

AMT DER NIEDERÖSTERREICHISCHEN LANDESREGIERUNG

Kennzeichen
LAD3-DP-43/M-98

Bezug

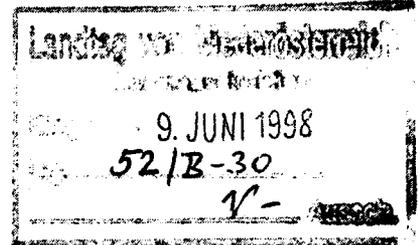
Bearbeiter
Dr. Michalitsch

Telefon
5527

Datum
9. Juni 1998

Betrifft
NÖ Bedienstetenschutzgesetz 1998 (NÖ BSG 1998)

Hoher Landtag!



Zum Gesetzesentwurf wird berichtet:

A. Allgemeiner Teil

1. Ziele

Dieses Gesetz dient der Umsetzung der umfangreichen EU-rechtlichen Bestimmungen über den Arbeitnehmerschutz im Bereich der Landes- und Gemeindebediensteten.

Die EU-rechtlichen Vorgaben sollen mit möglichst geringem (administrativem) Aufwand, möglichst großer Flexibilität und möglichst großem Effekt für Gesundheit und Wohlbefinden der Bediensteten umgesetzt werden.

Im Interesse der Klarheit und Übersichtlichkeit wurde das Gesetz möglichst kurz gehalten. Im Sinn einer europaweit möglichst harmonisierten Rechtslage wurden gemeinschaftsrechtliche Normen zum Teil wortwörtlich übernommen. Damit ist Gewähr gegeben, daß einerseits die europarechtlichen Vorgaben vollinhaltlich erfüllt werden, andererseits aber überschießende und aufwendige Regelungen („Fleißaufgaben“) vermieden werden. Die in den Richtlinien enthaltenen, oft umfangreichen Detailregelungen sollen und müssen nicht auf Gesetzesstufe umgesetzt werden. Sie bleiben den im Gesetzesentwurf vorgesehenen Verordnungen vorbehalten. Eine solche Vorgangsweise ist sowohl europarechtlich als auch verfassungsrechtlich zulässig, da im Gesetz entsprechende Verordnungsermächtigungen enthalten sind.

Es wurde ganz bewußt versucht, die Vorschrift flexibel zu halten, um den Beteiligten Spielraum für vernünftige und auf die konkrete Arbeitssituation zugeschnittene Maßnahmen zu lassen.

2. EU-Rechtsumsetzung

Aus dem EWR-Abkommen und dem Beitritt zur Europäischen Union ergibt sich die Verpflichtung der Länder, eine ganze Reihe von gemeinschaftsrechtlichen Bestimmungen zum Schutz der Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst des Landes, der Gemeinden und der Gemeindeverbände umzusetzen. Diese Rechtsvorschriften werden laufend durch weitere Rechtsetzung auf europäischer Ebene ergänzt.

Dieses Gesetz und die auf seiner Grundlage zu erlassenden Verordnungen setzen **insgesamt 25 Richtlinien der europäischen Gemeinschaft** um, die in § 35 des Gesetzes zitiert werden.

Besonders hervorzuheben sind zwei Richtlinien, die die Grundlage für eine Reihe von sie ausführenden Richtlinien bzw Einzelrichtlinien darstellen:

1. Richtlinie 89/391/EWG vom 12. Juni 1989 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit, ABL. Nr. L 183 vom 29.6.1989, S. 1 (in der Folge „**Rahmenrichtlinie**“),
2. die Richtlinie 80/1107/EWG vom 27. November 1980 zum Schutz der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch chemische, physikalische und biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit, ABL. Nr. L 327 vom 3.12.1980, S. 8 (in der Folge „**Arbeitsstoffe-Rahmenrichtlinie**“,

Die Richtlinie 93/104/EG vom 23.11.1993, über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung, ABL.Nr.L 307 vom 13.12.1993, S.18, ist durch die Dienstrechtsgesetze für Landes- und Gemeindebedienstete soweit umgesetzt, daß lediglich ein einziger Artikel zur Umsetzung durch dieses Gesetz verbleibt.

Die bedienstenschutzrechtlichen Bestimmungen der Richtlinie: 94/33/EG vom 22. Juni 1994 über den Jugendarbeitsschutz, ABL. Nr. L 216 vom 20.8.1994, S. 12, werden im Bundesgesetz über die Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen (KJBG) zuwie einer dazu zu erlassenden Verordnung des Bundes umgesetzt.

Desgleichen ist die Richtlinie 92/85/EG über den Schutz von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz durch das NÖ Mutterschutz-Landesgesetz, LGBl. 2039-6 umgesetzt.

