

MEGAP eine Schwerpunktaktion der Arbeitsinspektion von 2016-2019

Menschengerechte Arbeitsplätze durch Anwendung von
Gender und Diversity im Arbeitsschutz (MEGAP)

Impressum

MedieninhaberIn, VerlegerIn und HerausgeberIn:
Bundesministerium für Arbeit (BMA)
Sektion II - Arbeitsrecht und Zentral-Arbeitsinspektorat
Favoritenstraße 7, 1040 Wien
arbeitsinspektion.gv.at
Wien Juni 2020

Inhalt

Vorgeschichte, Hintergrund und Ziel der Schwerpunktaktion	5
Projektplanung 2016 und Betriebsbesichtigungen Oktober 2017 bis Jänner 2019.....	6
Vorgehensweise:	7
Beschreibung der Module	9
Modul Unterweisung.....	9
Modul Arbeitsvorgänge.....	9
Modul Persönliche Schutzausrüstung (PSA).....	9
Modul Projektberatung zur Planung und Adaptierung von Arbeitsstätten.....	10
Entstandene und eingesetzte Produkte.....	10
Selbst-Check für Betriebe: Unterschätzte Risiken im Arbeitsschutz.....	10
Beratungskonzept	10
Gender Diversity Good Practices	11
ÖAS-Folder: „Barrierefreie Betriebe“.....	11
arbeitundbehinderung.at.....	11
Video Muskel- und Skeletterkrankungen aus Gendersicht.....	11
Rahmen der Schwerpunktaktion	11
Ergebnisse 2017 bis 2019.....	12
Rahmenbedingungen, die bei der Umsetzung dieser Schwerpunktaktion ein gutes Gelingen unterstützten.....	13
Gemeinsam wurde ein Beitrag zur Verbesserung des Arbeitsschutzes durch menschengerechte Gestaltung von Arbeit geleistet.....	15
Anhang – Planungs- und Evaluationsmodell MEGAP.....	16

Vorgeschichte, Hintergrund und Ziel der Schwerpunktaktion

Die diskriminierungsfreie Einbeziehung relevanter Gender und Diversity-Aspekte in den Sicherheits- und Gesundheitsschutz verbessert Arbeitsbedingungen aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (AN) unabhängig von Geschlecht, Gender, Alter, Sprache, Kultur, gesundheitlichen Beeinträchtigungen, Behinderung(en) und trägt zur **Chancengleichheit** in der Arbeit bei. Das Ziel der Schwerpunktaktion und ihrer Ergebnisse war die **Prävention unterschätzter Risiken**.

Im MEGAP Gender und Diversity (GD) berücksichtigen bedeutet das **bewusste Hinsehen** auf **einzelne Personengruppen**, aber bedeutet auch „**Zuschreibungen**“ von angeblich typischen Eigenschaften an diese Personengruppen **zu hinterfragen**, was u.U. zu „falschen“ Entscheidungen in den Betrieben führen kann. Beispielsweise: „*PSA (Persönliche Schutzausrüstung) in Einheitsgröße passt allen*“, „*jeder Mann trägt locker 30 kg*“, „*alle Nicht-Österreicherinnen und Nicht-Österreicher können schlecht Deutsch*“, „*Frauen sind ohnehin stressresistent, können gut mit Kindern – daher keine diesbezüglichen Schutz- und Präventionsmaßnahmen*“... Die Art und Weise des „Hinsehens“ in der Schwerpunktaktion erfolgte mit der Gewissheit, dass gesetzte Maßnahmen, welche Stereotypen aufbrechen, am Ende allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu Gute kommen.

Zuschreibungen (oft auch unbewusst) können zu „falschen“ Entscheidungen führen.

Risiken werden unterschätzt, notwendige Schutz- und Präventionsmaßnahmen nicht gesetzt.

Der bei Einbeziehung von Gender- und Diversity (GD) in die Beratungs- und Kontrolltätigkeit sowie im Austausch mit anderen Stakeholdern zunehmend entstandene Eindruck, dass GD-Themen im betrieblichen Arbeitsschutz ebenso wie von der Arbeitsinspektion zwar aufgegriffen und in guter Absicht umgesetzt, aber oft auch unreflektiert und unwissend angewendet werden, was zu ungewollten Re-Stereotypisierungen führen kann und nachteilig auch für den Arbeitsschutz ist, war **Hintergrund** dieser Schwerpunktaktion.

