

Ermittlung und Beurteilung der Gefahren Festlegung von Maßnahmen  
(Arbeitsplatzevaluierung)

**§ 4.** (1) Arbeitgeber sind verpflichtet, die für die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer bestehenden Gefahren zu ermitteln und zu beurteilen. Dabei sind die Grundsätze der Gefahrenverhütung gemäß § 7 anzuwenden. Insbesondere sind dabei zu berücksichtigen:

1. die Gestaltung und die Einrichtung der Arbeitsstätte,
2. die Gestaltung und der Einsatz von Arbeitsmitteln,
3. die Verwendung von Arbeitsstoffen,
4. die Gestaltung der Arbeitsplätze,
5. die Gestaltung der Arbeitsverfahren und Arbeitsvorgänge und deren Zusammenwirken,
6. die Gestaltung der Arbeitsaufgaben und die Art der Tätigkeiten, der Arbeitsumgebung, der Arbeitsabläufe sowie der Arbeitsorganisation und
7. der Stand der Ausbildung und Unterweisung der Arbeitnehmer.

(2) Bei der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren sind auch besonders gefährdete oder schutzbedürftige Arbeitnehmer sowie die Eignung der Arbeitnehmer im Hinblick auf Konstitution, Körperkräfte, Alter und Qualifikation (§ 6 Abs. 1) zu berücksichtigen. Insbesondere ist zu ermitteln und zu beurteilen, inwieweit sich an bestimmten Arbeitsplätzen oder bei bestimmten Arbeitsvorgängen spezifische Gefahren für Arbeitnehmer ergeben können, für die ein besonderer Personenschutz besteht.

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

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

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

1. nach Unfällen,
2. bei Auftreten von Erkrankungen, wenn der begründete Verdacht besteht, daß sie arbeitsbedingt sind,

- 2a. nach Zwischenfällen mit erhöhter arbeitsbedingter psychischer Fehlbeanspruchung,
3. bei sonstigen Umständen oder Ereignissen, die auf eine Gefahr für Sicherheit oder Gesundheit der Arbeitnehmer schließen lassen,
4. bei Einführung neuer Arbeitsmittel, Arbeitsstoffe oder Arbeitsverfahren,
5. bei neuen Erkenntnissen im Sinne des § 3 Abs. 2 und
6. auf begründetes Verlangen des Arbeitsinspektorates.

(6) Bei der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren und der Festlegung der Maßnahmen sind erforderlichenfalls geeignete Fachleute heranzuziehen. Mit der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren können auch die Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner sowie sonstige geeignete Fachleute, wie Chemiker, Toxikologen, Ergonomen, insbesondere jedoch Arbeitspsychologen, beauftragt werden.

[BGBl I 2012/118]

### Übersicht

I. Allgemeines zur Evaluierung.....	1–12
II. Allgemeine Evaluierungspflicht .....	13–20
III. Eignung der Arbeitnehmer, besonderer Personenschutz.....	21–26
IV. Festlegung von Maßnahmen, Überprüfung der Evaluierung.....	27–32
V. Durchführung der Evaluierung, Hinzuziehung der Präventivfachkräfte .....	33–37

## I. Allgemeines zur Evaluierung

Diese Regelungen stellen für den Bereich des Arbeitnehmerschutzes eine grundlegende Neuerung gegenüber dem ANSchG dar. Sie sind im Zusammenhang mit dem Grundkonzept der einschlägigen Richtlinien, die von einer **stärkeren Eigenverantwortlichkeit** der Arbeitgeber und von ihrer Verpflichtung zur **Eigeninitiative** und zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen ausgeht, zu sehen. Es geht bei der Arbeitsplatzevaluierung um eine systematische Ermittlung und Beurteilung der **bestehenden Gefahren**, also nicht um eine „Momentaufnahme“, ob Arbeitnehmerschutzbestimmungen und Bescheidaufgaben eingehalten werden, sondern um das **Erkennen der Gefahren und Belastungen** für die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten sowie um die Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Dieses Konzept soll die Entwicklung individueller Lösungen (technische und/oder organisatorische Maßnahmen) ermöglichen, die auf die konkrete betriebliche Situation abstellen, und die an den jeweiligen Stand der Technik und der einschlägigen Erkenntnisse angepasst sind (vgl ErlRV 1590 BlgNR 18. GP).

