



Einleitung

Studien in mehreren Mitgliedstaaten der Europäischen Union zeigen, dass ArbeitnehmerInnen des Reinigungsgewerbes einer Vielzahl von Belastungen und Gefährdungen ausgesetzt sind. Die Tätigkeit ist arbeitsintensiv und die Arbeitsbedingungen sind belastend. Obwohl die Arbeitgeber/innen für Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten verantwortlich sind, haben sie oft nur wenig Einfluss auf die Arbeitsumgebung, weil die Reinigungsarbeiten in den zu reinigenden Objekten der Auftraggeber/innen, also in auswärtigen Arbeitsstellen durchgeführt werden. Es gibt nur wenige nationale Daten über die gesundheitlichen Auswirkungen der Belastungen im Reinigungsgewerbe. Diese gehen auf die einzelnen Teilsektoren ein, wie Reinigung in Schulen, Spitälern, Büros, Industrieanlagen, bleiben aber insgesamt eher oberflächlich. Generell kommen die vorhandenen Studien jedoch zum Ergebnis, dass die nachteiligen gesundheitlichen Auswirkungen weit verbreitet sind.

Die Arbeitsinspektion hat sich von 2008 bis 2011 im Rahmen zweier Schwerpunktaktionen (JAP) mit Sicherheit und Gesundheitsschutz in der Gebäudereinigung auseinandergesetzt. Der Fokus der ersten Schwerpunktaktion lag auf der Organisation von Sicherheits- und Gesundheitsschutz, in der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung (Evaluierung nach ASchG) und in der Betreuung durch Präventivfachkräfte (Sicherheitsfachkräfte, ArbeitsmedizinerInnen). Die Arbeitsinspektion hat dabei einige Ansatzpunkte für die Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes ausmachen können und diese in der Folgeaktion 2010/11 berücksichtigt

Die Folgeaktion 2010/2011 **Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz im Reinigungsgewerbe** wurde konzipiert als qualitative Beratungs-, Informations- und Kontrollkampagne („Joint-Visit-Reinigung“ – JVR) mit Gender- und Diversity-Zielen, externen Kooperationen (Fachgewerkschaft vida, Innung u.a.) und AI-Besichtigungen von Reinigungsunternehmenszentralen und auswärtigen Arbeitsstellen mit Einbeziehung aller wesentlichen Arbeitsschutz-AkteurInnen der Unternehmen (ArbeitgeberIn, AuftraggeberIn) und der Reinigungskräfte selbst.

Neu an der Aktion 2010/11 war die konsequente Begehung von auswärtigen Arbeitsstellen der Reinigungsunternehmen (Reinigungsobjekte), um die in der Zentrale gemachten Angaben vor Ort unter Beiziehung der auftraggebenden Unternehmen überprüfen zu können. Ein wichtiger Teil der Erhebungen war den psychischen Belastungen gewidmet - anhand von konkreten, branchenbezogenen Fragestellungen wurde die Situation der Arbeitnehmer/innen hinterfragt. In allen Teilkapiteln des einheitlichen Erhebungsfragebogens wurden gender- und diversityrelevante Fragen eingebaut: Gebäudereinigung ist eine Branche mit besonders hohem Frauenanteil (ca. 80%), oft prekären Arbeitsbedingungen und unterschiedlichen Sprachen und Kulturen der Beschäftigten.

Da der Fokus auf Kleinbetrieben sowohl bei den Reinigungsunternehmen als auch den auftraggebenden Unternehmen lag und die Einbeziehung von Präventivdiensten ein wichtiges Thema war, wurde erstmals auch die AUVAsicher (über Vermittlung der jeweiligen Arbeitgeber/innen) systematisch beigezogen.

Bericht über die Schwerpunktaktion 2008/09:

(http://www.arbeitsinspektion.gv.at/NR/rdonlyres/51F546D5-588E-4BA5-8EE3-E0433C41812B/0/Bericht_Reinigungsgewerbe.pdf).



Konzept der Kampagne

- Die Schwerpunktaktion wurde in Form einer Beratungs- und Kontrollkampagne, die auf Bestehendem aufsetzt (JAP 2008 - Reinigungsgewerbe), durchgeführt. Die grundlegende Auslegung der Kontrollen wurde auf das Arbeitnehmer/innenschutzsystem ausgerichtet (Systemkontrolle).
- Die Kampagne wurde auf breiter Basis in Kooperation mit den Interessenvertretungen der Arbeitgeber/innen und Arbeitnehmer/innen (Fachgewerkschaft vida) und mit Expert/innen der AUVA entwickelt.
- Es wurden Besichtigungen der Zentralen von Reinigungsunternehmen **und** ihrer auswärtigen Arbeitsstellen durchgeführt.
- Die Besichtigungen wurden unter Zusammenführung aller Arbeitnehmer/innenschutz-Beteiligten sowohl des Reinigungsunternehmens als auch der Auftraggeber/innen durchgeführt (daher die Bezeichnung „Joint-Visit-Reinigung“ - JVR): Beteiligt wurden zusätzlich zu Sicherheitsvertrauenspersonen und Betriebsrat vor allem Frauen des Reinigungspersonals, Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner/innen.
- Die in der Schwerpunktkampagne 2008 erfassten Reinigungsbetriebe wurden auch 2009/2010 einbezogen (Nachkontrolle).
- Für die Besichtigungen wurden zwei Fragebögen (JVR Basis und JVR Plus) erstellt.
- Für die inhaltliche Unterstützung neuer Fragestellungen (beispielsweise psychosoziale Fehlbelastungen, gender- und diversitygerechte Arbeitsbedingungen) wurden spezielle Informationsunterlagen den Arbeitsinspektor/innen zur Verfügung gestellt. Diese wurden auch an die Betriebe weiter gegeben.

Die Ansatzpunkte in Stichworten:

- Vollständigkeit und Qualität der Gefahrenermittlung
- Berücksichtigung des Geschlechts und kulturellen Hintergrunds der Arbeitnehmer/innen in der Gefährdungsbeurteilung
- Tätigkeit von Arbeitsmediziner/innen und Sicherheitsfachkräften auf auswärtigen Arbeitsstellen
- Beteiligung von Arbeitsmediziner/innen und Sicherheitsfachkräften bei Konzeption und Durchführung der Unterweisung (z.B. systematischer Hautschutz, Verständlichkeit)
- Bestellung von Sicherheitsvertrauenspersonen unter Beachtung der organisatorischen Zuordnung und der Repräsentanz von Frauen und Männern
- Betriebliche Arbeitsschutzorganisation
- Koordination zwischen Auftraggeber/innen und Auftragnehmer/innen
- Sanitäreinrichtung im Reinigungsobjekt, Kenntnis der Fluchtwege
- Sicherer Umgang mit Chemikalien (Reinigungsmitteln)
- Persönliche Schutzausrüstung (Eignung für die erforderlichen Arbeitsvorgänge)

Weiters wurde auch der durch die österreichische Arbeitsschutzstrategie vorgegebene Rahmen durch entsprechende **Schwerpunktsetzungen** berücksichtigt:



- Hautschutz
- Manuelle Handhabung von Lasten
- Ergonomie (Arbeitsmittel, Arbeitsvorgänge)
- Berücksichtigung von psychischen (Fehl)Belastungen
- Gender/Diversity (Berücksichtigung in der Gefahrenevaluierung: „Top 10-Risiken“ Frauen/Männer, oft weniger beachtete Gefahren der Grundreinigung, die besonders Frauen betreffen, z.B. Nadelstichverletzungen, Ausrutschen, Ergonomie, Lastenmanipulation; Beteiligung von Frauen, Funktionsbestellung – z.B. weibliche Sicherheitsvertrauenspersonen)
- Arbeitsschutzorganisation (Zusammenführen aller Arbeitnehmer/innenschutz-Beteiligten der Reinigungsunternehmen und der Auftraggeber/innen)
- Informationen zur Prävention arbeitsbedingter Erkrankungen und Berufskrankheiten (Muskel-Skelett-Erkrankungen, Hauterkrankungen durch Feuchtarbeit), psychische Fehlbelastungen, Handlungshilfen bei Gewalt am Arbeitsplatz.

Zur Vorbereitung dieses Jahresarbeitsschwerpunktes wurde Anfang 2010 ein Expert/innen-Workshop durchgeführt, in dem der organisatorische Ablauf und die Fragebögen anhand der Erfahrungen aus der Praxis der Schwerpunktaktion 2008 entwickelt wurden. Ziel des Workshops war die inhaltliche Entwicklung der Fragestellungen, die in zwei Fragebögen zusammengefasst und den Erhebungen und Besprechungen in den Arbeitsstätten zugrunde gelegt wurden:

- JVR Basis: routinemäßige Besichtigung der Zentrale des Reinigungsunternehmens und einer auswärtigen Arbeitsstelle (Reinigungsobjekt)
- JVR Plus: vertiefte Besichtigung der Zentrale des Reinigungsunternehmens und einer auswärtigen Arbeitsstelle.

Bei dem Workshop wurden auch **Gender- und Diversity-Aspekte** anhand einiger „Dogmen“ der Branche im europäischen Vergleich beleuchtet: Beispielsweise warum in Österreich die Reinigungsarbeiten überwiegend zu den Tagesrandzeiten erfolgen (müssen), was vermehrte psychische Belastungen durch familienfeindliche, geteilte Arbeitszeiten und zusätzliche Probleme durch die An- Abfahrt zu den verschiedenen Reinigungsorten bewirkt. . Oder die nach wie vor bestehende Präferenz der Naßreinigung, die in Zeiten der Mikrofasertücher und verbesserter allgemeinhygienischer Standards nicht mehr in diesem Ausmaß gerechtfertigt ist, aber erhebliche Mehrbelastung für das Personal (Heben/Tragen, Rutschgefahr, Hautbelastung usw.) sowie Unfallgefahren für die Benutzer/innen mit sich bringt. Die Beschäftigung bei verschiedenen Arbeitgeber/innen, teilweise prekäre Vertragsgestaltungen und Entlohnungsfragen bewirken Zusatzbelastungen für die Arbeitnehmerinnen außerhalb des betrieblichen ArbeitnehmerInnenschutzes. Zu psychischen Belastungen am Arbeitsplatz zählt auch der Umgang mit schwierigen Kunden/Kundinnen in den Reinigungsobjekten (meist Beschäftigte der Auftraggeber/innen), Konfliktsituationen bis hin zu sexueller Gewalt („Tatort Arbeitsplatz“ – Kampagne der Fachgewerkschaft vida). Workshopthema war auch die betriebliche Praxis der Zusammenstellung der „Reinigungsteams“ mit Beschäftigten unterschiedlicher Herkunft und die Kommunikation bei verschiedenen Sprachen (z.B. Unterweisung durch Bilder).



