

**Bundesgesetz über Sicherheit und Gesundheitsschutz der in Dienststellen des
Bundes beschäftigten Bediensteten (Bundesbedienstetenschutzgesetz - B-BSG)**

BGBI. I Nr. 70/1999

Dr. Johannes Trauner
Unfallverhütung und Öffentlichkeitsarbeit

**Bundesgesetz über Sicherheit und Gesundheitsschutz der in Dienststellen des
Bundes beschäftigten Bediensteten (Bundesbedienstetenschutzgesetz - B-BSG)
BGBl. I Nr. 70/1999**

Am 1. Juni 1999 ist das Bundesbedienstetenschutzgesetz (B-BSG) in Kraft getreten (BGBl. I Nr. 70/1999). Dieses Gesetz zielt darauf ab, für Bundesdienststellen einen dem Arbeitnehmerschutz im privaten Bereich gleichwertigen Bedienstetenschutz herbeizuführen und setzt gleichzeitig die einschlägigen EG-Arbeitsschutzstandards um.

Die Umsetzung des EU-Rechtes

Aufgrund der Notwendigkeit, die österreichischen Regelungen an die EG-Vorschriften anzupassen, war der Dienstnehmerschutz umfassend neu zu regeln.

Im Sinne des Artikel 118a des EWG-Vertrages sind Mitgliedsstaaten verpflichtet, die Verbesserung der Arbeitswelt zu fördern, um die Sicherheit und die Gesundheit der Dienstnehmer zu schützen; dazu erlässt der Rat Richtlinien, die Mindestvorschriften darstellen.

Die einschlägigen Richtlinien gehen von einem weiten Verständnis des Arbeitnehmerschutzes bzw. der Gefahrenverhütung aus, sie berücksichtigen insbesondere auch Fragen der Arbeitsorganisation, der psychischen Belastungen, der sozialen Beziehungen und des Einflusses der Umwelt auf den Arbeitsplatz.

Mit dem B-BSG 1999 werden außer der EG-Rahmenrichtlinie 89/391 auch noch mehr als 20 einschlägige EG-Richtlinien, die jeweils für den privaten und den öffentlichen Bereich gelten, in österreichisches Recht umgesetzt.

Aufgrund Art 2, Abs 2 der Rahmenrichtlinie 89/391 sind Ausnahmen von der Anwendung der Richtlinie nur zulässig, soweit einer Anwendung Besonderheiten bestimmter Tätigkeiten im öffentlichen Dienst entgegenstehen, dementsprechend wurde der Geltungsbereich des B-BSG bei den Streitkräften, bei der Exekutive und bei bestimmten Tätigkeiten bei den Katastrophenschutzdiensten deutlich eingeschränkt. Es wird jedoch festgelegt, dass für die vom Anwendungsbereich ausgenommenen Beschäftigungen eine größtmögliche Sicherheit und ein größtmöglicher Gesundheitsschutz vorzusehen ist.

Zielsetzung und Geltungsbereich des B-BSG

Aus den Erläuterungen zur Regierungsvorlage zum B-BSG ist zu entnehmen, dass dieses Gesetz jene Ziele verfolgt, die auch dem ArbeitnehmerInnenschutzgesetz zu Grunde liegen.

Vorbeugender Arbeitnehmerschutz hat das Ziel, Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten und sonstige arbeitsbedingte Krankheiten zu vermeiden und allen Arbeitnehmern ein Arbeitsleben und einen Ruhestand ohne arbeitsbedingte gesundheitliche Beeinträchtigungen zu ermöglichen.

Die Maßnahmen zur Gefahrenverhütung müssen in alle Tätigkeiten und auf allen Führungsebenen integriert werden, wobei als zentraler Ansatzpunkt für Sicherheit und Gesundheitsschutz die Ebene der Dienststelle gesehen wird. Als Umsetzungsorgane kommen daher in erster Linie der jeweilige Dienststellenleiter und in baulichen Belangen der

zuständige Gebäudeverwalter in Betracht.

Die einschlägigen EG-Richtlinien, das Arbeitnehmerschutzgesetz 1994 und das Bundesbedienstetenschutzgesetz 1999 sehen übereinstimmend eine stärkere Verantwortlichkeit des Arbeitgebers/Dienstgebers vor und gehen von dessen Verpflichtung zur Eigeninitiative und zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen aus.

Neben dieser Verpflichtung des Dienstgebers zur Eigeninitiative verlangt das Gesetz die Einbeziehung des Bediensteten, wobei die umfassenden Unterweisungs- und Informationsverpflichtungen des Dienstgebers den Bediensteten ermöglichen sollen, ihre Aufgaben auf dem Gebiet der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes einerseits selbständig, andererseits gemeinsam mit dem Dienstgeber wahrzunehmen. So ist dem Dienstgeber die besondere Verpflichtung aufgetragen, sich über den neuesten Stand der Technik und der Erkenntnisse auf dem Gebiet der Arbeitsgestaltung zu informieren und diese Kenntnisse weiterzugeben, um eine bessere Sicherheit und einen besonderen Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer gewährleisten zu können.

