

Präventivdienste - Sonstige Fachleute / Präventionszeit

(§ 82a Abs. 5 und § 82b ASchG) - Beilage zum Erlass Zl. 461.302/5049-III/3/2004

Arbeitgeber/innen müssen seit In-Kraft-Treten des ASchG (1. Jänner 1995) erforderlichenfalls weitere geeignete Fachleute der arbeitsmedizinischen und sicherheitstechnischen Präventivdienstbetreuung hinzuziehen (§ 76 Abs. 3, § 81 Abs. 3 ASchG; ohne Anrechnung auf Mindesteinsatzzeiten). **Seit 1. Jänner 2002 (ANS-RG) können die Tätigkeiten hinzugezogener sonstiger Fachleute zu 25 % in die Präventionszeit eingerechnet werden** (§ 82a Abs. 5 und § 82b ASchG). Ziel dieser Regelung ist die Förderung des interdisziplinären Beratungsansatzes und Gewährleistung einer gefahrenangepassten betrieblichen Präventivdienstbetreuung.

Bisher aufgetretene Anwendungsfragen werden (den Erlasspunkten folgend) informationshalber im Folgenden näher erläutert.

- ➔ Ausführungen zur Einrechenbarkeit von Betreuungstätigkeiten und Verteilung der ASchG-Präventionszeit sind auch für **Präventivfachkräfte** relevant.

1. Voraussetzungen der Einrechnung von Tätigkeiten sonstiger Fachleute in die Präventionszeit sind (§ 82a Abs. 5 ASchG):

- Bestehende Gefährdungs- und Belastungssituation in der Arbeitsstätte
- in einem Anlassfall der § 76 Abs. 3 und § 81 Abs. 3 ASchG;
- die Fachkompetenzen der Arbeitsmediziner/innen und/oder der Sicherheitsfachkräfte können diesen betrieblichen Anlassfall nicht abdecken,
- die hinzugezogenen sonstigen Fachleute verfügen über die dazu erforderlichen Qualifikationen.

1.1 Ist in einer Arbeitsstätte eine Gefährdungs- und Belastungssituation gegeben, muss der/die Arbeitgeber/in (zusätzlich zu Präventivfachkräften) erforderlichenfalls weitere Fachleute gemäß § 76 Abs. 3 bzw. § 81 Abs. 3 ASchG hinzuziehen. Das ist jedoch nur **soweit verpflichtend, als die jeweilige betriebliche Situation in der Praxis deren Einsatz tatsächlich erfordert**. Auf freiwilliger Basis können selbstverständlich jederzeit Fachleute zusätzlich beschäftigt werden, dann jedoch ohne Einrechnung in die Präventionszeit.

1.2 Eine **Beziehung im Anlassfall** ist daher erforderlichenfalls vorzunehmen:

- in allen Fragen der Arbeitssicherheit einschließlich der Unfallverhütung, der Erhaltung und Förderung der Gesundheit am Arbeitsplatz und der Verhinderung arbeitsbedingter Erkrankungen,
- bei Planung von Arbeitsstätten,
- bei Beschaffung oder Änderung von Arbeitsmitteln,
- bei Einführung oder Änderung von Arbeitsverfahren und Einführung von Arbeitsstoffen,
- bei Erprobung und Auswahl von persönlichen Schutzausrüstungen,
- in arbeitsphysiologischen, arbeitspsychologischen und sonstigen ergonomischen sowie arbeitshygienischen Fragen, insbesondere Gestaltung der Arbeitsplätze und des Arbeitsablaufes, Arbeitsrhythmus, Arbeitszeit- und Pausenregelung,
- bei Organisation des Brandschutzes und Maßnahmen zur Evakuierung,
- bei Organisation der Ersten Hilfe,
- in Fragen des Arbeitsplatzwechsels sowie der Eingliederung und Wiedereingliederung vom Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsprozess,
- bei Ermittlung und Beurteilung der Gefahren,
- bei Festlegung von Maßnahmen zur Gefahrenverhütung,
- bei Organisation der Unterweisung und Erstellung von Betriebsanweisungen
- bei Verwaltungsverfahren im Sinne des 8. Abschnittes ASchG.

(§ 76 Abs. 3 bzw. § 81 Abs. 3 ASchG).

1.3 Können die **Präventivfachkräfte** die Präventivdienstbetreuung im Anlassfall auf Grund ihrer Fachkunde **selbst durchführen**, ist eine Beziehung weiterer Fachleute nicht erforderlich und eine Einrechnung daher unzulässig („*erforderlichenfalls*“ - § 76 Abs. 3 bzw. § 81 Abs. 3 i.V.m. § 82a Abs. 5 ASchG).

1.4 Zur erforderlichen Qualifikation sonstiger Fachleute siehe Punkt 3.

1.5 Verteilung der Präventionszeit auf PFK und sonstige Fachleute:

Arbeitgeber/innen müssen die Mindestpräventionszeit pro Kalenderjahr im Ausmaß von mindestens 40 % auf die Sicherheitsfachkräfte und mindestens 35 % auf die Arbeitsmediziner/innen zur Präventivdienstbetreuung in der Arbeitsstätte verteilen. Die **verbleibenden (maximal) 25 % der Präventionszeit** sind für Beratungsleistungen jener

Expert/innen zu verwenden, deren Einsatz die jeweilige betriebliche Situation in der Praxis erfordert (§ 82a Abs. 5 ASchG).