Praxisnahe Handlungshilfen für eine erfolgreiche GD-Umsetzung an den Arbeitsplätzen und in der betrieblichen Arbeitsschutzorganisation erschienen wichtig, ebenso die Entwicklung neuer Herangehensweisen der Arbeitsinspektion (AI) in ihrer Tätigkeit. Damit leistete die österreichweite Schwerpunkttaktion einen wichtigen Beitrag zur **Verbesserung der Arbeitsbedingungen besonders auch jener Beschäftigten, die GD-bedingt mitunter weniger im Mittelpunkt stehen**, wie beispielsweise Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit unterschiedlichen Sprachen und Kulturen, mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen, Behinderung(en), Teilzeitbeschäftigte, Leiharbeitnehmende, Betriebsfremde sowie Beschäftigte an männer- oder frauendominierten Arbeitsplätzen.

Die **Ergebnisse der Schwerpunkttaktion** wurden so aufbereitet, dass sie **Betrieben eine nützliche und einfache Struktur** bieten können, wenn im Arbeitsschutz einzelne GD-Aspekte gezielt betrachtet und in die Präventionsarbeit und Arbeitsplatzevaluierung eingebunden werden sollen.

Die Schwerpunkttaktion MEGAP verfolgte in den Jahren 2016 bis 2019 daher zwei klare Ziele:

- Etablierung zusätzlicher GD-Herangehensweisen der Arbeitsinspektion in relevanten Themen
- Diskriminierungsfreie und chancengleiche Verbesserungen im betrieblichen Arbeitsschutz

Damit wurde auch unserem gesetzlichen Auftrag, der Weiterentwicklung des Arbeitsschutzes beizutragen, entsprochen.

Projektplanung 2016 und Betriebsbesichtigungen Oktober 2017 bis Jänner 2019

Bevor Arbeitsinspektorinnen und Arbeitsinspektoren mit Betrieben in Kontakt traten, wurde das Projekt MEGAP geplant und geprobt.

Wichtig war die GD-Inhalte für die betriebliche Besichtigung so aufzubereiten, dass auch in GD-nicht-erprobte Arbeitsinspektorinnen und Arbeitsinspektoren das Thema guten Gewissens und reflektiert ansprechen können.

So wurden zu Beginn 2016 anhand einer mittels Workshop erarbeiteten Leitlinie interne, meist qualitative Daten sowie zahlreiche Ergebnisse einzelner Jahresarbeitspläne (JAPs) und Schwerpunkttaktionen der Arbeitsinspektion, internationaler Vorgehensweisen, Erkenntnisse der Österreichischen ArbeitnehmerInnenschutzstrategie (ÖAS), des arbeitsinspektionsinternen GD-Netzwerkes (GD.ai), arbeitswissenschaftlicher Literatur und dem Erfahrungsschatz der regionalen Arbeitsinspektorate erhoben und bewertet. Ein interner Blog mit Beispielen und Erfahrungen zu GD im Arbeitsschutz wurde eingerichtet und mit relevanten Informationen befüllt. Es fanden Workshops unter Beteiligung aller

Arbeitsinspektorate statt, da sich die Umsetzung der Schwerpunktaktion 2017 und 2018 auch an den eingebrachten Beispielen und Erkenntnissen der Arbeitsinspektion orientierte. So konnte die Grundlage für eine breite und sinnstiftende Umsetzung auch von Nicht-Expertinnen und -Experten gelegt werden.

2017 wurden knapp 40 Arbeitsinspektorinnen und Arbeitsinspektoren als Multiplikatorinnen und Multiplikatoren (Ansprechperson+1 – je Standort Arbeitsinspektion) in **Seminaren** über Hintergründe und Umsetzung instruiert. Amtsleitungen wurden mehrmals in regelmäßig stattfindenden Besprechungen informiert. Eigens geschulte Ansprechpersonen an den Standorten unterstützten Kolleginnen und Kollegen.

Anschließend konnten dann betriebliche Umsetzungen in **zwei „roll-out“-Phasen** beginnen. Von **Oktober 2017 bis Februar 2018 sowie August 2018 bis Jänner 2019** wurden österreichweit in knapp 700 betrieblichen Besichtigungen schwerpunktmäßig Gender und Diversity im Arbeitsschutz thematisiert.

249 Arbeitsinspektorinnen und Arbeitsinspektoren beteiligten sich an MEGAP und bereiteten am Ende der Schwerpunktaktion **60 Betriebsbeispiele** auf, in denen GD im Arbeitsschutz gelungen integriert und umgesetzt wurde. In **20 Standorten** der Arbeitsinspektion gab es je **eine besonders gut informierte Ansprechperson**, die sowohl dem Zentral-Arbeitsinspektorat mit Rat und Tat zur Seite stand, als auch dafür sorgte, dass regionale Arbeitsinspektorinnen und Arbeitsinspektoren gut informiert waren.

In roll-out 1 wurden betriebliche Besichtigungen und Beratungen durchgeführt. In **roll-out 2** wurden ebenso mittels Gesprächsleitfaden betriebliche Besichtigungen durchgeführt, der Fokus lag in roll-out 2 aber vor allem in der Aufbereitung der **Good Practices**.