Die Gliederung des B-BSG

Die Gliederung des B-BSG ist abgeleitet von den einschlägigen EU-Rechtsvorschriften und entspricht sowohl dem Aufbau nach, als auch inhaltlich, weitgehend dem ArbeitnehmerInnenschutzgesetz 1994 (ASchG).

Das B-BSG ist in 10 Abschnitte gegliedert:

1. Abschnitt §§ 1 - 18: Allgemeine Bestimmungen
2. Abschnitt §§ 19 - 32: Arbeitsstätten
3. Abschnitt §§ 33 - 39: Arbeitsmittel
4. Abschnitt §§ 40 - 48: Arbeitsstoffe
5. Abschnitt §§ 49 - 59: Gesundheitsüberwachung
6. Abschnitt §§ 60 - 72: Arbeitsvorgänge und Arbeitsplätze
7. Abschnitt §§ 73 - 85: Präventivdienste
8. Abschnitt §§ 86 - 92: Durchführung und Kontrolle des Bedienstetenschutzes
9. Abschnitt §§ 93 - 104: Übergangsbestimmungen und Aufhebung von
Rechtsvorschriften
10. Abschnitt §§ 105 - 108: Schlussbestimmungen

1. Abschnitt - Allgemeine Bestimmungen

- § 1. Geltungsbereich
- § 2. Begriffsbestimmungen
- § 3. Allgemeine Pflichten des Dienstgebers
- § 4. Ermittlung und Beurteilung der Gefahren, Festlegung von Maßnahmen
- § 5. Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente
- § 6. Einsatz der Bediensteten
- § 7. Grundsätze der Gefahrenverhütung
- § 8. Koordination
- § 9. Überlassung
- § 10. Bestellung von Sicherheitsvertrauenspersonen
- § 12. Information
- § 13. Anhörung und Beteiligung
- § 14. Unterweisung
- § 15. Pflichten der Bediensteten
- § 16. Aufzeichnung und Berichte über Dienst- und Arbeitsunfälle
- § 17. Instandhaltung, Reinigung, Prüfung
- § 18. Verordnungen

Der erste Abschnitt enthält neben dem Geltungsbereich, den Begriffsbestimmungen und den allgemeinen Pflichten des Dienstgebers vor allem die Evaluierungspflicht des Arbeitgebers, die in allgemeiner Form in der Rahmenrichtlinie 89/391 vorgesehen ist und in den Einzelrichtlinien zum Teil konkretisiert wird. Diese Verpflichtung zur Ermittlung und Beurteilung der Gefahren und zur Festlegung von Schutzmaßnahmen ist auch im Zusammenhang mit dem hohen Stellenwert zu sehen, der dem Dialog mit den Beschäftigten auf betrieblicher Ebene, eben auf Dienststellenebene, zukommt, sowie in der Verpflichtung des Arbeitgebers zur Eigeninitiative und zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Bediensteten. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, eine Analyse der Arbeitsplätze durchzuführen, um die Sicherheits- und Gesundheitsbedingungen zu beurteilen und geeignete Maßnahmen festzulegen, und diese immer wieder zu aktualisieren, wobei es ihm freisteht, dies durch fachlich geeignete Bedienstete durchzuführen oder erforderlichenfalls externe Fachleute damit zu beauftragen. Diese Regelungen über die Evaluierung stellen für den Bereich des Bedienstetenschutzes eine in ihrer systematischen Form und formalistischen Verfahrensweise grundlegende Neuerung gegenüber dem bisher geltenden Recht dar.

Das B-BSG verwendet den Ausdruck Evaluierung nicht, sondern spricht von "Ermittlung und Beurteilung der Gefahren, Festlegung von Maßnahmen". Die Ergebnisse der Evaluierung und die festgelegten Maßnahmen sind in den "Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten" zu dokumentieren.

Im Evaluierungsverfahren sind - wie im Übrigen auch sonst - die Bediensteten in allen Fragen die Sicherheit und die Gesundheit am Arbeitsplatz betreffend anzuhören. Die Sicherheitsvertrauenspersonen und die Personalvertretung sind bei der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren und der Festlegung der Maßnahmen zu beteiligen. Sie müssen Zugang zu den Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten haben.

Sicherheitsvertrauenspersonen

Als Ergänzung zu den Aufgaben, die der Personalvertretung bei der Durchführung und Überwachung der Einhaltung von Vorschriften und Anordnungen über den

Bedienstetenschutz zukommt, sind entsprechend der Rahmenrichtlinie auch im Bundesdienst Sicherheitsvertrauenspersonen zu bestellen (§§ 10 u. 11 B-BSG), die gemäß einer Verfassungsbestimmung bei Ausübung ihrer Aufgaben weisungsfrei sind.