- ➔ Ebenso wäre eine Aufteilung dieser 25 % z.B. zu je einem Drittel oder in einem anderen Verhältnis auf die Fachkräfte für Arbeitssicherheit (Sicherheitsfachkräfte), Arbeitsmediziner/innen und sonstigen Expert/innen möglich; ebenso eine Aufteilung dieser 25 % zur Gänze auf Sicherheitsfachkräfte oder auf Arbeitsmediziner/innen.

Als **Entscheidungsgrundlagen** zur Verteilung kommen insbesondere in Betracht:

- Erfahrungswerte vorangegangener Präventivdienstbetreuungsjahre
- Berichte und Verbesserungsvorschläge der Präventivfachkräfte und allenfalls anderer Fachleute sowie Beratungen im Arbeitsschutzausschuss (auf Basis der empfohlenen Präventivmaßnahmen können die erforderlichen Beziehungen zusätzlicher Fachleute beurteilt und vorweg kalkuliert werden)
- sonstige betriebliche Planungen mit Auswirkungen auf den Arbeitnehmerschutz (z.B. notwendige Hinzuziehung zusätzlicher Fachleute).

Können Arbeitgeber/innen das jährliche Gesamtausmaß der Beziehung sonstiger Fachleute nicht sicher abschätzen oder ist offen, ob Anlassfälle überhaupt eintreten werden (z.B. unvorhersehbare Arbeitsunfälle)

- sollte möglichst ein zeitlicher „Sicherheitspolster“ der zur Verfügung stehenden Präventionszeit für allfällige Hinzuziehungen sonstiger Fachleute vorweg „reserviert“ werden, der gegen Jahresende, sofern kein Anlassfall eingetreten oder noch zu erwarten ist, auf die PFK aufzuteilen ist;
- alternativ kann eine Verteilung zunächst „nur“ auf Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner/innen erfolgen (in Anlassfällen muss bei erforderlichen Beziehungen weiterer Fachleute allenfalls eine zusätzliche Präventionszeit geleistet werden);
- bei betriebseigenen Präventivfachkräften kann gegebenenfalls die ursprüngliche Präventionszeit-Verteilung nachträglich geändert und Betreuungszeiten zu Gunsten sonstiger Fachleute „umgewidmet“ werden (bei externen Diensten kaum möglich wegen vertraglicher Pflichten). Dies jedoch nur unter strenger Berücksichtigung der ASchG-Mindestgrenzen und der Jahresverteilung nach betrieblichen Verhältnissen (§ 82a Abs. 6 ASchG) sowie entsprechender Dokumentation.

2. Sonstige Fachleute sind keine Präventivfachkräfte:

Die innerbetriebliche **organisatorische Abwicklung** der Präventivdienstbetreuung einschließlich der Hinzuziehung sonstiger Fachleute ist von dem/der Arbeitgeber/in zu entscheiden und zu gewährleisten (§ 3 Abs. 1 ASchG).

Sonstige Fachleute sind keine Präventivfachkräfte im Sinne des 7. Abschnitts ASchG (Arbeitsmediziner/innen, Sicherheitsfachkräfte, AMZ, STZ), es gelten für sonstige Fachleute aber genauso **bestimmte Rechte und Pflichten** (§ 82b, § 84 Abs. 1 ASchG), u.a. Zusammenarbeit mit Präventivfachkräften und Belegschaftsorganen; Sitzungsteilnahme im Arbeitsschutzausschuss sowie Aufzeichnung und Berichtslegung.

Die sonstigen Fachleute sind bei Anwendung ihrer Fachkunde **weisungsfrei** (§ 82b Abs. 1 ASchG).

→ Näheres siehe Erlass GZ 461.201/76-IX/3/01 vom 21. Dezember 2001 - Punkt 4

Die **Arbeitgeber/innen entscheiden** über die Verteilung der Gesamtpräventionszeit bzw. Beiziehung von Fachleuten unter Beachtung gesetzlicher Vorgaben (ASchG, Ärzterecht u.a.) sowie der **Anhörungs- und Beteiligungsrechte** von Belegschaftsorganen, Sicherheitsvertrauenspersonen bzw. Arbeitnehmer/innen (§ 13 ASchG, § 92a ArbVG; Beratung im Arbeitsschutzausschuss § 88 ASchG). Die Präventivfachkräfte können die Arbeitgeber/innen dabei beraten und unterstützen.

