

Sechs Schritte zu sicheren und gesunden Arbeitsbedingungen

Handungsleitfaden für Betriebsrät:innen



Erwin Zangerl
AK PRÄSIDENT

GESUNDHEIT UND ARBEIT – EIN STARKES TEAM FÜR IHRE ZUKUNFT!

In der Arbeitswelt verbringen wir einen Großteil unserer Zeit am Arbeitsplatz. Damit wir dabei nicht nur produktiv, sondern auch langfristig gesund bleiben, ist es entscheidend, ein Bewusstsein für das Zusammenspiel von Arbeit und Gesundheit zu entwickeln. Körperliche und psychische Belastungen können langfristig zu Gesundheitsproblemen führen, wenn sie nicht rechtzeitig erkannt und angegangen werden.

Ein wichtiger Partner bei der Förderung von Gesundheit am Arbeitsplatz sind die Betriebsräte. Sie setzen sich aktiv dafür ein, dass rechtliche Bestimmungen eingehalten werden und wirken darauf hin, dass gesunde Arbeitsbedingungen geschaffen und erhalten werden. Betriebsräte spielen eine zentrale Rolle dabei, Präventionsmaßnahmen zu unterstützen, Gesundheitsprogramme zu fördern und sicherzustellen, dass die Interessen der Belegschaft in Bezug auf ihre Gesundheit vertreten werden.

Diese Broschüre möchte Sie dabei unterstützen, ein gesundes Umfeld zu schaffen und Ihre eigene Gesundheit im Arbeitsalltag aktiv zu fördern. Von ergonomischen Arbeitsbedingungen über Stressbewältigung bis hin zu präventiven Maßnahmen – hier finden Sie wertvolle Tipps und Informationen, um die Gesundheit zu schützen und die Leistungsfähigkeit zu stärken.

Denn nur wer sich wohlfühlt, kann auch erfolgreich und zufrieden arbeiten.
Und Betriebsräte tragen entscheidend dazu bei.

A handwritten signature in blue ink, reading 'Erwin Zangerl'. The signature is stylized with a long, sweeping underline that extends to the right.

Erwin Zangerl
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 AK Tirol für gute Arbeitsbedingungen	11

SCHRITT 1:

BETEILIGUNG IM ARBEITNEHMERSCHUTZ

SICHERSTELLEN

Das Gesetz sieht vor, dass Betriebsrät:innen wesentlich am innerbetrieblichen Arbeitnehmerschutz zu beteiligen sind.

Die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten am Arbeitsplatz ist ein wesentliches Handlungsfeld von Betriebsrät:innen. Im Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) ist dies als eine zentrale Aufgabe festgelegt (§ 38). Dazu sieht das Gesetz vor, dass Betriebsrät:innen am innerbetrieblichen Arbeitnehmerschutz zu beteiligen sind.

Überwachungsrecht

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

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

Betriebsrät:innen dürfen Einsicht in betriebliche Aufzeichnungen nehmen, Betriebsbegehungen machen und Behörden, beispielsweise die Arbeitsinspektion, bei Kontrollgängen im Betrieb begleiten. Zudem müssen Arbeitgeber:innen die Betriebsrät:innen von jedem Arbeitsunfall unverzüglich in Kenntnis setzen.

Interventionsrecht

Gemäß § 90 ArbVG können Betriebsrät:innen in allen Angelegenheiten, welche die Interessen der Beschäftigten berühren, bei den Betriebsinhaber:innen 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. Arbeitgeber:innen haben die Pflicht, Betriebsrät:innen anzuhören.

Informationsrecht

Das Informationsrecht verpflichtet Arbeitgeber:innen dazu, Betriebsrät:innen über sämtliche Angelegenheiten, welche die Interessen der Beschäftigten berühren, Auskunft zu erteilen. Explizit werden hier die gesundheitlichen Belange im § 91 ArbVG genannt.

Zustimmungspflichtige Maßnahmen

Einige Maßnahmen von Arbeitgeber:innen bedürfen der Zustimmung der Betriebsrät:innen, um rechtswirksam zu werden. Im Hinblick auf die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz sind hier insbesondere Kontrollmaßnahmen und technische Kontrollsysteme, welche die Menschenwürde berühren, relevant (§ 96 Abs 1 Z 3 ArbVG). Neben Datenschutzaspekten kann ständige Überwachung auch eine psychische Belastung darstellen und gesundheitliche Folgen nach sich ziehen. Betriebsrät:innen müssen Kontrollen, welche die Menschenwürde berühren, zustimmen, damit diese durchgeführt werden dürfen.