Vorgehensweise:

Die für den MEGAP ausgewählten Themen sollten mittels **Gesprächsleitfaden, guter Beispiele** und **verständlicher Kommunikation** eine sinnvolle GD-Umsetzung in Beratung und Kontrolle sowie im betrieblichen Arbeitsschutz unterstützen.

Unser Ziel der qualitativen Auseinandersetzung war es, dass sich in vielen Bereichen die Bereitschaft zur reflektierten Auseinandersetzung erhöht, sobald Sinn und Nutzen ersichtlich sind. Hierbei unterstützte eine modulare Umsetzung, die in die Tätigkeit des MEGAP der Arbeitsinspektion integriert war.

Der MEGAP war ein **qualitativer Jahresarbeitsplan (JAP)** der Arbeitsinspektion **mit Beratungsschwerpunkt**, in dem **ausgewählte Arbeitsschutzthemen** (Unterweisung, manuelle Lastenhandhabung, Ergonomie, monotone Arbeitsabläufe, Persönliche Schutzausrüstung, Gestaltung von Arbeitsstätten) betriebsspezifisch in **Modulen unter**

GD-Blickwinkel betrachtet wurden. So wurden beispielsweise Alter, unterschiedliche Sprachkenntnisse, Geschlecht, Behinderungen oder Gesundheitseinschränkungen, auch betreffend Arbeitsbedingungen von Leiharbeitnehmenden oder betriebsfremden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, thematisiert und fokussiert, indem Arbeitsbereiche dieser Anspruchsgruppen im Mittelpunkt standen.

Im Rahmen des MEGAP wurde je nach Betriebsrelevanz durch die „Gender- und Diversity-Brille“ im Hinblick auf die Gestaltung menschengerechter Arbeit beraten und kontrolliert. In jedem **Modul** wurde **die thematische Auseinandersetzung durch drei bis sechs Fragen pro Arbeitsschutzbereich** unterstützt.

Die **modulare Umsetzung** ermöglichte **in jedem Betrieb angepasst an die jeweilige Gefahren-/ Belastungssituationen** vorgehen zu können. Je Betrieb wurden ein oder mehrere Themen (Module), die der Arbeitsinspektorin bzw. dem Arbeitsinspektor dringlich erschienen, angesprochen. Mit dieser Vorgehensweise war es möglich z.B. in einem Betrieb, weil gerade Persönliche Schutzausrüstung (PSA) dort Thema war, auch das Modul PSA zu behandeln inklusive einer GD-relevanten Beratung und Kontrolle im Arbeitsschutz. Hatte die Arbeitsinspektorin oder der Arbeitsinspektor den Eindruck, dass das Thema Unterweisung gut passen würde, weil der Betrieb sich mehr damit auseinandersetzen müsste, damit die Unterweisung auch verstanden und umgesetzt werden kann, bot sich das Modul der Unterweisung an. Ist man in einem Betrieb ohnehin schon wegen eines anderen Anlasses und ein Modul zur Ergonomie würde gut ergänzen, konnte es eingesetzt werden, etc. **Viele Wege führten in dieser Schwerpunktaktion zum Ziel, die Wirksamkeit des betrieblichen Arbeitsschutzes zu stärken.**

Nur sehr selten wurden daher alle Themen der Schwerpunktaktion in einem Betrieb angesprochen, da nur die betriebsbezogen passenden Module ausgewählt werden sollten. Mit dieser Vorgehensweise wurden die für den Betrieb bzw. Betriebsbereich relevanten Arbeitsschutzfragen qualitativ anhand der GD-Aspekte näher beleuchtet und in der Wirksamkeit darüberhinausgehend vertiefend bearbeitet.

Die **freie Wahl GD relevanter Aspekt(e) und Modul(e)** ermöglichte allen teilnehmenden Arbeitsinspektorinnen und Arbeitsinspektoren das Gespräch zielgenau den Gegebenheiten des Betriebes zu entsprechen und unzutreffende Abfragen zu vermeiden, was auch zur Steigerung der Akzeptanz seitens Arbeitsinspektion und Unternehmen beitrug.

Beschreibung der Module

Modul Unterweisung

Bei diesem Modul geht es unter anderem darum sich zu vergewissern, dass alle Beschäftigtengruppen **sinnvollerweise** und ausreichend unterwiesen wurden. Ebenso sprechen wir über den **Umgang mit Verständlichkeit**. Hier vergewissern wir uns, ob und wie dafür gesorgt wird, dass Beschäftigte die Unterweisung **auch verstehen und anwenden** können.