Wie auch im Begutachtungsverfahren seitens des Bundes angeregt, wurde versucht, die Bestimmungen der beiden zitierten Rahmenrichtlinien weitgehend im Gesetz selbst umzusetzen. Für die Bestimmungen der übrigen Richtlinien ist im wesentlichen eine Umsetzung auf Verordnungsebene vorgesehen. Dazu gibt § 33 die Ermächtigung, wobei auf die im § 35 genannten Richtlinien der Europäischen Gemeinschaft statisch und nicht dynamisch verwiesen wird. Damit ergibt sich für den Verordnungsgeber ein fester und verfassungsrechtlich unproblematischer Rahmen. Neue Richtlinien im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz können ohne Gesetzesänderung umgesetzt werden, wenn eine Verordnungserlassung im Gesetzestext selbst Deckung findet.

Die in § 35 angeführten Richtlinien gehen von einer umfassenden Verpflichtung der Arbeitgeber auf dem Gebiet der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes aus. Die Verantwortung für sichere und gesunde Arbeitsbedingungen liegt bei den Arbeitgebern. Zu ihren Pflichten gehört auch die Bereitstellung der erforderlichen Organisation und der erforderlichen Mittel. Maßnahmen zur Gefahrenverhütung müssen in alle Tätigkeiten integriert werden.

3. Wesentliche Neuerungen

Folgende drei Punkte können als die wesentlichsten Neuerungen hervorgehoben werden:

a) Ermittlung und Beurteilung von Gefahren (Evaluierung)

Der Dienstgeber ist verpflichtet, eine Gefahrenbeurteilung für jeden Arbeitsplatz vorzunehmen. Die Ergebnisse dieser Gefahrenermittlung und Beurteilung und die durchzuführenden Maßnahmen zur Gefahrenverhütung sind schriftlich in eigenen Sicherheits- und Gesundheitsdokumenten festzuhalten.

b) Gesundheitsüberwachung und arbeitsmedizinische Betreuung

Bei Vorliegen von Gefährdungen (z.B. tätigkeitsspezifische Gesundheitsgefährdung, Lärm, Bildschirmarbeit) besteht Anspruch auf ärztliche Untersuchung und Betreuung. Ein arbeitsmedizinischer Dienst ist einzurichten.

c) Land und Gemeinden müssen sich ausgebildeter Sicherheitsfachkräfte bedienen, um ihre Pflichten auf dem Gebiet des Bedienstetenschutzes zu erfüllen.

4. Kompetenzlage

Gemäß Art. 21 Abs. 2 B-VG obliegt den Ländern die Gesetzgebung und Vollziehung in den Angelegenheiten des Arbeitnehmerschutzes der Bediensteten der Länder, Gemeinden und Gemeindeverbände, soweit diese Bediensteten nicht in Betrieben beschäftigt sind.

Als Betriebe im Sinn dieser Verfassungsbestimmung sind alle Einrichtungen anzusehen, die vom Geltungsbereich des ArbVG, des ArbeitnehmerInnen-SchutzG und des ArbeitsinspektionsG umfaßt sind. Der Geltungsbereich der genannten Gesetze ist durch fachliche, organisatorische und persönliche Kriterien umschrieben. Nur solche Einrichtungen der Gebietskörperschaften, die alle erforderlichen Kriterien erfüllen, gelten als „Betriebe“ iS des Art. 21 Abs. 2 B-VG.

So sind etwa die Krankenanstalten der Länder und Gemeinden Betriebe im obigen Sinn. Bedienstete in diesen Einrichtungen sind daher von diesem Gesetz nicht erfaßt.

5. Verhältnis zu anderen landesgesetzlichen Normen

Dieses Gesetz ist die Nachfolgebestimmung des derzeit geltenden NÖ Bediensteten-Schutzgesetzes. Es regelt den im Art. 21 B-VG genannten Bereich des Bedienstetenschutzes für die Landes- und Gemeindeebene. Daneben regeln auch die dienstrechtlichen Bestimmungen für Landes- und Gemeindebedienstete einige Aspekte des Bedienstetenschutzes (z.B. Arbeitszeit).

6. Auswirkungen in der Vollziehung

Als interne Organisations- und Schutznorm richtet sich das Bediensteten-Schutzgesetz an Dienstgeber und Bedienstete. Unmittelbare Auswirkungen auf die NÖ Landesbürger außerhalb dieses Bereiches sind nicht zu erwarten. Es ist jedoch amtsintern durch die notwendige Umsetzung des EU-Rechts ein organisatorischer und finanzieller Aufwand zu erwarten, dem aber auch Vorteile gegenüberstehen.