Die Arbeitnehmerschutzvorschriften lassen in vielen Bereichen einen **entsprechenden Spielraum** (es wird an allgemein formulierte Voraussetzungen

angeknüpft) für die betriebliche Umsetzung. Häufig stehen mehrere Möglichkeiten zur rechtmäßigen Vorgangsweise zur Verfügung. Im Rahmen der Evaluierung hat eine den konkreten betrieblichen Verhältnissen entsprechende Festlegung zu erfolgen. (Erl zu Entwurf Evaluierungsverordnung).

- 3 **Kein Spielraum** besteht hingegen bei zwingenden rechtlichen Vorgaben, zB Rangordnung nach § 7 ASchG (Grundsätze der Gefahrenverhütung) und § 43 ASchG (Maßnahmen zur Gefahrenverhütung bei gefährlichen Arbeitsstoffen) oder bei der jedenfalls zu beachtenden Beteiligung von Betriebsrat/Sicherheitsvertrauenspersonen. (Erlass des Zentral-Arbeitsinspektorats 461.201/24-III/2/03 vom 4.5.2004)
- 4 Der Begriff „**Gefahren**“ darf im Zusammenhang mit der Ermittlung und Beurteilung nicht zu eng gesehen werden. Im Arbeitnehmerschutzrecht werden Begriffe wie „Belastungen“ oder „Gefährdungen“ synonym für Gefahr verwendet. Der Begriff Gefahr entspricht der deutschen Fassung der Rahmenrichtlinie 89/391/EWG. Die englische Fassung der Richtlinie verwendet in diesem Zusammenhang die Formulierungen „evaluate the risks“, „assessment of the risks“. Gemäß § 2 Abs 7 ASchG sind unter Gefahren auch arbeitsbedingte physische und psychische Belastungen, die zu Fehlbeanspruchungen führen, zu verstehen. (Erl zu Entwurf Evaluierungsverordnung)
- 5 Bei der Ermittlung und Beurteilung ist nun zu prüfen, ob Gefahren im Betrieb bestehen und ob diese die nachfolgenden vier Kriterien erfüllen („*festgestellte Gefahren im Sinne der DOK-VO*“); diese sind gemäß § 2 Abs 1 DOK-VO im Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokument aufzunehmen:
  - Die Gefahr muss real existieren und nicht nur denkbar sein:  
Dass Fluchtwege verstellt werden könnten, stellt noch keine Gefahr dar, wenn sie es nicht bereits sind.
  - Es muss eine Gefährdung von Arbeitnehmern vorliegen. Dh eine Gefahr muss vorhanden (noch nicht beseitigt) sein und sie muss auf die Arbeitnehmer wirken können.  
So stellt zB eine Absturzstelle, die durch ein Gelände ordentlich gesichert ist, keine Gefahr mehr dar. Ist die Absturzstelle nicht gesichert, aber für die Arbeitnehmer nicht zugänglich, so kann die Gefahr nicht zur Wirkung kommen. Ist die Absturzstelle jedoch nur gekennzeichnet, so liegt nach wie vor eine Gefährdung vor. Eine Ausnahme bilden in diesem Zusammenhang jene Gefahren, deren Verhütungsmaßnahmen einer wiederholten Kontrolle auf Wirksamkeit oder einer wiederholten Unterweisung bedürfen.
- 6 Es muss bekannt sein, dass die „Gefahr“, wenn sie zur Wirkung gelangt (mit dem Menschen zusammentrifft), zu Unfällen oder Krankheiten führt, also zu einer Gefährdung des Lebens oder der Gesundheit von Personen.

Dabei ist in den meisten Fällen von allgemeinen Erfahrungen auszugehen (zB Stolperstellen). Es können aber auch Erkenntnisse (zB Ergonomie), Hinweise der Arbeitnehmer (zB Beschwerden), Unfälle und berufsbedingte Erkrankungen uÄ zur Beurteilung herangezogen werden. Bei Überschreitung gesetzlich festgelegter Grenzwerte ist eine Gefährdung anzunehmen.

