



Arbeitnehmer-
schutz -
Reformgesetz ?

GMT

Gewerkschaft Metall - Textil

GPA

GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN

OGB

Vorwort

„Die Sozialpartner gehen davon aus, dass dem betrieblichen ArbeitnehmerInnen-schutz größte Bedeutung für die Gesundheit der ArbeitnehmerInnen beizumessen ist. Vor allem werden die Sozialpartner in Zukunft die betriebliche Gesundheitsvorsorge besonders unterstützen.“ Dieses Bekenntnis stand im Vordergrund, als sich der ÖGB und seine Gewerkschaften im März 2001 mit den VertreterInnen der ArbeitgeberInnen im Arbeitnehmerschutzrecht geeinigt haben.

Bei der Sozialpartnereinigung handelt es sich – wie bei allen Einigungen – um einen Kompromiss. Aus Sicht der Gewerkschaften ist es dennoch ein beachtlicher Erfolg, dass die Rolle der Arbeitsinspektion als Kontrollbehörde nicht mehr in Frage gestellt wird.

Die Gewerkschaften haben „Gesundheit“ noch nie als das bloße „Fehlen von Krankheit“ verstanden. Vielmehr geht es uns um den ganzen Menschen, um sein körperliches, seelisches und soziales Wohlbefinden.

Mit unseren Forderungen und Vorschlägen haben wir bewiesen, dass wir eine moderne Organisation sind, die auf neue Situationen in der Arbeitswelt eingeht. Im Bereich der neuen Arbeitsgefahren – dem Stress und den psychischen Belastungen aufgrund mangelnder Arbeitsorganisation – war der ÖGB erfolgreich in der Durchsetzung seiner Positionen. Das ArbeitnehmerInnenschutz-Reformgesetz folgt der Sozialpartnereinigung und lässt künftig neben Sicherheitsfachkräften und ArbeitsmedizinerInnen auch ArbeitspsychologInnen für die gesetzlich vorgeschriebene Beratungszeit in Unternehmen zu. Insgesamt geht es uns mit dem neuen Gesetz darum, dass die Arbeitsorganisation menschenwürdige Arbeitsbedingungen ermöglicht. So soll gesundheitsgefährdendem Stress und schlechtem Unternehmensklima in Zukunft ein Riegel vorgeschoben werden.

Dem ÖGB und seinen Gewerkschaften ist bewusst, dass jedes Gesetz erst mit Leben erfüllt werden muss. Die vorliegende Broschüre bietet BetriebsrätInnen, Sicherheitsvertrauenspersonen und anderen engagierten KollegInnen alle nötigen Instrumente, um ArbeitnehmerInnenschutz in ihrem Unternehmen zum Thema zu machen. Sie informiert in Kürze über die wichtigsten Neuerungen im ArbeitnehmerInnenschutzrecht und bietet Anregungen und Hilfen für die Praxis an.

Für gelebten ArbeitnehmerInnenschutz in den heimischen Unternehmen wünschen wir viel Erfolg!



Rudolf Nürnberger
Vorsitzender der
Gewerkschaft Metall – Textil



Hans Salmutter
Vorsitzender der
Gewerkschaft der Privatangestellten

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	4
Teil I: Änderungen durch das Arbeitnehmer- schutz-Reformgesetz	5
1.1 Arbeitsinspektionsgesetz	5
1.2 ArbeitnehmerInnenschutzgesetz	7
1.3 Bauarbeitenkoordinationsgesetz	11
Teil II: PartnerInnen für den ArbeitnehmerInnenschutz im Betrieb	12
2.1 Außerbetriebliche PartnerInnen	12
2.1.1 Arbeitsinspektion	12
2.1.2. Allgemeine Unfallversicherungsanstalt	13
2.2 Innerbetriebliche PartnerInnen	15
2.2.1 ArbeitgeberIn	15
2.2.2 ArbeitsmedizinerIn	16
2.2.3. Sicherheitsfachkraft	18
2.2.4 ArbeitspsychologIn	20
2.2.5 ArbeitnehmerIn	22
2.2.6 Sicherheitsvertrauensperson	22
2.2.7 BetriebsrätIn	23
2.3. Checkliste für den Betriebsrat	24
2.3.1. So können BetriebsrätInnen Gesundheit zum Thema machen...	25
AnsprechpartnerInnen in Gewerkschaften und ÖGB	31

Einleitung

Am 23. November 2001 wurde das Arbeitnehmerschutz-Reformgesetz (ANS-RG) im Parlament beschlossen. Im Vorfeld zu diesem Gesetz waren Vorstellungen von Seiten der Arbeitgebervertretungen und des Wirtschaftsministeriums formuliert worden, deren Umsetzung eine Demolierung des ArbeitnehmerInnenschutzes bedeutet hätten. Der ArbeitgeberInnenseite ging es dabei hauptsächlich um eine radikale Kürzung der betrieblichen Betreuungszeiten durch ArbeitsmedizinerInnen (AMed) und durch Sicherheitsfachkräfte (SFK) sowie um eine verpflichtende Anmeldung der Arbeitsinspektion bei ihren Kontrollen im Betrieb.

Dem ÖGB und seinen Gewerkschaften ist es gelungen, die ursprünglich geplante Demolierung des ArbeitnehmerInnenschutzes zu verhindern. Das Ergebnis ist ein Kompromiss, der BetriebsrätInnen vor neue Herausforderungen stellt.

BetriebsrätInnen werden sich in Zukunft verstärkt für einen vernünftigen ArbeitnehmerInnenschutz im Betrieb einsetzen müssen, damit die „Lockerungen“ des ArbeitnehmerInnenschutz-Reformgesetzes nicht missbraucht werden können.

Die vorliegende Broschüre beschreibt die wichtigsten Änderungen durch das Arbeitnehmerschutz-Reformgesetz und bietet BetriebsrätInnen Rüstzeug und Strategien für einen maßgeschneiderten ArbeitnehmerInnenschutz in ihrem Betrieb.

Teil I: Änderungen durch das ArbeitnehmerInnenschutz-Reformgesetz

1.1 Arbeitsinspektionsgesetz (ArBIG)

§§ 4 und 7

Früher mussten ArbeitgeberInnen auf Verlangen des/r ArbeitsinspektorIn bei der Besichtigung des Betriebes teilnehmen und konnten darüber hinaus vom Arbeitsinspektorat als Auskunftsperson zu einer Vernehmung vorgeladen werden. Beide Bestimmungen entfallen nun.