Die **innerbetriebliche organisatorische Abwicklung** der Präventivdienstbetreuung samt Beiziehung zusätzlicher Fachleute liegt im Entscheidungsspielraum und in der Verantwortlichkeit der Arbeitgeber/innen und ist durch das ASchG nicht vorgegeben:

- In Anlassfällen muss der/die Arbeitgeber/in erforderlichenfalls geeignete Fachleute zur sicherheitstechnischen oder arbeitsmedizinischen Betreuung hinzuziehen (§ 82a Abs. 5 i.V.m. § 76 Abs. 3 bzw. § 81 Abs. 3 ASchG).
- Eine formelle „Bewilligung“ z.B. der arbeitspsychologischen Betreuung durch die Arbeitsmediziner/innen der Arbeitsstätte ist nach ASchG nicht vorgesehen (nur die Verpflichtung zur fachlichen Zusammenarbeit - § 82b Abs. 2 ASchG).
- Die Arbeitgeber/innen müssen eine **geeignete Organisation und die erforderlichen Mittel für den Sicherheits- und Gesundheitsschutz** bereitstellen, was auch die Tätigkeit sonstiger Fachleute umfasst (§ 3 Abs. 1 ASchG).

Auf welcher **Beschäftigungsgrundlage** die Tätigkeit sonstiger Fachleute erfolgt, ist durch das Arbeitnehmerschutzrecht nicht vorgegeben - wie Präventivfachkräfte können auch betriebsinterne oder externe Fachleute auf Basis eines Anstellungsvertrages, eines Werkvertrages usw. beigezogen und im Sinn des ASchG „beschäftigt“ werden (§ 82a Abs. 5 ASchG).

3. Persönliche und fachliche Qualifikation sonstiger Fachleute:

Über die im Anlassfall ausreichende Qualifikation sonstiger Fachleute entscheiden die **Arbeitgeber/innen**, gegebenenfalls mit Unterstützung der Präventivfachkräfte („*sonstige geeignete Fachleute*“ - § 82a Abs. 5 i.V.m. § 76 Abs. 3 bzw. § 81 Abs. 3 ASchG).

3.1 Sonstige Fachkräfte, die der arbeitsmedizinischen oder sicherheitstechnischen Betreuung unter Anrechnung auf die Präventionszeit beigezogen werden, müssen **Fachleute auf dem Gebiet der betrieblichen Prävention in Fragen von Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit** sein und daher

- über die jeweils erforderliche **fachliche** Qualifikation sowie
- die erforderliche **persönliche Qualifikation**

für die konkrete Aufgabenstellung im betrieblichen Anlassfall verfügen („geeignet“).

Die im Anlassfall erforderliche fachliche Qualifikation bestimmt sich nach den jeweils **notwendigen Präventivdiensttätigkeiten**. Ob die dazu notwendige fachliche und auch persönliche Qualifikation sonstiger Fachleute ausreicht, **entscheiden die Arbeitgeber/innen** bei der Beschäftigung und Hinzuziehung der Fachleute („geeignete sonstige Fachleute“) - § 82a Abs. 5 i.V.m. § 76 Abs. 3 bzw. § 81 Abs. 3 ASchG. Die Präventivfachkräfte können die Arbeitgeber/innen bei dieser Beurteilung beraten und unterstützen.

→ Zur Vorgangsweise und Kontrolle der Arbeitsinspektion siehe Punkt 9.

3.2 Arbeitnehmerschutzrelevante Fachbereiche:

Eine Auflistung aller aus Sicht des Arbeitnehmerschutzes in Frage kommender Fachbereiche ist nicht möglich. Nach bisherigen Erfahrungen und im Hinblick auf den Aufgabenkatalog der Präventivdienste kommen **beispielsweise** folgende Fachbereiche in Betracht:

- Prävention bei Stress, psychosozialen, arbeitsorganisatorischen Belastungen, Mobbingprävention, Betreuung bei posttraumatischem Stresssyndrom (PTS) u.a.:
- **Arbeitspsychologie** (insbesondere)
 - **Organisationspsychologie**

- **Betriebssoziologie**
- ➔ Spezialmessungen, chemische Analysen, Lärmvermeidung, Entwicklung von Erfassungs- und Meldesystemen arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren u.a.:
- **Epidemiologie**
- **Toxikologie**
- **Chemie**
- **Krankenhaushygiene** (soweit keine gesundheitsrechtlichen Aufgaben)
- **Raumakustik**
- **Geologie** (z.B. bei Steinbrüchen)
- ➔ Ergonomische Gestaltung der Arbeitsplätze und Arbeitsverfahren, arbeitsplatzbezogene Analysen der Bewegungsabläufe u.a.:
- **Ergonomie**
- **Physiotherapie** (in Verbindung mit Ergonomie)
- **Sportwissenschaften** (in Verbindung mit Ergonomie)

Als **weitere Tätigkeiten sonstiger Fachleute** kommen jeweils auch u.a. die fachbezogene Mitwirkung bei Evaluierungen, in arbeitsplatzbezogenen betrieblichen Präventions- und Qualitätssicherungsprojekten, Arbeitsschutz-Organisationsentwicklungsprojekten in Betracht, wobei diese aber konkret auf die betrieblichen Arbeitsbedingungen bezogen sein müssen.

➔ Zur Unzulässigkeit der Einrechnung bestimmter Tätigkeiten siehe Punkt 6.