Auch die Organisation der Unterweisung ist in diesem Modul Thema: **Wer unterweist und warum genau er oder sie?** Hinsichtlich unterschätzter Risiken versuchen wir in frauendominierten Bereichen oder in Bereichen in denen viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit **Migrationshintergrund** vertreten sind, ins Gespräch zu kommen, warum sinnvollerweise Unterweiserinnen und Unterweiser **entsprechend der Belegschaft** repräsentiert sein könnten und sollten.

Modul Arbeitsvorgänge

Manuelle Lastenhandhabung: Hier vergewissern wir uns, ob Maßnahmen vorhanden sind, damit manuelle Lastenhandhabung vermieden bzw. erleichtert werden kann. Unsere Zielgruppe sind hier Arbeitsplätze, an denen hauptsächlich Frauen arbeiten, an denen hauptsächlich Männer arbeiten, an denen hauptsächlich Menschen mit Migrationshintergrund arbeiten, an denen betriebsfremde oder überlassene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer tätig sind. Ein **Video der schwedischen Arbeitsinspektion** verdeutlicht die Gefahr unterschätzter Risiken bei der manuellen Lastenhandhabung unter Berücksichtigung von Gender.

Ergonomie: Hier vergewissern wir uns, ob an ergonomischen Lösungen im Betrieb im Bereich Gender und Diversity gearbeitet wird und interessieren uns vor allem dafür, ob Arbeitsplätze auf die Körpergröße von Beschäftigten anpassbar sind.

Monotone Arbeitsabläufe: Hier legen wir Wert darauf, sollte es monotone Arbeitsabläufe geben, dass diese in der Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen analysiert werden.

Modul Persönliche Schutzausrüstung (PSA)

In diesem Modul geht es darum, ob bestimmte gender- und diversityrelevante Kriterien bei der Auswahl berücksichtigt werden. Besonders achten wir hier auf Passform, Körpermaße, Konstitution, allfällige Einschränkung, Akzeptanz (Farbe, Mode). Wir schauen darauf, dass PSA gut auf etwaige gesundheitliche Beeinträchtigungen ausgerichtet ist. Sind mehrere Schutzausrüstungen erforderlich, passen wir auf, negative Wechselwirkungen so gering wie möglich zu halten.



[Leitfragen zur Berücksichtigung von Gender Diversity](#)

Ebenso achten wir bei der PSA-Anpassung auf Aspekte, die berücksichtigt werden, wie beispielsweise Haltbarkeit, Tragekomfort, Reinigungsaufwand, Hygiene, neue technische Entwicklungen am Markt.

Wir schauen in diesem Modul auch darauf, ob alle relevanten Personengruppen in die PSA-Auswahl eingebunden sind.

Ebenso hinterfragen wir in diesem Modul, ob PSA Thema der gegenseitigen Koordination mehrerer Arbeitgebender ist, beispielsweise ob es PSA-Anschlagpunkte gibt, Schutzausrüstungen erforderlich sind etc. Gibt es Leiharbeitnehmende im Betrieb, fragen wir nach, wie deren PSA-Auswahl erfolgt, wer sich darum kümmert, etc.

Modul Projektberatung zur Planung und Adaptierung von Arbeitsstätten

Im Zuge dieses Projektberatungsmoduls beraten wir auf Basis eines Folders der Österreichischen ArbeitnehmerInnenschutzstrategie (ÖAS) „[Barrierefreie Betriebe](#)“. Wichtig sind uns hier auch Sozial- und Sanitäreinrichtungen für betriebsfremde Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie versperrbare Umkleidemöglichkeiten und Duschen. Häufig konnten wir das Missverständnis, dass es in Kleinbetrieben immer eine separate Toilette für Männer und Frauen braucht, aufklären. Im Zuge der Projektberatungen ergaben sich auch immer wieder Themen der diversitygerechten Sanitäreinrichtungen wie beispielsweise Schamwände sowie Hocktoiletten / Stehklos.

Entstandene und eingesetzte Produkte

Selbst-Check für Betriebe: Unterschätzte Risiken im Arbeitsschutz

Der eingesetzte Gesprächsleitfaden ist das Herzstück und wurde von internen Expertinnen und Experten mit viel Engagement und Rücksicht auf Machbarkeit und Relevanz entwickelt. Der Leitfaden wurde umfangreich getestet (u.a. von der Arbeitsinspektion im Rahmen von Besichtigungen, von betrieblichen Vertreterinnen und Vertretern wie Betriebsrat etc.) und schlussendlich auf Basis der MEGAP-Erfahrungen zum **GD-Selbst-check für Betriebe** adaptiert. Die Leitfragen sind so erstellt, dass sie Betrieben eine nützliche und einfache Struktur bieten, wenn im Arbeitsschutz einzelne GD-Aspekte gezielt betrachtet und in die Präventionsarbeit und Arbeitsplatzevaluierung eingebunden werden sollen.

