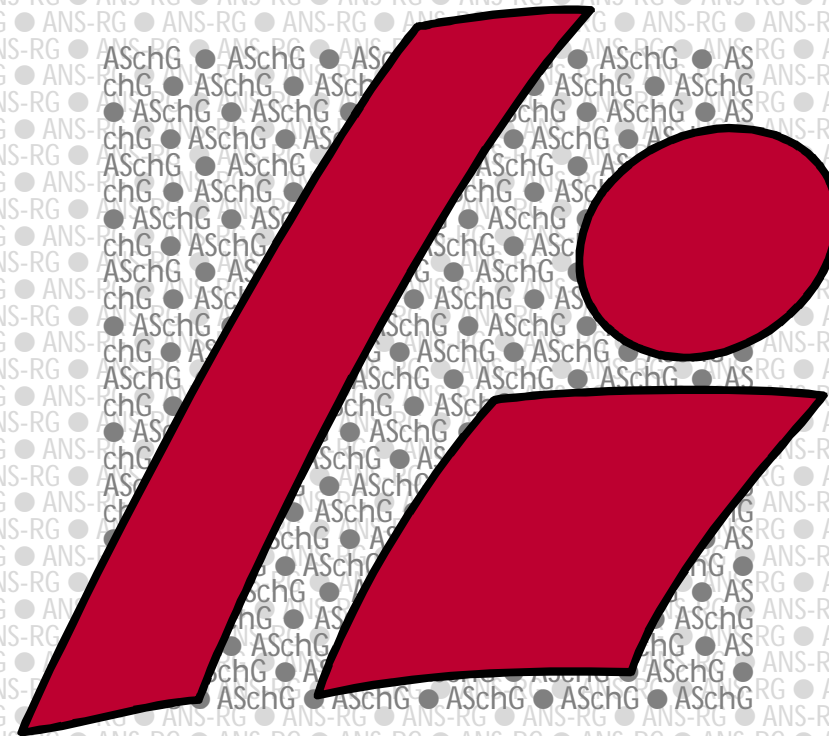


Sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung

Präventivdienste



Inhaltsverzeichnis

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

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

Mögliche Betreuungsformen

- Anstellung einer Sicherheitsfachkraft und eines Arbeitsmediziners bzw. einer Arbeitsmedizinerin im Betrieb (Arbeitsvertrag)
- Externe Betreuung durch eine Sicherheitsfachkraft und eines Arbeitsmediziners bzw. einer Arbeitsmedizinerin mit Werkvertrag
- Betreuung durch ein Sicherheitstechnisches und Arbeitsmedizinisches Zentrum
- Inanspruchnahme eines Präventionszentrums der Unfallversicherungsträger
(nur für Arbeitsstätten mit maximal 50 Arbeitnehmern möglich)
- Unternehmermodell: sicherheitstechnische Betreuung durch den Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin selbst
(nur für Arbeitsstätten mit maximal 50 Arbeitnehmern möglich)
- Diese Betreuungsformen können auch kombiniert werden
(z.B. AMZ und interne SFK)

Ausmaß der Betreuung

In Arbeitsstätten mit maximal 50 Arbeitnehmern müssen Begehungen durch Sicherheitsfachkraft und Arbeitsmediziner bzw. Arbeitsmedizinerin erfolgen

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

In Arbeitsstätten mit mehr als 50 Arbeitnehmern muss pro Jahr zumindest eine bestimmte Präventionszeit erbracht werden

- mind. 40 % der Präventionszeit: Betreuung durch die Sicherheitsfachkraft
- mind. 35 % der Präventionszeit: Betreuung durch den Arbeitsmediziner bzw. die Arbeitsmedizinerin
- 25 % der Präventionszeit: Betreuung je nach konkreten betrieblichen Erfordernissen durch Sicherheitsfachkraft und/oder Arbeitsmediziner bzw. Arbeitsmedizinerin oder durch sonstige Experten bzw. Expertinnen (z.B. Arbeitspsychologe bzw. Arbeitspsychologin, Chemiker bzw. Chemikerin, Toxikologe bzw. Toxikologin, Ergonome bzw. Ergonomin, etc.)

