich notwendiger Weise nur ein Bruchteil der an der Dienststelle tätigen Lehrer dort auf und verrichten dort in den Pausen auch keine „Bürotätigkeit“),
- ü Lehrer stehen für Vor- und Nachbereitung in vielen Fächern weitere Räume (Sammlungen/ Lehrervorbereitungsräume) zur Verfügung.

Aus diesen Gründen ist für Konferenzräume (Lehrerarbeitsräume) aus den Erfahrungen des Schulbetriebes davon auszugehen, dass

- ü in der Regel jedenfalls nicht mehr als 20 % der Gesamtlehrerzahl im Lehrerarbeitsraum (Konferenzraum) anwesend sind, um diesen gleichzeitig als Arbeitsraum zu nützen,
- ü für den Fall der Gesamtkonferenzen eher auf rasche Räumzeiten (z.B. Breite und Anzahl der Ausgänge, Aufschlagrichtung der Türen, etc.) der betroffenen Räumlichkeiten im Gefahrenfall Bedacht zu nehmen ist; hier wäre von der Maximalbelegung auszugehen.

Abschließend wird zur immer wieder angesprochenen "2 m²-Regel" festgehalten:

Sie ist der Richtwert zur funktionellen Definition der Flächen für Lehrerarbeits- und aufenthaltsräume für Raum- und Funktionsprogramme bei Neubauten bzw. Generalfunk-

tionssanierungen und bezieht sich nicht auf die Kopfzahl der unterrichtenden Lehrer, sondern auf das Vollzeitäquivalent, das bedeutend niedriger liegt.

Sie findet sich derzeit auch in der für Bundesdienststellen geltenden Bundes-Arbeitsstättenverordnung (§ 24 Abs. 2 B-AStV). Diese Regelung für den Mindestplatzbedarf in Arbeitsräumen ist bei Lehrern deshalb nicht isoliert auf das Konferenzzimmer anzuwenden, da gerade diesen für ihre spezifische Tätigkeit (siehe oben) z.B. Sammlungen und Unterrichtsräume, eine Vielzahl von weiteren Flächen zur Verfügung steht.

à **Ausstattung von Lehrergarderoben:**

Die geforderte Versperrbarkeit für persönliche Gegenstände ist durch die Bereitstellung von versperrbaren Kästchen (z.B. im Konferenzraum) erfüllt. Eine Notwendigkeit zur Bereitstellung zusätzlicher Garderobeschränke innerhalb eines nur Lehrern zugänglichen Garderoberaumes besteht nicht.

b) Für Räume, die dem Nichtlehrerpersonal des Bundes zugeordnet sind, wie Schulwartloge, (Aufwärm-)Küchen sofern sie lediglich der Verköstigung der Schüler/innen dienen, Putzräume, Sozialräume und dgl. mehr dienen.

à Nach der Arbeitsstätten-Verordnung sind Sozialräume nur unter der Voraussetzung zwingend vorzusehen, wenn regelmäßig mehr als 12 Personen anwesend sind und darauf angewiesen sind (z.B. wenn sie bei ihrer Tätigkeit Schmutz, Hitze, etc. ausgesetzt sind und sie daher ihre Pausen nicht in diesem exponierten Ort verbringen können).

à Andernfalls ist als Pausenort der Arbeitsraum (z.B. Sekretariat) durchaus geeignet.

b) **Museen, Bibliotheken und wissenschaftliche Anstalten:**

Für diesen Bereich gilt Punkt a) (oben) sinngemäß, sofern sie **unmittelbar der Zweckbestimmung der jeweiligen Einrichtungen dienen** und **überwiegend von nicht in einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis zum Bund stehenden Personen genutzt** werden.

Festsetzung von Fristen

Trotz der allfälligen von der Arbeitsinspektion gesetzten Fristen für die Behebung von baulichen Mängeln im Sinne des B-BSG bleibt die öffentliche Verwaltung an die Zielvorgaben der Art. 18 und 51a B-VG (Zweckmäßigkeit, Wirtschaftlichkeit, Sparsamkeit) gebunden. Weiters sind die für bauliche Maßnahmen erforderlichen Kompetenzen überwiegend nicht im Bereich der Bildungsverwaltung gelegen.

