

Herausgeber: Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz
Zentral-Arbeitsinspektorat, Favoritenstraße 7, A-1040 Wien
Inhalt, Redaktion: Helga Oberhauser, Renate Novak
Layout: **mic**

Erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit.
Wien, Februar 2009

Inhaltsverzeichnis

Mögliche Betreuungsformen	1
Ausmaß der Betreuung	2
Arbeitsstätten bis maximal 50 Arbeitnehmer/innen Begehungen	2
Arbeitsstätten mit mehr als 50 Arbeitnehmer/innen Präventionszeit	2
Arbeitsstätten mit mehr als 50 Arbeitnehmer/innen Präventionszeit und Gefahrenklassen	3
Ermittlung der Beschäftigtenzahl	5
Welche Arbeitnehmer/innen sind mitzuzählen?	5
Baustellen und auswärtige Arbeitsstellen	6
Aufgaben der Präventivfachkräfte	8
Tätigkeiten in der Präventionszeit	8
Die Präventivfachkräfte müssen informiert werden	9
Die Präventivfachkräfte müssen beigezogen werden	9

Mögliche Betreuungsformen

BETREUUNG

Das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz verpflichtet Arbeitgeber/innen für eine sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung ihrer Arbeitnehmer/innen durch besonders ausgebildete Präventivfachkräfte zu sorgen.

- Anstellung einer Sicherheitsfachkraft und eines/einer Arbeitsmediziner/in im Betrieb (Arbeitsvertrag).
Sofern im Betrieb Personen angestellt sind, die über eine abgeschlossene sicherheitstechnische oder arbeitsmedizinische Ausbildung verfügen, ist diese Betreuungsform primär zu wählen.
- Externe Betreuung durch eine Sicherheitsfachkraft und eines/einer Arbeitsmediziner/in mit Werkvertrag
- Betreuung durch ein Sicherheitstechnisches und Arbeitsmedizinisches Zentrum
- Inanspruchnahme eines Präventionszentrums der Unfallversicherungsträger
(nur für Arbeitsstätten bis maximal 50 Arbeitnehmer/innen möglich)
- Unternehmermodell: sicherheitstechnische Betreuung durch den/die Arbeitgeber/in selbst
(nur für Arbeitsstätten bis maximal 50 Arbeitnehmer/innen möglich)
- Diese Betreuungsformen können auch kombiniert werden
(z.B. AMZ und interne SFK)

Ausmaß der Betreuung

BEGEGHUNGEN

In Arbeitsstätten mit maximal 50 Arbeitnehmer/innen müssen Begehungen durch Sicherheitsfachkraft und Arbeitsmediziner/in erfolgen.

- mindestens alle zwei Jahre - bei 1 bis 10 Arbeitnehmer/innen
- mindestens 1 mal im Jahr - bei 11 bis 50 Arbeitnehmer/innen
- und zusätzlich nach Erfordernis, z.B. bei neuen Arbeitsverfahren, Arbeitsmitteln, Arbeitsstoffen, etc. oder auch wenn Lehrlinge oder Behinderte beschäftigt werden

PRÄVENTIONSZEIT

In Arbeitsstätten mit mehr als 50 Arbeitnehmer/innen muss pro Jahr zumindest eine bestimmte Präventionszeit erbracht werden.

- mind. 40 % der Präventionszeit: Betreuung durch die Sicherheitsfachkraft
- mind. 35 % der Präventionszeit: Betreuung durch den/die Arbeitsmediziner/in
- bis zu 25 % der Präventionszeit: Betreuung je nach konkreten betrieblichen Erfordernissen durch Sicherheitsfachkraft und/oder Arbeitsmediziner/in oder durch sonstige Expert/innen (z.B. Arbeitspsycholog/innen, Chemiker/innen, Toxikolog/innen, Ergonom/innen, etc.)

Wenn es aus organisatorischen oder fachlichen Gründen notwendig ist, kann die Präventionszeit auf mehrere Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner/innen aufgeteilt werden.

GEFAHRENKLASSEN

Für die Einstufung in die Gefahrenklassen ist eine genaue Prüfung der jeweiligen Belastungs- bzw. Gefährdungssituation an den einzelnen Arbeitsplätzen unerlässlich. Dabei sind vor allem auch die Ergebnisse der Evaluierung zu berücksichtigen!

