

WIENER LANDTAG

Beilage Nr. 8/1998

E n t w u r f

Gesetz über den Schutz des Lebens und der Gesundheit der in Dienststellen der Gemeinde Wien beschäftigten Bediensteten (Wiener Bedienstetenschutzgesetz 1998 - W-BedSchG 1998)

Der Wiener Landtag hat beschlossen:

1. Abschnitt**Allgemeine Bestimmungen****Geltungsbereich**

§ 1. (1) Dieses Gesetz regelt den Schutz des Lebens und der Gesundheit der Bediensteten in Dienststellen der Gemeinde Wien bei der dienstlichen Tätigkeit.

(2) Dieses Gesetz ist auf alle Dienststellen der Gemeinde Wien (§ 2 Abs. 1) anzuwenden.

Begriffsbestimmungen

§ 2. (1) Dienststellen im Sinn dieses Gesetzes sind die Behörden, Ämter und sonstigen Verwaltungsstellen, die der Gemeinde Wien organisatorisch zuzuordnen sind und nach ihrem organisatorischen Aufbau eine räumliche oder verwaltungstechnische Einheit darstellen. Betriebe (Art. 21 Abs. 2 B-VG) sind keine Dienststellen im Sinn dieses Gesetzes.

(2) Bedienstete im Sinn dieses Gesetzes sind die in einem öffentlich-rechtlichen oder durch Vertrag begründeten Dienstverhältnis zur Gemeinde Wien stehenden Personen.

(3) Dienstgeberin ist die Gemeinde Wien, wobei die Wahrnehmung der der Dienstgeberin in diesem Gesetz übertragenen Aufgaben im Rahmen ihrer Befugnisse und ihres Wirkungsbereiches den Dienststellenleiterinnen und Dienststellenleitern obliegt.

(4) Arbeitsstätten im Sinn dieses Gesetzes sind

1. die Gesamtheit aller Örtlichkeiten von einer oder mehreren Dienststellen (Dienststellenteilen) in einem Gebäude, in denen Arbeitsplätze für Bedienstete eingerichtet sind oder eingerichtet werden sollen oder zu denen Bedienstete im Rahmen ihrer Arbeit Zugang haben (Arbeitsstätten in Gebäuden) sowie
2. alle Örtlichkeiten auf einem in räumlicher Einheit zu einer oder mehreren Dienststellen (Dienststellenteilen) gehörenden Gelände, zu denen Bedienstete im Rahmen ihrer Arbeit Zugang haben (Arbeitsstätten im Freien).

Als Arbeitsstätten im Sinn der Z 1 gelten auch Wohnwagen, Container und sonstige ähnliche Einrichtungen von Dienststellen (Dienststellenteilen), sowie Tragluftbauten von Dienststellen (Dienststellenteilen), die zur Nutzung für Arbeitsplätze vorgesehen sind.

(5) Baustellen im Sinn dieses Gesetzes sind zeitlich begrenzte oder ortsveränderliche Baustellen, an denen Hoch- und Tiefbauarbeiten durchgeführt werden.

(6) Auswärtige Arbeitsstellen im Sinn dieses Gesetzes sind alle Orte außerhalb von Arbeitsstätten, an denen andere Arbeiten als Bauarbeiten durchgeführt werden.

(7) Arbeitsplatz im Sinn dieses Gesetzes ist der räumliche Bereich, in dem sich Bedienstete bei der von ihnen auszuübenden Tätigkeit aufhalten.

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

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

(10) Arbeitsmittel im Sinn dieses Gesetzes sind alle Maschinen, Apparate, Werkzeuge, Geräte und Anlagen, die zur Benutzung durch Bedienstete vorgesehen sind.

(11) Arbeitsstoffe im Sinn dieses Gesetzes sind alle Stoffe, Zubereitungen und biologischen Agenzien, die bei der Arbeit verwendet werden.

(12) Unter Gefahrenverhütung im Sinn dieses Gesetzes sind sämtliche Regelungen und Maßnahmen zu verstehen, die zur Vermeidung oder Verringerung arbeitsbedingter Gefahren vorgesehen sind.

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

Allgemeine Pflichten der Dienstgeberin

§ 3. (1) Die Dienstgeberin ist verpflichtet, für Sicherheit und Gesundheitsschutz der Bediensteten in bezug auf alle Aspekte, die die Arbeit betreffen, zu sorgen. Die Kosten dafür dürfen nicht zu Lasten der Bediensteten gehen. Die Dienstgeberin hat 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.

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

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

Ermittlung und Beurteilung der Gefahren Festlegung von Maßnahmen

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

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

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

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

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

1. nach Unfällen,
2. bei Auftreten von Erkrankungen, wenn der begründete Verdacht besteht, daß sie arbeitsbedingt sind,
3. bei sonstigen Umständen oder Ereignissen, die auf eine Gefahr für Sicherheit oder Gesundheit der Bediensteten schließen lassen,
4. bei Einführung neuer Arbeitsmittel, Arbeitsstoffe oder Arbeitsverfahren,
5. bei neuen Erkenntnissen im Sinne des § 3 Abs. 2 und
6. auf begründetes Verlangen der oder des unabhängigen Bedienstetenschutzbeauftragten.

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

Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente

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

Einsatz der Bediensteten

§ 6. (1) Die Dienstgeberin 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) Die Dienstgeberin hat durch geeignete Maßnahmen dafür zu sorgen, daß nur jene Bedienstete Zugang zu Bereichen mit erheblichen oder spezifischen Gefahren haben, die zuvor ausreichende Anweisungen erhalten haben.

(3) Bedienstete, von denen der Dienstgeberin bekannt ist, daß sie an körperlichen Schwächen oder an Gebrechen in einem Maße leiden, daß sie dadurch bei bestimmten Arbeiten einer besonderen

Gefahr ausgesetzt wären oder andere Bedienstete gefährden könnten, dürfen mit Arbeiten dieser Art nicht beschäftigt werden. Dies gilt insbesondere für Anfallsleiden, Krämpfe, zeitweilige Bewußtseinstrübungen, Beeinträchtigungen des Seh- oder Hörvermögens und schwere Depressionszustände.

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

Grundsätze der Gefahrenverhütung

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

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

Koordination in Arbeitsstätten, auf Baustellen und auswärtigen Arbeitsstellen

§ 8. (1) Werden in einer Arbeitsstätte, auf einer Baustelle oder einer auswärtigen Arbeitsstelle Bedienstete mehrerer Dienststellen beschäftigt, so haben die betroffenen Dienststellenleiterinnen

und Dienststellenleiter (§ 2 Abs. 3) 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 Bediensteten und die zuständigen Personalvertretungsorgane über die Gefahren zu informieren.

Die Verpflichtung zur Zusammenarbeit bei der Durchführung der Sicherheits- und Gesundheitsschutzbestimmungen und zur Koordination von Tätigkeiten auf dem Gebiet der Gefahrenverhütung besteht auch gegenüber Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die keine Bediensteten sind (betriebsfremde Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer).

(2) Werden in einer Arbeitsstätte betriebsfremde Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt, so sind die für den betreffenden Bereich dieser Arbeitsstätte zuständigen Dienststellenleiterinnen und Dienststellenleiter verpflichtet,

1. erforderlichenfalls für die Information der betriebsfremden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über die in der Arbeitsstätte bestehenden Gefahren und für eine entsprechende Unterweisung zu sorgen,
2. deren Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern im erforderlichen Ausmaß Zugang zu den Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten zu gewähren,
3. die für die betriebsfremden Arbeitnehmerinnen und 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) Werden auf einer Baustelle gleichzeitig oder aufeinanderfolgend Bedienstete mehrerer Dienststellen beschäftigt, so haben die betroffenen Dienststellenleiterinnen und Dienststellenleiter durch eine entsprechende Koordination der Arbeiten dafür zu sorgen, daß Gefahren für Sicherheit oder Gesundheit der auf der Baustelle beschäftigten Bediensteten vermieden werden. Dies gilt, wenn auf einer Baustelle Bedienstete einer oder mehreren Dienststellen beschäftigt sind, sinngemäß auch in bezug auf betriebsfremde Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber.

(4) Sind für eine solche Baustelle Personen mit Koordinationsaufgaben auf dem Gebiet des Arbeitnehmerschutzes beauftragt, so haben die betroffenen Dienststellenleiterinnen und Dienststellenleiter bei der Umsetzung der Grundsätze der Gefahrenverhütung die fachlichen Anordnungen und Hinweise dieser Personen zu berücksichtigen. Soweit dies zur Vermeidung von Gefahren für Sicherheit oder Gesundheit der Bediensteten und der betriebsfremden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erforderlich ist, ist bei der Koordination, der Information und der Durchführung der Sicherheits- und Gesundheitsschutzbestimmungen auch auf jene auf einer Baustelle tätigen Personen Bedacht zu nehmen, die keine Bediensteten oder betriebsfremde Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind.

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

(6) Abs. 1 bis 5 gelten nicht bei einer Abordnung oder Überlassung im Sinn des § 9.

**Abordnung von Bediensteten,
Beschäftigung von überlassenen
Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmern**

§ 9. (1) Bei der Abordnung von Bediensteten der Gemeinde Wien aus einer Dienststelle zur Dienstleistung an Dritte (§ 17 der Dienstordnung 1994, LGBL. für Wien Nr. 56, bzw. § 14 der Vertragsbedienstetenordnung 1995, LGBL. für Wien Nr. 50) gilt folgendes:

1. Die Gemeinde Wien ist verpflichtet, die Bediensteten vor der Abordnung über die Gefahren, denen sie auf dem zu besetzenden Arbeitsplatz ausgesetzt sein können, über die für den Arbeitsplatz oder die Tätigkeit erforderliche Eignung oder die erforderlichen Fachkenntnisse sowie über die allfällige Notwendigkeit von Eignungs- und Folgeuntersuchungen zu informieren.
2. Eine Abordnung zu Tätigkeiten, für die Eignungs- und Folgeuntersuchungen vorgeschrieben sind, darf nur erfolgen, wenn diese Untersuchungen durchgeführt wurden und keine Feststellung der gesundheitlichen Nichteignung erfolgt ist. Die

Pflichten nach § 49 Abs. 4 bis 7 sind von der Gemeinde Wien zu erfüllen, die Beschäftigteninnen und Beschäftigten haben ihr zu diesem Zweck die erforderlichen Informationen und Unterlagen zur Verfügung zu stellen.

(2) Bei der Überlassung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern an die Gemeinde Wien gilt folgendes:

1. Werden der Gemeinde Wien von Dritten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zur Verfügung gestellt (überlassen), um für die Gemeinde Wien unter ihrer Kontrolle in Dienststellen (Dienststellenteilen) zu arbeiten, so gilt sie auf die Dauer deren Beschäftigung als Dienstgeberin im Sinn dieses Gesetzes. Sie ist dabei verpflichtet, vor der Überlassung
 - a) die Überlasserinnen und Überlasser über die für die Tätigkeit erforderliche Eignung und die erforderlichen Fachkenntnisse sowie über die besonderen Merkmale des zu besetzenden Arbeitsplatzes zu informieren,
 - b) sie über die für den zu besetzenden Arbeitsplatz oder die vorgesehene Tätigkeit erforderliche gesundheitliche Eignung zu informieren,
 - c) ihnen im erforderlichen Ausmaß Zugang zu den Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten zu gewähren.
2. Werden der Gemeinde Wien Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für Tätigkeiten überlassen, für die Eignungs- und Folgeuntersuchungen vorgeschrieben sind, so hat sie sich davon zu überzeugen, daß die Untersuchungen durchgeführt wurden und keine Feststellung der gesundheitlichen Nichteignung erfolgt ist.

Information über Gefahren und deren Verhütung

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

(2) Die Information muß vor Aufnahme der Tätigkeit erfolgen. Sie ist zu wiederholen, wenn dies auf Grund sich ändernder betrieblicher Gegebenheiten erforderlich ist, weiters bei Änderung der maßgebenden Bedienstetenschutzvorschriften und bei neuen Erkenntnissen auf dem Gebiet der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes.

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

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

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

(6) Die Information der einzelnen Bediensteten gemäß Abs. 1, 2, 4 und 5 kann entfallen, wenn Sicherheitsvertrauenspersonen oder die zuständigen Personalvertretungsorgane entsprechend informiert wurden und eine Information dieser Personen (Organe) zur wirksamen Gefahrenverhütung ausreicht. Dabei sind Inhalt und Zweck der Information sowie die bestehenden Gefahren und dienstlichen Gegebenheiten zu berücksichtigen. Durch Verordnung der Landesregierung kann unter Bedachtnahme auf diese Grundsätze für bestimmte Bereiche die Pflicht zur Information jeder oder jedes einzelnen Bediensteten unabhängig davon, ob Sicherheitsvertrauenspersonen oder Personalvertretungsorgane bestehen, vorgesehen werden.

Anhörung und Beteiligung

§ 11. (1) Die Dienstgeberin ist verpflichtet, die Bediensteten in allen Fragen betreffend die Sicherheit und die Gesundheit am Arbeitsplatz anzuhören.

(2) Werden auf einer Baustelle gleichzeitig oder aufeinanderfolgend Bedienstete mehrerer Dienststellen beschäftigt, so hat bei der Anhörung und Beteiligung eine angemessene Abstimmung zwischen den betroffenen Dienststellenleiterinnen und Dienststellenleitern

(§ 2 Abs. 3) zu erfolgen, wenn dies angesichts des Ausmaßes des Risikos und des Umfanges der Baustelle erforderlich erscheint. Dies gilt sinngemäß auch in bezug auf betriebsfremde Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber.

Unterweisung

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

(2) Die Unterweisung muß in regelmäßigen Abständen, mindestens aber einmal jährlich, erfolgen, wenn dies unter Beachtnahme auf die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Bediensteten erforderlich ist. 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 Dienst- oder Arbeitsunfällen oder Ereignissen, die beinahe zu einem solchen Unfall geführt hätten, sofern dies zur Verhütung weiterer Unfälle nützlich erscheint.

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

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

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

Pflichten der Bediensteten

§ 13. (1) Bedienstete haben die zum Schutz des Lebens, der Gesundheit und der Sittlichkeit nach diesem Gesetz, den dazu erlassenen Verordnungen sowie behördlichen Vorschriften gebotenen Schutzmaßnahmen anzuwenden, und zwar gemäß ihrer Unterweisung und den Anweisungen der Dienstgeberin. Sie haben sich so zu verhalten, daß eine Gefährdung soweit als möglich vermieden wird.

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

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

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

(5) Bedienstete haben jeden Dienst- und Arbeitsunfall, jedes Ereignis, das beinahe zu einem solchen Unfall geführt hätte und das auf Sicherheitsmängel im Sinn dieses Gesetzes schließen läßt, und jede von ihnen festgestellte ernste und unmittelbare Gefahr für Sicherheit oder Gesundheit sowie jeden an den Schutzsystemen festgestellten Defekt unverzüglich den zuständigen Vorgesetzten oder den sonst dafür zuständigen Personen zu melden.

(6) Wenn sie bei unmittelbarer erheblicher Gefahr die zuständigen Vorgesetzten oder die sonst zuständigen Personen nicht erreichen können, sind Bedienstete verpflichtet, nach Maßgabe der

Festlegungen in den Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten, ihrer Information und Unterweisung sowie der zur Verfügung stehenden technischen Mittel selbst die ihnen zumutbaren unbedingt notwendigen Maßnahmen zu treffen, um die anderen Bedienstete zu warnen und Nachteile für Leben oder Gesundheit abzuwenden.

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

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

Aufzeichnungen und Berichte über Dienst- und Arbeitsunfälle

- § 14. (1) Die Dienstgeberin hat Aufzeichnungen zu führen
1. über alle tödlichen Dienst- und Arbeitsunfälle,
 2. über alle Dienst- und Arbeitsunfälle, die eine Verletzung eines Bediensteten mit einem Arbeitsausfall von mehr als drei Kalendertagen zur Folge haben, und
 3. über alle Ereignisse, die beinahe zu einem Dienst- oder Arbeitsunfall geführt hätten und die gemäß § 13 Abs. 5 gemeldet wurden.

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

(3) Die Dienstgeberin hat der oder dem unabhängigen Bedienstetenschutzbeauftragten auf deren oder dessen Verlangen über bestimmte Dienst- und Arbeitsunfälle Bericht zu erstatten.

Instandhaltung, Reinigung, Prüfung

- § 15. (1) Die Dienstgeberin 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 instand gehalten und gereinigt werden.

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

2. Abschnitt

Arbeitsstätten und Baustellen

Allgemeine Bestimmungen über Arbeitsstätten und Baustellen

§ 16. (1) Die Dienstgeberin ist verpflichtet, Arbeitsstätten entsprechend den Vorschriften dieses Gesetzes sowie den dazu erlassenen Verordnungen und entsprechend den für sie geltenden behördlichen Vorschriften einzurichten und zu betreiben.

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

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

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

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

Gegenstände zu berücksichtigen sind.

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

(7) Abs. 1 bis 6 gelten auch für Baustellen, die von der Gemeinde Wien eingerichtet und betrieben werden.

Arbeitsstätten in Gebäuden

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

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

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

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

(5) Arbeitsstätten in Gebäuden (§ 2 Abs. 4 Z 1) müssen nach Möglichkeit barrierefrei zugänglich und gestaltet sein. Ausgänge, Verkehrswege, Türen und Tore sowie sanitäre Einrichtungen, die von behinderten Bediensteten benützt werden, sowie neu zu errichtende Arbeitsstätten in Gebäuden müssen jedenfalls barrierefrei zugänglich und gestaltet sein. Barrierefreiheit ist auch bei Zu- und Umbauten, die mehr als 10 % der Fläche ausmachen, herzustellen. Arbeitsplätze (§ 2 Abs. 7), an denen behinderte Dienstnehmer beschäftigt sind, sind deren Behinderungen entsprechend zu adaptieren.

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

Arbeitsräume

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

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

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

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

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

(6) Arbeitsräume müssen erforderlichenfalls während der Arbeitszeit unter Berücksichtigung der Arbeitsvorgänge entsprechend künstlich beleuchtet sein.

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

Sonstige Betriebsräume

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

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

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

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

Arbeitsstätten im Freien und Baustellen

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

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

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

(4) Für Gebäude auf Baustellen, in denen Arbeitsplätze eingerichtet sind, gilt § 17 Abs. 1 bis 5. Für Räume auf Baustellen, in denen ständige Arbeitsplätze eingerichtet sind, wie Büros und Werkstätten, gilt § 18 Abs. 1 bis 6 und Abs. 7 erster und zweiter Satz. Für Räume auf Baustellen, in denen zwar keine ständigen Arbeitsplätze eingerichtet sind, in denen aber vorübergehend Arbeiten verrichtet werden, gilt § 19.

(5) Abs. 1 bis 3 gelten auch für Baustellen, die von der Gemeinde Wien eingerichtet und betrieben werden.

Brandschutz und Explosionsschutz

§ 21. (1) Die Dienstgeberin muß geeignete Vorkehrungen treffen, um das Entstehen eines Brandes und im Falle eines Brandes eine Gefährdung des Lebens und der Gesundheit der Bediensteten zu vermeiden.

(2) Die Dienstgeberin muß geeignete Maßnahmen treffen, die zur Brandbekämpfung und Evakuierung der Bediensteten erforderlich sind.

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

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

(5) Wenn es wegen der besonderen Verhältnisse für einen wirksamen Schutz der Bediensteten erforderlich ist, hat der Magistrat als Behörde die Aufstellung einer besonders ausgebildeten und entsprechend ausgerüsteten Brandschutzgruppe vorzuschreiben, sofern nicht ohnehin eine Betriebsfeuerwehr eingerichtet ist.

(6) Die Dienstgeberin muß geeignete Vorkehrungen treffen, um Explosionen zu verhindern und die Folgen einer Explosion zu begrenzen.

(7) Arbeitsstätten müssen erforderlichenfalls mit Blitzschutzanlagen versehen sein.

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

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

Erste Hilfe

§ 22. (1) Die Dienstgeberin muß geeignete Vorkehrungen treffen, damit Bediensteten bei Verletzungen oder plötzlichen Erkrankungen Erste Hilfe geleistet werden kann. Dabei 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. Nähere Bestimmungen sind durch Verordnung der Landesregierung zu treffen.

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

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

(4) Bei Vorkehrungen und Maßnahmen gemäß Abs. 1 bis 3 sind die Art der Arbeitsvorgänge und Arbeitsverfahren, die Art und Menge der vorhandenen Arbeitsstoffe, die vorhandenen Einrichtungen und Arbeitsmittel, das Unfallrisiko, die Lage, Abmessungen und Nutzung der Arbeitsstätte sowie die Anzahl der in der Arbeitsstätte beschäftigten Bediensteten zu berücksichtigen.

(5) Für Baustellen, die von der Gemeinde Wien eingerichtet und betrieben werden, gelten Abs. 1, 2 und 4 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 einer solchen Baustelle und der Anzahl der auf dieser Baustelle beschäftigten Bediensteten notwendig ist. Für diese Sanitätseinrichtungen gilt Abs. 3 zweiter und dritter Satz.

Sanitäre Vorkehrungen in Arbeitsstätten

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

(2) Sind nach Abs. 1 Waschräume (Duschräume) einzurichten, so hat eine Trennung nach Geschlecht zu erfolgen, wenn jedem Geschlecht mindestens fünf Bedienstete angehören. Sind gemeinsame Waschräume (Duschräume) für männliche und weibliche Bedienstete eingerichtet, ist eine nach Geschlecht getrennte Benutzung sicherzustellen. Sind gemeinsame Waschgelegenheiten eingerichtet, ist eine nach Geschlecht getrennte Benutzung sicherzustellen, wenn dies aus sittlichen Gründen erforderlich ist.

(3) Den Bediensteten sind in der Nähe der Arbeitsplätze, der Aufenthaltsräume, der Umkleideräume und der Waschgelegenheiten oder Waschräume (Duschräume) in ausreichender Anzahl geeignete Toiletten zur Verfügung zu stellen. In Vorräumen von Toiletten muß eine Waschgelegenheit vorhanden sein, sofern sich nicht in unmittelbarer Nähe der Toiletten eine Waschgelegenheit befindet. Werden in einer Arbeitsstätte regelmäßig mindestens fünf weibliche und mindestens fünf männliche Bedienstete beschäftigt, so hat bei den Toiletten eine Trennung nach Geschlecht zu erfolgen.

(4) Jeder oder jedem Bediensteten ist ein versperrbarer Kleiderkasten oder eine sonstige geeignete versperrbare Einrichtung zur Aufbewahrung der Privatkleidung und Dienstbekleidung sowie sonstiger Gegenstände, die üblicherweise zur Arbeitsstätte mitgenommen werden, zur Verfügung zu stellen, wenn die Einrichtung von Umkleideräumen erforderlich ist oder wenn der Bedienstete dies verlangt. Sind keine versperrbaren Kleiderkästen oder sonstige geeignete versperrbare Einrichtungen zur Verfügung zu stellen, muß für jeden Bediensteten jedenfalls eine Kleiderablage vorhanden sein. Erforderlichenfalls ist dafür vorzusorgen, daß die Straßenkleidung von der Arbeits- und Schutzkleidung getrennt verwahrt werden kann.

(5) Den Bediensteten sind geeignete Umkleideräume zur Ver-

fügung zu stellen, wenn die Art der Dienstverrichtung das Tragen besonderer Arbeits- oder Schutzkleidung erfordert und es den Bediensteten aus hygienischen, gesundheitlichen oder sittlichen Gründen nicht zuzumuten ist, sich in einem anderen Raum umzu- kleiden.

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

(7) Waschräume (Duschräume) müssen in der Nähe der Arbeits- plätze gelegen sein, soweit nicht gesonderte Waschgelegenheiten in der Nähe der Arbeitsplätze zur Verfügung stehen. Waschräume (Duschräume) und Umkleideräume müssen untereinander leicht er- reichbar sein.

(8) Waschräume (Duschräume), Toiletten und Umkleideräume müssen entsprechend ihrer Zweckbestimmung und der Anzahl der Bediensteten bemessen und ausgestattet sein, den hygienischen Anforderungen entsprechen, eine angemessene Raumtemperatur auf- weisen sowie ausreichend be- und entlüftet, belichtet oder be- leuchtet sein.

(9) Der Verpflichtung zur Einrichtung von Waschräumen (Duschräumen), Toiletten und Umkleideräumen kann auch in der Weise entsprochen werden, daß die Dienstgeberin zusammen mit Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern anderer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gemeinsam für die Bediensteten und anderen Arbeit- nehmerinnen und Arbeitnehmer Waschräume (Duschräume), Toiletten und Umkleideräume zur Verfügung stellt. In diesem Fall müssen die für Bedienstete bestimmten Waschräume (Duschräume), Toiletten und Umkleideräume hinsichtlich ihrer Lage, ihrer Anzahl, ihrer Be- messung und ihrer Ausstattung den Anforderungen nach Abs. 1 bis 8 unter Zugrundelegung der Gesamtzahl aller Bediensteten und son- stigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entsprechen.

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

Sozialeinrichtungen in Arbeitsstätten

§ 24. (1) Den Bediensteten sind für den Aufenthalt während all- fälliger Arbeitspausen geeignete Aufenthaltsräume zur Verfügung zu stellen, wenn

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

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

(3) Für jene Bediensteten, in deren 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 leicht erreichbar sein.

(5) Aufenthaltsräume und Bereitschaftsräume müssen entsprechend ihrer Zweckbestimmung und der Anzahl der Bediensteten bemessen und ausgestattet sein, den hygienischen Anforderungen entsprechen, angemessene raumklimatische Verhältnisse aufweisen, ausreichend be- und entlüftet, belichtet oder beleuchtet und gegen Lärm, Erschütterungen und sonstige gesundheitsgefährdende Einwirkungen geschützt sein.

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

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

(8) Abs. 7 gilt nicht für Werks- und Dienstwohnungen.

(9) Die Zurverfügungstellung von Aufenthaltsräumen kann entfallen, wenn die Bediensteten in Büroräumen oder vergleichbaren Arbeitsräumen beschäftigt sind und gleichwertige Voraussetzungen für eine Erholung während allfälliger Pausen gegeben sind.