„Nicht weiter schlimm“, so der Kommentar des Zentralarbeitsinspektorats.

Die ArbeitnehmervertreterInnen hoffen dennoch, dass sich ArbeitgeberInnen auch in Zukunft persönlich mit dem/der zuständigen ArbeitsinspektorIn auf ein Gespräch einlassen.

§ 9 Abs. 2

Bisherige Regelung: Wenn der/die ArbeitsinspektorIn festgestellt hatte, dass ein/eine ArbeitgeberIn trotz schriftlicher Aufforderung (Inspektionsbefund) einzelne Mängel nicht beseitigt hat, musste er/sie Strafanzeige erstatten.

Nach der neuen Regelung kann der/die ArbeitsinspektorIn eine erneute Frist für die Behebung der Mängel festlegen und von der Strafanzeige absehen.

Die Gewerkschaften können da den ArbeitsinspektorInnen nur ein „Mehr an Zivilcourage“ wünschen. Auch der Betriebsrat wird es in Zukunft ein bisschen schwerer haben, wenn es darum geht, dass er dem/der allzu leichtfertigen ArbeitgeberIn die Rute ins Fenster stellen muss.

§ 18 Abs. 2

Bisher lautete § 18 Abs. 2: „Amtshandlungen gemäß §§ 4 und 5 müssen unangemeldet erfolgen. Eine Anmeldung oder Terminvereinbarung ist nur zulässig, wenn dies der Zweck der Amtshandlung im Einzelfall unbedingt erfordert.“

Der neue § 18 Abs. 2 lautet: „Ob Amtshandlungen gemäß §§ 4 und 5 angekündigt werden, steht im Ermessen der Arbeitsinspekti-

Gespräch mit Arbeitsinspektion nicht aus dem Weg gehen!

ArbeitsinspektorInnen brauchen Zivilcourage

ArbeitsinspektorInnen müssen sich nicht anmelden!

onsorgane. Dabei ist auf Erfolg und Zweck der Amtshandlung sowie nach Möglichkeit auch auf betriebliche Erfordernisse Bedacht zu nehmen. Unangemeldet müssen Kontrollen jedoch jedenfalls dann erfolgen, wenn Verdacht auf Gefahr für Leben oder Gesundheit der ArbeitnehmerInnen oder auf schwerwiegende Übertretungen vorliegt. § 4 Abs. 1 bleibt unberührt.“

Ursprünglich hatte die Wirtschaftskammer – mit tatkräftiger Unterstützung des Bundesministers für Wirtschaft und Arbeit – gefordert, dass sich „die ArbeitsinspektorInnen zukünftig im Regelfalle tunlichst anzukündigen hätten“.

Vor diesem Hintergrund sind die Gewerkschaften froh über den Kompromiss, der eine echte Kontrolle weiterhin ermöglicht. Den Gewerkschaften ist allerdings bewusst, dass so mancher/manche ArbeitsinspektorIn von unzufriedenen UnternehmerInnen für eine unangemeldete Kontrolle kritisiert werden wird.

§ 18 a

Zukünftig hat das Arbeitsinspektorat der Wirtschaftskammer Gelegenheit zu geben, an gemeinsamen Besichtigungen mit ArbeiterkammervertreterInnen teilzunehmen.

Die Praxis wird zeigen, ob MitarbeiterInnen der Wirtschaftskammer gemeinsam mit Arbeiterkammer und Arbeitsinspektion ihre eigenen Mitglieder kontrollieren werden.

1.2 ArbeitnehmerInnenschutzgesetz

§ 10 Sicherheitsvertrauenspersonen

In Zukunft dürfen auch BetriebsrätInnen aus Betrieben mit mehr als 50 ArbeitnehmerInnen Sicherheitsvertrauenspersonen (SVP) werden.

*BetriebsrätInnen
als Sicherheits-
vertrauenspersonen*

§ 14 Unterweisung

Die regelmäßige und mindestens einmal jährliche Unterweisungspflicht des/der ArbeitgeberIn entfällt.

BetriebsrätInnen werden allerdings froh darüber sein, dass ArbeitgeberInnen auch in Zukunft dazu verpflichtet sind, für eine ausreichende Unterweisung in Sicherheits- und Gesundheitsschutz zu sorgen. Sie werden auch nach wie vor in ganz bestimmten Situationen – wie bei Veränderungen von Aufgabenbereichen, neuen Arbeitsmitteln, nach Beinahe-Unfällen – die ArbeitnehmerInnen unterweisen müssen.

§ 77 a Abs. 2

Dieser Paragraph hält fest, dass Präventivfachkräfte (z. B. von AUVAsicher) in Arbeitsstätten unter 50 ArbeitnehmerInnen alle Beratungsziele (§§ 76 und 81) erreichen müssen.

Das bedeutet, dass Sicherheitsfachkräfte und ArbeitsmedizinerInnen auch in kleinen Unternehmen u. a. für alle Fragen der Arbeitssicherheit, für die Planung von Arbeitsstätten, der Einführung von Arbeitsverfahren, die Auswirkungen von Arbeit auf körperliche und psychische Befindlichkeiten, für die Fragen der Organisation von gesundheitsfördernden Pausen- und Ruhezeiten und vieles andere mehr Sicherheits- und Gesundheitskonzepte anbieten müssen.

*Auch Kleinbetriebe
müssen optimal
beraten werden!*

§ 82 a Präventionszeit, ehemals Mindesteinsatzzeit

Die Präventionszeit – früher Mindesteinsatzzeit – ist die gesetzlich vorgeschriebene Betreuungszeit, die ArbeitsmedizinerInnen, Sicherheitsfachkräfte und künftig auch ArbeitspsychologInnen auf jeden Fall in einem Betrieb beraten müssen. Sie wird künftig reduziert. Bis jetzt betreuten Sicherheitsfachkräfte und ArbeitsmedizinerInnen einen Betrieb zusammengerechnet 1,6 bis 1,7 Stunden pro ArbeitnehmerIn und Jahr. Nicht berücksichtigt sind dabei die derzeit deutlich höheren Präventionszeiten in größeren Unternehmen, die noch aus der Zeit vor dem ArbeitnehmerInnenschutzgesetz 1995 herrühren.

