SECHS SCHRITTE ZU SICHEREN UND GESUNDEN ARBEITSBEDINGUNGEN

Handlungsleitfaden für Betriebsräte

Stand: Jänner 2015

ooe.arbeiterkammer.at

AK Oberösterreich

Dr. Josef Moser, MBA
AK-DIREKTOR

Dr. Johann Kalliauer
AK-PRÄSIDENT

GESUNDHEIT IST DAS HÖCHSTE GUT

Voraussetzung dafür, dass Menschen am Arbeitsmarkt teilnehmen und ihre Arbeit gut ausführen können, ist, dass sie gesund sind. Krankheit und Unfälle verursachen menschliches Leid, oft auch Einkommenseinbußen oder gar Arbeitslosigkeit. Das belastet die Betroffenen, deren Familien und die Gesellschaft insgesamt. Gesundheit ist das höchste Gut der Beschäftigten. Betriebsräte haben die Aufgabe, die Beschäftigten beim Schutz dieses Gutes zu unterstützen.

In den vergangenen Jahren ist ein Wandel zu beobachten, was die Belastungen und somit auch die damit verbundenen Krankheitsbilder betrifft. Arbeitsunfälle konnten erheblich zurückgedrängt werden. Dies ist nicht zuletzt auf die Anwendung des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes und der darin festgelegten Evaluierung zurückzuführen. Bei arbeitsbedingten Erkrankungen ist die Entwicklung hingegen weniger erfreulich: Muskel-Skelett-Erkrankungen und psychische Krankheiten bleiben auf hohem Niveau bzw. steigen sogar. Arbeitnehmerschutz und Evaluierung greifen hier noch nicht richtig.

Um gesundheitliche Schäden gar nicht erst entstehen zu lassen, bietet das Gesetz den Betriebsräten zahlreiche Handlungsmöglichkeiten. Doch oftmals wissen die Belegschaftsvertreter/-innen nur unzureichend über ihre Rechte Bescheid oder nutzen ihre Möglichkeiten zur Beteiligung zu wenig. In der vorliegenden Broschüre informieren wir Sie über die die rechtlichen Grundlagen. Die Arbeiterkammer Oberösterreich möchte so Betriebsräte dabei unterstützen, die Arbeitsplätze wieder ein Stück gesundheitsförderlicher und sicherer zu machen.

Dr. Josef Moser, MBA
AK-Direktor

Dr. Johann Kalliauer
AK-Präsident

INHALT

Schritt 1: Beteiligung im Arbeitnehmerschutz sicherstellen	4
Schritt 2: Informationen sammeln	6
Schritt 3: Probleme offen ansprechen – Lösungsvorschläge bringen	7
Schritt 4: Verbündete im Betrieb suchen	8
Schritt 5: Externe Expertise einholen	9
Schritt 6: Kontrolle durch die Arbeitsinspektion	10
Forderungen der Arbeiterkammer Oberösterreich für gute Arbeitsbedingungen	11
AK-Angebote für Betriebsräte/-innen	11
Impressum	12

SCHRITT 1: BETEILIGUNG IM ARBEITNEHMERSCHUTZ SICHERSTELLEN

Die Gesundheit der Beschäftigten ist ein wesentliches Handlungsfeld von Betriebsräten. Im Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) ist dies als eine zentrale Aufgabe festgelegt (§ 38). Folglich sieht das Gesetz vor, dass Betriebsräte wesentlich am innerbetrieblichen Arbeitnehmerschutz zu beteiligen sind. Folgende entsprechende Gesetzesstellen regeln die Rechte von Betriebsräten im Arbeitnehmerschutz:

Überwachungsrecht

Betriebsräte haben gemäß § 89 ArbVG das Recht, die Einhaltung jener Rechtsvorschriften zu überwachen, welche die Beschäftigten betreffen. Hierzu gehören natürlich auch die Rechtsvorschriften, welche Sicherheit und Gesundheit gewährleisten sollen:

- das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG),
- das Arbeitszeitgesetz (AZG),
- das Mutterschutzgesetz (MSchG) und
- zahlreiche weitere Gesetze und Verordnungen.

