

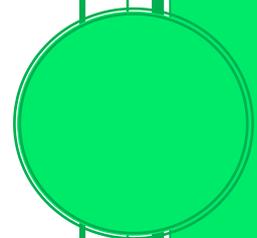
SICHERHEIT UND GESUNDHEIT AM ARBEITSPLATZ

*Gesetzliche Rahmenbedingungen und praktische
Umsetzung in drei öö. Verwaltungsbezirken.*

- Motivation und Ziele des Bedienstetenschutzes
- Öö. Gemeindebediensteten-Schutzgesetz 1999
- Wesentliche Erkenntnisse
- Umfrageergebnisse in den Bezirken
Linz-Land, Perg und Schärding
- Verbesserungspotenziale
- Resümee

Sonja Emrich, Josef Grünberger, Hubert Radlmüller

04.11.2015



Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	2
Projektteilnehmer	3
Entstehung	3
Kopfung im Innkreis	4
Neuhofen an der Krems	5
St. Nikola an der Donau	6
Motivation und Ziele des Bedienstetenschutzes	7
Warum ist die Schaffung und Erhaltung von gesunden und sicheren Arbeitsplätzen ein wichtiges Anliegen?	7
Belastungen am Arbeitsplatz	7
Arbeitsunfälle	8
Versicherungsfälle seit 1975	9
Oö. Gemeindebediensteten-Schutzgesetz 1999	10
Gesetzliche Grundlagen bzw. Rahmenbedingungen	10
Das Gesetz im Überblick (allgemeine Bestimmungen)	11
Arbeitsstätten und Baustellen	13
Arbeitsmittel und Arbeitsstoffe	15
Gesundheitsüberwachung in Form von Untersuchungen	16
Arbeitsvorgänge und Ausstattung der Arbeitsplätze	16
Präventivdienste	18
Wesentliche Erkenntnisse	22
Welche Konsequenzen aus der Nichteinhaltung von Präventionsmaß- nahmen können sich ergeben?	22
Haftung des Dienstgebers bei Arbeitsunfällen	22
Kosten/Nutzen	23
Umfrageergebnisse in den Bezirken	
Linz-Land, Perg und Schärding	24
Größenvergleich der Bezirke nach der Einwohnerzahl der Gemeinden	24
Fragebogen	25
Verbesserungspotenziale	28
Berufskrankheiten	28
Brandschutzbeauftragte und Ersthelfer	29
Das Angebot an Präventivkräften	30
Arbeitsmediziner-Beauftragung	31
Tatsächliche Einsatzzeit der Präventivkräfte	32
Begehungsmodell ähnlich dem der AUVA	32
Resümee	34

Projektteilnehmer

AL Sonja Emrich

Neuhofen an der Krems, Bez. Linz-Land



AL Josef Grünberger

Kopfung im Innkreis, Bez. Schärding



AL Hubert Radlmüller

St. Nikola an der Donau, Bez. Perg



Entstehung

Dieses Projekt entstand im Rahmen des 11. Führungskräftelehrgangs des OÖ Gemeindebundes mit Trainer Klaus Kovsca im Arbeitsjahr 2014/15.



Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird großteils auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichwohl für beiderlei Geschlecht.

Kopfing im Innkreis



Fläche:	33,33 km ²
Seehöhe:	376 – 791 m
Waldanteil:	ca. 50 %
Einwohner:	1970 HWS
Gemeindebed.:	19
Häuser:	690
Haushalte:	790
Wasserleitung:	15 km
Kanal:	45 km
Straßennetz:	47 km
Infrastruktur:	Kindergarten Pflichtschulen Musikschule Freizeitanlage mit Freibad

Der Ort Kopfing wurde um das Jahr 1125 erstmalig urkundlich erwähnt. Aus der ursprünglich landwirtschaftlich geprägten Gemeinde entwickelte sich in den letzten Jahrzehnten eine beliebte Wohn- und Gewerbelandgemeinde, in der auch zahlreiche Gewerbebetriebe rund 800 Beschäftigten Arbeit bieten. Aufgrund seiner wirtschaftlichen und kulturellen Entwicklung wurde Kopfing i.I. im Jahr 1990 zur Marktgemeinde erhoben. Seit dem Jahr 2005 hat der Tourismus an großer Bedeutung für die Marktgemeinde gewonnen, denn seither besuchen jährlich rund 250.000 Besucher den BaumKRONENweg, dessen imposante Holzkonstruktion ein einzigartiges Naturerlebnis bietet. Ein ausgedehntes Wander- und Reitwegenetz lädt überdies dazu ein, die wunderbare Aussicht, die gute Luft sowie die Flora und Fauna in der schönen Sauwaldgemeinde Kopfing i.I. zu genießen.





Neuhofen an der Krems

Fläche:	18,2 km ²
Seehöhe:	302 m
Einwohner:	5926 HWS
Gemeindebed.:	43
Häuser:	1482
Haushalte:	2246
Wasserleitung:	60 km
Kanal:	90 km
Straßennetz:	80 km
Infrastruktur:	Pflichtschulen Musikschule Kindergärten Krabbelstuben Schülerhort Seniorenheim Freibad

Neuhofen an der Krems „Das Tor zum Kremstal“ ist seit 1449 eine Marktgemeinde. Im Städtedreieck Linz – Wels – Steyr liegt Neuhofen an der B 139 sowie an der Phyrnbahnstrecke Linz – Selzthal. Auch mit Post- und Bahnbussen sind die Städte Linz, Wels und Steyr von Neuhofen aus gut erreichbar. Für sportliche Aktivitäten steht in Neuhofen ein großzügiges Freizeitangebot mit Beachvolleyballplatz, Fitnesscenter, Tennisplätzen und weiteren Sportanlagen für viele andere Sportarten zur Verfügung. Das Veranstaltungszentrum FORUM wartet seinen Besuchern mit einem spannenden Kulturprogramm auf. Eine rege Vereinstätigkeit belebt das örtliche Gesellschaftsleben. Auch die Neuhofener Wirtschaft und die örtliche Bauernschaft sind sehr aktiv und bieten den Bewohnern „Lebensqualität durch Nähe“. Der landschaftlich schön gelegene Markt im Voralpenland ist wegen seiner reizvollen Wanderwege und seiner gepflegten Ausflugsgastronomie überdies ein sehr beliebter Erholungsort.



St. Nikola an der Donau



Fläche:	13,19 km ²
Seehöhe:	218 – 580 m
Waldanteil:	> 55 %
Einwohner:	840 HWS
Gemeindebed.:	12
Häuser:	260
Haushalte:	360
Wasserleitung:	20 km
Kanal:	20 km
Straßennetz:	40 km
Infrastruktur:	Kindergarten Volksschule Freibad Bus- u. Bahn- anbindung

Die ländlich strukturierte Tourismusgemeinde wurde bereits um 1180 geschichtlich erwähnt und entstand aus den alten Schiffermärkten Struden, St. Nikola und Sarmingstein. Trotz der wenigen Arbeitsplätze und der fallweise drohenden Hochwassergefahr entlang der Donau (Objektschutz wurde errichtet) ist St. Nikola/D., wo es einige land- u. forstwirtschaftliche sowie wenige kleine Gewerbe-Betriebe gibt, vor allem eine beliebte Wohngemeinde, die aber auch seinen Gästen einiges bietet: Sehenswürdigkeiten wie Burg Werfenstein, Ruine Säbnich, Gießenbachmühle, Stillensteinklamm sowie weitere schöne Wanderwege laden zum Besuch ein! Einige Gästeunterkünfte (Gasthaus, Pensionen, Urlaub am Bauernhof) ermöglichen auch längere Aufenthalte im sagenumwobenen Strudengau.

Das Nikolausfest mit Sonderpostamt am 6. Dezember ist seit 42 Jahren besonders für Philatelisten eine wichtige Veranstaltung mit überregionaler Bedeutung. Natürlich werden auch die Kinder vom Nikolaus, der mit dem Schiff kommt, beschenkt!



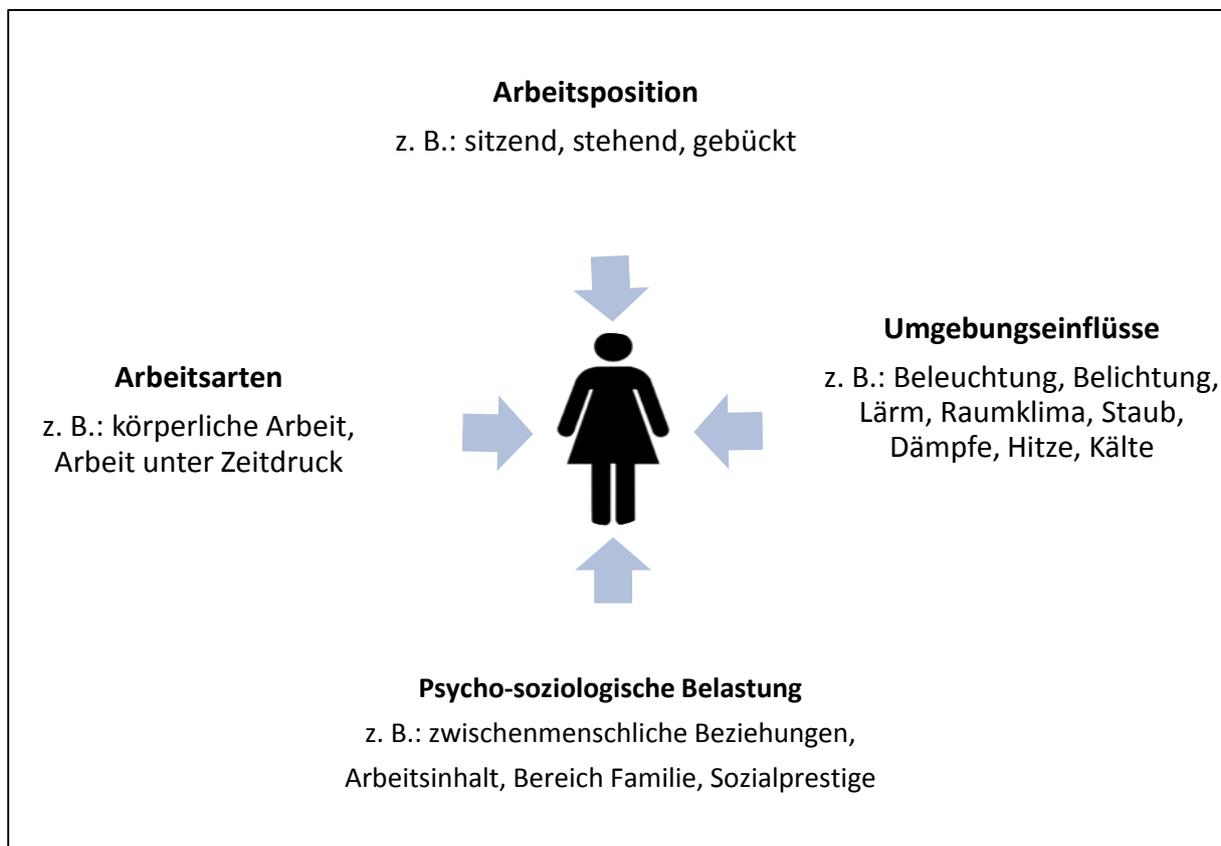
Motivation und Ziele des Bedienstetenschutzes

Warum ist die Schaffung und Erhaltung von gesunden und sicheren Arbeitsplätzen ein wichtiges Anliegen?

Sicherheit und der Gesundheitsschutz bei der Arbeit gehen uns alle an. Man kann dieses Thema aus verschiedenen Blickrichtungen betrachten. Aus der ›sozial-moralischen‹ Blickrichtung hat man vor allem den sicheren und gesunden Arbeitnehmer vor Augen. Wenn man das Thema Sicherheit und Gesundheitsschutz betriebs- und volkswirtschaftlich betrachtet, erkennt man in den Kosten für unfall- und krankheitsbedingte Ausfallzeiten und den Frühpensionierungen enorme betriebliche und volkswirtschaftliche Aufwendungen. Aus beiden Blickrichtungen bleibt eines gleich: Die Schaffung von sicheren und gesunden Arbeitsplätzen ist ein Anliegen, das sich in jedem Fall rechnet.

Belastungen am Arbeitsplatz

Am Arbeitsplatz ist der Mensch verschiedenen Belastungen bzw. Gefahren ausgesetzt. Diese können beispielsweise folgendermaßen aufgegliedert werden:



Arbeitsunfälle

Die Unfallursachen können auf drei Hauptfaktoren zurückgeführt werden:

- sicherheitswidrige Zustände
- sicherheitswidriges Verhalten
- höhere Gewalt

Sicherheitswidrige Zustände sind die Folge von unzureichender Wartung von Maschinen sowie mangelnde Ordnung und Sauberkeit. Auch Fehler in der Arbeitsorganisation führen zu sicherheitswidrigen Zuständen.

Ursachen für **sicherheitswidriges Verhalten** sind:

- 20 % Nicht-Wissen (nicht unterwiesen, mangelhaft ausgebildet)
- 70 % Nicht-Wollen (bewusstes oder fahrlässiges Handeln gegen bestehende Arbeitnehmer- bzw. Bedienstetenschutzvorschriften)
- 10 % Nicht-Können (aus geistigen und/oder körperlichen Gründen)

Der Anteil für Unfälle die auf **höhere Gewalt** zurückzuführen sind, beträgt nach Auffassung der Experten nicht mehr als 2 %. Das heißt dass 98 % der Unfälle vermeidbar wären!