Ziele

Ziel des Jahresarbeitsschwerpunktes Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz im Reinigungsgewerbe war, einen qualitativ umfassenden (nicht unbedingt statistisch signifikanten) „Blick“ auf die Reinigungsbranche zu werfen, indem gleichsam die Zentralen als auch die auswärtigen Arbeitsstellen gemeinsam mit den Präventivdiensten aller beteiligten Unternehmen betrachtet wurden.

Verbesserungen der Arbeitsbedingungen sollten in den ausgewählten Schwerpunktbereichen des ArbeitnehmerInnenschutzes längerfristig in die Wege geleitet werden, dazu wurde auch der Informationsstand in den Betrieben zu „alten und neuen Risiken“ des Arbeitsschutzes aktualisiert. Dabei wurden jeweils auch Gender- und Diversityfragen zum Thema des Sicherheits- und Gesundheitsschutzes in der Gebäudereinigung (der JAP 2010/2011 mit Gleichstellungszielen wurde auch als Gender Budgeting-Pilotprojekt der Arbeitsinspektion durchgeführt).

Im Gegensatz zur Kampagne 2008, bei dem in größeren Betrieben die Zusammenarbeit mit großen Reinigungsbetrieben untersucht wurde, lag diesmal der Schwerpunkt bei kleineren Reinigungsbetrieben (bis zu 50 Arbeitnehmer/innen)

Aus diesem Grund ergab sich „fast zwingend“ in der Konzepterstellung der Kampagne, die verschiedenen Möglichkeiten der Kooperation mit AUVAsicher als Präventivdienste kleiner Unternehmen auszuloten.



Qualitative Ergebnisse (Abschlußworkshop der Arbeitsinspektion, März 2011 Krems)

Erfahrungen mit den „Kleinen“ der Branche

- Im Rahmen der Besichtigungen und Beratungen durch die Arbeitsinspektor/innen vor Ort zeigte sich, dass kleine Reinigungsbetriebe im mancherlei Hinsicht durchaus mit den „großen“ mithalten können – von denen sie sich häufig durch „menschliche Faktoren“, wie bessere persönliche Beziehungen, geringere Fluktuation unterscheiden:
- Die Arbeitnehmer/innen fühlen sich oft den auftraggebenden Unternehmen mehr zugehörig als den eigenen Arbeitgeber/innen. Sie nehmen dann dort fallweise an gemeinsamen Essen, Betriebsausflügen und auch Weihnachtsfeiern teil und übernehmen mitunter auch vorher nicht vereinbarte Zusatzarbeiten (was Zusatzanforderungen auch an den ArbeitnehmerInnenschutz mit sich bringen kann).
- In kleineren Reinigungsunternehmen wird in der Regel Personalwechsel vermieden (nicht immer nur aufgrund von persönlichen Bindungen sondern auch auf Kund/innenwunsch – z.B. in Bereichen mit besonderem Unterweisungsbedarf wegen Produktschutz, Datenschutz, Zutrittsbeschränkungen etc.).
- Oft wechseln an solchen Arbeitsplätzen eher die Auftragnehmer/innen als die Beschäftigten selbst: Diese sind in der Folge mit neuen Arbeitgeber/innen konfrontiert, wenn neue Auftragnehmer/innen nicht nur das Reinigungsobjekt, sondern auch das bisher für ein anderes Unternehmen tätige Reinigungspersonal „übernehmen“. Das hat neben der notwendigen Einbeziehung in die Arbeitsschutzorganisation der neuen Arbeitgeber/innen vor allem auch arbeitsvertragsrechtliche Auswirkungen für die Beschäftigten.
- Das Problem der Personalfuktuation ist eher in großen Reinigungsbetrieben beobachtbar und in Ballungsräumen.
- Die strukturellen Voraussetzungen und die Dokumentation von Sicherheits- und Gesundheitsschutz-Themen sind oft noch unfähig. Das betrifft insbesondere die Ermittlung und Beurteilung von Gefährdungen und Belastungen und die systematische Durchführung von präventiven Maßnahmen. Signifikant ist die Abneigung gegen schriftliche Dokumentation, Vieles gibt es nur mündlich.
- Den Objektleiter/innen, sofern aufgrund der Betriebsgröße vorhanden, kommt eine wichtige Schlüsselstellung bei Unterweisung, Koordination, teilweise auch als Sicherheitsvertrauenspersonen und Multiplikator/innen zu.
- Sicherheitsvertrauenspersonen sind bereits häufig Frauen, auch bedingt durch den hohen Frauenanteil in der Reinigungsbranche.

Arbeitszeit

- Im Bereich der Büroreinigung sind Arbeitszeitüberschreitungen kaum zu beobachten. Am ehesten sind Arbeitszeitüberschreitungen in Bereichen feststellbar, in denen kontinuierlich (rund um die Uhr) gearbeitet wird wie beispielsweise auf Flughäfen, Bahnhöfen, Krankenhäusern und öffentlichen WC-Anlagen und hier in erster Linie im Zusammenhang mit Ausfällen (z.B. Krankenständen) von Arbeitnehmer/innen.



- Nachtarbeit fällt gelegentlich in der Spezial- und Grundreinigung an, für die vor allem Männer eingesetzt werden; Frauen werden mehr zu den Tages-Randzeiten in der Unterhaltsreinigung beschäftigt.
- Frauen arbeiten oft zu Tagesrandzeiten, oft mit hohen Wegzeiten und sind häufig für mehrere Arbeitgeber/innen tätig. Arbeitszeitüberschreitungen in Folge der daraus resultierenden überlangen Gesamtarbeitszeiten sind de facto nicht kontrollierbar.

Hautschutz, Schutzhandschuhe

- Maßnahmen zur Gesunderhaltung der Haut wurden entgegen den Erwartungen der beteiligten Arbeitsinspektor/innen auch bei kleineren Reinigungsunternehmen festgestellt.
- Hinsichtlich der Chemikalienbeständigkeit und der Tragedauer der zur Verfügung gestellten Handschuhe besteht allerdings wenig Problembewusstsein.
- Stich- und Schnittverletzungen z.B. beim Leeren von Papierkörben werden fallweise unterschätzt, ein Risiko das vor allem die mit der Grundreinigung beschäftigten Frauen betrifft.

Unterweisung

- Sprach- und Verständigungsprobleme werden oft durch die Verwendung von Piktogrammen und Bildern überwunden und kann so das Verständnis bei den Arbeitnehmer/innen erhöht werden.
- Eine bildhafte Unterweisung verbessert auch die Verständlichkeit für Beschäftigte mit Leseschwierigkeiten.

Ergonomie, manuelle Handhabung von Lasten

- Festgestellt wurde, dass die Arbeitsgeräte sich durchwegs in ordnungsgemäßen Zustand befinden und dem Stand der Technik entsprechen.
- Die getroffenen Maßnahmen gehen von Begrenzung der Last auf maximal 10 kg bis hin zur generellen Verwendung kleiner Gebindegrößen (Wasserkübel, Staubsauger usw.).
- Schwere Lasten werden in der Unterhaltsreinigung üblicherweise nicht manipuliert. Es wurde jedoch festgestellt, dass in manchen Bereichen wie z.B. Hotellerie (Zimmer-, Wäscheservice), Gastgewerbe (Service), EKZ (Einkaufszentren) durchaus bis zu 400 kg schwere Rollcontainer (Wäsche, Altpapier) von den Arbeitnehmer/innen bewegt oder in Altbauten ohne Aufzug die Lasten über Stiegen transportiert werden müssen.
- Ausbaufähig ist die Unterweisung in ergonomischen Arbeitsverfahren der Grundreinigung.

Psychische (Fehl)Belastungen

- Es wurde festgestellt, dass verbale Attacken in der Reinigungsbranche vor allem gegen Frauen nicht selten sind. Dies spiegelt aus Sicht der beteiligten Arbeitsinspektor/innen auch die geringe soziale Anerkennung der Reinigungsbranche wieder.
- So wurde berichtet, dass das Kommunikationsverhalten von Vertreter/innen der auftraggebenden Unternehmen teilweise unzumutbar war.



- Bestehende Kommunikationsprobleme zwischen dem auftraggebenden Unternehmen und dem Reinigungsunternehmen vor allem hinsichtlich der Aufteilung von Pflichten und Rechten, begünstigten ein aggressives Verhalten, insbesondere der Vertreter/innen der Auftrag gebenden Unternehmen (auch der Beschäftigten vor Ort, die sich durch Reinigungsarbeiten gestört fühlen).
- Beschwerden des Auftrag gebenden Unternehmens bzw. von Mitarbeiter/innen der zu reinigenden Arbeitsstätte werden über den/die Objektleiter/in weiter geleitet. Mitunter gibt es eigene Kontaktpersonen im Auftrag gebenden Unternehmen. Selten werden die Reinigungskräfte selbst auf Beanstandungen persönlich von den Beschwerdeführer/innen angesprochen.
- Eine erhöhte Belastung wurde angegeben durch Zeitdruck und durch mangelnde Kommunikation. Die Arbeitnehmer/innen können kaum miteinander oder mit den Kund/innen reden. In diesem Zusammenhang ist zu erwähnen, dass dem auftraggebenden Unternehmen hier eine entscheidende Rolle zukommt, da diese oft durch überzogene Leistungs- und Zeitvorgaben (aus Kostenüberlegungen) den Zeitdruck verursachen bzw. erhöhen.
- Aufgrund der Gespräche mit den Arbeitnehmer/innen entstand bei den Arbeitsinspektor/innen der Eindruck, dass das Thema Gewalt bei der Tätigkeit, von verbalen Übergriffen, Beschimpfungen bis hin zu sexueller Belästigung in den auswärtigen Arbeitsstellen nicht zu selten vorkommt. Dies wird auch durch vorliegende Gewerkschafts-Studien bestätigt („Tatort Arbeitsplatz“-Kampagne der Fachgewerkschaft vida).
- Diesbezüglich ist noch viel zu tun und der Umgang mit Gewalt am Arbeitsplatz einschließlich sexueller Belästigung und deren Verhinderung sollte auch Inhalt der Gefahrenevaluierung, Unterweisung und Information sein (sowohl bei den Reinigungskräften als auch bei den Objektleiter/innen).
- So erfolgten z.B. bei der U-Bahn-Reinigung oder der Reinigung von Stiegenhäusern in Wohnhäusern verbale Angriffe von Passant/innen und Bewohner/innen gegen Reinigungskräfte sogar während der gemeinsamen Erhebung, also trotz der Anwesenheit von anderen Personen.
- Mehr Augenmerk sollte auch der Tatsache gewidmet werden, dass es sich bei Reinigungsarbeiten oft um tatsächliche (oder aufgrund der Betriebsgröße de facto) Alleinarbeitsplätze handelt – einerseits wegen der Lage der Arbeitszeiten in den Tagesrandzeiten (Dunkelheit, keine Ansprechpersonen), andererseits auch wegen der Problematik mit Schließ-, Alarmsystemen etc. im Gefahrenfall (z.B. Kenntnis der Fluchtwege und Verhalten im Brandfall).
- Es wurde beobachtet, dass auf psychosoziale Probleme, auf Spannungen zwischen männlichen und weiblichen Beschäftigten, zwischen verschiedenen Ethnien eher durch Fluktuation der Betroffenen und Trennung der Kulturen (Personaltausch) seitens des Managements reagiert wurde, d.h. ethnisch homogene Putzteams, Einstellung und Arbeitseinsatz nach ethnischer Zugehörigkeit wird oft als einzige Lösung bei Auftreten von Konflikten (oder zur Verhinderung befürchteter Konflikte) in Betracht gezogen. Integrative Ansätze wurden hingegen weniger beobachtet.