Das Vorhandensein einer Norm oder einer anderen technischen Richtlinie allein ist noch nicht Erkenntnis oder Hinweis genug, dass eine Abweichung davon zu einer Gefährdung führt, da Normen in vielen Fällen zwar von Erkenntnissen über Unfallursachen und Entstehung von Krankheiten ausgehen, meist jedoch nur Maßnahmen vorschlagen, die aufgrund von Arbeitnehmerschutzvorschriften nicht verbindlich sind (auch nicht über die Evaluierung) und die nicht die einzige Möglichkeit darstellen, einer vorhandenen Gefahr zu begegnen. Die Tatsache, dass eine Arbeitsstätte nicht in allen Punkten den Normen oder Richtlinien entspricht, bedeutet daher nicht notwendigerweise, dass es sich bei diesen Punkten um festgestellte Gefahren im Sinne des ASchG oder der DOK-VO handelt. 7

Erforderliche Schutzmaßnahmen zur Gefahrenverhütung sind solche, die noch nicht in einer Arbeitnehmerschutzvorschrift oder im Bescheid konkret festgelegt sind. Anders ausgedrückt: Es sind nur jene Gefahren aufzunehmen, für die die gesetzlichen Regelungen und der Bescheid **keine konkrete Maßnahme** im Sinne des Arbeitnehmerschutzes vorsehen. Das ist zB dann der Fall, wenn in einer Verordnung nur ein allgemeines Schutzziel festgeschrieben wird (ausreichend zu sichern, erforderlichenfalls zu heizen uÄ) und sich auch aus dem Bescheid keine Konkretisierung durch eine Auflage nach dem ASchG ergibt. Nicht aufzunehmen sind zB Brandgefahren, denen mit einer Brandschutztüre gemäß VbF oder AAV zu begegnen ist, oder wenn im Bescheid diese Brandschutztüre in einer Auflage vorgeschrieben ist. 8

Zusammengefasst ergibt sich, dass die Verpflichtung zur Evaluierung und damit deren Dokumentation entfällt, wenn die festgestellte Gefahr 9

- fiktiv ist oder
- bereits beseitigt wurde oder
- nicht auf AN wirken kann oder
- eine Gefährdung nicht begründbar (bekannt) ist oder
- keine Schutzmaßnahmen erforderlich sind oder
- Schutzmaßnahmen bereits konkret festgelegt sind.

Für alle ermittelten (im SiGe-Dokument festgehaltenen) Gefahren müssen Maßnahmen festgelegt worden sein, die geeignet sind, die ermittelten Gefahren zu verhüten, dh, dass sie zur Vermeidung von Unfällen oder Krankheiten der Arbeitnehmer ausreichen. Bei der Auswahl der festzulegenden Maßnahmen sind die Grundsätze der Gefahrenverhütung im Sinne des § 7 ASchG anzuwenden. (Erlass des Zentral-Arbeitsinspektorates vom 18.12.1997, 61.120/17-2/97) 10

- 11 Die Verpflichtung zur Ermittlung und Beurteilung der Gefahren wurde schrittweise umgesetzt. Gemäß § 102 Abs 1 ASchG traten §§ 4 und 5 für Arbeitsstätten, in denen regelmäßig mehr als 250 Arbeitnehmer beschäftigt werden, mit 1. Juli 1995, im Übrigen mit 1. Jänner 1997 in Kraft. § 102 Abs 2 ASchG sah ein etappenweises Inkrafttreten der Evaluierungsverpflichtung – gestaffelt nach der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer – vor: Nach dieser Bestimmung mussten die Durchführung der Ermittlung und Beurteilung von Gefahren, die Festlegung von Maßnahmen zur Gefahrenverhütung und die Erstellung der Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente für Arbeitsstätten, in denen regelmäßig
- mehr als 100 Arbeitnehmer beschäftigt werden, mit 1. Juli 1997,
  - 51 bis 100 Arbeitnehmer beschäftigt werden, mit 1. Juli 1998,
  - 11 bis 50 Arbeitnehmer beschäftigt werden, mit 1. Juli 1999,
  - bis zu zehn Arbeitnehmer beschäftigt werden, mit 1. Juli 2000,
- erfolgt sein.
- 12 Arbeitnehmer, die auf Baustellen oder auswärtigen Arbeitsstellen beschäftigt werden, sind bei der Ermittlung der Beschäftigtenzahl nach Abs 1 und 2 jener Arbeitsstätte zuzurechnen, welcher sie organisatorisch zugehören, im Zweifel dem Unternehmenssitz.