Betriebsräte dürfen Einsicht in betriebliche Aufzeichnungen nehmen, Betriebsbegehungen machen und Behörden bei Kontrollgängen im Betrieb begleiten. Zudem muss die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber den Betriebsrat von jedem Arbeitsunfall unverzüglich in Kenntnis setzen.

Interventionsrecht

Gemäß § 90 ArbVG können Betriebsräte in allen Angelegenheiten, welche die Interessen der Beschäftigten berühren, bei der Betriebsinhaberin/beim Betriebsinhaber Maßnahmen und die Beseitigung von Mängeln verlangen. Dies gilt insbesondere für die Einhaltung von Gesetzen (z.B. ASchG), zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Vermeidung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten.

Die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber hat die Pflicht, den Betriebsrat anzuhören.

Informationsrecht

Das Informationsrecht verpflichtet die Arbeitgeberin/den Arbeitgeber dazu, den Betriebsrat über sämtliche Angelegenheiten, welche die Interessen der Beschäftigten berühren, Auskunft zu erteilen. Explizit werden hierzu im § 91 ArbVG auch die gesundheitlichen Belange genannt.

Zustimmungspflichtige Maßnahmen

Einige Maßnahmen der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers bedürfen der Zustimmung des Betriebsrates, um rechtswirksam zu werden. Im Hinblick auf die Gesundheit sind hier insbesondere Kontrollmaßnahmen und technische Kontrollsysteme, welche die Menschenwürde berühren, relevant (§ 96 Abs.1 Z.3 ArbVG). Ständige Überwachung kann eine erhebliche psychische Belastung darstellen und gesundheitliche Folgen nach sich ziehen. Der Betriebsrat muss Kontrollen der Beschäftigten zustimmen, damit diese durchgeführt werden dürfen.

Betriebsvereinbarungen

Im ArbVG sind konkrete Punkte angeführt, über welche zwischen Arbeitgeber/-in und Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen werden kann. Folgende Punkte können im Bereich Sicherheit und Gesundheit relevant sein:

- Allgemeine Ordnungsvorschriften, die das Verhalten der Arbeitnehmer/-innen im Betrieb regeln (§ 97 Abs. 1 Z. 1 ArbVG). Dies könnte Regelungen zum Rauchen bzw. Nichtrauchen in der Arbeitsstätte umfassen.
- Arbeitszeiten – beispielsweise über Dauer und Lage der Arbeitszeit und der Pausen oder die Anordnung über vorübergehende Verkürzung bzw. Verlängerung der Arbeitszeit (§ 97 Abs. 1 Z. 2 u. 13 ArbVG)

- Maßnahmen, welche die Belastungen durch Nachtarbeit (im Sinne des Nachtschwerarbeitsgesetzes) reduzieren sollen (§ 97 Abs. 1 Z. 6a ArbVG)
- Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen, Berufskrankheiten sowie zum Schutz der Gesundheit (§ 97 Abs. 1 Z. 8 ArbVG)
- Maßnahmen zur menschengerechten Arbeitsgestaltung (§ 97 Abs. 1 Z. 9 ArbVG)
- Die Rechtsstellung der Beschäftigten bei Unfall und Krankheit (§ 97 Abs. 1 Z. 21 ArbVG)

Konkrete Rechte im Arbeitsschutz

Im § 92a ArbVG ist festgelegt, dass Arbeitgeber/-innen in Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes rechtzeitig die Betriebsräte anhören und mit ihnen darüber beraten müssen. Dabei sind zahlreiche Punkte bezüglich der Beteiligung von Betriebsräten präzisiert. Hier einige Beispiele:

- Anhörungsrecht von Betriebsräten bei der Auswahl von Arbeitsmitteln (z.B. Maschinen), Arbeitsstoffen (z.B. chemische Stoffe) und der Gestaltung von Arbeitsbedingungen
- Beteiligungsrecht von Betriebsräten bei der Auswahl der persönlichen Schutzausrüstung
- Beteiligung von Betriebsräten bei der Arbeitsplatzevaluierung und der Organisation der Unterweisung
- Zugang zu den Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten und den Aufzeichnungen zu Arbeitsunfällen
- Zugang zu Ergebnissen von arbeitsschutzrelevanten Messungen und Untersuchungen
- Zugang zu den Aufzeichnungen über die verwendeten Arbeitsstoffe und Lärm
- Informationsrecht bezüglich Grenzwertüberschreitungen, deren Ursachen und die getroffenen Maßnahmen
- Informationsrecht über behördliche Auflagen, Vorschreibungen, Bewilligungen usw. im Bereich des Arbeitnehmerschutzes
- Beratungsrecht über die Bestellung von Sicherheitsfachkräften und Arbeitsmedizinern/-innen
- Informationsrecht über Erste Hilfe, Brandbekämpfung und Evakuierung und die damit befassten Personen

Zustimmung zur Sicherheitsvertrauensperson

Arbeitgeber/-innen müssen, abhängig von der Betriebsgröße, eine bestimmte Zahl von Sicherheitsvertrauenspersonen bestellen. Gemäß § 10 Abs. 2 Z. 3 ASchG ist für die rechtswirksame Bestellung die Zustimmung der Belegschaftsorgane notwendig. Somit können Betriebsräte wesentlichen Einfluss darauf nehmen, wer als Sicherheitsvertrauensperson im Betrieb aktiv ist.

Teilnahme am Arbeitsschutzausschuss

Ein Arbeitsschutzausschuss (ASA) ist in Betrieben ab 100 Arbeitnehmern/-innen einzurichten. Eine Ausnahme gilt für Betriebe, in denen drei Viertel (oder mehr) aller Arbeitsplätze Büroarbeitsplätze oder vergleichbare sind. Dort muss erst ab 250 Beschäftigten ein ASA eingerichtet werden. Gemäß § 88 Abs. 3 Z. 6 ASchG müssen Betriebsräte diesem Gremium angehören. Der ASA hat laut Gesetz die Aufgabe, die gegenseitige Information, den Erfahrungsaustausch und die innerbetriebliche Koordination des Arbeitsschutzes zu gewährleisten. Ziel ist eine Weiterentwicklung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes.

Tipp für Betriebsräte/-innen

Die Beteiligung von Betriebsräten passiert in vielen Betrieben, trotz gesetzlicher Regelung, nicht automatisch. Fordern Sie aktiv Ihre Beteiligung ein und verweisen Sie auf die gesetzliche Grundlage. Nutzen Sie den Arbeitsschutzausschuss als Forum, um Ihre Anliegen den verschiedenen innerbetrieblichen Akteuren/-innen näherzubringen. Wenn man Sie nachhaltig daran hindern will, sich in Fragen der Sicherheit und Gesundheit einzubringen, können Sie Ihrerseits Druck aufbauen – beispielsweise durch eine Verweigerung der Zustimmung zu Sicherheitsvertrauenspersonen, welche nicht in Ihrem Sinne sind.

SCHRITT 2: INFORMATIONEN SAMMELN

Betriebe haben unterschiedliche Gefahrenpotenziale und gehen mit diesen auch unterschiedlich um. Betriebsräte wissen in der Regel recht gut, wo es Defizite im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz gibt. Probleme könnten beispielsweise im Bereich der chemischen Arbeitsstoffe, der hohen Unfallgefahr, des psychischen Drucks oder auch der gesundheitsschädlichen Arbeitszeitgestaltung bestehen. Gefährdungen sind nicht immer augenscheinlich, sie können auch im Verborgenen liegen. Oft gibt es in einem Betrieb zahlreiche unterschiedliche Arbeits- und Aufgabenbereiche, sodass es auch für erfahrene Betriebsräte/-innen schwer ist, die Gesamtheit möglicher Gefahrenquellen zu erfassen.

Mitarbeiter/-innen in der Produktion, dem Büro, dem Lager, dem Transport, der Reinigung, Leiharbeiter/-innen usw. sind häufig sehr spezifischen Belastungen ausgesetzt. Um gute Arbeitsbedingungen für alle sicherzustellen, sollten Betriebsräte Sicherheit und Gesundheitsschutz regelmäßig mit allen Beschäftigtengruppen thematisieren. So schaffen sie sich einen guten Überblick und erhalten die notwendigen Informationen über Problemfelder.

