ZURÜCK IN DEN JOB NACH LANGEM KRANKENSTAND

Eingliederungsmanagement erfolgreich umsetzen!

Stand: März 2025

ooe.arbeiterkammer.at

AK Oberösterreich

Andrea Heimberger, MSc
DIREKTORIN

Andreas Stangl
PRÄSIDENT

WIEDER GESUND? WILLKOMMEN ZURÜCK!

Ein Unfall oder eine schwere Erkrankung kann dazu führen, dass das Leben der Betroffenen und deren Angehörigen aus den Fugen gerät. Zum körperlichen und seelischen Leid kommen bei einem langen Krankenstand häufig noch Existenzängste und quälende Fragen: Werde ich meine Arbeit verlieren? Kann ich meine bisherige Tätigkeit in Zukunft noch genauso ausüben wie früher? Wer unterstützt mich dabei, in der Arbeit wieder Fuß zu fassen?

Vor allem Krebserkrankungen, Muskel-Skelett-Erkrankungen und psychische Krankheiten verursachen häufig lange und wiederkehrende Ausfallzeiten. Für Betroffene ist in diesen Fällen die Rückkehr in die Arbeit besonders schwer. Der Gesetzgeber hat mit dem Wiedereingliederungsteilzeitgesetz ein unterstützendes Instrument geschaffen. Eine befristete Arbeitszeitreduktion ist jedoch oftmals unzureichend, um eine dauerhafte Rückkehr in den Betrieb zu gewährleisten.

Das gilt umso mehr, wenn ungesunde Arbeitsbedingungen die Beschwerden (mit-)verursacht haben und sich am Arbeitsplatz nichts geändert hat. Körperliche und psychische Belastungen nachhaltig zu reduzieren, ist auch vor dem Hintergrund des Arbeitskräftemangels ein Gebot der Stunde. Der Wiedereinstieg von Langzeiterkrankten kann so erleichtert werden. Gleichzeitig wird weiteren Gesundheitsbeschwerden vorgebeugt. Davon profitieren Beschäftigte und Unternehmen gleichermaßen.

Das Konzept des Betrieblichen Eingliederungsmanagements geht über die Wiedereingliederungsteilzeit hinaus und bietet die Chance, die Rückkehr positiv und nachhaltig zu gestalten. In dieser Broschüre finden Sie Tipps und Handlungsvorschläge, wie Betriebe fit für die Rückkehr von Erkrankten gemacht werden können. Denn die Gesundheit der Beschäftigten bis zur Pension und darüber hinaus ist das Wichtigste.

Andrea Heimberger, MSc
Direktorin

Andreas Stangl
Präsident

INHALT

Was ist Betriebliches Eingliederungsmanagement und warum brauchen wir es?	**4**
Umsetzung im Betrieb	**6**
Worauf sollten Sie als Betriebsratsmitglied achten?	**13**
AK-Angebote für Betriebsrät:innen	**13**
Forderungen der Arbeiterkammer Oberösterreich	**14**
Impressum	**16**

WAS IST BETRIEBLICHES EINGLIEDERUNGSMANAGEMENT UND WARUM BRAUCHEN WIR ES?

Die Hälfte der Krankenstände entfällt auf wenige Schwererkrankte

Die oberösterreichischen Arbeitnehmer:innen waren 2023 durchschnittlich 15,8 Kalendertage im Krankenstand. Diese Zahl wirkt auf den ersten Blick wenig beunruhigend. Bei genauerer Betrachtung wird aber deutlich, dass sich hinter dieser Durchschnittszahl auch alarmierende Schicksale verbergen. So zeigen die Statistiken, dass jährlich mehr als ein Drittel der Beschäftigten gar nicht krankgemeldet ist, jedoch rund die Hälfte aller Arbeitsunfähigkeitstage auf etwa sieben Prozent von Schwererkrankten entfällt. Langzeitkrankenstände haben also massiven Einfluss auf das gesamte Krankenstandsaufkommen. Zum gesundheitlichen Leid für die Betroffenen kommt, dass sie oft in der Arbeitslosigkeit oder der Invaliditätspension landen.

WICHTIG!