7. Kosten/Nutzen

Die durch dieses Gesetz entstehenden Aufwände sind wie folgt zu beurteilen:

Im Bereich der administrativen Tätigkeiten der Bediensteten der Länder, Gemeinden und Gemeindeverbände sind keine wesentlichen Mehrkosten zu erwarten. Es kann davon ausgegangen werden, daß jene Einrichtungen, die ausschließlich als Verwaltungsstellen dienen, den Anforderungen dieses Gesetzes weitgehend entsprechen.

Bei der Errichtung des neuen Landhauses in St. Pölten wurde auf die Aspekte des Bedienstetenschutzes bereits in der Planungsphase beachtet. Die Verwaltungsgebäude wurden vor der Übergabe einer arbeits- und sozialmedizinischen Begutachtung unterzogen.

Mehrkosten können jedoch in Bereichen auftreten, die als gefahrenintensiv zu beurteilen sind, wie etwa bei Dienststellen, bei denen handwerkliche Tätigkeiten verrichtet werden (z.B. Bauhöfe, Straßenmeistereien) oder in denen ein Umgang mit mitunter gefährlichen Chemikalien und ähnlichen Stoffen stattfindet.

Es kann aber auch hier davon ausgegangen werden, daß den Erfordernissen des Bedienstetenschutzes in erheblichem Maß bereits derzeit Rechnung getragen ist. Dessen ungeachtet wird sich in diesen Bereichen die den Dienstgebern mit diesem Gesetz aufgetragene Gefahrenanalyse zweifellos in einem erhöhten Aufwand niederschlagen. Dazu kommt allenfalls der finanzielle Aufwand, der zur Umsetzung der aus der Evaluierung resultierenden Maßnahmen erforderlich ist. Dieser ist derzeit kaum abzuschätzen.

Schließlich wird auch die Einrichtung der Präventivdienste einen zusätzlichen Aufwand bedingen:

Als Präventivdienste sind Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner heranzuziehen.

Für diese Präventivdienste sind im ArbeitnehmerInnenschutzgesetz des Bundes (ASchG)

Mindesteinsatzzeiten mit einem definierten Aufgabenbereich festgelegt. Um eine realistische Kostenschätzung - unter Einbeziehung sämtlicher Bediensteter unabhängig von ihrem Dienort - durchführen zu können, wurden die im ASchG angenommenen Mindesteinsatzzeiten für alle in Frage kommenden, im Dienstpostenplan 1999 ausgewiesenen Bediensteten angewandt.

Ausgehend von einer Dienstpostenzahl von 8947 für den NÖ Landesdienst (Hoheitsverwaltung, Bauverwaltung, Straßenverwaltung und Straßenerhaltung) ergibt diese Berechnung einen Bedarf von **5 Sicherheitsfachkräften und 4,5 Arbeitsmedizinern**. Für die Berechnung der Kosten wurden jährliche Durchschnittsziffern von Lebensverdienstsummen der erforderlichen Verwendungsgruppen herangezogen. Diese Unterlagen werden von der Personalabteilung unter Berücksichtigung sämtlicher Lohn- und Lohnnebenkosten incl. Pensionszeiten errechnet und laufend angeglichen. Demnach betragen die Kosten für die **Präventivfachkräfte ca. S 8,8 Millionen pro Jahr**. Nicht berücksichtigt sind dabei allerdings noch die Arbeitsplatzkosten und der laufende Amtssachaufwand.

Eine Alternative dazu wäre eine **Fremdvergabe** dieser von den Präventivfachkräften zu erbringenden Leistungen. Bei einer bei einem arbeitsmedizinischen Zentrum erhobenen Preisbasis von S 1.100,- pro Einsatzstunde ergäbe dies einen Betrag von **ca S 13,8 Millionen pro Jahr**.

Bei den Gemeinden wird der Aufwand von der jeweiligen Zahl der Dienststellen und der Bediensteten abhängen. Zu beachten ist, daß manche Gemeindeeinrichtungen „Betriebe“ im Sinn des ArbeitnehmerInnen-Schutzgesetzes sind und daher von diesem Gesetz nicht erfaßt werden.

Dies trifft insbesondere für die Gemeindekrankenanstalten zu. Da es sich bei dem vorliegenden Gesetz um eine zwingende Umsetzung von EU-Rechtsnormen handelt, kann der politisch bereits fixierte Konsultationsmechanismus nicht zum Tragen kommen. Bei der Erstellung des Begutachtungsentwurfes wurden die Sozialpartner auf Gemeindeebene (Gemeindevertreter und Gewerkschaft der Gemeindebediensteten) in mehreren ganztägigen Seminaren einbezogen.