Zur Arbeitsplatzevaluierung siehe auch [www.arbeitsinspektion.gv.at](http://www.arbeitsinspektion.gv.at), weiters zB „Merkblatt Evaluierung“ sowie „Evaluierung von Baustellen – Merkblatt“.

## II. Allgemeine Evaluierungspflicht

- 13 Abs 1 regelt die allgemeine Evaluierungspflicht entsprechend Art 6 Abs 3 der Rahmenrichtlinie 89/391/EWG („Beurteilung von Gefahren für Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer, unter anderem bei der Auswahl von Arbeitsmitteln, chemischen Stoffen und Zubereitungen und bei der Gestaltung von Arbeitsplätzen“). Diese Verpflichtung zur Ermittlung und Beurteilung wird in einer Reihe von Einzelrichtlinien konkretisiert. In der Bildschirmrichtlinie 90/270/EWG ist zB vorgesehen: *„Der Arbeitgeber ist verpflichtet, eine Analyse der Arbeitsplätze durchzuführen, um die Sicherheits- und Gesundheitsbedingungen zu beurteilen, die dort für die beschäftigten Arbeitnehmer vorliegen; dies gilt insbesondere für die mögliche Gefährdung des Sehvermögens sowie für körperliche Probleme und psychische Belastungen.“* Evaluierungspflichten enthalten auch die Richtlinien auf dem Gebiet der Verwendung von Arbeitsstoffen, die Lärmrichtlinie (2003/10/EG), die Vibrationsrichtlinie (2002/44/EG) sowie die Richtlinie über künstliche optische Strahlung (2006/25/EG) und die Richtlinie über elektromagnetische Felder (2004/40/EG).
- 14 Besondere Regelungen über die Ermittlung und Beurteilung von Gefahren sind im dritten, vierten und sechsten Abschnitt enthalten (siehe dazu § 35 Abs 2 ASchG – Arbeitsmittel, § 41 ASchG – Arbeitsstoffe, § 64 ASchG – Handhabung

## 5. Abschnitt Gesundheitsüberwachung

### Eignungs- und Folgeuntersuchungen

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

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

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

(3) Das Arbeitsinspektorat hat im Einzelfall mit Bescheid für eine Tätigkeit, die nicht in einer Durchführungsverordnung zu Abs. 1 angeführt ist, Eignungs- und Folgeuntersuchungen vorzuschreiben, sofern

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

(4) Für Untersuchungen gemäß Abs. 3 gelten die Bestimmungen über Eignungs- und Folgeuntersuchungen mit Ausnahme der Bestimmung, daß die Untersuchungen nach einheitlichen Richtlinien durchzuführen und zu beurteilen sind.

(5) In Bescheiden gemäß Abs. 3 sind Art, Umfang und Zeitabstände der Untersuchungen festzulegen. Weiters ist festzulegen, welche Voraussetzungen die Ärzte für die Untersuchungen erfüllen müssen.

(6) Bescheide gemäß Abs. 3 sind auf Antrag des Arbeitgebers oder von Amts wegen aufzuheben, wenn die Voraussetzungen für die Vorschreibung nicht mehr vorliegen.

[BGBl 1994/450]

#### Übersicht

- |   |     |
|---|-----|
| I. Gesundheitsüberwachung am Arbeitsplatz   |     |
| A. Allgemeines zum fünften Abschnitt — EU-Richtlinien zur Gesundheitsüberwachung..... | 1–3 |

B. Rechtsüberleitung (§ 112 ASchG) und Systematik der Untersuchungen .....	4–8
C. Verordnung über die Gesundheitsüberwachung 2024 (VGÜ) .....	9–13
II. Gemeinsame Bestimmungen (ASchG, VGÜ) .....	14–17
III. Eignungs- und Folgeuntersuchungen (§ 49 Abs 1 und 2 ASchG, VGÜ) .....	18, 19
A. Eignungs- und Folgeuntersuchungen nach § 49 Abs 1 ASchG, § 2 VGÜ .....	20–23
B. Eignungs- und Folgeuntersuchungen nach § 49 Abs 2 ASchG, § 3 VGÜ .....	24
C. Eignungs- und Folgeuntersuchungen im untertägigen Bergbau (§ 3a VGÜ) .....	25
D. Eignungs- und Folgeuntersuchungen bei Beschäftigung in Räumen mit zur Brandvermeidung herabgesetzter Sauerstoffkonzentration (§ 3b VGÜ) .....	26–28
IV. Untersuchung aufgrund Bescheid des Arbeitsinspektorates (§ 49 Abs 3 ASchG) .....	29–31
V. Ermittlung und Beurteilung der Gefahren (§ 6a VGÜ) .....	32–34
VI. Gesundheitliche Eignung (§ 7 VGÜ) .....	35, 36
VII. Information der Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen (§ 8 VGÜ) .....	37, 38