Nicht nur Langzeitkrankenstände, sondern auch mehrere kürzere Krankenstände können problematisch sein. Viele kurze Krankheitsepisoden sind oftmals Vorboten eines sich stetig verschlechternden Gesundheitszustandes.

Gesundheitsschutz über die gesetzliche Verpflichtung hinaus

Das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) verpflichtet Arbeitgeber:innen dazu, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten zu schützen. Die gesetzliche Verpflichtung geht vorausdenkenden Unternehmen aber nicht weit genug: Sie wollen nicht nur Unfälle und Krankheiten vermeiden, sondern darüber hinaus, dass die Arbeit die Gesundheit fördert und stärkt. Darum entscheiden sich immer mehr Betriebe für die Betriebliche Gesundheitsförderung. Sowohl im Arbeitnehmerschutz als auch in der Gesundheitsförderung müssen mehrere Aspekte beachtet werden.

Zum einen geht es um einen sichereren und gesunden Arbeits- und Lebensstil der Beschäftigten, der durch das Unternehmen gestützt und gefördert werden muss. Zum anderen geht es aber vor allem um das gesamte Arbeitsumfeld. Die Arbeit muss an den Menschen angepasst werden und nicht umgekehrt. Hierbei spielen auch das Führungsverhalten und die Arbeitsorganisation eine wesentliche Rolle. Erst wenn alle Aspekte umfassend berücksichtigt sind, kann man von einem sicheren und gesunden Unternehmen sprechen.

Betriebliches Eingliederungsmanagement als Teil eines ganzheitlichen Gesundheitsmanagements

Neben dem Arbeitnehmerschutz und der Betrieblichen Gesundheitsförderung gilt das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) als die dritte Säule eines ganzheitlichen Gesundheitsmanagements im Unternehmen. Ziel ist es vor allem, die Rückkehr von Langzeiterkrankten in den Betrieb zu ermöglichen. Jeder Eingliederungsfall bietet darüber hinaus auch die Möglichkeit, vorbeugende Maßnahmen zu entwickeln und damit künftig Krankheiten zu verhindern.

Wiedereingliederungsteilzeit: Genügt das?

Seit Mitte 2017 gibt es das Wiedereingliederungsteilzeitgesetz. Es ermöglicht langzeiterkrankten Beschäftigten, ihre berufliche Tätigkeit in reduziertem zeitlichem Ausmaß wiederaufzunehmen, und federt etwaige Entgeltverluste während dieser Phase ab. Da die Vorgaben des Gesetzes jedoch sehr strikt sind, können nicht alle Arbeitnehmer:innen, die es bräuchten, die Wiedereingliederungsteilzeit beanspruchen. In diesen Fällen wären innerbetriebliche Eingliederungsprozesse hilfreich.

Wenn arbeitsbedingte Belastungen die Erkrankung (mit-)verursacht haben, ist neben einer befristeten Arbeitszeitreduzierung ohnehin auch eine Änderung der Arbeitsbedingungen nötig. Dies kann zwar im Rahmen einer Wiedereingliederungsteilzeit vereinbart werden. Zwingend vorgesehen ist es jedoch nicht. Liegen gesundheitsschädigende körperliche bzw. psychische Belastungen vor, müssen auf betrieblicher Ebene die Arbeitsbedingungen angepasst werden. Das ist Aufgabe des BEM. Die Nutzung der Wiedereingliederungsteilzeit alleine wird häufig nicht ausreichen, um eine nachhaltige Rückkehr zu gewährleisten. Sie kann jedoch eine sinnvolle unterstützende Maßnahme sein, wenn Eingliederungsprozesse innerbetrieblich umfassend bearbeitet werden.

