

COVID-19: Präventionszeit 2020

Allgemeines

- Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner/Arbeitsmedizinerinnen müssen **bestellt** sein.
- Beratungen der Präventivdienste zu **arbeitsbedingt erforderlichen Covid-19-Präventionsmaßnahmen** können in die Präventionszeit eingerechnet werden.
- Nicht einrechenbar sind – wie sonst auch – Tätigkeiten der Präventivdienste, die nichts mit dem Arbeitsplatz zu tun haben.
- Es besteht ein gewisser Spielraum, die Präventionszeit über das Kalenderjahr zu verteilen oder bei längerer Betriebschließung oder Kurzarbeit („Nullphase“) für den Jahresrest 2020 überhaupt neu zu berechnen.

Aufgrund von Covid-19-Maßnahmen ergibt sich für viele Betriebe aber eine geänderte Situation hinsichtlich der Präventivdienstbetreuung und Erfüllung der Präventionszeit:

1. Neue Verteilung über das Kalenderjahr 2020

- Die Präventionszeit pro Kalenderjahr richtet sich nach der **Anzahl** der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in einer Arbeitsstätte von einer Arbeitgeberin bzw. einem Arbeitgeber beschäftigt werden, und der **Art des Arbeitsplatzes** (Gefahrenklasse).
- Diese Präventionszeit kann **nach betrieblichen Verhältnissen über das Kalenderjahr verteilt** werden. Wurde eine Arbeitsstätte aufgrund von Covid-19 für einige Zeit geschlossen, kann nach Wiederaufnahme des Betriebes die noch nicht erbrachte Präventionszeit über den **Rest des Jahres aufgeteilt** werden.

- Die noch ausstehende Präventionszeit wird nach Wiederaufnahme bei unverändertem Jahres-Gesamtausmaß im restlichen Kalenderjahr 2020 erbracht.

2. Neuberechnung bei vorläufigem Entfall der Beschäftigung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern:

- Die Präventivdienstbetreuung kann bei Betriebsschließung oder Kurzarbeit wie sonst auch über das Kalenderjahr neu verteilt werden.
- Bei längerem, durch Covid-19 bedingtem Betriebsstillstand oder Nullphase bei Kurzarbeit kann auch eine **Neuberechnung der Präventionszeit 2020 erfolgen, wenn sonst kein tatsächlicher Einsatz von Beschäftigten erfolgt**.
- Eine solche Neuberechnung erfolgt für den Jahresrest 2020 (wie wenn eine Arbeitsstätte während des Kalenderjahres neu eröffnet wird).
- Die Neuberechnung der Präventionszeit muss nachvollziehbar erfolgen und dokumentiert werden.

Grundlagen für eine Neuberechnung:

- Eine Neuberechnung im laufenden Kalenderjahr ist nicht bereits zulässig, wenn sich (nur) das Beschäftigungsausmaß von Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen ändert (z.B. Vereinbarung von Kurzarbeit): Die Präventionszeit der Arbeitsstätte darf nur bei einer **Änderung des Beschäftigtenstands um mehr als 5 %** neu berechnet werden, dabei ist die regelmäßige Beschäftigung im Kalenderjahr ausschlaggebend.

- Bei Betrieben mit **saisonal bedingt wechselnder Beschäftigtenzahl** ist der Berechnung die vorhersehbare durchschnittliche Arbeitnehmerzahl im Kalenderjahr zugrunde zu legen.

2.1. Vorläufige Betriebsschließung

- Wird aufgrund einer Covid-19-Schließung **keine betriebliche Tätigkeit** ausgeübt und erfolgt auch keine tatsächliche Beschäftigung von Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen, kann eine **Neuberechnung** der Präventionszeit erfolgen (statt geänderter Verteilung über das Kalenderjahr). Das ist bei einem **längeren Betriebsstillstand** (ab etwa drei Monaten) jedenfalls möglich (keine nur kurzfristige Unterbrechung).
- Die weitere Präventivdienstbetreuung erfolgt ab Wiederaufnahme der Beschäftigung für die restlichen Kalendermonate auf Basis der neu errechneten Präventionszeit (statt für das gesamte Kalenderjahr Berechnung nur **für das Restjahr 2020** - wie bei unterjähriger Neueröffnung einer Arbeitsstätte). Die bis zur Covid-19-bedingten Schließung bzw. Kurzarbeit-Nullphase bereits erbrachte Präventionszeit bleibt außer Betracht.

2.2. Nullzeit bei Kurzarbeit

Eine Neuberechnung kann auch bei Vereinbarung von **Covid-19-Kurzarbeit** (AMSG-Beihilfen) zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit erfolgen, wenn das Beschäftigungsausmaß der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer **für einen längeren Zeitraum** (wie oben ab etwa drei Monaten) **auf Null** reduziert wird und kein weiterer Arbeitnehmereinsatz in der Arbeitsstätte/auswärtigen Arbeitsstelle/Baustelle erfolgt (Arbeitsverträge bleiben bei Kurzarbeit aufrecht). Mit Ende der „Nullphase“ ist eine **Neuberechnung** der Präventionszeit der Arbeitsstätte **für das Restjahr 2020** wie bei einer Schließung nach 2.1. möglich.

3. Verringerte Beschäftigtenzahl

Werden bei Schließung der Arbeitsstätte oder während der Kurzarbeitsnullphase weiterhin Beschäftigte **zur Fortführung des Betriebs** eingesetzt z.B. für Administration während andere z.B. ihre Nullzeit absolvieren, liegt eine andere betriebliche Situation vor: Es erfolgt weiterhin der Einsatz von (wenn auch weniger) Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen, die bei Bedarf **präventivdienstlich zu betreuen** sind. Die ursprüngliche Präventionszeit 2020 kann für diesen Zeitraum verringert oder ganz ausgesetzt werden, muss aber im noch offenen Ausmaß während der restlichen Kalendermonate neu verteilt erbracht werden.

Eine **Neuberechnung** der Präventionszeit ist aufgrund der fortlaufenden Beschäftigung zulässig bei einer mindestens 5 %-Änderung der Arbeitnehmerzahl, abhängig von der Verhältniszahl weiteringesetzte - vorläufig nicht Beschäftigte. Die Präventionszeit ist dann **wie bei Saisonbetrieben** mit wechselndem Beschäftigtenstand **für das Kalenderjahr 2020** neu zu berechnen (maßgebend ist die durchschnittliche Beschäftigtenzahl pro Jahr).

Hinweis:

Sinkt die Arbeitnehmerzahl in der Arbeitsstätte auf 50 regelmäßig Beschäftigte (bzw. 52 bei Beschäftigung begünstigt Behinderten oder von Lehrlingen), sind für das restliche Jahr Begehungen ausreichend.

Rechtsgrundlagen:
§§ 82a, § 77a ASchG

Impressum

Medieninhaber und Herausgeber: Bundesministerium Arbeit, Familie und Jugend (BMAFJ) Sektion IV Arbeitsrecht und Zentral-Arbeitsinspektorat, Favoritenstraße 7, 1040 Wien **Verlags- und Herstellungsort:** Wien **Layout & Druck:** BMAFJ **Stand:** April 2020