Weiters ist zu bemerken, daß bei einer nicht rechtzeitigen Umsetzung von Richtlinien diese unmittelbar anwendbar werden, wenn sie „unbedingt und hinreichend genau“ sind.

Dies ist für weite Bereiche der hier umgesetzten Richtlinien der Fall. Eine Nichtumsetzung kann daher von der Anwendung nicht befreien - ganz abgesehen von dem sonstigen Rechtsfolgen einer Vertragsverletzung.

Dem organisatorischen und finanziellen Aufwand steht jedoch auch ein **Nutzen** gegenüber, der zwar schwer zu quantifizieren aber dennoch zweifellos vorhanden ist:

Konsequente Prävention senkt Fehlzeiten, sichert den Dienststellen leistungsfähige Mitarbeiter, fördert die Arbeitszufriedenheit und Leistungsbereitschaft der Bediensteten und verbessert die Qualität der Arbeit. Land und Gemeinden sparen Kosten für die Gehaltsfortzahlung im Krankheitsfall, die Sozialversicherungsträger Ausgaben im Bereich Unfalls-, Kranken- und Pensionsversicherung.

8. Behördenorganisation

Für die Überprüfung der Einhaltung der Bestimmungen des Gesetzes wird im Bereich der Landesbediensteten weiter die weisungsfreie NÖ Bedienstetenschutz-Kommission sorgen. Sie hatte diese Aufgabe schon aufgrund des bestehenden NÖ Bediensteten-Schutzgesetzes, LGBl. 2015, wahrzunehmen. Auch im Bereich des Gemeindebedienstetenschutzes wurden die bewährten Bestimmungen über die Behebung von Mißständen aus dem zitierten Gesetz übernommen.

Eine Mitwirkung von Bundesorganen ist nicht vorgesehen.

Eine Klimarelevanz des Gesetzes ist nicht gegeben.

B. Besonderer Teil

Zu § 1:

Im Abs. 1 wird der Geltungsbereich dieses Landesgesetzes gegenüber dem Bund entsprechend Art. 21 Abs. 2 B-VG abgegrenzt. Für Bedienstete, die in Betrieben (z.B. Krankenanstalten) beschäftigt sind, sind die Regelungen des ArbeitnehmerInnen-Schutzgesetzes maßgebend. Wesentliches Kriterium zur Feststellung des Anwendungsbereiches des Gesetzes ist daher nicht nur das Vorliegen einer dienstrechtlichen Beziehung eines Dienstnehmers zu Land, Gemeinden oder Gemeindeverbänden sondern auch der in der Judikatur entwickelte Betriebsbegriff iS des Art. 21 B-VG: So gilt für den Verfassungsgerichtshof (VSlg.Nr. 10626) als Betrieb jede Arbeitsstätte, die eine organisatorische Einheit bildet, innerhalb der eine physische oder juristische Person oder eine Personengemeinschaft mit technischen immateriellen Mitteln die Erzielung bestimmter Arbeitsergebnisse fortgesetzt verfolgt, ohne Rücksicht darauf, ob Erwerbsabsicht besteht oder nicht.

Abs. 2 entspricht der Formulierung des § 2 Abs. 1 NÖ Gleichbehandlungsgesetzes.

Zu § 2:

An dieser Stelle wurden nur diejenigen Begriffe definiert, die generell und insbesondere für das Verständnis des Anwendungsbereiches des Gesetzes notwendig sind. Begriffsbestimmungen, die nur für Teile des Gesetzes notwendig sind, wurden in diese Teile eingebaut. Z. 3 entspricht der Definition des Art. 2 der Richtlinie 89/654/EWG (Arbeitsstätten-Richtlinie). Arbeitsstätten können in Gebäuden untergebracht sein oder im Freien liegen. Bei Arbeitsstätten im Freien muß aber ein räumlicher Zusammenhang mit einem Amtsgebäude bestehen.

Zu § 3:

Die Bestimmungen dieses Paragraphen bestehen in einer nahezu wörtlichen Übernahme von „Pflichten des Arbeitgebers“ wie sie im Abschnitt II der Rahmenrichtlinie festgelegt sind. So entsprechen etwa die Bestimmungen des § 3 Abs. 1 des Gesetzes über die Kostentragung dem Artikel 6 Abs. 5 der Rahmenrichtlinie.

Dieses Gesetz und die auf seiner Grundlage ergangenen Verordnungen sind aufgrund des Lose-Blatt-Systems des NÖ Landesgesetzblattes allen Bediensteten, die Zugang zu einer Sammlung des Landesgesetzes haben, leicht und vollständig zugänglich.