Sanitäre Vorkehrungen und Sozialeinrichtungen auf Baustellen

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

(2) Den Bediensteten müssen auf Baustellen, die von der Gemeinde Wien eingerichtet und betrieben werden, im gebotenen Umfang entsprechende Waschgelegenheiten oder Waschräume (Duschräume), Toiletten, Aufenthaltsräume, Kleiderkästen oder sonstige geeignete Einrichtungen, Umkleidemöglichkeiten und Unterkünfte zur Verfügung stehen, soweit dies unter Berücksichtigung der Lage der Baustelle, der örtlichen Gegebenheiten, der Art und Dauer der Tätigkeiten und der Anzahl der Bediensteten erforderlich ist.

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

Nichtraucherschutz

§ 26. (1) Der Dienstgeber hat dafür zu sorgen, daß Nichtraucherinnen und Nichtraucher vor den Einwirkungen von Tabakrauch am Arbeitsplatz geschützt sind, soweit dies nach der Art der Dienst-

stelle (des Dienststellenteils) und der dienstlichen Tätigkeit möglich ist.

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

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

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

Sonstige Einrichtungen

§ 27. (1) Einrichtungen auf Schwimmkörpern, schwimmenden Anlagen und Geräten im Sinne des § 2 des Schifffahrtsgesetzes 1990, BGBl. Nr. 87/1989, die zur Nutzung für Arbeitsplätze vorgesehen sind, und den Arbeitsstätten im Sinne des § 2 Abs. 4 vergleichbar sind, sind den §§ 16 bis 20 entsprechend zu gestalten und zu betreiben, soweit dies nach der Art und Zweckbestimmung dieser Einrichtungen möglich und zum Schutz der Bediensteten erforderlich ist. In diesen Einrichtungen sind die erforderlichen Vorkehrungen zum Brandschutz und Explosionsschutz, für die Erste Hilfe sowie für das rasche und sichere Verlassen dieser Einrichtungen im Notfall zu treffen und die erforderlichen Mittel bereitzustellen. Dabei sind die Art, Größe und Zweckbestimmung der Einrichtung, die Ausstattung, die Art und Menge der vorhandenen Arbeitsstoffe oder der transportierten Güter und Stoffe, die Arbeitsmittel sowie die größtmögliche Anzahl der anwesenden Personen zu berücksichtigen.

(2) In Einrichtungen gemäß Abs. 1, falls dies nicht möglich ist, in deren Nähe oder an sonstigen geeigneten Plätzen, sind den Bediensteten geeignete Waschgelegenheiten oder Waschräume (Duschräume), Toiletten, Kleiderkästen und Umkleieräume sowie für den Aufenthalt während der Arbeitspausen, der Bereitschaftszeiten und gegebenenfalls auch der Ruhezeiten Sozialeinrichtungen zur Verfügung zu stellen. Auf diese Einrichtungen sind §§ 23 und 24 sinngemäß mit der Maßgabe anzuwenden, daß die Anzahl der Bediensteten, die Art und Dauer der Arbeitsvorgänge, die Arbeits-

bedingungen sowie Art und Zweckbestimmung der Einrichtung zu berücksichtigen sind. Den Bediensteten ist Trinkwasser oder ein anderes gesundheitlich einwandfreies, alkoholfreies Getränk zur Verfügung zu stellen.

(3) In Einrichtungen gemäß Abs. 1 ist für den Schutz der Nichtraucherinnen und Nichtraucher vor den Einwirkungen von Tabakrauch zu sorgen.

(4) Für die Einrichtungen nach Abs. 1 gelten die Bestimmungen des § 17 Abs. 5 sinngemäß, soweit die Art und Zweckbestimmung der Einrichtung dem nicht entgegenstehen.

3. Abschnitt

Arbeitsmittel

Allgemeine Bestimmungen über Arbeitsmittel

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

(2) Die Dienstgeberin hat dafür zu sorgen, daß Arbeitsmittel entsprechend den Bestimmungen dieses Abschnittes und den dazu erlassenen Verordnungen beschaffen sind, aufgestellt, erhalten und benutzt werden.

(3) Die Dienstgeberin darf nur solche Arbeitsmittel zur Verfügung stellen, die

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

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

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

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

Aufstellung von Arbeitsmitteln

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

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

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

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

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

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

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

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

Benutzung von Arbeitsmitteln

§ 30. (1) Die Dienstgeberin hat dafür zu sorgen, daß bei der Benutzung von Arbeitsmitteln folgende Grundsätze eingehalten werden:

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

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

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

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

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

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

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

Gefährliche Arbeitsmittel

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

(2) Die Dienstgeberin hat geeignete Maßnahmen zu treffen, damit

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

Prüfung von Arbeitsmitteln

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Wartung von Arbeitsmitteln

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

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

4. Abschnitt

Arbeitsstoffe

Gefährliche Arbeitsstoffe

§ 34. (1) Gefährliche Arbeitsstoffe sind explosionsgefährliche, brandgefährliche und gesundheitsgefährdende Arbeitsstoffe sowie biologische Arbeitsstoffe, sofern nicht die Ermittlung und Beur-

teilung gemäß § 35 ergeben hat, daß es sich um einen biologischen Arbeitsstoff der Gruppe 1 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, sensibilisierende, krebserzeugende, fortpflanzungsgefährdende oder erbgutverändernde oder
2. fibrogene, radioaktive, infektiöse oder biologisch inerte Eigenschaften aufweisen.

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

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

(5) Für die in Abs. 2 und Abs. 3 Z 1 genannten Eigenschaften sowie für die Eigenschaft "explosionsgefährlich" gelten die entsprechenden Begriffsbestimmungen des Chemikaliengesetzes 1996 - ChemG 1996, BGBl.Nr. 53/1997.

(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. "infektiös", wenn sie mit Krankheitserregern behaftet sind, die beim Menschen Krankheiten hervorrufen können;
4. "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.

Ermittlung und Beurteilung von Arbeitsstoffen

§ 35. (1) Die Dienstgeberin muß sich im Rahmen der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren hinsichtlich aller Arbeitsstoffe vergewissern, ob es sich um gefährliche Arbeitsstoffe handelt.

(2) Die Dienstgeberin muß die Eigenschaften der Arbeitsstoffe ermitteln und gefährliche Arbeitsstoffe nach ihren Eigenschaften gemäß § 34 einstufen.

(3) Die Dienstgeberin muß die Gefahren beurteilen, die mit dem Vorhandensein der Arbeitsstoffe verbunden sein könnten. Sie muß dazu insbesondere die Angaben der Hersteller oder Importeure, praktische Erfahrungen, Prüfergebnisse und wissenschaftliche Erkenntnisse heranziehen. Im Zweifel muß sie Auskünfte der Herstellerinnen und Hersteller oder Importeurinnen und Importeure einholen.

(4) Werden Arbeitsstoffe von der Dienstgeberin erworben, gilt für die Ermittlung und Einstufung gemäß Abs. 2 folgendes:

1. Sofern ein erworbener Arbeitsstoff nach den Bestimmungen des Chemikaliengesetzes 1996 oder des Pflanzenschutzmittelgesetzes, BGBl.Nr. 476/1990, gekennzeichnet ist, kann die Dienstgeberin, wenn sie über keine anderen Erkenntnisse verfügt, davon ausgehen, daß die Angaben dieser Kennzeichnung hinsichtlich der im Chemikaliengesetz bzw. im Pflanzenschutzmittelgesetz angeführten gefährlichen Eigenschaften zutreffend und vollständig sind.

2. Sofern ein erworbener Arbeitsstoff nicht nach den Bestimmungen des Chemikaliengesetzes 1996 oder des Pflanzenschutzmittelgesetzes gekennzeichnet ist, kann die Dienstgeberin, wenn sie über keine anderen Erkenntnisse verfügt, davon ausgehen, daß der Arbeitsstoff der Kennzeichnungspflicht nach den Bestimmungen des Chemikaliengesetzes 1996 und des Pflanzenschutzmittelgesetzes nicht unterliegt.

(5) Die Dienstgeberin muß in regelmäßigen Zeitabständen Art, Ausmaß und Dauer der Einwirkung von gesundheitsgefährdenden Arbeitsstoffen und von biologischen Arbeitsstoffen im Sinne des § 34 Abs. 1 auf die Bediensteten ermitteln, wobei gegebenenfalls die Gesamtwirkung von mehreren gefährlichen Arbeitsstoffen sowie sonstige risikoerhöhende Bedingungen am Arbeitsplatz zu berücksichtigen sind. Diese Ermittlung ist zusätzlich auch bei Änderung der Bedingungen und bei Auftreten von Gesundheitsbeschwerden, die arbeitsbedingt sein können, vorzunehmen.

(6) Die Dienstgeberin muß in regelmäßigen Zeitabständen ermitteln, ob explosionsgefährliche oder brandgefährliche Arbeitsstoffe in einer für die Sicherheit der Bediensteten gefährlichen Konzentration vorliegen, wobei gegebenenfalls die Gesamtwirkung von mehreren gefährlichen Arbeitsstoffen sowie sonstige risikoerhöhende Bedingungen am Arbeitsplatz zu berücksichtigen sind. Diese Ermittlung ist zusätzlich auch bei Änderung der Bedingungen vorzunehmen.

Ersatz und Verbot von gefährlichen Arbeitsstoffen

§ 36. (1) Krebserzeugende, fortpflanzungsgefährdende und erbgutverändernde sowie 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) Abs. 1 und 2 gelten auch für die in Abs. 1 und 2 nicht genannten gefährlichen Arbeitsstoffe, sofern der damit verbundene Aufwand vertretbar ist.

(4) Im Zweifelsfall entscheidet der Magistrat als Behörde von Amts wegen oder auf Antrag der oder des unabhängigen Bedienstetenschutzbeauftragten oder der Dienstgeberin, ob die Verwendung eines bestimmten Arbeitsstoffes oder die Anwendung eines bestimmten Arbeitsverfahrens nach Abs. 1 oder 2 zulässig ist, wobei der jeweilige Stand der Technik und die jeweils aktuellen wissenschaftlichen Erkenntnisse zu berücksichtigen sind.

(5) Die beabsichtigte Verwendung von krebserzeugenden, fortpflanzungsgefährdenden oder erbgutverändernden Arbeitsstoffen ist dem Magistrat als Behörde von der zuständigen Dienststellenleiterin oder vom zuständigen Dienststellenleiter schriftlich zu melden.

(6) Die erstmalige Verwendung biologischer Arbeitsstoffe der Gruppe 2, 3 oder 4 ist dem Magistrat als Behörde von der zuständigen Dienststellenleiterin oder vom zuständigen Dienststellenleiter mindestens 30 Tage vor dem beabsichtigten Beginn der Arbeiten schriftlich zu melden. Die Verwendung bedarf der ausdrücklichen Zustimmung des Magistrats. Wenn an den Arbeitsprozessen oder Arbeitsverfahren wesentliche Änderungen vorgenommen werden, die für die Sicherheit oder Gesundheit am Arbeitsplatz von Bedeutung sind und auf Grund deren die Meldung überholt ist, hat eine neue Meldung zu erfolgen.

(7) In den Meldungen gemäß Abs. 5 und 6 ist darzulegen, aus welchen Gründen ein in Abs. 1 angeführter Arbeitsstoff verwendet wird und, allenfalls unter Vorlage von Unterlagen über die Ergebnisse ihrer Untersuchungen, zu begründen, warum ein Ersatz im Sinne des Abs. 1 oder 2 nicht möglich ist. Wird diese Begründung nicht erbracht, hat der Magistrat als Behörde die Verwendung des gefährlichen Arbeitsstoffes zu untersagen bzw. die Zustimmung zur Verwendung im Sinn des Abs. 6 zu verweigern.

Maßnahmen zur Gefahrenverhütung

§ 37. (1) Krebserzeugende, fortpflanzungsgefährdende und erbgutverändernde Arbeitsstoffe sowie 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, hat die Dienstgeberin 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 Maßnahme 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, hat die Dienstgeberin dafür zu sorgen, daß erforderlichenfalls entsprechende persönliche Schutzausrüstungen verwendet werden.

(3) Bei bestimmten Tätigkeiten wie zB Wartungs- oder Reinigungsarbeiten, bei denen die Möglichkeit einer beträchtlichen

Erhöhung der Exposition der Bediensteten oder eine Überschreitung eines Grenzwertes im Sinne des § 39 Abs. 1 oder 2 vorherzusehen ist, muß die Dienstgeberin

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 muß die Dienstgeberin die dem jeweiligen Gesundheitsrisiko entsprechenden Sicherheitsvorkehrungen treffen. Erforderlichenfalls sind den Bediensteten wirksame Impfstoffe zur Verfügung zu stellen.

Kennzeichnung, Verpackung und Lagerung

§ 38. (1) Soweit die Art des Arbeitsstoffes oder die Art des Arbeitsvorganges dem nicht entgegenstehen, muß die Dienstgeberin dafür 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) Die Dienstgeberin muß dafür sorgen, daß gefährliche Arbeitsstoffe entsprechend ihren Eigenschaften mit Angaben über die möglichen Gefahren, die mit ihrer Einwirkung verbunden sind, sowie über notwendige Sicherheitsmaßnahmen gut sichtbar gekennzeichnet sind, soweit die Art des Arbeitsstoffes oder die Art des Arbeitsvorganges dem nicht entgegenstehen. Diese Kennzeichnung ist nach Möglichkeit auf der Verpackung anzubringen, ansonsten in Form eines Beipacktextes beizugeben.

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

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

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

Grenzwerte

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

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

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

(4) Steht ein Arbeitsstoff, für den ein TRK-Wert festgelegt ist, in Verwendung, muß die Dienstgeberin 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 die Dienstgeberin Maßnahmen festlegen, die im Falle von Grenzwertüberschreitungen infolge von Zwischenfällen zu treffen sind.

(6) Bei Grenzwertüberschreitungen auf Grund von Zwischenfällen muß die Dienstgeberin 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 die Dienstgeberin dafür sorgen, daß die Konzentration dieses Arbeitsstoffes als Gas, Dampf oder Schwebstoff in der Luft am Arbeitsplatz stets so gering wie möglich ist.

(8) Die in Abs. 1 und 2 genannten Grenzwerte sind durch Verordnung der Landesregierung festzulegen.

Messungen

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

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

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

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

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

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

(7) Ergibt eine Messung gemäß Abs. 1 die Überschreitung eines Grenzwertes, hat die Dienstgeberin 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 die Dienstgeberin unverzüglich die Ursachen festzustellen und Abhilfemaßnahmen zu treffen.

Verzeichnis der Bediensteten

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

(2) Dieses Verzeichnis muß für jede betroffene Bedienstete und 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,
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 bei Vertragsbediensteten dem zuständigen Träger der Unfallversicherung, bei Beamtinnen und Beamten der für die Handhabung des Unfallfürsorgegesetzes 1967 - UFG 1967, LGBl. für Wien Nr. 8/1969, zuständigen Dienststelle zu übermitteln. Die Verzeichnisse sind dort mindestens 40 Jahre aufzubewahren.

(4) Die Dienstgeberin muß unbeschadet der §§ 10 und 11 jedem Bediensteten zu den ihn persönlich betreffenden Angaben des Verzeichnisses Zugang gewähren und ihm auf Verlangen Kopien davon aushändigen.

5. Abschnitt

Gesundheitsüberwachung

Eignungs- und Folgeuntersuchungen

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

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

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

(3) Soweit Tätigkeiten nicht in einer Durchführungsverordnung zu Abs. 1 angeführt sind, kann der Magistrat als Behörde im Einzelfall mit Bescheid Eignungs- und Folgeuntersuchungen unter Festlegung der Art, des Umfanges und bei Folgeuntersuchungen auch des Zeitabstandes der Untersuchungen anordnen, wenn,

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

(4) Bescheide gemäß Abs. 3 sind auf Antrag der Dienstgeberin oder von Amts wegen aufzuheben, wenn die Voraussetzungen für die Anordnung nicht mehr vorliegen.

Untersuchungen bei Lärmeinwirkung

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

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

Sonstige besondere Untersuchungen

§ 44. (1) Wenn im Hinblick auf die spezifische mit einer Tätigkeit verbundene Gesundheitsgefährdung nach arbeitsmedizinischen Erkenntnissen oder nach dem jeweiligen Stand der Technik besondere ärztliche Untersuchungen geboten erscheinen, muß die Dienstgeberin 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 besonderen arbeitsmedizinischen Untersuchung unterziehen können.

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

1. besonderen physikalischen Einwirkungen ausgesetzt sind oder
2. den Einwirkungen gefährlicher Arbeitsstoffe ausgesetzt sind oder
3. besonders belastenden Arbeitsbedingungen ausgesetzt sind oder
4. bei deren Ausübung durch gesundheitlich nicht geeignete Bedienstete eine besondere Gefahr für diese selbst oder für andere Personen entstehen kann.

(3) Gelangt dem Magistrat als Behörde zur Kenntnis, daß bei einem Bediensteten eine Erkrankung aufgetreten ist, die auf eine Tätigkeit im Sinn des Abs. 2 zurückzuführen sein könnte, so kann er die Anwendung des Abs. 1 auch hinsichtlich anderer Bediensteten anordnen, die mit derartigen Tätigkeiten beschäftigt werden.

Durchführung und Beurteilung von Eignungs- und Folgeuntersuchungen

§ 45. (1) Die untersuchenden Ärztinnen und Ärzte haben bei Durchführung von Eignungs- und Folgeuntersuchungen nach folgenden Grundsätzen vorzugehen:

1. Die Untersuchungen sind möglichst nach einheitlichen Richtlinien durchzuführen und zu beurteilen.
2. Die Ergebnisse der Untersuchungen sind in einem Befund festzuhalten.
3. Der Befund ist der oder dem Bediensteten auf Verlangen zu übermitteln und zu erläutern.
4. Es hat eine Beurteilung zu erfolgen ("geeignet", "nicht geeignet").
5. 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.
6. Die Beurteilung samt Befund ist unverzüglich dem Magistrat als Behörde zu übermitteln.

(2) Der Magistrat als Behörde hat - allenfalls unter Beiziehung ärztlicher Amtssachverständiger - den Befund und die Beurteilung unter Bedachtnahme auf die gegebenen Arbeitsbedingungen zu überprüfen und über die gesundheitliche Eignung sowie über eine allfällige Verkürzung des Zeitabstandes bis zur Folgeuntersuchung mit Bescheid zu entscheiden. Im Verfahren hat auch die oder der betroffene Bedienstete Parteistellung. Tatsachen, die der ärztlichen Verschwiegenheit unterliegen, dürfen der Dienstgeberin und der oder dem unabhängigen Bedienstetenschutzbeauftragten nur mit Zustimmung der oder des Bediensteten zur Kenntnis gebracht werden.

(3) Ein Bescheid über die gesundheitliche Eignung kann entfallen, wenn die Beurteilung auf "geeignet" lautet, auch die Überprüfung ergibt, daß die oder der Bedienstete für die betref-

fende Tätigkeit geeignet ist, und nach schriftlicher Mitteilung dieser Beurteilung an die Parteien keine von ihnen einen Antrag auf Erlassung eines Bescheides stellt.

(4) Bei bescheidmäßiger Feststellung der gesundheitlichen Nichteignung darf die oder der Bedienstete mit den im Bescheid angeführten Tätigkeiten nicht mehr beschäftigt werden. Bei Wiedererlangung der gesundheitlichen Eignung ist auf Antrag oder von Amts wegen das Beschäftigungsverbot aufzuheben.

(5) Einer Berufung gegen Bescheide über die gesundheitliche Eignung und über die Verkürzung des Zeitabstandes bis zu einer Folgeuntersuchung kommt keine aufschiebende Wirkung zu.

Durchführung von sonstigen besonderen Untersuchungen

§ 46. Die untersuchenden Ärztinnen und Ärzte haben bei der Durchführung von wiederkehrenden Untersuchungen der Hörfähigkeit und bei sonstigen besonderen Untersuchungen wie folgt vorzugehen:

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

Ermächtigung der Ärztinnen und Ärzte

§ 47. (1) Eignungs- und Folgeuntersuchungen sind von hiezu ermächtigten Ärztinnen und Ärzten durchzuführen und zu beurteilen.

(2) Ermächtigte Ärztinnen und Ärzte im Sinn des Abs. 1 sind solche, die in der von der Bundesministerin oder vom Bundesminister für Arbeit, Gesundheit und Soziales gemäß § 56 Abs. 7 des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes - ASchG, BGBl. Nr. 450/1994, zu erstellenden Liste eingetragen sind.

Kosten der Untersuchungen

§ 48. Die Kosten von Eignungs- und Folgeuntersuchungen, von Untersuchungen bei Lärmeinwirkung und von besonderen Untersuchungen sind von der Gemeinde Wien zu tragen, soweit sie nicht, insbesondere bei Untersuchungen im Zusammenhang mit Tätigkeiten, die eine Berufskrankheit verursachen können, auf Kosten eines Versicherungsträgers erfolgen.

Pflichten der Dienstgeberin

§ 49. (1) Die Dienstgeberin muß den untersuchenden Ärztinnen und Ärzten Zugang zu den Arbeitsplätzen der zu untersuchenden Bediensteten sowie zu allen für die Durchführung oder Beurteilung notwendigen Informationen, wie zum Beispiel zu Meßergebnissen, gewähren.

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

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

(4) Die Dienstgeberin muß über jede Bedienstete und jeden Bediensteten, für die oder für den Eignungs- oder Folgeuntersuchungen erforderlich sind, Aufzeichnungen führen, die folgendes zu enthalten haben:

1. Name, 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 der untersuchenden Ärztin oder des untersuchenden Arztes,
6. Datum jeder Untersuchung.

(5) Den Aufzeichnungen sind alle Beurteilungen der untersuchenden Ärztinnen und Ärzte über die gesundheitliche Eignung sowie allfällige Entscheidungen des Magistrats anzuschließen.

(6) Die Unterlagen gemäß Abs. 4 und 5 sind aufzubewahren, bis die oder der Bedienstete aus dem Aktivstand ausscheidet. Sodann sind sie bei Vertragsbediensteten dem zuständigen Träger der Unfallversicherung, bei Beamtinnen und Beamten der für die Handhabung des Unfallfürsorgegesetzes 1967 zuständigen Dienststelle zu übermitteln. Die Unterlagen sind dort mindestens 40 Jahre aufzubewahren.

(7) Die Dienstgeberin muß unbeschadet der §§ 10 und 11 jeder oder jedem Bediensteten zu den ihr oder ihn persönlich betreffenden Aufzeichnungen und Unterlagen Zugang gewähren und ihr oder ihm auf Verlangen Kopien davon aushändigen.

6. Abschnitt

Arbeitsvorgänge und Arbeitsplätze

Allgemeine Bestimmungen über Arbeitsvorgänge

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

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

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

Arbeitsplätze

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

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

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

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

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

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

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

Fachkenntnisse und besondere Aufsicht

§ 52. (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 verfügen und
3. über die erforderliche Berufserfahrung verfügen.

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

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

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

(5) Wenn es mit Rücksicht auf die mit der Arbeit verbundenen Gefahren oder die spezifischen Arbeitsbedingungen erforderlich ist, dürfen Arbeiten nur unter Aufsicht einer geeigneten Person durchgeführt werden. Taucherarbeiten, Arbeiten in Druckluft, 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.

(6) Abs. 5 gilt nicht für Tätigkeiten, für die die Regelungen des Berggesetzes 1975, BGBl.Nr. 259, über verantwortliche Personen anzuwenden sind.

(7) Abs. 2 bis 5 gelten auch für Dienststellenleiterinnen und Dienststellenleiter (§ 2 Abs. 3), soweit dies zur Vermeidung einer Gefahr für die Sicherheit oder die Gesundheit der Bediensteten erforderlich ist.

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

Nachweis der Fachkenntnisse

§ 53. Der Nachweis der Fachkenntnisse gemäß § 52 ist durch ein Zeugnis einer hiefür in Betracht kommenden Unterrichtsanstalt oder durch ein Zeugnis einer anderen Einrichtung zu erbringen, die hiezu von der Bundesministerin oder vom Bundesminister für Arbeit, Gesundheit und Soziales ermächtigt wurde (§ 63 ASchG).

Handhabung von Lasten

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

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

(3) Läßt es sich nicht vermeiden, daß Bedienstete Lasten manuell handhaben müssen, so hat die Dienstgeberin im Rahmen der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren insbesondere die Merkmale der Last, den erforderlichen körperlichen Kraftaufwand, die Merkmale der Arbeitsumgebung und die Erfordernisse der Aufgabe zu berücksichtigen. Die Dienstgeberin hat dafür zu sorgen, daß es bei den Bediensteten nicht zu einer Gefährdung des Bewegungs- und Stützapparates kommt oder daß solche Gefährdungen gering gehalten werden, indem sie unter Berücksichtigung der Merkmale der Arbeitsumgebung und der Erfordernisse der Aufgabe geeignete Maßnahmen trifft.

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

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

Lärm

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

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

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

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

1. Die Bediensteten sind über die möglichen Gefahren der Lärmeinwirkung und die zur Verringerung dieser Gefahren getroffenen Maßnahmen zu informieren und zu unterweisen.
2. Den Bediensteten sind geeignete Gehörschutzmittel zur Verfügung zu stellen.
3. Die Bediensteten haben die Gehörschutzmittel zu benutzen.
4. Die Lärmbereiche sind zu kennzeichnen und abzugrenzen. Der Zugang zu diesen Bereichen ist zu beschränken.

5. Die Gründe für die Lärmeinwirkung sind zu ermitteln. Es ist ein Programm technischer Maßnahmen und Maßnahmen der Arbeitsgestaltung zur Herabsetzung der Lärmeinwirkung festzulegen und durchzuführen.
6. Es ist ein Verzeichnis jener Bediensteten zu führen, die der Lärmeinwirkung ausgesetzt sind. Dieses Verzeichnis ist stets auf dem aktuellen Stand zu halten und jedenfalls bis zum Ende der Exposition aufzubewahren. Nach Ende der Exposition ist es bei Vertragsbediensteten dem zuständigen Träger der Unfallversicherung, bei Beamtinnen und Beamten der für die Handhabung des Unfallfürsorgesetzes 1967 zuständigen Dienststelle zu übermitteln. Die Dienstgeberin muß jeder oder jedem Bediensteten zu den ihr oder ihn persönlich betreffenden Angaben des Verzeichnisses Zugang gewähren.