Präventivdienste

Gegenüber der Kampagne 2008 war eine Verbesserung feststellbar. Die Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner/innen begehen auch auswärtige Arbeitsstellen, vor allem in größeren Reinigungsunternehmen (bis zu 50 Arbeitnehmer/innen).

Die Koordination mit den Präventivdiensten von AUVAsicher (über Vermittlung der jeweiligen Arbeitgeber/innen) war nicht immer einfach, insbesondere mit den Vertragspartner/innen der AUVAsicher, die oft mit sehr lange im Voraus vereinbarten Terminen arbeiten müssen. Die Zusammenarbeit mit AUVAsicher hat allerdings bei dieser 2. Schwerpunktaktion in Reinigungsbetrieben bereits besser funktioniert als beim vorhergehenden Schwerpunkt „Arbeitsstoffevaluierung in Kfz-Betrieben“: Die Ansprechpartner/innen waren klarer, die regionale Vernetzung besser strukturiert, allerdings gab es bei der Terminvereinbarung Probleme. Alle Handelnden gemeinsam zu einem Termin zusammenzubringen, war mit großem Aufwand verbunden. Das Gesprächsklima war prinzipiell gut.

Aufgrund dieser Erfahrungen sollte in Zukunft eher die überbetriebliche Zusammenarbeit bzw. der Informationsaustausch über geplante Aktionen forciert werden. Damit die Zusammenarbeit noch besser wird, v.a. auch weil die Ansprechpersonen ständig wechseln, sollten bei derartigen Schwerpunktaktionen mehrere Treffen auf überbetrieblicher Ebene stattfinden. 2 – 3 Termine vor Beginn, während und am Ende einer derartigen Schwerpunktaktion („Was haben wir gelernt?“) würde dazu beitragen, dass das Know How sowohl bei den Arbeitsinspektor/innen als auch bei den AUVAsicher-Präventivdiensten weiter verbessert wird. Gemeinsam Inhalte zu entwickeln im Vorfeld und diese dann gemeinsam umsetzen würde weniger Probleme verursachen. Die AUVAsicher-Expert/innen sollten dabei weiterhin ihren Weg als Betreuungseinrichtung des Sozialversicherungsträgers gehen können und die Arbeitsinspektor/innen den ihren als Aufsichtsbehörde. Aber gemeinsam geplante und umgesetzte Aktionen können die Ergebnisse (Output) v.a. in KMU merkbar verbessern und die jeweiligen Kompetenzen wechselseitig stärker nutzen. Gemeinsames Lernen an Schwerpunkten wäre ein Ziel.

Stellung der Objektleiter/innen

Objektleiter/innen sind auch bedingt durch den hohen Frauenanteil inzwischen oft Frauen; die Funktion der Objektleiter/innen ist für weibliche Arbeitskräfte eine realistische Aufstiegschance. Die Bestellung von Objektleiter/innen (als Vorgesetzte) auch zur Sicherheitsvertrauenspersonen (SVP) ist rechtlich zulässig, muss aber mit Sensibilität wahrgenommen werden, da die Objektleiter/innen auch Leistung kontrollieren und daher eine Vertrauensbasis mitunter nur beschränkt herstellbar ist. Im Zuge der Erhebung konnte aber festgestellt werden, dass dies gut gelingt. Sie sind in vielen Fällen die erste Ansprechperson: Objektleiter/innen haben oft eine Pufferfunktion zu den Auftraggeber/innen, mit viel Lösungs- und Fachkompetenz.

Erfahrungen

In den Betrieben gab es widersprüchliche Erfahrungen der beteiligten Arbeitsinspektor/innen:

- Einerseits wurde die Schwerpunktaktion von den Reinigungsunternehmen und auch den auftraggebenden Unternehmen begrüßt, andererseits waren manche Reinigungsunternehmen sehr reserviert und hatten die Befürchtung, dass durch die gemeinsame Besichtigung der auswärtigen Arbeitsstelle Mängel aufgedeckt werden und sie daher Aufträge verlieren könnten.



- Die Arbeitnehmer/innen haben nach anfänglicher Zurückhaltung die Wertschätzung ihrer Arbeit und das gemeinsame Bemühen um die Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen positiv aufgenommen. So gelang es überraschend oft konstruktive Gespräche in Gang zu bringen.

Die große Menge der Akteur/innen, wie sie im JVR-Ansatz vorgesehen war, war organisatorisch nicht immer leicht zu bewältigen und ist auch nicht immer vollständig gelungen.

Jedenfalls wurde durch das Aufzeigen der vielfachen Belastungen und das sichtbar Machen der fachlich und organisatorisch anspruchsvollen Leistung der Reinigungskräfte der Bewusstseinsstand aller Beteiligten verbessert und es ist zu hoffen, dass das längerfristig zur Imageverbesserung der Beschäftigten führen wird. Allen Beteiligten (Arbeitgeber/innen-Auftragnehmer/innen, Auftraggeber/innen, Präventivdienste, –SVP, Arbeitnehmer/innen, Betriebsrat) wurden die jeweiligen Aufgaben in Erinnerung gerufen. Insbesondere scheint die Zusammenarbeit unter Einbeziehung der jeweiligen Präventivdienste noch ausbaufähig. Zum Teil konnte die Arbeitsinspektion die Reinigungsunternehmen darin unterstützen von den auftraggebenden Unternehmen Sicherheits- und Gesundheitsschutz-Maßnahmen einzufordern.

Die Koordination zwischen Arbeitgeber/innen und Auftrag gebenden Unternehmen war ein wichtiges Ziel und stellte sich auch als wesentlicher Erfolgsfaktor für das Hintanhalten von psychischen Fehlbelastungen heraus je genauer Auftrag, Leistungsverzeichnis, Bestellung, je besser die Kommunikation zwischen allen Beteiligten ist, umso besser kann die Arbeitsgestaltung vor Ort erfolgen. Wesentlich dabei ist, dass in die Aufträge und im Vorfeld auch in die Auftragsausschreibungen die für Sicherheit und Gesundheitsschutz relevanten Informationen aufgenommen werden.

Die Arbeitsinspektion war nicht nur in den Zentralen sondern auch systematisch auf den „dazu gehörenden“ auswärtigen Arbeitsstellen und unter Beteiligung der betroffenen Arbeitnehmer/innen präsent.

Gender & Diversity in der Reinigung – Ergebnisse aus GMD-Sicht der Arbeitsinspektion

Die Gebäudereinigung ist eine Branche mit besonders hohem Frauenanteil (ca. 77-80% Frauen; ca. 30.000 Arbeitnehmerinnen in Österreich), die unter meist prekären Arbeitsbedingungen tätig sind: Geringes Entgelt, kaum arbeitsvertragliche Absicherung, Mehrfachbeschäftigung in geringfügiger Beschäftigung bzw. Teilzeit zählen zusätzlich zu niedrigen Arbeitsschutzstandards zum Alltag. Die Wege zwischen den Reinigungsstätten erfolgen bei unterschiedlichen Arbeitgeber/innen auf Kosten der Frauen und nicht in der Arbeitszeit, die Reinigungsarbeiten müssen überwiegend zu Tagesrandzeiten durchgeführt werden, was die Doppelbelastung von Frauen erhöht.

Die betriebliche Umsetzung des Sicherheits- und Gesundheitsschutzes ist zusätzlich erschwert durch dislozierte Reinigungsobjekte der Drittunternehmen und das Dreiecksverhältnis Arbeitgeber/in – Auftraggeber/in (Reinigungsobjekt) – Reinigungsbeschäftigte. In den auswärtigen Arbeitsstellen vor Ort sind die Arbeitnehmer/innen oft alleine oder in „Putzteams“ tätig und weder in die Arbeitsschutzorganisation des auftraggebenden Unternehmens noch in den eigenen Arbeitgeber/innenbetrieb eingebunden. Psychische Belastungen entstehen durch hohe Arbeitsvorgaben und das „Pendeln“ zwischen den Arbeitsorten, aber auch durch die Alleinarbeit vor Ort – geringe Kommunikation, kaum Ansprechpersonen, Konfliktsituationen durch den Umgang mit schwierigen Kund/innen (weil Reinigungsarbeiten unter Tags seitens der



Beschäftigten oft als „Störung des Betriebes“ empfunden werden), Beschimpfungen bis hin zu sexueller Belästigung. „Reinigungsfrauen“ genießen nur geringes Prestige und haben kaum Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten. Zumindest der berufliche Aufstieg zur Objektleiterin scheint inzwischen aber etwas leichter möglich als noch vor einigen Jahren.