Die von der Arbeitsinspektion gesetzten Fristen orientieren sich jedoch an der technischen Machbarkeit, ohne Berücksichtigung von Kreditbeschaffungs-, Planungs- und Vergabevorgang.

Die „aufgeforderte Dienststelle“ sollte daher dem Arbeitsinspektorat, wenn im konkreten Fall der Mangel in der vorgegebenen Frist nicht behoben werden kann, den Termin mitteilen, bis zu dem eine Erledigung vorgesehen ist. Dabei ist im Sinne einer „Verhältnismäßigkeit“ auch eine Terminisierung der Mängelbehebung „im Rahmen der nächsten Bereichssanierung“ zulässig.

Abstimmung mit Arbeitsinspektorat

Die hier genannten Detailregelungen wurden mit dem Zentral-Arbeitsinspektorat (BMWA) abgeklärt und von diesem allen Arbeitsinspektoraten zur Kenntnis gebracht.

Im Übrigen können weitere in Frage kommende Unterlagen (z.B. bereits erlassene Verordnungen etc.) im Internet unter der Adresse <http://www.bmwa.gv.at/BMWA/Themen/Arbeitsrecht/Arbeitsinspektion/default.htm> aufgerufen bzw. heruntergeladen werden.

Wien, 3. Mai 2005

Für die Bundesministerin:

MR Kurt Rötzer

Für die Richtigkeit
der Ausfertigung:

Kopie, verbleibt i. Akt

Arbeitsmediziner (AMED) und Sicherheitsfachkräfte (SFK)

Ab sofort stehen Ihnen die Präventivdienste der **Arbeitsmediziner (AMED)** zur Verfügung.

Folgende Vertragspartner erhielten den Zuschlag:

Wien 1	Wellcon GmbH Gesellschaft f. Prävention u. Arbeitsmedizin
	Linke Wienzeile 48-52, 1060 Wien Fax 01/585 2972-140
	Frau Tanja Pösch Telefon 01/585 972-222DW amed@wellcon.at
Wien 2 (BMI/BMJ)	Wellcon GmbH Gesellschaft f. Prävention u. Arbeitsmedizin
	Linke Wienzeile 48-52, 1060 Wien Fax 01/585 2972-140
	Frau Tanja Pösch Telefon 01/585 972-222DW amed@wellcon.at
NÖ, Bgl., Stmk., Kärnten, Vlbg., Tirol,	Wellcon GmbH Gesellschaft f. Prävention u. Arbeitsmedizin
	Linke Wienzeile 48-52, 1060 Wien Fax 01/585 2972-140
	Frau Tanja Pösch Telefon 01/585 972-222DW amed@wellcon.at
Slbg	AMD Salzburg Arbeitsmed. Dienst
	Elisabethstr. 2 A-5020 Salzburg Fax:0662/88 75 88-16
	Hr. Mag.Dr. Thomas Diller Tel: 0662/88 75 88-11DW diller@amd-slbg.at

OÖ	<p>ARGE AMED OÖ (AMD-Linz, ASZ-Linz, AIZ-Krems, Safe Med-Fels/See)</p> <p>Kaplanhofstr. 1 A-4020 Linz Fax:0732/78 45-94DW</p> <p>Hr. Mag.Otmar Grießl (AMD-Linz) Tel: 0732/78 15 16-0 griessl@amd.at</p>
----	---

Ab sofort stehen Ihnen die Präventivdienste der **Sicherheitsfachkräfte (SFK)** zur Verfügung.

