

Selbst-Check für Betriebe: Unterschätzte Risiken im Arbeitsschutz



Leitfragen zur Berücksichtigung von Gender Diversity (GD)

Wofür ist der Leitfaden nützlich?

Die Fragen dienen der Prävention unterschätzter Risiken. Damit leistete er einen wichtigen Beitrag zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen besonders auch jener Beschäftigten, die GD-bedingt mitunter weniger im Mittelpunkt stehen, wie beispielsweise Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen mit unterschiedlichen Sprachen und Kulturen, mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen oder Behinderungen, Teilzeitbeschäftigte, Leiharbeitnehmende, Betriebsfremde sowie Beschäftigte an männer- oder frauendominierten Arbeitsplätzen.

Die Leitfragen sind so erstellt, dass sie Betrieben eine nützliche und einfache Struktur bieten können, wenn im Arbeitnehmerschutz einzelne GD-Aspekte gezielt betrachtet und in die Präventionsarbeit und Arbeitsplatzevaluierung eingebunden werden sollen.

Für wen ist dieser Leitfaden gedacht?

Führungskräfte, Präventivdienste, Betriebsrat, Sicherheitsvertrauenspersonen, aber auch z.B. für Behindertenvertrauenspersonen, Jugendvertrauenspersonen oder Gleichstellungsbeauftragte

Wie geht's ganz konkret?

1. **Welchen Bereich wollen Sie näher betrachten?** Wählen Sie einen **Arbeitsbereich aus**, mit dem Sie sich genauer beschäftigen wollen. **GD-relevante Merkmale**, die dabei eine Rolle spielen könnten, sind exemplarisch angeführt (Erster Block der Leitfragen).

Die gezielte Fokussierung auf einen ausgewählten Bereich ermöglicht das Entdecken von GD-Aspekten, die häufig nicht automatisch in den Vordergrund treten. Arbeitsbereiche können auch in großen Betrieben mitunter sehr kleine und vielfältige Bereiche sein. Daher kann es auch nützlich sein, einen Arbeitsbereich auszuwählen, in dem Sie GD-relevante Aspekte vermuten.

2. Welche GD-Merkmale der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (AN), finden Sie im Arbeitsbereich vor?

Analysieren Sie welche GD-Merkmale für die Verbesserung des Sicherheits- und Gesundheitsschutzes der AN im ausgewählten Bereich relevant sind.

3. Welches Arbeitsschutzthema spielt im Arbeitsbereich eine Rolle? Je nach Arbeitsbereich und GD-Merkmal/en können verschiedene Arbeitsschutzthemen eine Rolle spielen. Die Leitfragen betreffen **Unterweisung, Arbeitsvorgänge, Persönliche Schutzausrüstung (PSA) sowie Barrierefreiheit** und bieten dafür erprobte Reflexionsfragen, die sinnvoll erweitert und adaptiert werden können. So wie es Ihnen und ihrem Betrieb und den darin Beschäftigten am meisten nützt.

Überlegen Sie gemeinsam, welches Thema für den von Ihnen ausgewählten Arbeitsbereich und GD-Aspekt eine Rolle spielt, wenn es darum geht, gegebenenfalls unterschätzten Risiken auf die Spur zu kommen und **wirksame Schutz- und Präventionsmaßnahmen** zu setzen!

Wenn Sie Fragen haben, berät Sie Ihr zuständiges Arbeitsinspektorat gerne. Wir wünschen Ihnen viel Erfolg und neue Sichtweisen!

Woher kommt der Leitfaden – wie ist er entstanden?

Die Leitfragen entstanden im Rahmen der Schwerpunktaktion MEGAP (**M**enschengerechte **A**rbeits**p**lätze durch Anwendung von Gender und Diversity (GD) im ArbeitnehmerInnenschutz) 2016 – 2018.

Hierbei unterstützten die Leitfragen bereits rund 250 Arbeitsinspektoren und Arbeitsinspektorinnen in ganz Österreich, strukturiert und systematisch unterschätzte Risiken zu erkennen und in rund 600 Betrieben gemeinsam mit den jeweiligen Verantwortlichen praktikable Lösungen zu entwickeln.

Eine Auswahl guter Beispiele, wie GD-Aspekte im Arbeitsalltag mit betrieblichem Mehrwert für alle integriert werden können, finden Sie auf der Website der Arbeitsinspektion.