Sonstige Einwirkungen und Belastungen

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

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

(3) Lassen sich gesundheitsgefährdende Erschütterungen oder sonstige besondere Belastungen nicht durch andere Maßnahmen vermeiden oder auf ein vertretbares Ausmaß verringern, so sind zur Verringerung der Belastungen oder zum Ausgleich geeignete organisatorische Maßnahmen zu treffen, wie eine Beschränkung der Beschäftigungsdauer, Arbeitsunterbrechungen oder die Einhaltung von Erholzeiten. Dies gilt für Druckluft- und Taucherarbeiten, für Arbeiten, die mit besonderen physischen Belastungen verbunden sind sowie für Arbeiten unter vergleichbaren Belastungen, wie besonders belastenden klimatischen Bedingungen, zB Arbeiten in Kühlräumen.

Bildschirmarbeitsplätze

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

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

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

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

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

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

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

Besondere Maßnahmen bei Bildschirmarbeit

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

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

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

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

1. Die Dienstgeberin hat die Tätigkeit so zu organisieren, daß die tägliche Arbeit an Bildschirmgeräten regelmäßig durch Pausen oder durch andere Tätigkeiten unterbrochen wird, die die Belastung durch Bildschirmarbeit verringern.
2. Die Bediensteten haben das Recht auf eine Untersuchung der Augen und des Sehvermögens, und zwar vor Aufnahme der Tätigkeit, sowie anschließend in regelmäßigen Abständen und weiters bei Auftreten von Sehbeschwerden, die auf die Bildschirmarbeit zurückgeführt werden können.
3. Die Bediensteten haben das Recht auf eine augenärztliche Untersuchung, wenn sich dies auf Grund der Ergebnisse der Untersuchung nach Z 2 als erforderlich erweist.

4. Den Bediensteten sind spezielle Sehhilfen zur Verfügung zu stellen, wenn die Ergebnisse der Untersuchungen nach Z 2 und 3 ergeben, daß diese notwendig sind.

(4) Maßnahmen nach Abs. 3 Z 2 bis 4 dürfen zu keiner finanziellen Mehrbelastung der Bediensteten führen.

(5) Auf tragbare Datenverarbeitungsgeräte, die nicht regelmäßig am Arbeitsplatz eingesetzt werden, ist Abs. 2 nicht anzuwenden.

(6) Auf die in § 57 Abs. 5 angeführten Einrichtungen bzw. Geräte ist Abs. 2 nur anzuwenden, soweit die Art oder Zweckbestimmung der Einrichtung oder die Art der Arbeitsvorgänge dem nicht entgegenstehen.

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

Persönliche Schutzausrüstung

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

(2) Persönliche Schutzausrüstungen sind von der Gemeinde Wien auf ihre Kosten zur Verfügung zu stellen, wenn Gefahren nicht durch kollektive technische Schutzmaßnahmen oder durch arbeitsorganisatorische Maßnahmen vermieden oder ausreichend begrenzt werden können.

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

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

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

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

Auswahl der persönlichen Schutzausrüstung

§ 60. (1) Die Dienstgeberin darf nur solche persönliche Schutzausrüstungen zur Verfügung stellen, die

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

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

(3) Werden von der Dienstgeberin persönliche Schutzausrüstungen erworben, die nach den für diese geltenden Rechtsvorschriften gekennzeichnet sind, kann die Dienstgeberin, wenn sie über keine anderen Erkenntnisse verfügt, davon ausgehen, daß diese persönlichen Schutzausrüstungen hinsichtlich Konstruktion, Bau und weiterer Schutzmaßnahmen den für sie im Zeitpunkt des Inverkehrbringens geltenden Rechtsvorschriften über Sicherheits- und Gesundheitsanforderungen entsprechen.

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

(5) Vor der Auswahl der persönlichen Schutzausrüstung muß die Dienstgeberin eine Bewertung der von ihr vorgesehenen persönlichen Schutzausrüstung vornehmen, um festzustellen, ob

sie den in Abs. 1, 2 und 4 genannten Anforderungen entspricht.

Die Bewertung hat zu umfassen:

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

(6) Die Bewertung ist bei Änderung der für die Bewertung maßgeblichen Kriterien zu wiederholen. Die Dienstgeberin hat diese Bewertung sowie die Grundlagen für diese Bewertung der oder dem unabhängigen Bedienstetenschutzbeauftragten auf Verlangen zur Verfügung zu stellen.

Dienstbekleidung

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

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

7. Abschnitt

Sicherheitsvertrauenspersonen

Bestellung

§ 62. (1) Die Dienstgeberin hat Sicherheitsvertrauenspersonen in angemessener Zahl zu bestellen.

(2) Grundlage für die Ermittlung der Mindestanzahl der Sicherheitsvertrauenspersonen ist die Zahl der unter den Geltungsbereich des Wiener Bedienstetenschutzgesetzes 1998 fallenden Bediensteten in einer Dienststelle im Sinn des § 4 Abs. 4 des Wiener Personal-

vertretungsgesetzes (W-PVG), LGBI. für Wien Nr. 49/1985. Teilzeitbeschäftigte Bedienstete sind bei der Berechnung der Zahl der Bediensteten entsprechend dem Umfang ihrer Beschäftigung anteilmäßig zu berücksichtigen. Dabei bestimmt sich die Mindestanzahl der Sicherheitsvertrauenspersonen wie folgt:

Bedienstetenzahl		! Mindestanzahl der Sicher-	
von !	bis	! heitsvertrauenspersonen	!
11 !	50	!	1
51 !	100	!	2
101 !	300	!	3
301 !	500	!	4
501 !	700	!	5
701 !	900	!	6
901 !	1400	!	7

Für je weitere 800 Bedienstete ist jeweils eine zusätzliche Sicherheitsvertrauensperson zu bestellen. Bruchteile von 800 werden für voll gerechnet.

(3) Die Sicherheitsvertrauenspersonen sind jeweils aus dem Kreis der Bediensteten jener Dienststelle im Sinn des Abs. 2 zu bestellen, auf die sich ihre Tätigkeit erstrecken soll. Vor der Bestellung ist ein Vorschlag des zuständigen Organs der Personalvertretung (§ 39 Abs. 9 W-PVG) einzuholen.

(4) Sind für eine Dienststelle im Sinn des Abs. 2 mehr als eine Sicherheitsvertrauensperson zu bestellen, so kann die Dienstgeberin nach Anhörung des zuständigen Organs der Personalvertretung deren Wirkungsbereich unter Bedachtnahme auf die organisatorischen, räumlichen und dienstlichen Gegebenheiten aufteilen. Ebenso kann die Dienstgeberin im Einvernehmen mit den zuständigen Organen der Personalvertretung Teile von Dienststellen im Sinn des Abs. 2 dem Wirkungsbereich der Sicherheitsvertrauensperson einer anderen Dienststelle im Sinn des Abs. 2 zuordnen, wenn dies aus besonderen organisatorischen, räumlichen oder dienstlichen Gründen zweckmäßig ist.

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

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

(7) Die oder der unabhängige Bedienstetenschutzbeauftragte und die im Wirkungsbereich der Sicherheitsvertrauenspersonen beschäftigten Bediensteten sind über die Bestellung der Sicherheitsvertrauenspersonen, deren Namen, Wirkungsbereich, Dienstort, Funktionsbeginn und Funktionsende zu informieren. Die Information der Bediensteten kann durch Aushang an einer für die Bediensteten leicht zugänglichen Stelle erfolgen.

Rechte und Pflichten der Sicherheitsvertrauenspersonen

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

1. die Bediensteten zu informieren, zu beraten und zu unterstützen,
2. die Personalvertretung zu informieren, zu beraten und zu unterstützen und mit ihr zusammenzuarbeiten,
3. in Abstimmung mit der Personalvertretung die Interessen der Bediensteten gegenüber der Dienstgeberin zu vertreten,
4. die Dienstgeberin bei der Durchführung des Bedienstetenschutzes zu beraten,
5. auf das Vorhandensein der entsprechenden Einrichtungen und Vorkehrungen zu achten und die Dienstgeberin über bestehende Mängel zu informieren,
6. auf die Anwendung der gebotenen Schutzmaßnahmen zu achten,
7. mit anderen Sicherheitsvertrauenspersonen, die für die gleiche Arbeitsstätte (die gleichen Arbeitsstätten) oder Teile davon zuständig sind, den Sicherheitsfachkräften und den Arbeitsmedizinern zusammenzuarbeiten.

(2) Die Sicherheitsvertrauenspersonen sind berechtigt, in allen Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Dienstgeberin die notwendigen Maßnahmen zu verlangen, Vorschläge

für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu erstatten und die Beseitigung von Mängeln zu verlangen.

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

(4) Die Dienstgeberin ist verpflichtet,

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

(5) Den Sicherheitsvertrauenspersonen ist unter Fortzahlung ihres Dienst Einkommens die zur Erfüllung ihrer Obliegenheiten notwendige freie Zeit zu gewähren. Sie sind angemessen zu unterweisen. Erforderlichenfalls sind ihnen die für die Ausübung ihrer Tätigkeit notwendigen Mittel und Behelfe zur Verfügung zu stellen. Sie dürfen wegen der Ausübung ihrer in diesem Gesetz geregelten Aufgaben nicht benachteiligt werden.

(6) (Verfassungsbestimmung) Die Sicherheitsvertrauenspersonen sind bei Ausübung ihrer in diesem Gesetz geregelten Aufgaben an keine Weisungen gebunden.

(7) Die Bestellung von Sicherheitsvertrauenspersonen berührt nicht die Verantwortlichkeit der Dienstgeberin für die Einhaltung der Bedienstetenschutzvorschriften.

8. Abschnitt

Präventivdienste

Arbeitsmedizinische Betreuung

§ 64. (1) Es ist eine arbeitsmedizinische Betreuung vorzusehen, die die Aufgabe hat, die Dienstgeberin und die Bediensteten, insbesondere die Sicherheitsvertrauenspersonen, Personalvertreterinnen und Personalvertreter auf dem Gebiet des Gesundheitsschutzes, der auf die Arbeitsbedingungen bezogenen Gesundheitsförderung und der menschengerechten Arbeitsgestaltung zu beraten sowie die Dienstgeberin bei der Erfüllung ihrer Pflichten auf diesen Gebieten zu unterstützen. Die Betreuung kann unter Bedachtnahme auf § 79 Abs. 2 ASchG durch Arbeitsmedizinerinnen und Arbeitsmediziner, die in einem Dienstverhältnis zur Gemeinde Wien stehen (gemeindeeigene Arbeitsmedizinerinnen und Arbeitsmediziner), durch Inanspruchnahme externer Arbeitsmedizinerinnen und Arbeitsmediziner oder durch Inanspruchnahme arbeitsmedizinischer Zentren (§ 80 ASchG) erfolgen. Die Bestimmungen des Ärztegesetzes 1984, BGBl.Nr. 373, bleiben unberührt.

(2) Die Mindesteinsatzzeit der arbeitsmedizinischen Betreuung bestimmt sich nach der Gesamtzahl der Bediensteten aller Dienststellen (§ 2 Abs. 1). Teilzeitbeschäftigte Bedienstete sind bei der Berechnung der Gesamtzahl der Bediensteten entsprechend dem Umfang ihrer Beschäftigung anteilmäßig zu berücksichtigen.

1. Die Mindesteinsatzzeit beträgt je Bediensteten, für den keine abweichende Regelung gemäß Z 2 oder 3 gilt, 0,6 Stunden pro Kalenderjahr.
2. Die Landesregierung kann durch Verordnung für Dienststellen (Dienststellenteile), in denen überwiegend Tätigkeiten ausgeübt werden, die mit besonders geringen Gesundheitsgefahren verbunden sind, abweichend von Z 1 ein geringeres Stundenausmaß je Bediensteten festsetzen.
3. Die Landesregierung kann durch Verordnung für Dienststellen (Dienststellenteile), in denen überwiegend Tätigkeiten ausgeübt werden, die mit besonderen Gesundheitsgefahren verbunden sind, abweichend von Z 1 ein höheres Stundenausmaß je Bediensteten festsetzen.

Bei der Aufteilung der sich aus diesem Absatz ergebenden gesamten Mindesteinsatzzeit ist Z 2 und 3 entsprechend zu berücksichtigen.

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

1. die Beratung und Unterstützung der Dienstgeberin in den Angelegenheiten gemäß Abs. 6,
2. die Beratung und Unterstützung der Bediensteten, insbesondere der Sicherheitsvertrauenspersonen, Personalvertreterinnen und Personalvertreter sowie der Sicherheitsfachkräfte in Angelegenheiten des Gesundheitsschutzes, der auf die Arbeitsbedingungen bezogenen Gesundheitsförderung und der menschengerechten Arbeitsgestaltung,
3. die Besichtigung der Arbeitsstätten, Baustellen und auswärtigen Arbeitsstellen sowie die Teilnahme an Begehungen,
4. die Mitwirkung an der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren und bei der Festlegung von Maßnahmen (§ 4), bei deren Überprüfung und Anpassung sowie bei der Anpassung der Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente,
5. die Ermittlung und Untersuchung der Ursachen von arbeitsbedingten Erkrankungen und Gesundheitsgefahren sowie die Auswertung dieser Ermittlungen und Untersuchungen,
6. die arbeitsmedizinische Untersuchung von Bediensteten,
7. die Durchführung von Schutzimpfungen, die mit der Tätigkeit der Bediensteten im Zusammenhang stehen,
8. die Weiterbildung bis zum Höchstausmaß von 15 % der Mindesteinsatzzeit pro Kalenderjahr,
9. die Dokumentation der Tätigkeit und der Ergebnisse von Untersuchungen sowie die Erstellung von Berichten und Programmen auf dem Gebiet des Gesundheitsschutzes und der Gesundheitsförderung und
10. die Koordination der Tätigkeit der mit der arbeitsmedizinischen Betreuung befaßten Personen (Einrichtungen).

(4) Die Dienstgeberin hat der oder dem unabhängigen Bedienstetenschutzbeauftragten Namen und Einsatzzeit der mit der arbeitsmedizinischen Betreuung befaßten Personen (Einrichtungen) mitzuteilen. Diese haben Aufzeichnungen über die geleistete Einsatzzeit und die nach diesem Gesetz durchgeführten Tätigkeiten zu führen und der Dienstgeberin sowie der oder dem unabhängigen Bedienstetenschutzbeauftragten auf Verlangen Einsicht in diese Unterlagen zu gewähren. Die mit der arbeitsmedizinischen Betreuung befaßten Personen (Einrichtungen) sind verpflichtet, der Dienstgeberin auf Verlangen über ihre Tätigkeit zu berichten. Bei nicht gemeindeeigenen Arbeitsmedizinerinnen und Arbeitsmedizinern (Einrichtungen) hat die Dienstgeberin dafür zu sorgen, daß entsprechende Vereinbarungen zur Erfüllung der diesen obliegenden Pflichten getroffen werden.

(5) Die Dienstgeberin hat auf Verlangen den mit der arbeitsmedizinischen Betreuung befaßten Personen (Einrichtungen) alle zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen Informationen und Unterlagen zur Verfügung zu stellen, insbesondere betreffend die Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente, Aufzeichnungen und Berichte über Dienst- und Arbeitsunfälle, die Ergebnisse von Messungen betreffend gefährliche Arbeitsstoffe und Lärm sowie von sonstigen für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz maßgebenden Messungen und Untersuchungen.

(6) Die Dienstgeberin hat erforderlichenfalls oder auf Verlangen des zuständigen Organs der Personalvertretung die mit der arbeitsmedizinischen Betreuung befaßten Personen (Einrichtungen) sowie allenfalls weitere geeignete Personen hinzuzuziehen:

1. in Fragen der Erhaltung und Förderung der Gesundheit am Arbeitsplatz,
2. bei der Planung von Arbeitsstätten,
3. bei der erstmaligen Beschaffung oder bei der Änderung von Arbeitsmitteln,
4. bei der Einführung oder Änderung von Arbeitsverfahren und der Einführung von Arbeitsstoffen,
5. bei der Erprobung und Auswahl von persönlichen Schutzausrüstungen,
6. in arbeitsphysiologischen, arbeitspsychologischen und sonstigen ergonomischen sowie arbeitshygienischen Fragen, insbesondere des Arbeitsrhythmus, der Dienstzeit- und Pausenregelung, der Gestaltung der Arbeitsplätze und des Arbeitsablaufes,
7. bei der Organisation der Ersten Hilfe,
8. in Fragen des Arbeitsplatzwechsels sowie der Eingliederung und Wiedereingliederung Behinderter in den Arbeitsprozeß,
9. bei der Ermittlung und Beurteilung von Gefahren,
10. bei der Festlegung von Maßnahmen zur Gefahrenverhütung und
11. bei der Organisation der Unterweisung und bei der Erstellung von Dienstanweisungen in Angelegenheiten des Bedienstetenschutzes.

(7) Stellen die mit der arbeitsmedizinischen Betreuung befaßten Personen (Einrichtungen) bei Erfüllung ihrer Aufgaben Mißstände auf dem Gebiet der Sicherheit oder des Gesundheitsschutzes fest, so ist dies der Dienstgeberin und der oder dem unabhängigen Bedienstetenschutzbeauftragten mitzuteilen. Bedeuten die festgestellten Mißstände eine ernste und unmittelbare Gefahr

für die Sicherheit oder Gesundheit der Bediensteten, so hat diese Mitteilung unverzüglich zu erfolgen und sind auch die allfällig betroffenen Bediensteten zu informieren. Abs. 4 letzter Satz sowie § 78 Abs. 4 sind anzuwenden.

(8) Gemeindeeigene Arbeitsmedizinerinnen und Arbeitsmediziner dürfen wegen Ausübung dieser Tätigkeit nicht benachteiligt werden.

(9) Gemeindeeigenen, erforderlichenfalls auch externen Arbeitsmedizinerinnen und Arbeitsmedizinern sind die zur Ausübung ihrer Tätigkeit notwendigen personellen und sachlichen Erfordernisse bereitzustellen.

Betreuung durch Sicherheitsfachkräfte

§ 65. (1) Es ist eine Betreuung durch Sicherheitsfachkräfte vorzusehen, die die Aufgabe hat, die Dienstgeberin und die Bediensteten, insbesondere die Sicherheitsvertrauenspersonen und die Personalvertreterinnen und Personalvertreter, auf dem Gebiet der Arbeitssicherheit und der menschengerechten Arbeitsgestaltung zu beraten sowie die Dienstgeberin bei der Erfüllung ihrer Pflichten auf diesen Gebieten zu unterstützen. Die Betreuung kann unter Bedachtnahme auf § 73 Abs. 2 ASchG und § 74 ASchG durch Sicherheitsfachkräfte, die in einem Dienstverhältnis zur Gemeinde Wien stehen (gemeindeeigene Sicherheitsfachkräfte), durch Inanspruchnahme externer Sicherheitsfachkräfte oder durch Inanspruchnahme sicherheitstechnischer Zentren (§ 75 ASchG) erfolgen.

(2) Die Mindesteinsatzzeit der Sicherheitsfachkräfte bestimmt sich nach der Gesamtzahl der Bediensteten aller Dienststellen (§ 2 Abs. 1). Teilzeitbeschäftigte Bedienstete sind bei der Berechnung der Gesamtzahl der Bediensteten entsprechend dem Umfang ihrer Beschäftigung anteilmäßig zu berücksichtigen.

1. Die Mindesteinsatzzeit beträgt je Bediensteten, für den keine abweichende Regelung gemäß Z 2 oder 3 gilt, 0,7 Stunden pro Kalenderjahr.
2. Die Landesregierung kann durch Verordnung für Dienststellen (Dienststellenteile), in denen überwiegend Tätigkeiten ausgeübt werden, die mit besonders geringen Unfallgefahren verbunden sind, abweichend von Z 1 ein geringeres Stundenausmaß je Bediensteten festsetzen.
3. Die Landesregierung kann durch Verordnung für Dienststellen (Dienststellenteile), in denen überwiegend Tätigkeiten ausgeübt werden, die mit besonderen Unfallgefahren verbunden

sind, abweichend von Z 1 ein höheres Stundenausmaß je Bediensteten festsetzen.

Bei der Aufteilung der sich aus diesem Absatz ergebenden gesamten Mindesteinsatzzeit ist Z 2 und 3 entsprechend zu berücksichtigen.

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

1. die Beratung und Unterstützung der Dienstgeberin in Angelegenheiten gemäß Abs. 6,
2. die Beratung der Bediensteten, insbesondere der Sicherheitsvertrauenspersonen, Personalvertreterinnen und Personalvertreter sowie der Arbeitsmedizinerinnen und Arbeitsmediziner in Angelegenheiten der Arbeitssicherheit und der menschengerechten Arbeitsgestaltung,
3. die Besichtigung der Arbeitsstätten, Baustellen und auswärtigen Arbeitsstellen sowie die Teilnahme an Begehungen,
4. die Mitwirkung an der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren und bei der Festlegung von Maßnahmen (§ 4), bei deren Überprüfung und Anpassung sowie bei der Anpassung der Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente,
5. die Ermittlung und Untersuchung der Ursachen von Dienst- und Arbeitsunfällen und arbeitsbedingten Erkrankungen sowie die Auswertung dieser Ermittlungen und Untersuchungen,
6. die Weiterbildung bis zum Höchstaussatz von 15 % der Mindesteinsatzzeit pro Kalenderjahr,
7. die Dokumentation der Tätigkeit und der Ergebnisse von Untersuchungen sowie die Erstellung von Berichten und Programmen auf dem Gebiet der Arbeitssicherheit und der Arbeitsgestaltung und
8. die Koordination der Tätigkeit der mit der sicherheitstechnischen Betreuung befaßten Personen (Einrichtungen).

(4) Die Dienstgeberin hat der oder dem unabhängigen Bedienstetenschutzbeauftragten Namen und Einsatzzeit der mit der sicherheitstechnischen Betreuung befaßten Personen (Einrichtungen) mitzuteilen. Diese haben Aufzeichnungen über die geleistete Einsatzzeit und die nach diesem Gesetz durchgeführten Tätigkeiten zu führen und der Dienstgeberin sowie der oder dem unabhängigen Bedienstetenschutzbeauftragten auf Verlangen Einsicht in diese Unterlagen zu gewähren. Die mit der sicherheitstechnischen Betreuung befaßten Personen (Einrichtungen) sind verpflichtet, der Dienstgeberin auf Verlangen über ihre Tätigkeit zu berichten. Bei nicht gemeindeeigenen Sicherheitsfachkräften (Einrichtungen)

sind, abweichend von Z 1 ein höheres Stundenausmaß je Bediensteten festsetzen.

Bei der Aufteilung der sich aus diesem Absatz ergebenden gesamten Mindesteinsatzzeit ist Z 2 und 3 entsprechend zu berücksichtigen.

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

1. die Beratung und Unterstützung der Dienstgeberin in Angelegenheiten gemäß Abs. 6,
2. die Beratung der Bediensteten, insbesondere der Sicherheitsvertrauenspersonen, Personalvertreterinnen und Personalvertreter sowie der Arbeitsmedizinerinnen und Arbeitsmediziner in Angelegenheiten der Arbeitssicherheit und der menschengerechten Arbeitsgestaltung,
3. die Besichtigung der Arbeitsstätten, Baustellen und auswärtigen Arbeitsstellen sowie die Teilnahme an Begehungen,
4. die Mitwirkung an der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren und bei der Festlegung von Maßnahmen (§ 4), bei deren Überprüfung und Anpassung sowie bei der Anpassung der Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente,
5. die Ermittlung und Untersuchung der Ursachen von Dienst- und Arbeitsunfällen und arbeitsbedingten Erkrankungen sowie die Auswertung dieser Ermittlungen und Untersuchungen,
6. die Weiterbildung bis zum Höchstaussatz von 15 % der Mindesteinsatzzeit pro Kalenderjahr,
7. die Dokumentation der Tätigkeit und der Ergebnisse von Untersuchungen sowie die Erstellung von Berichten und Programmen auf dem Gebiet der Arbeitssicherheit und der Arbeitsgestaltung und
8. die Koordination der Tätigkeit der mit der sicherheitstechnischen Betreuung befaßten Personen (Einrichtungen).

(4) Die Dienstgeberin hat der oder dem unabhängigen Bedienstetenschutzbeauftragten Namen und Einsatzzeit der mit der sicherheitstechnischen Betreuung befaßten Personen (Einrichtungen) mitzuteilen. Diese haben Aufzeichnungen über die geleistete Einsatzzeit und die nach diesem Gesetz durchgeführten Tätigkeiten zu führen und der Dienstgeberin sowie der oder dem unabhängigen Bedienstetenschutzbeauftragten auf Verlangen Einsicht in diese Unterlagen zu gewähren. Die mit der sicherheitstechnischen Betreuung befaßten Personen (Einrichtungen) sind verpflichtet, der Dienstgeberin auf Verlangen über ihre Tätigkeit zu berichten. Bei nicht gemeindeeigenen Sicherheitsfachkräften (Einrichtungen)

hat die Dienstgeberin dafür zu sorgen, daß entsprechende Vereinbarungen zur Erfüllung der diesen obliegenden Pflichten getroffen werden.

(5) Die Dienstgeberin hat auf Verlangen den mit der sicherheitstechnischen Betreuung befaßten Personen (Einrichtungen) alle zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen Informationen und Unterlagen zur Verfügung zu stellen, insbesondere betreffend die Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente, Aufzeichnungen und Berichte über Dienst- und Arbeitsunfälle, die Ergebnisse von Messungen betreffend gefährliche Arbeitsstoffe und Lärm sowie von sonstigen für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz maßgeblichen Messungen und Untersuchungen.

(6) Die Dienstgeberin hat erforderlichenfalls oder auf Verlangen des zuständigen Organs der Personalvertretung die mit der sicherheitstechnischen Betreuung befaßten Personen (Einrichtungen) sowie allenfalls weitere geeignete Personen hinzuzuziehen:

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

(7) Stellen die mit der sicherheitstechnischen Betreuung befaßten Personen (Einrichtungen) bei Erfüllung ihrer Aufgaben Mißstände auf dem Gebiet der Sicherheit oder des Gesundheitsschutzes fest, so ist dies der Dienstgeberin und der oder dem unabhängigen Bedienstetenschutzbeauftragten mitzuteilen. Bedeuten die festgestellten Mißstände eine ernste und unmittelbare Gefahr

für die Sicherheit oder Gesundheit der Bediensteten, so hat diese Mitteilung unverzüglich zu erfolgen und sind auch die allfällig betroffenen Bediensteten zu informieren. Abs. 4 letzter Satz sowie § 78 Abs. 4 sind anzuwenden.