Betriebsvereinbarungen

Im ArbVG ist konkret angeführt, über welche Aspekte der Arbeitswelt zwischen Arbeitgeber:in und Betriebsrät:innen 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 beispielsweise Regelungen zum Tragen von Arbeitskleidung und persönlicher Schutzausrüstung 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 Nachtschwer-

arbeitsgesetzes) 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).
- ▶ Maßnahmen zur zweckentsprechenden Benützung von Betriebseinrichtungen und Arbeitsmitteln (§ 97 Abs 1 Z 6 ArbVG).

Konkrete Rechte im Arbeitnehmerschutz

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

- ▶ Anhörungsrecht von Betriebsrät:innen bei der Auswahl von Arbeitsmitteln, Arbeitsstoffen und der Gestaltung von Arbeitsbedingungen.
- ▶ Beteiligungsrecht von Betriebsrät:innen bei der Auswahl der persönlichen Schutzausrüstung.
- ▶ Beteiligung von Betriebsrät:innen 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, Vorschriften, Bewilligungen usw. im Bereich des Arbeitnehmerschutzes.
- ▶ Beratungsrecht über die Bestellung von Sicherheitsfachkräften und Arbeitsmediziner:innen.
- ▶ Informationsrecht über Erste Hilfe, Brandbekämpfung und Evakuierung und die damit befassten Personen.

Zustimmung zu Sicherheitsvertrauenspersonen

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 Betriebsrät:innen notwendig. Somit können Betriebsrät:innen wesentlichen Einfluss darauf nehmen, wer als Sicherheitsvertrauensperson im Betrieb aktiv ist.

Teilnahme am Arbeitsschutzausschuss

Ein Arbeitsschutzausschuss (ASA) ist in Betrieben ab 100 Arbeitnehmer: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 Betriebsrät:innen diesem Gremium angehören. Der ASA muss mindestens einmal jährlich stattfinden und 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.

Betriebsrät:innen können Einfluss auf die Bestellung der Sicherheitsvertrauenspersonen nehmen.



WICHTIG!

Die Beteiligung von Betriebsrät:innen 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 Akteur: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 zur Bestellung der Sicherheitsvertrauenspersonen, welche nicht in Ihrem Sinne sind.

SCHRITT 2: INFORMATIONEN SAMMELN

Um gute Arbeitsbedingungen für alle sicherzustellen, sollten Betriebsrät:innen Sicherheit und Gesundheitsschutz regelmäßig mit allen Beschäftigtengruppen thematisieren.

Betriebe haben unterschiedliche Gefahrenpotenziale und gehen mit diesen auch unterschiedlich um. Betriebsrät:innen 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 der gesundheitsschädlichen Arbeitszeitgestaltung bestehen. Allerdings sind Gefährdungen nicht immer augenscheinlich, sie können auch im Verborgenen liegen. Oft gibt es in einem Betrieb zahlreiche unterschiedliche Arbeits- und Aufgabenbereiche, sodass es auch für erfah-

rene Betriebsrät:innen schwer ist, alle möglichen Gefahrenquellen zu erfassen.

Mitarbeiter:innen sind häufig sehr spezifischen Belastungen ausgesetzt, abhängig davon, wo sie beschäftigt sind. Um gute Arbeitsbedingungen für alle sicherzustellen, sollten Betriebsrät:innen Sicherheit und Gesundheitsschutz regelmäßig mit allen Beschäftigtengruppen thematisieren. So schaffen sie sich einen guten Überblick und erhalten die notwendigen Informationen über Problemfelder.



WICHTIG!

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.



Foto: © romul014 – stock.adobe.com

SCHRITT 3:

PROBLEME OFFEN ANSPRECHEN – LÖSUNGSVORSCHLÄGE BRINGEN

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

Betriebsrät:innen weisen also auf 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 Arbeitsplatzevaluierung gemäß § 4 ASchG – die bekannten Problematiken jedenfalls bearbeiten. 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 Betriebsrät:innen, stets eine Lösung parat zu haben. Zumindest auf eine Evaluierung

der bekannten Mängel sollte aber gedrängt werden. Bei dieser sind Betriebsrät:innen 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 Akteur: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.