Leitfragen: Berücksichtigung von Gender und Diversity im Arbeitsschutz

Anwendung in folgendem Arbeitsbereich: _____

Folgende Merkmale stehen im ausgewählten Bereich im Mittelpunkt:

- | | | | |
|---|---|---|---|
| <input type="checkbox"/> Konstitution | <input type="checkbox"/> Alter | <input type="checkbox"/> Qualifikation | <input type="checkbox"/> Sprachvielfalt |
| <input type="checkbox"/> Lernschwäche | <input type="checkbox"/> Wiedereingliederung | <input type="checkbox"/> Betriebsfremde | <input type="checkbox"/> Überlassene AN |
| <input type="checkbox"/> Teilzeit/geringfügig beschäftigt | <input type="checkbox"/> Behinderung/Beeinträchtigung | | |
| <input type="checkbox"/> Frauen- oder männerdominierter Bereich | <input type="checkbox"/> Auswärtige Arbeitsstelle vorhanden | | |

Anderes: _____

Begründung warum diese Aspekte im Arbeitsbereich wichtig sind, um sich damit zu befassen:

Mit welchem Arbeitsschutzthema setzen Sie sich auseinander?

- | | | | |
|---------------------------------------|--|------------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> Unterweisung | <input type="checkbox"/> Arbeitsvorgänge | <input type="checkbox"/> PSA | <input type="checkbox"/> Barrierefreiheit |
|---------------------------------------|--|------------------------------|---|

1. Unterweisung

1.1 Wurden alle Beschäftigten(-gruppen), die es im Bereich gibt, spezifisch auf die durchzuführende Tätigkeit / Arbeitsplatz unterwiesen?

Beispielsweise auch freie Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen, Leiharbeitende (überlassene Beschäftigte), Praktikanten und Praktikantinnen, Volontäre und Volontärinnen, teilzeit-/geringfügig Beschäftigte, Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen mit unterschiedlichen Sprachen, Beschäftigte die auch in auswärtigen Arbeitsstellen eingesetzt werden, gegebenenfalls betriebsfremde Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen?

1.2 Festgestellte Gefährdung

- Wurden im Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokument (SiGe-DOK) spezifische Gefährdungen festgehalten für betriebsfremde Beschäftigte, für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in auswärtigen Arbeitsstellen, für Frauen, jüngere oder ältere Beschäftigte, Personen mit Behinderungen, gesundheitlichen Beeinträchtigungen?
- Bildet die Unterweisung die im SiGe-DOK festgehaltenen Gefährdungen und festgelegten Maßnahmen für die genannten Personengruppen in geeigneter Form ab?

1.3 Umgang mit Verständlichkeit

- Wie wird dafür gesorgt, dass die Unterweisung verstanden und angewandt werden kann?
Dafür gibt es viele Möglichkeiten, wie Übersetzungen, mehrsprachige Unterlagen, Piktogramme, Fotos, Videos, Einzel- oder Kleingruppenunterweisungen, Beiziehung von Vertrauenspersonen, Dolmetscherinnen und Dolmetschern, Übungen, Hilfe bei EDV-Problemen mit elektronischer Unterweisung u.v.m.
- Wie überzeugt sich der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin bzw. der/die Unterweisende, dass die Unterweisung auch verstanden wurde? Beispielsweise durch Rückfragen, schriftliche Tests, Beobachtung im Betrieb.

1.4 Organisation der Unterweisung – wer unterweist wen und wie?

Einzelperson (z.B. Fachleute, Vorgesetzte, Arbeitgeber/Arbeitgeberin) oder Team? Wäre Unterweisung im Team möglich (z.B. bei Zusammenstellung der Unterlagen)? Werden auch Präventivfachkräfte (Arbeitsmediziner und Arbeitsmedizinerinnen, Sicherheitsfachkräfte), sonstige Fachleute, Sicherheitsvertrauensperson, Jugendvertrauens- und Behindertenvertrauensperson, Betriebsrat beigezogen? In frauendominierten Bereichen: Unterweist (auch) eine Frau? In Bereichen mit vielen Beschäftigten mit Migrationshintergrund: Unterweist (auch) eine Vertretung dieser Kultur? In Bereichen mit großer Sprachvielfalt, unterweist auch eine Vertretung dieser Sprachgruppen?

2. Arbeitsvorgänge (Ergonomie, Manuelle Lastenhandhabung und monotone Arbeitsabläufe)

2.1 Ergonomie

Sind Arbeitsplätze im Bereich, an denen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen abwechselnd beschäftigt werden, auf deren Körpermaße einstellbar? Wie?

Wenn Arbeiten auch im Sitzen möglich sind, ist der Arbeitsplatz entsprechend einstellbar eingerichtet? Ist das für **alle Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen** im Bereich **gleichermaßen** möglich?

Auch beispielsweise für Frauen, Menschen mit Migrationshintergrund, ältere und jüngere Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, Überlassene, Beschäftigte mit Beeinträchtigungen, Teilzeitbeschäftigte?