Folgende Vertragspartner erhielten den Zuschlag:

Wien 1	Ing. Manfred Kernstock TB f. Elektrotechnik
	7091 Breitenbrunn, Urbaniweg 12 Fax: 02683-2683 33
	Robert Sziber Tel: 0664/103 21 89 robert.sziber@buerokernstock.at
Wien 2 (BMI/BMJ)	Health Consult Sicherheitstechn. Zentrum
	1010 Wien, Freyung 6 Fax: 01/748 56 55-99
	Ing. Thomas Linner Tel: 01/748 56 55-20 thomas.linner@sicherheitstechnik.at Christian Wanzenböck Tel: 01/748 56 55-21 christian.wanzenboeck@sicherheitstechnik.at
NÖ	Ing. Manfred Kernstock TB f. Elektrotechnik
	7091 Breitenbrunn, Urbaniweg 12 Fax: 02683-2683 33
	Robert Sziber Tel: 0664/103 21 89 robert.sziber@buerokernstock.at
Bgl.	Ing. Manfred Kernstock TB f. Elektrotechnik
	7091 Breitenbrunn, Urbaniweg 12 Fax: 02683-2683 33
	Robert Sziber Tel: 0664/103 21 89 robert.sziber@buerokernstock.at
OÖ	ARGE AMD-Linz, ASZ-Linz
	AMD: 4020 Linz, Kaplanstr. 1 Fax: 0732/78 45 94 ASZ: 4020 Linz, Europaplatz 8 Fax: 0732/66 65 66-538

	<p>Ing. Horst Stelzer Tel: 0664/23 40 580 stelzer@amd.at</p>
Slbg	<p>ASZ-Linz Das Arbeitsmed. Zentrum in Linz GmbH & CoKG 4020 Linz, Europaplatz 8 Fax: 0732/66 65 66-538</p> <p>Martin Feichtenschlager Tel: 0664/213 82 86 martin.feichtenschlager@asz.at</p>
Tirol	<p>TMC Total Management Consult 6200 Jenbach, Achenseestr. 59 Fax. 05244/93 250</p> <p>Dipl.-Ing. Martin Hulak Tel: 0664/162 44 07 martin.hulak@chello.at</p>
Vlbg	<p>TMC Total Management Consult 6200 Jenbach, Achenseestr. 59 Fax. 05244/93 250</p> <p>Dipl.-Ing. Martin Hulak Tel: 0664/162 44 07 martin.hulak@chello.at</p>
Kärnten	<p>ING. Alexander Nitsch TB und STZ 9020 Klagenfurt, Hasnerstr. 6 Fax: 0463/264 171-4</p> <p>Ing. Alexander Nitsch Tel: 0463/264 171-0 office@arbeitssicherheit.at</p>
Stmk.	<p>ASZ-Linz Das Arbeitsmed. Zentrum in Linz GmbH & CoKG 4020 Linz, Europaplatz 8 Fax: 0732/66 65 66-538</p> <p>Martin Feichtenschlager Tel: 0664/213 82 86 martin.feichtenschlager@asz.at</p>

Kopie, verbleibt i. Akt

- 1 -

HAUPTVERBAND DER ÖSTERREICHISCHEN SOZIALVERSICHERUNGSTRÄGER

A-1031 WIEN

KUNDMANNGASSE 21

POSTFACH 600

TELEX 136682 hvsvt a

DVR 0024279VORWAHL Inland: 0222,

~~Ausland: 43-1~~

~~TEL: 711 92 710-3201~~

~~TELEFAX 711 92 9777~~

Zl. 32-54.107/95 Ch/Mm

Wien, 3. Oktober 1995

**An alle
Krankenversicherungsträger
sowie an die
Allgemeine Unfallversicherungsanstalt**

Betr.: Bildschirm-Arbeitsbrillen

Bezug: Unser Schreiben vom 23. Juni 1994, Zl.
32-54.107/94 Ch/Mm

Sehr geehrte Damen und Herren!