Lt. Berechnungen der AUVA kostet jeder einzelne Arbeitsunfall dem Betrieb, in dem er sich ereignet, durchschnittlich 3.300,- Euro. Nach Berechnungen von Experten entsteht durch Arbeitsunfälle unserer Volkswirtschaft ein jährlicher Schaden in Höhe von rund 1,5 Milliarden Euro.

Demgegenüber betragen die jährlichen Ausgaben für den Bedienstetenschutz pro Jahr ca. 125,- € je Bediensteten.

Seit Inkrafttreten des Arbeitnehmerschutzgesetzes 1995 ist ein deutlicher Rückgang bei gemeldeten Arbeitsunfällen zu beobachten. Lt. WKO ereigneten sich im Jahr 2014 87.093 Arbeitsunfälle, während die AUVA im Jahr 1994 noch 164.469 Arbeitsunfälle von unselbständig Erwerbstätigen verzeichnet hat, d. h. die Arbeitsunfälle konnten in 20 Jahren beinahe halbiert werden.

Aus diesen Belastungen bzw. Unfällen ergeben sich unweigerlich Auswirkungen auf die Krankenstände, die in erster Linie eben durch Arbeitsunfälle, Wegunfälle aber auch durch Berufskrankheiten verursacht werden.

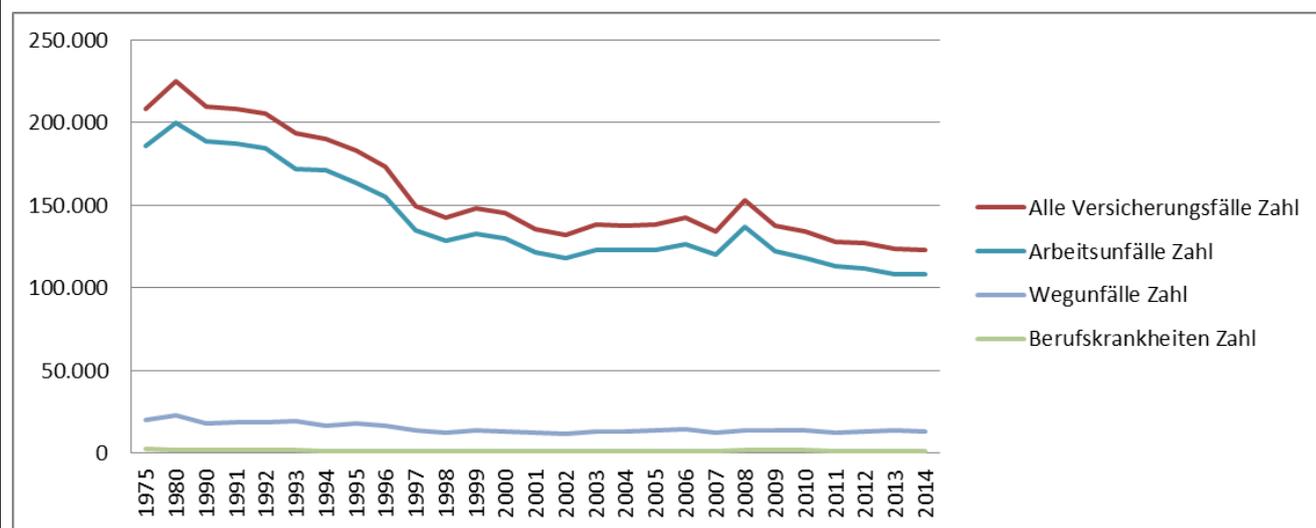
Der Hauptverband der Österreichischen Sozialversicherungsträger führt seit zumindest 1975 entsprechende Aufzeichnungen, aus denen ähnliche Daten, wie sie oben erwähnt sind, entnommen werden können:

Versicherungsfälle seit 1975

Anerkannte Versicherungsfälle seit 1975 (ohne Schüler- und Studentenunfälle)

Jahr	Alle Versicherungsfälle			Arbeitsunfälle		Wegunfälle		Berufskrankheiten	
	Zahl	darunter tödlich	weiblich ¹⁾ in %	Zahl	darunter tödlich	Zahl	darunter tödlich	Zahl	darunter tödlich
1975	208.417	856	.	185.605	636	20.209	206	2.603	14
1980	224.950	654	.	199.762	461	22.984	186	2.204	7
1990	209.349	466	19,4	188.870	337	18.246	111	2.233	18
1991	208.368	517	20,0	187.093	363	19.193	137	2.082	17
1992	205.666	405	20,0	184.491	281	18.983	108	2.192	16
1993	193.811	476	20,5	171.962	334	19.751	125	2.098	17
1994	189.907	407	20,1	171.361	278	17.016	112	1.530	17
1995	183.226	449	20,5	163.677	311	17.965	129	1.584	9
1996	173.519	362	21,0	155.076	274	16.924	78	1.519	10
1997	149.747	340	21,1	134.505	237	13.872	92	1.370	11
1998	142.530	327	21,2	128.244	231	12.828	76	1.458	20
1999	148.104	336	21,7	132.819	248	13.827	75	1.458	13
2000	144.953	316	22,3	130.239	232	13.198	71	1.516	13
2001	135.516	311	22,8	121.587	216	12.360	73	1.569	22
2002	132.079	314	23,3	118.386	232	12.107	66	1.586	16
2003	138.063	340	23,1	123.207	219	13.483	76	1.373	45
2004	137.749	390	23,7	122.837	227	13.478	95	1.434	68
2005	138.640	374	24,3	123.143	218	14.076	86	1.421	70
2006	142.832	352	24,3	126.714	187	14.581	77	1.537	88
2007	134.017	338	24,6	119.847	198	12.580	67	1.590	73
2008	152.996	334	24,8	136.856	203	14.270	59	1.870	72
2009	137.569	360	28,5	121.979	180	13.658	79	1.932	101
2010	133.855	310	27,4	117.959	185	14.059	52	1.837	73
2011	127.808	294	27,0	113.500	149	12.810	37	1.498	108
2012	126.906	319	28,0	112.104	171	13.328	44	1.474	104
2013	123.827	324	28,0	108.353	168	13.905	41	1.569	115
2014	123.193	315	28,3	108.572	155	13.101	37	1.520	123

Q: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger. Erstellt am 09.07.2015. 1) Der Anteil der weiblichen Versicherungsfälle ist für 1975 und 1980 nicht verfügbar.



Die Gesamtzahl der Versicherungsfälle ist in den letzten 35 Jahren beinahe um 50 % gesunken, seit 1999 (Oö. GbSG 1999) um ca. 17,5 %.

Oö. Gemeindebediensteten-Schutzgesetz 1999

Gesetzliche Grundlagen bzw. Rahmenbedingungen

Aufgrund der bekannten Belastungen und Gefahren am Arbeitsplatz haben die Gesetzgeber zahlreiche einschlägige Bestimmungen geschaffen.

Die Arbeitnehmerschutz-Rahmenrichtlinie (89/391/EWG) samt einer Vielzahl von Einzelrichtlinien bildet auf EU-Ebene den rechtlichen Rahmen für den Schutz der ArbeitnehmerInnen bzw. Bediensteten am Arbeitsplatz, wobei die „Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz“ deren Einhaltung überwacht bzw. unterstützt.

In Österreich werden diese Richtlinien mit dem ArbeitnehmerInnenschutzgesetz und zahlreichen Durchführungsverordnungen für den betrieblichen Bereich umgesetzt.

Gemäß Art. 21 Abs. 1 B-VG (Bundesverfassungsgesetz) liegt die Kompetenz für die Gesetzgebung und den Vollzug bezüglich des Dienstrechtes für die Bediensteten der Gemeinden, Gemeindeverbände und Länder beim Landesgesetzgeber, weshalb in Oberösterreich das Oö. Gemeindebediensteten-Schutzgesetz 1999 – ebenfalls mit vielen Durchführungsverordnungen – erlassen wurde.

Geht man davon aus, dass alle übergeordneten Gesetze bei der Erfüllung der nationalen Bestimmungen eingehalten werden, sind in den Gemeinden trotzdem alleine im Bereich der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes (technische und arbeitshygienische Schutzvorschriften) ca. 20 verschiedene Gesetze bzw. Verordnungen anzuwenden. Berücksichtigt man auch den Arbeitszeit- und Verwendungsschutz (auch persönlicher ArbeitnehmerInnenschutz genannt: Schutzbestimmungen für bestimmte besonders schutzwürdige Gruppen von AN, wie etwa Jugendliche oder werdende/stillende Mütter, sowie Arbeitszeit- und Arbeitsruheregelungen) kommt noch einmal ca. die gleiche Anzahl an unterschiedlichen Rechtsvorschriften zum Tragen. Hat die Gemeinde dann auch noch einen Betrieb (z. B. Seniorenheim), für den wiederum das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz anzuwenden ist, verdoppelt sich die Zahl der maßgeblichen Bestimmungen nochmals.

In dieser Konstellation hat die Gemeinde somit ca. 80 – zum Teil ähnliche, aber im Detail doch unterschiedliche – Gesetze bzw. Verordnungen zu berücksichtigen.

In unserer Projektarbeit haben wir allerdings – um eine gewisse Überschaubarkeit zu erhalten – nur die wichtigste Gesetzesmaterie, das Oö. Gemeindebediensteten-Schutzgesetz 1999, behandelt bzw. haben wir nur diesen Bereich in unserer Umfrage berücksichtigt und den daraus resultierenden Überlegungen zugrunde gelegt.

Das Gesetz im Überblick (allgemeine Bestimmungen)

Zielsetzung und Geltungsbereich:

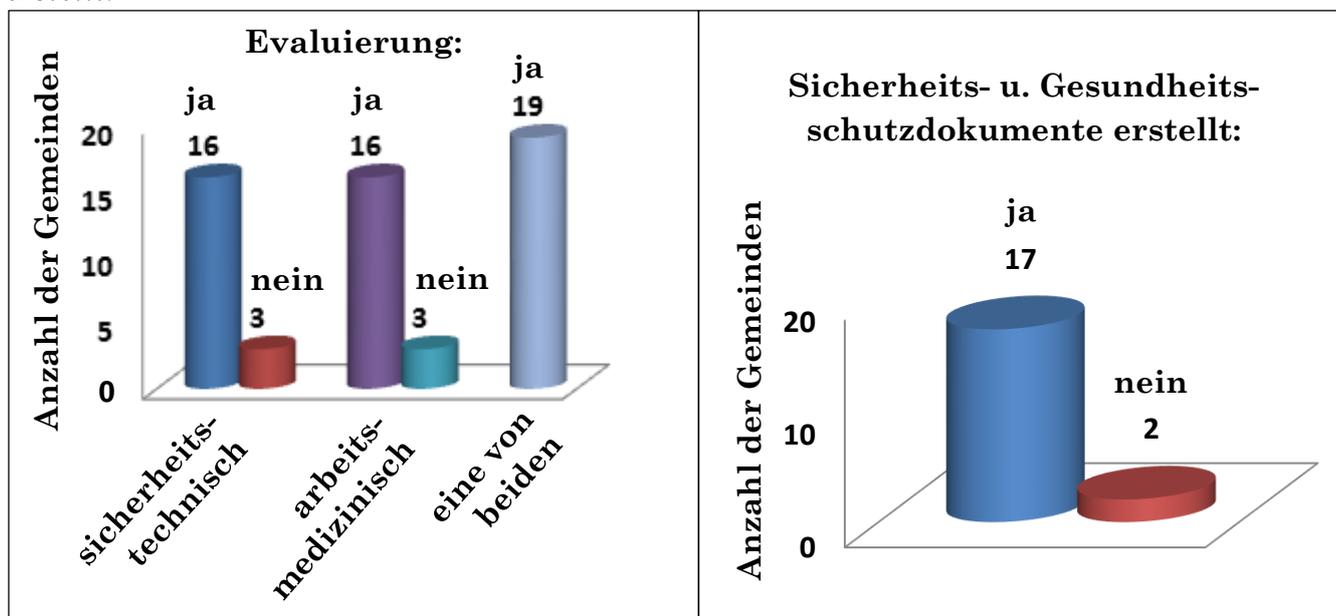
Das Oö. GbSG (Oö. Gemeindebediensteten-Schutzgesetz 1999) regelt den Schutz des Lebens und der Gesundheit der Bediensteten in den Dienststellen der Gemeinden und Gemeindeverbände bei der dienstlichen Tätigkeit und zielt – vereinfacht gesagt – darauf ab, Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten zu verhindern oder zumindest zu verringern. Bedienstete, die in Betrieben der Gemeinden tätig sind, fallen nicht in den Geltungsbereich des Oö. GbSG, für sie gilt das AschG (ArbeitnehmerInnenschutzgesetz).

Gefahrenevaluierung und Festlegung von Maßnahmen samt Dokumentation:

Der Dienstgeber ist verpflichtet, die für die Sicherheit und Gesundheit bestehenden Gefahren zu ermitteln und zu beurteilen. Dabei ist auf alle möglichen Einflussfaktoren (Arbeitsplatz, Arbeitsmittel, -stoffe, -verfahren u. -vorgänge, Schutzbedürftigkeit der Bediensteten (Einsatz der Bediensteten gemäß § 6 Oö. GbSG), ...) Rücksicht zu nehmen. Auf Grundlage dieser Ermittlung und Beurteilung sind unter Einbeziehung der Grundsätze gemäß § 7 Oö. GbSG Maßnahmen zur Gefahrenverhütung festzulegen und laufend zu überprüfen und anzupassen.