(8) Gemeindeeigene Sicherheitsfachkräfte dürfen wegen Ausübung ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt werden.

(9) Gemeindeeigenen, erforderlichenfalls auch externen Sicherheitsfachkräften sind die zur Ausübung ihrer Tätigkeit notwendigen personellen und sachlichen Erfordernisse bereitzustellen.

9. Abschnitt

Besondere Aufgaben des Magistrats

§ 66. (1) Dem Magistrat kommt neben der Besorgung der ihm in diesem Gesetz ausdrücklich übertragenen Aufgaben - insbesondere der Vollziehung behördlicher Angelegenheiten - die Verpflichtung zu, durch geeignete organisatorische und sonstige Maßnahmen darauf hinzuwirken, daß im Sinn eines möglichst zweckmäßigen und effektiven Bedienstetenschutzes

1. die Tätigkeiten der Präventivdienste koordiniert werden,
2. die allfälligen Tätigkeiten von Brandschutzbeauftragten, von für die Evakuierung zuständigen Personen sowie von sonstigen in bestimmten Bedienstetenschutzangelegenheiten aufgrund anderer gesetzlichen Bestimmungen zuständigen Personen (zB Strahlenschutzbeauftragte) koordiniert werden,
3. die zuständigen Fachdienststellen die einzelnen Dienststellen, insbesondere die Dienststellenleiterinnen und Dienststellenleiter (§ 2 Abs. 3), in Bedienstetenschutzangelegenheiten unterstützen und beraten,
4. unter Bedachtnahme auf Feststellungen und Vorschläge der oder des unabhängigen Bedienstetenschutzbeauftragten, der Arbeitsmedizinerinnen und Arbeitsmediziner, Sicherheitsfachkräfte und Sicherheitsvertrauenspersonen eine Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes erreicht wird,
5. die gegenseitige Information und der Erfahrungsaustausch aller für den Bedienstetenschutz verantwortlichen Personen und Einrichtungen gewährleistet ist,
6. das Interesse der Bediensteten an Fragen des Bedienstetenschutzes gefördert wird und

7. in Bedienstetenschutzangelegenheiten mit der Personalvertretung zusammengearbeitet wird.

(2) In behördlichen Verfahren nach diesem Gesetz haben, soweit nicht ausdrücklich anderes bestimmt ist, die Dienstgeberin und die oder der unabhängige Bedienstetenschutzbeauftragte Par-teistellung.

10. Abschnitt

Kontrolle

Die oder der unabhängige Bedienstetenschutzbeauftragte

§ 67. (1) Zur Kontrolle der Einhaltung dieses Gesetzes und der dazu ergangenen Verordnungen sowie zur Besorgung der ihr oder ihm in diesem Gesetz ausdrücklich übertragenen Aufgaben ist eine Bedienstete oder ein Bediensteter zur oder zum unabhängigen Bedienstetenschutzbeauftragten zu bestellen.

(2) Die Bestellung erfolgt durch den Stadtsenat auf Vorschlag der amtsführenden Stadträtin oder des amtsführenden Stadtrates für Personalangelegenheiten, die oder der vorher den Zentralschutz der Personalvertretung der Bediensteten der Gemeinde Wien zu hören hat, für die Dauer von fünf Jahren. Die Bestellung bedarf der Zustimmung der oder des zu bestellenden Bediensteten. Wiederbestellungen sind zulässig.

(3) Der Magistrat hat für die Bereitstellung der personellen und sachlichen Erfordernisse der oder des unabhängigen Bedienstetenschutzbeauftragten zu sorgen.

(4) Die oder der unabhängige Bedienstetenschutzbeauftragte hat für den Fall ihrer oder seiner Verhinderung für die Zeit ihrer oder seiner Funktion oder im Rahmen dieser Zeit im Einzelfall eine Person aus dem Kreis der ihr oder ihm zugeteilten Bediensteten schriftlich zu bestimmen, die sie oder ihn vertritt. Für die Dauer der Vertretung kommen dieser alle sich aus diesem Gesetz ergebenden Rechte und Pflichten der oder des unabhängigen Bedienstetenschutzbeauftragten zu.

(5) Die oder der unabhängige Bedienstetenschutzbeauftragte kann aus Gründen der Zweckmäßigkeit mit von ihr oder ihm zu bestimmenden, in ihren oder seinen Wirkungsbereich fallenden einzelnen, genau zu umschreibenden Angelegenheiten für die Zeit ihrer oder seiner Funktion oder im Rahmen dieser Zeit im Einzelfall jeweils eine Person aus dem Kreis der ihr oder ihm

zugeteilten Bediensteten schriftlich betrauen. Im Rahmen der übertragenen Berechtigung vertritt diese die oder den unabhängigen Bedienstetenschutzbeauftragten und handelt in ihrem oder seinem Namen.

Weisungsfreiheit

§ 68. (Verfassungsbestimmung) Die oder der unabhängige Bedienstetenschutzbeauftragte ist in Ausübung ihrer oder seiner Funktion an keine Weisungen gebunden. Die der oder dem unabhängigen Bedienstetenschutzbeauftragten zugeteilten Bediensteten sind nur an deren oder dessen Weisungen gebunden.

Verschwiegenheitspflicht

§ 69. (1) Die oder der unabhängige Bedienstetenschutzbeauftragte ist, soweit gesetzlich nicht anderes bestimmt ist, zur Verschwiegenheit über alle ihr oder ihm ausschließlich aus ihrer oder seiner Funktion bekanntgewordenen Tatsachen verpflichtet, deren Geheimhaltung im Interesse der Aufrechterhaltung der öffentlichen Ruhe, Ordnung und Sicherheit, der umfassenden Landesverteidigung, der auswärtigen Beziehungen, im wirtschaftlichen Interesse einer Körperschaft des öffentlichen Rechts, zur Vorbereitung einer Entscheidung oder im überwiegenden Interesse der Parteien geboten ist.

(2) Die oder der unabhängige Bedienstetenschutzbeauftragte ist außerdem zur Verschwiegenheit über alle ihr oder ihm von einzelnen Bediensteten gemachten Mitteilungen verpflichtet, die der Sache nach oder auf Wunsch der oder des Bediensteten vertraulich zu behandeln sind.

(3) Die Verpflichtung zur Verschwiegenheit nach Abs. 1 und 2 besteht auch nach Beendigung der Funktion als unabhängige Bedienstetenschutzbeauftragte oder unabhängiger Bedienstetenschutzbeauftragter fort.

Rechte und Pflichten

§ 70. (1) Die oder der unabhängige Bedienstetenschutzbeauftragte hat in Ausübung ihres oder seines Kontrollrechtes Beschwerden, Anzeigen oder Anregungen einzelner Bediensteter zu Fragen des Bedienstetenschutzes entgegenzunehmen, jeden sonst ihr oder ihm

zu Kenntnis gelangten begründeten Verdacht einer Verletzung von Bestimmungen dieses Gesetzes oder der dazu ergangenen Verordnungen, insbesondere des Auftretens von Sicherheitsmängeln, im Zusammenwirken mit allen in Betracht kommenden Personen (Institutionen) nachzugehen und auf die Herstellung des gesetzmäßigen Zustandes hinzuwirken. Dabei kann sie oder er jederzeit der oder dem für die jeweilige Geschäftsgruppe zuständigen amtsführenden Stadträtin oder amtsführenden Stadtrat bzw. bei Dienststellen, die keiner Geschäftsgruppe angehören, der Magistratsdirektorin oder dem Magistratsdirektor berichten.

(2) Die oder der unabhängige Bedienstetenschutzbeauftragte ist berechtigt, von Dienststellenleiterinnen und Dienststellenleitern (§ 2 Abs. 3), Sicherheitsvertrauenspersonen sowie den mit der arbeitsmedizinischen und mit der sicherheitstechnischen Betreuung befaßten Personen (Institutionen) Auskünfte einzuholen oder Berichte zu verlangen, Einsicht in alle den Bedienstetenschutz betreffende Unterlagen zu nehmen und jederzeit unbeschadet des § 71 - Dienststellen zu besichtigen.

(3) Gegenüber der oder dem unabhängigen Bedienstetenschutzbeauftragten kann in Angelegenheiten des Bedienstetenschutzes keine dienstliche Verschwiegenheit geltend gemacht werden.

(4) Die Dienstgeberin hat nach Maßgabe der vorhandenen Möglichkeiten binnen angemessener Frist begründeten Verlangen der oder des unabhängigen Bedienstetenschutzbeauftragten in Angelegenheiten des Bedienstetenschutzes Rechnung zu tragen oder dieser oder diesem den Grund für die allfällige Nichterfüllung oder spätere Erfüllung mitzuteilen.

Begehungen

§ 71. (1) Die oder der unabhängige Bedienstetenschutzbeauftragte hat über begründetes Ersuchen der Dienststellenleiterin oder des Dienststellenleiters, einer für die Dienststelle bestellten Sicherheitsvertrauensperson oder des zuständigen Dienststellenausschusses in Dienststellen Begehungen durchzuführen. Sie oder er kann auch von sich aus in Dienststellen Begehungen durchführen, insbesondere dann, wenn der Verdacht besteht, daß Sicherheitsmängel vorliegen.

(2) An dieser Begehung haben mindestens mitzuwirken:

1. eine Vertreterin oder ein Vertreter der mit der sicherheitstechnischen Betreuung befaßten Personen (Einrichtungen),
2. eine Vertreterin oder ein Vertreter der mit der arbeitsmedizinischen Betreuung befaßten Personen (Einrichtungen),
3. die Dienststellenleiterin oder der Dienststellenleiter oder eine oder ein von diesen bestimmte Vertreterin oder Vertreter, der besichtigten Dienststelle,
4. je eine Vertreterin oder ein Vertreter der nach dem Gegenstand der Begehung voraussichtlich sonst noch für Bedienstetenschutzangelegenheiten in Betracht kommenden zuständigen Dienststellen,
5. eine für die Dienststelle zuständige Sicherheitsvertrauensperson. Auf Verlangen des Dienststellenausschusses oder, falls kein Dienststellenausschuß eingerichtet ist, der Vertrauensperson(en) (§ 3 Abs. 1 Z 2 W-PVG), ist auch eine Vertreterin oder ein Vertreter dieses Organes der Personalvertretung beizuziehen und zu hören.

(3) Die oder der unabhängige Bedienstetenschutzbeauftragte kann anstelle der Mitwirkung aller in Abs. 2 Z 1 bis 4 genannten Personen die Mitwirkung nur einzelner dieser Personen bei der Begehung vorsehen, wenn dies nach dem Gegenstand der Begehung in Betracht kommt.

(4) Nach der Begehung hat die oder der unabhängige Bedienstetenschutzbeauftragte mit den beigezogenen Personen zu beraten und allfällige Mißstände aufzuzeigen. Sie oder er ist berechtigt, entsprechende Lösungsvorschläge einzubringen und an der Beseitigung der Mißstände mitzuwirken.

(5) Die erfolgte Begehung, die Namen der teilnehmenden Personen und das Ergebnis der Begehung und Beratung sind von der oder dem unabhängigen Bedienstetenschutzbeauftragten zu dokumentieren (Begehungsprotokoll). Das Begehungsprotokoll ist den an der Begehung teilnehmenden Personen zur Verfügung zu stellen. Auf Verlangen ist das Begehungsprotokoll auch Personen gemäß Abs. 2 Z 1 bis 4, die an der Begehung nicht teilgenommen haben, aber nach dem Gegenstand der Begehung in Betracht gekommen wären oder an der Teilnahme verhindert waren, zur Verfügung zu stellen.

Ende der Funktion

§ 72. (1) Die Funktion als unabhängige Bedienstetenschutzbeauftragte oder unabhängiger Bedienstetenschutzbeauftragter endet

1. mit Ablauf der Funktionsdauer,
2. mit dem Ausscheiden aus dem Dienststand,
3. durch Antritt eines Karenzurlaubes von mehr als drei Monaten,
4. durch Verzicht, der gegenüber dem Magistrat geltend zu machen ist und mit dem Einlangen beim Magistrat wirksam wird,
5. durch Enthebung.

(2) Der Stadtsenat hat auf Vorschlag der amtsführenden Stadträtin oder des amtsführenden Stadtrates für Personalangelegenheiten die unabhängige Bedienstetenschutzbeauftragte oder den unabhängigen Bedienstetenschutzbeauftragten von ihrer oder seiner Funktion zu entheben, wenn in ihrer oder seiner Person Umstände eintreten, die sie oder ihn für diese Funktion nicht mehr geeignet erscheinen lassen, insbesondere, wenn sie oder er aus gesundheitlichen Gründen die Funktion nicht mehr ausüben kann oder die ihr oder ihm obliegenden Pflichten grob verletzt oder dauernd vernachlässigt.

(3) Endet die Funktion vor Ablauf der Funktionsdauer, ist für den Rest der Funktionsperiode unverzüglich eine neue unabhängige Bedienstetenschutzbeauftragte oder ein neuer unabhängiger Bedienstetenschutzbeauftragter zu bestellen.

11. Abschnitt

Verordnungen

§ 73. (1) Soweit nähere Regelungen zu den einzelnen Bestimmungen dieses Gesetzes erforderlich sind, sind diese durch Verordnung(en) der Landesregierung zu treffen.

(2) Sonstige in diesem Gesetz geregelte Verordnungsermächtigungen bleiben unberührt.

(3) Der Magistrat kann im Einzelfall auf Antrag der Dienstgeberin nach Anhören der oder des unabhängigen Bedienstetenschutzbeauftragten Ausnahmen von Bestimmungen dieser Verordnung(en) zulassen, wenn

1. diese Ausnahmen aus wichtigen Gründen erforderlich sind und
2. nach den Umständen des Einzelfalls zu erwarten ist, daß die Sicherheit und Gesundheit der Bediensteten auch bei Genehmigung der Ausnahmen gewährleistet sind oder daß durch eine andere

vorgesehene Maßnahme zumindest der gleiche Schutz erreicht wird, wie bei Einhaltung der betreffenden Bestimmungen der Verordnung.

12. Abschnitt

Schluß- und Übergangsbestimmungen

Ausnahmen

§ 74. (1) Dieses Gesetz sowie die dazu erlassenen Verordnungen finden auf die Beschäftigung von Bediensteten mit spezifischen Tätigkeiten im Rahmen von Feuerwehr- und sonstigen Katastrophenschutzdiensten sowie bei Alarm- und Einsatzübungen insoweit keine Anwendung, als die Besonderheiten dieser Tätigkeiten einer Anwendung zwingend entgegenstehen. In diesen Fällen ist aber dafür Sorge zu tragen, daß unter Berücksichtigung der Zielsetzungen dieses Gesetzes eine größtmögliche Sicherheit und ein größtmöglicher Gesundheitsschutz der Bediensteten gewährleistet ist.

(2) In Fällen unmittelbar drohender oder eingetretener Gefährdung des Lebens und der Gesundheit der Bediensteten sind unbeschadet des § 73 Abs. 3 von diesem Gesetz und den dazu erlassenen Verordnungen abweichende Anordnungen soweit zulässig, als dies im Interesse des Schutzes des Lebens und der Gesundheit der Bediensteten geboten scheint, um die Gefährdung abzuwenden oder zu beseitigen.

Auflegen der Vorschriften

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

1. Das Wiener Bedienstetenschutzgesetz 1998.
2. Die aufgrund dieses Gesetzes erlassenen Verordnungen und die gemäß § 73 Abs. 3 erteilten Ausnahmegenehmigungen, soweit sie für diese Dienststelle in Betracht kommen.

Verweisungen

§ 76. (1) Soweit in diesem Gesetz auf Landesgesetze verwiesen wird, sind diese in der jeweils geltenden Fassung anzuwenden.

(2) Soweit in diesem Gesetz auf Bundesgesetze verwiesen wird, sind diese in der am 1. Jänner 1998 geltenden Fassung anzuwenden.

Übergangsbestimmungen betreffend Arbeitsstätten

§ 77. (1) Der 2. Abschnitt dieses Gesetzes und allfällig dazu erlassene Verordnungen sind auf Arbeitsstätten insoweit nicht anzuwenden, als deren Einhaltung

1. eine bauliche Veränderung erfordert, die einen unverhältnismäßigen Kostenaufwand mit sich bringen würde, oder
2. die Aufrechterhaltung des Dienstbetriebes dauernd gefährden würde,

wenn die Arbeitsstätten, die erstmalig nach dem 31. Dezember 1992 genutzt wurden oder werden, zumindest den in Anhang I der Richtlinie des Rates vom 30. November 1989 über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz in Arbeitsstätten (89/654/EWG, ABl.Nr. L 393/1989, S 1), die Arbeitsstätten, die erstmalig vor dem 1. Jänner 1993 genutzt wurden, zumindest den in Anhang II der genannten Richtlinie angeführten Mindestvorschriften in bezug auf Sicherheit und Gesundheitsschutz entsprechen.

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

(3) Werden bei den unter Abs. 1 fallenden Dienststellen (Dienststellenteilen) Umbauten durchgeführt, so gilt für diese Umbauten Abs. 1 nicht.

Sonstige Bestimmungen

§ 78. (1) Sicherheitsvertrauenspersonen sind bis spätestens sechs Monate nach Inkrafttreten dieses Gesetzes zu bestellen. Bis zu diesem Zeitpunkt gelten die nach § 6 des Wiener Bedienstetenschutzgesetzes, LGBI. für Wien Nr. 28/1979, bestellten Sicherheitsvertrauenspersonen als Sicherheitsvertrauenspersonen im Sinn des 7. Abschnittes.

(2) Die arbeitsmedizinische Betreuung (§ 64) und die Betreuung durch Sicherheitsfachkräfte (§ 65) ist bis spätestens neun Monate nach Inkrafttreten dieses Gesetzes einzurichten.

(3) Die erstmalige Ermittlung und Beurteilung der Gefahren und Festlegung der Maßnahmen (Evaluierung; § 4) und die Erstellung von Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten (§ 5) ist bis spätestens 30 Monate nach Inkrafttreten dieses Gesetzes abzuschließen.

(4) Bei Maßnahmen, die aufgrund des Ergebnisses der Ermittlung und Beurteilung von Gefahren oder aufgrund des Ergebnisses von Begehungen (§ 71) zu setzen sind, sind von der Dienstgeberin nach Anhören der oder des unabhängigen Bedienstetenschutzbeauftragten unter Bedachtnahme auf § 77

1. unter Berücksichtigung der bestehenden Gefahren eine Dringlichkeitsreihung festzulegen,
2. Umsetzungsfristen vorzugeben, sofern die Umsetzung nicht umgehend erfolgt, und
3. erforderlichenfalls auch die notwendigen Schutzmaßnahmen bis zur Umsetzung der vorgesehenen Maßnahmen festzulegen.

(5) Die Einrichtung von Präventivdiensten berührt nicht die Verantwortlichkeit der Dienstgeberin für die Einhaltung der Bedienstetenschutzvorschriften.

Ausdehnung des Geltungsbereiches

§ 79. Dieses Gesetz ist auch auf den Unabhängigen Verwaltungssenat Wien sinngemäß anzuwenden.

Eigener Wirkungsbereich

§ 80. Die Gemeinde hat mit Ausnahme des § 79 ihre in diesem Gesetz geregelten Aufgaben im eigenen Wirkungsbereich zu besorgen.

Aufhebung von Vorschriften

§ 81. Mit Inkrafttreten dieses Gesetzes tritt das Wiener Bedienstetenschutzgesetz, LGBI. für Wien Nr. 28/1979, außer Kraft.

Inkrafttreten

§ 82. (1) (Verfassungsbestimmung) § 63 Abs. 6 und § 68 treten mit dem dritten, der Kundmachung folgenden Monatsersten in Kraft.

(2) Die in Abs. 1 nicht genannten Bestimmungen des Gesetzes treten mit dem dritten, der Kundmachung folgenden Monatsersten in Kraft.

Erläuterungen

Problem:

Mit dem ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG), BGBl.Nr. 450/1994, wurden unter Bedachtnahme auf das EWR-Abkommen und den Beitritt zur EU und damit auf die einschlägigen EU-Richtlinien für den Bereich des Arbeitnehmerschutzes die grundlegenden Anforderungen auf dem Gebiet der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz neu geregelt. Das ASchG gilt unmittelbar auch für Bedienstete der Gemeinde Wien, die in Betrieben tätig sind. Arbeitnehmer der Länder und Gemeinden, die nicht in Betrieben beschäftigt sind, sind aus verfassungsrechtlichen Gründen (Art. 21 B-VG) vom Geltungsbereich des ASchG ausgenommen. Für Bedienstete der Gemeinde Wien, die nicht in Betrieben, sondern in Behörden, Ämtern und sonstigen Verwaltungsstellen tätig sind, gilt das Wiener Bedienstetenschutzgesetz, LGBL. für Wien Nr. 28/1979, das die Anwendungen der wesentlichen Bestimmungen des (alten) Arbeitnehmerschutzgesetzes, BGBl.Nr. 234/1972, vorsieht und daher zur vollständigen Umsetzung der einschlägigen EU-Richtlinien der Anpassung bedarf.

Ziel:

Verbesserung des Bedienstetenschutzes für die Bediensteten der Gemeinde Wien in Behörden, Ämtern und sonstigen Verwaltungsstellen und damit im Zusammenhang die Umsetzung der einschlägigen EU-Richtlinien.

Lösung:

Unter Bedachtnahme auf die Gegebenheiten in Behörden, Ämtern und sonstigen Verwaltungsstellen der Gemeinde Wien (in der Regel überwiegende Verwaltungstätigkeiten mit relativ geringem Gefährdungspotential) sollen in Anpassung an die wesentlichen Bestimmungen des ASchG und unter Umsetzung der EU-Richtlinien betreffend Arbeitnehmerschutz die grundlegenden Anforderungen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes neu festgelegt werden. Dabei wird aus Gründen der Lesbarkeit und Übersichtlichkeit vorgeschlagen, von einer Novelle zum geltenden Wiener Bedienstetenschutzgesetz abzusehen und eine Neufassung des Gesetzes vorzunehmen.

Alternativen:

- a) Beibehaltung des bestehenden Wiener Bedienstetenschutzgesetzes mit bloßer Änderung unter sinngemäßer Anwendung nur jener Bestimmungen des ASchG, die wegen der Umsetzung von EU-Richtlinien zwingend erforderlich sind. Dies würde zum einen den Unterschied des Schutzniveaus von Bediensteten in Betrieben und solchen in Behörden, Ämtern und sonstigen Verwaltungsstellen fortschreiben, und wäre zum anderen legistisch nur mit großem Aufwand zu verwirklichen, da es kaum eine Bestimmung des ASchG gibt, in der nicht eine oder mehrere einzelne Bestimmungen der mehr als 20 umzusetzenden EU-Richtlinien ganz oder teilweise berücksichtigt werden.
- b) Sinngemäße Anwendung des ASchG zur Gänze. Die sprachliche Gestaltung des ASchG nimmt naturgemäß auf die Eigenart des öffentlichen Dienstes und die Gegebenheiten bei Behörden, Ämtern und sonstigen Verwaltungsstellen wenig Rücksicht. So wird der Arbeitgeber im Sinn des ASchG zum einen als verantwortlicher Betriebsinhaber, zum anderen als Einzelperson, die selbst (zB in Kleinbetrieben) an der Arbeitsleistung unmittelbar beteiligt ist, verstanden. Begriffe wie "Arbeitsinspektion" (der für Bedienstete in Behörden keine Zuständigkeit zukommt) und "zuständige Behörde", bedürften trotzdem einer eigenständigen Regelung oder der Auslegung im Einzelfall. Dazu kommt, daß das ASchG zum Teil über das Erfordernis der EU-Richtlinien hinausgeht und eine unbeschränkte Übernahme - etwa der Bestimmungen über sanitäre Vorkehrungen und Sozialeinrichtungen in Arbeitsstätten oder über die Präventivdienste - angesichts des Umstandes, daß es sich bei der Tätigkeit in Behörden, Ämtern und sonstigen Verwaltungsstellen überwiegend um Verwaltungstätigkeiten (Bürotätigkeiten) mit in der Regel geringem Gefährdungspotential handelt, erhebliche finanzielle Belastungen verursachen würde.

Kosten:

Neben den nur schwer abschätzbaren Kosten für die Evaluierung (Ermittlung und Beurteilung der Gefahren), der Erstellung und Aktualhaltung der Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente

und der allenfalls notwendigen Umgestaltung von Arbeitsstätten sind vor allem für die zu schaffenden Präventivdienste (Arbeitsmediziner, Sicherheitsfachkräfte), die Institution eines unabhängigen Bedienstetenschutzbeauftragten und allenfalls notwendiges Kanzlei- und Hilfspersonal) jährliche Kosten von etwa 19 Millionen Schilling zu berücksichtigen. Inwieweit sich durch unter Umständen erforderliche Eignungs- und Folgeuntersuchungen und besondere Maßnahmen bei der Bildschirmarbeit (zB haben die Bediensteten unter bestimmten Voraussetzungen ein Recht auf Augenuntersuchungen) oder durch vermehrte Aufsichts-, Kontroll- und Beratungstätigkeiten Mehrkosten ergeben, kann derzeit nicht seriös abgeschätzt werden.

Dabei darf allerdings nicht außer acht gelassen werden, daß jede Verbesserung des vorbeugenden Bedienstetenschutzes auch einen wichtigen Beitrag zur Vermeidung von Dienst- und Arbeitsunfällen und von berufsbedingten Erkrankungen darstellt und - längerfristig betrachtet - den entstehenden zusätzlichen Belastungen auch wesentliche Einsparungen gegenüberstehen können.

EU-Konformität:

Ist gegeben.