3.3 Persönliche Qualifikation („geeignet“):

Die jeweils erforderliche persönliche Eignung richtet sich nach den Erfordernissen des konkreten Anlassfalles. Es muss aber eine grundsätzliche **persönliche Eignung** zur Präventivdienstbetreuung bestehen, die sich an der allgemeinen Aufgabenstellung sonstiger Fachleute bei ihrer Expertentätigkeit orientiert (§ 82b ASchG):

- **Zusammenarbeit** mit Präventivfachkräften und Belegschaftsorganen, Teilnahme am Arbeitsschutzausschuss,
- Führen von **Aufzeichnungen** über die geleistete Einsatzzeit und Präventivdiensttätigkeit sowie
- Erstellung von **Berichten**, die auch
 - Vorschläge zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und eine
 - systematische Darstellung der Auswirkungen ihrer Tätigkeit enthalten.

- Für eine **effiziente Präventivdienstbetreuung**, die gegebenenfalls zu 25 % von sonstigen Fachleuten geleistet wird, sind von wesentlicher Bedeutung: Strukturqualität (z.B. laufende Aus- und Fortbildung), Prozessqualität (interdisziplinäre Zusammenarbeit - wie werden Begehungen und Berichte organisiert, wer ist beteiligt?), vor allem Ergebnisqualität (welche Ergebnisse liegen vor, anhand welcher Indikatoren werden Veränderungen, Verbesserungen gemessen?).

Je nach Anlassfall können zusätzliche Anforderungskriterien bestehen:

- Mehrjährige einschlägige **Berufspraxis** ist fallweise Voraussetzung zur Berufsausübung (z.B. nach Gesundheitsrecht für Hygienefachkräfte).
 - ➔ Eine Liste zertifizierter Arbeitspsycholog/innen wird von den Fachgesellschaften BÖP (Berufsverband österr. Psycholog/innen-<http://www.boep.or.at/awo/index.htm>) und GKPP (Gesellschaft kritischer Psychologen und Psychologinnen - <http://web.utonet.at/gkpp/>) veröffentlicht. Dort findet sich auch das Qualifikationsprofil für Arbeitspsycholog/innen, u.a. mehrjährige Berufspraxis.
- ist die Fachkraft gleichzeitig Arbeitnehmer/in im Betrieb, muss die sonstige **reguläre Arbeitsbelastung** mit berücksichtigt werden.
- Kenntnisse der **Betriebsabläufe und Arbeitnehmerschutzorganisation** (im Anlassfall müssen Arbeitgeber/innen konkrete Informationen und Unterlagen im erforderlichen Umfang zur Verfügung stellen - § 82b Abs. 1 ASchG)
- **Basiskenntnisse des Sicherheits- und Gesundheitsschutzes** am Arbeitsplatz und der Prävention von Berufskrankheiten werden meist erforderlich sein, um die interdisziplinären Schnittstellen zum eigenen Fachbereich und die betrieblichen Auswirkungen ausreichend beurteilen zu können.
 - ➔ Arbeitnehmerschutzkenntnisse sind z.B. nicht unbedingt notwendig zur Durchführung von Spezialmessungen nach Vorgaben der Präventivfachkräfte, möglicherweise aber für die jährliche Berichtslegung, Tätigkeitsanalyse und Verbesserungsvorschläge aus Fachsicht der Expert/innen.
- **Geschlechtsspezifische Erfordernisse**
 - ➔ Zu Gender Mainstreaming siehe Punkt 10.

4. Grundsatz von Mindestpräventionszeiten:

Ist die Mindestbetreuungszeit bei Eintreten eines Anlassfalles ausgeschöpft, muss die Präventionszeit für die Hinzuziehung sonstiger Fachleute bzw. für die Präventivfachkräfte im erforderlichen Ausmaß erhöht werden („*mindestens*“ - § 82a Abs. 1 und 5 ASchG).

Um ihre Verpflichtungen betreffend Präventionszeiten sicher einhalten zu können, sollten Arbeitgeber/innen im Verlauf des Kalenderjahres zeitgerecht überprüfen, ob die mindestens zu erbringende Präventionszeit erfüllt werden kann, ob die allenfalls erforderliche Hinzuziehung sonstiger Fachleute innerhalb der Präventionszeit erfolgen kann oder ob zusätzliche Betreuungsleistungen (und damit zusätzliche Präventionszeiten) notwendig sind.

Ist die vorweg kalkulierte jährliche Mindestpräventionszeit der Arbeitsstätte bei Eintreten eines weiteren Anlassfalles bereits ausgeschöpft, muss die **Betreuung durch die Fachleute darüber hinaus gehend erbracht** und die Präventionszeit für die Hinzuziehung sonstiger Fachleute oder für das Tätigwerden der Präventivfachkräfte entsprechend im erforderlichen Ausmaß erhöht werden („*mindestens*“ - § 82a Abs. 1 und 5 ASchG; § 76 Abs. 3, § 81 Abs. 3 ASchG).