Zu § 4:

Die Pflicht zur Ermittlung und Beurteilung der Gefahren ist vor allem im Artikel 6 Abs. 3 lit.a und Artikel 9 der Rahmenrichtlinie, aber auch in Einzelrichtlinien vorgesehen.

Die „Gefahrenevaluierung“ ist eine grundlegende Neuerung im Arbeitnehmerschutzrecht.

Für die Durchführung der Evaluierung wird ein Konzept zu erstellen sein. Ausgehend von den bisherigen Erfahrungen auf dem Gebiet des Bediensteten-Schutzgesetzes werden jene Gefahren vorausschauend zu beurteilen sein, die bei bestimmten Arten von Arbeiten bzw. Arbeitsplätzen (z.B. Bildschirmarbeitsplätzen) typischerweise auftreten. Daneben wird es aber selbstverständlich notwendig sein, auf die Besonderheiten jedes einzelnen Arbeitsplatzes individuell einzugehen.

Eine Beteiligung der Personalvertretung an der Evaluierung im Sinn des Artikel 6 Abs. 3 lit.c der Rahmenrichtlinie ergibt sich aus dem Personalvertretungsgesetz.

§ 4 Abs. 6 erfüllt Artikel 9 Abs. 1 lit.c der Rahmenrichtlinie, wobei durch die Aufbewahrung sichergestellt ist, daß die Berichte für die Kontrolle bereitgehalten werden.

Zu § 5:

Die Bestimmungen der Abs. 1 und 2 entsprechen Art. 6 Abs. 2 der Rahmenrichtlinie. Die Koordinationsregeln des Abs. 3 basieren auf einer entsprechenden Vorschrift in der Rahmenrichtlinie. Entsprechend den Kompetenzbestimmungen regelt der Landesgesetzgeber die Verpflichtung zur Zusammenarbeit und zur Information, wenn in einer Arbeitsstätte neben Bediensteten, die diesem Gesetz unterliegen, auch andere beschäftigt werden.

Zu § 6:

Die umfassende Information der Bediensteten soll die Grundlage dafür schaffen, daß sich die Bediensteten der bestehenden Gefahren bewußt werden und die zu deren Beseitigung oder Verringerung zur Verfügung stehenden Möglichkeiten kennen, aber auch deren Sinnhaftigkeit einsehen. Die Information ist auch Voraussetzung dafür, daß die Bediensteten, die ihnen zukommenden Pflichten (§ 7) erfüllen können. Abs. 1 regelt die Information der Bediensteten entsprechend den Bestimmungen von Art. 10 der Rahmenrichtlinie (Unterrichtung). Das Wort „ausreichend“ im ersten Satz ist im Sinn von „angemessen“, d.h. im Verständnis ausreichend zu verstehen.

In diesem Zusammenhang ist auch die Verpflichtung des neuen § 6 Abs. 6 von Relevanz, wonach der Dienstgeber verpflichtet ist, auch die Information der Arbeitnehmer fremder Arbeitgeber sicherzustellen (Artikel 10 Abs. 2 der Rahmenrichtlinie).

Die Abs. 2 bis 4 regeln die in Art. 12 der Rahmenrichtlinie vorgesehene Unterweisung. Sie beinhaltet vor allem verhaltensbezogene Anweisungen, die sich auf den konkreten Arbeitsplatz bzw. Aufgabenbereich des Bediensteten beziehen.

Abs. 5 beinhaltet das in Art. 12 der Rahmenrichtlinie vorgesehene Recht des Bediensteten auf Anhörung.

Abs. 6 setzt die in Art. 12 Abs. 2 der Rahmenrichtlinien enthaltenen Verpflichtungen hinsichtlich der Arbeitnehmer außerbetrieblicher Firmen um.

Zu § 7:

Diese Bestimmung setzt Art. 13 der Rahmenrichtlinie und verschiedene Bestimmungen diverser Einzelrichtlinien um. „In diesem Gesetz genanntes Organ“ im Sinne von Ziffer 4 ist insbesondere die Bedienstetenschutz-Kommission.

Zu § 8:

Diese Bestimmung setzt Art. 6 der Arbeitsstätten-Richtlinie um.