Die erkannten Gefahren und die entsprechenden Gegenmaßnahmen sind in den Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten schriftlich festzuhalten und die Dokumente für den Bedarfsfall bereitzuhalten.

Gemäß der durchgeführten Umfrage im Bezirk Perg haben alle 19 an der Umfrage teilnehmenden Gemeinden eine Evaluierung (sicherheitstechnisch oder arbeitsmedizinisch) durchgeführt. Allerdings haben zwei Gemeinden noch keine schriftliche Dokumentation erstellt:



Pflichten des Dienstgebers bzw. des Dienstnehmers:

Dienstgeber:

Er hat für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Bediensteten in Bezug auf alle Aspekte, die die Arbeit betreffen zu sorgen, ungewöhnliche, unvorhersehbare Umstände oder außergewöhnliche Ereignisse sind aber natürlich nicht vom Dienstgeber zu vertreten. Maßnahmen, die zum Schutz des Lebens, der Gesundheit und der Sittlichkeit nötig sind, müssen vom Dienstgeber nach dem Stand der Technik und der wissenschaftlichen Erkenntnisse auf seine Kosten getroffen werden. Sind Gefahren nicht vermeidbar, hat der Dienstgeber dem Bediensteten zu ermöglichen, sich vor ernster, unmittelbarer und eben nicht vermeidbarer Gefahr in Sicherheit zu bringen und notfalls die Gefahr selbst zu beseitigen. Dazu hat er auch eine geeignete Sicherheits- und Gesundheitsschutzkennzeichnung anzubringen, die Bediensteten anzuhören und entsprechend zu informieren und zu unterweisen (individuell, regelmäßig, jedenfalls vor Aufnahme der Tätigkeit, nach Änderungen oder Unfällen). Er hat entsprechende Aufzeichnungen über Arbeitsunfälle zu führen und für die Instandhaltung, Reinigung, Prüfung und Wartung aller sicherheits- und gesundheitsschutzrelevanten Dinge zu sorgen.

Dienstnehmer:

Die Bediensteten haben die angebotenen Hilfen (persönliche Schutzausrüstung, ...) und Informationen anzunehmen, sich nicht durch Alkohol, Arzneimittel oder Suchtgifte unzurechnungsfähig zu machen, jede Feststellung in Bezug auf Sicherheit und Gesundheit dem Dienstgeber zu melden, andere Bedienstete zu warnen, Maßnahmen zum Schutz des Lebens, der Gesundheit und der Sicherheit zu ergreifen und im Sinne des Gesetzes bei der Umsetzung mitzuwirken.

Auch die Personalvertretung, sofern eine solche eingerichtet ist, hat die Aufgaben und Mitwirkungspflichten gemäß § 9 Oö. GbSG wahrzunehmen.

Koordination mit anderen Arbeitgebern:

Werden in einer Dienststelle neben Bediensteten auch Arbeitnehmer anderer Arbeitgeber beschäftigt, haben die Gemeinde und der bzw. die andere/n Arbeitgeber bei der Durchführung der Sicherheits-, Hygiene- und Gesundheitsschutzbestimmungen zusammenzuarbeiten und sich gegenseitig zu informieren (koordinierte Gefahrenverhütung, gegenseitige Information über Gefahren und Einsichtnahmemöglichkeit in Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente).

Arbeitsstätten und Baustellen

Allgemeine Bestimmungen:

Falls Gefahrenbereiche (Absturzgefahr, herabfallende Gegenstände, elektrische Spannung, Radioaktivität, Lärm, ...) vorhanden sind, müssen diese nach Möglichkeit mit Vorrichtungen ausgestattet sein, die Unbefugte daran hindern, diese zu betreten bzw. müssen diese gut sichtbar und dauerhaft gekennzeichnet sein.

Der Verkehr von Fahrzeugen darf die Sicherheit und Gesundheit der Bediensteten nicht gefährden und erfolgt grundsätzlich nach den Bestimmungen der Straßenverkehrsordnung 1960 (StVO). Abweichungen von dieser (aufgrund besonderer Gegebenheiten) sind entsprechend bekannt zu machen.



Lagerungen (speziell von gefährlichen Stoffen und Gegenständen) sind so vorzunehmen, dass nach Möglichkeit keine Gefahr davon ausgeht.

Wenn bei Ausfall der künstlichen Beleuchtung die Bediensteten in besonderem Maße Gefahren ausgesetzt sind (Absturzgefahr, Stolpergefahr, ...), ist eine entsprechende Sicherheitsbeleuchtung zu installieren.

Elektrische Anlagen müssen den Sicherheitsbestimmungen entsprechend geplant und installiert sein.

Arbeitsstätten in Gebäuden, im Freien und auf Baustellen:

Gebäude und die darin befindlichen Räume, in denen sich Personen aufhalten, müssen eine entsprechende Konstruktion und Festigkeit aufweisen, für den Aufenthalt für Menschen geeignet sein, ausreichend natürlich belichtet oder notfalls künstlich beleuchtet, ausreichend mit Atemluft versorgt sein, gesundheitlich zuträgliche klimatische Verhältnisse aufweisen, entsprechende Verkehrswege, Fluchtwege und Notausgänge haben und gegebenenfalls behindertengerecht ausgestattet sein.

Auf Arbeitsstätten im Freien und Baustellen bestehen unter Berücksichtigung der jeweils besonderen Gegebenheiten grundsätzlich die gleichen Anforderungen.

Sanitäre Vorkehrungen und Sozialeinrichtungen:

In allen Gebäuden, in denen sich Dienststellen befinden, sind geeignete Waschgelegenheiten, wenn es die Art der Tätigkeit erfordert, entsprechende, nach Geschlechtern getrennte Waschräume und Umkleieräume (mit versperrbaren Kleiderkästen), Toiletten und Trinkwasser oder ein gesundheitlich einwandfreies, alkoholfreies Getränk anzubieten.

Weiters sind erforderlichenfalls (mehr als zwölf Bedienstete in der Dienststelle oder Art der Arbeit – z.B.: im Freien, unter Lärm, ...) geeignete Aufenthaltsräume bereitzustellen, Sitzgelegenheiten und Tische zum Einnehmen von Mahlzeiten sowie Vorrichtungen zum Kühlen bzw. Wärmen (zum Wärmen nur wenn keine Betriebsküche vorhanden ist) von mitgebrachten Speisen und Getränken anzubieten. Gegebenenfalls müssen geeignete Bereitschaftsräume vorhanden sein.

Auch auf Baustellen sind unter Berücksichtigung der jeweils besonderen Gegebenheiten gemäß den vorgenannten Bestimmungen entsprechende sanitäre Vorkehrungen zu treffen und Sozialeinrichtungen zu schaffen.



Diese beiden Möglichkeiten dürften den Anforderungen nicht entsprechen!

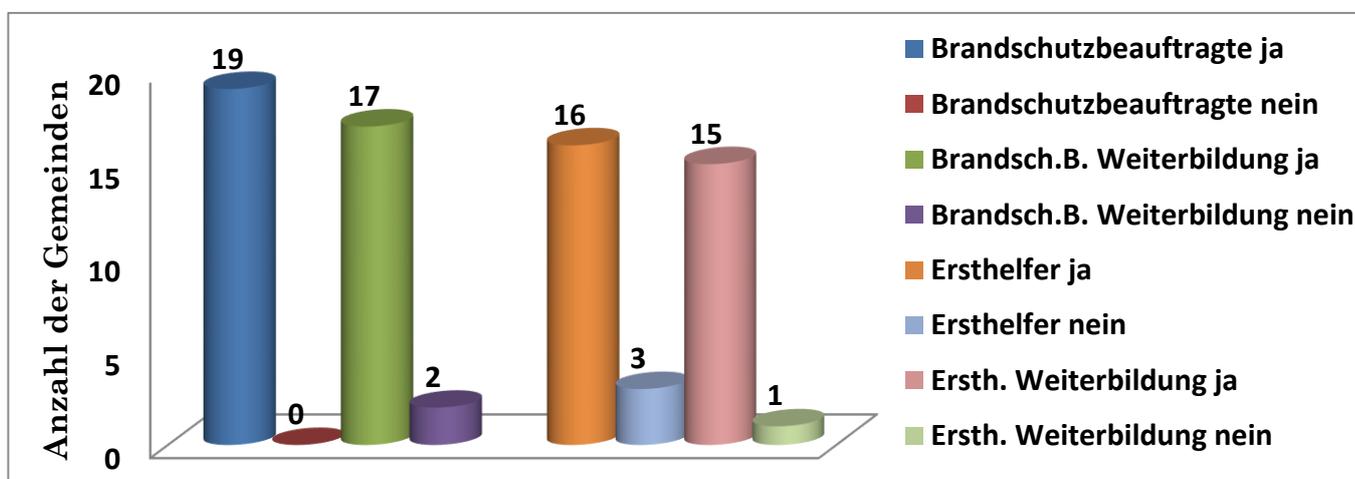
Brandschutz und Erste Hilfe:

Der Brandschutz zielt in erster Linie auf die Brandvermeidung bzw. die Gefahrenvermeidung im Falle eines Brandes ab. Ähnliches gilt bezüglich der Gefahr einer Explosion. Dazu sind vor allem auch die bau- und feuerpolizeilichen Vorschriften einzuhalten, geeignete, gut erreichbare, gut sichtbare, dauerhaft gekennzeichnete Feuerlöscheinrichtungen, erforderlichenfalls Brandmelder, jedenfalls Blitzschutzanlagen anzubringen und diese Einrichtungen regelmäßig zu überprüfen.

Auch für die Erste Hilfe Leistung sind entsprechende Vorkehrungen zu treffen, insbesondere müssen ausreichende und geeignete Erste Hilfe Mittel gut erreichbar, gut sichtbar und dauerhaft gekennzeichnet vorhanden sein.

Zur Wahrnehmung beider Aufgabenbereiche müssen ausreichend entsprechend ausgebildete Bedienstete zur Verfügung stehen und laufend weitergebildet werden.

Die Umfrage im Bezirk Perg ergab bei den 19 teilnehmenden Gemeinden zur Frage, ob ein Brandschutzbeauftragter bzw. Ersthelfer bestellt ist, folgendes Bild:



Arbeitsmittel und Arbeitsstoffe

Arbeitsmittel:

Darunter sind alle Maschinen, Geräte, Werkzeuge und Vorrichtungen zu verstehen, die bei der Arbeitsausübung eingesetzt werden. Deren Benützung gliedert sich wiederum in unterschiedliche Anwendungssituationen, wie die In- und Außerbetriebnahme, der Gebrauch, der Transport, die Instandsetzung und Instandhaltung, der Umbau sowie die Wartung und die Reinigung.

Der Dienstgeber darf nur solche Arbeitsmittel zur Verfügung stellen, welche die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Bediensteten gewährleisten und überdies den geltenden Rechtsvorschriften über Sicherheits- und Gesundheitsanforderungen entsprechen.

Arbeitsstoffe:

Neben den Arbeitsmitteln werden bei der Arbeitsausübung auch Arbeitsstoffe eingesetzt, wobei der Dienstgeber die Gefährlichkeit dieser Arbeitsstoffe zu ermitteln hat und die Gefahren, die von diesen Stoffen ausgehen können, aufgrund der Herstellerangaben und Prüfergebnisse beurteilen muss.

Zu diesem Zweck gibt das **Sicherheitsdatenblatt** die Auskunft und Information darüber, welche Gesundheitsgefahren von den mit Gefahrenkennzeichnung versehenen Chemikalien (Schmiermittel, Reinigungsmittel, Lacke, Lösungsmittel, Desinfektionsmittel, Pflanzenschutzmittel u.dgl.) ausgehen und in welcher Weise sich der Anwender vor diesen Gefahren schützen kann. Weiters wird darin über die Verwendung erforderlicher Schutzausrüstung sowie notwendiger Erste-Hilfe-Maßnahmen nach Unfällen informiert. Das Sicherheitsdatenblatt ist beim Hersteller, Händler oder im Internet erhältlich, falls es nicht den Chemikalien beiliegt.

Das Aussehen der **Gefahrenpiktogramme** im Sicherheitsdatenblatt und auf den Arbeitsstoffen wurde weltweit vereinheitlicht. In der neuen Form weisen die Gefahrensymbole nun eine Rautenform auf.



Bei der Auswahl der einzusetzenden Arbeitsmittel und Arbeitsstoffe ist darauf zu achten, dass nur solche eingesetzt werden, die nach dem Stand der Technik die Sicherheit und Gesundheit der Bediensteten so gering wie möglich gefährden.

Krebserzeugende, erbgutverändernde, fortpflanzungsgefährdende und biologische Arbeitsstoffe sollen nach Möglichkeit nur in geschlossenen Systemen verwendet werden.

Für gefährliche Arbeitsstoffe sind vom Dienstgeber Maßnahmen zur Gefahrenverhütung zu treffen:

- Menge der gefährlichen Arbeitsstoffe auf ein Mindestmaß beschränken.
- So wenig Bedienstete wie möglich und so kurz wie möglich den gefährlichen Einwirkungen aussetzen.
- Arbeitsvorgänge so gestalten, dass Bedienstete nicht mit den gefährlichen Stoffen in Kontakt kommen und diese Stoffe nicht freigesetzt werden können.