*Präventionszeit ist
Mindesteinsatzzeit*

Künftig wird die Präventionszeit nicht mehr wie bisher nach der

Büroarbeitsplatz –
1,2 Stunden Präven-
tionszeit pro Ar-
beitnehmerIn und
Jahr

Sonstige Arbeits-
plätze – 1,5 Stunden

Für Nachtarbeit –
0,5 Stunden
zusätzlich

40% für Sicher-
heitsfachkraft,
35% für Arbeits-
medizinerIn,
25% für Arbeits-
psychologIn oder
andere

Betriebsgröße berechnet. Sie ergibt sich aus der Zahl der Arbeit-
nehmerInnen und der Art ihrer Arbeitsplätze. Für die Arbeit-
nehmerInnen an Büroarbeitsplätzen (mit geringer körperlicher
Belastung) werden nur noch 1,2 Stunden Präventionszeit pro
ArbeitnehmerIn und Jahr berechnet, für sonstige Arbeitsplätze
1,5 Stunden. Für jeden/jede ArbeitnehmerIn, der/die mindestens
50 Mal im Kalenderjahr Nachtarbeit leistet, erhöht sich die jähr-
liche Präventionszeit um je 0,5 Stunden.

- Bei der Berechnung der Präventionszeit sind Arbeit-
nehmerInnen von Baustellen oder anderen auswärtigen Arbeits-
stellen miteinzuberechnen.
- Teilzeitbeschäftigte ArbeitnehmerInnen sind anteilmäßig
einzurechnen.
- Bei Saisonarbeit richtet sich die jährliche Präventionszeit nach
der durchschnittlichen ArbeitnehmerInnenzahl pro Jahr (an-
hand der Beschäftigtenzahl des Vorjahres abschätzbar).

Ein Berechnungsbeispiel:

In einem Unternehmen mit 600 ArbeitnehmerInnen sind 180
Arbeitsplätze Büroarbeitsplätze, 420 Arbeitsplätze sind „sonsti-
ge Arbeitsplätze“. 50 ArbeitnehmerInnen leisten öfter als 50 Mal
im Jahr Nachtarbeit.

Der Arbeitgeber wird künftig für jeden der 180 Büroarbeitsplätze
1,2 Stunden Präventionszeit veranschlagen (= 216 Stunden), 1,5
Stunden für die „sonstigen Arbeitsplätze“ (= 630 Stunden) und
weitere 0,5 Stunden für die 50 NachtarbeiterInnen (= 25
Stunden). Daraus ergibt sich eine jährliche Präventionszeit von
insgesamt 871 Stunden.

Aufteilung der Präventionszeit

Die gesamte Präventionszeit muss vom/von der ArbeitgeberIn
wie folgt auf die Präventivfachkräfte aufgeteilt werden: Die
Sicherheitsfachkraft erhält jedenfalls 40 Prozent der Präven-
tionszeit und der/die ArbeitsmedizinerIn 35 Prozent der
Präventionszeit. Die restlichen 25 Prozent Präventionszeit müs-
sen von ArbeitgeberInnen „je nach der Gefährdungs- und Belas-
tungssituation“ an sonstige geeignete Fachleute wie Chemi-
kerInnen, ToxikologInnen, ErgonomInnen, **insbesondere jedoch
ArbeitspsychologInnen** vergeben werden. Die 25 Prozent können
jedoch auch unter den Sicherheitsfachkräften und Arbeits-
medizinerInnen aufgeteilt werden.

Für BetriebsrätInnen wurde bei dieser neuen Regelung nicht ex-
tra betont, dass sie bei der Aufteilung der Präventionszeit mit-

zureden haben; dies ergibt sich jedoch aus § 92 a Abs. 3 Arbeitsverfassungsgesetz, der definiert, dass „ohne Beratung mit dem Betriebsrat oder Behandlung im Arbeitsschutzausschuss eine vorgenommene Bestellung von Sicherheitsfachkräften und Arbeitsmedizinern“ rechtsunwirksam ist.

§ 82 b Sonstige Fachleute

Auch die so genannten „Sonstigen Fachleute“ (ArbeitspsychologInnen, ChemikerInnen usw.) müssen mit den Belegschaftsorganen zusammenarbeiten und haben – so wie auch die Sicherheitsfachkräfte und ArbeitsmedizinerInnen – jährlich dem/der ArbeitgeberIn einen zusammenfassenden Bericht über ihre Tätigkeit samt Vorschlägen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen vorzulegen.

Sie haben das Recht, an Arbeitsschutzausschusssitzungen teilzunehmen.

§ 83 Abs. 3

Leider entfällt in Zukunft die Pflicht der ArbeitgeberInnen, der Arbeitsinspektion zu melden, ob und welche ArbeitsmedizinerInnen und Sicherheitsfachkräfte (sowie Präventionszentren) sie beschäftigen.

Natürlich gilt dies auch für die künftigen ArbeitspsychologInnen und sonstigen Fachleute.

„Wieder ein ‚Anreiz‘ weniger, die gesetzlichen Vorgaben auch zeitgerecht zu erfüllen“, meint so mancher/manche BetriebsrätIn aus der Praxis.

§ 88 Arbeitsschutzausschuss (ASA)

Im ArbeitnehmerInnenschutzgesetz war festgelegt worden, dass in allen Arbeitsstätten, in denen mindestens 100 ArbeitnehmerInnen beschäftigt sind, ein Arbeitsschutzausschuss einzurichten ist.

Künftig wird es in Arbeitsstätten, in denen mehr als drei Viertel der Beschäftigten an Büro- oder büroähnlichen Arbeitsplätzen arbeiten, erst ab 250 ArbeitnehmerInnen einen Arbeitsschutzausschuss geben.

„Schade“ – so hört man von so manchem/mancher BetriebsrätIn oder ArbeitnehmerIn, der/die auf das Gespräch im halbjährlichen Ausschuss gesetzt hat. Der Informationsaustausch zu betrieblichen Gesundheitsthemen findet in ihren Betrieben nur noch freiwillig und mit ein bisschen mehr Aufwand als zuvor statt.

Mitsprache der BetriebsrätInnen!

Mehr Büro – weniger Information!?

§ 30 NichtraucherInnenschutz

Der Schutz der NichtraucherInnen wird verstärkt. § 30 Abs. 2 lautet nun: „Wenn aus betrieblichen Gründen RaucherInnen und NichtraucherInnen gemeinsam in einem Büroraum oder einem vergleichbaren Arbeitsraum arbeiten müssen, der nur durch Betriebsangehörige genutzt wird, ist das Rauchen am Arbeitsplatz verboten.“

1.3 Bauarbeitenkoordinationsgesetz

§ 3 Abs. 4

Künftig wird es möglich sein, dass nacheinander mehrere Personen zu Planungs- und BaustellenkoordinatorInnen bestellt werden können.