In Arbeitsstätten mit mehr als 50 Arbeitnehmer/innen beträgt die jährliche Präventionszeit mindestens

- 1,2 Stunden für jede/n Arbeitnehmer/in in der **Gefahrenklasse I** das sind Büroarbeitsplätze oder Arbeitsplätze mit vergleichbar geringen Gefährdungen und Belastungen, wie z.B. Bankschalter, Hotelrezeption, Unternehmensberatung, Informationstechnologie, Ordinationsassistent/innen mit überwiegend organisatorischen Aufgaben.
Arbeiten im Einzelhandel können nur dann in Gefahrenklasse I eingestuft werden, wenn keine oder nur geringe manuelle Lasthandhabung erforderlich ist und überwiegend Aufgaben zu erledigen sind, die mit administrativen Aufgaben vergleichbar sind. Nicht in Gefahrenklasse I fallen daher z.B. Kassensarbeitsplätze in Selbstbedienungsläden, Arbeitsplätze an Feinkosttheken oder Arbeitsplätze, an denen schwere Lasten händisch bewegt werden müssen.
- 1,5 Stunden für jede/n Arbeitnehmer/in in der **Gefahrenklasse II** das sind alle sonstigen Arbeitsplätze
- plus 0,5 Stunden zusätzlich für jede/n Arbeitnehmer/in in der **Gefahrenklasse III** das sind Arbeitnehmer/innen, die mindesten 50 x im Jahr Nachtarbeit (6 Stunden zwischen 22 Uhr und 6 Uhr) leisten.
 - Teilzeitkräfte sind bei der Ermittlung der Präventionszeit aliquot einzurechnen.

Ausmaß der Betreuung

- Teile von Stunden unter 0,5 werden auf ganze Stunden abgerundet und ab 0,5 auf ganze Stunden aufgerundet.
- Die Präventionszeit ist unter Berücksichtigung betrieblicher Verhältnisse auf das Kalenderjahr aufzuteilen. Jeder Teil muss mindestens zwei Stunden betragen.
- Wenn sich die Beschäftigtenzahl um mehr als 5 % erhöht, muss die Präventionszeit für das laufende Kalenderjahr neu berechnet werden.

BEISPIELE

In einer Arbeitsstätte sind 135 AN beschäftigt. 48 AN in der Verwaltung und 87 AN in der Produktion. 60 AN haben mehr als 50 Nachtschichten pro Jahr.

Berechnung der jährlichen Präventionszeit:

48 AN x 1,2 Stunden = 57,6 Stunden

87 AN x 1,5 Stunden = 130,5 Stunden

60 AN x 0,5 Stunden = 30,0 Stunden

jährl. Präventionszeit 218,1 Stunden

abgerundet: mindestens 218,0 Stunden pro Jahr

Aufteilung der jährlichen Präventionszeit:

40 % Sicherheitsfachkraft = 87,2 Stunden pro Jahr

35 % Arbeitsmediziner = 76,3 Stunden pro Jahr

25 % sonstige Fachleute = 54,5 Stunden pro Jahr
oder SFK/AMED

Ermittlung der Beschäftigtenzahl

WICHTIG

Maßgebend ist die Anzahl der Arbeitnehmer/innen, die in der Arbeitsstätte beschäftigt sind.

Mitzuzählen sind alle Arbeitnehmer/innen, die nicht nur fallweise, vorübergehend oder kurzfristig beschäftigt werden.

- einzurechnen sind auch
 - urlaubs- oder krankheitsbedingt abwesende Arbeitnehmer/innen
 - Saisonarbeitskräfte
 - überlassene Arbeitskräfte sind beim Beschäftigterbetrieb einzurechnen
- nicht einzurechnen sind
 - kurzfristige Aushilfen
 - Arbeitnehmer/innen in der Schutzfrist (Mutterschutzgesetz) oder im Karenzurlaub
 - Arbeitnehmer, die wegen Zivil- oder Präsenzdienst abwesend sind
- Teilzeitkräfte sind bei der Ermittlung der Beschäftigtenzahl voll, bei der Berechnung der Präventionszeit hingegen aliquot einzurechnen.
- Bei Saisonbetrieben ist die Präventionszeit anhand der vorhersehbaren durchschnittlichen jährlichen Beschäftigtenzahl zu berechnen.