Die Landesregierung hat überdies mit entsprechenden Verordnungen die Anwendungsanforderungen an Arbeitsmittel, Maßnahmen zur Gefahrenverhütung, den Umgang mit gefährlichen Arbeitsstoffen, Anforderungen an fachkundige Personen sowie Mess- und Probenahmeverfahren näher zu regeln.

Gesundheitsüberwachung in Form von Untersuchungen

Die Gesundheitsüberwachung ist eine wichtige vorbeugende Maßnahme zum Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer. Bei Gefahr einer Berufskrankheit für bestimmte Tätigkeiten durch

- besondere physikalische Einwirkungen
- Einwirkung gefährlicher Arbeitsstoffe
- besonders belastende Arbeitsbedingungen (z.B. Nachtarbeit)
- gesundheitsgefährdende Lärmeinwirkung

soll der Bedienstete vor Aufnahme der Tätigkeit einer **Eignungsuntersuchung** unterzogen werden. Bei Fortdauer der Tätigkeit soll diese sodann in regelmäßigen Zeitabständen wiederholt werden.

Die Eignungs- u. Folgeuntersuchungen sind von Arbeitsmedizinern, die vom Dienstgeber bestellt sind, durchzuführen und das Ergebnis in einem Befund festzuhalten. Darin ist anzuführen, ob der Bedienstete für die betreffende Tätigkeit geeignet ist. Die Kosten der Untersuchung trägt grundsätzlich der Dienstgeber, wobei in Fällen von möglicher Berufskrankheit der Kostenersatz beim zuständigen Versicherungsträger zu beanspruchen ist. Zeiten der Untersuchung sind in die Dienstzeit des Dienstnehmers einzurechnen. Für jeden Bediensteten, für den Eignungs- u. Folgeuntersuchungen erforderlich sind, sind entsprechende Aufzeichnungen zu führen.

Arbeitsvorgänge und Ausstattung der Arbeitsplätze

Arbeitsvorgänge müssen derart vorbereitet und durchgeführt werden, dass ein wirksamer Schutz des Lebens und der Gesundheit der Bediensteten erreicht wird. Einseitige Belastungen, Zeitdruck und Belastungen durch maschinenbestimmte Arbeitsrhythmen sind zu vermeiden. Für Arbeiten mit besonderem Gefahrenpotenzial dürfen nur Bedienstete mit entsprechender Fachkenntnis und der erforderlichen Berufserfahrung herangezogen werden.

Arbeitsplätze müssen so beschaffen sein, dass von den Bediensteten die Arbeit ohne Gefahr für ihre Sicherheit und Gesundheit verrichtet werden kann. Ein besonderes Augenmerk ist dabei auf die Lärmbelastung zu legen. Es sind geeignete Maßnahmen zur Verringerung der Lärmeinwirkungen auf die Bediensteten zu treffen wie z.B.:

- Information u. Unterweisung der Bediensteten
- Bereitstellung geeigneter Gehörschutzmittel mit Benützungspflicht
- Abgrenzung der Lärmbereiche mit Zugangsbeschränkungen
- Technische Maßnahmen gegen Lärmeinwirkung festlegen

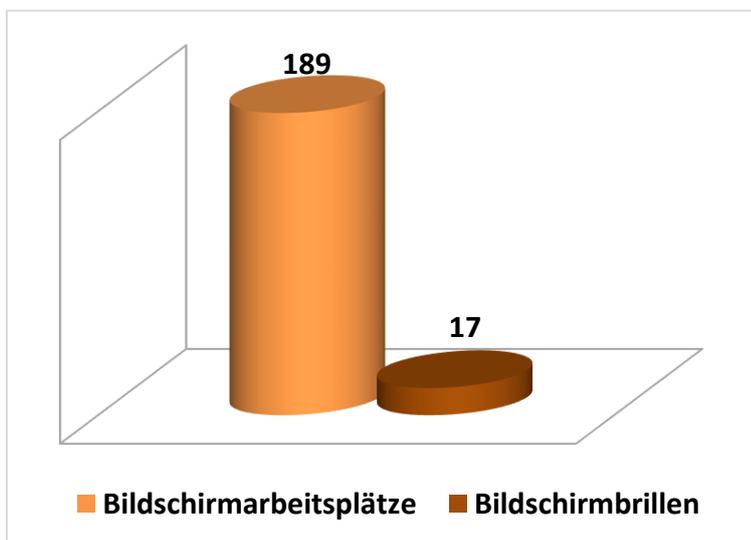
Bildschirmarbeitsplätze:

Bildschirmarbeitsplätze müssen ergonomisch gestaltet werden, wobei vor allem bei den Arbeitstischen und Sitzgelegenheiten der Stand der Technik und die einschlägigen Normen zu berücksichtigen sind. Diese Pflicht zur ergonomischen Gestaltung trifft auch auf die Auswahl der eingesetzten Software zu.

Bildschirmarbeitsplätze erfordern ausreichend Platz für wechselnde Arbeitshaltungen, geeignete Beleuchtung sowie die Vermeidung von Reflexionen und Blendung.

Bildschirmarbeit muss so organisiert werden, dass durch regelmäßige Pausen oder andere Tätigkeiten diese Arbeit mehrmals täglich unterbrochen wird.

Bedienstete, die für den überwiegenden Teil ihrer Arbeit ein Bildschirmgerät benutzen, haben das Recht auf Augenuntersuchung. Sollten dabei Sehbeschwerden infolge der Bildschirmarbeit festgestellt werden, sind auf Kosten des Dienstgebers spezielle Sehhilfen (Bildschirmarbeitsbrillen) zur Verfügung zu stellen, wenn normale Sehhilfen nicht verwendet werden können.



Aufgrund des Umfrageergebnisses im Bezirk Schärding wurden bei den 189 bestehenden Bildschirmarbeitsplätzen in den letzten fünf Jahren 17 Bildschirmarbeitsbrillen beantragt. Das entspricht einem Prozentanteil von 9 % an der Gesamtanzahl der Bildschirmarbeitsplätze.

Die gesetzliche Bestimmung über die Bereitstellung von speziellen Sehhilfen durch den Dienstgeber sollte vom Dienstnehmer im Anlassfall nicht außer Acht gelassen werden.

Persönliche Schutzausrüstung (PSA):

Persönliche Schutzausrüstungen sind dazu bestimmt, von den Bediensteten benutzt oder getragen zu werden, um sich gegen Gefahren für die Sicherheit oder Gesundheit bei der Arbeit zu schützen.

Die persönliche Schutzausrüstung ist vom Dienstgeber zur Verfügung zu stellen. Die Bediensteten sind zur Verwendung verpflichtet. Ein widersprechendes Verhalten der Bediensteten darf vom Dienstgeber nicht geduldet werden.

Persönliche Schutzausrüstung ist grundsätzlich für die Verwendung nur durch eine Person bestimmt. Bei Benutzung durch mehrere Personen sind geeignete Maßnahmen gegen Gesundheits- und Hygieneprobleme zu treffen.

Der Dienstgeber hat zu gewährleisten, dass die persönliche Schutzausrüstung durch geeignete Lagerung und Reinigungs- u. Wartungsmaßnahmen jederzeit funktionsfähig ist und sich in hygienisch einwandfreiem Zustand befindet. Bei Bedarf sind erforderliche Ersatzbeschaffungen vorzunehmen.



Die persönliche Schutzausrüstung wird in folgende Kategorien eingeteilt:

- Fuß- und Beinschutz
- Kopf- und Nackenschutz
- Augen- und Gesichtsschutz
- Gehörschutz
- Hand- und Armschutz
- Hautschutz
- PSA gegen Absturz, Ertrinken und Versinken
- Atemschutz
- Schutzkleidung

Bei der Beurteilung der Abwehr von Gefahren und der Notwendigkeit zur Verwendung von persönlicher Schutzausrüstung sind die folgenden Grundsätze der Reihe nach einzuhalten:

1. Gefahren müssen vermieden werden
 - Arbeitsplätze u. Arbeitsabläufe sind so zu gestalten, dass Gefährdungen für Menschen nicht entstehen können
2. Unvermeidbare Gefahren müssen abgeschirmt werden
 - Können Gefahren nicht vermieden werden, so sind die Gefahrenquellen entsprechend abzuschirmen und der Zugang einzuschränken
3. Menschen müssen geschützt werden
 - Können Gefahren weder vermieden noch abgeschirmt werden, so ist der arbeitende Mensch durch entsprechende persönliche Schutzausrüstung zu schützen

Präventivdienste

Präventivkräfte:

- Sicherheitsfachkräfte
- Arbeitsmediziner

Der Dienstgeber hat für die unter den Geltungsbereich des Oö. GbSG fallenden Dienststellen Sicherheitsfachkräfte (Fachkräfte für Arbeitssicherheit) und Arbeitsmediziner zu bestellen.

Diese Verpflichtung kann erfüllt werden:

- Vorrangig sind Präventivkräfte im Rahmen eines Dienstverhältnisses (eigene Präventivkräfte) zu beschäftigen.

In keiner der an der Umfrage teilnehmenden Gemeinden werden eigene Präventivkräfte eingesetzt. Wir nehmen an, dass die Gründe darin liegen, dass der Aufwand für eine Funktion, die lediglich zusätzlich zur normalen Tätigkeit ausgeübt wird, relativ hoch ist. Die Kursdauer beträgt ca. 200 Stunden – ohne Vorbereitungszeit für die erforderliche Abschlussprüfung. Die Ausbildungskosten liegen bei ca. 2.600,- Euro.

- Durch Inanspruchnahme externer Präventivkräfte
- Im ASchG gibt es weitere Möglichkeiten, so z. B. das Begehungsmodell der AUVA. Dieses finden Sie auf Seite 32 näher beschrieben.

Als Sicherheitsfachkräfte dürfen nur Personen bestellt werden, die die erforderlichen Fachkenntnisse in Form einer vom Bundesminister für Arbeit, Gesundheit und Soziales gemäß § 74 ASchG anerkannte Fachausbildung nachweisen. Präventivkräfte sind bei der Anwendung ihrer Fachkunde weisungsfrei.

Sicherheitsfachkräfte haben die Aufgabe, den Dienstgeber, die Bediensteten und das zuständige Personalvertretungsorgan auf dem Gebiet der Arbeitssicherheit und der menschengerechten Arbeitsgestaltung zu beraten und den Dienstgeber bei der Erfüllung seiner Pflichten auf diesen Gebieten zu unterstützen. Der Dienstgeber hat die Sicherheitsfachkräfte und erforderlichenfalls weitere geeignete Fachleute in allen Fragen des Dienstnehmerschutzes heranzuziehen.

Arbeitsmediziner haben die Aufgabe der Beratung des Dienstgebers, der Bediensteten und Personalvertretungen hinsichtlich Gesundheitsschutz, Gesundheitsförderung und menschengerechter Arbeitsgestaltung und Unterstützung des Dienstgebers bei der Erfüllung seiner Pflichten auf diesem Gebiet.

Eine Arbeit gilt dann als menschengerecht, wenn sie die Gesundheit des Menschen nicht gefährdet und ein Höchstmaß an Arbeitszufriedenheit und Wohlbefinden erreicht wird. Arbeitszufriedenheit wiederum ist entscheidend für die Lebensqualität und die Bereitschaft des Menschen, Leistung zu erbringen. Sie ist aber auch wesentlich im Hinblick auf das Empfinden einer Belastung.

Präventionszeit:

Die Präventionszeit richtet sich nach der Anzahl der in einer Dienststelle beschäftigten Bediensteten und den darin auftretenden Gefährdungen für die Gesundheit und Sicherheit der Bediensteten (Gefährdungspotenzial – Gefahrenklassenverordnung).

Die Präventionszeit für Sicherheitsfachkräfte beträgt pro Bediensteten und Kalenderjahr an Dienststellen mit einem

- hohen Gefährdungspotenzial 1,3
- mittleren Gefährdungspotenzial 0,8 und
- geringen Gefährdungspotenzial 0,4

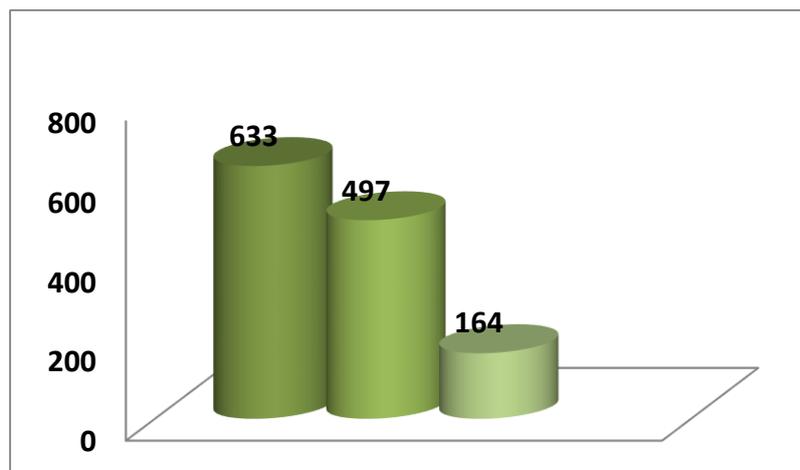
Stunden.