Beratungskonzept

Es wurden **vier Arbeitsschutzthemen** (Unterweisung, PSA, Arbeitsvorgänge, Gestaltung und Adaptierung von Arbeitsstätten) hinsichtlich der Integration von Gender und Diversity **weiterentwickelt**. Diese Themen können beraten und auch im betrieblichen Ablauf geprüft und verbessert werden.

Gender Diversity Good Practices

Insgesamt wurden 60 betriebliche Good Practices eingeholt. Diese werden fortlaufend auf der Website der Arbeitsinspektion veröffentlicht und aktualisiert. Schwerpunkte dabei sind Umgang mit psychischer Belastung und Gewaltprävention etwa im Gesundheitsbereich, Unterweisungskonzepte bei sprachlicher Vielfalt, Arbeitsbedingungen älterer Beschäftigter, Verbesserung manueller Lastenhandhabung, Arbeitsplatzgestaltung für Beschäftigte mit Gesundheitseinschränkungen oder Behinderungen.

ÖAS-Folder: „Barrierefreie Betriebe“

Vor allem im Modul Planung und Adaptierung von Arbeitsstätten war dieser Folder eine Unterstützung zur Beratung barrierefreier Gestaltung.

arbeitundbehinderung.at

Viele Beispiele gelungener beruflicher Integration von Menschen mit Behinderung finden sich auf der Website, einer gemeinsamen Initiative von Industriellenvereinigung, Wirtschaftskammer und Sozialministerium.

Video Muskel- und Skeletterkrankungen aus Gendersicht

Eine Erklärung dafür, warum Männer und Frauen im selben „Job“ unterschiedlich stark an Rückenschmerzen leiden, versucht das sehenswerte Video der schwedischen Arbeitsinspektion, welches im Auftrag der Arbeitsinspektion auch in Deutsch untertitelt wurde, zu geben. Frauen und Männer haben im gleichen Betrieb oft sehr unterschiedliche Arbeitsaufgaben. **Frauen mehr repetitive Handarbeit; Männer größere Lasten mit technischen Hilfsmitteln.** Repetitive, monotone Arbeit geht oft einher mit Beschwerden im Schulter-Nacken-Arm Bereich. Im Pflegebereich kann vor allem die Kombination schwerer Lasten und hoher psychischer Belastung zu Beschwerden führen.

Rahmen der Schwerpunktaktion

2016: Vorbereitung, Zielexplication, Erarbeitung einer internen Leitlinie, Datenerhebung und Interpretation in der Arbeitsinspektion sowie Planung der Vorgehensweise 2017 / 2018, inkl. Testung via Pilotprojekt unter **Einbeziehung und Beteiligung aller Standorte der Arbeitsinspektion sowie externer Expertise.**

2017 und 2018: Beratung durch die „GD-Brille“ anhand guter Arbeitsschutz-Beispiele im Hinblick auf Gestaltung menschengerechter Arbeit und Kontrolle der Einhaltung des ASchG-Rechtsrahmens.

2018: anonyme Onlinebefragung von Arbeitsinspektorinnen und Arbeitsinspektoren.

2019: Abschluss. Zur Verfügung stellen der erstellten Produkte und Erkenntnisse.