## I. Gesundheitsüberwachung am Arbeitsplatz

### A. Allgemeines zum fünften Abschnitt –

#### EU-Richtlinien zur Gesundheitsüberwachung

- Die Gesetzesmaterialien zur Gesundheitsüberwachung nach ASchG (ErlRV 1590 BgNR 18. GP) betonen, dass die **EU-Richtlinien der Präventivmedizin und der Gesundheitsüberwachung am Arbeitsplatz einen hohen Stellenwert einräumen**. Da die Richtlinien von Eignungs- und wiederkehrenden Untersuchungen ausgehen, konnte weitgehend das bestehende Regelungssystem des Arbeitnehmerschutzgesetzes 1972 (ANSchG) und der Verordnung über die gesundheitliche Eignung von Arbeitnehmern, BGBl 1974/39 beibehalten werden:
- So sieht die **Richtlinie 80/1107/EWG (Arbeitsstoff-Rahmenrichtlinie)** für bestimmte Einwirkungen vor, dass die **Arbeitnehmer in regelmäßigen Abständen ärztlich überwacht werden** müssen (Art 5). Die mittlerweile aufgehobene Richtlinie 82/605/EWG über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch metallisches **Blei** und seine Ionenverbindungen am Arbeitsplatz verlangte eine ärztliche Überwachung vor oder bei Beginn der Exposition und während der Dauer der Beschäftigung, zT mindestens einmal jährlich, zT mindestens halbjährlich. Diese Richtlinie enthielt auch nähere Regelungen über die Untersuchungen. Die Richtlinie 83/477/EWG (**Asbest**) verlangt, dass den Arbeitnehmern Gelegenheit zu einer Gesundheitskontrolle zu geben ist, wobei der Anhang der Richtlinie Empfehlungen für die ärztliche

Überwachung enthält. Die Richtlinie 86/188/EWG (**Lärm**) sieht einen Anspruch der Arbeitnehmer auf eine Überwachung der Hörfähigkeit vor. Die Richtlinie 90/394/EWG (**Karzinogene**) sieht vor, dass eine geeignete Gesundheitsüberwachung vor der Exposition und später in regelmäßigen Abständen zu ermöglichen ist. Nach der Richtlinie 90/679/EWG (**biologische Arbeitsstoffe**) ist eine geeignete Überwachung der Gesundheit der Arbeitnehmer zu gewährleisten, der Anhang enthält praktische Empfehlungen für die Gesundheitsüberwachung. Die Richtlinie 92/104/EWG (**mineralgewinnende Betriebe**) verlangt, dass *„jeder Arbeitnehmer ein Recht auf eine präventivmedizinische Überwachung hat bzw. sich ihr unterziehen muß, bevor ihm Aufgaben ... übertragen werden, und diese Überwachung in der Folge in regelmäßigen Abständen vorgenommen wird“*.

Der damalige Richtlinienentwurf betreffend chemische Arbeitsstoffe sah vor, dass bei zwei Kategorien von Arbeitsstoffen für eine Gesundheitsüberwachung Sorge zu tragen ist: **sensibilisierend wirkende Arbeitsstoffe und sonstige gefährliche Chemikalien** laut Anhang (zB Arsen, Beryllium, Cadmium, Blei, Quecksilber). Der Richtlinienentwurf betreffend physikalische Einwirkungen sah einen Anspruch auf regelmäßige ärztliche Untersuchungen bei **Lärm, Vibrationen und gefährlicher optischer Strahlung** vor. Der Vorschlag für eine Richtlinie betreffend Transportarbeiten sah ebenfalls eine besondere Gesundheitsüberwachung vor (vgl ErlRV 1590 BlgNR 18. GP).