Der hohe Anteil an Arbeitnehmer/innen mit Migrationshintergrund und unterschiedlichen Herkunftsländern ist zum Teil verbunden mit Verständigungsproblemen vor Ort und im Arbeitgeberbetrieb. Kommunikationsprobleme oder kurzfristiges Einspringen ohne Unterweisung führen häufig dazu, dass die Beschäftigten – überwiegend Frauen - über Sicherheits- und Gesundheitsschutzmaßnahmen nicht ausreichend informiert sind, wodurch Missstände im Arbeitnehmer/innenschutz nur schwer erkannt werden (z.B. Zeitpunkt des rechtzeitigen Handschuhwechsels, ergonomische Arbeitsvorgänge). Präventives Verhalten zum sicheren und gesunden Arbeiten scheitert zudem oft auch an den übermäßigen Leistungs- und Zeitvorgaben.

Die Durchführung der Schwerpunktaktion 2008 bestätigte die schwierigen Arbeitsbedingungen vor allem für Frauen in der Grundreinigung, zeigte aber auch punktuelle Verbesserungen auf. Branchenspezifische Gender- und Diversityimpacts wurden daher im JAP 2010/2011 einbezogen und der JAP-Ablauf entsprechend geplant. Der JAP-Reinigung wurde auch als Best Practice und Gender Budgeting-Projekt der Arbeitsinspektion im BMASK geführt: Die Arbeitsinspektion hat die überwiegend weiblichen Reinigungskräfte in auswärtigen Arbeitsstellen bisher kaum persönlich erreicht: Kontrollen der Arbeitsinspektor/innen erfolgten bisher meist nur in der Zentrale des Reinigungsunternehmens (Arbeitsstätte), die Ansprechpersonen sind dabei Vorgesetzte, allenfalls Objektleiter/innen oder Betriebsrat, selten ist ein Gespräch mit den Arbeitnehmer/innen möglich.

Gleichstellungsziele des JAP Reinigung 2010/2011 waren:

1. Qualitative Sensibilisierung für Gender und Diversity-Aspekte der Gebäudereinigung in den ausgewählten gleichstellungsrelevanten JAP-Arbeitsschutzthemen (in der Arbeitsinspektion und in den Reinigungsunternehmen, bei den Auftraggeber/innen, Arbeitsschutz-Funktionsträger/innen und den Arbeitnehmer/innen)
2. Verbesserung der Datenlage und der Informationen über Männer/Frauen/Gender zu den häufigsten Unfallursachen („Top 10“ M/F), arbeitsbedingten Erkrankungen, Berufskrankheiten und Gender/Diversityfragen in den ausgewählten Arbeitsschutzthemen
3. JAP-Informationsmaterialien mit integrierten GD-Aspekten zum Arbeitnehmer/innenschutz in der Reinigung (Zielgruppe: Arbeitsschutz-FunktionsträgerInnen – v.a. SVP, Unternehmensleitung, Arbeitnehmer/innen und als Unterstützung für die Arbeitsinspektor/innen in den JVR-Besprechungen)
4. Erhöhung der Zahl weiblicher Sicherheitsvertrauenspersonen (SVP)
5. Verbesserung des Arbeitnehmer/innenschutzes vor allem für Frauen im Reinigungsgewerbe
6. themenspezifische Vertiefung der Genderkompetenz der Arbeitsinspektor/innen und Kooperationspartner/innen (Multiplikator/innen)

In die Vorbereitung des JAP 2010/2011 wurden die GM-Beauftragte der Arbeitsinspektion, Mitglieder der GMD-Arbeitsgruppe bzw. des GMD-Netzwerks der Arbeitsinspektion aktiv eingebunden – in der Aufbereitung der Beurteilungsgrundlagen im Kernteam, durch GMD-Präsentation beim Einführungsworkshop 2010, vor allem bei der Ausarbeitung des vertiefenden JVR-Fragebogens und Erstellung des GMD-Merkblatts für das Reinigungsgewerbe (siehe Anhang). Der AI-Frauenanteil bei der JAP-Durchführung betrug insgesamt ca. 70 % (AI/ZAI),

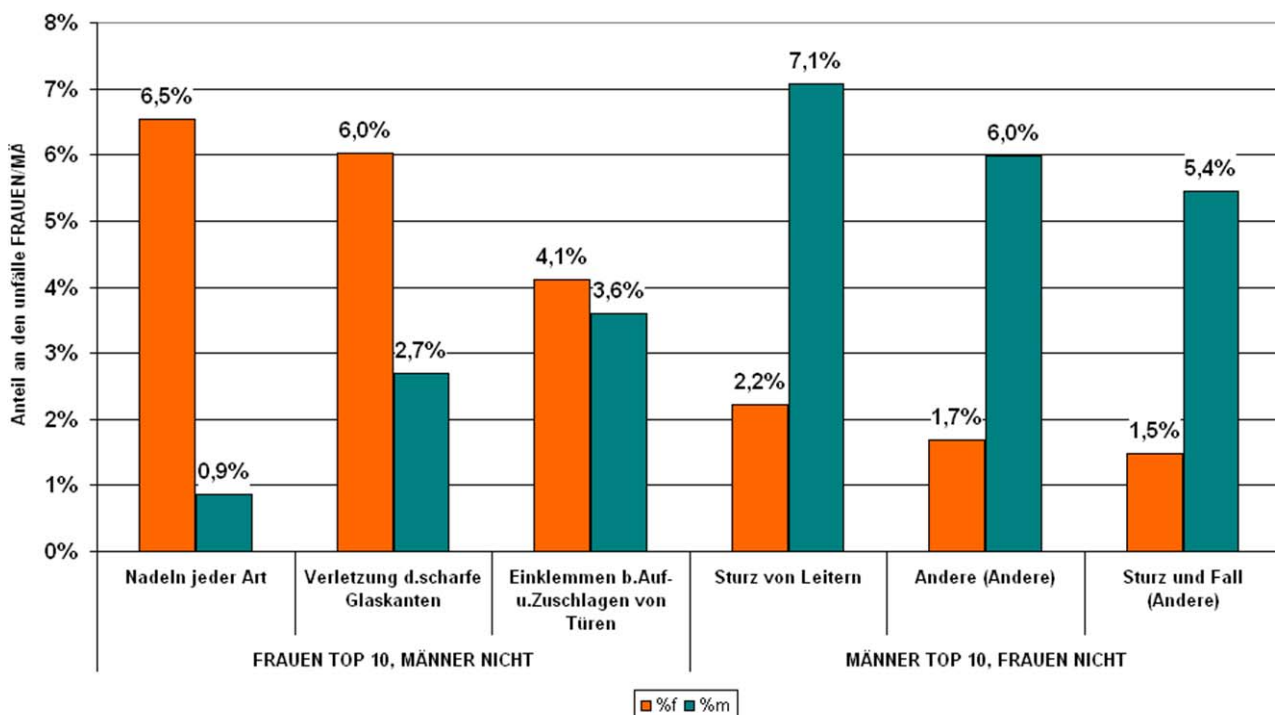


wobei die angestrebten „gemischten AI-Teams“ bei der organisatorisch und thematisch anspruchsvollen JVR-plus-Beratung nicht durchwegs realisiert werden konnten.

Die Genderperspektive trug auch zur Weichenstellung für externe JAP-Kooperationen bei:

- Die stellvertretende vida-Bundesgeschäftsführerin und Bundessektionssekretärin Private Dienstleistungen Renate Lehner bereitete durch einen Kommentar zum JAP der Arbeitsinspektion in der ÖGB/vida-Gewerkschaftszeitung 9/2009 die Kooperation mit der Fachgewerkschaft vida vor. Diese führte zeitgleich seit 2009 mit der Aktion „Tatort Arbeitsplatz“ eine Kampagne zur Prävention von Gewalt am Arbeitsplatz durch, auf die im JAP zurückgegriffen wurde. Der vida-GM-Beauftragte Fachsekretär Michael Haim lud das AI-Team zur JAP-Präsentation bei der vida-Betriebsrätekonferenz ein und wurde im Expert/innenworkshop 2010 einbezogen.
- Als Kooperationspartnerin besonders aus Diversitätsicht unterstützend erwies sich Dr.ⁱⁿ Astrid Antes (AUVA) mit ihrem Know How zur Unterweisung durch Plakate und bildhafte Darstellungen und zum Hautschutz (AUVA-Projekt „Gesunde Haut in der Reinigung“).
- Der JAP Reinigung wurde auch in der Arbeitsgruppe 3 der Arbeitsschutzstrategie 2007-2012 (Prävention gegen arbeitsbedingte Erkrankungen und Berufskrankheiten) eingebracht: Eine geschlechtsspezifische Betrachtung der „Top-10-Unfallereignisse“ jeweils bei Männern (meist Spezialreinigung) und bei Frauen (Grundreinigung) zeigt, dass bei beiden Geschlechtern 7 „gemeinsame“ Unfallereignisse unter den top-10 rangieren. Aber jeweils zusätzliche 3 Unfallursachen sind nur bei Männern oder nur bei Frauen am häufigsten (ZAI/Jauernig auf Basis AUVA-Daten). Werden alle 13 häufigsten Unfallursachen in die Gefahrenevaluierung oder in AI-Kontrollen einbezogen, sind alle häufigsten Unfallereignisse bei beiden Geschlechtern abgedeckt:

NICHT GEMEINSAME TOP 10





Die Gender- und Diversity-Ziele des JAP Reinigung 2010/2011 wurden nach Einschätzung der beteiligten Mitarbeiter/innen der Arbeitsinspektion und vorliegenden Ergebnissen größtenteils erreicht (siehe Anhang):

- Das JAP-Merkblatt „Gender & Diversity im Reinigungsgewerbe“ wurde als Unterstützung bei der JVR-Beratung in den Betrieben verwendet und auch extern verteilt.
- In den JVR-Fragenkatalog wurden die für den ArbeitnehmerInnenschutz in der Reinigung als gender- und diversityrelevant eingestuft Aspekte integriert, der Beratung systematisch zugrundegelegt und mit den Beteiligten durchbesprochen – z.B. für alle Beschäftigten verständliche Unterweisung, Einbeziehung von Gender- und Diversityaspekten in die Gefahrenevaluierung, Mitbenützung von Sanitäreinrichtungen in auswärtigen Arbeitsstellen, Hilfestellung bei Gewalt am Arbeitsplatz, Vermeidung spezifischer psychischer Fehlbelastungen. Der Fragebogen kann künftig als Selbstüberprüfungs-Checkliste für die Unternehmen genutzt werden, wodurch eine Multiplikator/innenwirkung auch zu den integrierten Gender- und Diversityaspekten des Sicherheits- und Gesundheitsschutzes erzielt wird.
- Mit dem JAP 2010/2011 wurde die Datenlage der Arbeitsinspektion in den vom JVR erfassten Bereichen aktualisiert und der Informationsstand zu Gender/Diversity in der Reinigung verbessert.
- Die JVR-Abwicklung führte durch das unternehmensübergreifende Zusammenführen aller Arbeitsschutzbeteiligten zu einer Verbesserung der Sicherheits- und Gesundheitsschutzkultur in den beteiligten Unternehmen und zu einer Sensibilisierung im Umgang mit den oft als heikel empfundenen Fragen des Gender- und Diversitybereichs.
- Eine weitere Erhöhung der Zahl weiblicher Sicherheitsvertrauenspersonen (SVP) ist zu erwarten, wobei der aktuelle SVP-Frauenanteil die Erwartungen der Arbeitsinspektion übertroffen hat, was überwiegend auf den hohen Anteil weiblicher Reinigungskräfte zurückgeführt wird.