Ergebnisse 2017 bis 2019

- Von Oktober 2017 bis Februar 2018 (**roll-out 1**) haben die Arbeitsinspektorate in **ca. 600 Betrieben** Arbeitsbedingungen vor allem hinsichtlich erfolgter Unterweisung, manueller Lastenhandhabung, Ergonomie und monotoner Arbeitsabläufe, Persönlicher Schutzausrüstung besichtigt sowie Projektberatungen zur barrierefreien Planung und Adaptierung von Arbeitsstätten durchgeführt.
- Dabei waren **249 Arbeitsinspektorinnen und Arbeitsinspektoren** beteiligt und haben strukturiert arbeitsschutzrelevante Gender- und Diversity-Aspekte aufgegriffen. Das Modul **Unterweisung** wurde **423-mal** (= in 73% der Betriebe) eingesetzt. Dem Umgang mit **PSA** wurde **346-mal** (= in 60% der Betriebe) nachgegangen, die **Arbeitsvorgänge** wurden **275-mal** (= in 48% der Betriebe) hinterfragt, das **Beratungsmodul Planung und Adaptierung von Arbeitsstätten** **138-mal** (= in 24% der Betriebe) eingesetzt.
- Die **AI-Ansprechpersonen** jedes Standorts haben via Auswertungsworkshop im April 2018 die im roll-out 1 erhobenen Zahlen interpretiert, ihre Erfahrungen ausgetauscht und Ideen für die weitere MEGAP-Planung und Durchführung eingebracht.
- An einer **Online-Befragung** zur Durchführung und Gestaltung des Schwerpunkts haben sich **110 Arbeitsinspektorinnen und Arbeitsinspektoren** freiwillig und anonym beteiligt. Auch hier gab es sehr viel Feedback, die freie Wahl der Module wurde befürwortet. **Alles in allem wurde der JAP mit der Note 2,6** bewertet. **31** Arbeitsinspektorinnen / Arbeitsinspektoren gaben an, dass sich **ihre Meinung zu GD im Arbeitsschutz verbessert** hat und **47**, dass sie durch MEGAP **mehr über ihre besichtigten Betriebe erfahren haben, als bisher in ihrer Routinetätigkeit**.
- Durch die **hohe Beteiligung innerhalb der Arbeitsinspektion** haben sich auch Know-How und Zugänge zu Gender und Diversity im Arbeitsschutz erweitert.
- Vice versa konnten **Betriebe ihre GD-Kompetenzen in einem Behördenbesuch** vorstellen, was tendenziell Anklang fand.
- In **roll-out 2** wurden 103 Betriebe besichtigt. Hierbei wurden **60 gute betriebliche Umsetzungsbeispiele** von Arbeitsinspektorinnen und Arbeitsinspektoren verschriftlicht, die laufend veröffentlicht werden. Insgesamt war die Arbeitsinspektion in 90 Betrieben, die bereits gute Herangehensweisen an GD etabliert hatten. **Ein Drittel** der Good Practices entstanden, aufgrund Intervention der Arbeitsinspektion.
- **Evaluation** der Schwerpunktaktion anhand des [integrativen Baukastensystems \(AUYA\)](#), **Veröffentlichung** erster [Good Practices für Gender und Diversity](#) und des [GD-Selbstchecks für Betriebe](#).
- Das Finden der Good Practices wurde teilweise als Wettbewerb gesehen „wer findet das Innovativste“.

- **Erkenntnis:** GD im Arbeitsschutz profitiert von guten verständlichen Beispielen, die den Sinn der Einbeziehung von GD in Schutzmaßnahmen verdeutlichen. GD sollte nicht nur „gesondert“ oder zusätzlich behandelt werden, sondern eher **integrativer Bestandteil** von betrieblichen Abläufen und Fachinhalten sein. Bestenfalls sollten alle Schnittstellen (z.B. alle Arbeitnehmenden / Kundschaft / wirtschaftliches Vorgehen) von den menschengerechten Maßnahmen umfasst sein und in Wechselwirkung profitieren.

Rahmenbedingungen, die bei der Umsetzung dieser Schwerpunktaktion ein gutes Gelingen unterstützten

- Arbeit in einem **interdisziplinären Projektteam** aus den Bereichen der Arbeitsinspektion, des Arbeitsinspektionsärztlichen Dienstes, des Zentral-Arbeitsinspektorates und Kooperation mit dem GD.ai Netzwerk der Arbeitsinspektion.
- Arbeit mit **MEGAP-Ansprechpersonen innerhalb der Arbeitsinspektion** an jedem Standort. Sie unterstützten Amtsleitung, Kolleginnen / Kollegen bei der Umsetzung, waren Kontaktpersonen für das Projektteam, standen für Fragen zur Verfügung und haben an speziellen GD-Schulungen teilgenommen. Sie unterstützten die interne und externe Umsetzung und wirkten an Ergebnisaufbereitungen mit, ebenso wie an der Planung der weiteren Umsetzung. Die Kommunikation in einer dezentralen Organisationsstruktur wurde durch den direkten Austausch erleichtert. Zentrale Informationen wurden verschriftlicht, um möglichst einheitlich informieren zu können.
- 2017-2018 konnten sich über **60 Arbeitsinspektorinnen und Arbeitsinspektoren** speziell für diese Schwerpunktaktion im **Bereich Gender / Diversity weiterbilden**.
- **Pilotprojekt:** In über 40 Betrieben wurden die Module auf Sinnhaftigkeit und Anwendbarkeit vorab getestet.
- **Bewusstes Hinsehen auf einzelne Personengruppen im Betrieb** z.B. Männer, Frauen, Ältere, Jüngere, überlassene Arbeitnehmende, betriebsfremde Arbeitnehmende (Koordination der Arbeitgebenden), Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit gesundheitlichen Einschränkungen, Behinderung(en), Lernschwäche, unterschiedlichen Sprachkenntnissen oder Migrationshintergrund.
- **Auswirkungen von „Zuschreibungen“** angeblich typischer Eigenschaften im Arbeitsschutz (v.a. an Männer und Frauen oder Beschäftigte mit Migrationshintergrund) wurden hinterfragt.
- Aus einem **Angebot an ausgewählten Arbeitsschutzbereichen** wurde von der Arbeitsinspektorin / dem Arbeitsinspektor das betriebsspezifisch Passende ausgewählt.
- **Keines der Module war inhaltlich ein „neues“ Thema** im Arbeitsschutz.
- **Information über MEGAP-Vorgehensweise** und Inhalte in Seminaren, Schulungen, Veranstaltungen, etc. organisationsintern und extern.