Durch den gegenständlichen Entwurf werden im wesentlichen folgende Richtlinien berücksichtigt bzw. wird die Grundlage für die Umsetzung von Detailregelungen dieser Richtlinien durch Verordnungen der Landesregierung geschaffen:

Richtlinie des Rates vom 29. Juni 1978 zur Angleichung der Rechts- und Verwaltungsvorschriften der Mitgliedstaaten über den Schutz der Gesundheit von Arbeitnehmern, die Vinylchloridmonomer ausgesetzt sind (78/610/EWG), ABl.Nr. L 197/1978, S 12, Celex 378L0610;

Richtlinie des Rates vom 27. November 1980 zum Schutz der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch chemische, physikalische und biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit (80/1107/EWG), ABl.Nr. L 327/1980, S 8, Celex 380L1107;

Richtlinie des Rates vom 28. Juli 1982 über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch metallisches Blei und seine Ionenverbindungen am Arbeitsplatz (82/605/EWG), ABl.Nr. L 247/1982, S 12, Celex 382L0605;

Richtlinie des Rates vom 19. September 1983 über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch Asbest am Arbeitsplatz (83/477/EWG), ABl.Nr. L 263/1983, S 25, Celex 383L0477;

Richtlinie des Rates vom 12. Mai 1986 über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch Lärm am Arbeitsplatz (86/188/EWG), ABl.Nr. L 137/1986, S 28, Celex 386L0188;

Richtlinie des Rates vom 9. Juni 1988 zum Schutz der Arbeitnehmer durch ein Verbot bestimmter Arbeitsstoffe und/oder Arbeitsverfahren (88/364/EWG), ABl.Nr. L 179/1988, S 44, Celex 388L0364;

Richtlinie des Rates vom 16. Dezember 1988 zur Änderung der Richtlinie 80/1107/EWG zum Schutz der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch chemische, physikalische und biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit (88/642/EWG), ABl.Nr. L 356/1988, S 74, Celex 388L0642;

Richtlinie des Rates vom 12. Juni 1989 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit (89/391/EWG), ABl. Nr. L 183/1989, S 1, Celex 389L0391;

Richtlinie des Rates vom 30. November 1989 über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz in Arbeitsstätten (89/654/EWG), ABl.Nr. L 393/1989, S 1, Celex 389L0654;

Richtlinie des Rates vom 30. November 1989 über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei Benutzung von Arbeitsmitteln durch Arbeitnehmer bei der Arbeit (89/655/EWG), ABl.Nr. L 393/1989, S 13, Celex 389L0655;

Richtlinie des Rates vom 30. November 1989 über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei Benutzung persönlicher Schutzausrüstungen durch Arbeitnehmer bei der Arbeit (89/656/EWG), ABl.Nr. L 393/1989, S 18, Celex 389L0656;

Richtlinie des Rates vom 29. Mai 1990 über die Mindestvorschriften bezüglich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der manuellen Handhabung von Lasten, die für die Arbeitnehmer insbesondere eine Gefährdung der Lendenwirbelsäule mit sich bringt (90/269/EWG), ABl.Nr. L 156/1990, S 9, Celex 390L0269;

Richtlinie des Rates vom 29. Mai 1990 über die Mindestvorschriften bezüglich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit an Bildschirmgeräten (90/270/EWG), ABl.Nr. L 156/1990, S 14, Celex 390L0270;

Richtlinie des Rates vom 28. Juni 1990 über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch Karzinogene bei der Arbeit (90/394/EWG), ABl.Nr. L 196/1990, S 1, Celex 390L0394;

Richtlinie des Rates vom 26. November 1990 über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit (90/679/EWG), ABl.Nr. L 374/1990, S 1, Celex 390L0679;

Richtlinie der Kommission vom 29. Mai 1991 zur Festsetzung von Richtgrenzwerten zur Durchführung der Richtlinie 80/1107/EWG des Rates über den Schutz der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch chemische, physikalische und biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit (91/322/EWG), ABl.Nr. L 177/1991, S 22, Celex 391L0322;

Richtlinie des Rates vom 25. Juni 1991 zur Änderung der Richtlinie 83/477/EWG über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch Asbest am Arbeitsplatz (91/382/EWG), ABl.Nr. L 206/1991, S 16, Celex 391L0382;

Richtlinie des Rates vom 25. Juni 1991 zur Ergänzung der Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von Arbeitnehmern mit befristetem Arbeitsverhältnis oder Leiharbeitsverhältnis (91/383/EWG), ABl.Nr. L 206/1991, S 19 Celex 391L0383;

Richtlinie 92/57/EWG des Rates vom 24. Juni 1992 über die auf zeitlich begrenzte oder ortsveränderliche Baustellen anzuwendenden Mindestvorschriften für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz, ABl.Nr. L 245/1992, S 6, Celex 392L0057;

Richtlinie 92/58/EWG des Rates vom 24. Juni 1992 über Mindestvorschriften für die Sicherheits- und/oder Gesundheitsschutzkennzeichnung am Arbeitsplatz, ABl.Nr. L 245/1992, S 23, Celex 392L0058;

Richtlinie 92/104/EWG des Rates vom 3. Dezember 1992 über Mindestvorschriften zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer in übertägigen oder untertägigen mineralgewinnenden Betrieben, ABl.Nr. L 404/1992, S 10, Celex 392L0104;

Richtlinie 93/88/EWG des Rates vom 12. Oktober 1993 zur Änderung der Richtlinie 90/679/EWG über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit, ABl.Nr. L 268/1993, S 71, Celex 393L0088;

Richtlinie 95/30/EG der Kommission vom 30. Juni 1995 zur Anpassung der Richtlinie 90/679/EWG des Rates über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit an den technischen Fortschritt, ABl.Nr. L 155/1995, S 41, Celex 395L0030;

Richtlinie 95/63/EG des Rates vom 5. Dezember 1995 zur Änderung der Richtlinie 89/655/EWG über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei Benutzung von Arbeitsmitteln durch Arbeitnehmer bei der Arbeit, ABl.Nr. L 335/1995, S 28, Celex 395L0063;

Richtlinie 96/94/EG der Kommission vom 18. Dezember 1996 zur Festlegung einer zweiten Liste von Richtgrenzwerten in Anwendung der Richtlinie 80/1107/EWG des Rates zum Schutz der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch chemische, physikalische und biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit, ABl.Nr. 338/1996, S 86, Celex 396L0094;

Richtlinie 97/42/EG des Rates vom 27. Juni 1997 zur ersten Änderung der Richtlinie 90/394/EWG über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch Karzinogene bei der Arbeit, ABl.Nr. L 179/1997, S 4, Celex 397L0042.

Allgemeiner Teil:

Der Schutz des Lebens und der Gesundheit von Bediensteten bei ihrer beruflichen Tätigkeit liegt sowohl im Interesse des einzelnen Bediensteten als auch im Interesse des Dienstgebers und im öffentlichen Interesse. Desgleichen stellt die Verhütung von beruflich bedingten Unfällen oder Erkrankungen in Verbindung mit einer entsprechenden Gestaltung der Arbeitsbedingungen einen wesentlichen Beitrag zur Hebung der Lebensqualität dar. Diesem Umstand wurde für Bedienstete der Gemeinde Wien, die in Behörden, Ämtern oder sonstigen Verwaltungsstellen tätig sind, durch das Wiener Bedienstetenschutzgesetz, LGBI. für Wien Nr. 27/1979, Rechnung getragen, das die sinngemäße Anwendung der wesentlichen Bestimmungen des Arbeitnehmerschutzgesetzes, BGBl.Nr. 234/1972, vorsieht. Für Bedienstete der Gemeinde Wien, die in Betrieben tätig sind, fand das genannte Bundesgesetz unmittelbar Anwendung.

Im Zusammenhang mit dem Abschluß des EWR-Abkommens und nicht zuletzt auch mit dem Beitritt Österreichs zur EU wurden vom Bund die grundlegenden Anforderungen auf dem Gebiet der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz unter Berücksichtigung der einschlägigen EU-Richtlinien und des Standes der Technik in einem Bundesgesetz über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit (ArbeitnehmerInnenschutzgesetz - ASchG), BGBl.Nr. 450/1994, neu geregelt. Damit wurde eine neue, den heutigen Erfordernissen und den einschlägigen EU-Richtlinien Rechnung tragende gesetzliche Grundlage für den Schutz der Arbeitnehmer bei der beruflichen Tätigkeit in den Betrieben geschaffen. Das ASchG ist - wie dies schon beim (alten) Arbeitnehmerschutzgesetz des Bundes der Fall war - für die weitaus überwiegende Zahl der Bediensteten der Gemeinde Wien, nämlich für jene Bediensteten, die in Betrieben beschäftigt sind (zB bei den Wiener Stadtwerken, im Krankenanstaltenverbund oder bei der MA 44) unmittelbar anzuwenden.

Für Bedienstete der Gemeinde Wien, die in Behörden, Ämtern oder sonstigen Verwaltungsstellen - also nicht in Betrieben - tätig sind, bedürfen die geltenden Bedienstetenschutzbestimmungen unter Bedachtnahme auf die umzusetzenden EU-Richtlinien der Anpassung. Diese Anpassung soll jedoch nicht durch eine Novelle zum bestehenden Wiener Bedienstetenschutzgesetz, sondern durch die Er-

lassung eines neuen Wiener Bedienstetenschutzgesetzes verwirklicht werden. Dabei soll nicht - wie im geltenden Wiener Bedienstetenschutzgesetz - ein bloßer Verweis auf sinngemäß anzuwendende Bestimmungen des ASchG erfolgen. Vielmehr sollen die anzuwendenden Bestimmungen unter Anpassung an die bei der Gemeinde Wien in Behörden, Ämtern und sonstigen Verwaltungsstellen gegebenen Verhältnisse im vollen Wortlaut wiedergegeben werden, um einerseits den erhöhten Stellenwert des Bedienstetenschutzes auch für den Bereich der Behörden, Ämtern oder sonstigen Verwaltungsstellen zu dokumentieren und andererseits im Sinn einer möglichst zweckmäßigen Verwaltung auch zur besseren Lesbarkeit und Erleichterung der Vollziehung beizutragen.

Anzumerken ist, daß nur etwa ein Viertel aller Bediensteten der Gemeinde Wien in den Geltungsbereich des Wiener Bedienstetenschutzgesetzes 1998 fällt. Für den weitaus überwiegenden Teil gilt - wie erwähnt - das ASchG.

Da in den unter den Geltungsbereich des gegenständlichen Gesetzes fallenden Dienststellen überwiegend Büro(Verwaltungs)tätigkeiten ausgeübt werden, werden einige Bestimmungen (zB betreffend gefährliche Arbeitsstoffe, Eignungs- und Folgeuntersuchungen) nur in wenigen Bereichen tatsächlich zum Tragen kommen (etwa im Bereich der Feuerwehr und des Katastrophenschutzes, in Labors des Gesundheitsamtes oder der Lebensmitteluntersuchungsanstalt oder in der Versuchs- und Forschungsanstalt).

Besonderer Teil:

Paragrafenbezeichnungen ohne Angabe der zugrundeliegenden Rechtsvorschrift beziehen sich auf den vorliegenden Gesetzentwurf.

Zu § 1:

Abs. 1 enthält eine Abgrenzung des Geltungsbereiches in sachlicher Hinsicht. Unter "dienstlicher Tätigkeit" ist dabei jede Art von Tätigkeit zu verstehen, die von Bediensteten der Gemeinde Wien in ihren Dienststellen erbracht wird.

Durch Abs. 2 soll im Zusammenhang mit § 2 Abs. 1 des Entwurfes der örtliche Geltungsbereich festgelegt werden.

Zu § 2:

Abs.1:

Unter "Dienststellen" im Sinn des Entwurfes sind die vom Geltungsbereich des ASchG ausgenommenen Behörden, Ämter oder andere Verwaltungsstellen der Gemeinde Wien zu verstehen. Entscheidend ist dabei, daß die Dienststellen der Gemeinde Wien organisatorisch zuzuordnen sind. Das Gesetz soll beispielsweise auch auf Magistratsdienststellen Anwendung finden, deren Bedienstete ausschließlich im Rahmen der mittelbaren Bundesverwaltung oder ausschließlich im Rahmen der Landesverwaltung tätig sind.

Betriebe sind keine Dienststellen im Sinn dieses Gesetzes, d.h. daß Bedienstete der Gemeinde Wien, die in Betrieben beschäftigt sind, vom Geltungsbereich des Wiener Bedienstetenschutzgesetzes 1998 ausgenommen sind. Für diese gilt das ASchG.

Grund für diese Regelung ist die verfassungsrechtliche Kompetenzverteilung. Gemäß Art. 21 Abs. 2 B-VG obliegt den Ländern die Gesetzgebung und Vollziehung in den Angelegenheiten des Arbeitnehmerschutzes der Landes- und Gemeindebediensteten nur, soweit die Bediensteten nicht in Betrieben tätig sind. Folgerichtig gilt nach § 1 Abs. 2 Z 1 ASchG dieses Bundesgesetz für die Beschäftigung von Arbeitnehmern der Länder, Gemeinden und Gemeindeverbände, wenn diese in Betrieben beschäftigt sind. Die Erläuterungen zur Regierungsvorlage des ASchG führen zu dieser Bestimmung aus, daß sie dem Art. 21 Abs. 2 B-VG entspreche. Der Begriff "Betrieb" sei im Sinne der Literatur und Judikatur zu Art. 21 B-VG auszulegen. Im übrigen findet sich weder im B-VG noch im ASchG eine Definition des maßgebenden Betriebsbegriffes.

Die Abgrenzung wird sich an § 33 und § 34 Abs. 1 des Arbeitsverfassungsgesetzes zu orientieren haben. Danach gilt als Betrieb jede Arbeitsstätte, die eine organisatorische Einheit bildet, innerhalb der eine physische oder juristische Person oder eine Personengemeinschaft mit technischen oder immateriellen Mitteln die Erzielung bestimmter Arbeitsergebnisse fortgesetzt verfolgt, ohne Rücksicht darauf, ob Erwerbsabsicht besteht oder nicht, und bei der es sich jedenfalls nicht um eine Behörde, ein Amt oder eine sonstige Verwaltungsstelle handelt. Unter Ämtern werden staatliche Einrichtungen mit überwiegend öffentlichen Aufgaben, unter Behörden staatliche Einrichtungen, die mit Befehls- und

Zwangsgewalt ausgestaltet sind, und unter sonstigen Verwaltungsstellen Einrichtungen verstanden, die mit Behörden und Ämtern eng verwandt sind und in denen keine Tätigkeiten überwiegend ausgeführt werden, die auch von einer Privatperson oder von einer privaten Institution ausgeführt werden können.

Festzuhalten ist in diesem Zusammenhang, daß für die oben angeführte Abgrenzung zwischen Betrieben einerseits und Behörden, Ämtern und sonstigen Verwaltungsstellen andererseits der Betriebsbegriff im Sinn des § 72 der Wiener Stadtverfassung nicht herangezogen werden kann. Nach § 72 der Wiener Stadtverfassung können Verwaltungszweige, die sich ihrer Natur nach dazu eignen, denen jedoch nicht die Eigenschaft einer Unternehmung zuerkannt wurde, als Betriebe geführt werden, wobei diese mit einem über die Zuständigkeitsgrenzen des § 105 der Wiener Stadtverfassung hinausgehenden Wirkungskreis und einer gegenüber den anderen Teilen des Magistrates erhöhten Selbstständigkeit ausgestattet werden können.

Abs. 2:

In persönlicher Hinsicht soll das Gesetz für Bedienstete der Gemeinde Wien unabhängig davon gelten, ob es sich um Beamte oder um Vertragsbedienstete (zu letzteren zählen auch die Lehrlinge) handelt. Keine Anwendung findet es auf Lehrer an öffentlichen Pflichtschulen. Bei diesen handelt es sich nicht um Bedienstete der Gemeinde, sondern um Bedienstete des Landes Wien. Die Regelung des Dienstrechtes und damit auch des Arbeitnehmerschutzes dieser Bediensteten fällt gemäß Art. 14 B-VG in die Kompetenz des Bundes.

Abs. 3:

Die Angabe, daß Dienstgeberin die Gemeinde Wien ist, hat nur deklarativen Charakter. Wesentlich ist aber, daß die der Dienstgeberin durch das Wiener Bedienstetenschutzgesetz 1998 übertragenen Aufgaben weitgehend in den Verantwortungsbereich der jeweiligen Dienststellenleiterin und des jeweiligen Dienststellenleiters übertragen werden, d.h. daß die Dienststellenleiterin und der Dienststellenleiter für die Einhaltung der Schutzbestimmungen in ihrem oder seinem Wirkungsbereich und im Rahmen ihrer oder seiner Befugnisse (ihres oder seines Weisungsrechtes) verantwortlich ist. Das gilt auch für die Leiterinnen und Leiter jener Dienststellen, die nach der Geschäftseinteilung für den Magistrat der Stadt Wien für sonstige Maßnahmen, die aufgrund des Wiener Bedienstetenschutzgesetzes 1998 erforderlich sind (zB für die Planung, Errichtung

und Erhaltung von Gebäuden oder Gebäudeteilen, deren Einrichtung, Beleuchtung, Belüftung und Beheizung, den Ankauf von Arbeitsmitteln und Arbeitsstoffen, die allfällige Aufstellung von Arbeitsmitteln und deren Wartung, Vorsorge für die Tätigkeit der Präventivdienste, Sicherheitsvertrauenspersonen und sonstiger mit Bedienstetenschutzaufgaben betrauten Personen), in Betracht kommen. Abs. 4 bis 6 definieren die Arbeitsstätten im Sinn des Art. 2 der Richtlinie 89/654 bzw. Baustellen im Sinn des Art. 2 lit. a der Richtlinie 92/57 und entsprechen annähernd auch § 2 Abs. 3 und § 19 Abs. 1 und 2 ASchG. Als Arbeitsstätte im Sinn dieser Bestimmung gelten beispielsweise ein Bezirksamtsgebäude, das Rathaus oder der Bereich einer oder mehrerer Dienststellen (Dienststellenteile) in einem nicht gemeindeeigenen Gebäude.

Abs. 7 entspricht dem § 2 Abs. 4 ASchG, Abs. 8 dem § 22 Abs. 1 ASchG und Abs. 9 dem § 23 Abs. 1 ASchG. Bezüglich der Definition der Arbeitsmittel (Abs. 10) ist auf § 2 Abs. 5 ASchG und Art. 2 lit. a der Richtlinie 89/655, bezüglich der Definition der Arbeitsstoffe (Abs. 11) auf § 2 Abs. 6 erster Satz ASchG und Art. 2 lit. a der Richtlinie 80/1107 zu verweisen. Abs. 12 entspricht Abs. 3 lit. d der Richtlinie 89/391, Abs. 13 dem § 2 Abs. 8 ASchG.

Zu § 3:

In § 3 werden die grundlegenden Pflichten der Dienstgeberin zusammengefaßt, die allgemein für die Beschäftigung von Bediensteten gelten.

Abs. 1 entspricht Art. 5 Abs. 1 und Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 89/391 und verankert vor allem den allgemein anerkannten Grundsatz, daß die Dienstgeberin für den Schutz der Bediensteten zu sorgen hat. Die Regelung über die Kosten entspricht Art. 6 Abs. 5 der Richtlinie 89/391.

Abs. 2 verpflichtet der Dienstgeberin, sich über den neuesten Stand der Technik und der Erkenntnisse auf dem Gebiet der Arbeitsgestaltung zu informieren. Die Richtlinie 89/391 sieht dazu vor, daß die Arbeitgeber verpflichtet sind, sich unter Berücksichtigung der in ihrem Unternehmen bestehenden Risiken über den neuesten Stand der Technik und der wissenschaftlichen Erkenntnisse auf dem Gebiet der Gestaltung von Arbeitsplätzen zu informieren und diese Kenntnisse an die Arbeitnehmervertreter, die im Rahmen dieser Richtlinie Mitbestimmungsrechte ausüben, weiterzugeben,

um eine bessere Sicherheit und einen besseren Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer gewährleisten zu können. Zu den einschlägigen Erkenntnissen gehören insbesondere jene auf dem Gebiet der Arbeitsmedizin, der Ergonomie und der Arbeitsphysiologie.

Abs. 3 und 4 entsprechen § 3 Abs. 3 und 4 ASchG und Art. 8 Abs. 3 lit. b und c sowie Art. 8 Abs. 5 der Richtlinie 89/391. Eine Definition der "begründeten Ausnahmefälle" gemäß § 3 Abs. 3 Z 3 findet sich weder in der genannten Richtlinie noch im ASchG. Man wird davon ausgehen können, daß ein solcher Ausnahmefall zB. dann vorliegt, wenn die Folgen der Nichtwiederaufnahme der Arbeit für die Bediensteten unverhältnismäßig schwerer sein können, als die Wiederaufnahme der Arbeit trotz Bestehens ernster und unmittelbarer Gefahr. Abs. 5 dient der Umsetzung der Richtlinie 92/58 und entspricht § 3 Abs. 7 ASchG.

Zu § 4:

Diese Regelungen stellen für den Bereich des Bedienstetenschutzes eine grundlegende Neuerung gegenüber dem geltenden Recht dar.

Abs. 1 regelt die allgemeine Evaluierungspflicht und entspricht Art. 6 Abs. 3 der Richtlinie 89/391. Die Verpflichtung zur Ermittlung und Beurteilung von Gefahren wird auch in einer Reihe von Einzelrichtlinien konkretisiert (zB in den Richtlinien 89/656, 90/394, 90/679). Evaluierungspflichten enthalten auch die Richtlinien 90/270, 80/1107, 82/605, 83/477 sowie 86/188.

Abs. 2 dient der Umsetzung des Art. 9 Abs. 1 der Richtlinie 89/391. Weiters ist auf Art. 3 Abs. 4 der Richtlinie 90/394 zu verweisen. Zu den besonders gefährdeten Bedienstetengruppen im Sinn dieser Bestimmung zählen schwangere und stillende Frauen, Jugendliche und Behinderte.

Anzumerken ist in diesem Zusammenhang, daß bezüglich schwangerer und stillender Frauen nähere Regelungen der Richtlinien 89/654/EWG und 92/85/EWG im Mutterschutzgesetz 1979 umgesetzt wurden, dessen diesbezügliche Bestimmungen auch für Bedienstete der Gemeinde Wien gelten. Bezüglich Jugendlicher sind nähere Regelungen der Richtlinie 94/33/EG im Bundesgesetz über die Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen 1987, das auch für die Beschäftigung von Jugendlichen bei der Gemeinde Wien gilt, umgesetzt.

Abs. 3 erster Satz verpflichtet die Dienstgeberin zur Festlegung der Schutzmaßnahmen. Diese Bestimmung entspricht Art. 6 Abs. 3 lit. a und Art. 9 Abs. 1 lit. b der Richtlinie 89/391 sowie auch den in sonstigen Richtlinien vorgesehenen Regelungen über die Festlegung von Schutzmaßnahmen. Die Vorsorge für absehbare Betriebsstörungen umfaßt insbesondere auch Maßnahmen zur Evakuierung und die Festlegung der Schutz- und Rettungsausrüstung. Der dritte Satz entspricht Art. 6 Abs. 3 lit. a letzter Satzteil der Richtlinie 89/391.

Abs. 4 und 5 verpflichten zur Überprüfung und Aktualisierung der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren und zur Anpassung von Schutzmaßnahmen, da die Evaluierung, die von zentraler Bedeutung für den Bedienstetenschutz ist, von geringem Wert wäre, wenn sie nicht auf den letzten Stand gehalten wird. In diesem Zusammenhang ist auf Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 89/391 zu verweisen. Eine Aktualisierungspflicht ergibt sich auch aus einzelnen Richtlinien (zB. Richtlinie 92/104).

Abs. 6 entspricht § 4 Abs. 6 ASchG.

Zu § 5:

Die Ermittlung und Beurteilung der Gefahren und die Festlegung von Maßnahmen zur Gefahrenverhütung sind zu dokumentieren. Die Regelung entspricht § 5 ASchG und setzt Bestimmungen der Richtlinie 89/391 um (siehe insbesondere Art. 9 Abs. 2 und Art. 10 Abs. 3 der Richtlinie 89/391). Der Begriff "Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokument" entstammt der Richtlinie 92/104. Aus der Richtlinie 92/104 (Art. 3 Abs. 2) geht im übrigen auch hervor, daß sich die Dienstgeberin zu vergewissern hat, daß ein Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokument, das die Anforderungen nach den Art. 6, 9 und 10 der Richtlinie 89/391 erfüllt, erstellt und auf dem letztem Stand gehalten wird. Die Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente müssen nicht auf den Arbeitsplatz bezogen sein, sondern nur dann, wenn dies aus Gründen der Gefahrenverhütung erforderlich ist.

Zu § 6:

§ 6 ist inhaltlich § 6 ASchG gleichgehalten. Dabei entsprechen Abs. 1 und 2 Art. 6 Abs. 3 lit. b und d der Richtlinie 89/391. Abs. 3 entspricht dem seinerzeitigen § 57 Abs. 1 der Allgemeinen Arbeitnehmerschutzverordnung, BGBl.Nr. 218/1983. Die körperliche

Schwäche oder das Gebrechen der oder des Bediensteten muß der Dienstgeberin bekannt sein, um sie oder ihn von einer bestimmten Tätigkeit auszuschließen. Im Zweifelsfall werden ärztliche Sachverständige heranzuziehen sein.

Abs. 4 entspricht § 4 des geltenden Wiener Bedienstetenschutzgesetzes in Verbindung mit § 10 Abs. 3 des (alten) Arbeitnehmerschutzgesetzes und berücksichtigt auch Anhang I Z 20 und Anhang II Z 15 der Richtlinie 89/654. Hinzuweisen ist in diesem Zusammenhang, daß dabei nicht auf den Begriff des "begünstigten Behinderten" nach dem Behinderteneinstellungsgesetz abgestellt wird. So können bestimmte Krankheiten (zB Diabetes oder Asthma) bestimmte besondere Schutzmaßnahmen erforderlich machen oder bewirken, daß die betroffenen Bediensteten zu bestimmten Tätigkeiten nicht eingesetzt werden dürfen, obwohl keine mindestens 50%ige Minderung der Erwerbsfähigkeit vorliegt.

Zu § 7:

Diese Bestimmung entspricht § 7 ASchG und Art. 6 Abs. 2 der Richtlinie 89/391. Eine Konkretisierung dieser Grundsätze erfolgte auch durch dazu ergangene Einzelrichtlinien, zB für den Umgang mit gesundheitsgefährdenden Arbeitsstoffen, für die Bildschirmarbeit usw. Nähere Regelungen zu den Grundsätzen der Gefahrenverhütung für bestimmte Bereiche werden in den entsprechenden Abschnitten dieses Gesetzes getroffen.