Tipp für Betriebsräte/-innen

Machen Sie Arbeitnehmerschutz und Gesundheitsförderung zu einem regelmäßigen Thema Ihrer Betriebsratsarbeit. Behandeln Sie es bei Betriebsratssitzungen und Betriebsversammlungen. Machen Sie gezielte Begehungen mit dem Fokus auf Sicherheit und Gesundheit. Versuchen Sie, die Präventionskultur im Betrieb positiv zu prägen und seien Sie auch durch Ihr eigenes Verhalten Vorbild für die Beschäftigten.

SCHRITT 3: PROBLEME OFFEN ANSPRECHEN – LÖSUNGSVORSCHLÄGE BRINGEN

Die Verantwortung für die Sicherheit und die Gesundheit der Beschäftigten liegt laut Gesetz in erster Linie bei der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber. Um dieser Verantwortung auch nachkommen zu können, sind Arbeitgeber/-innen auf Informationen aus der Belegschaft angewiesen. Betriebsräte müssen hier als Sprachrohr der Beschäftigten fungieren – insbesondere bei heiklen Themen wie dem Führungsverhalten.

Betriebsräte weisen Arbeitergeber/-innen also auf konkrete Sicherheitsmängel und Gesundheitsprobleme hin. Falls es bereits konkrete Lösungsvorschläge gibt, können diese unterbreitet werden. Arbeitgeber/-innen sind zwar nicht verpflichtet, genau jene Lösung umzusetzen. Jedoch müssen sie – im Zuge der der Arbeitsplatzevaluierung gemäß § 4 ASchG – den bekannten Problematiken jedenfalls Abhilfe schaffen. Arbeitsplatzevaluierung bedeutet, dass sämtliche Gefährdungen für Sicherheit und Gesundheit ermittelt und beurteilt werden sowie Maßnahmen gegen diese Gefährdungen festgelegt und umgesetzt werden müssen. Natürlich ist es nicht die Pflicht der Betriebsräte, stets eine Lösung parat zu haben. Zumindest auf eine Evaluierung der bekannten Mängel sollte aber gedrängt werden. Bei dieser sind Betriebsräte dann zu beteiligen.

In Betrieben, in denen ein Arbeitsschutzausschuss einzurichten ist, können sicherheits- und gesundheitsrelevante Themen auch dort vorgebracht werden. Maßnahmen und Vorgehensweisen können dann gleich mit sämtlichen Akteuren/-innen des innerbetrieblichen Arbeitsschutzes abgestimmt werden. Die Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses müssen gemäß § 88 Abs. 7 ASchG protokolliert werden. Somit sind eingebrachte Themen, Vorschläge und Positionen stets nachvollziehbar.

Arbeitgeber/-innen können auf verschiedenen Wegen Kenntnis über Sicherheitsmängel und Gesundheitsgefährdungen erhalten. Ob durch persönliche Gespräche, durch schriftliche Informationen oder im Zuge eines Arbeitsschutzausschusses, ist dabei unerheblich. Der entscheidende Punkt ist, dass Arbeitgeber/-innen hier die Verantwortung tragen und eine Lösung herbeiführen müssen.

Sollte dies nicht geschehen, gehen Sie zu Schritt 4 über.

Tipp für Betriebsräte/-innen

Nicht jeder Hinweis von Betriebsräten führt gleich zu sinnvollen Maßnahmen. Manchmal sind Arbeitgeber/-innen mit der Thematik schlicht überfordert. Oftmals werden Probleme aber auch bewusst ignoriert oder auf die lange Bank geschoben. Um dokumentieren zu können, wann und wie häufig Arbeitgeber/-innen bereits auf Probleme aufmerksam gemacht wurden, ist es sinnvoll, die Kommunikation stets zu dokumentieren. Im Falle einer Kontrolle durch die Arbeitsinspektion oder gar bei einem Arbeitsunfall können Arbeitgeber/-innen dann nicht behaupten, sie hätten von den Mängeln nicht gewusst. Auch das Protokoll des Arbeitsschutzausschusses kann hier herangezogen werden.