- Beispiele und Anregungen zur guten GD-Umsetzung wurden und werden verstärkt in das **Aus- und Weiterbildungsangebot der Arbeitsinspektion** integriert.
 - **Übergreifender Austausch mit Stakeholdern**, auch im Rahmen der Österreichischen ArbeitnehmerInnenschutzstrategie (ÖAS).
 - **Reflexion des Tuns** (im Prozess entwickelt) durch externe Fachleute „schärfte“ die Vorgehensweise und brachte neue Ansätze.
 - **„Entdramatisierung“** von Gender und Diversity durch Integration in typische Arbeitsschutzthemen (Unterweisung, PSA, Arbeitsvorgänge, Gestaltung von Arbeitsstätten).
 - **Haltungsänderung intern zum Thema war wichtiger Fokus. Verpflichtende breite Beteiligung baute Widerstände ab.** Das Thema wurde greifbar.
 - Hintergrund: In der Arbeitsinspektion sind viele Menschen aus technischen Berufen tätig. Feedback reichte von: *„Das habe ich schon immer so gemacht“ bis zu „Wow, was ich so alles umfassend erfahren und verstanden habe im betrieblichen Ablauf“.*
- Cirka 80% der Arbeitsinspektoren und Arbeitsinspektorinnen in Österreich beteiligten sich.**
- **Freie Modulwahl und Bereichswahl im Betrieb erhöht Akzeptanz in der Zielgruppe. Um passend auf Betriebsrelevanz eingehen zu können, wurde diese Vorgehensweise gewählt.** Problem bei GD im Arbeitsschutz ist für AI nicht die Schwierigkeit des Themas, sondern dass üblicherweise nach standardisierten Checklisten vorgegangen wird – eine Vorgehensweise von der hier bewusst abgewichen wurde, da es teilweise um sensible Bereiche in Betrieben ging, die ein reflektiertes, an die jeweilige Situation angepasstes Vorgehen benötigen.
 - **Bereitschaft an Schnittstellen zu anderen Themen zu arbeiten.** So wurde immer der Zusatznutzen einer guten GD-Implication im Arbeitsschutz erfragt / gesucht. Win-Win. (Bsp.: Seit angepassten sanitären Anlagen hat Betrieb keine Anrainer-Probleme mehr).
 - **Laufendes Monitoring** der Ergebnisse an Amtsleitung und Austausch mit Ansprechperson im Amt.
 - **Fixes** und an Projekt-Terminen fast immer vollständiges Projektteam, gleichbleibende Ansprechpersonen in den Ämtern – **personelle Kontinuität** war daher immer gegeben. Alle haben bis zum Schluss höchst engagiert gearbeitet.
 - **Implementierungsqualität** – die Frage wie Entwickeltes in die „Breite“ gebracht werden kann hat Projektteam und Ansprechpersonen bis zum Ende begleitet.
 - **Vertrauen** darauf, dass „Hinterfragen“ und Neues erfahren auch Freude bereitet (Sinnstiftung).

Gemeinsam wurde ein Beitrag zur Verbesserung des Arbeitsschutzes durch menschengerechte Gestaltung von Arbeit geleistet.

