

BEDIENSTETENSCHUTZ

NÖ Bediensteten-Schutzgesetz 1998

https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/LrNo/LRNI_2009120/LRNI_2009120.html

Bedienstetenschutzgesetz § 3

(1) Der Dienstgeber ist verpflichtet, für Sicherheit und Gesundheitsschutz der Bediensteten im Zusammenhang mit ihrer Arbeit zu sorgen. Der Dienstgeber hat die zum Schutz des Lebens, der Gesundheit und der Sittlichkeit erforderlichen Maßnahmen zu treffen; dies schließt ein:

- * Maßnahmen zur Verhütung arbeitsbedingter Gefahren, zur Information und zur Unterweisung sowie
- * die Bereitstellung einer geeigneten Organisation und der erforderlichen Mittel.

Die Kosten für die Sicherheits-, Hygiene- und Gesundheitsschutzmaßnahmen dürfen auf keinen Fall zu Lasten der Bediensteten gehen.

(2) Der Dienstgeber ist verpflichtet, durch geeignete Maßnahmen und Anweisungen den Bediensteten zu ermöglichen, bei ernster, unmittelbarer und nicht vermeidbarer Gefahr

- * ihre Tätigkeit einzustellen,
- * sich durch sofortiges Verlassen des Arbeitsplatzes in Sicherheit zu bringen und
- * außer in begründeten Ausnahmefällen ihre Arbeit nicht wieder aufzunehmen.

Den Bediensteten dürfen daraus keine Nachteile erwachsen.

Muss ich in Räumlichkeiten mit baulichen Mängeln oder mit beschädigten Arbeitsmitteln unterrichten?

Wenn gesundheitsgefährdende Baumängel (Schimmel, aus der Wand stehende Nägel oder ähnliches) vorliegen oder auftreten, oder Arbeitsmittel gefährliche Beschädigungen (freiliegende Stromkabel, scharfkantige Bruchstellen oder ähnliches) aufweisen, sollten Lehrkräfte zunächst ihre Schüler in Sicherheit bringen, erforderlichenfalls die Räume verlassen oder die gefährlichen Stellen oder Gegenstände – natürlich auch unter Bedachtnahme auf ihre eigene Gesundheit – sichern, ihren Dienstgebern und der zuständigen Personalvertretung Meldung erstatten. Der Dienstgeber hat eine umgehende Behebung der Mängel und Beseitigung der Gefahren zu veranlassen.

Bedienstetenschutzgesetz § 9 Abs. 1

Arbeitsstätten müssen den ihrer Nutzungsart entsprechenden baurechtlichen Bestimmungen genügen.

Bedienstetenschutzgesetz § 20 Abs. 3

Arbeitsplätze müssen so eingerichtet und beschaffen sein und so erhalten werden, dass die Bediensteten ihre Arbeit möglichst ohne Gefahr für ihre Sicherheit und Gesundheit verrichten können.

Muss ich in einem Raum unterrichten, der beispielsweise zuvor als Raucherzimmer oder als Abstellraum genutzt wurde und dementsprechend stinkt, nur kleine Fenster, zu schwache Lampen und/oder keine Heizung hat?

Nein, der Dienstgeber ist laut NÖ Bedienstetenschutzgesetz nicht nur verpflichtet, sichere Räumlichkeiten zur Verfügung zu stellen, sondern auch ausreichend beleuchtete, belüftete und beheizte.

Bedienstetenschutzgesetz § 10 Arbeitsräume und sonstige Betriebsräume

(2) In Arbeitsräumen muss unter Berücksichtigung der Arbeitsvorgänge und der Arbeitsbedingungen ausreichend gesundheitlich zuträgliche Atemluft vorhanden sein

und müssen raumklimatische Verhältnisse herrschen, die dem menschlichen Organismus angemessen sind.

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

(4) Arbeitsräume müssen erforderlichenfalls während der Arbeitszeit unter Berücksichtigung der Arbeitsvorgänge entsprechend künstlich beleuchtet sein.
Bedienstetenschutzgesetz § 14 Nichtrauchererschutz

(1) Der Dienstgeber hat jedenfalls dafür zu sorgen, dass Nichtraucher vor den Einwirkungen von Tabakrauch am Arbeitsplatz geschützt sind, soweit dies nach der Art der dienstlichen Tätigkeit möglich ist.

Muss ich in einem Raum unterrichten, dessen Akustik ungeeignet (insbesondere überakustisch) ist?

Der Dienstgeber ist verpflichtet, den Bediensteten geeignete Räumlichkeiten zur Verfügung zu stellen und für ihren Schutz zu sorgen. Wenn die Schalleinwirkung gesundheitsgefährdende Ausmaße annimmt, besteht vor allem auch im Interesse der Schüler dringend Handlungsbedarf. Wenn also eine Lehrkraft den Eindruck hat, dass die Schallbelastung in einem Unterrichtsraum zu groß ist, sollte sie – gegebenenfalls mit Unterstützung der Personalvertretung – umgehend Schallmessungen und erforderlichenfalls Schalldämmungsmaßnahmen beim Schulerhalter beantragen.