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

In Arbeitsstätten mit mehr als 50 Arbeitnehmern beträgt die jährliche Präventionszeit mindestens

- 1,2 Stunden für jeden Arbeitnehmer bzw. jede Arbeitnehmerin in der **Gefahrenklasse I**

das sind Büroarbeitsplätze oder Arbeitsplätze mit vergleichbar geringen Gefährdungen und Belastungen, wie z.B. Bankschalter, Hotelrezeption, Unternehmensberatung, Informationstechnologie, Ordinationsassistenten bzw. Ordinationsassistentinnen 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. Kassenarbeitsplätze in Selbstbedienungsläden, Arbeitsplätze an Feinkosttheken oder Arbeitsplätze, an denen schwere Lasten händisch bewegt werden müssen.

- 1,5 Stunden für jeden Arbeitnehmer bzw. jede Arbeitnehmerin in der **Gefahrenklasse II**

das sind alle sonstigen Arbeitsplätze

- plus 0,5 Stunden zusätzlich für jeden Arbeitnehmer bzw. jede Arbeitnehmerin in der **Gefahrenklasse III**

das sind Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen, die mindesten 50 x im Jahr Nachtarbeit (6 Stunden zwischen 22 Uhr und 6 Uhr) leisten.

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!

- 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.

Beispiel

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
<hr/>		
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 = oder SFK/AMED	54,5	Stunden pro Jahr

Ermittlung der Beschäftigtenzahl

Maßgebend ist die Anzahl der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die in der Arbeitsstätte beschäftigt sind.

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

- einzurechnen sind auch
 - urlaubs- oder krankheitsbedingt abwesende Arbeitnehmer
 - Saisonarbeitskräfte
 - überlassene Arbeitskräfte sind beim Beschäftigerbetrieb einzurechnen
- nicht einzurechnen sind
 - kurzfristige Aushilfen
 - Arbeitnehmerinnen 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 Arbeitnehmerzahl 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**

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.

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

- z.B. Zurechnung zu einer regionalen Niederlassung, wenn dort auch die Arbeitseinteilung und die Lohnverrechnung erfolgt.
- Im Zweifel Zurechnung zum Unternehmenssitz.
- Wenn der Arbeitgeber nur *eine* Arbeitsstätte hat (z.B. Verwaltungsgebäude) dann Zusammenrechnung aller Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, unabhängig vom Beschäftigungsort.
- Wenn der Arbeitgeber mehrere Arbeitsstätten hat (z.B. regionale Niederlassungen), dann Zuordnung zu einer dieser Arbeitsstätten oder es werden alle Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen dem Unternehmenssitz zugerechnet.

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 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 Arbeitnehmern gelten auch

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

Tätigkeiten in der Präventionszeit

- **Beratung** der Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen, Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, 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 und Arbeitgeberinnen 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 und Arbeitnehmerinnen (nur AMED, maximal 20 % der AMED-Präventionszeit)
- **Schutzimpfungen**, die mit der Tätigkeit der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen 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 bzw. Arbeitsmedizinerinnen
- **Weiterbildung** darf bis maximal 15 % der für SFK und AMED jeweils festgelegten jährlichen Präventionszeit eingerechnet werden


Die Präventivfachkräfte müssen informiert werden

Die Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen müssen den Sicherheitsfachkräften und den Arbeitsmedizinern 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 und 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 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)

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

Weitere Exemplare dieser Broschüre erhalten Sie kostenlos bei Ihrem zuständigen Arbeitsinspektorat oder beim Zentral-Arbeitsinspektorat.

Ihr zuständiges Arbeitsinspektorat berät Sie gerne.

Herausgeber: Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit,
Zentral-Arbeitsinspektorat, 1040 Wien, Favoritenstraße 7
Mitarbeit: Helga Oberhauser, Renate Novak

Ein Produkt der 

Erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit.
Stand: Jänner 2002