UMSETZUNG IM BETRIEB

Gesundheit ist ein sehr persönliches und sensibles Thema. Aus Sicht der Arbeiterkammer müssen vorab wesentliche Rahmenbedingungen festgelegt werden, damit BEM erfolgreich sein kann:

- Der Betrieb muss bereit sein, gesundheitsgefährdende Arbeitsbedingungen tatsächlich zu vermeiden bzw. abzustellen und hier präventiv tätig werden. Die Einhaltung des gesetzlichen Arbeitnehmerschutzes, insbesondere die Durchführung der Arbeitsplatzevaluierung inklusive der Evaluierung psychischer Belastungen, sowie der Datenschutz müssen umfassend gewährleistet sein.
- Erkrankte Mitarbeiter:innen müssen über einen Kündigungsschutz verfügen.
- Die Teilnahme am BEM-Prozess muss für Betroffene stets freiwillig sein.
- Langzeiterkrankte müssen über das BEM ausreichend informiert werden und die betrieblichen Vorgehensweisen müssen für alle transparent und nachvollziehbar sein.
- Besteht kein Anspruch auf Wiedereingliederungsteilzeit, muss bei vorübergehender Arbeitszeitverkürzung betrieblich ein Ausgleich des Einkommensverlustes gewährleistet werden.
- Betriebsrät:innen sind im BEM wesentlich zu beteiligen.

Diese angeführten Punkte sind idealerweise in einer Betriebsvereinbarung festzuhalten.

Einführung von BEM:
Diese Punkte sollten beachtet werden

- **Steuerkreis einrichten**
  Dem Steuerkreis müssen jedenfalls eine Vertretung der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers, des Betriebsrates und eine Arbeitsmediziner:in angehören. Weitere betriebliche Akteur:innen – beispielsweise Arbeitspsycholog:innen, Sicherheitsfachkräfte oder Sicherheitsvertrauenspersonen – müssen bei Bedarf ebenso einbezogen werden. Der Steuerkreis soll die Einführung von BEM planen und danach eventuell auch mit der Betreuung der Eingliederungsfälle betraut werden.

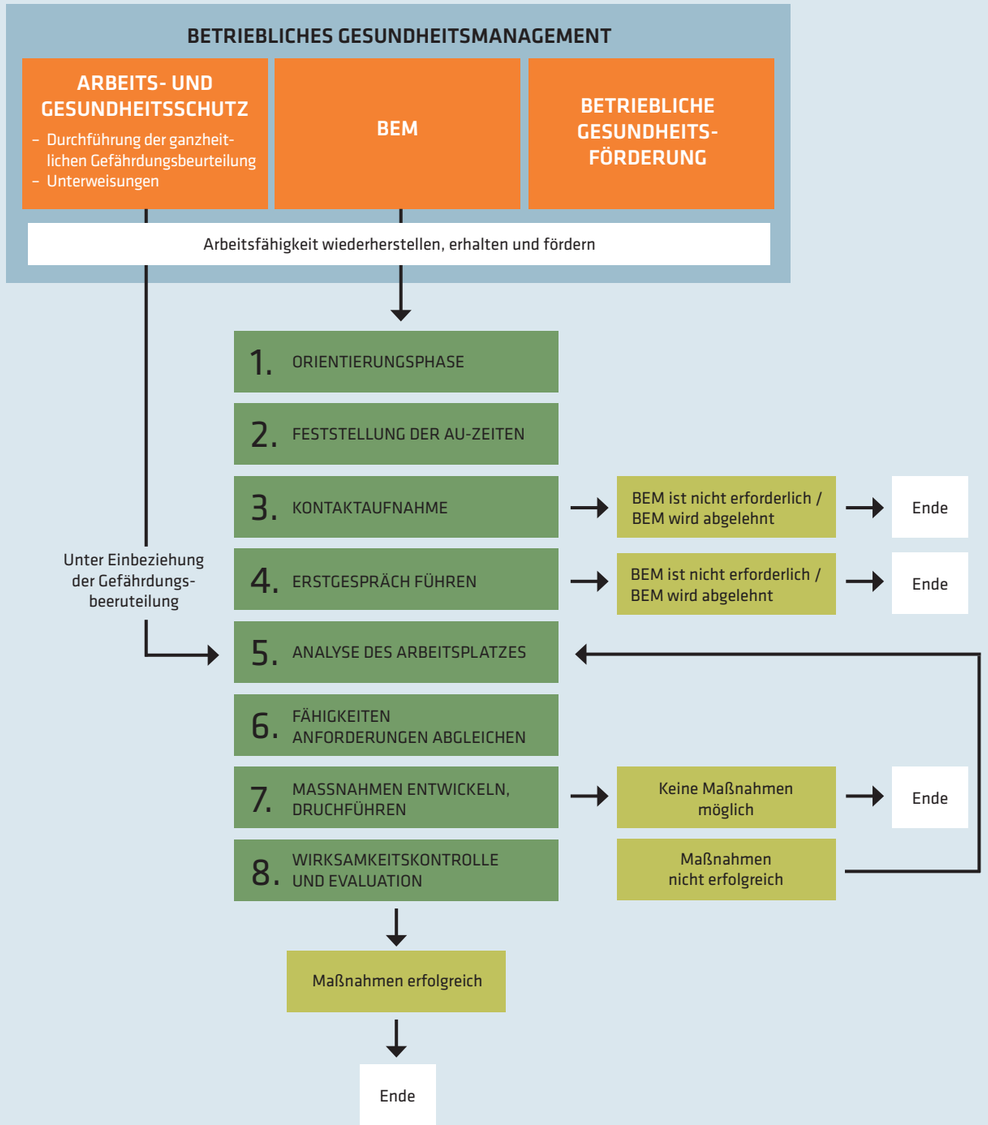
- **Voraussetzungen für Angebot festlegen**
  In Deutschland, wo Betriebliches Eingliederungsmanagement gesetzlich vorgeschrieben ist, muss BEM nach sechs Wochen Krankenstand innerhalb der vorangegangenen 52 Wochen angeboten werden. Diese Verpflichtung gibt es in Österreich nicht. Das BEM-Team muss in einem ersten Schritt die Angebotsvoraussetzungen festlegen. Die sechs Wochen aus der deutschen Regelung haben sich bisher jedoch durchaus auch in österreichischen Betrieben bewährt. Ob der Krankenstand zusammenhängend oder infolge von mehreren Krankheitsepisoden angefallen ist, sollte dabei keine Rolle spielen.