Zum 2. Abschnitt

Dieser Abschnitt enthält Regelungen zur Umsetzung der Arbeitsstätten-Richtlinie. Die Arbeitsstätten-Richtlinie enthält im Anhang 1 Mindestanforderungen für Arbeitsstätten, die erstmalig nach dem 31. Dezember 1992 genutzt werden und im Anhang 2 Mindestanforderungen für Arbeitsstätten die bereits vor dem 1. Jänner 1993 genutzt wurden. Diese grundsätzlichen Bestimmungen und die weiter gehenden Vorschriften der Anlagen zur Arbeitsstätten-Richtlinie sind teilweise bereits durch die Bestimmungen der NÖ Bauordnung und des NÖ Feuer-, Gefahrenpolizei- und Feuerwehrgesetzes bzw. der darauf basierenden Verordnungen umgesetzt. Soweit ein weiterer detaillierter Umsetzungsbedarf vorliegt, wird diesem durch eigene Verordnungen aufgrund dieses Gesetzes nachgekommen.

Zu § 10:

Für die sonstigen Betriebsräume gemäß Abs. 5 werden weniger strenge Anforderungen gestellt. Solche Räume sind etwa Abstellräume, Kopierräume udgl.

Zu § 11:

Die Regelung entspricht den Anhängen zur Arbeitsstätten-Richtlinie.

Zu § 12:

Abs. 1 knüpft an die bestehenden landesrechtlichen Vorschriften von Brandschutz an. Abs. 2 setzt Art. 13 Abs. 2 der Rahmenrichtlinie um. Die Absätze 3 bis 6 übernehmen Regelungen der Anhänge der Arbeitsstätten-Richtlinie.

Zu § 13:

Auch diese Bestimmung setzt Regelungen aus den Anhängen zur Arbeitsstätten-Richtlinie um.

Zu § 14:

Arbeiten Raucher und Nichtraucher gemeinsam in einem Arbeitsraum, so gilt ein Rauchverbot, wenn auch nur ein Nichtraucher darum ersucht.

Zum 3. Abschnitt:

Dieser Abschnitt setzt die Richtlinie 89/655/EWG (Arbeitsmittel-Richtlinie) sowie die besonderen Vorschriften über Arbeitsmittel in der Richtlinie 92/57/EWG (Baustellen-Richtlinie) und weiters die Richtlinien der EU betreffend gefährliche Arbeitsstoffe um. Dies sind insbesondere die Arbeitsstoffe-Rahmenrichtlinie und die dazu ergangenen Einzelrichtlinien betreffend Karzinogene, biologische Arbeitsstoffe, Asbest, Blei oder Vinylchloridmonomer.

Soweit in den Richtlinien konkrete Grenzwerte vorgesehen sind, werden diese aufgrund des Gesetzes durch Verordnungen umzusetzen sein.

Zu § 15:

Die Definition des Abs. 1 entspricht dem Art. 2 lit.b der Arbeitsmittel-Richtlinie und enthält eine demonstrative Aufzählung. Abs. 3 sieht eine besondere Gefahrenermittlung vor.

Abs. 4 übernimmt wörtlich die Maßnahmen des Art. 4 der Arbeitsstoffe-Rahmenrichtlinie. Die Reihenfolge der Ziffern 6 und 7 bedingt eine Rangordnung der Schutzmaßnahmen.

Abs. 6 normiert das generelle Gebot Arbeitsstoffe zu ersetzen, wenn mit vergleichsweise weniger gefährlichen Arbeitsstoffen oder Arbeitsverfahren ein vergleichbares Ergebnis erreicht werden kann.

Zum 4. Abschnitt:

Basis für die präventivmedizinische Überwachung ist Art. 16 der Rahmenrichtlinie. Die EU räumt der Präventivmedizin und der Gesundheitsüberwachung am Arbeitsplatz besonderes Gewicht ein. Die Teilregelungen befinden sich in verschiedenen Einzelrichtlinien, etwa der Richtlinie 86/188/EWG (Lärm-Richtlinie).

Zu § 16:

Abs. 1 regelt verpflichtende Untersuchungen für bestimmte Tätigkeiten, die aufgrund des Gesetzes mit Verordnung festzulegen sein werden. Bei den Untersuchungen gemäß Abs. 2 handelt es sich um freiwillige Untersuchungen, auf die im Rahmen des Abs. 3 Anspruch besteht. Eine derartige Untersuchung kann sinnvollerweise auch vor Aufnahme des Dienstverhältnisses erfolgen.

Zu § 17:

Gemäß Art. 7 Abs. 1 der Lärm-Richtlinie hat ein Bediensteter Anspruch auf Überwachung seiner Hörfähigkeit, wenn es in der Praxis nicht vertretbar ist, die tägliche persönliche Lärmexposition des Bediensteten auf weniger als 85 db (A) zu verringern. Diese ist von einem Arzt oder unter der Verantwortung eines Arztes und, wenn dieser es für erforderlich hält, von einem Facharzt vorzunehmen.