BEISPIEL

Jänner und Februar 50 AN, März bis Juni 150 AN,
Juli und August 200 AN, September bis November 150 AN,
Dezember 70 AN

$(2 \times 50 + 4 \times 150 + 2 \times 200 + 3 \times 150 + 1 \times 70) : 12 = 135$

⇒ **durchschnittl. AN-Zahl = 135 AN**

Ermittlung der Beschäftigtenzahl

Ist der Beschäftigtenstand nicht abschätzbar, kann auf den durchschnittlichen Beschäftigtenstand im letzten Jahr abgestellt werden. Falls sich die Beschäftigung dann anders entwickelt (Abweichung um mehr als 5 %), muss eine Korrektur erfolgen. Am Jahresende muss die Einsatzzeit erfüllt sein.

WICHTIG!

Arbeitnehmer/innen auf Baustellen oder auswärtigen Arbeitsstellen sind jener Arbeitsstätte zuzurechnen, der sie organisatorisch zugehören.

- wenn der/die Arbeitgeber/in nur **eine** Arbeitsstätte hat (z.B. Verwaltungsgebäude) → Zusammenrechnung aller Arbeitnehmer/innen, unabhängig vom Beschäftigungsort
- wenn der Arbeitgeber **mehrere** Arbeitsstätten hat (z.B. regionale Niederlassungen), → Zuordnung zu einer dieser Arbeitsstätten oder zum Unternehmenssitz, je nach organisatorischer Zugehörigkeit.
- z.B. Zurechnung zu einer regionalen Niederlassung, wenn dort auch die Arbeitseinteilung und die Lohnverrechnung erfolgt
- im Zweifel Zurechnung zum Unternehmenssitz

Diese Regelung ist nicht nur für Bauunternehmen, sondern z.B. auch für Reinigungs-, Bewachungs-, Versicherungs- und Autobusunternehmen, für das Güterbeförderungsgewerbe, Zeitungsverlage und andere Branchen mit Außendienstmitarbeiter/innen wichtig.

Ausnahme: für Baustellen kann eine gesonderte Präventivbetreuung eingerichtet werden.

- Mehrere von **einem** Unternehmen genutzte Gebäude zählen zusammen als **eine** Arbeitsstätte, wenn sie auf einem Betriebsgelände gelegen sind oder sonst im räumlichen Zusammenhang stehen.

Ermittlung der Beschäftigtenzahl

- Hingegen gelten als **mehrere** Arbeitsstätten z.B.
 - mehrere örtlich getrennte Gebäude eines Unternehmens (z.B. Filialen einer Handelskette, regionale Niederlassungen einer Versicherung), und zwar auch dann, wenn ein einheitlicher Betrieb i.S.d. Arbeitsverfassung vorliegt und ein gemeinsamer Betriebsrat besteht;
 - ein Gebäude, das von mehreren Unternehmen genutzt wird (z.B. Einkaufszentrum, Bürohaus).

Die Bestimmungen für Arbeitsstätten mit bis zu 50 Arbeitnehmer/innen gelten auch

- bei bis zu 53 Arbeitnehmer/innenn, wenn die Zahlengrenze nur durch Jugendliche oder begünstigte Behinderte überschritten wird.
- bei wechselndem Beschäftigtenstand (z.B. Saisonbetriebe), wenn
 - die vorhersehbare durchschnittliche Beschäftigtenzahl pro Jahr maximal 50 beträgt,
 - außer es werden an mehr als 30 Tagen im Jahr mehr als 75 Arbeitnehmer/innen beschäftigt.

BEISPIELE

$$8 \text{ Monate } 70 \text{ AN} = 560$$

$$4 \text{ Monate } 10 \text{ AN} = 40$$

$$600 = \text{durchschnittlich } 50 \text{ AN/pro Monat}$$

Resultat: Sonderbestimmungen gelten!

$$2 \text{ Monate } 80 \text{ AN} = 160$$

$$10 \text{ Monate } 30 \text{ AN} = 300$$

$$460 = \text{durchschnittlich } 38 \text{ AN/pro Monat}$$

Resultat: Sonderbestimmungen gelten nicht,
weil an mehr als 30 Tagen über 75 AN beschäftigt werden.