SCHRITT 4: VERBÜNDETE IM BETRIEB SUCHEN

Im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bedarf es seitens des Betriebsrates oft einer gewissen Überzeugungsarbeit. Arbeitgeber/-innen haben oft Schwierigkeiten damit, Probleme und ihre Verantwortung für deren Lösung anzuerkennen. Es gibt jedoch einige betriebliche Akteure/-innen, mit denen Betriebsräte kooperieren können, um die Verantwortlichen von ihren Anliegen zu überzeugen.

Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner/-innen können für Betriebsräte wesentliche Partner/-innen sein. Sie haben Arbeitgeber/-innen in Sicherheits- und Gesundheitsfragen zu beraten und mit anderen Akteuren/-innen des innerbetrieblichen Arbeitsschutzes zusammenzuarbeiten. Die Expertise von Sicherheitsfachkräften und Arbeitsmedizinern/-innen kann nützlich sein, wenn man betriebsrätliche Forderungen fachlich untermauern möchte. Auch mit anderen Experten/-innen, insbesondere auch Arbeitspsychologen/-innen, sollte man als Betriebsrat unbedingt kooperieren.

Auch Sicherheitsvertrauenspersonen sind wichtige Partner/-innen, wenn es darum geht, Überzeugungsarbeit gegenüber der Arbeitgeberseite zu leisten. Sicherheitsvertrauenspersonen werden von der Arbeitgeberin/vom Arbeitgeber mit betriebsrätlicher Zustimmung bestellt. Sie kommen aus dem Kreis der Belegschaft, sind zumeist erfahrene und verlässliche Mitarbeiter/-innen – manchmal sogar Führungskräfte. Auch sie haben die Aufgabe, die Arbeitgeberin/den Arbeitgeber in Sicherheits- und Gesundheitsfragen zu beraten. Durch ihre tägliche Arbeit haben Sicherheitsvertrauenspersonen meist einen sehr praktischen Zugang zu den Problematiken und können einen sehr wertvollen Beitrag zur besseren Gestaltung von Arbeitsbedingungen liefern.

Schließlich sollten Betriebsräte auch stets danach trachten, die Belegschaft einzubinden. Die Tatsache, dass man die Kollegen/-innen hinter sich hat, ist ein starkes Signal in Richtung der Entscheidungsträger/-innen. Doch auch hier liegt es am Ende in der Verantwortung der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers, aufgrund der zugetragenen Informationen, Expertisen, Vorschläge und Meinungen eine Entscheidung zu treffen und tätig zu werden.

Wenn es auch in Kooperation nicht gelingt, Lösungen herbeizuführen, fahren Sie mit Schritt 5 fort.

Tipp für Betriebsräte/-innen
Sicherheitsfachkräfte, Arbeitsmediziner/-innen und Arbeitspsychologen/-innen werden vom Unternehmen bezahlt. Sie sind entweder externe Auftragnehmer/-innen oder Mitarbeiter/-innen des Betriebes. Dies macht es oft schwer für sie, gegenüber der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber vehement aufzutreten. Gleiches gilt für Sicherheitsvertrauenspersonen, welche aus dem Kreis der Beschäftigten kommen. Pflegen Sie guten Kontakt zu all diesen Akteuren/-innen. Unterstützen Sie diese in ihren Vorhaben und stehen Sie ihnen in kritischen Fragen bei.

SCHRITT 5: EXTERNE EXPERTISE EINHOLEN

Wenn das interne Aufzeigen von Problemen nicht fruchtet und Arbeitgeber/-innen ihrer gesetzlichen Verantwortung nicht nachkommen, können sich Betriebsräte auch an externe Stellen wenden. Arbeiterkammer und Gewerkschaften bieten beispielsweise rechtliche Beratung an und informieren über die geltenden Gesetze. Zudem kann auch die weitere Vorgehensweise und eine eventuelle Unterstützung durch die Interessenvertretung dabei besprochen und geplant werden.