Die Präventionszeit für Arbeitsmediziner beträgt pro Bediensteten und Kalenderjahr an Dienststellen mit einem

- hohen Gefährdungspotenzial 1,0
- mittleren Gefährdungspotenzial 0,6 und
- geringen Gefährdungspotenzial 0,3

Stunden.

Einstufung der Arbeitsplätze nach Gefährdungspotenzial (jener Gemeinden, die an der Umfrage teilgenommen haben) im Bezirk Linz-Land.



*632,93 Arbeitsplätze, d. s. 48,92 % wurden mit geringem
497,02 Arbeitsplätze, d. s. 38,42 % wurden mit einem mittleren und
163,75 Arbeitsplätze, d. s. 12,66 % mit einem hohen Gefährdungspotenzial eingestuft.*

Präventivkräfte sind 75 % der ermittelten jährlichen Präventionszeit zu beschäftigen. Die restlichen 25 % können je nach dienststellenspezifischer Gefährdungssituation geeignete Fachleute (Chemiker, Toxikologen, Ergonomen, Arbeitspsychologen) herangezogen werden.

In die Präventionszeit von Sicherheitsfachkräften und Arbeitsmedizinern darf nur die für bestimmte Tätigkeiten aufgewendete Zeit eingerechnet werden, das ist vor allem:

- Beratung und Unterstützung des Dienstgebers in folgenden Angelegenheiten:
 - Planung von Arbeitsstätten
 - Beschaffung oder Änderung von Arbeitsmitteln
 - Einführung oder Änderung von Arbeitsverfahren bzw. Arbeitsstoffen
 - Erprobung und Auswahl von persönlichen Schutzausrüstungen
 - Arbeitsphysiologische und –psychologische, sonstige ergonomische und arbeitshygienische Fragen, insbesondere in Bezug auf die Gestaltung der Arbeitsplätze und des Arbeitsablaufes
 - Ermittlung und Beurteilung von Gefahren
 - Festlegung von Maßnahmen zur Gefahrenverhütung
 - Organisation der Unterweisung und Durchführung der Information
- Beratung der Bediensteten und der Personalvertretung in Angelegenheiten der Arbeitssicherheit und der menschengerechten Arbeitsgestaltung
- Besichtigung der Arbeitsstätten
- Untersuchung und Ermittlung von Ursachen bei Arbeitsunfällen, arbeitsbedingten Erkrankungen und Auswertung dieser Untersuchungen
- Überprüfung und Anpassung der ermittelten und beurteilten Gefahren, der festgelegten Maßnahmen inkl. Anpassung der Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente
- die arbeitsmedizinische Untersuchung der Bediensteten bis zu einem Ausmaß von 20 % der für sie jährlichen Präventionszeit
- die Durchführung von Schutzimpfungen, die für die Tätigkeit der Bediensteten maßgeblich sind
- Dokumentation der gesundheitsschützenden und –fördernden Tätigkeit und Untersuchungen und Erstellung von diesbezüglichen Berichten und Programmen.

Der Gemeinderat hat das Recht, sich über die Gegenstände der Geschäftsführung der Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner zu unterrichten. Die Auskünfte sind unter Wahrung des Datenschutzes und sonstiger bundesverfassungsrechtlicher Verschwiegenheitspflichten zu erteilen.

Für die Einhaltung der Dienstnehmerschutzvorschriften ist der Dienstgeber verantwortlich – auch wenn Präventivfachkräfte bestellt sind! Unbeschadet der Zuständigkeit des Bürgermeisters obliegt die Einhaltung der den Dienstgeber treffenden Verpflichtungen dem jeweiligen Dienststellenleiter. Im Gemeindebereich handelt es sich dabei im Regelfall um die Amtsleiterin bzw. den Amtsleiter, zumal Gemeindeamt, Bauhof und Kindergärten meist als eine Dienststelle anzusehen sind. Lediglich in größeren Gemeinden mit Abteilungen/Geschäftsbereichen ist von mehreren Dienststellenleitungen auszugehen, wobei die Gesamtverantwortung auch dort die Amtsleiterin bzw. den Amtsleiter trifft.

In jeder Dienststelle ist das Oö. Gemeindebediensteten-Schutzgesetz 1999 samt den erlassenen Verordnungen aufzulegen.

P.b.b.
Erscheinungsort Linz
Verlagspostamt 4020 Linz

Seite 21

LANDESGESETZBLATT

FÜR OBERÖSTERREICH

Jahrgang 2000

Ausgegeben und versendet am 18. Februar 2000

11. Stück

Nr. 15 Oö. Gemeindebediensteten-Schutzgesetz 1999
(XXV. Gesetzgebungsperiode: Regierungsvorlage Beilage Nr. 576/1999, Ausschussbericht Beilage Nr. 682/1999, 22. Landtagsitzung; RL 89/391/EWG vom 12. Juni 1989, ABl. Nr. L 183 vom 29.6.1989, S. 1; RL 89/654/EWG vom 30. November 1989, ABl. Nr. L 393 vom 30.12.1989, S. 1; RL 89/655/EWG vom 30. November 1989, ABl. Nr. L 393 vom 30.12.1989, S. 13; RL 95/63/EG vom 5. Dezember 1995, ABl. Nr. L 335 vom 30.12.1995, S. 28; RL 89/656/EWG vom 30. November 1989, ABl. Nr. L 393 vom 30.12.1989, S. 18; RL 90/269/EWG vom 29. Mai 1990, ABl. Nr. L 156 vom 21.6.1990, S. 9; RL 90/270/EWG vom 29. Mai 1990, ABl. Nr. L 156 vom 21.6.1990, S. 14; RL 90/394/EWG vom 28. Juni 1990, ABl. Nr. L 196 vom 26.7.1990, S. 1; RL 97/42/EG vom 27. Juni 1997, ABl. Nr. L 179 vom 8.7.1997, S. 4; RL 90/679/EWG vom 26. November 1990, ABl. Nr. L 374 vom 31.12.1990, S. 1; RL 93/88/EWG vom 12. Oktober 1993, ABl. Nr. L 268 vom 29.10.1993, S. 71; RL 95/30/EG vom 30. Juni 1995, ABl. Nr. L 155 vom 6.7.1995, S. 41; RL 97/59/EG vom 7. Oktober 1997, ABl. Nr. L 282 vom 15.10.1997, und der RL 97/65/EG vom 26. November 1997, ABl. Nr. L 335 vom 6. Dezember 1997, S. 17; RL 92/57/EWG vom 24. Juni 1992, ABl. Nr. L 245 vom 26.8.1992, S. 6; RL 92/58/EWG vom 24. Juni 1992, ABl. Nr. L 245 vom 26.8.1992, S. 23; RL 91/383/EWG vom 25. Juni 1991, ABl. Nr. L 206 vom 29.7.1991, S. 19; RL 94/33/EG vom 22. Juni 1994, ABl. Nr. L 216 vom 20.8.1994, S. 12; RL 80/1107/EWG vom 27. November 1980, ABl. Nr. L 327 vom 3.12.1980, S. 8; RL 88/642/EWG vom 16. Dezember 1988, ABl. Nr. L 356 vom 24.12.1988, S. 74; RL 91/322/EWG vom 29. Mai 1991, ABl. Nr. L 177 vom 5.7.1991, S. 22; RL 96/94/EG vom 18. Dezember 1996, ABl. Nr. L 338 vom 28.12.1996, S. 86; RL 82/605/EWG vom 28. Juli 1982, ABl. Nr. L 247 vom 23.8.1982, S. 12; RL 83/477/EWG vom 19. September 1983, ABl. Nr. L 263 vom 24.9.1983, S. 25; RL 91/382/EWG vom 25. Juni 1991, ABl. Nr. L 206 vom 29.7.1991, S. 16; RL 86/188/EWG vom 12. Mai 1986, ABl. Nr. L 137 vom 24.5.1986, S. 28; RL 88/364/EWG vom 9. Juni 1988, ABl. Nr. L 179 vom 9.7.1988, S. 44; RL 78/610/EWG vom 29. Juni 1978, ABl. Nr. L 197 vom 22.7.1978, S. 12)

Nr. 15

Landesgesetz

über den Schutz des Lebens und der Gesundheit der in den Dienststellen der Gemeinden und
Gemeindeverbände beschäftigten Bediensteten
(Oö. Gemeindebediensteten-Schutzgesetz 1999 - Oö. GbSG)

Der Oö. Landtag hat beschlossen:

INHALTSVERZEICHNIS

Wesentliche Erkenntnisse

Welche Konsequenzen aus der Nichteinhaltung von Präventionsmaßnahmen können sich ergeben?

Die Dienstgeber sind verpflichtet, für Sicherheit und Gesundheitsschutz ihrer Bediensteten zu sorgen. Aus dieser Verpflichtung lässt sich auch die Haftung für Unfälle oder körperliche Beeinträchtigungen ableiten, falls es hier zu einer Missachtung dieser Verpflichtung durch den Dienstgeber kommt.

Für die Dienstnehmer führen gesundheitliche Schäden auch oftmals zu menschlichem Leid. Neben der allgemeinen Beeinträchtigung des körperlichen Wohlbefindens durch berufsbedingte körperliche Beschwerden können auch noch finanzielle Einbußen dazukommen. So kann sich ein längerer Krankenstand finanziell stark auf das Einkommen auswirken. Anfallende Kosten für Krankenhaus, Arzthonorare oder Heilbehelfe mindern ebenfalls die finanzielle Einkommenssituation.

Diese angeführten Gründe sollen sowohl für den Dienstgeber als auch für den Dienstnehmer Anlass sein, im täglichen Arbeitsalltag die Wichtigkeit der Vorbeugung und Vermeidung von Unfällen und Berufserkrankungen zu erkennen. Denn solange alles in Ordnung ist und nichts passiert, wird gerne dieser Thematik eher weniger Bedeutung geschenkt.

Haftung des Dienstgebers bei Arbeitsunfällen

Unbeschadet der Zuständigkeit des Bürgermeisters obliegt die Einhaltung der den Dienstgeber treffenden gesetzlichen Verpflichtungen zum Schutz der Bediensteten dem jeweiligen Dienststellenleiter und dies ist in der Regel der Amtsleiter/die Amtsleiterin. Gerichtliche Strafsanktionen werden dann verhängt, wenn durch die Nichteinhaltung von Bedienstetenschutzvorschriften schuldhaft ein gerichtlich strafbarer Tatbestand verwirklicht wird. Als maßgebliche Verschuldensgrade sind hier Vorsatz, grobe Fahrlässigkeit und leichte Fahrlässigkeit gesetzlich normiert.

Beim Vorsatz wird der Schaden absichtlich herbeigeführt, bei der Fahrlässigkeit liegt ein vorwerfbarer Sorgfaltsverstoß vor. Beim Arbeitsunfall sind dies z. B. die Tatbestände der fahrlässigen Körperverletzung (Haftstrafe bis 6 Monate oder 360 Tagsätze) oder der fahrlässigen Tötung (Haftstrafe bis 3 Jahre). Bei fahrlässiger Körperverletzung können auch Geldstrafen verhängt werden.

Wenn sich ein Arbeitsunfall ereignet, gibt es zwei potenzielle Schadenersatzgläubiger: Den verunfallten Dienstnehmer und den Sozialversicherungsträger. Hat der Dienstnehmer berechnete Schadenersatzansprüche, so ist ihm der zivilrechtliche Schaden (Schmerzensgeld, Heilungskosten, Verdienstentgang etc.) zu ersetzen. Ist der

Sozialversicherungsträger Gläubiger, so sind ihm an den Versicherten erbrachte gesetzliche Leistungen zu ersetzen (Regress).

Kosten/Nutzen

Wie bereits erwähnt wurde, kann neben der Betrachtung des Wohlergehens der Bediensteten auch eine Kostenrechnung angestellt werden, um zu ergründen, welche Vorteile die Einhaltung des Oö. GbSG für die Gemeinden hat.

In der Marktgemeinde St. Nikola/D. kostete die letzte durchgeführte arbeitsmedizinische Betreuung ca. 50,- € je Personaleinheit und Jahr. Auch die sicherheitstechnische Betreuung kostet pro Jahr derzeit ca. 50,- € je Personaleinheit. Addiert man zu diesen rund 100,- € pro Jahr und Personaleinheit für die Präventivkräfte noch 25,- € für einen durchschnittlichen jährlichen Aufwand für die „Persönliche Schutzausrüstung“, ergeben sich durch die Erfüllung der Vorgaben des Oö. GbSG jährliche Kosten von ca. 125,- € je Personaleinheit.