Arbeitsplatzevaluierung bedeutet, dass sämtliche Gefährdungen für Sicherheit und Gesundheit ermittelt und beurteilt werden, sowie Maßnahmen gegen diese Gefährdungen festgelegt und umgesetzt werden müssen.



WICHTIG!

Nicht jeder Hinweis von Betriebsrät:innen führt gleich zu Maßnahmen. Manchmal sind Arbeitgeber:innen mit der Thematik schlicht überfordert. Oftmals werden Probleme aber auch bewusst ignoriert oder auf die lange Bank geschoben. Um feststellen 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 der Betriebsrät:innen oft einer gewissen Überzeugungsarbeit. Nicht immer wollen Arbeitgeber:innen die vorhandenen Probleme und ihre Verantwortung für deren Lösung anerkennen. Es gibt jedoch einige betriebliche Akteur:innen, mit denen Betriebsrät:innen kooperieren können, um die Verantwortlichen von ihren Anliegen zu überzeugen.

Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner:innen können für die Betriebsrät:innen wesentliche Partner:innen sein.

Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner:innen können für die Betriebsrät:innen wesentliche Partner:innen sein. Sie haben Arbeitgeber:innen in Sicherheits- und Gesundheitsfragen zu beraten und mit anderen Akteur:innen des innerbetrieblichen Arbeitsschutzes zusammenzuarbeiten. Die Expertise von Sicherheitsfachkräften und Arbeitsmediziner:innen kann nützlich sein, wenn man betriebsrätliche Forderungen fachlich untermauern möchte. Auch mit anderen Expert:innen, insbesondere auch Arbeitspsycholog:innen, sollten Betriebsratsmitglieder unbedingt kooperieren.

Auch Sicherheitsvertrauenspersonen sind wichtige Partner:innen, wenn es darum geht,

Überzeugungsarbeit gegenüber der Arbeitgeberseite zu leisten. Sicherheitsvertrauenspersonen werden von Arbeitgeber:innen – 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, Arbeitgeber:innen in Sicherheits- und Gesundheitsfragen zu beraten. Durch ihre tägliche Arbeit haben Sicherheitsvertrauenspersonen einen sehr praktischen Zugang zu den Problematiken und können einen sehr wertvollen Beitrag zur besseren Gestaltung von Arbeitsbedingungen liefern.

Schließlich sollten Betriebsrät:innen die Belegschaft einbinden. Die Tatsache, dass man die Kolleg:innen hinter sich hat, ist ein starkes Signal in Richtung der Entscheidungsträger:innen. Doch liegt es am Ende in der Verantwortung des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin, 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.



WICHTIG!

Sicherheitsfachkräfte, Arbeitsmediziner:innen und Arbeitspsycholog:innen werden in Betrieben ab 50 Beschäftigten vom Unternehmen bestellt und bezahlt (in kleineren Unternehmen kann eine Betreuung durch die AUVA in Anspruch genommen werden). Sie sind entweder externe Auftragnehmer:innen oder Mitarbeiter:innen des Betriebes. Diese Konstellation macht es oft schwer für sie, gegenüber Arbeitgeber:innen vehement aufzutreten. Gleiches gilt für Sicherheitsvertrauenspersonen, welche aus dem Kreis der Beschäftigten kommen. Pflegen Sie guten Kontakt zu all diesen Akteur: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 Betriebsrät:innen auch an externe Stellen wenden. Arbeiterkammer, Gewerkschaften und ÖGB bieten beispielsweise Beratung an und informieren über die geltenden Rechtsvorschriften. Zudem kann auch die weitere Vorgehensweise und eine eventuelle Unterstützung durch die Interessenvertretung dabei besprochen und geplant werden.

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 vorab beraten, anstatt nach einem bereits entstandenen Schaden.

Jedoch gilt auch hier: Arbeitgeber:innen müssen gewillt sein, die vorgeschlagenen Maßnahmen dann auch umzusetzen. Sind sie das nicht, muss schließlich mit Konsequenzen gerechnet werden, was zu Schritt 6 führt.