- ➔ Nur dann ist eine Präventivdienstbetreuung als zeitlich ausreichend und gesetzeskonform anzusehen, wenn der umfangreiche **Aufgabenkatalog** von den Präventivfachkräften und den allenfalls beigezogenen sonstigen Fachleuten in dieser Zeit auch tatsächlich "abgearbeitet" werden kann. Ist dies nicht der Fall, müssen zusätzliche Zeiten für eine effiziente präventive Beratung von den Arbeitgeber/-innen zugekauft oder sonst bereitgestellt werden (§ 82a Abs. 5 und 6 ASchG).

Die Einrechnung der Tätigkeit sonstiger Fachleute erfolgt **im zeitlichen Ausmaß der durchgeführten Beratungsleistung im jeweiligen Anlassfall**. Zu beachten sind die Aufzeichnungs- und Dokumentationspflichten sowohl der Präventivfachkräfte als auch sonstiger Fachleute (§ 82b Abs. 3 und 4, § 84 ASchG) - siehe Punkt 5.

5. Unzulässigkeit pauschaler Einrechnung der Tätigkeiten geeigneter sonstiger Fachkräfte ohne entsprechende Aufzeichnungen über die geleisteten Einsatzzeiten und durchgeführten Tätigkeiten (§ 82b Abs. 3 und § 84 Abs. 1 und 3 i.V.m. § 82a Abs. 5 ASchG).

Eine Einrechnung in die Präventionszeit kann nur dann erfolgen, wenn die sonstigen Fachleute ihre Dokumentationsverpflichtungen erfüllen. Eine pauschale Einrechnung der Tätigkeiten geeigneter sonstiger Fachkräfte unabhängig von der Erfüllung ihrer Pflichten ist unzulässig.

Eine Pauschaleinrechnung unabhängig von betrieblichen Anlassfällen kann auch mit betrieblichen Kalkulationserfordernissen nicht begründet werden (§ 82a Abs. 5 i.V.m. § 82b Abs. 3 und § 84 Abs. 1 und 3 ASchG).

6. Bestimmte Tätigkeiten sonstiger Fachleute oder Präventivfachkräfte sind nicht in die Präventionszeit einrechenbar:

Maßnahmen zur allgemeinen Gesundheitsförderung, allgemeine Gesundheitszirkel, Therapien, Supervision, Coaching usw. sind nicht präventionszeitfähig (§ 77, § 82 ASchG).

Bestimmte Tätigkeiten und Betreuungsmaßnahmen sind mangels unmittelbar arbeitsplatzbezogenem Präventionscharakter **nicht in die Präventionszeit einrechenbar** - daher auch nicht für Tätigkeiten von (der Präventivdienstbetreuung beigezogenen) sonstigen Fachleuten (§ 77, § 82 ASchG) - z.B.:

- Betriebliche Aktionen, die der **allgemeinen Gesundheitsförderung** dienen, d.h. nicht ausschließlich auf die konkrete Situation am Arbeitsplatz und die betrieblichen Arbeitsbedingungen bezogen sind - z.B. Ernährungsberatung, Wellnessberatung, Betriebssport, Therapien, Massagen, sonstige allgemeine Gesundheitsförderungsinitiativen. Gegebenenfalls einrechenbar sind nur Beratungen im Rahmen konkreter, unmittelbar auf betriebliche Arbeitsbedingungen bezogener Gesundheitsförderungsmaßnahmen (§ 81 Abs. 3 Z 1 und 2 ASchG), was im Regelfall aber in den Fachbereich der Arbeitsmediziner/innen fällt.
- **Allgemeine Präventions- und Qualitätszirkel** (Themenstellung ist nicht auf Arbeitsplatz oder Arbeitstätigkeit bezogen): In der Praxis befassen sich betriebliche Präventivzirkel oder Gesundheitszirkel jedoch häufig ausschließlich mit Arbeitsschutzthemen als Möglichkeit und Methode mit den Beschäftigten ins Gespräch zu kommen, ihre Arbeitssituation und Sichtweise zu erfassen, in die Ermittlung und Beurteilung der Gefahren und Belastungen und in die Festlegung von Maßnahmen einzubeziehen und um Verbesserungsvorschläge zu entwickeln und zu berücksichtigen. Derartige arbeitsplatz- oder tätigkeitsbezogene Maßnahmen sind (weil nicht allgemein) sehr wohl einrechenbar.
- **Allgemeine Alkohol- oder Drogenberatung** (nicht auf konkrete betriebliche Arbeitsbedingungen bezogen; allenfalls arbeitsmedizinische Betreuung bei betrieblichem Akutfall durch Arbeitsmediziner/in): Auch eine Alkohol- und Drogenberatung kann sich (wie arbeitsspezifische Gesundheitszirkel) mit konkreten betrieblichen Arbeitsbedingungen oder Arbeitszeitgestaltung auseinandersetzen und wäre unter dieser Voraussetzung einrechenbar (z.B. bei Medikamentenmissbrauch wegen Dauernachtschicht und Burnout der Beschäftigten - häufig im Krankenhausbereich).
- **Coaching, Supervision** (keine arbeitnehmerschutzrelevante Prävention).