Gibt es Gruppen, die hier im Arbeitsschutz benachteiligt werden, oder an die nicht gedacht war?

Gibt es Beschäftigte, für die die Arbeitsschutz-Maßnahmen nicht optimal passen? Wie geht der Betrieb hier vor?

2.2 Manuelle Lastenhandhabung

Gibt es Maßnahmen dafür, dass manuelle Lastenhandhabung vermieden bzw. erleichtert wird? Welche? Sind die Maßnahmen für alle **Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen** im ausgewählten Bereich **gleichermaßen** wirkungsvoll? Kann jede andere Arbeitnehmerin / jeder andere Arbeitnehmer **gleichermaßen** eingesetzt werden?

Z.B. Frauen, Männer, Menschen mit anderen Sprachen, Ältere und Jüngere, Überlassene und Betriebsfremde?

Es gibt viele Maßnahmenbeispiele z.B.:

- **Technische Maßnahmen:** Kräne, Hubstapler, Hebezeuge (Arbeitsmittel die Höhenunterschiede bewerkstelligen), Rollwagen, Förderbänder (Arbeitsmittel in der Ebene), Hubtische, angepasste Arbeitshöhen (ergonomische Optimierung des Arbeitsplatzes) usw.
- **Organisatorische Maßnahmen:** Im Team arbeiten, Schulung Richtiges Heben & Tragen, Tätigkeitswechsel, usw.

2.3 Monotone Arbeitsabläufe

Gibt es Arbeitsplätze mit monotonen Arbeitsvorgängen? Wenn JA: Wurden diese Arbeitsvorgänge als belastend in den Berichten der Präventivfachkräfte oder sonstigen Fachleute und/oder in der Arbeitsplatzevaluierung aufgezeigt? Wurden Maßnahmen festgelegt und umgesetzt?

2.4 Alles in Allem:

Ist die Gestaltung im Arbeitsbereich ausreichend oder braucht es Verbesserung?

3. Persönliche Schutzausrüstung – PSA

3.1. Werden folgende **Kriterien bei der Auswahl** berücksichtigt? Passform, Körpermaße, Konstitution, allfällige Einschränkung, Akzeptanz (Farbe, Mode), Alter - für alle Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in diesem Bereich?

3.2. Erfolgt eine routinemäßige bzw. anlassfallbezogene **PSA-Anpassung** hinsichtlich: Haltbarkeit, Tragekomfort, Hygiene, neue Entwicklungen am Markt, Reinigungsaufwand usw.

3.3. Sind alle **relevanten Personengruppen** in die Auswahl eingebunden?

Betroffene Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, Sicherheitsvertrauenspersonen, Arbeitsmediziner und Arbeitsmedizinerinnen, Sicherheitsfachkräfte, sonstige Fachleute, Betriebsrat, Jugendvertrauensperson, Behindertenvertrauensperson?

3.4. Ist PSA Thema der **Koordination** mehrerer Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen? z.B. gegenseitige Information, erforderliche und geeignete Schutzausrüstung, Anschlagpunkte usw.

3.5. Wird **Leiharbeitnehmern und Leiharbeitnehmerinnen (Überlassenen)** dieselbe Aufmerksamkeit bei der PSA-Vergabe zugestanden wie dem Stammpersonal? Z.B. PSA steht vor Aufnahme der Tätigkeit zur Verfügung, ist ergonomisch passend, überlassene Beschäftigte sind gleich gut informiert und unterwiesen wie Stammpersonal?

4. Planung und Adaptierung von Arbeitsstätten

4.1. Wurde bei der Projektierung der Arbeitsstätte die Barrierefreiheit von Haus aus berücksichtigt oder bedarf es Verbesserungen? Basis Folder Barrierefreiheit (ÖAS)

4.2. Für betriebsfremde Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen: Ist die Projektierung von Sanitäreinrichtungen auch für betriebsfremde Beschäftigte erreicht oder verbessert?

4.3. Besonders wichtig für kleine Betriebe, in denen gemäß ASchG keine getrennten Umkleidemöglichkeiten erforderlich oder vorhanden sind: Können versperrbare Umkleidemöglichkeiten/Duschen eingerichtet oder verbessert werden?

Zum Thema Barrierefreiheit wurden im Rahmen der Österreichische Arbeitsschutzstrategie (ÖAS) Lernmodule zur baulichen und gestalterischen Barrierefreiheit entwickelt.

Impressum

Medieninhaber und Herausgeber: Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz (BMASGK) - Zentral-Arbeitsinspektorat, Favoritenstraße 7, 1040 Wien **Verlags- und Herstellungsort:** Wien **Titelbild:** © Ashley van Dyck **Layout & Druck:** BMASGK **Stand:** April 2019