Auch bei der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt (AUVA) und der Arbeitsinspektion können Sie sich über die rechtlichen Grundlagen informieren. Zudem können Sie dort Hinweise auf praktikable und bewährte Lösungen bekommen. Ein Kontakt zu diesen Einrichtungen wird seitens des Unternehmens oftmals gescheut. Dies ist jedoch unbegründet, da AUVA und Arbeitsinspektion lieber rechtzeitig vorab beraten, als nach einem bereits entstandenen Schaden.

Jedoch gilt auch hier: Die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber muss gewillt sein, die vorgeschlagenen Maßnahmen dann auch umzusetzen. Ist sie/er das nicht, muss sie/er schließlich mit Konsequenzen rechnen, was zu Schritt 6 führt.

Tipp für Betriebsräte/-innen

Ähnlich wie bei den internen Akteuren/-innen des Arbeitnehmerschutzes empfiehlt es sich auch hier, guten Kontakt zu pflegen. Als Betriebsrätin/Betriebsrat sollten Sie die für das Unternehmen zuständige Arbeitsinspektorin/den für das Unternehmen zuständigen Arbeitsinspektor kennen und regelmäßig Kontakt halten. Dies erleichtert die Kommunikation bei heiklen Fragen und schafft Vertrauen und Verbindlichkeit.

SCHRITT 6: KONTROLLE DURCH DIE ARBEITSINSPEKTION

Grundsätzlich ist zunächst stets eine innerbetriebliche Lösung anzustreben. Arbeitgeber/-innen haben die Möglichkeit, sich Ratschläge und Unterstützung von Betriebsräten, Sicherheitsfachkräften, Arbeitsmedizinern/-innen, Arbeitspsychologen/-innen und Sicherheitsvertrauenspersonen zu holen. Darüber hinaus können auch externe Experten/-innen beratend beigezogen werden. Wenn jedoch trotz allem die Sicherheits- und Gesundheitsgefahren nicht ausgeschaltet und erheblich reduziert werden können, muss die Behörde das Recht durchsetzen.

Der Betriebsrat hat das Recht, die Arbeitsinspektion zu einer Kontrolle des Betriebes zu veranlassen. Die Kontaktaufnahme zur Behörde kann sogar anonym geschehen. Der Betriebsrat muss vom Eintreffen der Arbeitsinspektion im Betrieb umgehend informiert werden und hat ein Recht darauf, bei der Begehung dabei zu sein.

Die Arbeiterkammer hat die Möglichkeit, eine Teilnahme an einer Kontrolle der Arbeitsinspektion im Betrieb zu beantragen. Bei besonders schwerwiegenden Problemen oder wenn befürchtet werden muss, dass auch die Kontrolle nicht den gewünschten Erfolg bringt, kann dies sinnvoll sein. Betriebsräte können sich bei Bedarf an die Arbeiterkammer wenden und eine Teilnahme an der Kontrolle anregen.

Tipp für Betriebsräte/-innen

Viele Arbeitgeber/-innen interpretieren die Anrufung der Arbeitsinspektion durch Betriebsräte/-innen regelrecht als Verrat. Dabei wird übersehen, dass zahlreiche vorherige Hinweise auf Probleme ignoriert oder unzureichend bearbeitet wurden. Als Betriebsrätin/Betriebsrat sollte Ihnen jedenfalls bewusst sein, dass eine „Anzeige" bei der Arbeitsinspektion von der Unternehmensleitung oft als eine Konflikteskalation verstanden wird. Dennoch ist dieser Schritt bewusst zu setzen, wenn die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten auf dem Spiel stehen. Sprechen Sie sich bei Bedarf vorab mit Arbeiterkammer oder Gewerkschaft ab. Stellen Sie der Arbeitsinspektion sämtliche relevanten Informationen vorab zu Verfügung: Wann tritt die Gefahr auf? Wo tritt sie auf? Wer ist davon betroffen? Auf diese Weise kann die Kontrolle effizient und zielführend erfolgen.