Dies war ein ausdrücklicher Wunsch der ArbeitgeberInnenseite, den besorgte ArbeitnehmerInnen deshalb nicht gutheißen können, weil sie fürchten, dass bei einem solchen Personenwechsel notwendige Informationen verloren gehen können.

Zu viele verschiedene Planungs- und BaustellenkoordinatorInnen!

§ 5 Abs. 4

Künftig muss der/die BaustellenkoordinatorIn Gefahren nicht nur dem Bauherrn oder den ProjektleiterInnen, sondern auch den ArbeitgeberInnen bzw. den auf der Baustelle tätigen Selbstständigen mitteilen.

„Gut“ – meint der/die BetriebsrätIn, dem/der es um effiziente Sicherheitsvorkehrungen geht.

§ 7 Abs. 3

Die bisher im Rahmen des Sicherheits- und Gesundheitsplanes relativ schwach formulierten Bestimmungen sind nun konkret angeführt.

Künftig müssen u. a. Angaben über das Baugelände, mögliche Gefahren im Bereich des Baugrundes, unterschiedliche Arbeiten und deren zeitliches Zusammenspiel, diesbezüglich festgelegte Schutzmaßnahmen, Schutzeinrichtungen, Maßnahmen zu Arbeiten unter besonderen Gefahren und Zuständigkeiten in den Sicherheits- und Gesundheitsplan einfließen und festgehalten werden.

Genauere Vorgaben für Sicherheits- und Gesundheitsplan

Für die BaukoordinatorInnen und alle betroffenen ArbeitnehmerInnen wird diese Regelung – wenn sie wirklich eingehalten wird – eine intelligente Unterstützung sein.

Teil II: PartnerInnen für den ArbeitnehmerInnenschutz

Die Zusammenarbeit von BetriebsrätInnen und anderen PartnerInnen im ArbeitnehmerInnenschutz hat sich durch das ArbeitnehmerInnenschutz-Reformgesetz nicht wesentlich verändert. Grundsätzlich stehen ArbeitnehmerInnen und BetriebsrätInnen inner- und außerbetriebliche PartnerInnen zur Verfügung. Außerhalb des Unternehmens sind dies unter anderen die Arbeitsinspektion und die Allgemeine Unfallversicherungsanstalt, im Unternehmen sind es Sicherheitsvertrauenspersonen, die Präventivfachkräfte und die ArbeitgeberInnen.

2.1 Außerbetriebliche PartnerInnen für Gesundheit und Sicherheit bei der Arbeit

2.1.1 ArbeitsinspektorInnen

Für die Durchführung des ArbeitnehmerInnenschutzes im Betrieb ist der/die ArbeitgeberIn verantwortlich. Er/sie wird durch die Organe der Arbeitsinspektion überwacht. Bei Übertretungen der gesetzlichen Vorgaben kann diese Behörde Strafanträge bei der zuständigen Bezirksverwaltungsbehörde stellen.

Bei Gefahr für Leben und Gesundheit der ArbeitnehmerInnen kann der/die ArbeitsinspektorIn den/die ArbeitgeberIn anweisen, die Arbeiten sofort einzustellen. Dies geschieht zum Beispiel, wenn bei Maschinen Sicherheitsabstände nicht eingehalten und Schutzeinrichtungen entfernt werden.

ArbeitsinspektorInnen überwachen die Einhaltung des technischen ArbeitnehmerInnenschutzes (wie Schutzeinrichtungen, Fluchtwege, ergonomische Arbeitshaltungen u. a.), des Verwendungsschutzes (wie Schutz für Jugendliche, Schwangere und Ältere) und die Einhaltung der Arbeitszeit.

§ 3 Abs. 2 Arbeitsinspektionsgesetz verlangt, dass ArbeitsinspektorInnen bei ihrer Tätigkeit auf eine Mitwirkung der BetriebsrätInnen hinwirken. Unter „Hinwirken“ ist unter anderem zu verstehen, dass ein/eine ArbeitsinspektorIn bei einer Kontrolle auch den Betriebsrat einbezieht (rechtzeitige Verständigung).

Wer kann den/die ArbeitsinspektorIn in den Betrieb holen?

- Jeder/jede ArbeitnehmerIn – also auch jede Sicherheitsvertrauensperson, jede Sicherheitsfachkraft, ArbeitsmedizinerIn usw.

*Vertrauen ist gut –
Kontrolle besser!*

*Arbeitsinspektion
für Einhaltung der
Arbeitszeit*

- Der Betriebsrat kann die Arbeitsinspektion zu Betriebsversammlungen einladen.

Das Gesetz schützt ArbeitnehmerInnen, die die Arbeitsinspektion anrufen!

Das Arbeitsinspektionsgesetz sieht in § 18 Abs. 1 vor, dass „die Arbeitsinspektionsorgane die Quelle jeder Beschwerde über bestehende Mängel oder die Verletzung von Schutzvorschriften als unbedingt vertraulich zu behandeln“ haben. „Sie dürfen weder dem/der ArbeitgeberIn noch sonstigen Personen gegenüber andeuten, dass eine Amtshandlung durch eine Beschwerde veranlasst worden ist.“

*Anonymität bei
Tipps*

2.1.2 Die Allgemeine Unfallversicherungsanstalt (AUVA)

Die Allgemeine Unfallversicherungsanstalt ist die gesetzliche Unfallversicherung für rund 2,9 Millionen Erwerbstätige und rund 1,3 Millionen SchülerInnen und StudentInnen. Sie ist eine von vier Sozialversicherungsträgern, die dafür zu sorgen haben, dass Arbeitsunfälle verhütet und Berufskrankheiten verhindert werden. Die anderen Unfallversicherungen sind die Versicherungsanstalt der österreichischen Eisenbahnen (VAdöE), die Sozialversicherungsanstalt der Bauern (SVB) und die Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter (BVA).

Die ArbeitgeberInnen sind gesetzlich dazu verpflichtet, 1,4% der Lohnsumme den ArbeitnehmerInnen nicht auszuzahlen, sondern sie an die Unfallversicherung als Beitrag abzuliefern. Die ArbeitgeberInnenvertretungen wollen seit geraumer Zeit genau diesen 1,4-prozentigen Beitragssatz auf Kosten der ArbeitnehmerInnen auf 1,2 Prozent reduzieren. Was dadurch in Gefahr ist, sind die gesetzlichen Leistungen der AUVA.