Der Hauptverband hat in dem oben angeführten Schreiben die Meinung vertreten, daß die Beistellung von speziellen Bildschirm-Arbeitsbrillen eine Aufgabe des Arbeitgebers und nicht des Krankenversicherungsträgers ist. In letzter Zeit hat es nun wiederholt Diskussionen zu diesem Thema gegeben. Um in Hinkunft eine bundeseinheitliche Vorgangsweise der Versicherungsträger sicherzustellen, empfiehlt der Hauptverband folgende Vorgangsweise:

1. Bildschirm-Arbeitsbrille:

Bevor die Frage der Kostenübernahme besprochen wird ist es erforderlich, den Begriff der Bildschirm-Arbeitsbrille näher zu erläutern. Bildschirm-Arbeitsbrillen im Sinne der nachfolgenden Ausführungen sind Brillen, die ausschließlich für die Tätigkeit am Bildschirmarbeitsplatz und nicht für den Alltag bestimmt sind.

Das Problem der Bildschirm-Arbeitsbrille besteht darin, daß die üblichen Nahbrillen auf einen Leseabstand von 30 cm bis 40 cm ausgerichtet sind, der Arbeitnehmer am Bildschirm aber Sehdistanzen von 40 cm bis 80 cm zu bewältigen

hat. Kann die normale Lesebrille das mangelnde Sehvermögen nicht ausgleichen, benötigt der Arbeitnehmer eine zusätzliche Sehhilfe, die auf das Anforderungsprofil des konkreten Arbeitsplatzes zugeschnitten ist, nämlich die Bildschirm-Arbeitsbrille. Aufgrund der speziellen Erfordernisse der Bildschirm-Arbeitsbrille ergibt sich aber auch, daß Multifokalbrillen im Regelfall nicht verordnet werden sollten. Multifokalbrillen bewirken, daß infolge des relativ kleinen Sehbereiches, in dem auf die Distanz von 40 bis 80 cm korrigiert wird, eine starre Haltung des Kopfes eingenommen wird. In weiterer Folge führt dies zu Verspannungen im Bereich der Halswirbelsäule. Multifokalgläser sind daher nur in Ausnahmefällen (z.B. Astigmatismus) für die Bildschirmarbeit erforderlich und geeignet.

2. Kostentragung der Bildschirm-Arbeitsbrille:

Bildschirm-Arbeitsbrillen sind nicht vom Krankenversicherungsträger, sondern vom Arbeitgeber bereitzustellen. Der § 68 ASchG (BGBl. Nr. 450/1994) regelt besondere Maßnahmen bei Bildschirmarbeit. Gemäß Abs. 3 Z 4 leg.cit. sind den Arbeitnehmern spezielle Sehhilfen zur Verfügung zu stellen, wenn die Ergebnisse der Untersuchungen nach Z 2 und 3 ergeben, daß diese notwendig sind.

Betrachtet man nur diese Bestimmung für sich alleine, läßt sich nicht sagen, wer für die Kosten der Bildschirm-Arbeitsbrille aufzukommen hat. § 69 Abs. 3 Z 4 ASchG besagt nämlich nur, daß dem Arbeitnehmer spezielle Sehhilfen zur Verfügung zu stellen sind, ohne die Frage der Kostentragung ausdrücklich anzuführen.

Eine derartige ausdrückliche Regelung der Kostentragung ist aber in dieser Bestimmung auch nicht erforderlich. In diesem Zusammenhang ist auf die generelle Regelung des § 3 ASchG hinzuweisen und diese heranzuziehen. In dieser Bestimmung sind die allgemeinen Pflichten der Arbeitgeber geregelt. Gemäß § 3 Abs. 1 zweiter Satz ASchG haben Arbeitgeber die zum Schutz des Lebens, der Gesundheit und der Sittlichkeit erforderlichen Maßnahmen zu treffen, einschließlich der Maßnahmen zur Verhütung arbeitsbedingter Gefahren, zur Information und zur Unterweisung sowie der Bereitstellung einer geeigneten Organisation und der erforderlichen Mittel.

Dies bedeutet, daß der Arbeitgeber verpflichtet ist, nicht nur für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer vorzusorgen, sondern auch die

entsprechenden Mittel zur Verfügung zu stellen. Der Arbeitgeber wird seine Verpflichtung dann nicht erfüllen können, wenn er hierfür nicht die Kosten übernimmt.