Zu § 18:

Die Untersuchungen werden von arbeitsmedizinisch ausgebildeten Ärzten durchzuführen sein. Dabei läßt es das Gesetz offen, ob diese Ärzte im Dienststand von Ländern, Gemeinden oder Gemeindeverbänden sind oder ob eine vertragliche Heranziehung einzelner Ärzte oder arbeitsmedizinischer Institutionen erfolgt. Gemäß Abs. 2 und 3 ist dem Dienstgeber lediglich das Ergebnis der Beurteilung (geeignet oder nicht) mitzuteilen. Zugang zum Befund hat nur der

Bedienstete selbst. Die Kostentragungspflicht des Abs. 4 entspricht dem Grundsatz, wonach dem Bediensteten aus arbeitsmedizinischen Untersuchungen keine Kosten erwachsen dürfen.

Zu § 19:

Die Einzelbestimmungen stellen die praktische Durchführung der arbeitsmedizinischen Untersuchungen sicher.

Abs. 3 stellt die Beziehung zu den Ergebnissen der Evaluierung her, Abs. 4 normiert eine Aufzeichnungspflicht im Sinne des Art. 15 Abs. 1 der Richtlinie 90/394/EWG (Karzinogene-Richtlinie).

Zum 5. Abschnitt:

Dieser Abschnitt enthält Vorschriften für die Gestaltung der Arbeitsvorgänge und Arbeitsplätze mit Ausnahme der Bestimmungen über Arbeitsmittel und Arbeitsstoffe (3. Abschnitt).

Die Bestimmungen basieren ua. auf der Arbeitsstätten-Richtlinie, der Lärm-Richtlinie und der Richtlinie 90/270/EWG (Bildschirm-Richtlinie). Durch den ständig steigenden Einsatz von EDV-Geräten gewinnen diese Normen höchste praktische Bedeutung für eine moderne Verwaltung.

Zu § 20:

§ 20 setzt die Bestimmungen des Art. 6 der Rahmenrichtlinie im Hinblick auf die Gefahrenverhütung um.

Zu § 21:

Abs. 1 normiert die Verpflichtung zur möglichen Lärmminimierung entsprechend der Lärm-Richtlinie.

Zu § 22:

Dieser Paragraph dient der Umsetzung der in der Bildschirm-Richtlinie enthaltenen Bestimmungen und insbesondere der detaillierten Vorschriften des Anhangs zu dieser Richtlinie.

Zu § 23:

Abs. 3 entspricht Art. 7 der Bildschirm-Richtlinie; Abs. 4 bis 7 umfaßt wortwörtlich die Bestimmungen der Abs. 1 bis 4 des Art. 9 der zitierten Richtlinie.

Zum 6. Abschnitt:

Gemäß Art. 7 der Rahmenrichtlinie hat der Arbeitgeber entweder Arbeitnehmer oder außerbetriebliche Fachleute mit Schutzmaßnahmen zur Verhütung berufsbedingter Gefahren zu beauftragen. Diese Personen sind gemäß den Bestimmungen des Abschnitts Präventivfachkräfte, welche entweder Sicherheitsfachkräfte oder Arbeitsmediziner sind.

Zu § 24:

Abs. 1 läßt es offen, ob die zur Verfügung stehenden Präventivfachkräfte Landes- bzw. Gemeindebedienstete sind oder durch Vertrag herangezogen werden. Die Abs. 2 und 3 sichern durch den Verweis des ArbeitnehmerInnen-SchutzG bzw. die vom Bundesminister für Arbeit, Gesundheit und Soziales anerkannte arbeitsmedizinische Ausbildung ein einheitliches Qualifikationsniveau.

Zu § 25:

Die Beratungstätigkeit der Präventivorgane nicht nur dem Dienstgeber sondern auch den Bediensteten und der Personalvertretung gegenüber soll dazu beitragen, daß auch die Bediensteten ihre Pflichten nach diesem Gesetz erfüllen können. Die Aufzählungen in den Abs. 4 und 5 setzen die Vorgaben der Rahmenrichtlinie um.

Zu § 26:

Die Melde- und Informationspflichten sollen eine rasche Behebung der Mißstände, insbesondere solcher mit ernster und unmittelbarer Gefahr für die Sicherheit und Gesundheit der Bediensteten bewirken.

Durch die vorgesehene Einbeziehung der Personalvertretung ist im Zusammenhang mit § 28 Abs. 1 Z.2 sichergestellt, daß die Arbeitnehmer in die Lage sind, durch eine angemessene Mitwirkung zu überprüfen und zu gewährleisten, daß die erforderlichen Schutzmaßnahmen getroffen werden. Dies soll nach den Erwägungsgründen der Rahmenrichtlinie durch einen Dialog zwischen den Arbeitgebern und den Arbeitnehmern bzw. ihren Vertretern sowie durch eine ausreichende Information der Arbeitnehmervertreter, die im Rahmen dieser Richtlinie Mitbestimmungsrechte ausüben, gewährleistet werden.