7. Keine Doppelberücksichtigung:

Eine Einrechnung ist unzulässig, soweit die Fachleute diese Tätigkeiten bereits auf Grund anderer Rechtsvorschriften oder auf Grund behördlicher Vorschreibung ausführen - z.B. Abfallbeauftragte, Hygienefachkräfte, ASchG-Prüfpflichten, Brandschutzbeauftragte, Präventivfachkräfte, UVD der AUVA (§ 77, § 82, § 82a Abs. 5 ASchG).
Nur darüber hinaus gehende andere Tätigkeiten sind präventionszeitfähig.

Die Einrechnung von Tätigkeiten sonstiger Fachleute ist weiters unzulässig, wenn die Tätigkeit bereits auf Grund anderer Rechtsvorschriften oder auf Grund behördlicher Vorschreibung durchgeführt werden muss (§ 77, § 82, § 82a Abs. 5 ASchG) - z.B. wenn die Betreuungsleistung im Anlassfall

- in den **Fachbereich der Präventivfachkräfte** fällt und durch die Sicherheitsfachkräfte oder Arbeitsmediziner/innen zur Gänze selbst durchgeführt werden kann (und die Hinzuziehung sonstiger Fachleute zur Präventivdienstbetreuung daher nicht erforderlich ist; s.o. Punkt 1)
- durch die als Fachleute beigezogenen Personen in „**Doppelfunktion**“ zur Erfüllung anderer gesetzlicher Verpflichtungen der Arbeitgeber/innen durchgeführt werden muss, auch wenn hierbei Berührungspunkte mit dem Arbeitnehmerschutz bestehen: z.B. Hygienefachkräfte und technische Sicherheitsbeauftragte nach Krankenanstaltenrecht, Abfallbeauftragte, Beauftragte für den Giftverkehr, Aufzugsprüfer/innen. Dass Schnittstellen z.B. der Krankenhaushygiene mit dem arbeitshygienischen Arbeitnehmerschutz vorliegen, ergibt sich zwangsläufig aus dem Charakter von Querschnittsmaterien. Dies kann aber nicht dazu führen, dass außerhalb des Arbeitnehmerschutzrechts jedenfalls wahrzunehmende Tätigkeiten die ASchG-Präventivdienstbetreuungszeit reduzieren.
- **ASchG-Arbeitgeberpflichten außerhalb der Präventivdienstbetreuung** beinhalten (nicht präventionszeitenfähig - § 77, § 82 ASchG) - z.B. technische Wartungs- oder Prüfpflichten von Arbeitsmitteln oder persönlicher Schutzausrüstung, Erste Hilfe, Brandschutzvorkehrungen.
→ Daher sind auch die Beratungs- und Betreuungstätigkeiten der AUVA-Unfallverhütungsdienste keine Tätigkeiten sonstiger Fachleute.

oder

- wenn Fachpersonal von Behörden **mit Bescheid vorgeschrieben** wurde - wie z.B. Brandschutzbeauftragte, Laserschutzbeauftragte.

Soweit diese Personen bzw. Beauftragten **über ihren Aufgabenkreis hinaus gehend zusätzlich arbeitnehmerschutzrelevante präventive Tätigkeiten** als beigezogene Fachleute in Anlassfällen erbringen, sind die dafür aufgewendeten Einsatzzeiten einrechenbar.

Beispiel: *Krankenanstalten dürfen nicht pauschal z.B. 10 % der jährlichen Gesamtpräventionszeit vorweg auf Tätigkeiten der in Krankenanstalten (aufgrund gesundheitsrechtlicher Vorgaben) beschäftigten **Hygienefachkräfte** verteilen, sondern nur wegen konkreter Anlassfälle:*

- Die **Kernaufgaben** der Hygienefachkräfte nach Gesundheitsrecht und Krankenanstaltenrecht bezwecken die Verhütung von Infektionskrankheiten und Patientenschutz in Krankenanstalten - z.B. durch Erstellung des Hygieneplans: Dazu müssen bereits auf Grund des Krankenanstaltenrechts die Arbeitsmediziner/innen einbezogen werden, die aufgrund ihrer Fachkenntnisse die Erfordernisse des Arbeitnehmerschutzes einbringen können. Eine „Doppeleinrechnung“ zusätzlich auch der Planerstellung durch die Hygienefachkräfte in die Präventionszeit wäre daher unzulässig, zudem fällt diese Tätigkeit bereits in den gesundheitsrechtlich vorgegebenen Aufgabenbereich der Hygienefachkräfte.
- **Anlassfälle**, die eine Hinzuziehung der Hygienefachkräfte erforderlich machen und eine Einrechnung nach ASchG rechtfertigen können, wären z.B. eine über die gesundheitsrechtlich vorgegebenen Aufgaben hinaus gehende Mitwirkung in Evaluierungs-, Qualitätssicherungs- oder Organisationsentwicklungsprojekten zum Arbeitnehmerschutz oder die Entwicklung von Meldesystemen betreffend Infektionskrankheiten in Krankenanstalten aus Fachsicht der Hygienefachkräfte (soweit dies nicht durch die Präventivfachkräfte wahrgenommen werden kann).
- Die Wahrnehmung der Aufgaben als „sonstige Fachkraft“ muss in Fällen einer solchen Hinzuziehung in organisatorischer, zeitlicher und fachlicher Hinsicht gewährleistet, von der regelmäßigen Hygienefachkrafttätigkeit abgegrenzt und entsprechend dokumentiert sein.

