



## Arbeitsschutz im Reinigungsgewerbe

### Checkliste zur Selbstüberprüfung

Die Themen dieser Checkliste stellen eine Unterstützung im Zuge der Schwerpunktaktion der Arbeitsinspektion dar, um die Umsetzung des Gesundheitsschutzes anhand ausgewählter Aspekte zu reflektieren.

#### Ermittlung und Beurteilung von Gefahren, Schutzmaßnahmen, Dokumentation und Beteiligung

Werden besonders schutzwürdige oder besonders gefährdete Arbeitnehmer:innen (z. B. Schwangere, Jugendliche, Menschen mit Einschränkungen/Behinderungen, ältere Arbeitnehmer:innen, Berufsneulinge, durch Erkrankungen leistungsgeminderte Menschen, Leasingarbeitskräfte) im Reinigungsunternehmen

- beschäftigt
- bei der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren berücksichtigt

Haben Sicherheitsvertrauenspersonen (SVP), Betriebsrat (BR), Arbeitnehmer:innen des Reinigungsunternehmens Zugang zum maßgeblichen Teil des SiGeDok der Auftraggeber:in

Sind die relevanten Teile des SiGeDok auf der auswärtigen Arbeitsstelle verfügbar, z. B. für

- Rutschgefahr, Aufstiegshilfen, Absturzgefahr
- PSA
- Hautschutz
- Zutrittsbeschränkungen für bestimmte Räume
- zuständige Personen der Arbeitsstätte
- Evakuierungspläne
  
- Ist die mittlere und untere Führungsebene (insbes. Objektleiter:innen) bei der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren beteiligt
- Sind die Beschäftigten bei Planung und Durchführung der Evaluierung beteiligt, v. a. weibliche Reinigungskräfte in auswärtigen Arbeitsstellen
- Werden der Evaluierung PFK beigezogen
- Sind die Themen Sturz, Fall, Ausrutschen, Stolpern, Absturzgefahr, Lastenhandhabung Thema der Evaluierung
- Werden Arbeitnehmer:innen bei der Auswahl und Beschaffung von Arbeitsmitteln, Arbeitsstoffen, PSA und Arbeitskleidung beteiligt
- Stellt die Ermittlung und Beurteilung klar, für welche Tätigkeiten genau welche Schutzausrüstung zu verwenden ist
- Gibt es eine Möglichkeit für Rückmeldungen der Arbeitnehmer:innen zu Gefahren und Belastungen und zu Verbesserungsvorschlägen
- Werden bei der Organisation der Unterweisung Geschlecht und kulturelle/religiöse Hintergrund der zu Unterweisenden und der Unterweiser:innen ausreichend berücksichtigt

- Wurden die Arbeitnehmer:innen über Umgang mit Beschwerden, verbalen und körperlichen Übergriffen von Kund:innen ausreichend unterwiesen
- Gibt es Möglichkeiten für Mitarbeiter:innen persönlich etwas anzusprechen, wie nichtvereinbarte Arbeitsansprüche in der auswärtigen Arbeitsstelle, kritische Begegnungen, Veränderungswünsche

### **Betreuung durch Präventivdienste (PFK = SFK/AMED, Sonstige Fachleute = Arbeitspsychologie) und Sicherheitsvertrauenspersonen (SVP)**

- Besichtigen die Präventivdienste auswärtige Arbeitsstellen
- Werden in den auswärtigen Arbeitsstellen Beschäftigte (Männer und Frauen) von den PFK bei den Begehungen eingebunden
- Enthalten Berichte der Präventivdienste Verbesserungsvorschlägen
- Sind Begehungsprotokolle der Präventivdienste in den auswärtigen Arbeitsstellen vorhanden
- Sind Begehungsprotokolle der Präventivdienste nachvollziehbar
- Sind Sicherheitsfachkraft und/Arbeitsmedizin den AN bekannt
- Werden von den Präventivdiensten Themen wie interne Kommunikation, Umgang mit Konflikten + Beschwerden, Alleinarbeit thematisiert

Ist gewährleistet, dass die Unterweisenden (z.B. Objektleiter:innen) über aktuelle Gefährdungs- und Belastungsthemen (Prävention) informiert und geschult werden, wie z.B.