Aufgaben der Präventivfachkräfte

Tätigkeiten in der Präventionszeit

- Beratung** der Arbeitgeber/innen, Arbeitnehmer/innen, Sicherheitsvertrauenspersonen, Belegschaftsorgane in allen Fragen der Arbeitssicherheit und Unfallverhütung (SFK) bzw. der Erhaltung und Förderung der Gesundheit am Arbeitsplatz und der Verhinderung arbeitsbedingter Erkrankungen (AMED) sowie der menschengerechten Arbeitsgestaltung
- Unterstützung** der Arbeitgeber/innen bei der Erfüllung ihrer Pflichten auf diesen Gebieten
- Besichtigung** der Arbeitsstätten, Baustellen und auswärtigen Arbeitsstellen
- Ermittlung und Untersuchung** der Ursachen von Arbeitsunfällen (SFK), arbeitsbedingten Erkrankungen und Gesundheitsgefahren (AMED) sowie die Auswertung dieser Ermittlungen und Untersuchungen
- Überprüfung und Anpassung der Gefahrenevaluierung** und der Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente
- arbeitsmedizinische Untersuchung** der Arbeitnehmer/innen (nur AMED, maximal 20 % der AMED-Präventionszeit)
- Schutzimpfungen**, die mit der Tätigkeit der Arbeitnehmer/innen im Zusammenhang stehen (nur AMED)
- Dokumentation** ihrer Tätigkeit und der Ergebnisse von Untersuchungen, Berichte und Programme auf dem Gebiet der Arbeitssicherheit und der Arbeitsgestaltung (SFK) bzw. des Gesundheitsschutzes und der Gesundheitsförderung (AMED)
- Tätigkeit im Arbeitsschutzausschuss**
- Koordination** der Tätigkeit mehrerer Sicherheitsfachkräfte bzw. mehrerer Arbeitsmediziner/innen
- Weiterbildung** darf bis maximal 15 % der für SFK und AMED jeweils festgelegten jährlichen Präventionszeit eingerechnet werden

Aufgaben der Präventivfachkräfte

Die Präventivfachkräfte müssen informiert werden

Die Arbeitgeber/innen müssen den Sicherheitsfachkräften und den Arbeitsmediziner/innen alle Informationen und Unterlagen zur Verfügung stellen, die diese zur Erfüllung ihrer Aufgaben brauchen, z.B.

- die Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente
- Aufzeichnungen und Berichte über Arbeitsunfälle
- die Ergebnisse von Messungen und Untersuchungen (gefährliche Arbeitsstoffe, Lärm, etc.)

Die Präventivfachkräfte müssen beigezogen werden

- in arbeitsphysiologischen, arbeitspsychologischen und sonstigen ergonomischen oder arbeitshygienischen Fragen, z.B. Gestaltung der Arbeitsplätze und des Arbeitsablaufes;
die Arbeitsmediziner/innen auch in Fragen des Arbeitsrhythmus, der Arbeitszeit- und Pausenregelung,
die SFK in allen Fragen von Arbeitssicherheit und Unfallverhütung
- bei der Organisation von Brandschutz, Evakuierungsmaßnahmen (SFK) und Erster Hilfe (AMED)
- bei Arbeitsplatzwechsel oder Eingliederung Behinderter (AMED)
- bei Planung von Arbeitsstätten, Auswahl von Arbeitsmitteln, Arbeitsverfahren, Arbeitsstoffen und persönlicher Schutzausrüstung
- bei der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren und der Festlegung der Maßnahmen zur Gefahrenverhütung
(Anmerkung: Die Präventivfachkräfte können auch mit der Durchführung der Evaluierung betraut werden, die Erstevaluierung darf aber nicht in die Präventionszeit eingerechnet werden)

WICHTIG!

Die Bestellung oder Abberufung von Präventivfachkräften muss mit dem Betriebsrat (bzw. wenn kein Betriebsrat besteht, mit den Sicherheitsvertrauenspersonen) oder im Arbeitsschutzausschuss beraten werden.

Notizen