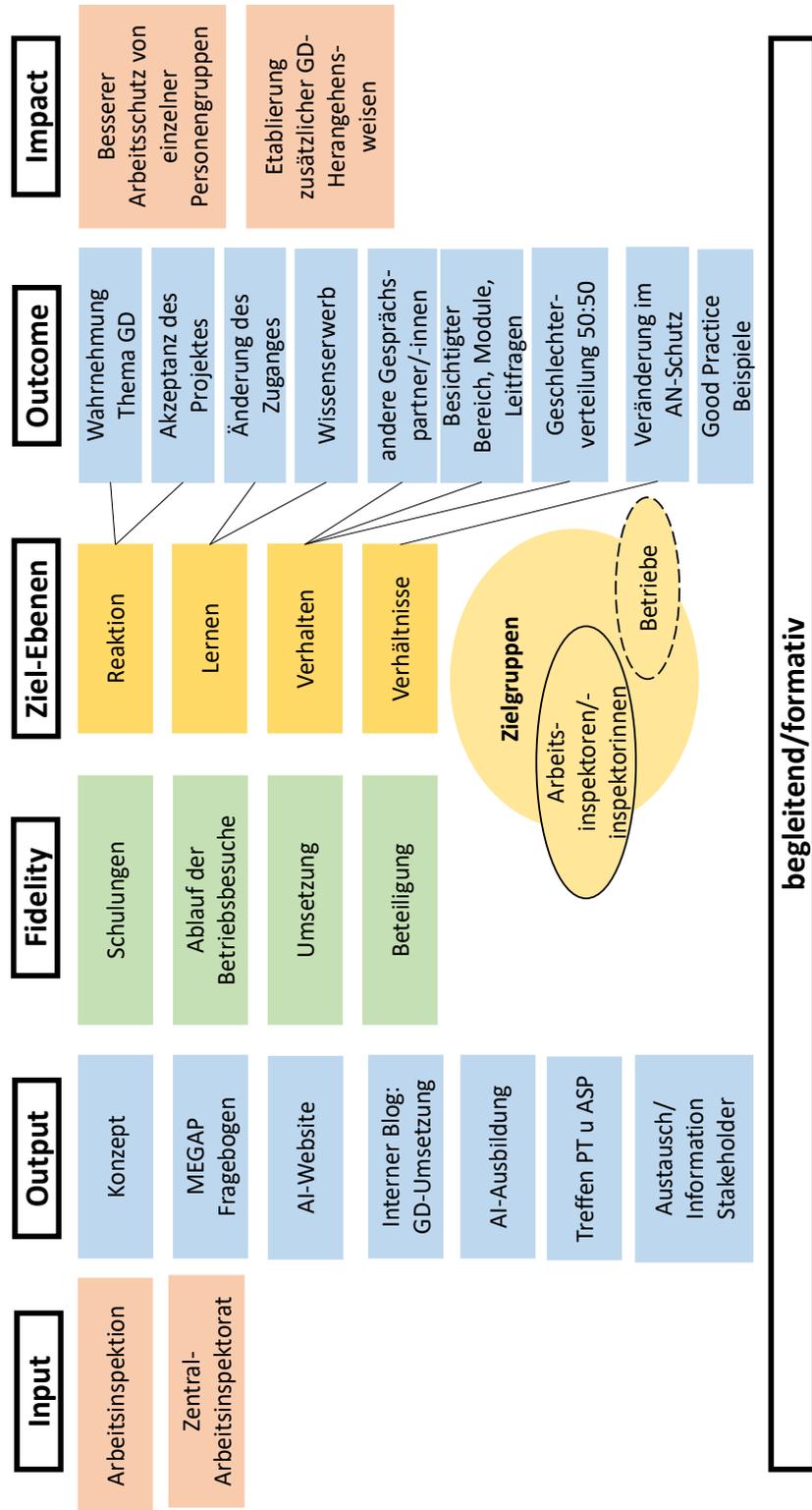
Mit diesem Arbeitsplan wurden Herangehensweisen in der Arbeitsinspektion in ihrer **Tätigkeit weiterentwickelt**. Der Innenfokus war sehr wichtig für die Weiterentwicklung des Themas. Die Ausrichtung auf Gender und Diversity im Arbeitsschutz betonte besonders den Schutz der Würde und Integrität der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer am Arbeitsplatz und **trug dazu bei, für einen wirksamen betrieblichen Arbeitsschutz für alle Beschäftigten zu sensibilisieren** unabhängig von Geschlecht, Gender, Alter, Sprache, Kultur, gesundheitlichen Einschränkungen oder Behinderung(en) und konnte damit auch einen Beitrag zur Chancengleichheit in der Arbeit leisten.

Die Schwerpunktaktion und ihre Ergebnisse hatten **die Prävention unterschätzter Risiken zum Ziel**.

Die Arbeitsinspektion als Organisation hat durch die intensive Auseinandersetzung viel gelernt. Der größte Erfolg intern bestand wohl in der breiten Beteiligung der Kolleginnen und Kollegen, die sich diesem z.T. sehr ungewohnten Thema mit Sorgfalt und Engagement stellten. Zugänglich wurde das Thema GD vor allem dadurch, dass keine „neuen“ Themen erstellt wurden, sondern im Arbeitsalltag der Arbeitsinspektion ständig wiederkehrende Themen um GD-Inhalte erweitert wurden. Das machte GD im Arbeitsschutz „greifbar“.

Trotz aller Bemühungen steckt die die Prävention systematisch unterschätzter Risiken noch in den Kinderschuhen und braucht das Engagement und gemeinsame Tun aller Stakeholder um Chancengleichheit und Prävention für alle herzustellen.

Anhang – Planungs- und Evaluationsmodell MEGAP



(Spiel, G., Finsterwald, M., Popper, V. & Hesse, N. (2013). Darstellung des integrativen Baukastensystems für Evaluationen im Präventionsbereich der AUVA, AUVA Report NR. 63)