- psychische Belastung
  - Heben und Tragen von Lasten
  - Ziehen und Schieben von Lasten
  - Hautschutz
- Werden Anregungen und Vorschläge von Mitarbeiter:innen aufgegriffen
  - Werden PFK bei Beschaffungsvorgängen (Arbeitsmittel, Arbeitsstoffe, PSA, Arbeitskleidung) hinzugezogen
  - Sind ausreichend SVP bestellt
  - Gibt es weibliche SVP
  - Gibt es SVPs aus verschiedenen Kulturkreisen
  - Werden auswärtige Arbeitsstellen durch SVP betreut
  - Ist die für sie zuständige SVP den Arbeitnehmer:innen namentlich bekannt
  - Können Beschäftigte bei Bedarf (persönlich) die SVP kontaktieren

### **Koordination, Arbeitsvorbereitung**

- Werden über die Unterhaltsreinigung hinausgehende andere Reinigungsarbeiten bei der Evaluierung und Unterweisung berücksichtigt (z. B.: Zusatzaufträge, Außenreinigung der Fenster)
- Gibt es Alleinarbeitsplätzen
- Ist die Erreichbarkeit der auswärtigen Arbeitsstellen bekannt (z. B. mit öffentlichen Verkehrsmitteln) und wird sie bei der Evaluierung auswärtiger Arbeitsstellen berücksichtigt

- Müssen Reinigungsarbeiten zu Tagesrandzeiten (vor oder nach der Normalarbeitszeit in der Arbeitsstätte) durchgeführt werden
- Nimmt das Reinigungsunternehmen Einsicht in das SiGeDok von Auftraggeber:in
- Werden Gefahrenverhütungsmaßnahmen gemeinsam (Auftraggeber:in und Reinigungsunternehmen) festgelegt
- Gibt es für die Arbeitnehmer:innen des Reinigungsunternehmens eine Ansprechperson der Auftraggeber:in für die Arbeitsstelle
- Werden wichtige Telefonnummern (z.B. PFK, SVP, BR, Objektleiter:innen... ) den Beschäftigten bekannt gegeben
- Informiert der/die Auftraggeber:in den/die Auftragnehmer:in über die örtlichen Gefahren am Einsatzort (auswärtige Arbeitsstelle)
- Gibt es für die Arbeitnehmerschutzkoordination eine Checkliste für die Reinigungsarbeiten vor Auftragsannahme

## Hautschutz

- Ist Hautschutz Thema der Evaluierung
- Sind die Handschuhe hinsichtlich Passform, Tätigkeit und hinsichtlich der verwendeten Arbeitsstoffe geeignet
- Besteht die Möglichkeit zur hygienischen Händereinigung
- Gibt es einen Hautschutzplan
- Wird dieser von allen verstanden
- Sind Hautpflegeprodukte griffbereit vorhanden
- Ist Hautschutz Thema der Unterweisung
- Sind Beschädigungen von Handschuhen und die maximale Tragedauer Themen der Unterweisung

## Psychosoziale Belastungen

Im Folgenden werden typische psychischer Belastungen genannt. Kommen die Belastungen am Arbeitsplatz vor, können sie Anlassfälle sein die Evaluierung psychischer Belastungen zu prüfen und erforderlichenfalls anzupassen.

- Termindruck
- Unsichere Dienstpläne/flexibles Einspringen
- interkulturelle Konflikte zwischen Personal
- Konflikte mit Kund:innen
- Ängste (Arbeit bei Nacht, Arbeiten als Frau alleine unter Männer)
- tätliche Übergriffe (z.B. Bedrohung, Beschimpfung, körperliche/sexualisierte Übergriffe)
- Informationsdefizite
- fehlende Kommunikationsmöglichkeiten
- mangelnde Anerkennung und Wertschätzung
- geringe Einflussmöglichkeit auf Arbeitsmethode oder Arbeitsmittelauswahl
- geteilte Arbeitszeiten (geteilte Dienste)
- Wegzeiten zwischen den Arbeitsstellen