## B. Rechtsüberleitung (§ 112 ASchG) und Systematik der Untersuchungen

Die Regierungsvorlage zum ASchG (ErlRV 1590 BlgNR 18. GP) führt aus, dass nach (vor dem 1.1.1995) geltendem Recht nicht für alle in den Richtlinien bzw Richtlinienentwürfen vorgesehenen Fälle Regelungen über die Gesundheitsüberwachung bestehen, es war daher die Grundlage für die Regelung zusätzlicher Untersuchungen zu schaffen. Manche Richtlinien sehen keine verpflichtende Gesundheitsüberwachung vor, sondern nur die Möglichkeit bzw den Anspruch der Arbeitnehmer, sich bestimmten Untersuchungen unterziehen zu können, wobei aber auch für die letztgenannten Untersuchungen Regelungen zu treffen waren.

Das ASchG unterscheidet ebenfalls zwischen

- **verpflichtenden Untersuchungen** (Eignungs- und Folgeuntersuchungen) und
- **freiwilligen Untersuchungen** (sonstige besondere Untersuchungen).

Jene Untersuchungen, denen nach arbeitsmedizinischen Erkenntnissen eine **prophylaktische Bedeutung** zukommt, sind in gleicher Weise wie nach alter Rechtslage **verpflichtend vorzunehmen (Eignungs- und Folgeuntersuchungen)**. Für andere Tätigkeiten sind freiwillige Untersuchungen vorgesehen. Die Festlegung von Tätigkeiten, bei denen verpflichtende Untersuchungen oder freiwilli-

ge Untersuchungen notwendig sind, sollte durch **Verordnung** erfolgen, wobei bei Erlassung der Verordnungen auch auf die jeweils geltenden Regelungen der Richtlinien Bedacht zu nehmen war (vgl ErlRV 1590 BlgNR 18. GP).

Bis zum Inkrafttreten einer ASchG-Durchführungsverordnung wurden die vor Inkrafttreten des ASchG (1.1.1995) geltenden Bestimmungen des Arbeitnehmerschutzgesetzes 1972 (ANSchG) und der Verordnung über die gesundheitliche Eignung von Arbeitnehmern, BGBl 1974/39, als vorläufig weiter geltend übergeleitet – diese Rechtslage bezog sich nur auf verpflichtende Untersuchungen. Die **Rechtsüberleitung (bis zur Erlassung der VGÜ) erfolgte durch § 112 ASchG** der Stammfassung BGBl 1994/450, einschließlich der Bestimmungen zur Ermächtigung der Ärzte zur Untersuchungsdurchführung und Bescheide nach § 8 ANSchG. § 112 Abs 5 ASchG ordnet die Weitergeltung von Regelungen der Druckluft- und Taucherarbeitenverordnung an.

Vgl Anmerkungen zu §§ 112 und 119 (Rz 1–4).

- 6 Zu den **Untersuchungen der Hörfähigkeit bei Lärmeinwirkung** wurde aufgrund der Ergebnisse des Begutachtungsverfahrens und der Sozialpartnerverhandlungen zum ASchG abweichend von der alten ANSchG-Rechtslage und vom Begutachtungsentwurf Folgendes vorgesehen: Vor Aufnahme der Tätigkeit sind verpflichtende Eignungsuntersuchungen vorgesehen, bei Nichteignung erfolgt eine bescheidmäßige Feststellung durch das Arbeitsinspektorat. Weiters haben die Arbeitgeber dafür zu sorgen, dass sich die Arbeitnehmer wiederkehrenden Untersuchungen unterziehen. Die wiederkehrenden Untersuchungen sind aber nicht Voraussetzung für die Zulässigkeit der weiteren Beschäftigung und können auch nicht zu einer bescheidmäßigen Feststellung der gesundheitlichen Eignung durch das Arbeitsinspektorat führen (vgl ErlRV 1590 BlgNR 18. GP).
- 7 Das **Verfahren zur Feststellung der gesundheitlichen Eignung** bei Eignungsuntersuchungen und (verpflichtenden) Folgeuntersuchungen wurde mit dem ASchG neu geregelt, wobei ua entsprechend den einschlägigen Richtlinien eine Parteistellung der Arbeitnehmer vorgesehen wurde. Das ASchG trug weiters den Bestimmungen der Richtlinien über den Zugang der Arbeitnehmer zu den Untersuchungsergebnissen, über die Möglichkeit der Überprüfung der Untersuchungsergebnisse auf Antrag der Arbeitnehmer oder der Arbeitgeber sowie über den Zugang der untersuchenden Ärzte/Ärztinnen zum Arbeitsplatz und zu arbeitsmedizinisch relevanten Unterlagen Rechnung.
- 8 Das ASchG hält am bisher geltenden System der **Ermächtigung von Ärzten für die Durchführung von Eignungs- und Folgeuntersuchungen** fest, stellt die bis 1995 geübte Vorgangsweise, bestimmte Untersuchungen zB an Labors zu delegieren, auf eine gesetzliche Basis und enthält eine gesetzliche Grundlage, um die Untersuchungsrichtlinien in Zukunft als Verordnung zu erlassen. Hinsichtlich der **sonstigen besonderen Untersuchungen** wird nicht generell

