

Teilnehmerfragen mit Antworten zum Webinar „Untersuchungspflichten am Arbeitsplatz“ vom 08.11.2022

F = Frage

A = Antwort

F: Wie kann eine Dezibel-Erfassung erfolgen? Gibt es hierfür externe Anbieter oder kann man sich Messgeräte ausleihen?

A: Im Handel werden erschwingliche Lärmmessgeräte angeboten, die sich für Überblicksmessungen sehr gut eignen. Lt. Internetrecherche gibt es auch sog. Miet-Lärmmessgeräte am Markt.

Lärmmessungen werden z. B. von der AUVA angeboten. Wenden Sie sich an die zuständige Landesstelle der AUVA bzw. an die Präventivbetreuung durch AUVASicher.

F: Wer zahlt diese Untersuchungen?

A: Ergibt die Ermittlung und Beurteilung der Untersuchungspflicht das Erfordernis von Eignungs- und Folgeuntersuchungen gemäß § 2 oder § 4 Verordnung über die Gesundheitsüberwachung (VGÜ), haben Arbeitgeber*innen einen Anspruch auf Kostenersatz gegenüber dem zuständigen Träger der Unfallversicherung (z. B. AUVA).

Ob im Einzelfall auch die Kosten für sonstige besondere Untersuchungen gemäß § 5 VGÜ vom zuständigen Träger der Unfallversicherung übernommen werden, ist abzuklären.

Siehe z. B. [Kostenersatz \(auva.at\)](https://www.auva.at).

F: Kann der Arbeitgeber eine Impfpflicht vorschreiben?

A: § 5 Abs. 4 Verordnung biologische Arbeitsstoffe besagt: „Ergibt die Ermittlung und Beurteilung der Gefahren, dass ein Risiko für die Sicherheit oder Gesundheit der Arbeitnehmer*innen auf Grund der Exposition gegenüber biologischen Arbeitsstoffen besteht, gegen die es wirksame Impfstoffe gibt, haben Arbeitgeber*innen den betreffenden Arbeitnehmer*innen die Impfung anzubieten.“

D.h., lt. ArbeitnehmerInnenschutzrecht besteht für Arbeitgeber*innen die Verpflichtung in bestimmten Fällen Impfungen anzubieten. Ob Impfungen verpflichtend vorgeschrieben werden können, ist eine arbeitsrechtliche Frage. Wenden Sie sich diesbezüglich bitte an Arbeitsrechtsexpert*innen.

F: Gibt es Untersuchungspflichten für EPU ohne Mitarbeiter? Sprich rein für den Inhaber?

A: Das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz gilt nicht für Ein-Personen-Unternehmen. Dennoch kann bei bestimmten Einwirkungen / Tätigkeiten die Durchführung von Untersuchungen - wie in der Verordnung über die Gesundheitsüberwachung geregelt - durchaus sinnvoll sein.

F: Können Arbeitnehmer*innen die Eignungs- und Folgeuntersuchung verweigern?

A: Wenn die Ermittlung und Beurteilung eine Untersuchungspflicht gemäß ArbeitnehmerInnenschutzgesetz für bestimmte Tätigkeiten ergibt, dürfen Arbeitnehmer*innen für diese Tätigkeiten nur eingesetzt werden, wenn eine Eignungs- oder Folgeuntersuchung durchgeführt wurde und ein Eignungsnachweis vorliegt.

F: Kann man wenn der Arbeitsstandort in Niederösterreich ist, zB auch in Wien zur Untersuchung gehen?

A: Wenn es in unmittelbarer Nähe zum Betrieb keine ansässigen ermächtigten Ärzt*innen gibt, die die geforderten Untersuchungen durchführen können, müssen Arbeitgeber*innen ihre Arbeitnehmer*innen zu weiter weg befindlichen ermächtigten Ärzt*innen schicken, die diese Untersuchungen durchführen können. Befinden sich ermächtigte Ärzt*innen, die diese Untersuchungen durchführen können, in der Nähe des Betriebes oder kommen sie in den Betrieb, sollte mit dem / der jeweiligen Arbeitgeber*in abgeklärt werden, ob dennoch auch weiter entfernt liegende ermächtigte Ärzt*innen aufgesucht werden können. Wesentlich ist jedoch, dass die untersuchenden Ärzt*innen Kenntnis über die Arbeitsbedingungen haben, denn nur so ist eine adäquate Beurteilung des Untersuchungsergebnisses möglich.

F: Welche Stelle unterstützt bei der Messung der Arbeitsplatzkonzentrationen (zB Mangan)?

A: Die AUVA bzw. ÖSBS bietet Messungen von Arbeitsstoffen in der Luft am Arbeitsplatz an. Wenden Sie sich an die zuständige Landesstelle der AUVA bzw. an die Präventivbetreuung durch AUVASicher.

F: Wie sieht es mit Untersuchungspflichten bei Lehrlingen und Jugendlichen aus?

A: Wenn die Ermittlung und Beurteilung eine Untersuchungspflicht gemäß ArbeitnehmerInnenschutzgesetz für bestimmte Tätigkeiten ergibt und keine Beschäftigungsverbote gemäß Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetz bzw. gemäß der Verordnung über Beschäftigungsverbote und -beschränkung für Jugendliche vorliegen, dürfen auch Lehrlinge / Jugendliche diese Tätigkeiten nur durchführen, wenn die erforderlichen Eignungs- und Folgeuntersuchungen durchgeführt wurden und ein entsprechender Eignungsnachweis vorhanden ist.