*1,4% der Lohn-
summe an AUVA*

Die gesetzlichen Leistungen der AUVA sind:

- **Prävention:** Prävention bedeutet, z. B. durch Beratungen, Schulungen, Messungen zu verhindern, dass Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten und arbeitsbedingte Erkrankungen entstehen.
- **Unfallheilbehandlung:** In sieben Unfallkrankenhäusern in ganz Österreich werden pro Jahr rund 300.000 Verletzte nach Unfällen behandelt. Davon sind rund 110.000 Opfer von Arbeitsunfällen.
- **Rehabilitation:** Die AUVA sorgt für Rehabilitation von Unfallopfern in medizinischer, beruflicher und sozialer Hinsicht.
- **Entschädigungen:** Die AUVA zahlt jährlich an rund 70.000 Versehrte (Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten) Entschädigungen.

- **AUVAsicher** stellt für Kleinbetriebe (unter 50 ArbeitnehmerInnen) kostenlos arbeitsmedizinische und sicherheitstechnische Betreuung zur Verfügung.
- **Forschung:** Die AUVA betreibt auch anwendungsorientierte Forschung zur Unfallverhütung und Gesundheitsförderung bei der Arbeit.

2.2 Innerbetriebliche PartnerInnen für Gesundheit und Sicherheit bei der Arbeit

2.2.1 ArbeitgeberIn

§ 3 des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes beginnt mit folgender Formulierung: „Arbeitgeber sind verpflichtet, für Sicherheit und Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer in Bezug auf alle Aspekte, die die Arbeit betreffen, zu sorgen. Die Kosten dafür dürfen auf keinen Fall zu Lasten der Arbeitnehmer gehen.“

Gesundheit ist dabei im Sinne der Weltgesundheitsorganisation zu verstehen, wonach Gesundheit mehr als das Freisein von Krankheit ist. Gesundheit bedeutet völliges körperliches, geistiges und soziales Wohlbefinden.

Auch hier wundert sich so mancher/manche Betriebsrätin, der/die bittere Erfahrung macht, dass sich „sein/ihre“ ArbeitgeberIn hartnäckig weigert, dessen/deren Fürsorgepflicht nachzukommen und Verantwortung für grobe Sicherheitsmängel auf die ArbeitnehmerInnen abschieben will. Wenn es um soziales Wohlbefinden – also ein gutes Unternehmensklima – geht, lässt der/die ArbeitgeberIn vollends aus. „Das geht mich nichts an, das sollen sich die Leute untereinander ausmachen – Hauptsache, sie machen ihre Arbeit“, scheint er/sie zu denken.

Gewerkschaften sind sich dessen bewusst, dass solche ArbeitgeberInnen logische Zusammenhänge missachten. Denn ArbeitnehmerInnen, die sich am Arbeitsplatz wohl fühlen, sind motiviert und sehr viel produktiver als ArbeitnehmerInnen mit schlechten Arbeitsbedingungen. Die zitierten ArbeitgeberInnen verstoßen darüber hinaus klar gegen die EU-Richtlinien (Rahmenrichtlinie 89 „zu Gesundheit und Sicherheit bei der Arbeit“ legt klar die Verantwortung für den ArbeitnehmerInnenschutz auf den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin). Darüber hinaus missachten sie das österreichische Recht (ArbeitnehmerInnenschutzgesetz § 3, Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch – § 1157), in beiden ist die Fürsorgepflicht des/der ArbeitgeberIn verankert.

Verantwortlich für körperliche und psychische Gesundheit

Kein Abwälzen von Kosten und Verantwortung

2.2.2 ArbeitsmedizinerIn

Die Aufgaben der ArbeitsmedizinerInnen sind im § 81 ArbeitnehmerInnenschutzgesetz taxativ (vollständig) aufgezählt. Hauptaufgabe ist die Beratung der ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen „in allen Fragen der Erhaltung und Förderung der Gesundheit am Arbeitsplatz“.

Aus § 81 ergibt sich, dass der/die ArbeitsmedizinerIn nicht zum Tablettenverschreiben und Impfen da ist. Dem/der ArbeitsmedizinerIn muss es darum gehen, Arbeitsbedingungen (Arbeitsstoffe, Arbeitsabläufe, Arbeitsmittel, Pausen etc.) zu verbessern. Auch bei großzügiger Auslegung des § 81 gibt es keinerlei Hinweis, dass außer dieser „direkten Prävention am Arbeitsplatz“ noch andere Aufgabenbereiche zu den Pflichten der Arbeitsmedizin zählen. Damit sind jegliche kurativen Aktivitäten (Behandeln von PatientInnen) von ArbeitsmedizinerInnen nach dem ArbeitnehmerInnenschutzgesetz ausgeschlossen. Der Patient des/der ArbeitsmedizinerIn ist der Arbeitsplatz.

Patient ist der Arbeitsplatz!

Zusammenarbeit von ArbeitnehmerInnen und ExpertInnen

ArbeitsmedizinerInnen müssen mit Sicherheitsvertrauenspersonen und BetriebsrätInnen in allen Fragen der Arbeitssicherheit zusammenarbeiten. Nicht nur die Unfallverhütung soll dabei im Vordergrund stehen, sondern insbesondere das Erkennen und Bekämpfen von langfristig wirkenden Belastungen.

ArbeitsmedizinerInnen müssen maßgeschneiderte Lösungskonzepte für arbeitsbedingte Gesundheitsgefährdungen erarbeiten. Dies bedeutet beispielsweise, dass sie

- in einer Autowerkstatt alle Gefahrenstoffe erfassen,
- schriftlich festhalten, wo und wie sie verwendet und gelagert werden, wie sie wirken,
- und dass sie verstärktes Augenmerk auf besonders gefährliche Stoffe legen (z. B. Lösemittel Toluol in Lacken).

Lösungskonzepte gegen Gesundheitsgefährdungen

In einem Lösungskonzept schlagen sie dem/der ArbeitgeberIn gleichwertige Ersatzstoffe vor und geben Ratschläge zum Umgang und zur Lagerung der verbliebenen gesundheitsgefährdenden Arbeitsstoffe. Sie erarbeiten gemeinsam mit ArbeitnehmerInnen alternative Arbeitsmethoden, damit weitere Schädigungen möglichst vermieden werden können.

Hilfe von der AUVA

Wenn ArbeitsmedizinerInnen bei ihrer Überzeugungsarbeit mit ihrem Latein am Ende sein sollten, ziehen sie die Prüfstelle der AUVA bei und lassen beispielsweise das PIMEX-Verfahren anwenden. Dies ist ein besonders gut geeignetes Verfahren, um Giftstoffkonzentrationen in einer Arbeitsstätte festzustellen. Mit Hilfe der Ergebnisse können sie gegenüber dem/der ArbeitgeberIn besser argumentieren.