8. Die Aufzeichnungen sonstiger Fachleute über die geleistete Einsatzzeit müssen so geführt sein, dass es sowohl für Arbeitgeber/innen als auch für das Arbeitsinspektorat möglich ist, die Tätigkeit der sonstigen Fachleute zu kontrollieren (§ 82b Abs. 3 i.V.m. § 84 Abs. 1 ASchG).

Die **Berichte** sonstiger Fachleute an Arbeitgeber/in bzw. Arbeitsschutzausschuss müssen auch Vorschläge zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und eine systematische Darstellung der Auswirkung ihrer Tätigkeiten enthalten (§ 82b Abs. 3 und 4 i.V.m. § 84 Abs. 2 und 3 ASchG).

Die Aufzeichnungen und Berichte der Präventivfachkräfte und ebenso der sonstigen Fachleute müssen so beschaffen sein, dass die Arbeitgeber/innen daraus Schlüsse und Wahrnehmungen ziehen und gegebenenfalls auf Grundlage der Aufzeichnungen Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen treffen können. Um ASchG-konform zu sein, müssen solche Berichte auch Vorschläge zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und eine systematische Darstellung der Auswirkung der Tätigkeiten sonstiger Fachleute enthalten.

→ vgl. (jeweils zu Präventivfachkräften) VwGH 2001/02/0253 vom 26. Juli 2002 (Erlass Zl. 461.201/27-III/3/02 vom 9. September 2002) sowie Erlass Zl. 461.201/3-III/3/03 vom 3. Februar 2003

9. Verantwortlichkeiten und Vorgangsweise der Arbeitsinspektion:

- Erfüllen sonstige Fachleute ihre Aufgaben nach ASchG nicht oder nicht ausreichend (inkl. Zusammenarbeit, Aufzeichnungen und Berichtslegung), stellt dies eine **Übertretung sowohl durch die sonstigen Fachleute selbst, als auch durch den/die Arbeitgeber/in** dar (§ 82b Abs. 2 bis 4 i.V.m. § 84 Abs. 1, Abs. 2 zweiter Satz und Abs. 3 zweiter bis vierter Satz ASchG).
- **Arbeitgeber/innen** sind nach ASchG gemäß **§ 130 Abs. 1 Z 27c** (Verpflichtungen betreffend Präventionszeit) **und Z 27d** (Verpflichtungen betreffend sonstige Fachleute/Sorgetragung zur Erfüllung ihrer gesetzlichen Aufgaben) verwaltungsstrafrechtlich verantwortlich. Die Arbeitsinspektorate werden ersucht, wegen der komplexen Materie die Regelungen über die sonstigen Fachleute zunächst im Wege der Beratung in die betriebliche Praxis umzusetzen.
- Eine **Aufforderung** zur Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften ist auch an die **sonstigen Fachleute** zu richten, kann aber nicht auf § 9 ArbIG, sondern **nur auf § 82b i.V.m. § 84 Abs. 1 bis 3 ASchG gestützt** werden, weil § 9 ArbIG sonstigen Fachleuten gegenüber nicht anzuwenden ist.
- **Strafanzeigen gegen sonstige Fachleute** sind mangels einer entsprechenden Strafbestimmung **nicht möglich** (vgl. Erlass Zl. 461.201/27-III/3/02 vom 9. September 2002 - „Informationen zu § 84 Abs. 1 ASchG“)
- ebenso **keine Anwendung des § 87 Abs. 2 bis 4 ASchG** weil sonstige Fachleute keine Präventivfachkräfte sind (vgl. Erlass Zl. 461.201/27-III/3/02).

ARBEITGEBER/INNEN sind nach ASchG verwaltungsstrafrechtlich u.a. verantwortlich für die Einhaltung der Verpflichtungen

- betreffend die **Präventionszeit** (§ 130 Abs. 1 Z 27c ASchG),
- betreffend **sonstige Fachleute** (§ 130 Abs. 1 Z 27d ASchG) und
- müssen dafür sorgen, dass die Fachleute in der Präventionszeit ihre **gesetzlichen Aufgaben erfüllen** (§ 130 Abs. 1 Z 27 und 27d ASchG):

Wie bei Präventivfachkräften müssen Arbeitgeber/innen in geeigneter Weise dafür sorgen, dass sonstige Fachleute ihre jeweiligen Aufgaben wahrnehmen. Das beinhaltet auch gegenüber externen Fachleuten entsprechende Anordnungen und Kontrollen zur Beachtung der relevanten Arbeitnehmerschutzbestimmungen (z.B. durch entsprechende vertragliche Vereinbarungen bei Vertragsabschluss, was jedoch nicht von der Arbeitsinspektion zu beurteilen ist).