Im Auswertungsworkshop des JAP Reinigung 2011 (Krems) wurden die Fragebogenergebnisse und Wahrnehmungen der Arbeitsinspektor/innen zur Gender- und Diversityperspektive eingehend diskutiert – aus persönlicher Sicht bei der JAP-Durchführung in den Betrieben und im Hinblick auf Verbesserungsmöglichkeiten für die Reinigungskräfte:

- Es gibt inzwischen viele weibliche Sicherheitsvertrauensperson (SVP) in der Reinigung, sie sind meist auch Objektleiterinnen. Die Bestellung zur Sicherheitsvertrauensperson (SVP) ist mit einer Kurzausbildung zum Arbeitnehmer/innenschutz und daher mit einer für Frauen sonst eher nicht möglichen Aus- und Weiterbildungsmaßnahme verbunden. Das kann in weiterer Folge persönlich und beruflich genutzt werden und auch die Betrauung mit der Objektleitung erleichtern. Mit der SVP-Funktion erfolgt auch eine stärkere Integration in die betriebliche Organisation und Einbeziehung in Entscheidungen des ArbeitnehmerInnenschutzes.
- Arbeitskleidung wird durchwegs zur Verfügung gestellt, die Reinigung durch den/die Arbeitgeber/in ist jedoch nur teilweise gewährleistet bzw. nur dann, wenn es Hygienevorschriften im Reinigungsobjekt erfordern. PSA/Handschuhe sind hinsichtlich Passform, Tätigkeit, Arbeitsstoffen überwiegend geeignet.
- Reinigungsarbeiten müssen sehr oft zu Tagesrandzeiten durchgeführt werden (vor oder nach der Normalarbeitszeit in den Arbeitsstätten). Die Erreichbarkeit der auswärtigen Arbeitsstellen z.B. mit öffentlichen Verkehrsmitteln ist meist bekannt, fallweise ist eine



Firmenbusabholung organisiert. Die Auswirkungen der branchenspezifischen Arbeitszeiten (Teilzeit, geteilte Arbeitszeit, Tagesrandlagen) werden in der Evaluierung nicht regelmäßig berücksichtigt (nur in einem Fall, außerhalb der Dokumentation), sondern nur im Anlassfall.

- Beobachtet wird, dass die Frauen tendenziell nicht mehr alleine in den auswärtigen Arbeitsstellen eingesetzt werden, sondern zumindest zu zweit. Nach wie vor ist die Spezialreinigung „Männersache“, die schlechter bezahlte und weniger anerkannte Unterhaltsreinigung frauendominiert. Nachtarbeit ist „männlich“ - Tagarbeit „weiblich“.
- Kulturelle Unterschiede sind offenbar sehr häufig relevant für die Bildung von Arbeitspartien – sie werden vorweg berücksichtigt offenbar überwiegend im Eigeninteresse der Unternehmen: Die Reinigungsunternehmen stellen ihre „Putzteams“ oft nach Herkunftsländern und Sprachgruppen zusammen um Sprachschwierigkeiten oder – stereotyp angenommene - mögliche Konflikte aufgrund unterschiedlicher Kulturen gar nicht erst entstehen zu lassen: Nationalitäten werden tendenziell getrennt. Im JAP 2010/2011 zeigte sich darüber hinaus, dass zum Teil auch die Einstellung von Frauen bzw. die Zuweisung zu den Reinigungsobjekten nach ethnischen Kriterien erfolgt – unabhängig davon, wo der private Wohnsitz liegt und ob sich die Anfahrtswege dadurch erhöhen. Bestimmte Reinigungsarbeiten (zB. Toilettenanlagen) werden kulturabhängig nicht von allen Beschäftigten durchgeführt. Beobachtet wurde generell, dass die Arbeitgeber/innen auf interkulturelle Aspekte, Religionsausübung (Ramadan) und auf das Alter der Beschäftigten zunehmend Bedacht nehmen, wenn auch in unterschiedlicher Weise. Objektleiter/innen sind meist mehrsprachig – Arbeitnehmer/innen einsprachig.
- Integrative Maßnahmen wie „mixed teams“ als Gewinn für das Unternehmen etwa durch erhöhte Sprachkompetenz und kulturelle Vielfalt finden sich kaum. Denkbar wären (wie das Best Practice FEM-Süd/Reinigung KAV Wien zeigte) anfänglich homogene Teams, in denen gemeinsam Selbstvertrauen und Arbeitsplatzkompetenz erworben wird, die nach der Startphase gezielt diversifiziert und in die regulären Betriebsabläufe ohne Unterscheidung nach Sprache, Herkunft usw. eingesetzt werden. Sprachkurse statt „Putztrupp nach Herkunftsländern“ wären sinnvoll.
- Besondere Personengruppen (Schwangere, Ältere, Jugendliche, Beschäftigte mit Behinderungen) werden bei der Evaluierung kaum berücksichtigt – ansatzweise, am ehesten betreffend Neueinsteigerinnen und im Mutterschutzbereich, oder dann wenn ein Problem aktuell wird.
- In der Gefahrenevaluierung wurden psychische Fehlbelastungen bisher wenig, wenn dann nur in großen Unternehmen erfasst. Nur in einem Fall wurde ein spezifisches Evaluierungsinstrument verwendet. Vorfälle mit besonderer emotionaler Belastung wurden aber mit wenigen Ausnahmen durchwegs berichtet – meist Beschwerden, verbale aber auch körperliche Übergriffe von Kund/innen oder Mitarbeiter/innen bis zu sexueller Belästigung (durch Auftraggeber, Mitarbeiter), Brandalarm (Kenntnis der Fluchtwege, un/versperrter Notausgang). Als standardisiertes Evaluierungsthema wurden derartige Vorfälle aber bisher kaum behandelt, richtiges persönliches Verhalten am ehesten im Brandfall, bei Evakuierung oder bei einem Arbeitsunfall. Ebenfalls nur anlassbezogen in den Unternehmen aufgegriffen werden interkulturelle Konflikte, Informationsdefizite, fehlende Kommunikationsmöglichkeiten, mangelnde Wertschätzung usw.
- Weibliche Beschäftigte sind bei Planung und Durchführung der Gefahrenevaluierung überwiegend beteiligt, auch deshalb weil fast ausschließlich Frauen in den Reinigungsobjekten tätig sind, meist Einbeziehung als Objektleiterin oder in der Funktion



als SVP. Besonders schutzwürdige Personen werden kaum beteiligt (am ehesten noch Schwangere, weniger Beschäftigte mit Behinderungen).

- Die Unterweisung berücksichtigt bisher nur teilweise, tendenziell aber besser die branchenspezifische Fluktuation und Teilzeitbeschäftigung. Beteiligt werden Frauen auch hier in ihrer Funktion als Objektleiterin und SVP. Geschlecht und kultureller Hintergrund der Unterweiser/innen und der zu Unterweisenden werden teilweise berücksichtigt, meist aber ohne Dokumentation. Rechtzeitige Schulungen der Unterweisenden über neue Gefahren/Belastungssituationen (zB. psychische Belastungen) erfolgen tendenziell eher noch nicht bzw. nur soweit im Betrieb bekannt. Unterweisung über richtiges Verhalten in Konfliktfällen und Umgang mit Beschwerden zB. von Kund/innen erfolgt teilweise (oder nach Anlassfällen), meist wird lediglich an die Objektleitung verwiesen oder an den/die Arbeitgeber/in. Unterweisung in mehreren Sprachen findet offenbar statt und ist mehrsprachig vorhanden. Bewährt haben sich Piktogramme (AUVA) als nonverbale Unterweisung unabhängig von Sprach- und/oder Lesekenntnissen.
- Die Koordination des Arbeitsschutzes in den auswärtigen Arbeitsstellen ist besser als erwartet, aber verbesserungsfähig: Ansprechpersonen für die Frauen in den externen Reinigungsobjekten sind überwiegend vorhanden, bekannt bzw. telefonisch erreichbar – meist SFK, Arbeitsmediziner/in, Haustechnik. Eine Aufbewahrungsmöglichkeit für Privatkleidung bzw. Arbeitskleidung/PSA in der auswärtigen Arbeitsstelle ist überwiegend gewährleistet, oft steht aber kein geeigneter Raum zur Verfügung, nicht bei Stiegenhausreinigung (Auto). Die Möglichkeit Aufenthaltsräume am Einsatzort mit zu benützen (nicht nur Toilettenanlagen, Waschräume) besteht teilweise, v.a. in großen Unternehmen), ist aber nicht immer zufriedenstellend (nicht sehr sauber, Technikraum, zum Teil integriert).
- Interne Kommunikation, Umgang mit Konflikten und Beschwerden, Alleinarbeit werden (wenn überhaupt) höchst unterschiedlich in den Betrieben thematisiert (nicht freiwillig – eher durch Arbeitgeber/in als durch PFK). Anregungen und Vorschläge der Mitarbeiter/innen werden zunehmend aufgegriffen weil als sinnvoll erachtet - meist PSA betreffend und über die Objektleiter/innen weitergeleitet. Zum Einbringen von Verbesserungsvorschlägen werden eher Beschäftigte in Großunternehmen motiviert – abhängig von den PFK und ebenfalls meist im Wege der Objektleitung zu PSA. Möglichkeiten für Rückmeldungen und Verbesserungsvorschläge an den/die Arbeitgeber/in bestehen überwiegend (fast durchwegs vermittelt durch Objektleitung), meist aber nur verbal, nicht standardisiert.
- Als Maßnahmen zur Verbesserung der innerbetrieblichen Kommunikation wurden fast durchwegs berichtet: Mitarbeiter/innenzeitung, Betriebsausflüge, gemeinsame Weihnachtsfeier, in kleineren Unternehmen „familiäres Essen“ (unpersönlich in Großrunden). Im Workshop nicht berichtet wurden Gesundheitszirkel.