Sicherheitsvertrauenspersonen sind ausschließlich Vertreter der Dienstnehmerseite in Angelegenheiten des Bedienstetenschutzes. Sie sind weder Hilfsorgane des Dienstgebers, noch Hilfsorgane der Präventivdienste (Sicherheitsfachkräfte, Arbeitsmediziner) und auch keine "kleinen Sicherheitsfachkräfte". Sie sind eher Hilfsorgane der Personalvertretung, arbeiten mit ihr zusammen und stimmen sich mit ihr ab. Die Sicherheitsvertrauenspersonen haben im Sinne des Grundsatzes, dass beim Bedienstetenschutz Dienstgeber- und Dienstnehmerseite zusammenarbeiten müssen, gewisse Beratungs- und Unterstützungspflichten gegenüber dem Dienstgeber und die Pflicht zur Zusammenarbeit mit den Präventivdiensten. Von der Sicherheitsvertrauensperson kann jedoch weder fachkundige Beratung erwartet werden (dazu sind die Präventivdienste da), noch hat die Sicherheitsvertrauensperson Maßnahmen, für die der Dienstgeber zuständig ist, selbst zu treffen. Damit sie aber Fachkenntnis erwerben können, muss der Dienstgeber ihnen aber eine dreitägige Schulung ermöglichen. Die Bediensteten sollen die Aufgabe als Sicherheitsvertrauenspersonen freiwillig übernehmen, als Arbeitnehmer für die Arbeitnehmer, daher sollte es sich auch nicht um Führungskräfte handeln.

Auch wenn die Aufgabe freiwillig übernommen wird, ist ihre Ausübung Dienst, in der Dienstzeit und Dienstpflicht. Ihre besondere Aufgabe bei der Umsetzung des Bedienstetenschutzes besteht hauptsächlich in Meldepflichten (z.B. Meldung eines Beinaheunfalles, Meldung, dass Erste-Hilfe-Mittel fehlen, Meldung, dass eine Schutzeinrichtung defekt geworden ist...) und im Beratungsrecht in Fragen der Sicherheit gegenüber Bediensteten, Personalvertretung und Dienstgeber. Der Wirkungsbereich der Sicherheitsvertrauenspersonen ist in der Regel auf eine Dienststelle beschränkt.

Die Sicherheitsvertrauenspersonen werden vom Dienstgeber im Einvernehmen mit der Personalvertretung für eine jeweils vierjährige Funktionsperiode, in ausreichender Zahl - abhängig vom Beschäftigungsstand zum Zeitpunkt der Bestellung - bestellt und können nur auf Verlangen der Personalvertretung vor Ablauf der Funktionsperiode abberufen werden.

Die Bestellung von Sicherheitsvertrauenspersonen ist ab elf in einer Dienststelle regelmäßig beschäftigten Bediensteten vorgesehen. In Dienststellen bis zu 50 Beschäftigten kann ein Personalvertreter die Aufgaben einer Sicherheitsvertrauensperson übernehmen.

Information, Anhörung und Beteiligung

Die EG-Richtlinien gehen davon aus, dass ein wirksamer Arbeitnehmerschutz nur durch Mitwirkung der Arbeitnehmer erreicht werden kann. Eine aktive Mitarbeit der Dienstnehmer wird man aber nur erreichen können, wenn der Dienstgeber die Bediensteten durch ausreichende Informationen für mögliche bevorstehende Gefahren sensibilisiert. Die Information kann mündlich oder schriftlich erfolgen.

Darüber hinaus ist der Dienstgeber zu einer ausreichenden und verständlichen Unterweisung der Bediensteten verpflichtet. Diese verhaltensbezogenen Anweisungen über die Sicherheit und den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz müssen auf den konkreten Arbeitsplatz bzw. Aufgabenbereich des Bediensteten abstellen. Die Unterweisungen erfolgen während der Dienstzeit und sind nachzuweisen. Für Unterweisungen sind erforderlichenfalls geeignete Fachleute wie Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner heranzuziehen oder aber auch Sicherheitsvertrauenspersonen.

Pflichten der Bediensteten

Auch die Bediensteten werden zur Mitwirkung bei der notwendigen Umsetzung des Bedienstetenschutzes gemäß den erfolgten Unterweisungen und Anweisungen des Dienstgebers verpflichtet. Bedienstete sind verpflichtet, die gesetzlich oder durch Verordnung vorgeschriebenen Schutzmaßnahmen anzuwenden. Sie haben sich so zu verhalten, dass eine Gefährdung soweit wie möglich vermieden wird, wobei ausdrücklich auf die Gefahren durch Alkohol, Arzneimittel oder Suchtgifte hingewiesen wird, sie müssen die Arbeitsmittel und die vorgeschriebene persönliche Schutzausrüstung ordnungsgemäß benutzen und dürfen Schutzvorrichtungen nicht entfernen.

Neben Meldepflichten (z.B. Beinaheunfall) trifft die Bediensteten bei unmittelbarer erheblicher Gefahr, wenn sie die zuständigen Vorgesetzten nicht erreichen können, die besondere Verpflichtung, die ihnen zumutbaren unbedingt notwendigen Maßnahmen zu treffen, um die anderen Bediensteten zu warnen und Nachteile für Leben oder Gesundheit abzuwenden.