- **Zielgruppe**
  Es ist wichtig, dass das Angebot möglichst allen Beschäftigten im Unternehmen zugänglich ist. Wenn nur bestimmten Beschäftigtengruppen oder gar nur ausgewählte Personen BEM angeboten wird, führt dies zu Unklarheiten und Misstrauen. Auch von einer Beschränkung auf bestimmte Krankheitsgruppen (z.B. für psychische Krankheiten) ist dringend abzuraten. BEM muss zudem freiwillig sein. Betroffene müssen stets die Möglichkeit haben, das Angebot abzulehnen, ohne Konsequenzen fürchten zu müssen.

- **Krankenstände erheben**
  Um den Kreis der Betroffenen zu ermitteln, müssen die Krankenstandsverläufe erhoben werden. Die relevanten Daten sind im Unternehmen üblicherweise verfügbar. Da es sich um hochsensible personenbezogene Daten handelt, bedarf es im BEM-Prozess eines äußerst sorgsamen Umgangs mit diesen Informationen. Eine breite Offenlegung oder eine missbräuchliche Verwendung der Daten muss jedenfalls ausgeschlossen werden. Neben der Achtung der allgemeinen Datenschutzvorschriften ist eine Betriebsvereinbarung, welche klar regelt, wer die Daten einsehen können darf, dringend anzuraten. Eine Offenlegung der Diagnosen darf von Betroffenen nicht verlangt werden.

- **Kündigungsschutz im Krankenstand**
  Um größtmögliches Vertrauen in den Prozess bei der Belegschaft zu erzielen, ist ein Kündigungsschutz während des Krankenstandes zu vereinbaren. Ein solcher ist nämlich gesetzlich nicht vorgesehen. Beschäftigte, die nicht um ihren Arbeitsplatz fürchten müssen, beteiligen sich offener und konstruktiver am Eingliederungsprozess und neigen nicht so leicht zu einer verfrühten Rückkehr.

BETRIEBLICHE RAHMENBEDINGUNGEN



AK Grafik Quelle: Hans-Böckler-Stiftung 2017

Richtig kommunizieren

Wie bereits ausgeführt, ist BEM ein sensibles Thema. Dementsprechend behutsam sollte man in der Kommunikation vorgehen. Beschäftigte sollten möglichst viel über den Prozess wissen, sich jedoch selbst keinesfalls überwacht fühlen.