Über die Gender/Diversitydimension hinausgehend können daraus auch allgemein qualitative Aussagen zum Stand des Sicherheits- und Gesundheitsschutzes im Reinigungsgewerbe gewonnen werden. Nach Einschätzung der Arbeitsinspektor/innen wurde durch den JAP eine Sensibilisierung für Genderfragen und interkulturelle Aspekte erreicht und in den Betrieben das Ansehen der vorwiegend weiblichen Reinigungskräfte gehoben. Verbesserungsmöglichkeiten in der Reinigung werden besonders im Bereich der Ergonomie gesehen und durch höheres Bewußtsein für psychosoziale Belastungen, aus Diversitysicht in Sprachkursen und interkulturell orientierten Informationsmaterialien, Mehr Bestellungen weiblicher SVP werden durchwegs



erwartet, aufgrund des branchenspezifisch hohen Frauenanteils und auch infolge der Arbeiterkammer-Aktionen zu SVP.

Im Workshop wurde die eigene Kompetenzerweiterung im Gender- und Diversitybereich durch den JAP 2010/2011 seitens der mitwirkenden Arbeitsinspektor/innen zum überwiegenden Teil bestätigt. Die durch die Gender- und Diversityaspekte zusätzlich zur JVR-Konstellation erhöhte Komplexität der JAP-Abwicklung wurde freilich als schwer bewältigbar und fallweise als persönliche Herausforderung in der Gesprächsführung erlebt. Der Begriff „Gender“ wird von manchen als negativ besetzt erlebt, eine Besprechung „zwischen den Zeilen“ daher bevorzugt. Das Gender & Diversity-Merkblatt wurde in den Betrieben informationshalber verteilt (ohne Rückmeldung), meist in der Unternehmenszentrale übergeben und kurz angesprochen, zum Teil im Zusammenhang mit mangelhafter Evaluierung auch als Argumentationshilfe. Themen wie Alter, Religion, Sprache wurde von Arbeitgeberseite aktiv angesprochen. Gleichstellungsspezifische Fragen wie zu geringe Entlohnung waren Thema, sind aber nicht Gegenstand des ArbeitnehmerInnenschutzes.

Quantitative Ergebnisse – Auswertung der Fragebögen

Die Antworten auf die Fragen der einheitlichen Fragebögen enthält die folgende Zusammenstellung. Weiß unterlegte Fragen umfassen den gesamten Stichprobenumfang (n = 93 Reinigungsbetriebe). Grau unterlegt sind die Ergebnisse der Zusatzfragen im erweiterten Fragebögen (JVR+), Stichprobenumfang hier n = 19

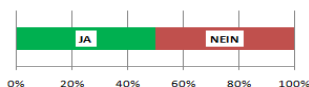
Eine statistisch valide Aussagekraft ist freilich nur bedingt gegeben, da die Stichprobe nicht nach statistischen Kriterien sondern nach „subjektiven“ Arbeitsinspektionskriterien gezogen wurde. Festzustellen ist jedoch, dass in den Gruppenergebnissen bei einzelnen Fragen ziemlich einhellig Übereinstimmung vorlag, es liegen daher offenbar bei bestimmten Fragen keine regionalen Besonderheiten vor, sondern es können, mit der gebotenen Vorsicht, Aussagen über die Branche getroffen werden zu Fragen bei denen das Ergebnis deutlich über 50 % bei einer Merkmalsausprägung liegt.

Im Anschluss an diese grafische Darstellung wird in einem verbalen Berichtsteil die Einschätzung der Situation durch die an der Kampagne beteiligten Arbeitsinspektor/innen dargestellt. Diese Sicht wurde in einem dreitägigen Workshop im Februar 2011 erarbeitet.

Die Inhalte der bei der Kampagne eingesetzten Merkblätter werden in den Leitfaden für Reinigungskräfte, Objektleiter/innen und Auftraggeber/innen integriert. Der Leitfaden wird überdies noch durch Checklisten zur Selbstüberprüfung ergänzt.

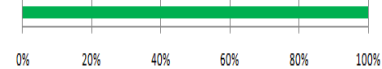
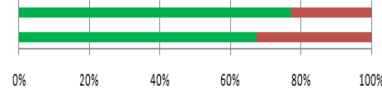
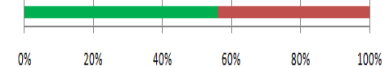
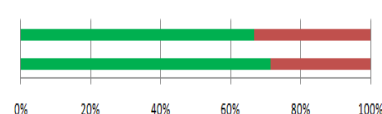
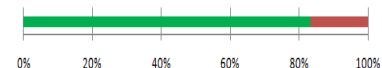
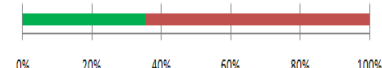

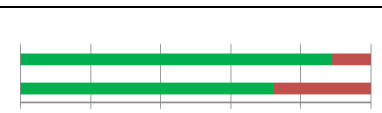
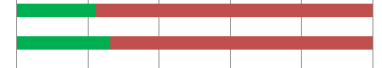
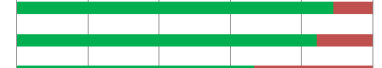
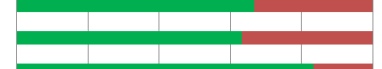

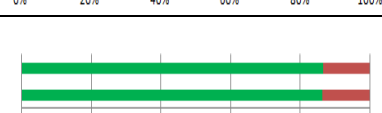
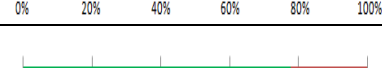


Beratungs- und Kontrollkampagne der Arbeitsinspektion 2010 - Ergebnisse

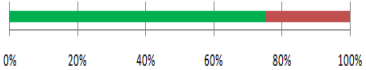
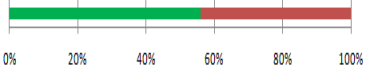


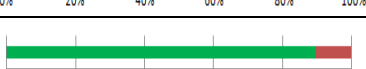


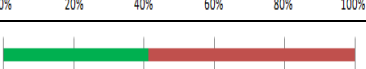
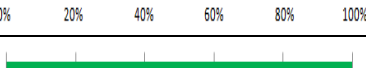
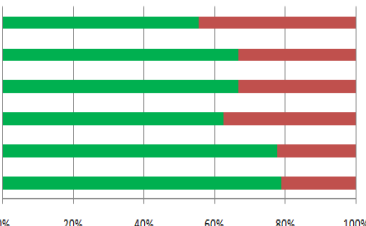
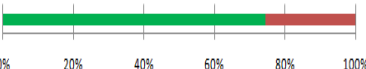
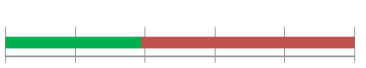


Ermittlung und Beurteilung von Gefahren und Belastungen, Schutzmaßnahmen und Dokumentation, Beteiligung	
<p>Werden besonders schutzwürdige oder besonders gefährdete Arbeitnehmer/innen (z.B. Schwangere, Jugendliche, Menschen mit Einschränkungen/Behinderungen, ältere Arbeitnehmer/innen, Berufsneulinge, durch Erkrankungen leistungsgeminderte Menschen, Leasingarbeitskräfte) im Reinigungsunternehmen</p> <p>- beschäftigt</p> <p>- bei der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren berücksichtigt</p>	
<p>Haben SVP/BR/AN des Reinigungsunternehmens Zugang zum maßgeblichen Teil des SiGeDok des Auftraggebers / der Auftraggeberin</p>	
<p>Sind die relevanten Teile des SiGeDok auf der auswärtigen Arbeitsstelle verfügbar, z.B. für</p> <p>- Rutschgefahr</p> <p>- Aufstiegshilfen</p> <p>- Absturzgefahr</p> <p>- Hautschutz, PSA</p> <p>- Zutrittsbeschränkungen für bestimmte Räume</p> <p>- zuständige Personen der Arbeitsstätte</p> <p>- Evakuierungspläne</p>	
<p>Ist die mittlere und untere Führungsebene (insbes. Objektleiter/innen) bei der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren beteiligt</p> <p>Zentrale</p> <p>auswärtige Arbeitsstelle</p>	
<p>Sind die Beschäftigten bei Planung und Durchführung der Evaluierung beteiligt, v.a. weibliche Reinigungskräfte in auswärtigen Arbeitsstellen</p>	
<p>Werden der Evaluierung PFK beigezogen</p>	
<p>Werden der Evaluierung Arbeitspsycholog/innen beigezogen</p>	
<p>Sind Sturz und Fall, Ausrutschen, Stolpern und Absturzgefahr Thema der Evaluierung</p>	
<p>Werden Arbeitnehmer/innen bei der Auswahl und Beschaffung von Arbeitsmitteln, Arbeitsstoffen, PSA und Arbeitskleidung beteiligt</p> <p>Zentrale</p> <p>auswärtige Arbeitsstelle</p>	
<p>Stellt die Ermittlung und Beurteilung klar, für welche Tätigkeiten genau welche Schutzausrüstung zu verwenden ist</p>	

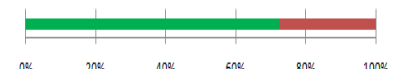
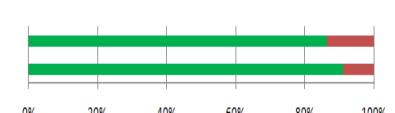

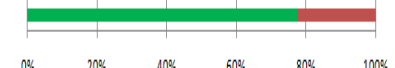
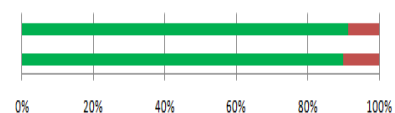
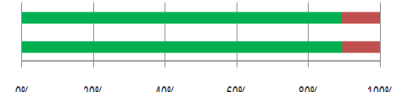