Gegen diese generelle Anwendung spricht auch nicht, daß in einzelnen Bestimmungen des ASchG noch ausdrücklich angeführt ist, daß bestimmte Schutzmaßnahmen auf Kosten des Arbeitgebers zur Verfügung zu stellen sind. So sind zum Beispiel gemäß § 69 Abs. 2 ASchG persönliche Schutzausrüstungen von den Arbeitgebern auf ihre Kosten zur Verfügung zu stellen.

Der Gesetzgeber war in diesem Fall nämlich nicht konsequent. So ist gemäß § 67 Abs. 1 ASchG (Bildschirmarbeitsplätze) der Arbeitgeber verpflichtet geeignete Arbeitstische bzw. Arbeitsflächen und Sitzgelegenheiten zur Verfügung zu stellen. Auch hier fehlt die ausdrückliche Anordnung, daß dies auf Kosten des Arbeitgebers zu geschehen hat.

Aus diesen Gründen ergibt sich eindeutig, daß die Beistellung von speziellen Bildschirm-Arbeitsbrillen eine Aufgabe des Arbeitgebers und nicht des Krankenversicherungsträgers ist. Die Erläuternden Bemerkungen sprechen auch nicht gegen diese Auslegung. So ist zu § 69 Abs. 3 Z 4 ASchG nur angeführt, daß Z 4 dem Art. 9 Abs. 3 der EU-Richtlinie entspricht. Lediglich zur Kostentragung für Untersuchungen (Abs. 4) ist angeführt, daß nicht ausgeschlossen wird, daß die Kosten der Untersuchungen nicht von den Arbeitgebern getragen werden, sondern vom Versicherungsträger. Dies ergibt sich auch aus dem § 57 ASchG (Kosten der Untersuchungen). Werden Eignungs- oder Folgeuntersuchungen oder sonstige besondere Untersuchungen im Zusammenhang mit Tätigkeiten, die eine Berufskrankheit verursachen können, durchgeführt, hat der Arbeitgeber gegenüber dem zuständigen Unfallversicherungsträger Anspruch auf Ersatz der Kosten.

Diese Erläuternden Bemerkungen würden sogar die oben angeführte Auslegung bestärken. Weil nur die Untersuchungen und nicht die Bildschirm-Arbeitsbrille angeführt sind, ist die Bildschirm-Arbeitsbrille jedenfalls vom Arbeitgeber zu zahlen.

Ergänzend sei aber darauf hingewiesen, daß die Wirtschaftskammer Österreich weiterhin die Ansicht vertritt, "daß es sich bei der Bildschirmarbeitsbrille um keine "Schutzbrille" im Sinne der Arbeitnehmerschutzvorschriften handelt", sondern um

eine Brille zum Ausgleich einer individuellen Sehschwäche im Sinne des § 137 ASVG.

3. Kostenübernahme für Untersuchungen der Augen bei Bildschirm-Arbeit:

Gemäß § 68 Abs. 3 Z 2 ASchG haben die Arbeitnehmer 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. Gemäß Z 3 leg.cit. haben die Arbeitnehmer das Recht auf eine augenärztliche Untersuchung, wenn sich dies aufgrund der Ergebnisse der Untersuchung nach Z 2 als erforderlich erweist.

In diesen Bestimmungen wird über die Kostentragung keine Aussage getroffen. Auch aus den erläuternden Bemerkungen kann keine eindeutige Aussage herausgelesen werden. Es ist lediglich angeführt, daß die Kostentragung durch den Versicherungsträger nicht ausgeschlossen wird.