- **Freie Entscheidung über Teilnahme**
  Betriebliches Eingliederungsmanagement kann nur gelingen, wenn die betroffenen Beschäftigten aktiv am Prozess teilnehmen. Aus diesem Grund muss die Freiwilligkeit der Teilnahme stets betont werden. Eine Ablehnung darf keine negativen Folgen nach sich ziehen. Wer zwangsverpflichtet oder unter Androhung von Konsequenzen zur Teilnahme gezwungen wird, verliert das Vertrauen in die Maßnahme. Das Unternehmen sollte BEM jeder Person anbieten, welche die im Betrieb festgelegten Voraussetzungen erfüllt.

- **Umfassende Information und Transparenz**
  Um über eine Teilnahme zu entscheiden, brauchen die Betroffenen Informationen. Deshalb sollte über das Angebot weitgehende Transparenz im Unternehmen herrschen. Bei der Einführung von BEM sollten Mitarbeiter:innen und Führungskräfte möglichst umfangreich über das Angebot, dessen Ablauf und Ziele informiert werden. Auf diese Weise kann Misstrauen und Verunsicherung unter den Beschäftigten entgegengewirkt werden. Es sollten möglichst alle verfügbaren Informationskanäle (z.B. Intranet, interne Newsletter, Mitarbeiterzeitung, Betriebsversammlungen usw.) genutzt werden.

  BEM kann beispielsweise durch ein persönliches oder telefonisches Gespräch oder schriftlich angeboten werden. Es sollte jener Kommunikationsweg gewählt werden, der in der bestehenden Unternehmenskultur üblich ist und bei Betroffenen möglichst wenig Verunsicherung auslöst. Als Entscheidungsgrundlage für potenzielle Nutzer:innen von BEM sollten schriftliche Informationen (z.B. Intranetseite, Infoblatt, Folder) verfügbar sein.

  Als Absender von BEM-Angeboten sollten Personen oder Bereiche in Erscheinung treten, welche umfassendes Vertrauen in der Belegschaft genießen. In der Regel eignen sich besonders Betriebsrät:innen, Arbeitsmediziner:innen oder Arbeitspsycholog:innen für die Kontaktaufnahme. Erfolgt das Angebot durch die unmittelbare Führungskraft, durch die Personalleitung oder gar die oberste Führungsetage, könnte dies dazu führen, dass sich die betroffene Person unter Druck gesetzt fühlt.

- **Ansprechpartner:innen für Betroffene**
  Um die Teilnahmebereitschaft zu erhöhen, sollten betroffene Beschäftigte die Möglichkeit bekommen, die Ansprechperson für den BEM-Prozess selbst auszuwählen. Betriebsrät:innen und Arbeitsmediziner:innen genießen meist ein sehr hohes Vertrauen in der Belegschaft und müssen deshalb jedenfalls zur Auswahl stehen. Es ist aber auch möglich, dass Betroffene eine andere Ansprechperson bevorzugen. Als weitere mögliche Ansprechpersonen kommen auch Arbeitgeber:innen, Führungskräfte, Personalverantwortliche, Personalentwickler:innen, Arbeitspsycholog:innen, Sicherheitsfachkräfte und Sicherheitsvertrauenspersonen in Frage.

  Die unterschiedlichen Ansprechpersonen und die Möglichkeit, sich die Begleiter:in im BEM-Prozess selbst auszusuchen, müssen den Beschäftigten deutlich kommuniziert werden. Alle potenziellen Ansprechpersonen müssen zur Verschwiegenheit verpflichtet werden und dürfen nur dann Informationen an Dritte weitergeben, wenn dies von der einzugliedernden Person ausdrücklich gestattet wurde.

WICHTIG!

Aufgrund der fehlenden Rechtsvorschriften zu BEM in Österreich ist eine Beteiligung des Betriebsrates unbedingt zu empfehlen.