Zu § 8:

§ 8 gleicht unter Anpassung an die bei Behörden, Ämtern oder sonstigen Verwaltungsstellen gegebenen Verhältnisse (in der Regel sind oft mehrere Dienststellen bzw. Dienststellenteile in einer Arbeitsstätte untergebracht) im wesentlichen § 8 ASchG. Dabei wurde berücksichtigt, daß für einen umfassenden Bedienstetenschutz der Zusammenarbeit und gegenseitigen Information aller mit Bedienstetenschutz befaßten Personen wesentliche Bedeutung zukommt und in einer Arbeitsstätte, auf einer Baustelle oder auf einer auswärtigen Arbeitsstelle neben Bediensteten mehrerer Dienststellen auch betriebsfremde Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (zB bei Reinigungs- und Wartungsarbeiten) tätig sein können, die durch ausreichende Koordination und Information über

Maßnahmen betreffend Sicherheit und Gesundheitsschutz in den Schutzbereich einbezogen werden sollen.

Abs. 1 entspricht Art. 6 Abs. 4 der Richtlinie 89/391 und gilt sowohl für Arbeitsstätten als auch für Baustellen und auswärtige Arbeitsstellen.

Abs. 2 gilt ergänzend zu Abs. 1 für die Tätigkeit betriebsfremder Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Arbeitsstätten.

Z 1 regelt die Information und Unterweisung der betriebsfremden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, wobei zu berücksichtigen ist, daß deren Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber häufig nicht in der Lage sein werden, diese selbst ausreichend zu informieren, da sie mit den konkreten Verhältnissen am Einsatzort nicht ausreichend vertraut sind (siehe auch Art. 12 Abs. 2 der Richtlinie 89/391). Bei der Formulierung wurde auf die Novelle zum ASchG, BGBl. I Nr. 9/1997 (Art. I Z 1) Bedacht genommen.

Z 2 setzt Art. 10 Abs. 2 der Richtlinie 89/391 um.

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

Z 4 verpflichtet die Dienststellenleiterinnen und Dienststellenleiter, für die Durchführung jener Maßnahmen zu sorgen, die in ihrer Arbeitsstätte zu treffen sind.

Abs. 3 und 4 treffen Regelungen für Baustellen, auf denen Bedienstete mehreren Dienststellen und/oder betriebsfremde Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt werden. Die betroffenen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber werden ergänzend zu Abs. 1 verpflichtet, für eine entsprechende Koordination der Arbeiten zu sorgen, um eine Gefährdung der auf der Baustelle beschäftigten Bediensteten sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu vermei-

den. Die Maßnahmen sind aus der Richtlinie 92/57, insbesondere aus Art. 8 lit. i und Art. 9 lit. b dieser Richtlinie abgeleitet. Abs. 5 entspricht den Grundsätzen der Richtlinie 89/391, wonach weder die Heranziehung außerbetrieblicher Fachleute noch die Pflichten der Arbeitnehmer die Verantwortung des Arbeitgebers berühren, sowie Art. 7 der Richtlinie 92/57.

Abs. 6 gilt nicht für Überlassungen (Abordnungen), da in diesen Fällen der Beschäftigte als Arbeitgeberin oder Arbeitgeber gilt und somit keine Beschäftigung von "betriebsfremden" Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmern vorliegt.

Zu § 9:

Mit dieser Bestimmung wird die Richtlinie 91/383 berücksichtigt. Dabei wird darauf Bedacht genommen, daß die Überlassung von Bediensteten der Gemeinde Wien an Dritte als "Abordnung" für Beamtinnen und Beamte in der Dienstordnung 1994 und für Vertragsbedienstete in der Vertragsbedienstetenordnung 1995 gesetzlich geregelt ist. Abs. 1 regelt dabei die Pflichten der Gemeinde Wien als Dienstgeberin für den Fall der Abordnung von Bediensteten, Abs. 2 die Pflichten der Gemeinde Wien als Beschäftigterin und damit als Dienstgeberin im Sinn dieses Gesetzes für den Fall, daß ihr von Dritten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zur Verfügung gestellt werden.

Zu § 10:

Ein wirksamer Bedienstetenschutz kann nur durch die Mitwirkung der Bediensteten erreicht werden. Voraussetzung dafür ist eine ausreichende Information der Bediensteten, die insbesondere die Grundlage dafür schaffen muß, daß sie sich der bestehenden Gefahren bewußt werden, die zur Beseitigung oder Verringerung der Gefahren zur Verfügung stehenden Möglichkeiten kennen und deren Sinnhaftigkeit einsehen. Die Information der Bediensteten ist daher von zentraler Bedeutung. Die allgemeinen Informationspflichten (in den EU-Richtlinien "Unterrichtung" genannt) sind in Art. 10 der Richtlinie 89/391 geregelt. Daneben enthalten zahlreiche Einzelrichtlinien entsprechende Informationspflichten (zB Art. 7 der Richtlinie 89/654, Art. 6 der Richtlinie 89/655, Art. 7 der Richtlinie 89/656, Art. 6 der Richtlinie 90/269, Art. 6 der Richtlinie 90/270, Art. 11 und 12 der Richtlinie 90/394, Art. 9 und 10 der Richtlinie 90/679, Art. 11 der Richtlinie 92/57, Art. 7 der Richtlinie 92/58, Art. 7 der Richtlinie 92/104 und Art. 7 der Richtlinie 91/383).

In Übereinstimmung mit den einschlägigen Richtlinien wird - so wie im ASchG - zwischen Information und Unterweisung (zu dieser siehe § 12) unterschieden. Während die Unterweisung vor allem verhaltensbezogene Anweisungen beinhaltet, die auf den konkreten Arbeitsplatz bzw. Aufgabenbereich der Bediensteten abstellt (zB auch eine allfällige Einschulung), soll die Information darüber hinausgehendes Wissen vermitteln, um die Bediensteten in die Lage zu versetzen, ihre Mitwirkungsrechte auszuüben, ihre Pflichten zu erfüllen und auf eine Fortentwicklung des Bedienstetenschutzes auf dienstlicher Ebene hinzuwirken.

Abs. 1 entspricht der Richtlinie 89/391, insbesondere Art. 10 dieser Richtlinie.

Abs. 2 stellt klar, daß eine einmalige Information, zB vor Aufnahme der Tätigkeit, nicht immer ausreicht, sondern zur Gewährleistung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Bediensteten gegebenenfalls ergänzende bzw. neue Informationen notwendig sind.

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

Abs. 4 berücksichtigt den Grundsatz, daß eine entsprechende Information nur dann sinnvoll ist, wenn sie auch tatsächlich in verständlicher Form erfolgt.

Abs. 5 geht davon aus, daß in manchen Bereichen eine mündliche Information nicht ausreicht oder nicht zweckmäßig ist, sondern geeignete Unterlagen erforderlich sind.

Abs. 6 schafft die Grundlage dafür, bestimmte Informationspflichten durch eine Information der Bedienstetenvertretung zu erfüllen, ohne daß es einer Information jeder oder jedes einzelnen Bediensteten bedarf.

Abweichend davon können durch Verordnung jene Bereiche bestimmt werden, in denen - unter Bedachtnahme auf die einschlägigen EU-Richtlinien - in jedem Fall die Information jeder oder jedes einzelnen Bediensteten erforderlich ist.

§ 10 Abs. 1 bis 6 entsprechen im wesentlichen auch den Bestimmungen des § 12 Abs. 1 bis 6 ASchG.

Zu § 11:

Die vorliegende Regelung entspricht im wesentlichen § 13 Abs. 1 und 3 ASchG und setzt Art. 11 Abs. 1 der Richtlinie 89/391 und Art. 12 der Richtlinie 92/57 um.

Zu § 12:

Eine ausreichende und verständliche Unterweisung stellt ebenso wie die Information der Bediensteten über Gefahren und deren Verhütung eine wesentliche Grundlage für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz dar.

Die allgemeinen Unterweisungspflichten sind in Art. 12 der Richtlinie 89/391 geregelt. Die dazu ergangenen Einzelrichtlinien enthalten zahlreiche Unterweisungspflichten (zB Art. 7 der Richtlinie 89/655, Art. 6 der Richtlinie 90/269, Art. 6 der Richtlinie 90/270, Art. 11 der Richtlinie 90/394, Art. 9 der Richtlinie 90/679, Art. 7 der Richtlinie 92/58 und Art. 4 der Richtlinie 91/383).

Abs. 1 und 2 entsprechen Art. 12 Abs. 1 und 4 der Richtlinie 89/391, ergänzt durch die bereits im § 9 Abs. 3 des (alten) Arbeitnehmerschutzgesetzes vorgesehene neuerliche Unterweisung nach Unfällen oder Beinahe-Unfällen. Die Regelung ist auch § 14 Abs. 1 und 2 ASchG angeglichen, wobei jedoch vorgesehen ist, daß die Unterweisung in regelmäßigen Abständen nur dann zwingend notwendig ist, wenn dies unter Bedachtnahme auf die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Bediensteten erforderlich ist (diese Einschränkung findet sich auch in Art. 12 der Richtlinie 89/391).

Abs. 3 entspricht Art. 12 Abs. 1 der Richtlinie 89/391.

Abs. 4 verankert den allgemein anerkannten Grundsatz, daß die Unterweisung dem Erfahrungsstand der Bediensteten angepaßt sein muß und in verständlicher Form zu erfolgen hat. Damit soll gewährleistet werden, daß gefährliche Mißverständnisse aufgrund nicht ausreichender Sprachkenntnisse ausgeschlossen werden.

Abs. 5 entspricht Art. 12 Abs. 1 der Richtlinie 89/391 und - nach den Erläuterungen zur Regierungsvorlage des ASchG - der in zahlreichen Betrieben bereits geübten Praxis sowie einigen Bestimmungen der bereits genannten Allgemeinen Arbeitnehmerschutzverordnung.

Zu § 13:

Die gegenständliche Regelung ist § 15 ASchG nachgebildet.

Abs. 1 bis 5 entsprechen dabei Art. 13 der Richtlinie 89/391, wobei auch auf Art. 10 Abs. 2 der Richtlinie 90/679 Bedacht genommen wurde. Im § 13 Abs. 4 wurde das im ASchG verwendete Wort "Suchtgift" durch das Wort "Suchtmittel" ersetzt. Unter Suchtmitteln sind nach dem Suchtmittelgesetz - SMG, BGBl. I Nr. 122/1997, Suchtgifte und psychotrope Stoffe zu verstehen.

Abs. 6 entspricht Art. 8 Abs. 3 und 5 der Richtlinie 89/391.
Abs. 7 entspricht Art. 13 Abs. 2 lit. e und f der Richtlinie 89/391, Abs. 8 dem Art. 5 Abs. 3 dieser Richtlinie.

Zu § 14:

Diese Bestimmung entspricht § 16 Abs. 1 und 2 ASchG und Art. 9 Abs. 1 lit. c und d der Richtlinie 89/391 mit der Maßgabe, daß bei der Aufzeichnungspflicht auch "Beinahe-Unfälle" erfaßt werden sollen, die vom Bediensteten gemeldet wurden. Wann ein Ereignis beinahe zu einem Dienst- oder Arbeitsunfall geführt hätte, wird im Einzelfall zu beurteilen sein.

Der Aufzeichnungspflicht betreffend Dienst- und Arbeitsunfälle kann auch durch die Aufbewahrung eines Durchschlages oder einer Kopie der an den Unfallversicherungsträger bzw. an die für die Handhabung des Unfallfürsorgegesetzes 1967 zuständige Dienststelle erstatteten Meldung entsprochen werden.

Abs. 3 entspricht annähernd § 16 Abs. 3 ASchG, wobei an die Stelle des Arbeitsinspektorats die oder der unabhängige Bedienstetenschutzbeauftragte treten soll.

Zu § 15:

Diese Bestimmung entspricht § 4 des geltenden Wiener Bedienstetenschutzgesetzes in Verbindung mit § 17 ASchG und Art. 6 der Richtlinie 89/654 sowie Art. 6 Z 4 der Richtlinie 83/477.

Zu § 16:

§ 16 entspricht im wesentlichen § 20 ASchG und setzt vor allem Bestimmungen der Richtlinien 89/654 und 92/57 um.

Abs. 2 entspricht Anhang I Z 12.5 und Anhang II Z 10 der Richtlinie 89/654, Anhang IV Teil A Z 10.4 der Richtlinie 92/57 und Abschnitt A Z 8 des Anhanges der Richtlinie 92/104.

Abs. 3 entspricht Anhang I Z 3 und Anhang II Z 3 der Richtlinie 89/654 und Anhang IV Teil A Z 2 und Teil B Abschnitt II Z 2 der Richtlinie 92/57. Zu Abs. 3 ist auch auf die Anwendung elektrotechnischer Vorschriften zu verweisen.

Abs. 4 und 5 entsprechen weitgehend geltendem Recht (§ 4 des Wiener Bedienstetenschutzgesetzes in Verbindung mit §§ 6 und 7 des (alten) Arbeitnehmerschutzgesetzes).

Abs. 6 regelt die Sicherheitsbeleuchtung entsprechend Anhang I Z 4.7 und Z 8.3 und Anhang II Z 4.7 und Z 8.2 der Richtlinie 89/654 sowie Anhang IV Teil A Z 8.3 der Richtlinie 92/57.

Abs. 7 regelt die Anwendung der genannten Bestimmungen für Baustellen der Gemeinde Wien.

Zu § 17:

Abs. 1 entspricht Anhang I Z 2 und Anhang II Z 2 der Richtlinie 89/654.

Abs. 2 entspricht Anhang I Z 8.1 und Anhang II Z 8.1 der Richtlinie 89/654, Abs. 3 Anhang I Z 12.1 der genannten Richtlinie und weitgehend auch § 4 des geltenden Wiener Bedienstetenschutzgesetzes in Verbindung mit § 4 Abs. 1 des (alten) Arbeitnehmerschutzgesetzes. Zu Abs. 4 ist auf Art. 6 und Anhang I Z 4.1 bis 4.3, Z 4.5 und Z 11.7 sowie Anhang II Z 4.1 bis 4.3 und 4.5 der Richtlinie 89/654 zu verweisen.

Abs. 5 entspricht Anhang I Z 20 und Anhang II Z 15 der Richtlinie 89/654 sowie § 21 Abs. 5 ASchG.

Abs. 6 dient der Klarstellung hinsichtlich jener Gebäude, die nur zum Teil als Arbeitsstätte im Sinn dieses Gesetzes genützt werden, wie zB Gebäude, in denen sowohl Büros als auch Wohnungen untergebracht sind. Ausgänge, Verkehrswege, Türen und Tore, die von den Bediensteten in solchen Gebäuden benützt werden, sind den Arbeitsstätten in Gebäuden zuzurechnen.

Zu § 18:

In Übereinstimmung mit der Richtlinie 89/654 wird zwischen Arbeitsräumen und sonstigen Betriebsräumen (§ 19) unterschieden, wobei bezüglich der Arbeitsräume strengere Regelungen gelten.

Abs. 1 entspricht geltendem Recht (§ 4 Wiener Bedienstetenschutzgesetz in Verbindung mit § 3 Abs. 1 Arbeitnehmerschutzgesetz).

Abs. 2 entspricht Anhang I Z 6.1 und 7.1 sowie Anhang II Z 6 und 7.1 der Richtlinie 89/654. Abs. 3 lehnt sich an § 22 Abs. 4 ASchG an und regelt die Anforderungen, die beim Bau und der Gestaltung der Arbeitsräume sowie bei der Aufstellung von Maschinen zu berücksichtigen sind.

Abs. 4 entspricht wörtlich Anhang I Z 15.1 der Richtlinie 89/654.

Abs. 5 und 6 entsprechen Anhang I Z 8.1 und Anhang II Z 8.1 der Richtlinie 89/654, Abs. 7 dem Anhang I Z 9.1 dieser Richtlinie.

Zu § 19:

§ 19 Abs. 1 bis 4 entsprechen § 23 Abs. 2 bis 5 ASchG. Dabei sind für sonstige Betriebsräume weniger strenge Anforderungen vorgesehen, als für die Arbeitsräume im Sinn des § 18.

Zu § 20:

Die Regelungen über Arbeitsstätten im Freien und Baustellen werden in der Praxis für die Tätigkeit in Behörden, Ämtern und sonstigen Verwaltungsstellen in der Regel nur von geringer Bedeutung sein. Da allerdings nicht zur Gänze ausgeschlossen werden kann, daß Bedienstete der Dienststellen im Sinn dieses Gesetzes auch in Arbeitsstätten im Freien oder auf Baustellen tätig sind, wurden die entsprechenden Bestimmungen in den gegenständlichen Gesetzentwurf aufgenommen. Die Regelungen entsprechen § 24 ASchG und im wesentlichen Anhang I Z 21 und Anhang II Z 16 und 17 der Richtlinie 89/654.

Zu § 21:

Es ist naheliegend, daß für den Bereich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von Bediensteten dem Brandschutz besondere Bedeutung zukommt. Die vorgesehenen Regelungen entsprechen dabei zum großen Teil dem geltenden Recht und sind § 25 ASchG i.d.F. der Novelle zum ASchG, BGBl.I Nr. 9/1997 (Art. I Z 3), nachgebildet.

Zu Abs. 1 und 2 ist dabei auf die Umsetzung des Art. 8 der Richtlinie 89/391 zu verweisen.

Abs. 3 entspricht auch Anhang I Z 5.1 und 5.2 sowie Anhang II Z 5.1 und 5.2 der Richtlinie 89/654.

Abs. 4 erster Satz entspricht Art. 8 Abs. 2 der Richtlinie 89/391. Diese Richtlinie schreibt die Bestellung solcher Personen - ähnlich wie die Bestellung von Personen für die Leistung der Ersten Hilfe - nicht nur für Arbeitsstätten mit besonderen Gefahren vor. Die Bestellung solcher Personen entspricht daher nicht der Einrichtung einer Brandschutzgruppe (Abs. 5). Das Erfordernis einer eigenen Brandschutzgruppe wird von der Lage oder der Art und Größe der Dienststelle und davon, ob auf Grund der in der Dienststelle verwendeten brandgefährlichen oder explosionsgefährlichen Arbeitsstoffe, insbesondere der leicht brennbaren, leicht entzündlichen oder selbstentzündlichen Abfälle, Rückstände, Putzmaterialien und dgl., sowie der dort angewendeten Arbeitsverfahren die Entstehung von Bränden besonders begünstigt wird oder durch den Umfang der Anlage die rasche Ausbreitung eines Brandes möglich bzw. die Bekämpfung eines ausgebrochenen Brandes erschwert ist, abhängen. In der Praxis wird dies bei Dienststellen (in der Regel überwiegende Verwaltungstätigkeit) kaum in Betracht kommen. Abs. 6 bis 8 enthalten an sich Selbstverständlichkeiten, wobei

zu den im Abs. 8 angeführten Kriterien auf Art. 8 Abs. 1 der Richtlinie 89/391 sowie auf Anhang I Z 5.1 und Anhang II Z 5.1 der Richtlinie 89/654 zu verweisen ist. Bezüglich Abs. 9 ist auf Anhang IV Teil A Z 4 der Richtlinie 92/57 hinzuweisen.

Zu § 22:

Diese Bestimmungen entsprechen annähernd § 26 ASchG und setzen vor allem Art. 8 Abs. 1 und 2 der Richtlinie 89/391 sowie Anhang I Z 19 und Anhang II Z 14 der Richtlinie 89/654 um. Bezüglich der Baustellen ist auf Anhang IV Teil A Z 13 der Richtlinie 92/57 zu verweisen.

Nähere Regelungen (zB betreffend Bestellung, Anzahl der zu stellenden Personen und Anwesenheitsverpflichtung) sind durch Verordnung der Landesregierung zu treffen.

Zu § 23:

Die Regelung ist im wesentlichen § 27 ASchG nachgebildet und entspricht grundsätzlich Anhang I Z 18 und Anhang II Z 13 der Richtlinie 89/654.

Dabei sind nach Abs. 1 abweichend vom ASchG Waschräume (Duschräume) unabhängig von der Anzahl der Bediensteten in einer Arbeitsstätte nur zur Verfügung zu stellen, wenn die Art der Dienstverrichtung, hygienische oder gesundheitliche Gründe eine Körperreinigung am Dienstort erfordern, wobei auf Anhang I Z 18.2 der Richtlinie 89/654 Bedacht genommen wurde.

Nach Abs. 2 wird - abweichend von § 27 Abs. 2 zweiter Satz ASchG - zwischen gemeinsamen Waschräumen (Duschräumen) und gemeinsamen sonstigen Waschgelegenheiten unterschieden und für letztere eine nach Geschlecht getrennte Benutzung unter Bedachtnahme auf Anhang I Z 18.2.4 der Richtlinie 89/654 nur vorgesehen, wenn dies aus sittlichen Gründen notwendig ist.

Eine Abweichung vom ASchG findet sich auch im Abs. 4. Nach § 27 Abs. 4 ASchG muß jedem Arbeitnehmer ein versperrbarer Kleiderkasten oder eine sonstige geeignete versperrbare Einrichtung zur Aufbewahrung von Privatkleidung u.ä. zur Verfügung gestellt werden. Im gegenständlichen Entwurf ist diese Verpflichtung nur gegeben, wenn Umkleideräume einzurichten sind (dies entspricht Anhang I Z 18.1.2 der Richtlinie 89/654) oder wenn ein Bediensteter dies verlangt.

Nach Abs. 5 ist abweichend von § 27 Abs. 4 ASchG die Einrichtung von Umkleideräumen nur erforderlich, wenn die Art der Dienstverrichtung das Tragen besonderer Arbeits- oder Schutzkleidung erfordert und es den Bediensteten aus hygienischen, gesundheitlichen oder sittlichen Gründen nicht zuzumuten ist, sich in einem anderen Raum umzukleiden, wobei diesbezüglich Anhang I Z 18.1.1 der Richtlinie 89/654 Rechnung getragen wird.

§ 23 Abs. 6 bis 10 entspricht § 27 Abs. 5 bis 9 ASchG.

Zu § 24:

§ 24 Abs. 1 bis 8 entspricht im wesentlichen § 28 ASchG. Mit dieser Bestimmung wird Anhang I Z 16 und Anhang II Z 11 der Richtlinie 89/654 umgesetzt. Dabei wurde auch die Novelle zum ASchG, BGBl. I Nr. 9/1997 (Art. I Z 4) berücksichtigt, wonach in den Aufenthaltsräumen auch Einrichtungen zum Kühlen von Speisen und Getränken vorzusehen sind.

Abweichend von § 28 ASchG wird im Abs. 9 vorgesehen, daß die Einrichtung von Aufenthaltsräumen entfallen kann, wenn die Bediensteten im Büroräumen oder vergleichbaren Arbeitsräumen beschäftigt sind und gleichwertige Voraussetzungen für eine Erholung während allfälliger Pausen gegeben sind. Diese Einschränkung entspricht Anhang I Z 16.1 der Richtlinie 89/654.

Zu § 25:

Die vorgesehene Regelung entspricht § 29 ASchG und setzt Maßnahmen der Richtlinie 92/57 um. Die praktische Bedeutung wird in bezug auf den Geltungsbereich des Wiener Bedienstetenschutzgesetzes 1998 gering sein (siehe diesbezüglich auch die Ausführungen zu § 20).

Zu § 26:

Die Bestimmungen betreffend Nichtrauchererschutz stimmen inhaltlich mit § 30 ASchG überein. Der Nichtrauchererschutz in Aufenthaltsräumen und Bereitschaftsräumen entspricht dabei der Richtlinie 89/654 (Anhang I Z 16.3 und 16.4 sowie Anhang II Z 11.3).

Das generelle Rauchverbot für Sanitätsräume und Umkleideräume (Abs. 4) wird aus gesundheitlichen und hygienischen Gründen vorgesehen.

Zu § 27:

Die vorgesehene Regelung entspricht annähernd § 31 ASchG und dürfte in der Praxis kaum zum Tragen kommen. Es ist jedoch nicht auszuschließen, daß auch im Bereich der Dienststellen der Gemeinde Wien (siehe für den Bundesbereich etwa die Einrichtung einer Schule auf einem Schiff) Einrichtungen auf den genannten Anlagen zur Nutzung für Arbeitsplätze (zB im Bereich der für Hochwasserschutz, Gewässeraufsicht und Schutzwasserbau zuständigen Dienststelle) zumindest temporär vorgesehen werden, sodaß auch für diesen Eventualfall Vorsorge getroffen wird.

Zu § 28:

Die §§ 28 bis 33 entsprechen den §§ 33 bis 38 ASchG.

§ 33 Abs. 1 definiert dabei die Benutzung von Arbeitsmitteln und entspricht auch Art. 2 lit. b der Richtlinie 89/655.

Abs. 3 Z 1 entspricht Art. 3 Abs. 1 erster Satz der Richtlinie 89/655. Zu Abs. 3 Z 2 ist darauf hinzuweisen, daß Rechtsvorschriften über Sicherheitsanforderungen hinsichtlich Konstruktion, Bau und weiterer Schutzmaßnahmen im Sinn dieser Bestimmung sich u.a. in der nach § 71 der Gewerbeordnung erlassenen Maschinen- und Geräte-Sicherheitsverordnung, BGBl.Nr. 219/1983, oder in der nach dem Elektrotechnikgesetz 1992 erlassenen Niederspannungsgeräteverordnung 1993 finden.

Abs. 4 stellt klar, daß die Dienstgeberin dann, wenn er Arbeitsmittel erwirbt, die mit dem CE-Zeichen gekennzeichnet sind, sich grundsätzlich darauf verlassen kann, daß diese Arbeitsmittel den gewerberechtlichen Sicherheitsanforderungen, die für sie im Zeitpunkt des Inverkehrbringens gegolten haben, entsprechen. Durch entsprechende Wartung hat die Dienstgeberin dafür zu sorgen, daß Arbeitsmittel während der gesamten Dauer der Benutzung in einem Zustand gehalten werden, der den für sie geltenden Rechtsvorschriften entspricht.

Abs. 5 entspricht Art. 3 Abs. 1 der Richtlinie 89/655.

Abs. 6 regelt entsprechend Art. 3 Abs. 2 der Richtlinie 89/655 jene Fälle, in denen es nach dem Stand der Technik nicht möglich ist, Sicherheit und Gesundheit der Bediensteten bei der Benutzung eines Arbeitsmittels in vollem Umfang zu gewährleisten. Bei einem verbleibenden Restrisiko hat die Dienstgeberin auf Grundlage der im ersten Abschnitt normierten Pflichten die Gefahren zu ermitteln und Maßnahmen festzulegen, die dieses Risiko weitestgehend minimieren.