Diese Pflichten der Bediensteten berühren aber nicht die Verantwortlichkeit des Dienstgebers für die Einhaltung der Normen des B-BSG.

Aufzeichnungspflicht über Dienstunfälle

Der Dienstgeber hat die Verpflichtung, Dienst- und Arbeitsunfälle aufzuzeichnen und diese Aufzeichnungen mindestens fünf Jahre aufzubewahren, und auf Verlangen des Arbeitsinspektorates diese Berichte zu übermitteln.

Instandhaltungs-, Reinigungs- und Prüfungspflichten hinsichtlich Arbeitsstätten einschließlich Sanitär- und Sozialeinrichtungen, der elektrischen Anlagen, Arbeitsmittel usw. unterstreichen noch die besondere umfassende Zielsetzung des Bedienstetenschutzes (wie oben dargelegt).

2. Abschnitt - Arbeitsstätten

- § 19. Anwendungsbereich
- § 20. Allgemeine Bestimmungen über Arbeitsstätten
- § 21. Arbeitsstätten in Gebäuden
- § 22. Arbeitsräume
- § 23. Sonstige Betriebsräume
- § 24. Arbeitsstätten im Freien
- § 25. Brandschutz und Explosionsschutz
- § 26. Erste Hilfe
- § 27. Sanitäre Vorkehrungen in Arbeitsstätten
- § 28. Sozialeinrichtungen in Arbeitsstätten
- § 29. Wohnräume
- § 30. Nichtrauchererschutz
- § 31. Schwimmkörper, schwimmende Anlagen und Geräte, Verkehrsmittel
- § 32. Verordnungen über Arbeitsstätten

Im zweiten Abschnitt werden jene Anforderungen zusammengefasst, die nur für die Beschäftigung von Bediensteten innerhalb von Arbeitsstätten gelten, wobei als Arbeitsstätten auch Wohnwagen, Container und sonstige ähnliche Einrichtungen, sowie Tragluftbauten, die zur Nutzung für Arbeitsplätze vorgesehen sind, angesehen werden.

Dieser Abschnitt enthält vor allem Anforderungen hinsichtlich der Konstruktion, Beschaffenheit und Ausstattung, die in der Regel bereits bei der Planung und Errichtung von Arbeitsstätten berücksichtigt werden müssen. Diese Regelungen gelten grundsätzlich unabhängig von der Art der Arbeitsvorgänge und Arbeitsverfahren, von der Art der eingesetzten Arbeitsmittel und Arbeitsstoffe usw.

Entsprechend den Grundsätzen der EG-Richtlinie wird in inhaltlicher Hinsicht zwischen Arbeitsstätten in Gebäuden und Arbeitsstätten im Freien unterschieden. Bei den Regelungen über Arbeitsstätten in Gebäuden wird wiederum zwischen Arbeitsstätten, Arbeitsräumen und sonstigen Betriebsräumen (wo zwar kein ständiger Arbeitsplatz eingerichtet ist, aber vorübergehend Arbeiten verrichtet werden) unterschieden. Jene arbeitsplatzbezogenen Regelungen, die auch außerhalb der Arbeitsstätten bzw. im Freien gelten müssen, werden im 6. Abschnitt (Arbeitsvorgänge und Arbeitsplätze) umgesetzt.

In diesem Abschnitt ist auch die Verpflichtung des Dienstgebers normiert, geeignete Vorkehrungen für Brandschutz und Explosionsschutz und Erste Hilfe zu treffen.

Die Regelungen über die sanitären Vorkehrungen und Sozialeinrichtungen in Arbeitsstätten sowie über den Nichtrauchererschutz zeigen wieder deutlich, dass der Gesetzgeber von einem umfassenden Verständnis des vorbeugenden Arbeitnehmerschutzes ausgeht.

3. Abschnitt - Arbeitsmittel

- § 33. Allgemeine Bestimmungen über Arbeitsmittel
- § 34. Aufstellung von Arbeitsmitteln
- § 35. Benutzung von Arbeitsmitteln
- § 36. Gefährliche Arbeitsmittel
- § 37. Prüfung von Arbeitsmitteln
- § 38. Wartung von Arbeitsmitteln
- § 39. Verordnung über Arbeitsmittel

Der dritte Abschnitt enthält Pflichten des Dienstgebers hinsichtlich Anforderungen an Arbeitsmittel, die den Bediensteten zur Verfügung gestellt werden, sowie Pflichten des Dienstgebers hinsichtlich der Auswahl der Arbeitsmittel und der Aufstellung, Benutzung, Prüfung und Wartung von Arbeitsmitteln. Das B-BSG geht von einer sehr umfassenden, einheitlichen Definition der Arbeitsmittel aus. Unter den Begriff Arbeitsmittel fallen neben den Betriebseinrichtungen, mechanischen Einrichtungen und Betriebsmitteln zum Beispiel auch kraftbetriebene Türen und Tore, Hub- und Kipptore, Kräne, Aufzüge und dergleichen.