Erfolgreiche Gesprächsführung

- **Sensibilisierung und Qualifizierung**
  Um BEM-Prozesse begleiten und Gespräche zur Wiedereingliederung und Rückkehr nach langem Krankenstand führen zu können, müssen die Ansprechpersonen sensibilisiert und qualifiziert werden. Hier kann die Personalentwicklung einbezogen werden, um entsprechende Schulungsangebote für eine professionelle Gesprächsführung zu setzen. Auch Gesprächsleitfäden können eine gute Orientierung für die Gesprächsführung bieten.

- **Vertraulichkeit**
  Gesprächsinhalt und eine etwaige Dokumentation des Prozesses sind vertraulich zu behandeln. Informationen dürfen nur mit ausdrücklicher Zustimmung der rückkehrenden Person weitergegeben werden. Im BEM-Prozess ist niemand zur Preisgabe von Diagnosen oder Therapieverläufen verpflichtet.

- **Betriebliche Maßnahmen im Fokus**
  Im Mittelpunkt des Eingliederungsprozesses stehen aktuelle und künftige Potenziale und nicht Probleme und Defizite der Betroffenen. Medizinische Behandlungen, Therapien und die persönliche Lebensführung können von betrieblichen Akteur:innen kaum beeinflusst werden. Zudem verletzt eine Befassung mit diesen Bereichen eventuell die Privatsphäre des Betroffenen. Deshalb stehen beim BEM stets betriebliche Maßnahmen im Fokus. Es gilt zu klären, was für eine gute Rückkehr an den Arbeitsplatz notwendig ist und welche Arbeitsbedingungen eventuell zur Erkrankung oder deren Verschlechterung beigetragen haben.

Umsetzung von Maßnahmen im Betrieb

Bei der Umsetzung der im Gespräch vereinbarten Maßnahmen müssen sämtliche verantwortliche Personen miteinbezogen werden. Für folgende Bereiche kann sich beispielsweise ein Handlungsbedarf ergeben:

- Gestaltung von Arbeitsräumen bzw. Arbeitsplätzen,
- Gestaltung von Arbeitsabläufen,
- Änderung oder Adaptierung von Arbeitsmitteln,
- Veränderungen im Bereich der Arbeitsstoffe,
- Veränderung in der Arbeitsorganisation und im Führungsverhalten oder
- Veränderung bei der Arbeitszeitgestaltung.

Oftmals geht es auch nur um kleine Änderungen, die rasch erledigt werden können. Es ist empfehlenswert, wenn das BEM-Team gewisse Entscheidungen selbst treffen kann und dazu auch die entsprechenden Ressourcen zur Verfügung hat. Bei größeren organisatorischen Maßnahmen oder Veränderungen, die erheblicher finanzieller Mittel bedürfen, ist aber eventuell eine Rücksprache mit weiteren verantwortlichen Personen nötig.

Bei Maßnahmensetzung beachten

Möglicherweise braucht nicht nur die rückkehrende Person Unterstützung, sondern auch deren Kolleg:innen im unmittelbaren Arbeitsumfeld. Bei der Setzung von Maßnahmen sollten – wenn dies sinnvoll erscheint – unmittelbare Vorgesetzte und Kolleg:innen über die geplanten Vorhaben informiert werden. Dies führt zu mehr Verständnis in der Kollegenschaft und erhöht die Chancen auf eine erfolgreiche Rückkehr. Maßnahmen sollten für die rückkehrende Person sozial verträglich sein und nicht mit Gehaltseinbußen oder einer sonstigen Schlechterstellung einhergehen. Wenn BEM dauerhaft Nutzen stiften soll, sind die Versetzung in weniger belastende Arbeitsbereiche, auf Schonarbeitsplätze oder die dauerhafte Verkürzung der Arbeitszeit nicht die beste Option. Aufgrund von Outsourcing oder Stilllegung von Unternehmensbereichen stehen heute kaum noch derartige Versetzungsmöglichkeiten zur Verfügung bzw. sind diese schnell ausgeschöpft.