Die Präventionszeit (siehe Teil I) ist als Mindesteinsatzzeit zu verstehen und darf niemals unterschritten werden. Die verpflichtenden Aufgaben des/der ArbeitsmedizinerIn (§ 82) müssen ausnahmslos erfüllt werden. Weiters müssen ArbeitsmedizinerInnen ihre Präventionszeit dokumentieren und über ihre Tätigkeiten regelmäßig Berichte schreiben (§ 84).

Alle Aufgaben der Arbeitsmedizin in § 82 aufgezählt

Was machen „gute ArbeitsmedizinerInnen“ mit ihrer Präventionszeit?

- Sie werden von sich aus aktiv.
- Sie behandeln Daten von ArbeitnehmerInnen vertraulich.
- Sie dokumentieren ihre Tätigkeit.
- Sie sind mindestens 50% ihrer Präventionszeit bei ihrem „Patienten“, dem Arbeitsplatz.
- Sie informieren den/die ArbeitgeberIn regelmäßig über anfallende Probleme und bieten ihm/ihr maßgeschneiderte Lösungskonzepte an.
- Sie arbeiten mit BetriebsrätInnen und Sicherheitsvertrauenspersonen intensiv zusammen, beraten sie und lassen sich von ihnen informieren.

Was machen „schlechte ArbeitsmedizinerInnen“?

- Sie führen eine „Praxis“ im Betrieb, verschreiben Tabletten oder impfen.
- Sie vertreten vordergründige Interessen von ArbeitgeberInnen: z. B. Reduktion von Krankenständen, indem sogenannte „Schonarbeitsplätze“ für nur teilweise krankgeschriebene ArbeitnehmerInnen geschaffen werden.
- Sie arbeiten nicht mit den betroffenen ArbeitnehmerInnen, Sicherheitsvertrauenspersonen, Sicherheitsfachkräften und BetriebsrätInnen zusammen und informieren diese nicht.
- Sie bilden sich nicht weiter.

2.2.3 Sicherheitsfachkraft

Die Aufgaben der Sicherheitsfachkräfte sind im Arbeitnehmereinnenschutzgesetz im § 76 taxativ (vollständig) aufgezählt. Hauptaufgabe ist die fachkundige Beratung der ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen „in allen Fragen der Arbeitssicherheit und der menschengerechten Arbeitsgestaltung“.

Sicherheitsfachkräfte müssen ArbeitgeberInnen in folgenden Situationen beraten:

- bei der Planung von Arbeitsstätten (z. B. Neubau eines Bürogebäudes),
- bei der Beschaffung oder Änderung von Arbeitsmitteln (Kauf, Aufstellen bzw. Adaptieren von Maschinen, Festlegen von Sicherheitsmaßnahmen),
- bei Arbeitsverfahren (Einplanen von Schutzvorrichtungen, Vermeiden besonders gefährlicher Stoffe),
- bei der Gefahrenverhütung (Beratung zur Gefahrenevaluierung),
- bei der Organisation der Unterweisung (Gefahren den ArbeitnehmerInnen in verständlicher Sprache vermitteln),
- bei der Gestaltung der Arbeitsplätze (Sicherheitsabstände, Schutzeinrichtungen u. a.) und der Arbeitsabläufe.
- Die Sicherheitsfachkräfte beraten – im Gegensatz zu den ArbeitsmedizinerInnen – den/die ArbeitgeberIn insbesondere zur Unfallverhütung und zum Brandschutz.

Zusammenarbeit in allen Fragen der Arbeitssicherheit

Sicherheitsfachkräfte müssen ebenso wie die ArbeitsmedizinerInnen mit Sicherheitsvertrauenspersonen und BetriebsrätInnen und anderen Fachkräften (ArbeitsmedizinerIn, ArbeitspsychologIn u. a.) in allen Fragen der Arbeitssicherheit zusammenarbeiten.

Die Unfallverhütung soll im Vordergrund stehen. Gleichzeitig darf die Unterstützung der ArbeitsmedizinerInnen bei der Erkennung und Bekämpfung von langfristig wirkenden Belastungen nicht vernachlässigt werden.

Sicherheitsfachkräfte müssen maßgeschneiderte Lösungskonzepte zur Ausschaltung von arbeitsbedingten Sicherheitsrisiken erarbeiten. Das bedeutet in einem Bürohaus beispielsweise, dass sie dem/der ArbeitgeberIn ein Konzept zur standardisierten Sicherung aller Fluchtwege anbieten, dass sie den Brandschutz organisieren helfen, dass sie Kabelsalate bei Computerarbeitsplätzen effizient verhindern, dass sie etwa in Druckereien bei der

Wahl und beim Aufstellen der Maschinen Lärmprobleme verhüten etc.

Sollten Sicherheitsfachkräfte mit ihren Ratschlägen am Ende sein und beim/bei der ArbeitgeberIn nur auf taube Ohren stoßen, können sie u. a. Fachkräfte (fachkundige Organe) der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt beiziehen. Mittels Messungen und Fachbroschüren leisten diese Unterstützung bei der notwendigen Überzeugungsarbeit.

Die Präventionszeit der Sicherheitsfachkräfte ist nach wie vor als Mindesteinsatzzeit zu verstehen und darf über-, aber niemals unterschritten werden (siehe Teil I).

Die verpflichtenden Aufgaben (§ 76) der Sicherheitsfachkraft müssen ohne Ausnahme erfüllt werden.

Weiters müssen Sicherheitsfachkräfte ihre Präventionszeit dokumentieren und über ihre Tätigkeiten regelmäßig Berichte schreiben (§ 77).

*Hilfe von der
AUVA*

*Auch
Sicherheitsfach-
kräfte müssen
ihre Arbeit
dokumentieren*

„Patient“ ist die Arbeitsorganisation

2.2.4 ArbeitspsychologIn

Mit dem Arbeitnehmerschutz-Reformgesetz ist es gelungen, die Arbeit von ArbeitspsychologInnen in die Präventionszeit (25 Prozent der gesamten Präventionszeit) einzurechnen.

Die Aufgaben der Arbeitspsychologie sind im Rahmen des Gesetzes noch nicht definiert worden. Sie sind jedoch vor dem Hintergrund der Pflichten der anderen Präventivfachkräfte zu sehen.