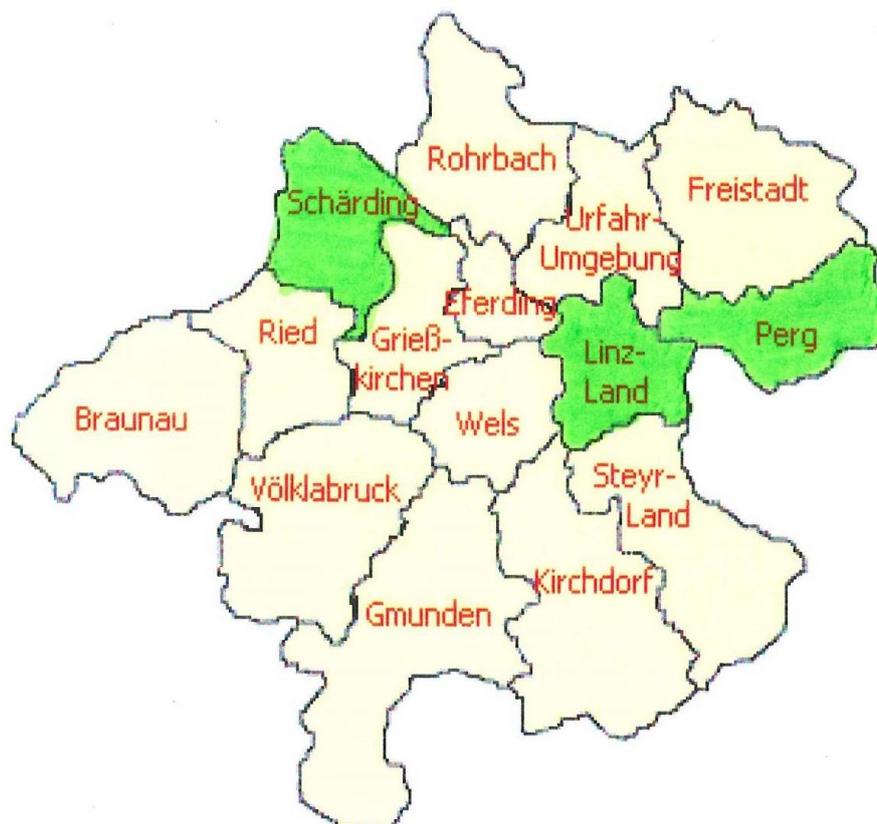
Nimmt man die Kosten für eine Stunde Krankenstand mit durchschnittlichen Bruttolohnkosten von 25,- € an, sind die Kosten für die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz im Sinne des Oö. GbSG mit der Einsparung von 5 Krankenstandsstunden je Personaleinheit und Jahr abgedeckt. Im Bezirk Perg bedeutet das bei durchschnittlich 9 Krankenstandstagen (á 8 Std.) je Dienstnehmer und Jahr, dass ca. 7 % des anfallenden Krankenstandes eingespart werden muss, damit sich die Vorsorge rechnet.

Beachtet man dabei die Statistik des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger (Seite 9), die besagt, dass die Zahl der Versicherungsfälle seit 1980 um beinahe 50 % und seit 1999 um ca. 17,5 % zurückgegangen ist, und setzt man voraus, dass dieser Rückgang nicht zuletzt auch aufgrund der entsprechenden Vorsorge verzeichnet werden kann, wird klar, dass sich **die Einhaltung des Oö. GbSG** bereits rechnet und aktuell **jährlich Nettoeinsparungen von ca. 10 % bringt!**

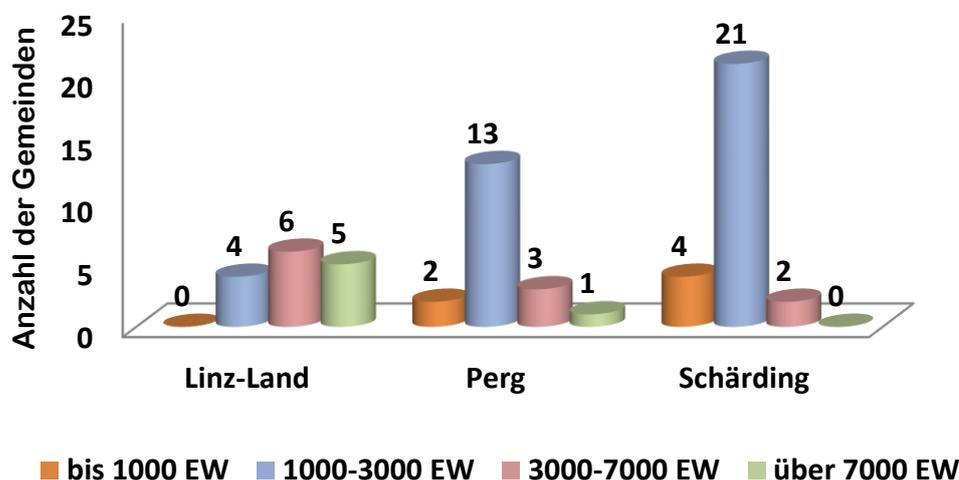
Umfrageergebnisse in den Bezirken Linz-Land, Perg und Schärding

Eine Umfrage bei den Gemeinden der drei Verwaltungsbezirke lieferte wertvolle Ergebnisse für eine Beurteilung hinsichtlich Anwendung des Oö. GbSG sowie Bedienstetenschutz in den Gemeinden.

Es konnte eine beachtliche Fragebogen-Rücklaufquote von 78 % erreicht werden.



Größenvergleich der Bezirke nach der Einwohnerzahl der Gemeinden



Fragebogen

Oö. Gemeindebediensteten-Schutzgesetz 1999 (Oö. GbSG) (ausgesandt: 78 Fragebögen; Rücklauf: 61 Fragebögen)

1. Wie viele Einwohner zählt Ihre Gemeinde?

bis 1000: **6 Gem.** 1000 – 3000: **38 Gem.** 3000 – 7000: **11 Gem.** mehr: **6 Gem.**

2. Über wie viele Mitarbeiter verfügt Ihre Gemeinde?

bis 10: **5 Gem.** 10 – 25: **32 Gem.** 25 – 60: **18 Gem.** mehr: **6 Gem.**

3. Wurde in Ihrer Gemeinde bereits eine Arbeitsplatzevaluierung durchgeführt? ¹

Ja: ² **56 Gem.**

Nein: **5 Gem.**

↓

Anzahl der Personaleinheiten Gefährdungsfaktor hoch (1,3):	357 PE
Anzahl der Personaleinheiten Gefährdungsfaktor mittel (0,8):	794 PE
Anzahl der Personaleinheiten Gefährdungsfaktor gering (0,4):	936 PE

4. Wurde in Ihrer Gemeinde bereits eine arbeitsmedizinische Evaluierung durchgeführt?

Ja: **53 Gem.**

Nein: **8 Gem.**

5. Sind in Ihrer Gemeinde Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente vorhanden? ³

Ja: **55 Gem.**

Nein: **6 Gem.**

6. Wird in Ihrer Gemeinde die erforderliche Schutzausrüstung der Bediensteten auf Kosten der Gemeinde zur Verfügung gestellt? ⁴

Zur Gänze: **51 Gem.**

größtenteils: **8 Gem.**

teilweise: **2 Gem.**

7. Die Gemeinden sind zur Bestellung von Sicherheitsfachkräften verpflichtet. ⁵

Wird in Ihrer Gemeinde diesem gesetzlichen Auftrag mittels einer internen oder externen Fachkraft nachgekommen?

Extern: **54 Gem.**

intern: **0 Gem.**

derzeit keine Fachkraft: **7 Gem.**

↓

jährlich neuerlich beauftragt: **7 Gem.**

für mehrere Jahre: **25 Gem.**

dauerhaft beauftragt: **22 Gem.**

8. Ist in Ihrer Gemeinde ein Arbeitsmediziner bestellt?

Extern: **43 Gem.**

intern: **0 Gem.**

derzeit keine Fachkraft: **18 Gem.**

↓

jährlich neuerlich beauftragt: **4 Gem.**

für mehrere Jahre: **18 Gem.**

dauerhaft beauftragt: **21 Gem.**

9. Wie viele Stunden/Jahr wird eine Sicherheitsfachkraft in Ihrer Gemeinde eingesetzt?

Anzahl der Stunden aller teilgenommenen Gemeinden:	1.022 Std. (SOLL: 1.474 Std.)
--	--------------------------------------

10. Wie viele Stunden/Jahr wird ein Arbeitsmediziner derzeit in Ihrer Gemeinde eingesetzt?

Anzahl der Stunden aller teilgenommenen Gemeinden:	674 Std. (SOLL: 1.091 Std.)
--	------------------------------------

11. Hatte Ihre Gemeinde in den letzten 5 Jahren Arbeitsunfälle zu beklagen?

Ja: **24 Gem.**

Nein: **37 Gem.**

↓

Anzahl der Unfälle handwerklicher Bedienstete (inkl. Reinigung) aller teilgenommenen Gemeinden:	154 Unfälle
Anzahl der Unfälle Bediensteter Verwaltung/Kindergärten aller teilgenommenen Gemeinden:	38 Unfälle

12. Wurden in den letzten fünf Jahren Krankenstände aufgrund von Berufskrankheiten in Anspruch genommen?

Ja: **7 Gem.**

Nein: **54 Gem.**

↓

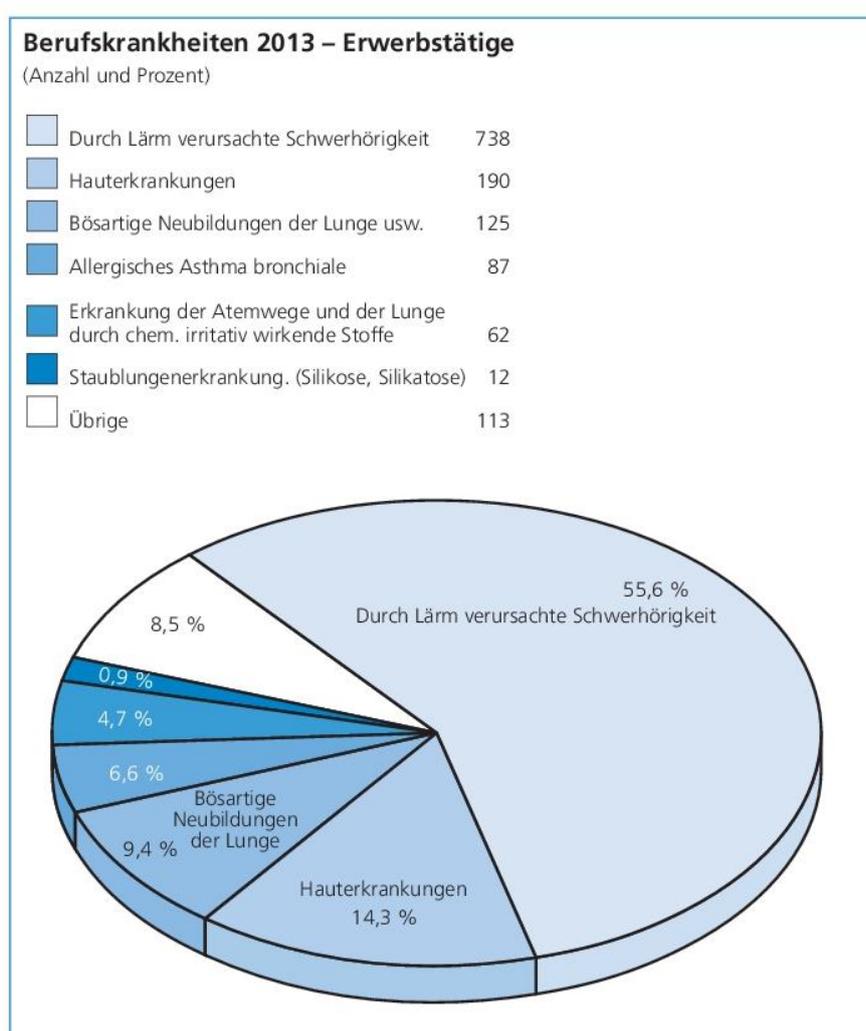
Anzahl dieser Krankenstände von handwerklichen Bediensteten (inkl. Reinigung) aller teilgenommenen Gemeinden:	43 Krankenstände
Anzahl dieser Krankenstände von Bediensteten Verwaltung/Kindergärten aller teilgenommenen Gemeinden:	37 Krankenstände

Verbesserungspotenziale

Berufskrankheiten

Betrachtet man die Statistik über die Zahl der anerkannten Berufskrankheiten, so zeigt sich ganz deutlich, dass die durch Lärm verursachte Schwerhörigkeit mit mehr als 50 % der Fälle dabei den größten Anteil darstellt.