In diesem Zusammenhang ist der § 57 ASchG von Bedeutung. Gemäß § 57 Abs. 2 ASchG hat der Arbeitgeber die Kosten von sonstigen besonderen Untersuchungen zu tragen, soweit sie nicht auf Kosten eines Versicherungsträgers erfolgen. § 57 Abs. 3 ASchG sieht eine besondere Regelung für die Kostentragung durch den Unfallversicherungsträger vor. Diese Bestimmung ist aber für die gegenständliche Angelegenheit nicht von Bedeutung, weil es sich bei Krankheiten aufgrund einer Bildschirmarbeit nicht um Berufskrankheiten handelt.

Dies bedeutet also, daß zu prüfen ist, ob die gegenständlichen Untersuchungen nach den sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen eine Leistungsverpflichtung der Krankenversicherung bewirken. Es ist daher zu prüfen, ob diese Untersuchungen Krankenbehandlung im sozialversicherungsrechtlichen Sinne sind.

Nach § 68 Abs. 3 Z 2 und 3 ASchG sind verschiedene Tatbestände für die Untersuchung vorgesehen. Zum einen besteht ein Recht auf die Untersuchung der Augen und des Sehvermögens vor Aufnahme der Tätigkeit und in regelmäßigen Abständen. Bei diesen beiden Möglichkeiten der Untersuchung liegt keine Krankenbehandlung im sozialversicherungsrechtlichen Sinne vor. Es handelt sich dabei um vorbeugende Untersuchungen, für die der Krankenversicherungsträger nicht leistungszuständig ist. Die Kostentragung durch den Unfallversicherungs-

träger ist unter Berücksichtigung des § 57 Abs. 3 ASchG (keine Berufskrankheit) ebenfalls nicht gegeben. Dies bedeutet, daß für diese beiden Formen der Untersuchungen der Arbeitgeber die Kosten zu tragen hat.

Daneben haben die Arbeitnehmer das Recht auf eine Untersuchung bei Auftreten von Sehbeschwerden oder wenn sich dies aufgrund der Ergebnisse der Untersuchung nach § 68 Abs. 3 Z 2 ASchG als erforderlich erweist. In diesen Fällen wird davon auszugehen sein, daß bereits eine Krankheit im sozialversicherungsrechtlichen Sinne vorliegt, die eine Krankenbehandlung erfordert. Der Krankenversicherungsträger hat daher für die Kosten derartiger Untersuchungen aufzukommen.

4. Information an die Vertragspartner:

Um in Hinkunft auch eine eindeutige Vorgangsweise bei den Vertragspartnern sicherzustellen, ersucht Sie der Hauptverband, die in Betracht kommenden Vertragspartner zu informieren.

Hochachtungsvoll

Der Generaldirektor:

Der Präsident:

Langtitel

Verordnung der Bundesregierung über die Zuordnung von Dienststellen und Dienststellenteilen zu Gefahrenklassen (Gefahrenklassen-Verordnung)

StF: BGBl. II Nr. 239/2002

Präambel/Promulgationsklausel

Auf Grund des § 85 Z 2 des Bundes-Bedienstetenschutzgesetzes, BGBl. I Nr. 70/1999, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 87/2001 wird verordnet:

§ 1. Die unter den Geltungsbereich des Bundesbediensteten-Schutzgesetzes fallenden Dienststellen (Dienststellenteile) werden je nach den in diesen auftretenden Gefährdungen für die Gesundheit der Bediensteten (Gefährdungspotenzial) nach Maßgabe folgender Bestimmungen den Gefahrenklassen I bis III zugeordnet.

§ 2. Folgende Dienststellen und Dienststellenteile mit einem hohen Gefährdungspotenzial werden der Gefahrenklasse I zugeordnet:

