

# Sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung

Präventivdienste

## **Impressum**

MedieninhaberIn, VerlegerIn und HerausgeberIn:  
Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft (BMAW)  
Sektion II - Arbeitsrecht und Zentral-Arbeitsinspektorat  
Favoritenstraße 7, 1040 Wien  
[arbeitsinspektion.gv.at](http://arbeitsinspektion.gv.at)  
Wien September 2022

## Inhaltsverzeichnis

Mögliche Betreuungsformen.....	5
Ausmaß der Betreuung.....	6
Arbeitsstätten bis maximal 50 Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer Begehungen.....	6
Arbeitsstätten mit mehr als 50 Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer Präventionszeit...	6
Arbeitsstätten mit mehr als 50 Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer Präventionszeit und Gefahrenklassen.....	7
Ermittlung der Beschäftigtenzahl.....	8
Welche Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer sind mitzuzählen?.....	8
Baustellen und auswärtige Arbeitsstellen.....	9
Aufgaben der Präventivfachkräfte.....	11
Tätigkeiten in der Präventionszeit.....	11
Die Präventivfachkräfte müssen informiert werden.....	11
Die Präventivfachkräfte müssen beigezogen werden.....	12



## Mögliche Betreuungsformen

### Betreuung

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

- Anstellung einer Sicherheitsfachkraft (SFK) und einer Arbeitsmedizinerin oder eines Arbeitsmediziners (AMED) 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 SFK und AMED mit Werkvertrag.
- Betreuung durch ein Sicherheitstechnisches und Arbeitsmedizinisches Zentrum.
- Inanspruchnahme eines Präventionszentrums der Unfallversicherungsträger (nur für Arbeitsstätten bis maximal 50 Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer möglich), sofern die Beschäftigtensumme im gesamten Unternehmen nicht mehr als 250 Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer beträgt.
- Unternehmermodell: sicherheitstechnische Betreuung durch die Arbeitgeberin/den Arbeitgeber selbst (nur für Arbeitsstätten bis maximal 50 Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer möglich).
- Diese Betreuungsformen können auch kombiniert werden (z.B. AMZ und interne SFK).
- Zur Unterstützung der/des AMED kann unter deren Leitung ein arbeitsmedizinischer Fachdienst (AFa) eingesetzt werden.

## Ausmaß der Betreuung

### Arbeitsstätten bis maximal 50 Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer Begehungen

#### Begehungen

In Arbeitsstätten mit maximal 50 Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer müssen Begehungen durch die SFK und der/des AMED erfolgen.

- mindestens alle zwei Jahre – bei 1 bis 10 Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer
- mindestens alle drei Jahre – bei 1 bis 10 Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer in Büroräumlichkeiten sowie auf Arbeitsplätzen mit Büroarbeitsplätzen vergleichbaren Gefährdungen und Belastungen
- mindestens 1 mal im Jahr - bei 11 bis 50 Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer
- und zusätzlich nach Erfordernis, z.B. bei neuen Arbeitsverfahren, Arbeitsmitteln, Arbeitsstoffen, etc. oder auch wenn Lehrlinge oder Behinderte beschäftigt werden.

In Bürobetrieben mit bis zu 50 AN kann der Arbeitsmedizinische Fachdienst (AFa) erforderlichenfalls für arbeitsmedizinische Folge- und Anlassbegehungen eingesetzt werden. Die Erstbegehung der Büroarbeitsplätze (oder vergleichbaren Arbeitsplätze) muss aber jedenfalls von der/dem AMED durchgeführt werden.

### Arbeitsstätten mit mehr als 50 Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer Präventionszeit

#### Präventionszeit

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

- mind. 40 % der Präventionszeit:  
Sicherheitstechnische Betreuung durch die SFK
- mind. 35 % der Präventionszeit:  
Arbeitsmedizinische Betreuung durch die/den AMED
- bis zu 25 % der Präventionszeit:  
Betreuung je nach konkreten betrieblichen Erfordernissen durch die SFK und/oder der/dem AMED oder durch sonstige Expertinnen/Experten (z.B. Arbeitspsychologinnen/Arbeitspsychologen, Chemikerinnen/Chemiker, Toxikologinnen/Toxikologen, Ergonominnen/Ergonomen, etc.).

Wenn es aus organisatorischen oder fachlichen Gründen notwendig ist, kann die Präventionszeit auf mehrere SKF und AMED aufgeteilt werden.

Tätigkeiten des Arbeitsmedizinischen Fachdienstes (AFa) können bis 30 % in die Präventionszeit der AMED eingerechnet werden.