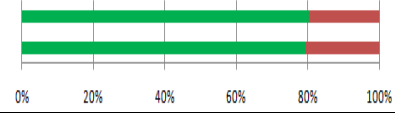


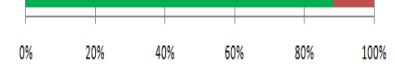


Gibt es eine Möglichkeit für Rückmeldungen der Arbeitnehmer/innen zu Gefahren und Belastungen und zu Verbesserungsvorschlägen		
Betreuung durch Präventivfachkräfte (PFK = SFK und AMed) und Sicherheitsvertrauenspersonen (SVP)		
Besichtigen die PFK auswärtige Arbeitsstellen	Zentrale auswärtige Arbeitsstelle	
Gibt es gemeinsame Begehungen der auswärtigen Arbeitsstellen durch die PFK		
Werden in den auswärtigen Arbeitsstellen Beschäftigte (Männer und Frauen) von den PFK bei den Begehungen eingebunden	Zentrale auswärtige Arbeitsstelle	
Gibt es (jährliche) Berichte der PFK mit Verbesserungsvorschlägen		
Sind Begehungsprotokolle der PFK in den auswärtigen Arbeitsstellen vorhanden		
Sind Begehungsprotokolle der PFK nachvollziehbar		
Ist die/der Sicherheitsfachkraft/Arbeitsmediziner/in (PFK) den AN/innen namentlich bekannt		
Werden von den PFK Themen, wie interne Kommunikation, Umgang mit Konflikten + Beschwerden, Alleinarbeit thematisiert	Zentrale auswärtige Arbeitsstelle	
Ist gewährleistet, dass die Unterweisenden (z.B. Objektleiter/innen) über aktuelle Gefährdungs- und Belastungsthemen (Prävention) informiert und geschult werden, wie z.B.		
- psychische (Fehl)Belastungen	Zentrale auswärtige Arbeitsstelle	
- Heben und Tragen von Lasten	Zentrale auswärtige Arbeitsstelle	
- Ziehen und Schieben von Lasten	Zentrale auswärtige Arbeitsstelle	
- Hautschutz	Zentrale auswärtige Arbeitsstelle	
Erfolgt eine Koordination der PFK-Betreuung (z.B. Bestellung derselben PFK) oder wird überlegt, dass z.B. die PFK der Auftraggeber/innen die Beschäftigten der Auftragnehmer/innen mitbetreuen		
Werden Anregungen und Vorschläge von Mitarbeiter/innen aufgegriffen	Zentrale auswärtige Arbeitsstelle	
Werden PFK bei Beschaffungsvorgängen (Arbeitsmittel, Arbeitsstoffe, PSA, Arbeitskleidung) hinzugezogen		



Sind ausreichend SVP bestellt	
Gibt es weibliche SVP	
Werden auswärtige Arbeitsstellen durch SVP betreut	
Ist die für sie zuständige Sicherheitsvertrauensperson den AN/innen namentlich bekannt	
Können Beschäftigte bei Bedarf (persönlich) die SVP kontaktieren	
Hautschutz	
Ist Hautschutz Thema der Evaluierung	
Sind die Handschuhe hinsichtlich Passform, Tätigkeit und hinsichtlich der verwendeten Arbeitsstoffe geeignet	
Werden ständig bzw. lange Zeit Handschuhe getragen	
Besteht die Möglichkeit zur hygienischen Händereinigung	
Gibt es einen Hautschutzplan	
- Wird dieser von allen verstanden	
- Sind die Hautschutzmittel griffbereit vorhanden	
Ist Hautschutz Thema der Unterweisung	Zentrale auswärtige Arbeitsstelle Zentrale auswärtige Arbeitsstelle
Sind Beschädigungen von Handschuhen und die maximale Tragedauer Themen der Unterweisung	Zentrale auswärtige Arbeitsstelle
Ergonomie, manuelle Lastenhandhabung	
Wird auf die ergonomische Gestaltung der Arbeitsabläufe Wert gelegt (in der Evaluierung), z.B. - Vermeidung von Zwangshaltungen - Heben und Tragen von Lasten - Ziehen und Schieben von Lasten - Wischtechniken (Stichwort: "liegende Acht") - Handhabung von Teleskopstangen - Ausgleichsübungen	
Werden standardisierte Beurteilungshilfen für manuelle Lastenhandhabung herangezogen	



Wird das Gesundheitsbewusstsein der Führungskräfte (auch bezüglich ihrer eigenen Gesundheit am Arbeitsplatz) gefördert, im Sinne von „gesundem Führen“	
Allgemeine Unterweisung, Arbeitsschutzorganisation für auswärtige Arbeitsstelle	
Ist eine ausreichende Aufbewahrungsmöglichkeit für Kleidung bzw. Arbeitskleidung, PSA und persönlicher Gegenstände am Einsatzort vorhanden Zentrale auswärtige Arbeitsstelle	
Besteht die Möglichkeit Sanitäranlagen und Aufenthaltsbereiche/-räume am Einsatzort mitzubedenützen	
Sind geeignete Schutzbrillen (PSA) für das Umfüllen von Reinigungsmitteln vorhanden	
Wird für alle betroffenen Arbeitnehmer/innen eine verständliche Unterweisung (z.B.: Sprache, Bilder, Rückfragemöglichkeit ...) durchgeführt Zentrale auswärtige Arbeitsstelle	
Werden anlassbezogene Unterweisungen (insbes. bei neuen Objekten) durchgeführt Zentrale auswärtige Arbeitsstelle	
Wird bei der (zeitlichen, räumlichen) Organisation der Unterweisung die branchenspezifische hohe Fluktuation und die große Anzahl der Teilzeitkräfte berücksichtigt	
Führt der/die Auftraggeber/in erforderlichenfalls eine Unterweisung der Reinigungskräfte über die spezifischen Gefahren der Arbeitsstätte (z.B. Brandschutz, Flucht im Gefahrenfall) durch Zentrale auswärtige Arbeitsstelle	
Sind weibliche Beschäftigte bei Planung und Durchführung der Unterweisung beteiligt	
Weiß die Reinigungskraft wann sie Tafeln für die Warnung vor Rutschgefahr aufstellen soll und wo sich diese befinden	
Weiß die Reinigungskraft für welche Arbeiten sie eine Aufstiegshilfe verwenden soll und wo sich diese befinden	



Psychosoziale Belastungen	
<p>Sind bei der Ermittlung und Beurteilung psychischer (Fehl)Belastungen die wesentlichsten branchenspezifischen Gegebenheiten berücksichtigt, z.B.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Termindruck - hohe Fluktuation (Personalersatz) - interkulturelle Konflikte zw. Personal - Konflikte mit Kund/innen - Ängste (Arbeit bei Nacht, Arbeiten als Frau alleine unter Männer) - tätliche Übergriffe - Informationsdefizite - fehlende Kommunikationsmöglichkeiten - mangelnde Anerkennung und Wertschätzung - Einflussmöglichkeit auf Arbeitsmethode / Arbeitsmittelauswahl - geteilte Arbeitszeiten - Wegzeiten zwischen den Arbeitsstellen 	
<p>Hat es schon besondere Vorfälle mit erhöhter psychischer (Fehl)Belastung gegeben und wurden diese bei der Evaluierung berücksichtigt, z.B.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Brandalarm Zentrale auswärtige Arbeitsstelle - Beschwerden Zentrale auswärtige Arbeitsstelle - körperliche oder verbale Übergriffe von Kund/innen und Kolleg/innen Zentrale auswärtige Arbeitsstelle - zusätzliche Arbeitsaufträge durch Auftraggeber/innen Zentrale auswärtige Arbeitsstelle - Krisen nach Unfällen oder Beinaheunfällen bzw. anderen gefährlichen Vorfällen Zentrale auswärtige Arbeitsstelle 	
<p>Werden bei der Ermittlung und Beurteilung psychischer (Fehl)Belastungen spezifische Instrumente (Methoden, Beurteilungshilfen) herangezogen (z.B. Impulstest, AUVA Checkliste)</p>	
<p>Wird die Unterweisung auch in Form von Gruppengesprächen durchgeführt</p> <p>Zentrale</p> <p>auswärtige Arbeitsstelle</p>	
<p>Wird bei der Organisation der Unterweisung das Geschlecht, der kulturelle/religiöse Hintergrund der zu Unterweisenden/ der Unterweiser/innen ausreichend berücksichtigt</p> <p>Zentrale</p> <p>auswärtige Arbeitsstelle</p>	
<p>Wurden die Arbeitnehmer/innen über Umgang mit Beschwerden, verbalen und körperlichen Übergriffen von Kund/innen ausreichend unterwiesen</p> <p>Zentrale</p> <p>auswärtige Arbeitsstelle</p>	



<p>Gibt es Maßnahmen zur Verbesserung der innerbetrieblichen Kommunikation wie z.B. eigene MA-Zeitung, Betriebsausflüge, Gesundheitszirkel, gemeinsames Essen ...</p> <p>Zentrale auswärtige Arbeitsstelle</p>	
Koordination, Arbeitsvorbereitung	
<p>Werden über die Unterhaltsreinigung hinausgehende andere Reinigungsarbeiten bei der Evaluierung und Unterweisung berücksichtigt (z.B.: Zusatzaufträge, Außenreinigung der Fenster)</p> <p>Zentrale auswärtige Arbeitsstelle</p>	
<p>Gibt es Alleinarbeitsplätze</p> <p>Zentrale auswärtige Arbeitsstelle</p>	
<p>Ist die Erreichbarkeit der auswärtigen Arbeitsstellen bekannt (z.B. mit öff. Verkehrsmitteln) und wird sie bei der Evaluierung auswärtiger Arbeitsstellen berücksichtigt</p>	
<p>Müssen Reinigungsarbeiten zu Tagesrandzeiten (vor oder nach der Normalarbeitszeit in der Arbeitsstätte) durchgeführt werden</p> <p>Zentrale auswärtige Arbeitsstelle</p>	
<p>Nimmt das Reinigungsunternehmen Einsicht in das SiGeDok des Auftraggebers / der Auftraggeberin</p> <p>Zentrale auswärtige Arbeitsstelle</p>	
<p>Werden Gefahrenverhütungsmaßnahmen gemeinsam (Auftraggeber/in und Reinigungsunternehmen) festgelegt</p> <p>Zentrale auswärtige Arbeitsstelle</p>	
<p>Gibt es für die Arbeitnehmer/innen des Reinigungsunternehmens eine Ansprechperson des/der Auftraggebers/in für die Arbeitsstelle</p> <p>Zentrale auswärtige Arbeitsstelle</p>	
<p>Werden wichtige Telefonnummern (z.B. PFK, SVP, BR, Objektleiter/innen ...) den Beschäftigten bekannt gegeben</p> <p>Zentrale auswärtige Arbeitsstelle</p>	
<p>Informiert der/die Auftraggeber/in den/die Auftragnehmer/in über die örtlichen Gefahren am Einsatzort (auswärtige Arbeitsstelle)</p>	
<p>Gibt es für die Arbeitnehmerschutzkoordination eine Checkliste für die Reinigungsarbeiten vor Auftragsannahme</p>	



Anlage

Bei der Kampagne eingesetzte Merkblätter.