SONSTIGE FACHLEUTE müssen ebenfalls ihre ASchG-Pflichten erfüllen, diese umfassen auch die Zusammenarbeit mit Präventivfachkräften und Belegschaftsorganen, Aufzeichnungen und Berichtslegung (§ 82b Abs. 2 bis 4 i.V.m. § 84 Abs. 1, Abs. 2 zweiter Satz und Abs. 3 zweiter bis vierter Satz ASchG). Sonstige Fachleute unterliegen aber wie die Präventivfachkräfte (ausgenommen AMZ und STZ unter bestimmten Voraussetzungen) selbst **nicht den Strafbestimmungen des ASchG**. Eine Strafanzeige gegen sonstige Fachleute hat keine Rechtsgrundlage im ArbIG und ist daher nicht möglich.

Zur Vorgangsweise der **ARBEITSINSPEKTION** bei Übertretungen ist zu beachten:

- ➔ Eine **Aufforderung** zur Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften ist gegebenenfalls auch an die **SONSTIGEN FACHLEUTE** zu richten. Diese Aufforderung kann jedoch nicht auf § 9 ArbIG, sondern nur auf **§ 82b ASchG** (gegebenenfalls i.V.m. § 84 Abs. 1 ASchG) gestützt werden, weil § 9 ArbIG gegenüber sonstigen Fachleuten nicht anzuwenden ist.
- ➔ Für **Aufforderungen** nach **§ 9 Abs. 1 ArbIG** an den/die **ARBEITGEBER/IN** gilt die routinemäßige Vorgangsweise der Arbeitsinspektion. Wenngleich (offenbar aufgrund eines Redaktionsversehens) **§ 87 Abs. 2 ASchG für die sonstigen Fachleute nicht gilt**, sollte sinnvoller Weise eine solche Mitteilung der Arbeitsinspektorate an die Arbeitgeber/innen bei nicht ordnungsgemäßer Aufgabenerfüllung vor Erstattung einer allfälligen Strafanzeige erfolgen, um den Arbeitgeber/innen Gelegenheit zu geben, die bestehenden Beanstandungen zu beseitigen.

10. Gender Mainstreaming - Sonstige Fachleute in der Prävention

10.1 Ein geschlechtssensibler Präventionsansatz kann die Hinzuziehung entsprechend ausgebildeter Expert/innen erforderlich machen.

Dies kann bei der Auswahl geeigneter sonstiger Fachleute im betrieblichen Anlassfall und bei der Beurteilung der persönlichen Eignung der betreffenden Personen mitentscheidend sein.

10.2 Der traditionelle Präventionsansatz unterschätzt die arbeitsbedingten Gefahren und Belastungen besonders für Frauen, aber auch für nicht der „Norm“ entsprechende Männer, und ist daher oft nicht ausreichend wirksam.

Untersuchungen im Sicherheits- und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz zeigen, dass sich die Gestaltung des Arbeitsplatzes, die Arbeitsorganisation und die Arbeitsmittel nach wie vor häufig am Modell des "Durchschnittsmannes" (bzw. umgekehrt in Branchen mit traditionell hoher Frauenbeschäftigung am Modell von „Durchschnittsfrauen“ - z.B. im Gesundheits- und Sozialwesen) orientieren. Spezifische Gefahren und Belastungen werden dabei oft übersehen:

- **Häufigere Risiken für Frauen:** arbeitsbedingter Stress, Infektionskrankheiten, Erkrankungen der oberen Gliedmaßen, Hautkrankheiten, Asthma, Allergien, physische Gewalt am Arbeitsplatz u.a.
- **Häufigere Risiken für Männer:** höheres Unfallrisiko, Rückenschmerzen, Hörverlust u.a.

Geschlechterspezifische Risiken bei der Arbeit sollten daher verstärkt beachtet werden, um die Prävention sowohl für Männer als auch für Frauen zu verbessern. Dazu ist eine geschlechtssensible Sichtweise erforderlich und das Vermeiden von Stereotypen („typisch Mann/typisch Frau“) wesentlich.

10.3 Die Verteilung oder Reduktion von Präventionszeiten kann unterschiedliche Auswirkungen auf Männer und Frauen am Arbeitsplatz haben.

Die Verteilung der Präventionszeit erfolgt in der Praxis tendenziell öfters zu Lasten der (nach ASchG prozentuell niedriger angesetzten) Arbeitsmedizin, was u.a. für die **Prävention psychosozialer Belastungen** nachteilig ist - diese betreffen erfahrungsgemäß häufiger Frauen oder nicht der „Norm“ entsprechende Männer.

→ siehe Infotrail - GeM-Corner (u.a. OSHA-Bericht „Gender issues in safety and health“) und Internationales/EU-Arbeitnehmerschutz (Arbeitsunfälle Eurostat).

Im Rahmen der Möglichkeiten der Arbeitsinspektion sollte zur Umsetzung von Gender Mainstreaming im Arbeitnehmerschutz daher auch auf allfällige geschlechtsspezifische Gesichtspunkte im Zusammenhang mit der Hinzuziehung sonstiger Fachleute geachtet werden - z.B. bei Beratungen oder bei der Überprüfung von Evaluierungen oder der Erfüllung von Präventivdienstpflichten.