Wesentlich erscheint in diesem Zusammenhang auch darauf hinzuweisen, dass das B-BSG Bedienstete dazu verpflichtet, die Arbeitsmittel vor Inbetriebnahme oder Verwendung auf offensichtliche Mängel zu untersuchen und etwaige Mängel unverzüglich zu melden.

4. Abschnitt - Arbeitsstoffe

- § 40. Gefährliche Arbeitsstoffe
- § 41. Ermittlung und Beurteilung von Arbeitsstoffen
- § 42. Ersatz und Verbot von gefährlichen Arbeitsstoffen
- § 43. Maßnahmen zur Gefahrenverhütung
- § 44. Kennzeichnung, Verpackung und Lagerung
- § 45. Grenzwerte
- § 46. Messungen
- § 47. Verzeichnis der Bediensteten
- § 48. Verordnungen über Arbeitsstoffe

Gefährliche Arbeitsstoffe

Dieser vierte Abschnitt enthält vor allem die Schutzmaßnahmen für den Umgang mit gefährlichen Arbeitsstoffen. Nach der Begriffsbestimmung des B-BSG gilt als Arbeitsstoff grundsätzlich jeder chemische Stoff und die Zubereitungen (nach dem Chemikaliengesetz), sowie jedes während der Arbeit vorhandene chemische oder biologische Agens, das als gesundheitsschädigend beurteilt wird. Die Einteilung der einzelnen Eigenschaften der Arbeitsstoffe folgt dem System des Chemikaliengesetzes unter Ergänzung der gefährlichen Eigenschaften von biologischen Agenzien, wobei deren Definition und Einteilung in vier Risikogruppen erfolgt.

Physikalische Agenzien, wie etwa auch Lärm, werden nach dem B-BSG nicht unter dem Begriff Arbeitsstoff subsumiert. Die Normen zum Schutz vor gefährdenden physikalischen Einwirkungen finden sich daher im 6. Abschnitt. Ebenfalls im 6. Abschnitt ist die Berücksichtigung von gefährlichen Agenzien, die unabhängig von den Arbeitsvorgängen bei der Arbeit vorhanden sind, geregelt. Dies entspricht auch der Systematik des 4. Abschnittes über die Arbeitsstoffe, weil in diesem Abschnitt nicht auf jedes "Vorhandensein" von Stoffen bzw. Agenzien bei der Arbeit abgestellt wird, sondern auf das "Verwenden", das im Sinne eines jeden mit der Arbeit im Zusammenhang stehenden Umganges zu verstehen ist.

Die allgemeinen Grundsätze über Ermittlung und Beurteilung, Festlegung von Maßnahmen zur Gefahrenverhütung, Information und Unterweisung der Bediensteten gelten auch hinsichtlich der Gefahren durch Arbeitsstoffe. Weiters werden für gesundheitsgefährdende und für biologische Arbeitsstoffe Grundsätze über die Vermeidung oder Verringerung einer Exposition aufgestellt. Die Verpflichtung zum Ersatz von gefährlichen durch ungefährliche oder weniger gefährliche Arbeitsstoffe, wird um eine Rangordnung der Schutzmaßnahmen (Verwendung im geschlossenen System bei besonders gefährlichen Arbeitsstoffen, Beschränkung der Menge von gefährlichen Arbeitsstoffen und der Zahl der exponierten Bediensteten, Absaugung, Lüftung und schließlich persönliche Schutzmaßnahmen) ergänzt. Regelungen über Verpackung, Kennzeichnung und Lagerung von gefährlichen Arbeitsstoffen verpflichten den Dienstgeber dafür Sorge zu tragen, dass Gefahren für Bedienstete ausgeschlossen oder vermieden werden. Der 4. Abschnitt legt noch für gesundheitsgefährdende Arbeitsstoffe Grenzwerte fest, wobei die im österreichischen Arbeitnehmerschutzrecht bereits verankerten MAK-Werte (Maximale Arbeitsplatz-Konzentration) und TRK-Werte (Technische Richtkonzentration) übernommen werden. Detaillierte Regelungen über Probenahme, die Messung und Beurteilung der Ergebnisse, sowie die Verpflichtung zur Führung von Verzeichnissen über jene Bedienstete, die besonders gefährlichen Arbeitsstoffen ausgesetzt sind, sollen den notwendigen Bedienstetenschutz gewährleisten.

5. Abschnitt - Gesundheitsüberwachung

- § 49. Eignungs- und Folgeuntersuchungen
- § 50. Untersuchungen bei Lärmeinwirkungen
- § 51. Sonstige besondere Untersuchungen
- § 52. Durchführung von Eignungs- und Folgeuntersuchungen
- § 53. Überprüfung der Beurteilung
- § 54. Entscheidung über die gesundheitliche Eignung
- § 55. Durchführung von sonstigen besonderen Untersuchungen
- § 56. Ermächtigung der Ärzte
- § 57. Kosten der Untersuchungen
- § 58. Dienstgeberpflichten
- § 59. Verordnungen über die Gesundheitsüberwachung