Wenn im Gespräch mit der betroffenen Person arbeitsbedingte Gesundheitsrisiken identifiziert worden sind, müssen diese im Sinne des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes (ASchG) evaluiert werden. Krankmachende Arbeitsbedingungen müssen sich nicht nur für die einzugliedernde Person, sondern für alle ebenfalls betroffenen Mitarbeiter:innen ändern. Für den Betrieb liegt hier der eigentliche Mehrwert: Es können im Zuge von BEM nicht nur Erkrankte wieder eingegliedert, sondern auch künftige arbeitsbedingte Erkrankungen durch bessere Arbeitsbedingungen vermieden werden.

WICHTIG!

Infos zur Wiedereingliederungsteilzeit finden Sie in der Broschüre „Sanfter Einstieg nach langem Krankenstand durch Wiedereingliederungsteilzeit“, die unter ooe.arbeiterkammer.at abgerufen werden kann.

WICHTIG!

Ziele von BEM

In erster Linie sind eine Anpassung der Arbeitsbedingungen an die Bedürfnisse von Langzeiterkrankten sowie die Ausschaltung gesundheitsgefährdender Faktoren geeignet, um im Betrieb dauerhaft die Arbeitsfähigkeit zu erhalten. Dementsprechend müssen die Prioritäten im BEM festgelegt sein:

Priorität 1:

Rückkehrende Beschäftigte sollten wieder an ihrem bisherigen Arbeitsplatz und im bisherigen Beschäftigungsumfang integriert werden. Dazu müssen die Arbeitsbedingungen an die geänderten Anforderungen angepasst werden.

Priorität 2:

Gelingt dies nicht, kann über eine Veränderung des Arbeitsbereiches bzw. über geänderte Arbeitszeiten nachgedacht werden. Dabei sind stets arbeitsrechtliche Bestimmungen (Inhalt des Arbeitsvertrages usw.) zu beachten. Hier kann eventuell auch die Wiedereingliederungsteilzeit genutzt werden. Derartige Maßnahmen erfordern jedenfalls die Zustimmung der Betroffenen und die Beteiligung des Betriebsrates.

Priorität 3:

Sollte aufgrund des schlechten Gesundheitszustandes eine Wiedereingliederung tatsächlich nicht mehr möglich sein, begleitet der Betrieb die betroffene Person bei einem sozial verträglichen Aus- bzw. Umstieg.

WORAUF SOLLTEN SIE ALS BETRIEBSRATSMITGLIED ACHTEN?

- Die Einhaltung des gesetzlichen Arbeitnehmerschutzes muss umfassend gewährleistet sein. Dazu gehört auch die Durchführung der Arbeitsplatzevaluierung inklusive der Evaluierung der psychischen Belastungen.
- Betriebsrät:innen müssen Mitglied im BEM-Steuerkreis sein.
- Achten Sie darauf, dass BEM für möglichst alle Beschäftigtengruppen zugänglich ist. Ungleichbehandlung führt zu Misstrauen.
- Auch mehrere kürzere Krankheitsepisoden können ein Alarmsignal sein – nicht nur zusammenhängende, lange Krankenstände.
- Achten Sie darauf, dass der Datenschutz eingehalten wird. Betriebsvereinbarungen zu BEM und Datenschutz geben die nötige Sicherheit.
- Legen Sie im Unternehmen einen Kündigungsschutz im Krankenstand bei der Einführung von BEM fest. Dies stärkt das Vertrauen der Beschäftigten in den Prozess.
- Die Teilnahme muss für betroffene Personen immer freiwillig sein. Eine Ablehnung darf zu keinen unmittelbaren negativen Konsequenzen führen.
- Sorgen Sie für umfassende Kommunikation, Information und größtmögliche Transparenz zu BEM für die Belegschaft.
- Achten Sie darauf, dass Angebotslegung und Kontaktaufnahme so gestaltet werden, dass sie keine Ängste und Misstrauen bei den kontaktierten Personen auslösen.
- Verschwiegenheit und Vertraulichkeit müssen von allen Beteiligten im BEM-Prozess eingehalten werden.
- BEM darf nicht zur Legitimierung von Kündigungen, einseitig festgelegten Versetzungen und Arbeitsvertragsänderungen missbraucht werden.
- Achten Sie darauf, dass krankmachende Arbeitsbedingungen im Betrieb tatsächlich abgestellt werden.