1. Im Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur
 - a) die Universitätskliniken,
 - b) die klinischen, chemischen und radiologischen Institute und Labors aller Universitäten und Universitäten der Künste sowie der wissenschaftlichen Einrichtungen und der Österreichischen Akademie der Wissenschaften;
2. im Bundesministerium für Finanzen die Technische Untersuchungsanstalt der Bundesfinanzverwaltung;
3. im Bundesministerium für Inneres
 - a) der Entschärfungs- und Entminungsdienst in der Zentralstelle,
 - b) die Kriminaltechnische Zentralstelle,
 - c) die Kriminaltechnischen Untersuchungsstellen,
 - d) die Zivilschutzschule;
4. im Bundesministerium für Landesverteidigung
 - a) das Chemische Laboratorium,
 - b) das Physikalische Laboratorium,
 - c) die Zentrale Werkstoff- und Lehrenprüfstelle,
 - d) die Prüf- und Versuchsstelle für Waffen und Munition des Amtes für Wehrtechnik,
 - e) das Heeresspital,
 - f) die Militärspitäler,
 - g) die Heeres-Sanitäts-Anstalten;
5. im Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft
 - a) das Bundesamt für Agrarbiologie,
 - b) das Bundesamt und Forschungszentrum für Landwirtschaft,
 - c) das Institut für Wassergüte,
 - d) das Institut für Gewässerökologie, Fischereibiologie und Seenkunde des Bundesamtes für Wasserwirtschaft;
6. im Bundesministerium für soziale Sicherheit und Generationen
 - a) das Bundesinstitut für Arzneimittel,
 - b) der veterinärmedizinische Grenzbeschauendienst.

§ 3. Folgende Dienststellen und Dienststellenteile mit einem mittleren Gefährdungspotenzial werden der Gefahrenklasse II zugeordnet:

1. Im Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur die technischen bzw. naturwissenschaftlichen Labors und werkstättenähnlichen Einrichtungen im Bereich der Forschung und Lehre der Universitäten, der Universitäten der Künste, der wissenschaftlichen Einrichtungen und der Österreichischen

- Akademie der Wissenschaften, soweit diese nicht der Gefahrenklasse I zugeordnet sind;
2. im Bundesministerium für Finanzen die Zollwachabteilungen;
 3. im Bundesministerium für Inneres
 - a) die Wachzimmer der Sicherheitswache,
 - b) die Gendarmerieposten,
 - c) die Kriminal- und Verkehrsabteilungen samt deren Außenstellen,
 - d) die Grenzkontrollstellen und Grenzüberwachungsposten,
 - e) das Gendarmerieeinsatzkommando,
 - f) die Polizeigefangenenhäuser;
 4. im Bundesministerium für Justiz die Justizanstalten;
 5. im Bundesministerium für Landesverteidigung
 - a) die Heeresforstverwaltung Allentsteig,
 - b) die dem Heeres-Materialamt nachgeordneten Dienststellen,
 - c) die dem Amt für Wehrtechnik nachgeordneten Prüf- und Versuchsstellen, soweit diese nicht der Gefahrenklasse I zugeordnet sind;
 6. im Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft
 - a) das Bundesamt für Weinbau,
 - b) die Dienststellen des Forsttechnischen Dienstes für Wildbach- und Lawinenverbauung,
 - c) die Forstliche Bundesversuchsanstalt,
 - d) die Bundesanstalt für Landtechnik,
 - e) die Bundesanstalten für Milchwirtschaft,
 - f) das Bundesamt für Wasserwirtschaft, soweit dieses nicht der Gefahrenklasse I zugeordnet ist,
 - g) die Sektion Abfallwirtschaft;
 7. im Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie
 - a) die Schifffahrtspolizei,
 - b) die Bundesprüfanstalt für Kraftfahrzeuge,
 - c) die Flugunfalluntersuchungsstelle;
 8. im Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit die Beschussämter.

§ 4. Soweit Dienststellen und Dienststellenteile nicht der Gefahrenklasse I oder II zugeordnet sind, werden diese der Gefahrenklasse III (geringes Gefährdungspotenzial) zugeordnet.

§ 5. (1) Diese Verordnung tritt mit 1. Juli 2002 in Kraft.

(2) Die Verordnung über die Zuordnung von Dienststellen und Dienststellenteilen zu Gefahrenklassen (Gefahrenklassen-Verordnung), BGBl. Nr. 637/1995, tritt mit Ablauf des 30. Juni 2002 außer Kraft.