

# Sicherheitsvertrauensperson: Aufgaben und Rechtsstellung

Bestellung – Meldung an das Arbeitsinspektorat – Ausbildung – Diskriminierungsschutz – Kündigungs- und Entlassungsschutz

## Bestellung

Die Bestellung von Sicherheitsvertrauenspersonen erfolgt durch den Arbeitgeber auf die Dauer von vier Jahren.

### Hinweis:

Eine Sicherheitsvertrauensperson muss erst ernannt werden, wenn mehr als 10 Arbeitnehmer im Betrieb beschäftigt werden.

Erhebt in Betrieben ohne gewählten Betriebsrat ein Drittel der Arbeitnehmer schriftlich Einwände gegen die beabsichtigte Bestellung einer Person zur Sicherheitsvertrauensperson, muss eine andere Person bestellt werden.

In Betrieben mit gewähltem Betriebsrat bedarf die Bestellung einer Person zur Sicherheitsvertrauensperson der Zustimmung des Betriebsrates.

## Meldung an das Arbeitsinspektorat

Der Arbeitgeber muss die Bestellung von Sicherheitsvertrauenspersonen dem zuständigen Arbeitsinspektorat melden.

## Tipp!

erwenden Sie zu diesem Zweck folgende Formulare (PDF):

- [Meldeformular für SVP bei Arbeitsstätten mit Betriebsrat](#)
- [Meldeformular für SVP bei Arbeitsstätten ohne Betriebsrat](#)

## Aufgaben der Sicherheitsvertrauensperson

Die Sicherheitsvertrauenspersonen haben in allen Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes

- die Arbeitnehmer und die Belegschaftsorgane zu informieren, zu beraten und zu unterstützen,
- die Interessen der Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber, den zuständigen Behörden und sonstigen Stellen zu vertreten (in Abstimmung mit den Belegschaftsorganen),
- die Arbeitgeber bei der Durchführung des Arbeitnehmerschutzes zu beraten,
- auf das Vorhandensein der entsprechenden Einrichtungen und Vorkehrungen zu achten und die Arbeitgeber über bestehende Mängel zu informieren,
- auf die Anwendung der gebotenen Schutzmaßnahmen zu achten,
- mit den Sicherheitsfachkräften und Arbeitsmedizinern zusammenzuarbeiten.

### Vorsicht!

Die Sicherheitsvertrauenspersonen sind bei der Ausübung ihrer Aufgaben an keinerlei Weisungen gebunden.

## Ausbildung

Jede Sicherheitsvertrauensperson muss eine mindestens 24-stündige Arbeitsschutz-Ausbildung bis spätestens vor Ablauf des ersten Jahres der Tätigkeit absolvieren.

## Pflichten des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber hat der Sicherheitsvertrauensperson

- die für die Erfüllung ihrer Aufgaben erforderliche Zeit unter Anrechnung auf die Arbeitszeit zur Verfügung zu stellen,
- die Kosten für ihre Ausbildung zu bezahlen, und unter Bedachtnahme auf die betrieblichen Belange eine regelmäßige Weiterbildung zu ermöglichen,
- eine angemessene Unterweisung zu erteilen und die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen Mittel und Behelfe zur Verfügung zu stellen.

Der Arbeitgeber hat der Sicherheitsvertrauensperson weiters den Zugang zu

- den Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten,
- Aufzeichnungen über Arbeitsunfälle und Grenzwertüberschreitungen,
- der Dokumentation der Arbeitsplatzevaluierung,
- Betriebsbewilligungen sowie für den Arbeitnehmerschutz relevanten Bescheiden,
- den Protokollen über Lärm- und Schadstoffmessungen,

zu gewähren.

### **Vorsicht!**

Die Verantwortung für die Sicherheit der Beschäftigten am Arbeitsplatz kann nicht rechtswirksam auf Sicherheitsvertrauenspersonen übertragen werden!

## Schutz vor Diskriminierung

Der Arbeitgeber darf Sicherheitsvertrauenspersonen wegen der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht benachteiligen. Dies gilt insbesondere im Hinblick auf das Entgelt, die Aufstiegsmöglichkeiten und die Versetzung.

## Kündigungs- und Entlassungsschutz

Wird eine Sicherheitsvertrauensperson gekündigt oder entlassen, so kann sie die Kündigung bzw. Entlassung bei Gericht anfechten, wenn sie wegen ihrer Tätigkeit für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer erfolgt ist.

### **Vorsicht!**

Der Arbeitgeber hat vor jeder Kündigung einer Sicherheitsvertrauensperson die zuständige Arbeiterkammer nachweislich zu verständigen; bei einer Entlassung hat er diese Verständigung unverzüglich vorzunehmen. Geschieht dies nicht, verlängert sich die Frist zur Anfechtung der Kündigung bzw. der Entlassung um den Zeitraum der verspäteten Verständigung, längstens jedoch auf ein Monat ab Zugang der Kündigung oder Entlassung.

Stand: 01.01.2021