Zu § 29:

Die Regelung betreffend die Aufstellung von Arbeitsmitteln entspricht § 34 ASchG, mit dem auch grundlegende Anforderungen eines Vorschlags für eine Richtlinie zur Ergänzung der Richtlinie 89/655 berücksichtigt wurden. Bezüglich der Abs. 5 und 7 ist auch auf den Anhang Z 2.6 und Z 2.9 der Richtlinie 89/655 zu verweisen.

Zu § 30:

Die Bestimmung entspricht inhaltlich § 35 ASchG. Bezüglich Abs. 1 Z 1 ist auf den Anhang Z 2.12 der Richtlinie 89/655 hinzuweisen.

Zu § 31:

Die vorgesehenen Regelungen entsprechen § 36 ASchG und setzen Art. 5 und 7 der Richtlinie 89/655 um. Demnach dürfen mit der Benutzung gefährlicher Arbeitsmittel nur Bedienstete beauftragt werden, die eine angemessene und spezifische Ausbildung erhalten haben. Mit der Benutzung bestimmter Arbeitsmittel dürfen auch nach geltendem Recht nur Bedienstete mit besonderen Fachkenntnissen beauftragt werden. Mit Instandsetzungs-, Umbau-, Instandhaltungs- und Wartungsarbeiten an gefährlichen Arbeitsmitteln beauftragte Personen müssen zur Durchführung dieser Arbeiten zusätzlich befugt sein, wobei in der Regel Voraussetzung für diese Befugnis ist, daß diese Personen neben der allgemeinen Information und Unterweisung die erforderliche spezifische Ausbildung oder eine angemessene Spezialunterweisung erhalten haben.

Zu § 32:

§ 32 entspricht wortgleich § 37 ASchG und ist größtenteils geltendes Recht (§ 4 des Wiener Bedienstetenschutzgesetzes in Verbindung mit § 5 des Arbeitnehmerschutzgesetzes). Berücksichtigt wird auch Art. 4a der Richtlinie 89/655 in der Fassung der Richtlinie 95/63.

Zu § 33:

Die Regelung entspricht § 38 ASchG und setzt Art. 4 Abs. 2 und den Anhang Z 2.13 der Richtlinie 89/655 um.

Zu § 34:

Der Begriff "Arbeitsstoffe" wird bereits in § 2 Abs. 9 definiert. Durch § 34 des Entwurfes wird nunmehr festgelegt, welche Arbeitsstoffe als gefährliche Arbeitsstoffe gelten. Der Richtlinie 80/1107 folgend werden auch biologische Arbeitsstoffe einbezogen, wobei entsprechend Art. 4 Abs. 1 der Richtlinie 90/679 jene biologischen Arbeitsstoffe der Risikogruppe 1, bei denen die Evaluierung kein erkennbares Gesundheitsrisiko für die Bediensteten ergeben hat, nicht als gefährliche Arbeitsstoffe gelten. Die in Abs. 4 enthaltene Definition der biologischen Arbeitsstoffe sowie deren Einteilung in vier Risikogruppen ist Art. 2 der Richtlinie 90/679 entnommen. Nähere Regelungen sollen durch Verordnung nicht zuletzt auch in Anpassung und Umsetzung der Richtlinien 93/88/EWG des Rates und 95/30/EG der Kommission erfolgen. Bei den in Abs. 3, 5 und 6 enthaltenen Begriffsbestimmungen wurde auf das Chemikaliengesetz 1996 - ChemG 1996, BGBl.I Nr. 53/1997, Bedacht genommen.

Zu 35:

Die Bestimmung entspricht § 41 ASchG. Zu den Abs. 3 und 5 ist dabei auf Art. 4 Abs. 4 lit. a der Richtlinie 80/1107 in der Fassung der Richtlinie 88/642, Art. 3 Abs. 2 und 3 der Richtlinie 90/394, Art. 3 Abs. 2 und 3 der Richtlinie 90/679 und auf Art. 2 Abs. 1 der Richtlinie 82/605 und Art. 3 Abs. 2 der Richtlinie 83/477 zu verweisen.

Abs. 6 ist aus Pkt. 4.1 bis 4.3 des Abschnittes A des Anhanges der Richtlinie 92/104 abgeleitet.

Zu § 36:

Der Grundsatz, daß gefährliche Arbeitsstoffe und gefährliche Arbeitsverfahren durch ungefährliche oder, wenn dies nicht möglich ist, durch weniger gefährliche ersetzt werden müssen, ist geltendes Recht (§ 4 des Wiener Bedienstetenschutzgesetzes in Verbindung mit § 6 Abs. 2 des Arbeitnehmerschutzgesetzes).

Zu Abs. 1 bis 3 ist auch auf Art. 5 der Richtlinie 83/477, die Richtlinie 88/364, Art. 4 der Richtlinie 90/394 sowie Art. 5 der Richtlinie 90/679 zu verweisen.

Abs. 4 sieht im Einzelfall die Entscheidung des Magistrats als Behörde vor, ob die Verwendung eines bestimmten Arbeitsstoffes oder ein bestimmtes Arbeitsverfahren schon von Gesetzes wegen verboten ist.

Abs. 5 und 6 sehen in Anlehnung an § 42 Abs. 5 und 6 ASchG eine Meldepflicht für besonders gesundheitsgefährdende Arbeitsstoffe vor. Zu dieser Meldepflicht ist auch auf Art. 6 der Richtlinie 90/394 und Art. 4 lit. b der Richtlinie 88/364 zu verweisen. Die Regelung über die Meldung von biologischen Arbeitsstoffen der Gruppen 2, 3 oder 4 entspricht Art. 13 der Richtlinie 90/679. Für besonders gefährliche Arbeitsstoffe sieht Abs. 7 unter Bedachtnahme auf Art. 4 Abs. 2 der Richtlinie 90/394 weiters vor, daß die Gründe für ihre Verwendung darzulegen sind.

Zu § 37:

Die Regelung entspricht § 43 ASchG, wobei bezüglich Abs. 2 auf Art. 4 der Richtlinie 80/1107, Art. 5 der Richtlinie 90/394 und Art. 6 der Richtlinie 90/679 zu verweisen ist.

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, wobei diesbezüglich auch auf Art. 11 Abs. 1 der Richtlinie 83/477, Art. 8 Abs. 4 der Richtlinie 82/605 und Art. 7 der Richtlinie 78/610 hinzuweisen ist.

Abs. 4 dient der Umsetzung von Art. 14 Abs. 3 der Richtlinie 90/679.

Zu § 38:

Die Regelung entspricht zur Gänze § 44 ASchG. In den Erläuterungen zur Regierungsvorlage des ASchG wird dabei bezüglich Abs. 1 und 2 auf das Chemikaliengesetz (§ 17 Abs. 3 und § 18), das Vorschriften über die Verpackung und Kennzeichnung gefährlicher Stoffe, die in Verkehr gesetzt werden, enthält, und daß diese Erfordernisse auch für das innerbetriebliche Verwenden vorgesehen werden, hingewiesen.

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

Zu § 39:

Entspricht § 45 ASchG. Sowohl die Richtlinie 80/1107 bzw. ein Richtlinienvorschlag betreffend chemische Arbeitsstoffe sehen Grenzwerte vor.

Abs. 1 und 2 dienen der Umsetzung von Art. 4 Abs. 4 Z 4 lit. b der Richtlinie 80/1107 in der Fassung der Richtlinie 88/642.

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

Die in Abs. 8 erwähnte Verordnung zur Festsetzung der Richtgrenzwerte wird dabei u.a. die Richtlinien 91/322/EWG des Rates und 96/94/EG der Kommission zu berücksichtigen haben.

Zu § 40:

Art. 4 Abs. 4 Z 4 lit. b der Richtlinie 80/1107 in der Fassung der Richtlinie 88/642 verpflichtet nicht nur zur Festlegung von Grenzwerten, sondern auch zur Regelung der Probenahme, der Messung und der Beurteilung der Ergebnisse. Mit der gegenständlichen Bestimmung, die § 46 ASchG entspricht, sollen diese Bestimmungen umgesetzt werden.

Sowohl § 39 (Grenzwerte) als auch § 40 (Messungen) werden für den Geltungsbereich des gegenständlichen Gesetzes nur von geringer Bedeutung sein. Es wird den einzelnen Dienststellenleiterinnen und Dienststellenleitern obliegen, allenfalls unter Heranziehung technischer und/oder ärztlicher Sachverständiger die Notwendigkeit von Maßnahmen, die sich aus diesen Bestimmungen ergeben, zu überprüfen und allfällige Vorkehrungen zu treffen. Es ist naheliegend, daß in bezug auf die Festlegung von MAK bzw. TRK-Werten und näheren Regelungen über Messungen eine Orientierung an den zum ASchG erlassenen Verordnungen erfolgen wird und - wie bereits erwähnt - auch die Richtlinien 91/322/EWG des Rates und 96/94/EG der Kommission zu berücksichtigen sind.

Zu § 41:

Die Regelung entspricht § 47 ASchG. Die in Abs. 1 verankerte Verpflichtung zur Führung von auf dem letzten Stand zu haltenen Listen jener Bediensteten, die gefährlichen Arbeitsstoffen ausgesetzt sind bzw. von Verzeichnissen über die Belastungswerte

entspricht Art. 4 Abs. 12 der Richtlinie 80/1107. Die Richtlinien 83/477, 90/394 und 90/679 bestimmen, welche Angaben diese Verzeichnisse jeweils zu enthalten haben; dies wurde in Abs. 2 berücksichtigt.

Für beide Aufzeichnungen gelten Vorschriften über die Aufbewahrung (Abs. 3). Art. 16 Abs. 2 der Richtlinie 83/477, Art. 15 der Richtlinie 90/394 und Art. 11 Abs. 2 der Richtlinie 90/679 sehen die Aufbewahrung dieser Verzeichnisse für 10 bis 40 Jahre ab Ende der Exposition vor. Ein Richtlinienvorschlag sieht die Aufbewahrung von 40 Jahren ab dem Datum der letzten Eintragung vor. In Anlehnung an § 47 Abs. 3 letzter Satz ASchG soll die Aufbewahrung der Verzeichnisse durch eine zentrale Stelle vorgesehen werden. Da durch das gegenständliche Gesetz sowohl Vertragsbediensteter als auch Beamte in Dienststellen erfaßt werden, mußte auf die Unterscheidung einerseits in den Träger der Unfallversicherung für Vertragsbedienstete, andererseits in die für Unfallfürsorge von Beamten zuständige Stelle Bedacht genommen werden. Die Dauer der Aufbewahrungspflicht entspricht ebenfalls § 47 Abs. 3 ASchG.

Der in Abs. 4 normierte Zugang der Bediensteten zu diesen Verzeichnissen ist in Art. 16 Abs. 1 der Richtlinie 83/477, Art. 12 lit. d und e der Richtlinie 90/394 sowie Art. 11 Abs. 3 der Richtlinie 90/679 vorgesehen. Die Verpflichtung, dem Bediensteten auf Verlangen Kopien von den ihm persönlich betreffenden Angaben auszuhändigen ist der ASchG-Novelle BGBl. I Nr. 9/1997 (Art. I Z 6) entnommen.

Auch hier kann davon ausgegangen werden, daß die praktische Bedeutung dieser Bestimmung für den Geltungsbereich des Wiener Bedienstetenschutzgesetzes 1998 gering ist. Die im § 41 Abs. 4 genannten Stoffe könnten aber in Teilbereichen wie zB. in Labors des Gesundheitsamtes, in der Lebensmitteluntersuchungsanstalt oder in der Versuch- und Forschungsanstalt vorkommen, so daß auch die gegenständliche Bestimmung Eingang in das Gesetz finden soll.

Zu § 42:

Die EU-Richtlinien räumen der Präventivmedizin und der Gesundheitsüberwachung am Arbeitsplatz einen hohen Stellenwert ein. Entsprechende Regelungen sind in den Richtlinien 80/1107, 82/605, 83/477, 86/188, 90/394, 90/679 und 92/104 enthalten. Manche

Richtlinien sehen dabei keine verpflichtende Gesundheitsüberwachung, sondern nur die Möglichkeit oder den Anspruch der Arbeitnehmer, sich bestimmten Untersuchungen unterziehen zu können, vor. Der vorliegende Entwurf unterscheidet ebenfalls zwischen verpflichtenden Untersuchungen (§ 42 und § 43) und freiwilligen Untersuchungen (§ 44).

Abs. 1 und 2 entsprechen zum Teil geltendem Recht (§ 4 des Wiener Bedienstetenschutzgesetzes in Verbindung mit § 8 Abs. 1 und 2 des Arbeitnehmerschutzgesetzes) sowie im wesentlichen § 49 Abs. 1 und 2 ASchG.

Abs. 3 entspricht annähernd § 49 Abs. 3 ASchG, Abs. 4 dem § 49 Abs. 6 ASchG.

Zu § 43:

Die Bestimmung entspricht § 50 ASchG und ist im wesentlichen aus der Richtlinie 86/188 abgeleitet, die eine besondere Gesundheitsüberwachung ab 85 dB(A) vorsieht. Bezüglich der Durchführung gelten dabei - wie nach dem ASchG - bei der Erstuntersuchung vor Aufnahme der Tätigkeit (Abs. 1) die Bestimmungen über die Eignungsuntersuchungen (§ 45), für die Folgeuntersuchungen (Abs. 2) die Bestimmungen über die sonstigen besonderen Untersuchungen (§ 46).

Zu § 44:

Abs. 1 und 2 berücksichtigen die oben erwähnten freiwilligen Untersuchungen nach den Richtlinien und entsprechen § 51 Abs. 1 und 2 ASchG.

Abs. 3 ist § 51 Abs. 3 ASchG angeglichen und entspricht Art. 14 Abs. 3 dritter Satz der Richtlinie 90/679 sowie einem Richtlinienentwurf betreffend physikalische Einwirkungen und einem Richtlinienentwurf betreffend chemische Arbeitsstoffe.

Zu § 45:

Die Bestimmungen über die Durchführung von Eignungs- und Folgeuntersuchungen sind unter Bedachtnahme auf den Geltungsbereich des gegenständlichen Gesetzes annähernd § 52 Z 1 bis 4 und Z 6 bis 7 ASchG nachgebildet. An die Stelle der Übermittlung des Befundes samt Beurteilung an den ärztlichen Dienst des zuständigen Arbeitsinspektorates (§ 52 Z 5 ASchG), der Überprüfung der Beurteilung durch die Ärzte der Arbeitsinspektion und der bescheidmäßigen

Entscheidung über die gesundheitliche Eignung (§§ 53 und 54 ASchG) ist die Übermittlung der Beurteilung und des Befundes an den Magistrat als Behörde vorgesehen, dem die Überprüfung und Entscheidung obliegt. Dabei soll vor allem der Unterschied zwischen der Dienstgeberin auf der einen und dem Magistrat als Behörde auf der anderen Seite verdeutlicht werden.

Der Magistrat hat über die gesundheitliche Eignung grundsätzlich mit Bescheid zu entscheiden. Von der Erlassung eines Bescheides kann aber aus verfahrensökonomischen Gründen abgesehen werden, wenn die Beurteilung auf "geeignet" lautet, auch die behördliche Überprüfung nichts abweichendes ergibt und keine der Parteien nach der Mitteilung von der "Eignung" einen Bescheid verlangt (diesbezüglich darf auch auf § 53 Abs. 5 ASchG verwiesen werden). Partei in diesem Verfahren ist - neben der Dienstgeberin und der oder dem unabhängigen Bedienstetenschutzbeauftragten - jedenfalls die oder der betroffene Bedienstete. Die Bestimmung ist § 53 Abs. 3 ASchG nachgebildet. Die bescheidmäßig festgestellt Nicht-eignung bewirkt (zB. bis zur allfälligen Feststellung der wieder gegebenen Eignung aufgrund des Ergebnisses einer neuerlichen ärztlichen Untersuchung) ein Beschäftigungsverbot. Diese Bestimmung entspricht annähernd § 54 Abs. 2 und 5 ASchG. Der Ausschluß der aufschiebenden Wirkung einer Berufung entspricht § 53 Abs. 8 ASchG.

Zu § 46:

Die Regelung entspricht § 55 ASchG.

Zu § 47:

Abs. 1 entspricht § 56 Abs. 1 ASchG und gilt nur für Eignungs- und Folgeuntersuchungen. Ärztinnen und Ärzte, die sonstige besondere Untersuchungen oder wiederkehrende Untersuchungen der Hörfähigkeit vornehmen, bedürfen dazu keiner besonderen Ermächtigung. Abs. 2 regelt, wer ermächtigte Ärztin und ermächtigter Arzt im Sinn dieser Bestimmung ist.

Zu § 48:

Die vorgesehene Regelung entspricht annähernd § 57 ASchG. Der in der genannten Bestimmung normierte Anspruch auf Ersatz der Kosten gegenüber der Trägerin oder dem Träger der Unfallversicherung in bestimmten Fällen kann aus Kompetenzgründen in den gegenständlichen Entwurf nicht aufgenommen werden.

Zu § 49:

Die gegenständliche Bestimmung entspricht nahezu wortgleich § 58 ASchG. Abs. 1 ist Art. 12 der Richtlinie 82/605 entnommen. Zur Aufbewahrung bzw. zur Übermittlung an die zuständige Trägerin oder den zuständigen Träger der Unfallversicherung (Unfallfürsorge) ist auf die Erläuterung zum Verzeichnis der Bediensteten betreffend bestimmter Arbeitsstoffe (§ 41) zu verweisen. Bezüglich der Verpflichtung, den Bediensteten auf Verlangen Kopien von den sie persönlich betreffenden Angaben auszuhändigen, wurde auf die ASchG-Novelle BGBl.I Nr. 9/1997 (Art. I Z 9) Bedacht genommen.

Zu § 50:

§ 50 ist § 60 ASchG angepaßt. Die Regelungen entsprechen zum Teil geltendem Recht (insbesondere § 4 des Wiener Bedienstetenschutzgesetzes in Verbindung mit § 6 des Arbeitnehmerschutzgesetzes), zum Teil werden EU-Richtlinien berücksichtigt (zu Abs. 1 und 2 ist beispielsweise auf Art. 6 der Richtlinie 89/391 zu verweisen).

Zu § 51:

Die Bestimmungen entsprechen zur Gänze § 61 Abs. 1 bis 7 ASchG (Abs. 6 idF der ASchG-Novelle BGBl.I Nr. 9/1997 Art. I Z 10) und sind im wesentlichen auch geltendes Recht. Bezüglich Abs. 4 ist auf Anhang I Z 15.2 der Richtlinie 89/654 und Anhang IV Teil A Z 12 der Richtlinie 92/57 zu verweisen.

Zu § 52:

Die Regelung ist § 62 ASchG nachgebildet und zum großen Teil ebenfalls geltendes Recht (§ 4 des Wiener Bedienstetenschutzgesetzes in Verbindung mit § 6 Abs. 4 und 5 des Arbeitnehmerschutzgesetzes). Zum Teil sind die Regelungen aus den Richtlinien 92/57 und 92/104 abgeleitet.

Zu § 53:

§ 53 entspricht § 63 Abs. 1 ASchG. Unter welchen Voraussetzungen eine Unterrichtsanstalt oder eine andere Einrichtung zur Ausstellung von Zeugnissen ermächtigt wird, ist im ASchG geregelt. Auf diese Regelung wird durch das gegenständliche Gesetz verwiesen.

Im ASchG ist auch die Möglichkeit des Entzuges des Nachweises der Fachkenntnisse unter bestimmten Voraussetzungen vorgesehen. Von diesem Entzug sind unter anderem der Arbeitgeber sowie jene Unterrichtsanstalt oder Einrichtung, die den Nachweis ausgestellt hat, zu verständigen.

Zu § 54:

Die Bestimmung entspricht § 64 ASchG und dient der Umsetzung der Richtlinie 90/269. Die Erläuterungen zur Regierungsvorlage des ASchG weisen in diesem Zusammenhang darauf hin, daß nach der Statistik des Hauptverbandes der Österreichischen Sozialversicherungsträger Krankheiten des Bewegungs- und Stützapparates, des Skelettes und der Muskeln die Ursache für die meisten Neuzugänge an Invaliditäts- oder Berufsunfähigkeitspensionen darstellen. Eine verstärkte Vorbeugung durch entsprechende Gestaltung der Arbeitsvorgänge ist dementsprechend von besonderer Wichtigkeit.

Abs. 1 entspricht im wesentlichen Art. 2 der Richtlinie 90/269, Abs. 2 dem Art. 3, Abs. 3 dem Art. 4 lit. a und b und dem Art. 3 Abs. 2 dieser Richtlinie.

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

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

Zu § 55:

§ 55 entspricht § 65 ASchG, wobei anzumerken ist, daß durch Lärm verursachte Schwerhörigkeit an der Spitze der anerkannten Berufskrankheiten steht und daher die Minderung des Lärms am Arbeitsplatz ein vordringliches Anliegen darstellt. Mit der gegenständlichen Regelung wird vor allem die Richtlinie 86/188 umgesetzt.

Zu § 56:

Diese Bestimmung regelt in Übereinstimmung mit § 66 ASchG vor allem jene besonderen Einwirkungen und Belastungen, die nicht durch die Regelungen über Arbeitsstoffe und über Lärm erfaßt werden.

Abs. 1 erster Satz entspricht dem geltenden Recht (§ 4 des Wiener Bedienstetenschutzgesetzes in Verbindung mit § 3 Abs. 5 des Arbeitnehmerschutzgesetzes).

Abs. 1 zweiter Satz entspricht einem Richtlinienvorschlag betreffend physikalische Einwirkungen, der umfangreiche Regelungen für Vibrationen, optische Strahlung und elektrische und magnetische Felder und Wellen festlegt.

Abs. 2 und 3 sind im wesentlichen der bereits mehrmals erwähnten Allgemeinen Arbeitnehmerschutzverordnung entnommen (siehe zB §§ 16, 48 und 51 dieser Verordnung).

Zu §§ 57 und 58:

Die Bestimmungen entsprechen §§ 67 und 68 ASchG und beinhalten die Umsetzung der Richtlinie 90/270.

§ 57 Abs. 1 berücksichtigt Art. 2 der Richtlinie 90/270.

§ 57 Abs. 2 und 3 entsprechen dem Anhang der Richtlinie 90/270, Abs. 4 und 5 dem Art. 1 Abs. 3 dieser Richtlinie mit der Maßgabe, daß auf den in der Praxis zunehmend anzutreffenden Einsatz von tragbaren Datenverarbeitungsanlagen am Arbeitsplatz durch eine teilweise Anwendung der Schutzvorschriften Rechnung getragen wird. Abs. 6 berücksichtigt Art. I Z 12 der ASchG-Novelle BGBl. I Nr. 9/1997.

§ 58 Abs. 1 entspricht Art. 3 der Richtlinie 90/270, Abs. 2 dem Anhang dieser Richtlinie.

Von Bedeutung ist vor allem § 58 Abs. 3. Die Regelung faßt jene Bestimmungen zusammen, die auf die Beschäftigung von Bediensteten im Sinn der Definition nach Art. 2 der Richtlinie 90/270 abstellen. Sie gilt nur für Bedienstete, die bei einem nicht unwesentlichen Teil ihrer normalen Arbeit ein Bildschirmgerät benutzen (diese Voraussetzung wird jedenfalls dann vorliegen, wenn der Bedienstete während seiner Arbeitszeit überwiegend ein Bildschirmgerät benutzt; der Entwurf einer Bildschirmarbeitsverordnung des Bundesministers für Arbeit, Gesundheit und Soziales sieht diese Voraus-

setzung erfüllt, wenn Bedienstete regelmäßig mehr als zwei Stunden ihrer Tagesarbeitszeit mit Bildschirmarbeit beschäftigt werden).

§ 58 Abs. 3 Z 1 entspricht Art. 7 der Richtlinie 90/270, wobei darauf zu verweisen ist, daß das Erfordernis der Unterbrechung der Bildschirmarbeit nicht nur durch die Gewährung von Pausen sondern auch durch die Betrauung mit jeder anderen Tätigkeit, die keine Bildschirmarbeit ist, erfüllt wird.

§ 58 Abs. 3 Z 2 entspricht Art. 9 Abs. 1 der Richtlinie 90/270. Die Untersuchung nach dieser Bestimmung braucht nicht durch eine Augenärztin oder einen Augenarzt zu erfolgen. Es besteht keine Untersuchungspflicht, sondern nur ein Recht des Bediensteten, die Untersuchung bei Vorliegen der Voraussetzungen zu verlangen.

§ 58 Abs. 3 Z 3 entspricht Art. 9 Abs. 2 der Richtlinie 90/270. Auch hier besteht keine Untersuchungspflicht, sondern nur ein Recht des Bediensteten, unter den gegebenen Voraussetzungen eine Untersuchung zu verlangen, die nach dieser Bestimmung von einer Augenärztin oder einem Augenarzt (Fachärztin oder Facharzt für Augenheilkunde und Optometrie) durchzuführen ist.

§ 58 Abs. 3 Z 4 schließlich entspricht Art. 9 Abs. 3 der genannten Richtlinie. In dieser Richtlinie wird im übrigen betont, daß spezielle Sehhilfen (gemeint ist die sogenannte "Bildschirmarbeitsbrille") nur zur Verfügung zu stellen sind, wenn die Untersuchungen ergeben, daß sie notwendig sind "und normale Sehhilfen nicht verwendet werden können".

Wie erwähnt, entsprechen die übrigen Regelungen § 68 ASchG, wobei die ASchG-Novelle BGBl.Nr. 9/1997 (Art. I Z 13) berücksichtigt wurde.

Zu §§ 59 und 60:

Die vorgesehenen Bestimmungen entsprechen §§ 69 und 70 ASchG, sind zum Teil geltendes Recht (§ 4 des Wiener Bedienstetenschutzgesetzes in Verbindung mit § 11 des Arbeitnehmerschutzgesetzes) und beinhalten die Umsetzung der Richtlinie 89/656.

Zu § 61:

§ 61 entspricht § 71 ASchG wobei Abs. 1 geltendes Recht darstellt (§ 4 des Wiener Bedienstetenschutzgesetzes in Verbindung mit § 11 Abs. 3 des Arbeitnehmerschutzgesetzes).

Abs. 2 sieht in besonderen Fällen eine Verpflichtung zur Bereitstellung und Reinigung der Dienstbekleidung durch die Dienstgeberin vor. Diese Verpflichtung ist aus Art. 10 der Richtlinie 82/605 abgeleitet.