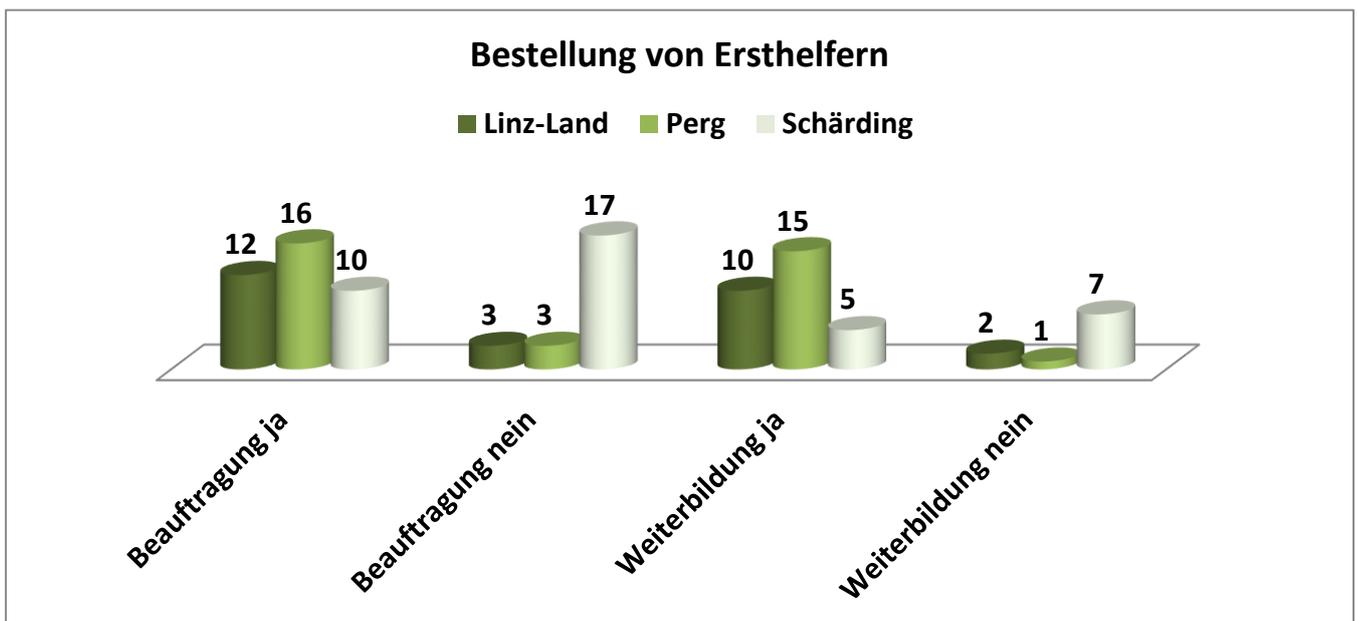
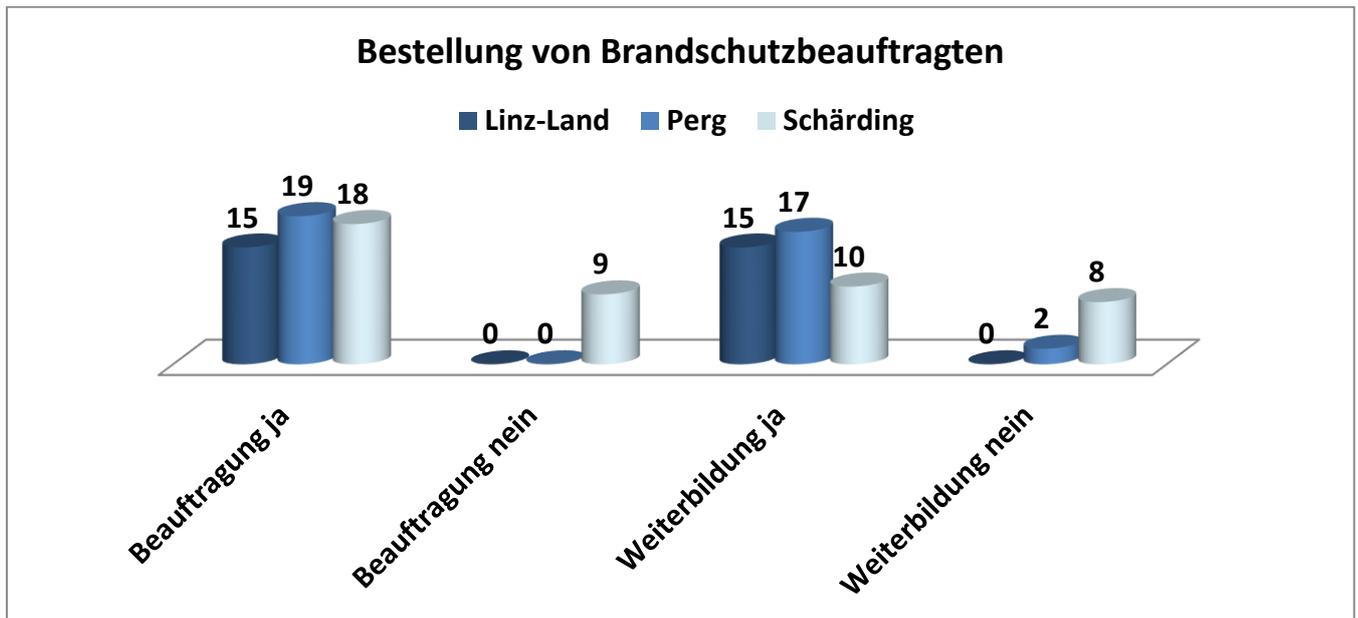
Würde man dabei nach den Ursachen suchen und dabei auch die Möglichkeiten der Verhinderung von Gehörschäden durch die Verwendung von entsprechendem Gehörschutz berücksichtigen, wäre hier sicherlich ein sehr großes Potenzial zur Reduzierung dieser Lärmschwerhörigkeitsfälle gegeben.



Quelle: Allgemeine Unfallversicherungsanstalt, Statistik 2013

Hier kommen ganz wesentlich dem Dienstgeber die Aufgaben zur Bereitstellung sowie zur Überwachung der Verwendung der „Persönlichen Schutzausrüstung“ (Gehörschutz) durch den Dienstnehmer zu. Mit relativ geringem Kostenaufwand und einfacher Handhabung in der Anwendung ließen sich hier durch entsprechende Präventionsmaßnahmen sicher viele Fälle vermeiden.

Brandschutzbeauftragte und Ersthelfer

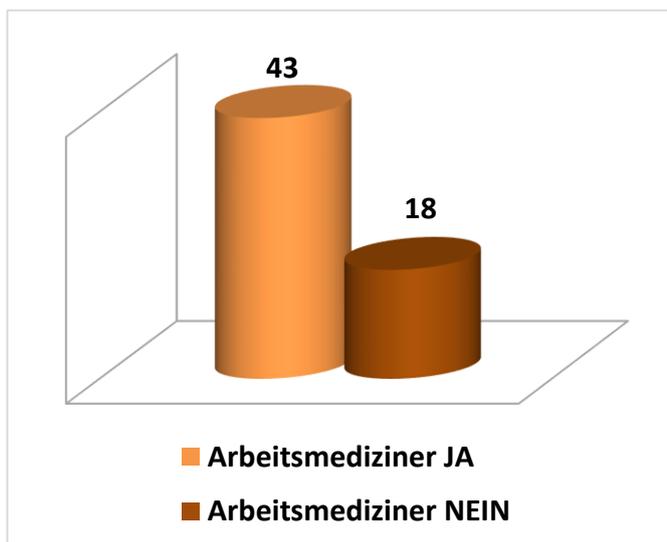


Die Bestellung von **Brandschutzbeauftragten** und **Ersthelfern** aus dem Kreis der eigenen Bediensteten ist im Oö. GbSG vorgesehen und trägt wesentlich zur Sicherheit der Dienstnehmer in den Arbeitsstätten und auf den Baustellen bei. Bis auf wenige Ausnahmen werden diese Vorschriften von den Gemeinden der Bezirke Linz-Land und Perg eingehalten, im Bezirk Schärding erfüllen derzeit aber nur gut 50 % diese Vorgaben. Jene Gemeinden, die diesbezügliche Defizite haben, sollten sich des Nutzens von Gefahrenverhütung bzw. Präventionsarbeit bewusst werden und **entsprechende Kräfte bestellen**. Auch auf die Weiterbildung dieser Bediensteten sollte in manchen Gemeinden vermehrt geachtet werden.

Nur wer gut geschult ist, kann auch richtig und schnell helfen!

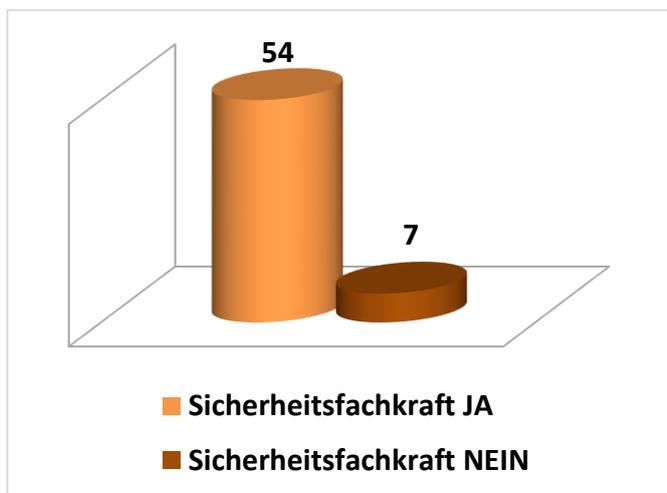
Das Angebot an Präventivkräften

Aus dem Gesamtergebnis der durchgeführten Umfrage in allen drei Bezirken ist abzuleiten, dass hinsichtlich der Beauftragung von ArbeitsmedizinerInnen noch ein entsprechender Nachholbedarf bei einigen Gemeinden besteht. Die konkreten Gründe dafür wurden nicht explizit erhoben.



Aus der Praxis ist den Verfassern dieser Projektarbeit jedoch bekannt, dass die Zahl der verfügbaren ArbeitsmedizinerInnen anzahlmäßig und örtlich (regional) begrenzt ist. Dies kann unter anderem der Grund sein, warum hier noch bei manchen Gemeinden ein Handlungsbedarf gegeben ist. Diese Thematik wird auch im nächsten Punkt noch näher behandelt.

Aber auch bei der Beauftragung der Sicherheitsfachkräfte sind noch nicht alle Gemeinden der gesetzlichen Verpflichtung nachgekommen, wobei sich die Anzahl dieser Kommunen in einem geringeren Bereich bewegt.



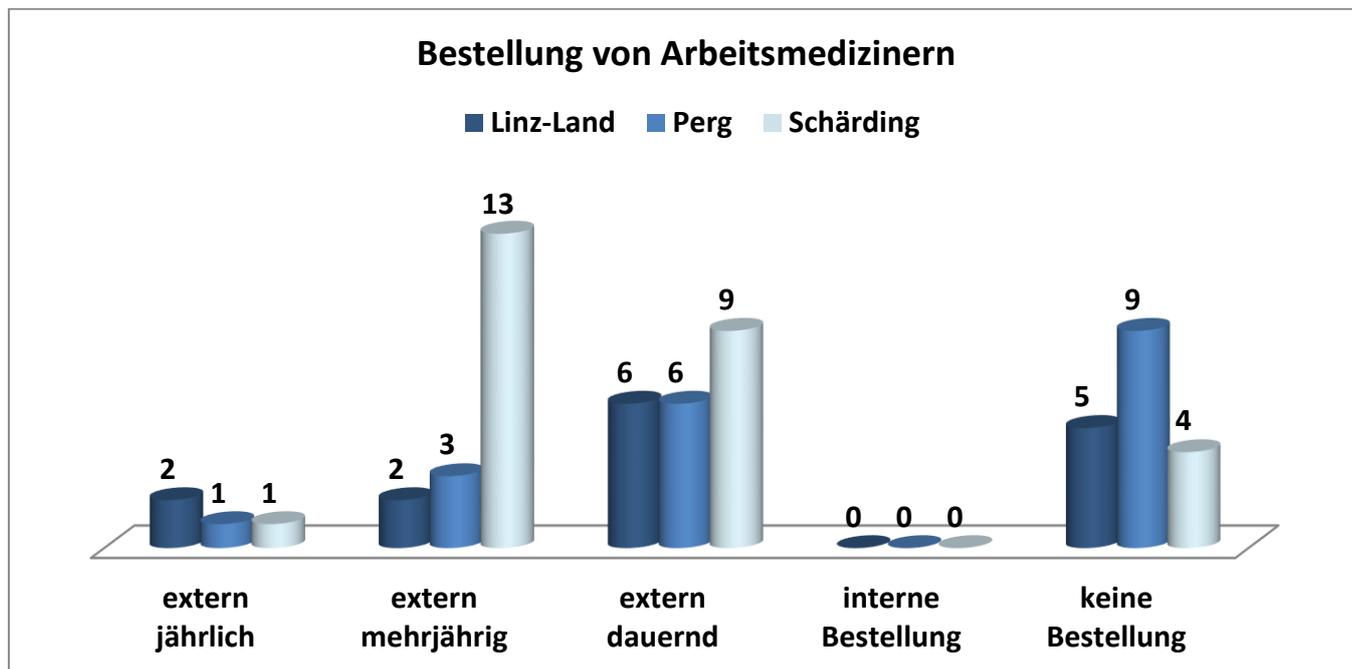
Eine Hilfe in diesem Bereich wäre es für die Gemeinden, wenn es hinsichtlich des Angebotes an ArbeitsmedizinerInnen und Sicherheitsfachkräften mehr Übersichtlichkeit und Klarheit geben würde, wo und bei wem eine Beauftragung erfolgen kann.

Eine Anregung dazu wäre, dass für ArbeitsmedizinerInnen und Sicherheitsfachkräfte, die für die Gemeinden tätig sind oder sein wollen, ein zentrales Verzeichnis geführt wird, um so mit den entsprechenden Personen in Kontakt treten zu können.

Weiters wäre ein Vorschlag, wenn sich ArbeitsmedizinerInnen in irgendeiner Weise zusammenschließen könnten, um sodann vielleicht über einen „Arbeitsmedizinischen Stützpunkt“ ihre Leistungen den Gemeinden anzubieten. Die Gemeinde sollte dort die Leistung einkaufen können, wobei es sodann für die Kommune ohne Bedeutung sein sollte, welche/r Ärztin/Arzt diese Leistung erbringt.