Das B-BSG räumt der Präventivmedizin und der Gesundheitsüberwachung am Arbeitsplatz einen hohen Stellenwert ein. Für die Bediensteten sind daher einerseits verpflichtende Untersuchungen (Eignungs- und Folgeuntersuchungen) vorzusehen. Jene Untersuchungen, denen nach arbeitsmedizinischen Erkenntnissen eine prophylaktische Bedeutung zukommt, sind verpflichtend vorzunehmen, für andere Tätigkeiten sind freiwillige Untersuchungen vorgesehen. Die Festlegung von Tätigkeiten, bei denen verpflichtende Untersuchungen sowie bei welchen freiwillige Untersuchungen notwendig sind, ist durch die Verordnung der Bundesregierung über die Gesundheitsüberwachung am Arbeitsplatz (B-VGÜ) BGBl II Nr. 15/2000, kundgemacht am 18. Jänner 2000, erfolgt.

Bei Tätigkeiten, die mit gesundheitsgefährdender Lärmeinwirkung verbunden sind, dürfen Bedienstete nur beschäftigt werden, wenn vor Aufnahme der Arbeit eine (verpflichtende) Eignungsuntersuchung durchgeführt worden ist. Weiters hat der Dienstgeber dafür zu sorgen, dass sich die Bediensteten wiederkehrenden Untersuchungen unterziehen.

Detailliert wird auch die Feststellung der gesundheitlichen Eignung bei Eignungsuntersuchungen und (verpflichtenden) Folgeuntersuchungen geregelt, wobei der Zugang der Bediensteten zu den Untersuchungsergebnissen (und deren Überprüfung) sowie der Zugang der untersuchenden ermächtigten Ärzte zum Arbeitsplatz und zu arbeitsmedizinisch relevanten Unterlagen die Gesundheitsüberwachung der Bediensteten absichert und deren hohen Stellenwert unterstreicht.

Die Kosten von Eignungs- und Folgeuntersuchungen sind vom Dienstgeber zu tragen, während die Kosten von sonstigen besonderen Untersuchungen der Dienstgeber nur dann zu tragen hat, wenn sie nicht auf Kosten eines Versicherungsträgers erfolgen (insbesondere bei drohenden Berufskrankheiten).

Dem Dienststellenleiter sowie auch sonstigen Bundesbediensteten wird auf Anfrage vom zuständigen Bundesministerium eine Liste der ermächtigten Ärzte übermittelt.

6. Abschnitt - Arbeitsvorgänge und Arbeitsplätze

- § 60. Allgemeine Bestimmungen über Arbeitsvorgänge
- § 61. Arbeitsplätze
- § 62. Fachkenntnisse und besondere Aufsicht
- § 63. Nachweis der Fachkenntnisse
- § 64. Handhabung von Lasten
- § 65. Lärm
- § 66. Sonstige Einwirkungen und Belastungen
- § 67. Bildschirmarbeitsplätze
- § 68. Besondere Maßnahmen bei Bildschirmarbeit
- § 69. Persönliche Schutzausrüstung
- § 70. Auswahl der persönlichen Schutzausrüstung
- § 71. Arbeitskleidung
- § 72. Verordnungen über Arbeitsvorgänge und Arbeitsplätze

Dieser Abschnitt fasst jene Regelungen zusammen, die für die Gestaltung der Arbeitsvorgänge und Arbeitsplätze - innerhalb und außerhalb von Arbeitsstätten - gelten, soweit es sich nicht um die Verwendung von Arbeitsmitteln (3.Abschnitt) oder von Arbeitsstoffen (4.Abschnitt) handelt.

Der Dienstgeber hat Arbeitsvorgänge so zu gestalten, dass Belastungen durch Monotonie, einseitige Belastungen sowie Belastungen durch taktgebundene Arbeiten und Zeitdruck möglichst gering gehalten werden.

Die Beschaffenheit der Arbeitsplätze ist genau geregelt, damit die Bediensteten möglichst ohne Gefahr für ihre Sicherheit und Gesundheit ihre Arbeit verrichten können. Zu Arbeiten, die mit einer besonderen Gefahr für die damit Beschäftigten oder für andere Bedienstete verbunden sind, dürfen nur Personen herangezogen werden, die dafür geeignet sind und die besondere Fachkenntnis nachweisen können.

Detailvorschriften regeln noch die Arbeitsvorgänge und Arbeitsplätze im Zusammenhang mit manueller Handhabung von Lasten, mit Lärm, mit sonstigen Einwirkungen und Belastungen (wie Erschütterungen, Zugluft, Hitze, Kälte, Feuchtigkeit...) und vor allem mit Bildschirmarbeit. Bei letzterer handelt es sich einerseits um Regelungen, die die ergonomische Gestaltung der Bildschirmarbeitsplätze betreffen, und andererseits sind besondere Maßnahmen vorgeschrieben. So ist im Rahmen der Evaluierung auf die mögliche Beeinträchtigung des Sehvermögens sowie auf physische und psychische Belastungen durch Bildschirmarbeit besonders Bedacht zu nehmen. Den Dienstgeber trifft die Pflicht, bei der Auswahl der Software und bei der Gestaltung der Tätigkeit die Grundsätze der Software-Ergonomie zu berücksichtigen. Es ist auch normiert, dass bei Bildschirmarbeit regelmäßige Pausen oder Tätigkeitswechsel einzulegen sind, um die Belastung durch Bildschirmarbeit zu verringern. Die Bediensteten haben ein Recht auf Untersuchung der Augen vor Aufnahme der Tätigkeit, sowie anschließend in regelmäßigen Abständen und weiters bei Auftreten von diesbezüglichen Sehbeschwerden. Erforderlichenfalls haben sie Anspruch auf spezielle Sehhilfen.