Zum 7. Abschnitt:

Die Bestimmungen über die Kontrolle des Schutzes für Landesbedienstete wurden weitgehend aus dem NÖ Bediensteten-Schutzgesetz übernommen. Sie wurden lediglich sprachlich gestrafft und an die Erfahrungen der bisherigen Praxis angepaßt.

Zu § 27:

Wie bisher, obliegt einer durch Verfassungsbestimmung (Abs. 6) weisungsfreien Kommission die Überprüfung der Einhaltung der Bestimmungen dieses Gesetzes.

Neu ist, daß mindestens ein Mitglied Arbeitsmediziner sein muß (Abs. 2).

Zu § 28:

Diese Bestimmung entspricht in etwa den bisherigen §§ 7 und 8 NÖ Bediensteten-Schutzgesetz.

Zu § 29:

Diese Bestimmung entspricht § 10 des bisherigen Gesetzes.

Zu § 30:

Die Bestimmung ermöglicht es der Kommission, den bisherigen 2-Jahresrythmus etwas flexibler zu handhaben und je nach den gemachten Wahrnehmungen dem Landtag zu berichten.

Zum 8. Abschnitt:

Im Sinne einer möglichst einheitlichen (Landes-)Rechtsordnung und eines einheitlichen Schutzniveaus gilt das NÖ Bediensteten-Schutzgesetz gleichermaßen für Bedienstete des Landes und der Gemeinden bzw. Gemeindeverbände. Die Kontrolle des Schutzes von Bediensteten der Gemeinden und der Gemeindeverbände wurde unverändert aus dem bestehenden Bediensteten-Schutzgesetz übernommen. Die Möglichkeit, die Aufsichtsbehörde zu befassen und die Mitwirkung der Personalvertretung sichern die angemessene Mitwirkung der Betroffenen im Sinn der Rahmenrichtlinie.

Zu § 33:

Die grundsätzlichen Bestimmungen des vorliegenden Gesetzes sind die Basis für eine umfassende Verordnung, in der die vielfältigen Detailrichtlinien der einzelnen Richtlinien zu übernehmen sein werden.

Bei der Umsetzung des in § 35 zitierten umfangreichen Rechtsmaterials war es Richtschnur, die Bestimmungen der beiden Rahmenrichtlinien im Gesetz umzusetzen und die anderen EU-Normen im Wege von Verordnungen nach § 33 umzusetzen. Festzuhalten ist, daß die Verweisung des § 33 auf die im § 35 genannten Richtlinien der Europäischen Gemeinschaft statisch zu verstehen ist und daher eine formalgesetzliche Delegation nicht erfolgt. Eine Umsetzung neuer Richtlinien im Bereich des europäischen Arbeitnehmerschutzrechtes wird jedoch auch mit Durchführungsverordnungen gemäß § 33 möglich sein, soweit das vorliegende Gesetz gemäß Artikel 18 Abs. 2 B-VG eine einwandfreie gesetzliche Grundlage bildet.

Zu § 34:

Die Bestimmungen dieses Paragraphen sollen die notwendige Handlungsfreiheit in außergewöhnlichen Fällen sicherstellen.

Zu § 35

Die weitere Entwicklung auf dem Gebiet des europäischen Arbeitnehmerschutzrechtes wird es erforderlich machen, den vorliegenden Katalog des § 35 (auf Gesetzesebene) aktuell zu halten.

Zu § 36:

Die Übergangsbestimmungen des Abs. 2 soll für Dienstgeber mit mehreren Arbeitsstätten eine praxis- und bedarfsgerechte Reihenfolge der Evaluierungsmaßnahmen ermöglichen.

Die Bestimmung des Abs. 3 soll für eine kontinuierliche Arbeit der Bedienstetenschutz-Kommission sorgen.

Die NÖ Landesregierung beehrt sich daher, den Antrag zu stellen:

Der Hohe Landtag wolle die beiliegende Vorlage der NÖ Landesregierung über den Entwurf eines NÖ Bedienstetenschutzgesetzes der verfassungsmäßigen Behandlung unterziehen und einen entsprechenden Gesetzesbeschluß fassen.

NÖ Landesregierung

Dr. P r ö ll
Landeshauptmann

Höger
Landeshauptmann-Stv

Für die Richtigkeit
der Ausfertigung

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Dr. Pröll', written over the printed name and title.