eine Ermächtigung verlangt, sondern nur für den Fall, dass nach der Art der Untersuchung eine besondere persönliche Qualifikation oder besondere sachliche Voraussetzungen erforderlich sind.

Weitgehend gleich geblieben sind auch die Regelungen über die Kostentragung für die Untersuchungen sowie über die Aufzeichnungen, die über untersuchte Arbeitnehmer zu führen sind (vgl. ErlRV 1590 BgNR 18. GP).

### C. Verordnung über die Gesundheitsüberwachung 2024 (VGÜ)

Die Verordnung über die Gesundheitsüberwachung am Arbeitsplatz (VGÜ), BGBl II 1997/27 ist mit **1.3.1997** in Kraft getreten (für Nachtarbeitsuntersuchungen mit 1.2.1997) und konkretisiert den fünften Abschnitt ASchG sowie § 6 ASchG zum Einsatz der Arbeitnehmer. Die vorläufig übergeleiteten alten Regelungen der Gesundheitsüberwachung wurden durch § 11 Abs 4 und 6 VGÜ aufgehoben. Derzeit gilt die Verordnung über die Gesundheitsüberwachung am Arbeitsplatz 2024 (VGÜ) idF BGBl II 2024/330.

Die Verordnungsregelung zur Untersuchung von Arbeitnehmern, die bei ihrer Tätigkeit gesundheitsgefährdenden Einwirkungen ausgesetzt sind oder besonderen Belastungen durch das Tragen von Atemschutzgeräten bzw den Einsatz in Gasrettungsdiensten sowie durch Hitzeeinwirkung, erfolgte aufgrund der **Verordnungsermächtigung des § 59 ASchG**: Dies betraf va die Tätigkeiten, die

- Eignungs- und Folgeuntersuchungen (§ 49 ASchG, §§ 2 bis 3b VGÜ) erfordern, bzw
- sonstige besondere Untersuchungen (§ 51 ASchG, § 5 VGÜ),
- Lärmuntersuchungen (§ 50 ASchG, § 4 VGÜ), weiters
- Zeitabstände für Folge- und wiederkehrende Untersuchungen (VGÜ Anlage 1) sowie
- Richtlinien über die Durchführung der Untersuchungen (VGÜ Anlage 2).

Zudem bestanden neue arbeitsmedizinische Erkenntnisse zur Durchführung von Eignungs- und Folgeuntersuchungen, die mit der VGÜ eine rechtliche Grundlage fanden.

Für die Gesundheitsüberwachung bei Druckluft- und Taucherarbeiten gilt weiterhin die vorläufig übergeleitete Verordnung über den Schutz des Lebens und der Gesundheit der Arbeitnehmer bei Arbeiten in Druckluft sowie bei Taucherarbeiten (**Druckluft- und Taucherarbeiten-Verordnung**), BGBl 1973/501 (§ 119 ASchG).

Aufgrund **§ 95 Abs 3 ASchG** darf die Behörde von den Bestimmungen des fünften Abschnitts des ASchG (Gesundheitsüberwachung) keine Ausnahmen zulassen.

Arbeitgeber müssen weiters gemäß **§ 81 Abs 5 ASchG** dafür sorgen, dass sich alle Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen auf Wunsch einer regelmäßigen