FORDERUNGEN DER ARBEITERKAMMER OBERÖSTERREICH FÜR GUTE ARBEITSBEDINGUNGEN

- **Stärkung der Beteiligungsrechte von Betriebsräten im Bereich Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz**, z.B. durch ein Vetorecht bei der Bestellung und Abberufung von Präventivfachkräften.
- **Stärkung der Arbeitsinspektion durch mehr Ressourcen und Kompetenzen**, z.B. die Ermöglichung regelmäßiger Nachkontrollen von Vorschreibungen oder die Überprüfung der Wirksamkeit von in der Evaluierung beschriebenen Maßnahmen.
- **Erweiterung der Liste der Berufskrankheiten um Muskel-Skelett-Erkrankungen und psychische Krankheiten.**
- **Arbeitspsychologen/-innen als verpflichtende dritte Präventivfachkraft.**
- **Bonus-Malus System einführen**: Unternehmen, die krank machende Arbeitsbedingungen nicht abstellen, sollen Strafe zahlen, vorbildliche Unternehmen sollen Unterstützung erhalten.

AK-ANGEBOTE FÜR BETRIEBSRÄTE/-INNEN

- Beratungen in Angelegenheiten des Arbeitnehmerschutzes
- Unterstützung bei der Erstellung bzw. Prüfung von Betriebsvereinbarungen im Zusammenhang mit Fragen des Arbeitnehmerschutzes
- Durchführung von gemeinsamen Betriebsbegehungen mit der Arbeitsinspektion
- Beratung und Begleitung von Betriebsprojekten etwa in den Bereichen „Evaluierung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz“ und „Betriebliches Eingliederungsmanagement“
- Seminare und Vorträge zu Arbeitnehmerschutz und Betrieblicher Gesundheitsförderung

Informationen zum AK-Angebot für Betriebsräte und Gewerkschafter
erhalten Sie beim Kompetenzzentrum Betriebliche Interessenvertretung der Arbeiterkammer Oberösterreich
Volksgartenstraße 40, 4020 Linz
E-Mail: kbi@akooe.at
Telefon: (050) 6906-2323

DIE ARBEITERKAMMER IN LINZ UND DEN BEZIRKEN

Beratung, Vertretung und Einsatz für Ihre Interessen

AK Oberösterreich, Volksgartenstraße 40, 4020 Linz, Tel: 050/6906

AK Braunau, Salzburgerstraße 29, 5280 Braunau, Tel: 050/6906-4111

AK Eferding, Unterer Graben 5, 4070 Eferding, Tel: 050/6906-4211
(während des Umbaus derzeit Stefan-Fadinger-Straße 1)

AK Freistadt, Zemannstraße 14, 4240 Freistadt, Tel: 050/6906-4312

AK Gmunden, Herakhstraße 15b, 4810 Gmunden, Tel: 050/6906-4412

AK Grieskirchen, Manglburg 22, 4710 Grieskirchen, Tel: 050/6906-4511

AK Kirchdorf, Sengsschmiedstraße 6, 4560 Kirchdorf, Tel: 050/6906-4611

AK Perg, Hinterbachweg 3, 4320 Perg, Tel: 050/6906-4711

AK Ried, Roseggerstraße 26, 4910 Ried im Innkreis, Tel: 050/6906-4813

AK Rohrbach, Ehrenreiterweg 17, 4150 Rohrbach, Tel: 050/6906-4912

AK Schärding, Schulstraße 4, 4780 Schärding, Tel: 050/6906-5011

AK Steyr, Redtenbachergasse 1a, 4400 Steyr, Tel: 050/6906-5116

AK Vöcklabruck, Ferdinand-Öttl-Str. 19, 4840 Vöcklabruck, Tel: 050/6906-5217

AK Wels, Roseggerstraße 8, 4600 Wels, Tel: 050/6906-5318

Informationsblatt der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Oberösterreich, Nummer 10/2015,
Zl.-Nr.: GZ 02Z033937 M, AK-DVR 0077747
Medieninhaberin: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Oberösterreich, Volksgartenstraße 40, 4020 Linz
Offenlegung gemäß § 25 Mediengesetz siehe ooe.arbeiterkammer.at/impressum.htm
Hersteller: DIREKTA Druckerei & Direktmarketing GmbH, Petzoldstrasse 6, 4020 Linz
ooe.arbeiterkammer.at
Eine Information der Stabstelle Arbeitsbedingungen
E-Mail: arbeitsbedingungen@akooe.at
Telefon: (050) 6906-2317

Oberösterreich