Arbeiterkammer, ÖGB und Gewerkschaften bieten beispielsweise Beratung an und informieren über die geltenden Rechtsvorschriften.



WICHTIG!

Ähnlich wie bei den internen Akteur:innen des Arbeitnehmerschutzes empfiehlt es sich auch hier, guten Kontakt zu pflegen. Als Betriebsratsmitglied sollten Sie Arbeitsinspektor:innen, welche für das Unternehmen zuständig sind, kennen und mit ihnen regelmäßig Kontakt halten. Dies erleichtert die Kommunikation bei heiklen Fragen und schafft Vertrauen und Verbindlichkeit.



Foto: © ArLawKa – stock.adobe.com

SCHRITT 6:

KONTROLLE DURCH DIE ARBEITSINSPEKTION

Betriebsrät:innen haben das Recht, die Arbeitsinspektion zu einer Kontrolle des Betriebes zu veranlassen.

Grundsätzlich ist zunächst eine innerbetriebliche Lösung anzustreben. Arbeitgeber:innen haben die Möglichkeit, sich Ratschläge und Unterstützung von Betriebsrät:innen, Sicherheitsfachkräften, Arbeitsmediziner:innen, Arbeitspsycholog:innen und Sicherheitsvertrauenspersonen zu holen. Darüber hinaus können auch externe Expert: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.

Betriebsrät:innen haben das Recht, die Arbeitsinspektion zu einer Kontrolle des Betriebes zu veranlassen. Die Kontaktaufnahme

zur Behörde kann sogar anonym geschehen. Betriebsrät:innen müssen vom Eintreffen der Arbeitsinspektion im Betrieb umgehend informiert werden und haben 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. Betriebsrät:innen können sich bei Bedarf an die Arbeiterkammer wenden und eine Teilnahme an der Kontrolle anregen.



WICHTIG!

Wenn trotz zahlreicher vorheriger Hinweise auf Probleme diese vom Arbeitgeber ignoriert oder unzureichend bearbeitet werden, ist die Einbindung des Arbeitsinspektorates eine weitere Möglichkeit zur Interessendurchsetzung von Betriebsrät:innen. Dieser Schritt soll bewusst gesetzt werden, wenn die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten auf dem Spiel stehen. Arbeiterkammer, ÖGB und Gewerkschaft beraten und unterstützen gerne bei der Vorbereitung zur Kontaktaufnahme mit der Arbeitsinspektion. 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 AK TIROL FÜR GUTE ARBEITSBEDINGUNGEN

- ▶ **Anpassung des Arbeitnehmerschutzrechts** an eine moderne und digitale Arbeitswelt.
- ▶ **Stärkung der Beteiligungsrechte von Betriebsrät:innen** im Bereich Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz.
- ▶ **Stärkung der Arbeitsinspektion** durch mehr Ressourcen und Kompetenzen.
- ▶ **Leichtere Anerkennung von Berufskrankheiten.**
- ▶ **Arbeitspsycholog:innen als verpflichtende dritte Präventivfachkraft** im Gesetz verankern und Präventionszeiten insgesamt erhöhen.

Arbeiterkammer Tirol
Maximilianstraße 7, 6020 Innsbruck
www.ak-tirol.com
info@ak-tirol.com

AK Tirol in den Bezirken:

Imst, Rathausstraße 1, 6460 Imst
Kitzbühel, Rennfeld 13, 6370 Kitzbühel
Kufstein, Arkadenplatz 2, 6330 Kufstein
Wörgl, Bahnhofplatz 6, 6300 Wörgl
Landeck, Malserstraße 11, 6500 Landeck
Osttirol / Lienz, Beda-Weber-Gasse 22, 9900 Lienz
Reutte, Mühler Straße 22, 6600 Reutte
Schwaz, Münchner Straße 20, 6130 Schwaz
Telfs, Moritzenstraße 1, 6410 Telfs



Impressum
Medieninhaber und Verleger:
Kammer für Arbeiter und Angestellte für Tirol
Maximilianstraße 7, 6020 Innsbruck

Verfasserin: AK Oberösterreich
Überarbeitung: AK Tirol

Stand: März 2025

AK Servicenummer:
Tel. 0800/22 55 22