Wenn Gefahren nicht durch kollektive technische Schutzmaßnahmen oder durch arbeitsorganisatorische Maßnahmen vermieden oder ausreichend begrenzt werden können, hat der Dienstgeber auf seine Kosten dem Bediensteten eine persönliche Schutzausrüstung zur Verfügung zu stellen und auch darauf zu achten, dass der Bedienstete diese auch benützt. Ein widersprechendes Verhalten der Bediensteten darf der Dienstgeber nicht dulden.

7. Abschnitt - Präventivdienste

- § 73. Bestellung von Sicherheitsfachkräften
- § 74. Aufgaben, Information und Beiziehung der Sicherheitsfachkräfte
- § 75. Mindesteinsatzzeit der Sicherheitsfachkräfte
- § 76. Arbeitsmedizinische Betreuung
- § 77. Aufgaben, Information und Beiziehung des arbeitsmedizinischen Zentrums
- § 78. Mindesteinsatzzeit des arbeitsmedizinischen Zentrums
- § 79. Gemeinsame Bestimmungen
- § 80. Aufzeichnungen und Berichte
- § 81. Zusammenarbeit
- § 82. Meldung von Missständen
- § 83. Abberufung
- § 84. Arbeitsschutzausschuss
- § 85. Verordnungen über Präventivdienste

Im Sinne der Verpflichtung zur umfassenden Gefahrenverhütung muss der Dienstgeber darauf achten, dass die Maßnahmen zur Gefahrenverhütung den sich ändernden Gegebenheiten angepasst werden und muss eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen anstreben. Dazu benötigt der Dienstgeber zur Beratung in Fragen der Sicherheit und der Gesundheit, sowie zur Ausarbeitung von Vorschlägen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen die fachkundige Unterstützung durch die im B-BSG vorgesehenen Präventivdienste, nämlich Sicherheitsfachkraft und Arbeitsmediziner. Die Verpflichtung des Dienstgebers zur Bestellung von Sicherheitsfachkräften (SFK) kann entweder durch die Beschäftigung von sogenannten eigenen Sicherheitsfachkräften im Rahmen eines Dienstverhältnisses erfüllt werden oder durch Inanspruchnahme einer externen Sicherheitsfachkraft oder eines sicherheitstechnischen Zentrums.

Die Sicherheitsfachkräfte, für die eine besondere Fachausbildung notwendig ist, sind laut Verfassungsbestimmung bei Anwendung ihrer Fachkunde weisungsfrei.

Den eigenen Sicherheitsfachkräften hat der Dienstgeber das notwendige Hilfspersonal, Räume, Ausstattung und Mittel zur Verfügung zu stellen. Die Sicherheitsfachkräfte sind gesondert zu informieren, wenn Bedienstete aufgenommen oder der betreffenden Dienststelle länger als drei Monate dienstzugeteilt werden.

Die Mindesteinsatzzeit der Sicherheitsfachkräfte ist je nach Gefährdungspotential entsprechend vorgegeben und stellt die Untergrenze für das zeitliche Ausmaß der sicherheitstechnischen Betreuung dar und gibt die Mindesteinsatzzeit pro Bediensteten im Kalenderjahr an.

Arbeitsmedizinische Betreuung

Der Dienstgeber hat für seine Dienststelle auch eine arbeitsmedizinische Betreuung einzurichten, wobei diese Betreuung durch ein arbeitsmedizinisches Zentrum laut der Liste des zuständigen Bundesministeriums zu erfolgen hat.

Das arbeitsmedizinische Zentrum hat die Aufgabe, den Dienstgeber, die Bediensteten, die Sicherheitsvertrauenspersonen und die Personalvertretung auf dem Gebiet des Gesundheitsschutzes, der auf die Arbeitsbedingungen bezogenen Gesundheitsförderung und der menschengerechten Arbeitsgestaltung zu beraten und den Dienstgeber bei der Erfüllung

seiner Pflichten auf diesen Gebieten zu unterstützen. Der Dienstgeber muss dementsprechend dem arbeitsmedizinischen Zentrum alle zur Erfüllung seiner Aufgaben erforderlichen Informationen und Unterlagen zur Verfügung stellen. Bestimmte Angelegenheiten fallen sowohl in den Bereich des Gesundheitsschutzes bzw. der Gesundheitsförderung (also in die Kompetenz des Arbeitsmediziners) als auch in den Bereich der Arbeitssicherheit (und damit in die Kompetenz der SFK). Auf diesen Gebieten haben die SFK und die Arbeitsmediziner zusammenzuarbeiten. Gemeinsame Bestimmungen, die für beide gelten, behandeln u.a. die Anhörung des Arbeitsschutzausschusses vor Bestellung von SFK und Arbeitsmedizinern, die Verpflichtung des Dienstgebers, dem zuständigen Arbeitsinspektorat Namen und Einsatzzeit der Präventivfachkräfte mitzuteilen usw. Ein Arbeitsschutzausschuss ist in Dienststellen einzurichten, in denen mindestens 100 Bedienstete beschäftigt sind.