Demnach ist auch für die ArbeitspsychologInnen „Patient“ nicht der/die einzelne ArbeitnehmerIn, sondern die Arbeitsorganisation, die Arbeitsabläufe und das Arbeitsklima.

Wann ist es notwendig, einen/eine ArbeitspsychologIn mit ins Boot zu holen?

- Wenn das Arbeitsklima schlechter wird und einzelne KollegInnen ausgegrenzt werden,
- wenn immer mehr ArbeitnehmerInnen „innerlich kündigen“,
- wenn Krankenstände und Fluktuation steigen,
- wenn trotz engagierter MitarbeiterInnen die Produktivität sinkt.

Wer stellt fest, dass arbeitspsychologische Beratung für den/die ArbeitgeberIn notwendig wird?

- ArbeitsmedizinerInnen, die vermehrte Krankenstände auf das Arbeitsklima zurückführen,
- BetriebsrätInnen, die einschlägige Beschwerden hören bzw. selbst erkennen, dass es KollegInnen an ihren Arbeitsplätzen schlecht geht,
- Sicherheitsfachkräfte, die aus Organigrammen unklare Aufgabenstellungen und versteckte Hierarchien herauslesen,
- aufmerksame ArbeitgeberInnen, die sich und ihrem Unternehmen nicht kritiklos gegenüberstehen.

Was können ArbeitspsychologInnen leisten?

- Mit Hilfe eigener Instrumente wie Mitarbeiterbefragungen erfassen, wo es im Unternehmen Probleme gibt,
- Gesundheitszirkel durchführen (Gesprächsrunden, in denen Missstände erhoben werden und Lösungen mit den Betroffenen gemeinsam erarbeitet werden),
- Vorschläge zur Organisation erarbeiten und dem/der ArbeitgeberIn unterbreiten,
- zu klareren Aufgabenstellungen, zu einer besseren Unterstützung der ArbeitnehmerInnen, zur adäquateren Qualifikation von KollegInnen beitragen,

- ArbeitspsychologInnen unterliegen der Schweigepflicht; das betrifft alle persönlichen Daten und Probleme von ArbeitnehmerInnen.

ArbeitgeberInnen sind gut beraten, wenn sie arbeitspsychologische Probleme erkennen und sich in solchen Fällen über die mögliche Präventionszeit hinaus arbeitspsychologische Beratung ins Haus holen.

Ein guter/eine gute ArbeitspsychologIn ist,

- wer Organisationswissen und Praxis mitbringt,
- wer zur Verbesserung der Arbeitsorganisation (klare Arbeitsabläufe, Hierarchien und Aufgaben, passende Qualifikation usw.) berät,
- wer zu einem menschenwürdigen Arbeitsklima beiträgt,
- wer zu persönlichen Daten schweigt (Psychologengesetz).

Ein schlechter/eine schlechte ArbeitspsychologIn ist,

- wer im Betrieb therapiert und auf „Kundschaft“ wartet,
- wer Menschen stressresistent machen will, anstatt Stress vermeiden zu helfen,
- wer die vordergründigen Interessen der ArbeitgeberInnen vertritt (Reduktion von Krankenständen, indem so genannte „Schonarbeitsplätze“ für nur teilweise krankgeschriebene ArbeitnehmerInnen geschaffen werden) und den Menschen vergisst,
- wer mit den anderen Präventivfachkräften nicht den Kontakt sucht,
- wer sich nicht praxisorientiert weiterbildet.

*Sicherheitsver-
trauenspersonen
– Belegschafts-
vertreterInnen
für Gesundheit*

2.2.5 ArbeitnehmerIn

Auch ArbeitnehmerInnen haben Pflichten – sie sind im § 15 ArbeitnehmerInnenschutzgesetz festgelegt. Demnach haben ArbeitnehmerInnen die zum Schutz des Lebens, der Gesundheit und der Sittlichkeit gebotenen Schutzmaßnahmen anzuwenden.

Wenn ArbeitnehmerInnen ihre Pflicht wiederholt verletzen, kann dies sogar bis zur Entlassung führen.

2.2.6 Sicherheitsvertrauensperson

Sicherheitsvertrauenspersonen sind die ArbeitnehmervertreterInnen im betrieblichen Gesundheitsschutz und so in ihrer Funktion dem Betriebsrat sehr ähnlich. Sie müssen genauso wie der Betriebsrat informiert und u. a. von den Präventivfachkräften beraten werden. Sie dürfen alle Gesundheitsschutzdokumente einsehen und müssen vom/von der ArbeitgeberIn zu allen gesundheitsrelevanten Problemen angehört werden.

Sicherheitsvertrauenspersonen müssen sich in ihrer Arbeitszeit um den Gesundheitsschutz kümmern dürfen. Eine dreitägige Ausbildung ist verpflichtend vorgeschrieben. Der/die ArbeitgeberIn darf ihnen bei ihrer Arbeit als Sicherheitsvertrauensperson nicht dreinreden, sie sind in der Sache weisungsfrei. Sicherheitsvertrauenspersonen genießen nur einen begrenzten Kündigungsschutz – versucht der/die ArbeitgeberIn eine Motivatungskündigung, müssen sie sich noch innerhalb einer Woche an die Arbeiterkammer (gesetzliche Interessenvertretung) wenden, die diese Kündigung anfechten kann.

2.2.7 BetriebsrätIn

Aufgrund des ArbeitnehmerInnenschutz-Reformgesetzes und aufgrund des allgemeinen politischen Klimas wird die Verantwortlichkeit der BetriebsrätInnen im Bereich Sicherheits- und Gesundheitsschutz noch größer als bisher. Gesetzgeber und ArbeitgeberInnen haben in der Vergangenheit versucht, den ArbeitnehmerInnenschutz in ihrer Argumentation grundsätzlich negativ und als teures Hobby darzustellen.

Wenn es aber um Gesundheit und Unversehrtheit der ArbeitnehmerInnen geht, haben BetriebsrätInnen nicht nur das Recht, sondern sogar die Pflicht, sich diesbezüglich stark zu machen. Der Betriebsrat ist aufgrund des Arbeitsverfassungsgesetzes (ArbVG § 89 Z. 3) dazu verpflichtet, die Durchführung und Einhaltung der Vorschriften zum ArbeitnehmerInnenschutz zu überwachen. Es ist nicht seine Aufgabe, den ArbeitnehmerInnenschutz in den Betrieben zu organisieren, sondern das „gute Gewissen“ des ArbeitnehmerInnenschutzes im Betrieb zu sein.