Bedienstetenschutzgesetz § 21 Lärm

(1) Unter Berücksichtigung des Standes der Technik sind die Arbeitsvorgänge und die Arbeitsplätze so zu gestalten und sind alle geeigneten Maßnahmen zu treffen, dass die Lärmeinwirkung auf das niedrigste in der Praxis vertretbare Niveau gesenkt wird. Unter Berücksichtigung des technischen Fortschrittes und der verfügbaren Maßnahmen ist auf eine Verringerung des Lärms, möglichst direkt an der Entstehungsquelle, hinzuwirken.

(2) Im Rahmen der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren (§ 4) ist auch zu ermitteln, ob die Bediensteten einer Lärmgefährdung ausgesetzt sein könnten. Wenn eine solche Gefährdung nicht ausgeschlossen werden kann, ist der Lärm zu messen. Bei der Messung ist gegebenenfalls auch Impulslärm zu berücksichtigen. Diese Ermittlung und Messung ist in regelmäßigen Zeitabständen sowie bei Änderung der Arbeitsbedingungen zu wiederholen.

Kann ich die Kosten für einen angepassten Gehörschutz beim Dienstgeber einfordern?

Im Rahmen seiner Fürsorgepflichten zählt der Bedienstetenschutz zu den Aufgaben des Dienstgebers. Im Sinne der Vorbeugung von Berufskrankheiten kann dazu gegebenenfalls auch die Bereitstellung eines Gehörschutzes für bestimmte Unterrichts- oder Veranstaltungssituationen mit erhöhter Schallpegelbelastung gehören. Im Einzelfall wird zu vereinbaren sein, welche Maßnahme zur Reduktion allfälliger gesundheitsgefährdender Lärmeinwirkung getroffen werden kann.

Bedienstetenschutzgesetz § 17 Untersuchungen bei Lärmeinwirkung

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

(2) Bedienstete, die einer gesundheitsgefährdenden Lärmeinwirkung ausgesetzt sind, haben sich in regelmäßigen Abständen einer arbeitsmedizinischen Untersuchung der Hörfähigkeit zu unterziehen.

Die ARGE Arbeitsmedizin bietet NÖ Musikschullehrkräften arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen auf Kosten der zuständigen Versicherungen an – wobei die dafür erforderliche Zeit selbstverständlich als Dienstzeit zu berücksichtigen ist.

ARGE Arbeitsmedizin:

www.arge-arbeitsmedizin.at

Eine gesundheitsgefährdende Lärmeinwirkung im Sinne §17 NÖ BSG 1998 liegt vor, wenn bei wechselnder Exposition ein Mittelwert von 85 dB überschritten wird bzw. wenn ein Wert von 80 dB überschritten wird und ein (zusätzliches) Gesundheitsrisiko gegeben ist.

Kann mir mein Direktor z.B. anschaffen, schwere Instrumente oder Equipment zu tragen, wenn ich schon Gelenks- oder Rückenbeschwerden habe, oder mir Unterrichtsfächer oder Veranstaltungen mit überdurchschnittlicher Lautstärkenbelastung zuteilen, wenn ich schon an Lärmschwerhörigkeit oder einem Tinnitus leide?

Der Dienstgeber ist zum Schutz der Gesundheit seiner Bediensteten und zur Rücksichtnahme auf eventuelle besondere Bedürfnisse – insbesondere arbeitsbedingte Einschränkungen – verpflichtet. Wenn die Ausführung von dienstlichen Anordnungen mit einer Gesundheitsgefährdung verbunden ist, kann deren Verweigerung nicht zu dienstrechtlichen Konsequenzen führen.

Bedienstetenschutzgesetz § 5 Abs. 1

Grundsätze der Gefahrenverhütung und Koordination

Der Dienstgeber hat bei der Übertragung von Aufgaben an Bedienstete deren Eignung in Bezug auf Sicherheit und Gesundheit, insbesondere Konstitution und Körperkräfte, Alter, Qualifikation und dgl. zu berücksichtigen.

Bedienstetenschutzgesetz § 4

Ermittlung und Beurteilung von Gefahren (Evaluierung)

Festlegung von Maßnahmen

(2) Bei der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren sind auch besonders gefährdete oder schutzbedürftige Bedienstete zu berücksichtigen, wobei insbesondere zu ermitteln und zu beurteilen ist, inwieweit sich an bestimmten Arbeitsplätzen oder bei bestimmten Arbeitsvorgängen spezifische Gefahren für diese Bediensteten ergeben können.

(3) Auf Grundlage der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren gemäß Abs. 1 und 2 sind vom Dienstgeber die durchzuführenden Maßnahmen zur Gefahrenverhütung festzulegen.

(5) Die festgelegten Maßnahmen gemäß Abs. 3 sind erforderlichenfalls vom Dienstgeber zu überprüfen und anzupassen, wobei eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen anzustreben ist. Eine Überprüfung oder Anpassung hat insbesondere zu erfolgen:

1. nach Unfällen,
2. bei Auftreten von Erkrankungen, wenn der begründete Verdacht besteht, dass sie arbeitsbedingt sind,
3. bei sonstigen Umständen oder Ereignissen, die auf eine Gefahr für Sicherheit oder Gesundheit der Bediensteten schließen lassen,
4. bei Einführung neuer Arbeitsmittel, Arbeitsstoffe oder Arbeitsverfahren,
5. bei neuen Erkenntnissen nach dem Stand der Technik (§ 2 Z.7) oder
6. auf begründetes Verlangen der Kommission, der Präventivfachkräfte oder der Personalvertretung.