Die Bestellung von Präventivkräften enthebt den Dienstgeber nicht von seiner Verantwortlichkeit für die Einhaltung der Bestimmungen des B-BSG und der dazu erlassenen Verordnungen.

8. Abschnitt - Durchführung und Kontrolle des Bedienstetenschutzes

- § 86. Verantwortlichkeit
- § 87. Ausnahmen
- § 88. Aufgaben der Arbeitsinspektion
- § 89. Betreten und Besichtigen von Dienststellen
- § 90. Sofortmaßnahmen bei offenbar gefährdenden Missständen
- § 91. Bekanntgabe von Beanstandungen und Maßnahmen, Empfehlungen
- § 92. Berichte

Dieser Abschnitt enthält jene für den Bund erforderlichen organisatorischen Bestimmungen, die sicherstellen sollen, dass das B-BSG wirksam umgesetzt wird und regelt weiters die Kontrollmechanismen unter Einbeziehung der Arbeitsinspektion und des zuständigen Bundesministers an das Parlament über die Wahrnehmungen der Arbeitsinspektorate bei ihrer Kontrolltätigkeit im Bereich des Bundesdienstes.

Darüber hinaus enthält der Abschnitt Regelungen über die Rechte und Pflichten der Arbeitsinspektoren bei ihrer Kontrolltätigkeit in Bundesdienststellen.

Ferner wurde analog dem ASchG eine Bestimmung aufgenommen, die regelt, unter welchen Voraussetzungen und in welcher Form Ausnahmen von der Anwendung des B-BSG zulässig sind.

9. Abschnitt - Übergangsbestimmungen und Aufhebung von Rechtsvorschriften

- § 93. Übergangsbestimmungen zu den §§ 4 und 5
- § 94. Beschäftigungsverbote und -beschränkungen für weibliche Bedienstete
- § 95. Allgemeine Übergangsbestimmungen für Arbeitsstätten
- § 96. Brandschutz und Erste Hilfe
- § 97. Sanitäre Vorkehrungen und Sozialeinrichtungen
- § 98. Arbeitsmittel
- § 100. Gesundheitsüberwachung
- § 101. Arbeitsvorgänge und Arbeitsplätze
- § 102. Bestellung von Sicherheitsfachkräften und arbeitsmedizinischen Zentren sowie Einrichtung der Arbeitsschutzausschüsse
- § 103. Aufhebung von Vorschriften
- § 104. Gemeinsame Bestimmungen zu den §§ 93 bis 103

Durch das B-BSG soll eine generelle Rechtsbereinigung dadurch erfolgen, dass die vorher in Geltung gestandenen Bedienstetenschutzvorschriften des Bundes durch das B-BSG und durch die darauf gründenden Verordnungen ersetzt werden. In diesem 9. Abschnitt wurde auch das schrittweise Inkrafttreten jener Bestimmungen geregelt, die wesentliche Neuerungen gegenüber dem vorher geltenden Recht enthalten und deren Umsetzung eine längere Zeit erfordert.

Weiters wurde eine Überleitung jener Bestimmungen der vorher in Geltung gestandenen Bedienstetenschutzvorschriften, insbesondere der dazu erlassenen oder rezipierten Verordnungen, die mit diesem Bundesgesetz in Einklang stehen und dem Stand der Technik entsprechen sowie für eine ordnungsgemäße Vollziehung erforderlich sind und durch Verordnungen nach dem B-BSG abgelöst werden sollen, normiert.

Schließlich wurde das Inkrafttreten jener Bestimmungen, die erst mit dem Inkrafttreten einer Verordnung nach B-BSG wirksam werden sollen, weil ohne eine derartige Konkretisierung Probleme bei der Vollziehung auftreten, geregelt.

Die Gliederung der Übergangsbestimmungen orientiert sich primär an der Gliederung des B-BSG und an der Systematik der Übergangsbestimmungen des ASchG.

10. Abschnitt - Schlussbestimmungen

- § 105. Verweisungen
- § 106. Auflegen der Vorschriften
- § 107. Inkrafttreten
- § 108. Vollziehung

Dieser Abschnitt stellt zunächst klar, dass Verweisungen auf andere Bundesgesetze grundsätzlich als Verweisung auf die jeweils geltende Fassung gelten. Außerdem enthält dieser Abschnitt Regelungen über das Auflegen der Bedienstetenschutzvorschriften in den Dienststellen, das Inkrafttreten und die Vollziehung.