In § 92 a Arbeitsverfassungsgesetz werden die ArbeitgeberInnen verpflichtet, den BetriebsrätInnen dazu sämtliche Informationen und Unterlagen zur Verfügung zu stellen. BetriebsrätInnen haben das Recht und die Pflicht, den/die ArbeitgeberIn auf Gefahrenquellen und Missstände hinzuweisen und mit ihm/ihr über deren Beseitigung zu beraten. BetriebsrätInnen müssen beispielsweise auf die Unterweisung der ArbeitnehmerInnen drängen.

Sie können Betriebsvereinbarungen zu konkreten Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen, Berufskrankheiten und zum Schutz der Gesundheit der ArbeitnehmerInnen anregen (§ 97 Abs. 1 Z. 8 ArbVG).

Sie können die Bestellung von Sicherheitsvertrauenspersonen, die sie nicht für geeignet halten, durch Veto verhindern. Sie können alle Aufgaben und Pflichten, die den ArbeitnehmerInnenschutz betreffen, an die Sicherheitsvertrauenspersonen delegieren.

Sie müssen vom/von der ArbeitgeberIn, bevor dieser/diese Präventivfachkräfte (AMed, SFK, ArbeitspsychologInnen u. a.) bestellt, angehört werden. Die Präventivfachkräfte müssen mit ihnen zusammenarbeiten.

*ArbeitnehmerInnen-
schutz
überwachen*

*ArbeitgeberInnen-
Unterlagen
zur Verfügung
des Betriebsrates*

*Mitspracherecht
gesetzlich
verankert*

*Zusammenarbeit
mit ExpertInnen*

2.3 Checkliste:

Eine erste Hilfe für BetriebsrätInnen und Sicherheitsvertrauenspersonen, die die „Qualität“ des ArbeitnehmerInnenschutzes im Betrieb einschätzen wollen, ist die nachstehende Checkliste.

- Kenne ich meine ArbeitsmedizinerIn, meine Sicherheitsfachkräfte?
Ja Nein
- Werde ich von ArbeitmedizinerIn und Sicherheitsfachkraft regelmäßig (mindestens 1-mal im Quartal) informiert und zu aktuellen Problemen befragt?
Ja Nein
- Stellt mir der/die BetriebsinhaberIn oder dessen StellvertreterIn alle relevanten Unterlagen (Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente, Gefahrenermittlung) zur Verfügung?
Ja Nein
- Werde ich über besondere Ereignisse, wie Arbeitsunfälle, Grenzwertüberschreitungen, Bescheide von ArbeitsinspektorInnen umgehend informiert?
Ja Nein
- Werde ich bei der Einführung von neuen Arbeitsmitteln, Arbeitsstoffen, Arbeitsverfahren, neuen Technologien, Managementsystemen rechtzeitig informiert und in diesbezügliche Entscheidungen miteinbezogen?
Ja Nein
- Kann ich die Auswahl der persönlichen Schutzausrüstung mitbestimmen?
Ja Nein
- Werde ich bei der Organisation und Durchführung der Unterweisung beteiligt?
Ja Nein
- Kontrolliere ich regelmäßig (mindestens 1-mal im Jahr) die Berichte von ArbeitsmedizinerInnen und Sicherheitsfachkräften?
Ja Nein

Müssen mehr als drei Fragen mit „Nein“ beantwortet werden, steht es um den ArbeitnehmerInnenschutz und um die Einbeziehung der ArbeitnehmerInnen mehr als schlecht.

2.3.1 So können BetriebsrätInnen Gesundheit zum Thema machen ...

1. **Regelmäßige Gespräche** und Arbeitsplatzbegehungen mit ArbeitsmedizinerIn, Sicherheitsfachkraft, ArbeitspsychologIn und Sicherheitsvertrauensperson(en)
2. **Mitbestimmung**, wenn der/die ArbeitgeberIn die Präventionszeiten berechnet und auf die unterschiedlichen Fachkräfte verteilt (siehe Teil I „Präventionszeit“). Hier wird es darauf ankommen, dass der Betriebsrat die Einteilung in Büroarbeitsplätze (1,2 Std. pro ArbeitnehmerIn und Jahr) und sonstige Arbeitsplätze (1,5 Std. pro ArbeitnehmerIn und Jahr) nachvollziehen und ihr guten Gewissens zustimmen kann.
3. Der Betriebsrat wird auch aus diesem Grund die **Gefahrenermittlung** und die Berichte von Sicherheitsfachkraft, ArbeitsmedizinerIn und ArbeitspsychologIn lesen – diese sollten schließlich darüber Auskunft geben, ob ein Arbeitsplatz ein Büro- oder ein sonstiger Arbeitsplatz ist.
4. Der Betriebsrat wird auf die rasche **Umsetzung** aller Maßnahmen, die im Rahmen der „Gefahrenevaluierung“ festgelegt wurden, drängen (lästig sein, Kontakt zur Arbeitsinspektion).
5. Der Betriebsrat wird die Pflicht des/der ArbeitgeberIn – nämlich alle ArbeitnehmerInnen über Gesundheitsgefahren zu unterweisen – besonders **kontrollieren**, weil rechtzeitige Information Unfälle verhüten hilft.
6. Ein gesundheitsbewusster Betriebsrat wird den/die ArbeitgeberIn regelmäßig daran **erinnern**, dass dieser/diese ihn über Arbeitsunfälle, Beinahe-Unfälle, das soziale Wohlbefinden aller ArbeitnehmerInnen, Grenzwertüberschreitungen (gefährliche Arbeitsstoffe, Lärm etc.) und allfällige Bescheide der Arbeitsinspektion zu informieren hat (siehe „Checkliste für den Betriebsrat“).

AnsprechpartnerInnen

ÖGB ÖGB-Referat für Humanisierung, Technologie und Umwelt

1010 Wien, Hohenstaufengasse 10–12
Mag. Renate Czeskleba
Telefon: 01/534 44 DW 443

GMT Gewerkschaft Metall – Textil

1041 Wien, Plößlgasse 15
Anton Hiden
Telefon: 01/501 46 DW 209

GP Gewerkschaft der Privatangestellten

1013 Wien, Deutschmeisterplatz 2
Barbara Libowitzky
Telefon: 01/313 93 DW 341

Impressum

Herausgeber: Österreichischer Gewerkschaftsbund, 1013 Wien, Hohenstaufeng. 10–12, Referat für Humanisierung, Technologie, Umwelt
Verantwortlich für den Inhalt: Renate Czeskleba, Barbara Libowitzky, Anton Hiden. Layout: Anton Schinagl.