## Hitzeschutz

Wenn Tätigkeiten im Freien durchgeführt werden und es sich NICHT um Arbeiten von kurzer Dauer, wie z.B. Wege vom bzw. zum Auto oder leichte Arbeiten, wie leichte Montagetätigkeiten handelt (maximal 60 Minuten pro Tag) fallen diese Tätigkeiten in den Geltungsbereich der Hitzeschutzverordnung **und nur dann** sind folgende Fragen relevant:

- Wurden Gefahren durch Hitze und UV-Strahlung in der Evaluierung ermittelt und beurteilt (inkl. Dauer, Arbeitsschwere, Reflexion, zusätzliche Wärmequellen)
- Wurden klare Maßnahmen zum Schutz vor Hitze und UV- Strahlung definiert (technisch, organisatorisch, persönlich)
- Werden alle Schutzmaßnahmen verpflichtend umgesetzt, wenn eine Hitzewarnung der Stufe 2 (Gelb) ausgegeben wird
- Gibt es Maßnahmen wie Beschattung, Arbeitsverlagerung in kühlere Zeiten oder Schattenspender
- Werden UV-Schutzkleidung und Kopfschutz bereitgestellt und deren Tragen sichergestellt (Sonnenschutzcreme für ungeschützte Stellen)
- Steht ausreichend Trinkwasser oder ein alkoholfreies Getränk kostenlos zur Verfügung
- Werden alle Beschäftigten über Gefahren, Schutzmaßnahmen, Hitzewarnungen und Erste-Hilfe-Notfallmaßnahmen informiert
- Existiert ein Hitzeschutzplan und ist dieser für alle Beschäftigten einsehbar

Informationen zu Arbeiten bei Hitze im Freien auf der [Website der Arbeitsinspektion](#)

## Ergonomie, manuelle Lastenhandhabung

- Wird auf die ergonomische Gestaltung der Arbeitsabläufe Wert gelegt
- Wurden die sechs Belastungsarten geprüft: manuelles Heben/Tragen, Ziehen/Schieben, manuelle Arbeitsprozesse, Ganzkörperkräfte, Körperfortbewegung, Körperzwangshaltungen
- Wurden Unfallgefahren systematisch erfasst, z. B. Schnitt- und Quetschgefahren, Sturz-, Rutsch- und Kippgefahren sowie das Risiko tödlicher Verletzungen durch ungeeignete Transportmittel oder falsches Beladen
- Wurden Gesundheitsgefährdungen ermittelt, z. B. Belastungen des Bewegungsapparats – insbesondere Rücken, Gelenke und Muskelbeanspruchung
- Werden die Leitmerkmalmethoden (BAuA), das MAC-Tool, die Kurzbeurteilung, die Last-Handhabungs-Tabellen für Heben/Tragen/Schieben/Ziehen genutzt  
[https://www.arbeitsinspektion.gv.at/Zentrale\\_Dokumecheckliste\\_risikoerkennung](https://www.arbeitsinspektion.gv.at/Zentrale_Dokumecheckliste_risikoerkennung)
- Werden besondere Regelungen beachtet, z. B. Lastgrenzen für werdende/stillende Mütter gemäß MSchG oder Vorgaben für Jugendliche gemäß KJBG
- Wurden die Ergebnisse dokumentiert und Maßnahmen abgeleitet, um Belastungen zu minimieren, Arbeitsmittel zu optimieren, Schulungen durchzuführen und ergonomische Verbesserungen umzusetzen
- Wird das Gesundheitsbewusstsein der Führungskräfte (auch bezüglich ihrer eigenen Gesundheit am Arbeitsplatz) gefördert, im Sinne von „gesundem Führen“

### Impressum

Medieninhaber und Herausgeber: Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (BMASGPK), Sektion VIII Arbeitsrecht und Zentral-Arbeitsinspektorat, Favoritenstraße 7, 1040 Wien Verlags- und Herstellungsort: Wien Layout & Druck: BMASGPK Stand: April 2026