AK-ANGEBOTE FÜR BETRIEBSRÄT:INNEN

- Unterstützung bei sämtlichen Fragen zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement und der Wiedereingliederungsteilzeit
- Unterstützung bei der Erstellung von Betriebsvereinbarungen
- Beratung in Fragen des Datenschutzes
- Beratung und Information in Fragen des Arbeitnehmerschutzes und zu innerbetrieblichen Präventionsmaßnahmen
- Beratung im Hinblick auf Sensibilisierung, Gesprächsführung und innerbetriebliche Kommunikation
- Weiterbildungsveranstaltungen zum Themenfeld Sicherheit und Gesundheit im Betrieb
- Arbeits- und sozialrechtliche Beratung

AK-FORDERUNGEN

- Einhaltung der gesetzlichen Regelungen zum Schutz der Arbeitnehmer:innen und strenge Kontrolle in den Betrieben durch eine schlagkräftige Arbeitsinspektion
- Gesetzliche Verpflichtung der Betriebe zur Durchführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements
- Verpflichtende Beteiligung von Betriebsrät:innen bei sämtlichen Eingliederungsprozessen
- Betriebsvereinbarungen zur Wiedereingliederungsteilzeit und zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement müssen erzwingbar sein.
- Kündigungsschutz im Krankenstand mit ausreichend zeitlicher Nachwirkung
- Gesundheitsdaten und Privatsphäre der Betroffenen müssen geschützt werden.
- Mindestens 50 Prozent der Kosten der Wiedereingliederungsteilzeit im Sozialversicherungssystem müssen durch Arbeitgeber:innen gedeckt werden.

DIE ARBEITERKAMMER IN LINZ UND DEN BEZIRKEN

Beratung, Vertretung und Einsatz für Ihre Interessen

AK Oberösterreich, Volksgartenstraße 40, 4020 Linz, Tel: +43 (0)50 6906

AK Braunau, Salzburgerstraße 29, 5280 Braunau, Tel: +43 (0)50 6906-4111

AK Eferding, Unterer Graben 5, 4070 Eferding, Tel: +43 (0)50 6906-4211

AK Freistadt, Zemannstraße 14, 4240 Freistadt, Tel: +43 (0)50 6906-4312

AK Gmunden, Linzer Straße 42, 4810 Gmunden*, Tel: +43 (0)50 6906-4412

AK Grieskirchen, Manglburg 22, 4710 Grieskirchen, Tel: +43 (0)50 6906-4511

AK Kirchdorf, Sengsschmiedstraße 6, 4560 Kirchdorf, Tel: +43 (0)50 6906-4611

AK Linz-Land, Kremstalstraße 6, 4050 Traun, Tel: +43 (0)50 6906-5611

AK Perg, Hinterbachweg 3, 4320 Perg, Tel: +43 (0)50 6906-4711

AK Ried, Peter-Rosegger-Straße 26, 4910 Ried im Innkreis, Tel: +43 (0)50 6906-4813

AK Rohrbach, Ehrenreiterweg 17, 4150 Rohrbach, Tel: +43 (0)50 6906-4912

AK Schärding, Schulstraße 4, 4780 Schärding, Tel: +43 (0)50 6906-5011

AK Steyr, Redtenbachergasse 1a, 4400 Steyr, Tel: +43 (0)50 6906-5116

AK Vöcklabruck, Ferdinand-Öttl-Str. 19, 4840 Vöcklabruck, Tel: +43 (0)50 6906-5217

AK Wels, Roseggerstraße 8, 4600 Wels, Tel: +43 (0)50 6906-5318

* wegen des Umbaus, ab Sommer 2026 wieder Herakhstraße 15b, 4810 Gmunden

Medieninhaberin, Herausgeberin und Redaktion:
Kammer für Arbeiter und Angestellte für Oberösterreich,Volksgartenstraße 40, 4020 Linz
Hersteller: new typeshop, Kopernikusstraße 22, 4020 Linz
Offenlegung gemäß § 25 Mediengesetz: siehe ooe.arbeiterkammer.at/impressum
ooe.arbeiterkammer.at

Oberösterreich