## Arbeitsstätten mit mehr als 50 Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer Präventionszeit und Gefahrenklassen

### 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 Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer beträgt die jährliche Präventionszeit mindestens

- 1,2 Stunden für jede Arbeitnehmerin/jeden Arbeitnehmer in der **Gefahrenklasse I**, das sind Büroarbeitsplätze oder Arbeitsplätze mit vergleichbar geringen Gefährdungen und Belastungen, wie z.B. Bankschalter, Hotelrezeption, Unternehmensberatung, Informationstechnologie, Ordinationsassistenten 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. Kassenserviceplätze in Selbstbedienungsläden, Arbeitsplätze an Feinkosttheken oder Arbeitsplätze, an denen schwere Lasten händisch bewegt werden müssen.
- 1,5 Stunden für jede Arbeitnehmerin/jeden Arbeitnehmer in der **Gefahrenklasse II**, das sind alle sonstigen Arbeitsplätze.
- plus 0,5 Stunden zusätzlich für jede Arbeitnehmerin/jeden Arbeitnehmer in der **Gefahrenklasse III**, das sind Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, die mindestens 50 x im Jahr Nachtarbeit (6 Stunden zwischen 22 Uhr und 6 Uhr) leisten.
- Teilzeitkräfte sind bei der Ermittlung der Präventionszeit aliquot einzurechnen.
- 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 % SFK = 87,2 Stunden pro Jahr

35 % AMED = 76,3 Stunden pro Jahr

25 % sonstige Fachleute = 54,5 Stunden pro Jahr

oder SFK/AMED

## Ermittlung der Beschäftigtenzahl

### Welche Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer sind mitzuzählen?

#### **Wichtig!**

Maßgebend ist die Anzahl der Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, die in der Arbeitsstätte beschäftigt sind. Mitzuzählen sind alle Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, die nicht nur fallweise, vorübergehend oder kurzfristig beschäftigt werden.

- einzurechnen sind auch
  - urlaubs- oder krankheitsbedingt abwesende Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer
  - Saisonarbeitskräfte
  - überlassene Arbeitskräfte sind beim Beschäftigerbetrieb einzurechnen
- nicht einzurechnen sind
  - kurzfristige Aushilfen
  - Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer 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  
 $(2 \times 50 + 4 \times 150 + 2 \times 200 + 3 \times 150 + 1 \times 70) : 12 = 135 \rightarrow$  durchschnittlich AN-  
Zahl = 135 AN

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 Präventionszeit erfüllt sein.

## Baustellen und auswärtige Arbeitsstellen

### Wichtig!

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

- wenn die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber nur **eine** Arbeitsstätte hat (z.B. Verwaltungsgebäude) Zusammenrechnung aller Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, unabhängig vom Beschäftigungsort
- wenn die Arbeitgeberin/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 Außendienstmitarbeiterinnen/Außendienstmitarbeitern, 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.
- 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 Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern gelten auch**

- bei bis zu 53 Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern, wenn die Zahlengrenze nur durch Lehrlinge 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 Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer beschäftigt.

#### **Beispiele**

8 Monate 70 AN = 560

4 Monate 10 AN = 40

600 = durchschnittlich 50 AN/pro Monat

**Resultat: Sonderbestimmungen gelten!**

2 Monate 80 AN = 160

10 Monate 30 AN = 300

460 = durchschnittlich 38 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 Arbeitgeberinnen/des Arbeitgeber, Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, 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 Arbeitgeberinnen/Arbeitgeber bei der Erfüllung ihrer Pflichten auf diesen Gebieten
- **Besichtigung** der Arbeitsstätten, Baustellen und auswärtigen Arbeitsstellen
- **Ermittlung und Beurteilung** der Gefahren samt Maßnahmenfestlegung und Dokumentation im Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokument sowie Überprüfung und Anpassung
- **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 Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer (nur AMED, maximal 20 % der AMED-Präventionszeit)
- **Schutzimpfungen**, die mit der Tätigkeit der Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer 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 auf die Arbeitsbedingungen bezogenen Gesundheitsförderung (AMED).
- **Tätigkeit im Arbeitsschutzausschuss**
- **Koordination** der Tätigkeit mehrerer SFK bzw. mehrerer AMED
- **Weiterbildung** darf bis maximal 15 % der für SFK und AMED jeweils festgelegten jährlichen Präventionszeit eingerechnet werden

### Die Präventivfachkräfte müssen informiert werden

Die Arbeitgeberinnen/Arbeitgeber müssen den SFK und AMED 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 ArbeitsmedizinerInnen 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 von Beschäftigten mit Behinderungen (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.

### Wichtig!

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