Zu §§ 62 und 63:

Die Richtlinie 89/391 sieht "Arbeitnehmervertreter mit einer besonderen Funktion bei der Sicherheit und beim Gesundheitsschutz" vor. Im vorliegenden Entwurf werden in Anlehnung an §§ 10 und 11 ASchG Sicherheitsvertrauenspersonen als solche Arbeitnehmervertreter mit besonderer Funktion vorgesehen.

Anzumerken ist in diesem Zusammenhang, daß bereits das geltende Wiener Bedienstetenschutzgesetz die Bestellung von Sicherheitsvertrauenspersonen in angemessener Zahl vorsieht, die vom Magistrat für eine Funktionsdauer von drei Jahren nach Anhören der Personalvertretung jeweils aus dem Kreis der Bediensteten derjenigen Dienststellen zu bestellen sind, auf die sich ihre Tätigkeit erstrecken soll. Zusätzlich ist nach geltendem Recht derzeit für jede Sicherheitsvertrauensperson auch eine Ersatzperson zu bestellen.

§ 62 Abs. 1 normiert die Verpflichtung, Sicherheitsvertrauenspersonen in angemessener Zahl zu bestellen.

Neu ist die Festsetzung der Anzahl der erforderlichen Sicherheitsvertrauenspersonen (§ 62 Abs. 2). Der Entwurf folgt diesbezüglich der Anlage zur Sicherheitsvertrauenspersonen-Verordnung (SVP-VO), BGBl. Nr. 172/1996. Grundlage für die Ermittlung dieser Anzahl soll die Zahl der Bediensteten in einer Dienststelle im Sinn des § 4 Abs. 4 des Wiener Personalvertretungsgesetzes sein, wobei sich der Entwurf an § 1 Abs. 3 der oben genannten Verordnung anlehnt, der vorsieht, daß für die Ermittlung der Arbeitnehmerzahl bei der Bestellung von Sicherheitsvertrauenspersonen für Betriebe, für die Belegschaftsorgane bestehen, auf den Betrieb abzustellen ist, für den die Belegschaftsorgane gewählt wurden. Nach § 62 Abs. 3 sind die Sicherheitsvertrauenspersonen aus dem Kreis der Bediensteten der Dienststellen im Sinn des Abs. 2 zu bestellen, auf die sich ihre Tätigkeit erstrecken soll. Ähnlich wie nach geltendem Recht, nach dem vor Bestellung der Sicherheitsvertrauenspersonen die Personalvertretung anzuhören ist, soll vor der Bestellung ein Vorschlag des zuständigen Organs der

Personalvertretung - das wird regelmäßig der Dienststellenausschuß sein - eingeholt werden.

Aus Zweckmäßigkeitsgründen ist vorgesehen, daß bei mehreren Sicherheitsvertrauenspersonen einer Dienststelle im Sinn des Abs. 2 unter Bedachtnahme auf die organisatorischen, räumlichen und dienstlichen Gegebenheiten deren Wirkungsbereich aufgeteilt werden kann (§ 62 Abs. 4 erster Satz). In der Praxis kann es auch vorkommen, daß in größeren Arbeitsstätten mehrere Dienststellen (Dienststellenteile) im Sinn des Abs. 2 untergebracht sind. In diesen Fällen überschneiden sich (etwa bei allgemein zugänglichen Örtlichkeiten wie Gängen, Stiegen oder Ausgängen) die Wirkungsbereiche mehrerer Sicherheitsvertrauenspersonen. Diesem Umstand soll zum einen durch die Verpflichtung zur Zusammenarbeit (§ 63 Abs. 1 Z 7) zum anderen durch die Möglichkeit, im Einvernehmen mit den betroffenen Organen der Personalvertretung den Wirkungsbereich unter bestimmten Voraussetzungen zu ändern, Rechnung getragen werden (§ 62 Abs. 4 zweiter Satz). § 62 Abs. 5 entspricht § 10 Abs. 6 ASchG. Bezüglich der notwendigen fachlichen Voraussetzungen ist auf § 4 Abs. 2 der Sicherheitsvertrauenspersonen-Verordnung hinzuweisen, wonach diese Voraussetzungen erfüllt sind, wenn eine Sicherheitsvertrauensperson eine Ausbildung auf dem Gebiet des Arbeitnehmerschutzes im Ausmaß von mindestens 24 Unterrichtseinheiten zu je mindestens 50 Minuten absolviert hat.

§ 62 Abs. 6 regelt die Funktionsdauer der Sicherheitsvertrauenspersonen. Abweichend vom geltenden Recht (nach § 6 Abs. 5 des noch geltenden Wiener Bedienstetenschutzgesetzes gilt eine Funktionsdauer von drei Jahren) sollen die Sicherheitsvertrauenspersonen im Einklang mit dem ASchG grundsätzlich auf eine Funktionsdauer von vier Jahren bestellt werden. Die Bestellung von Ersatzpersonen ist in Anlehnung an das ASchG und an die Sicherheitsvertrauenspersonen-Verordnung nicht mehr vorgesehen.

Im Zusammenhang mit den vielfältigen Rechten und Pflichten der Sicherheitsvertrauenspersonen (siehe § 63 Abs. 1 bis 4) sollen gemäß § 62 Abs. 7 alle betroffenen Bediensteten Informationen darüber erhalten, welche Sicherheitsvertrauensperson für sie zuständig ist und wo diese erreichbar ist. Gleiches gilt für die Information der oder des unabhängigen Bedienstetenschutzbeauftragten.

Die im Zusammenhang mit der Bestellung von Sicherheitsvertrauenspersonen erwähnten Dienstgeberaufgaben gehen über den Wirkungsbereich einer Dienststellenleiterin oder eines Dienststellenleiters hinaus. Für diese Aufgaben wird die nach der Geschäftseinteilung für den Magistrat der Stadt Wien dafür zuständige Dienststelle Sorge zu tragen haben.

§ 63 Abs. 1 entspricht § 11 Abs. 1 ASchG, wobei diesbezüglich auch auf Art. 3 lit. c der Richtlinie 89/391 zu verweisen ist.

§ 63 Abs. 2 und 3 sind aus § 11 Abs. 3 und 5 ASchG bzw. Art. 11 Abs. 2 lit. b und d und Abs. 3 der Richtlinie 89/391, Abs. 4 aus § 11 Abs. 4 und 7 ASchG bzw. aus Art. 10 Abs. 3 und Art. 11 Abs. 1 der Richtlinie 89/391 abgeleitet.

Abs. 5 entspricht annähernd § 10 Abs. 7 ASchG, wobei auch auf Art. 11 Abs. 5 und Art. 12 Abs. 3 und 4 der Richtlinie 89/391 hingewiesen wird.

Abs. 6 ist § 11 Abs. 2 ASchG angeglichen und wurde vor allem auf Ersuchen der Gewerkschaft der Gemeindebediensteten in den gegenständlichen Entwurf aufgenommen, um die fachliche Weisungsfreiheit der Sicherheitsvertrauenspersonen zu gewährleisten.

Abs. 7 entspricht § 10 Abs. 9 ASchG und Art. 5 Abs. 3 der Richtlinie 89/391.

Zu § 64:

Die Einrichtung einer arbeitsmedizinischen Betreuung ist für den Bereich des Wiener Bedienstetenschutzgesetzes neu. Die vorgesehenen Regelungen sind aus §§ 79ff ASchG unter Berücksichtigung der Novelle BGBl. I Nr. 9/1997 (Art. I Z 17, 18) abgeleitet. Die Erläuterungen der Regierungsvorlage zum ASchG verweisen bezüglich der Präventivdienste (Arbeitsmedizinerinnen und Arbeitsmediziner, Sicherheitsfachkräfte) auf Art. 7 der Richtlinie 89/391. Gemäß Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 89/391 hat der Arbeitgeber einen oder mehrere Arbeitnehmer, die er mit Schutzmaßnahmen und Maßnahmen zur Verhütung berufsbedingter Gefahren beauftragt, zu benennen. Reichen die Möglichkeiten im Unternehmen bzw. Betrieb nicht aus, um die Organisation dieser Maßnahmen durchzuführen, so sind außerbetriebliche Fachleute (Personen oder Dienste) hinzuzuziehen (Art. 7 Abs. 3 der Richtlinie 89/391). Die erwähnten Arbeitnehmer werden in der Richtlinie teils als "benannte Arbeit-

nehmer" (Art. 7 Abs. 2 und 5) teils als "Arbeitnehmer mit einer besonderen Funktion bei der Sicherheit und beim Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer" (Art. 10 Abs. 3) bezeichnet. Nach den Erläuterungen zum ASchG entsprechen die Aufgaben dieser Personen und Dienste jenen des sicherheitstechnischen Dienstes und der arbeitsmedizinischen Betreuung nach dem Arbeitnehmerschutzgesetz. Mit der gegenständlichen Regelung soll grundsätzlich eine arbeitsmedizinische Betreuung für alle in den Geltungsbereich des Wiener Bedienstetenschutzgesetzes 1998 fallenden Bediensteten erreicht werden. Die Betreuung kann sowohl durch Arbeitsmedizinerinnen und Arbeitsmediziner, die in einem Dienstverhältnis zur Gemeinde Wien stehen, als auch durch externe Arbeitsmedizinerinnen und Arbeitsmediziner oder arbeitsmedizinische Zentren erfolgen.

Nach Art. 7 Abs. 2 der Richtlinie 89/391 müssen die "benannten Arbeitnehmer" über die "entsprechende Zeit verfügen", um ihren Verpflichtungen nachkommen zu können.

In Abs. 2 wird - abweichend von § 82 ASchG - die Regelung der Mindesteinsatzzeit der Arbeitsmediziner vereinfacht.

Im Einvernehmen mit der Gewerkschaft der Gemeindebediensteten soll als Grundlage für die Festsetzung der Mindesteinsatzzeit die Gesamtzahl der Bediensteten aller Dienststellen, die unter den Geltungsbereich des Wiener Bedienstetenschutzgesetzes 1997 fallen, herangezogen werden. Unter annähernder Bedachtnahme auf § 82 Abs. 4 letzter Satz ASchG soll dabei die Mindesteinsatzzeit je Bediensteten grundsätzlich 0,6 Stunden pro Kalenderjahr betragen, wobei jedoch unter Berücksichtigung der Gegebenheiten bei Behörden, Ämtern und sonstigen Verwaltungsstellen der Gemeinde Wien die Landesregierung ermächtigt werden soll, durch Verordnung für bestimmte Dienststellen (Dienststellenteile), je nach dem Grad der möglichen Gesundheitsgefährdung, geringere oder höhere Mindesteinsatzzeiten festzusetzen. Fallen beispielsweise 24000 Bedienstete in den Geltungsbereich des Wiener Bedienstetenschutzgesetzes 1998 so ergibt dies, sofern keine abweichende Regelung durch Verordnung der Landesregierung erfolgt, eine Gesamtmindesteinsatzzeit der arbeitsmedizinischen Betreuung von 14400 Stunden ($24000 \times 0,6$) jährlich. Unter der Annahme, daß für 1000 Bedienstete eine höhere Einsatzzeit je Bediensteten (zB 0,8 Stunden im Jahr) festgesetzt werden, ergäbe sich eine Gesamtmindesteinsatzzeit von 14600 Stunden im Jahr ($23000 \times 0,6 = 13800$ und $1000 \times 0,8 = 800$) die dann entsprechend aufzuteilen wäre.

Abs. 3 entspricht annähernd § 82 Abs. 6 ASchG. Abs. 4 berücksichtigt die Kontrollrechte der oder des unabhängigen Bedienstetenschutzbeauftragten sowie die Interessen der Dienstgeberin an der Tätigkeit der Präventivdienste. Abs. 5 und 6 ist aus § 81 Abs. 2 und 3 ASchG abgeleitet.

Die Vorsorge für die Einrichtung der arbeitsmedizinischen Betreuung wird dabei - da dies über den Wirkungsbereich einer Dienststellenleiterin oder eines Dienststellenleiters hinausgeht - der (den) nach der Geschäftseinteilung für den Magistrat der Stadt Wien in Betracht kommenden Dienststelle(n) zukommen. Gleiches gilt für die Mitteilungen an die oder den unabhängigen Bedienstetenschutzbeauftragten gemäß Abs. 4.

Im Abs. 7 sollen die wesentlichen Verpflichtungen der mit der arbeitsmedizinischen Betreuung befaßten Personen (Einrichtungen) bei der Feststellung von Sicherheitsmängeln festgeschrieben werden.

Mit Abs. 8 und 9 werden Art. 7 Abs. 2 erster Satz und Art. 7 Abs. 5 der Richtlinie 89/391/EWG umgesetzt. Dabei ist auch auf § 79 Abs. 4, 6 und 7 ASchG zu verweisen.

Zu § 65:

Die Betreuung durch Sicherheitsfachkräfte ist für den Geltungsbereich des Wiener Bedienstetenschutzgesetzes ebenfalls neues Recht. Grundsätzlich gelten dabei schon die zu § 64 erfolgten Ausführungen.

In Abs. 2 ist die Mindesteinsatzzeit der Sicherheitsfachkräfte ebenfalls abweichend vom ASchG (§ 77 ASchG) vereinfacht dargestellt, wobei auch hier als Grundlage die Gesamtzahl der Bediensteten aller Dienststellen herangezogen wird. Bezüglich der Bemessung der Mindesteinsatzzeit ist auf § 77 Abs. 4 letzter Satz ASchG, bezüglich der Möglichkeit der Herabsetzung oder Anhebung der Mindesteinsatzzeit auf die Ausführungen zu § 64 Abs. 2 des gegenständlichen Gesetzentwurfes und auf § 90 Abs. 2 ASchG zu verweisen.

Zu § 66:

Im Rahmen des ASchG kommt dem Arbeitsinspektorat besondere Bedeutung zu. Es ist die maßgebende, für die Wahrnehmung des gesetzlichen Schutzes der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer be-

rufene Behörde, der gegenüber einer Vielzahl von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in den verschiedensten Bereichen die Anhaltung zur Pflichterfüllung auf dem Gebiet des Arbeitnehmerschutzes, die Unterstützung und Beratung obliegt. Weder dem Arbeitsinspektorat noch den sonst im ASchG genannten zuständigen Behörden kommt aber für den Bereich des Wiener Bedienstetenschutzgesetzes 1998 irgendeine Kompetenz zu.

Die Wahrnehmung der Rechte und Pflichten nach dem Wiener Bedienstetenschutzgesetz 1998 erfolgt im Rahmen des Dienstrechtes im eigenen Wirkungsbereich der Gemeinde.

Der Gesetzentwurf sieht diesbezüglich - unabhängig von der Erfüllung der sonst in diesem Gesetz geregelten Dienstgeberaufgaben - eine Zweiteilung vor. Dem Magistrat soll vor allem die Besorgung behördlicher Aufgaben obliegen. Daneben soll dem Magistrat ausdrücklich die Verpflichtung zukommen, durch geeignete organisatorische oder sonstige Maßnahmen auf einen wirksamen und zweckentsprechenden Bedienstetenschutz hinzuwirken. Welche Dienststelle (Dienststellen) dabei für koordinierende, unterstützende, beratende, informierende usw. Aufgaben in Betracht kommt (kommen), wird sich aus der Geschäftseinteilung für den Magistrat der Stadt Wien ergeben.

Die Kontrolle der Einhaltung der Bestimmungen dieses Gesetzes aber soll einer unabhängigen Kontrollinstanz, der oder dem unabhängigen Bedienstetenschutzbeauftragten (siehe 10. Abschnitt) übertragen werden.

Aus Gründen der Rechtssicherheit soll die Parteistellung im behördlichen Verfahren des Magistrats (§ 21 Abs. 5, § 36 Abs. 4 bis 7, § 42 Abs. 3, § 44 Abs. 3, § 45 Abs. 2) ausdrücklich geregelt werden. Danach kommt diese grundsätzlich der Dienstgeberin und - als Formalpartei - der oder dem unabhängigen Bedienstetenschutzbeauftragten zu. Eine ergänzende Regelung findet sich im § 45 Abs. 2 (Überprüfung der Beurteilung von Eignungs- und Folgeuntersuchungen).

Zu § 67:

Die Institution der oder des unabhängigen Bedienstetenschutzbeauftragten als eigenständige Kontrollinstanz ist dem geltenden Recht fremd und wurde vor allem auf Verlangen der Gewerkschaft der Gemeindebediensteten geschaffen. Obwohl auch das

geltende Wiener Bedienstetenschutzgesetz zwischen dem Magistrat als Organ der Dienstgeberin Gemeinde Wien und dem Magistrat als Kontroll- und Aufsichtsbehörde im Sinne des Arbeitsinspektorates unterscheidet, soll mit der Schaffung dieser Kontrollinstanz vor allem dem Vorwurf entgegengetreten werden, daß sich der Magistrat gewissermaßen selbst kontrolliert und dadurch der Durchsetzung der Bedienstetenschutzbelange nicht entsprechend Rechnung getragen werden könnte.

§ 67 führt dabei die wesentlichen Aufgaben der oder des unabhängigen Bedienstetenschutzbeauftragten an und regelt die Bestellung. Dabei soll auch für den Fall Vorsorge getroffen werden, daß die oder der unabhängige Bedienstetenschutzbeauftragte an der Ausübung der Funktion (zB bei Krankheit oder Urlaub) verhindert ist. Die oder der unabhängige Bedienstetenschutzbeauftragte hat jedenfalls für den Fall ihrer oder seiner Verhinderung - generell oder aus bestimmtem Anlaß im Einzelfall - eine Person aus dem Kreis der zugeteilten Bediensteten zur Stellvertretung zu bestimmen.

Darüber hinaus wird der oder dem unabhängigen Bedienstetenschutzbeauftragten die Möglichkeit gegeben, aus Zweckmäßigkeitsgründen bestimmte Aufgaben (zB. die Mitwirkung bei Begehungen) einer oder einem Mitarbeiter zu übertragen, auch wenn kein Verhinderungsgrund vorliegt. Dabei kann es auch zur Betrauung mehrerer, der oder dem unabhängigen Bedienstetenschutzbeauftragten zugeteilten Bediensteten - für jeweils verschiedene Angelegenheiten - kommen.

Zu §§ 68 und 69:

Die Verfassungsbestimmung des § 68 sichert der oder dem Bedienstetenschutzbeauftragten die notwendige Unabhängigkeit bei Ausübung der Funktion. Die Bestimmungen über die Weisungsfreiheit und Verschwiegenheitspflicht sind dabei im wesentlichen den bestehenden Regelungen bei der Wiener Kinder- und Jugendanwaltschaft, der Wiener Patientenanzwaltschaft oder auch bei den unabhängigen Gleichbehandlungsbeauftragten nach dem Wiener Gleichbehandlungsgesetz angenähert.

Zu § 70:

Mit dieser Bestimmung werden die wesentlichen Rechte und Pflichten der oder des unabhängigen Bedienstetenschutzbeauftragten geregelt. Wesentlich dabei ist, daß ihr oder ihm gegenüber in Bedien-

stetenschutzangelegenheiten die Pflicht zur Auskunftserteilung besteht, sie oder er auf begründetes Verlangen die Setzung bestimmter Maßnahmen verlangen kann, ihr oder ihm in den allfällig geführten behördlichen Verfahren Parteistellung zukommt und sie oder er vor allem jederzeit entsprechende Berichte an die zuständige amtsführende Stadträtin oder den zuständigen amtsführenden Stadtrat oder an die Magistratsdirektorin oder den Magistratsdirektor übermitteln kann.

Zu § 71:

Unabhängig von der gemäß § 4 vorgesehenen Ermittlung und Beurteilung der Gefahren und der Festlegung von Maßnahmen (Evaluierung) soll ein Instrumentarium geschaffen werden, möglichst praxisgerecht und an Ort und Stelle die Grundsätze des Bedienstetenschutzgesetzes umzusetzen. Mit den vorgesehenen Begehungen soll die Gewähr gegeben werden, laufend allfällige Mißstände zu erfassen, im Bereich der für den Bedienstetenschutz zuständigen Personen darüber zu beraten und auf die Beseitigung der Mißstände hinzuwirken.

Zu § 72:

Die Bestimmungen über das Enden der Funktion der oder des unabhängigen Bedienstetenschutzbeauftragten bzw. der Stellvertreterin oder des Stellvertreters sind den geltenden Regelungen über das Enden der Funktion der Gleichbehandlungsbeauftragten bzw. des Patientenanwalts oder der Kinder- und Jugendanwälte nachgebildet. Die unverzügliche Neubestellung soll für eine kontinuierliche Tätigkeit der unabhängigen Kontrollinstanz sorgen.

Zu § 73:

Nähere Regelungen sind durch Verordnung der Landesregierung zu erlassen. Dabei wird unter Bedachtnahme auf den Geltungsbereich des gegenständlichen Gesetzes insbesondere auf die Verordnungen des Bundesministers für Arbeit, Gesundheit und Soziales zu den einzelnen Abschnitten des ASchG, die derzeit im wesentlichen noch in Ausarbeitung sind und vor allem auch technische Detailbestimmungen der einschlägigen EU-Richtlinien berücksichtigen sollen, Bedacht zu nehmen sein.

Unabhängig davon sind im Gesetzentwurf bei einigen Bestimmungen ausdrücklich Verordnungen der Landesregierung vorgesehen (siehe §§ 10, 22, 64 und 65), die durch die gegenständliche Verordnungs-ermächtigung unberührt bleiben.

Die Möglichkeit der Zulassung von Ausnahmen von den Bestimmungen einer Verordnung ist § 95 Abs. 3 ASchG nachgebildet.

Zu § 74:

Abs. 1 entspricht zum Teil geltendem Recht wobei auch Art. 2 Abs. 2 der Richtlinie 89/391 und § 100 Abs. 1 ASchG berücksichtigt wurden. Diese Bestimmung ist notwendig, da die uneingeschränkte Befolgung der Bestimmungen des vorliegenden Gesetzes es allenfalls unmöglich machen könnte, im Fall eines Einsatzes, bei Einsatzübungen (z.B. der Feuerwehr) oder bei Vorliegen von Ausnahmesituationen, die sofortige Maßnahmen erfordern, die dabei gestellten Aufgaben zu erfüllen. Aber selbst bei derartigen Einsätzen soll selbstverständlich auf den Schutz des Lebens und der Gesundheit der Bediensteten weitestgehend Bedacht genommen werden. Abs. 2 entspricht § 100 Abs. 2 ASchG und nimmt auf Art. 5 Abs. 4 der Richtlinie 89/391 Bedacht.

Zu § 75:

Die Regelung entspricht inhaltlich § 7 des geltenden Wiener Bedienstetenschutzgesetzes sowie § 129 ASchG. Durch das Auflegen der Vorschriften in jeder Dienststelle sollen sowohl die Dienstgeberin als auch die Bediensteten jederzeit in die Lage versetzt werden, sich über die zum Schutz des Lebens und der Gesundheit der Bediensteten geltenden Rechtsvorschriften zu unterrichten.

Zu § 76:

Soweit dieses Gesetz auf Wiener Landesgesetzes verweist, sollen diese in der jeweils geltenden Fassung anzuwenden sein (dynamischer Verweis). Soweit dieses Gesetz auf Bundesgesetze verweist, ist aus verfassungsrechtlichen Gründen nur ein statischer Verweis möglich. Bundesgesetze sollen daher in der am 1. Jänner 1998 geltenden Fassung anzuwenden sein.

Zu § 77:

Die vorliegenden Bestimmungen sind dem geltenden Recht (§ 8 des Wiener Bedienstetenschutzgesetzes) nachgebildet, wobei unter Bedachtnahme auf das umzusetzende EU-Recht jedenfalls die in den Anhängen der Richtlinie 89/654 angeführten Mindestanforderungen gegeben sein müssen.

Zu § 78:

Sicherheitsvertrauenspersonen im Sinn dieses Gesetzes sind bis spätestens sechs Monate nach dessen Inkrafttreten zu bestellen. Bis zu diesem Zeitpunkt gelten die derzeit nach dem geltenden Wiener Bedienstetenschutzgesetz bestellten Sicherheitsvertrauenspersonen als Sicherheitsvertrauenspersonen im Sinn des Wiener Bedienstetenschutzgesetzes 1998.

Für die Einrichtung der arbeitsmedizinischen Betreuung und der Betreuung durch Sicherheitsfachkräfte ist eine Frist bis neun Monate nach Inkrafttreten des Gesetzes vorgesehen. Da es derzeit im Bereich des Wiener Bedienstetenschutzgesetzes derartige Betreuungseinrichtungen nicht gibt, ist diese Frist vonnöten, um überhaupt die erforderlichen Fachkräfte aufnehmen oder ausbilden zu können oder Vereinbarungen mit externen Einrichtungen abschließen zu können.

Die vorgesehene Evaluierung und die Erstellung von Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten wird einen relativ großen Verwaltungsaufwand erfordern. Da bei der Evaluierung sowohl Arbeitsmedizinerinnen und Arbeitsmediziner als auch Sicherheitsfachkräfte mitwirken sollen, die erst bestellt werden müssen, wird eine entsprechend längere Frist eingeräumt.

Abs. 4 sieht aus Praxisgründen vor allem die Festlegung einer Dringlichkeitsreihung bei Maßnahmen, die sich bei der Evaluierung bzw. bei Begehungen als erforderlich erweisen, vor. Die Bestimmung ist § 5 Abs. 6 des Entwurfes einer Evaluierungsverordnung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, Zl. 66.501/14-3/95, nachgebildet.

Abs. 5 setzt Art. 5 Abs. 2 der Richtlinie 89/391/EWG um.

Zu § 79:

Um auch den Schutz der im Unabhängigen Verwaltungssenat Wien (einer Landesbehörde) tätigen Personen zu gewährleisten, soll das Wiener Bedienstetenschutzgesetz nicht nur auf Dienststellen der Gemeinde Wien, sondern auch auf den Unabhängigen Verwaltungssenat Wien sinngemäß anzuwenden sein.

Zu § 80:

Gemäß Art. 118 Abs. 2 B-VG sind im eigenen Wirkungsbereich der Gemeinde zu besorgende Angelegenheiten ausdrücklich als solche zu bezeichnen.

Zu § 81:

Das vorliegende Gesetz soll das geltende Wiener Bedienstetenschutzgesetz ersetzen. Dieses soll daher mit Inkrafttreten des Wiener Bedienstetenschutzgesetzes 1998 - nicht zuletzt auch im Sinn einer Rechtsbereinigung - außer Kraft treten.