Dadurch könnten regionale Unterbesetzungen ausgeglichen werden und die Gemeinden könnten ihren diesbezüglichen Verpflichtungen bei der Bestellung von Präventivkräften besser nachkommen.

Arbeitsmediziner-Beauftragung



Bei der Beauftragung der Arbeitsmediziner gemäß Oö. GbSG ist der Bezirk Schärding vorbildlich, wenngleich auch hier noch einige Gemeinden diese Präventivkraft (derzeit) nicht bestellt haben. Im Bezirk Linz-Land und vor allem im Bezirk Perg ist der Prozentsatz jener Gemeinden, die (derzeit) keinen Arbeitsmediziner bestellt haben, wesentlich höher.

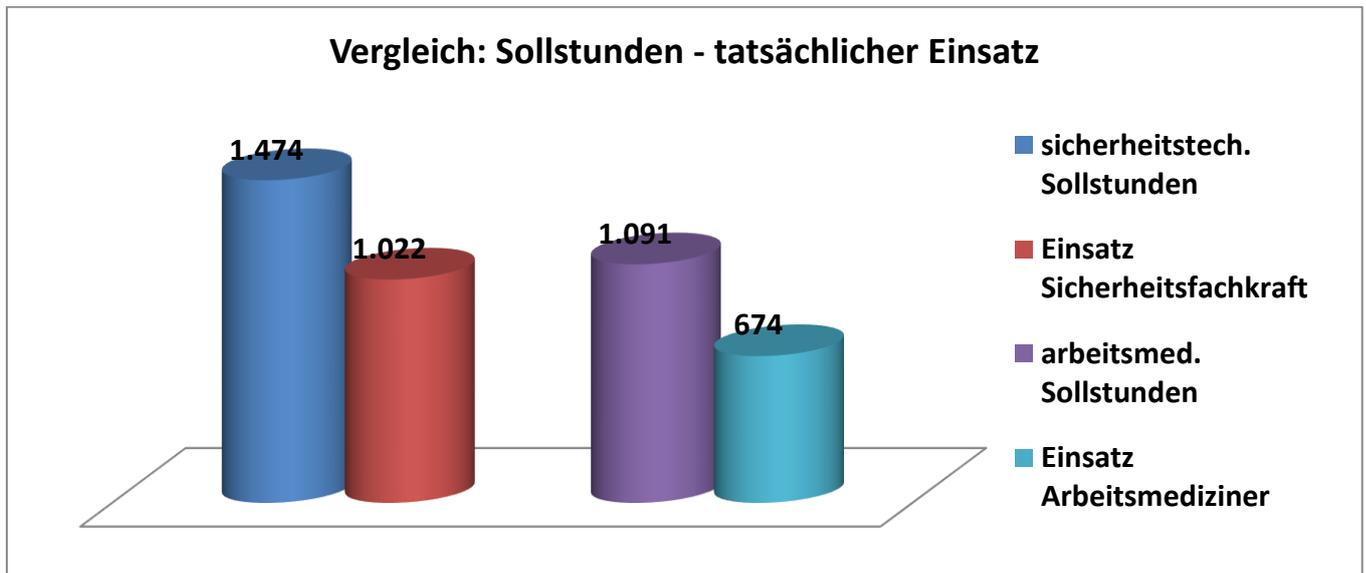
Wie schon erwähnt wurde, gibt es offensichtlich generell zu wenige Arbeitsmediziner. Im Bezirk Perg kommt zur derzeitigen Situation erschwerend dazu, dass eine aktive Arbeitsmedizinerin ihren Standort verlegt hat und daher einigen Gemeinden als Präventivkraft abhandengekommen ist.

Da besonders die Gefahr von Berufskrankheiten steigt, wenn die Bediensteten nicht von einer medizinischen Fachkraft vor Ort am Arbeitsplatz betreut und beraten werden, ist das Fehlen von Arbeitsmedizinern nicht nur ein gesundheitliches Problem sondern in weiterer Folge natürlich auch ein wirtschaftlicher bzw. volkswirtschaftlicher Nachteil.

Die Gemeinden sollten daher mehr **Unterstützung durch übergeordnete Stellen** (eventuell KFG, Land OÖ, ...) erhalten, um den Anforderungen des Gesetzes gerecht werden zu können und damit auch in diesem Bereich einen gesunden und sicheren Arbeitsplatz schaffen und erhalten zu können.

Auf den Wunsch nach einem **öffentlichen Verzeichnis der ausgebildeten Arbeitsmediziner** wird nochmals hingewiesen.

Tatsächliche Einsatzzeit der Präventivkräfte

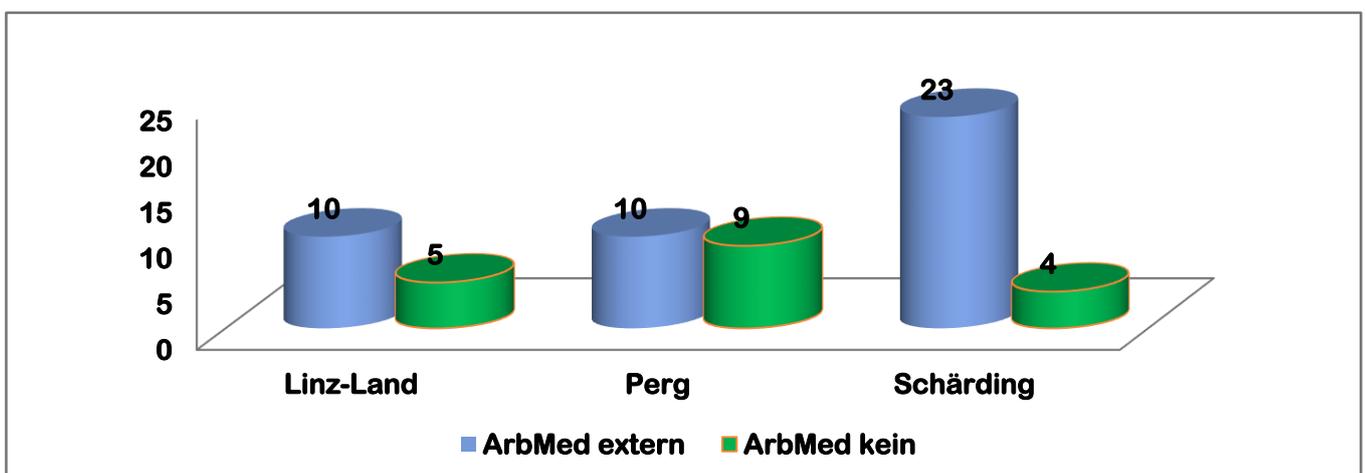


Der tatsächliche Einsatz der Präventivkräfte liegt im Durchschnitt der drei Bezirke Linz-Land, Perg und Schärding nur bei ca. 67 % der vorgesehenen Präventivzeit. Wenn man davon ausgeht, dass der Einsatz anderer Präventivkräfte wie Chemiker, Toxikologen usw., der zwar 25 % der gesamten Präventivzeit ausmachen könnte, in der Praxis bei den Gemeinden kaum vorkommt, ergibt dies ein **Verbesserungspotenzial von 33 % der gesamten Präventivzeit**.

Das bedeutet, dass die derzeit geleistete Präventivarbeit zur Erreichung der Sollstunden um 50 % gesteigert werden sollte und mit diesen zusätzlichen Stunden die Sicherheit und die Gesundheit der Bediensteten enorm gefördert und dadurch die Krankenstände noch weiter reduziert werden könnten.

Begehungsmodell ähnlich dem der AUVA

Die Schwierigkeiten bei der Beauftragung von Präventivkräften wurden in den vorhergehenden Punkten bereits beschrieben.

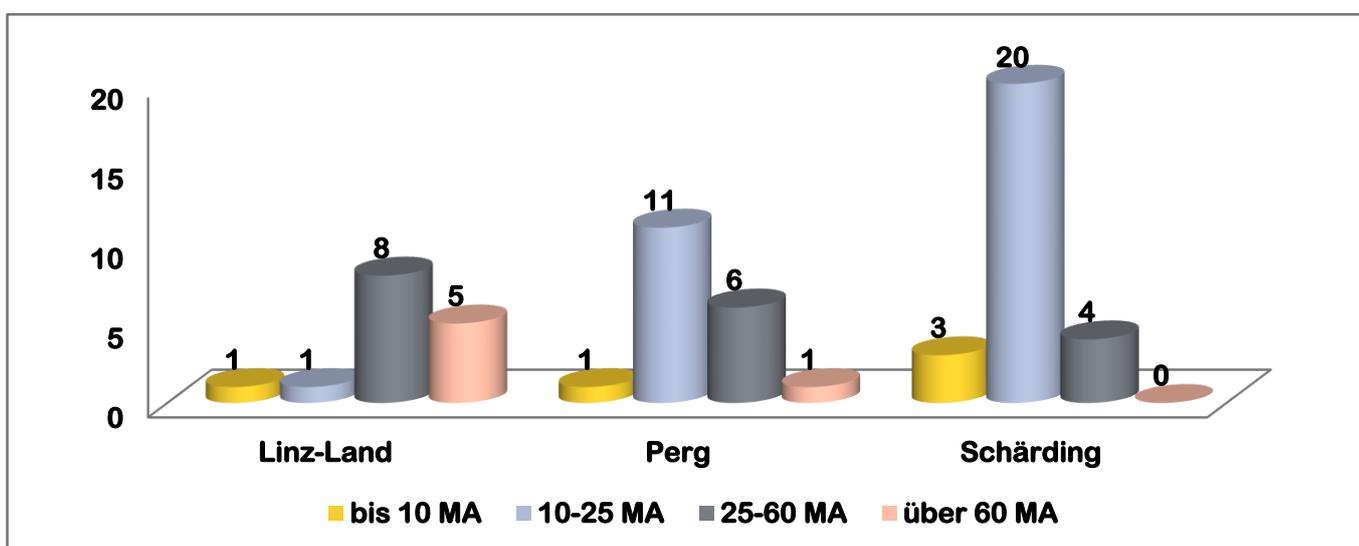


Eine Erleichterung für Gemeinden wäre das Angebot eines Begehungsmodells ähnlich dem der AUVA, verankert im Arbeitnehmerschutzgesetz:

Die AUVA bietet die sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung kostenlos für Arbeitsstätten bis zu 50 Arbeitnehmern in Form von Begehungen durch eine Sicherheitsfachkraft und einen Arbeitsmediziner an.

Die Begehung erfolgt auf Verlangen des Arbeitgebers und hat in Arbeitsstätten mit bis zu 10 Arbeitnehmern einmal in 2 Kalenderjahren, mit 11 bis 50 Arbeitnehmern einmal im Kalenderjahr stattzufinden. Mit dieser Maßnahme erfüllt der Arbeitgeber seine Verpflichtung für eine präventivdienstliche Betreuung der Arbeitsstätte. Gemeinden können dieses Angebot leider nicht in Anspruch nehmen.

Diese oder eine ähnliche Lösung würde für viele Gemeinden eine wesentliche Erleichterung bringen, ihrem gesetzlich vorgeschriebenen Auftrag betreffend die sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung nachzukommen.



Angenommen, ein solches Modell könnte in Gemeinden mit bis zu 60 Bediensteten in Anspruch genommen werden, könnte dieses für 55 der 61 befragten Gemeinden eine hilfreiche Alternative darstellen!

Resümee

Das Oö. Gemeindebediensteten-Schutzgesetz 1999 sowie die zahlreichen diesbezüglichen Durchführungsverordnungen bilden ein sehr umfangreiches aber leider auch ein sehr schwer überschaubares Gesetzeswerk im Bereich Bedienstetenschutz.

Die teilweise Unübersichtlichkeit und Fülle an rechtlichen Vorschriften im Zusammenhang mit dem Gemeindebedienstetenschutz führt möglicherweise bei mancher Gemeindedienststelle in ihrer Funktion als Dienstgeber zu einer Überforderung in der Anwendung und in der Folge zu Umsetzungsdefiziten. Eine Zusammenführung der Rechtsnormen würde eine Reduzierung der anzuwendenden Vorschriften und somit eine Vereinfachung in der Ausführung bringen.

Vorrangiges Ziel der Projektteilnehmer ist es, mit der gegenständlichen Arbeit einen Überblick über die maßgeblichen Inhalte der Vorschriften in Bezug auf den Gemeindebedienstetenschutz zu bieten.

Die Wichtigkeit und Sinnhaftigkeit des Oö. Gemeindebediensteten-Schutzgesetzes 1999 muss jedoch deutlich hervorgehoben und außer Zweifel gestellt werden, denn jede einzelne Maßnahme die derzeit im Gesetz verankert ist und dazu dient, die Sicherheit und die Gesundheit der Bediensteten zu gewährleisten, stellt eine wichtige Basis für eine sichere Berufsausübung dar.

Denn durch die Beachtung des **Oö. GbSG** und der ergangenen Durchführungsverordnungen durch die Dienstgeber und die Dienstnehmer können für die Bediensteten bei den Arbeitsabläufen

- **Verletzungsrisiken**
- **Gefahrensituationen**
- **Gesundheitsgefährdungen**

minimiert bzw. gänzlich abgewendet werden.

Nehmen wir uns daher alle dieses Gesetz zu Herzen, um unsere **wertvolle Gesundheit** sowie jene der Kolleginnen und Kollegen in Kombination mit der Freude bei der täglichen Arbeit zu stärken und zu erhalten.