Koordination der Arbeitgeber/innen bei der Durchführung des Sicherheits- und Gesundheitsschutzes (§ 8 ASchG)

CHECKLISTE KOORDINATION

Arbeitnehmer/innenschutzorganisation

- ④ Betriebliche Ansprechpersonen für die Koordination sind wechselseitig bekannt,
- ④ Erreichbarkeit der Einsatzorte ist bekannt und gewährleistet (Wegzeiten, Zugang),
- ④ Checkliste durchzuführender Arbeiten (Abgrenzung des Leistungsumfangs) und notwendige Arbeitszeit sind abgestimmt,
- ④ Personen mit Arbeitnehmer/innenschutzfunktionen sind namentlich samt Kontaktdaten bekannt, z.B. Ersthelfer/innen, Brandschutzbeauftragte des Objekts, alle Sicherheitsvertrauenspersonen (SVP) und Präventivdienste (SFK, AMED),
- ④ Erste-Hilfe-Mittel, Erste-Hilfe-Maßnahmen sind auch für betriebsfremde Beschäftigte gewährleistet,
- ④ Nutzung Infrastruktur, vor allem Sanitäranlagen, ist gesichert,
- ④ Objektleiter/innen sind im Arbeitnehmer/innenschutz eingebunden und ausreichend geschult,
- ④ Begehungsprotokolle der Präventivdienste sind vorhanden und stehen zur Verfügung,
- ④ Gefahrenevaluierung und Verbesserungsvorschläge der Präventivfachkräfte berücksichtigen Arbeiten auf auswärtigen Arbeitsstellen,
- ④ für den Arbeitseinsatz wichtige Fakten sind berücksichtigt, z.B. Sprachkenntnisse, Kommunikation,
- ④ Rückmeldesystem für Betriebsfremde (z.B. Unfälle, Verbesserungsvorschläge).

Evaluierung

- ④ Branchenspezifische Gefahren und Belastungen, Arbeiten auf auswärtigen Arbeitsstellen (z.B. mit Musterevaluierung) sind erfasst,
- ④ arbeitsstättenbezogene Risiken des Objekts (Anpassung der Evaluierung) sind berücksichtigt,
- ④ Beteiligung von SVP, Betriebsrat, PFK; repräsentative Einbeziehung der Arbeitnehmer/innen (insbesondere Frauen),
- ④ Ersatz, sicherer Umgang mit gefährlichen Arbeitsstoffen (z.B. Spezialreinigungsmittel),
- ④ Prävention psychischer Belastungen (einschließlich Gewalt am Arbeitsplatz auf auswärtigen Arbeitsstellen),
- ④ Ergonomie Arbeitsvorgänge, Arbeitsmittel,
- ④ geeignete Schutzmaßnahmen zur Verhütung von Gefahren und Belastungen im Objekt sind gemeinsam festgelegt und umgesetzt,
- ④ ist wirksam für alle Beschäftigtengruppen - Frauen, Männer, alle Altersstufen, besonders schutzwürdige Personen (z.B. Schwangere, Arbeitnehmer/innen mit Einschränkungen).

Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokument

- ④ Fremdunternehmen hat im erforderlichen Ausmaß Zugang zum SiGe-Dokument und zu den Unterlagen der Auftraggeber/innen,
- ④ Zuständige für Maßnahmenumsetzung.

Unterweisung

- ④ Durch kompetente Person,
- ④ bezogen auf konkrete Tätigkeit im Objekt,
- ④ Gefahren und Belastungen in der Arbeitsstätte,
- ④ verständliche Sprache, Rückfragemöglichkeit,
- ④ regelmäßig und anlassbezogen (z.B. neues Objekt, neue Arbeitsmittel, Arbeitsstoffe),
- ④ Verwendung persönlicher Schutzausrüstung (PSA),
- ④ Aufbewahrungsort der Arbeitsmittel (Wagen, Leiter, Warntafel u.a.) und PSA,
- ④ Brandschutzmaßnahmen, Fluchtwege und Verhalten im Gefahrenfall,
- ④ sicherer Umgang mit Arbeitsstoffen, Ersatz von Arbeitsstoffen,
- ④ Prävention gegen psychische Belastungen, Verhalten bei Konflikten.



Persönliche Schutzausrüstung/Arbeitskleidung

- ④ zur Verfügung gestellt, individuell passend, geeignet für die Tätigkeit, gewartet, gereinigt,
- ④ PSA wird regelmäßig auf Funktion überprüft,
- ④ Aufbewahrungsort PSA, Ersatzmöglichkeit,
- ④ erforderlichenfalls hygienische Händereinigung, Hautschutzplan.

Bauliche Ausstattung (Zugang Betriebsfremde):

- ④ Aufbewahrungsmöglichkeit für persönliche Kleidung, Gegenstände,
- ④ Toilettenanlagen und Waschmöglichkeit (gemeinsame Nutzung ist möglich),
- ④ geeignete Arbeitsräume, wenn erforderlich (z.B. Büro für Objektleiter/innen, Waschküche).

WANN IST EINE KOORDINATION DES SICHERHEITS- UND GESUNDHEITSSCHUTZES ERFORDERLICH?

- ④ Wenn Arbeitnehmer/innen mehrerer (verschiedener) Arbeitgeber/innen
- ④ in einer Arbeitsstätte, auswärtigen Arbeitsstelle oder auf einer Baustelle beschäftigt werden.

Zum Beispiel ist Koordination bei Reinigungsarbeiten in Objekten der Auftraggeber/innen, in denen auch deren Arbeitnehmer/innen tätig sind, notwendig.

Der Sicherheits- und Gesundheitsschutz aller Arbeitnehmer/innen muss koordiniert werden zwischen den

- ④ Arbeitgeber/innen, die für die Arbeitsstätte verantwortlich sind (Auftragsobjekt - z.B. Reinigung Büroräume, Wartung von Anlagen),
- ④ und den Arbeitgeber/innen jener betriebsfremden Arbeitnehmer/innen, die die Arbeiten in der Arbeitsstätte durchführen. Für sie ist dieser Einsatzort eine auswärtige Arbeitsstelle oder Baustelle.

TYPISCHE BEISPIELE DER KOORDINATION

- ④ Reinigungsarbeiten, Montage, Instandhaltung, Wartung in Objekten der Auftraggeber/innen durch Fremdbetriebe (Auftragnehmer/innen),
- ④ Tätigwerden mehrerer ausführender Unternehmen (Arbeitgeber/innen) auf einer Baustelle oder auswärtigen Arbeitsstelle,
- ④ mehrere Arbeitgeber/innen in einer gemeinsam genutzten Arbeitsstätte.

WAS IST ZU KOORDINIEREN?

Die betroffenen Arbeitgeber/innen müssen bei der Durchführung des Arbeitnehmer/innenschutzes zusammenarbeiten. Insbesondere müssen sie

- ④ ihre Tätigkeiten auf dem Gebiet der Gefahrenverhütung koordinieren,
- ④ einander über Gefahren, Belastungen informieren,
- ④ ~~und~~ ebenso ihre Arbeitnehmer/innen und
- ④ zuständigen Belegschaftsorgane.

PFLICHTEN DES FREMDUNTERNEHMENS

- ④ Zusammenarbeit beim Sicherheits- und Gesundheitsschutz mit den betroffenen Arbeitgeber/innen,
- ④ Evaluierung aller Gefahren und Belastungen für die Arbeitnehmer/innen bei deren Tätigkeiten im betriebsfremden Objekt,
- ④ Unterweisung der Arbeitnehmer/innen,
- ④ wirksame Überwachung bei Alleinarbeit (im Fall erhöhter Unfallgefahr, abgelegene Arbeitsplätze),
- ④ Einbeziehung in Präventivdienstbetreuung usw.

PFLICHTEN DER FÜR DIE ARBEITSSTÄTTE (OBJEKT) VERANTWORTLICHEN ARBEITGEBER/INNEN

- ④ Erforderlichenfalls Information betriebsfremder Arbeitnehmer/innen über arbeitsstättenbezogene Gefahren und Belastungen des Objekts,
- ④ entsprechende Unterweisung.



- ④ Zugang für betriebsfremde Arbeitgeber/innen zu Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten der Arbeitsstätte im erforderlichen Ausmaß,
- ④ Festlegung erforderlicher Schutzmaßnahmen für die betriebsfremden Arbeitnehmer/innen im Einvernehmen mit deren Arbeitgeber/innen,
- ④ Durchführung der Schutzmaßnahmen (ausgenommen: Beaufsichtigung der betriebsfremden Arbeitnehmer/innen).

BETEILIGUNG DER PRÄVENTIVDIENSTE UND SVP

(Sicherheitsfachkräfte, Arbeitsmediziner/innen) und Sicherheitsvertrauenspersonen

Die Präventivfachkräfte (SFK, AMED) und die Sicherheitsvertrauenspersonen (SVP) der betroffenen Arbeitgeber/innen sind der Koordination hinzuzuziehen und daran zu beteiligen.

ÜBERLASSENE ARBEITNEHMER/INNEN (§ 9 ASG)

Bei Überlassung von Arbeitnehmer/innen ist eine Koordination nicht erforderlich, weil nach dem ASchG die Beschäftiger/innen als Arbeitgeber/innen auch der überlassenen Arbeitnehmer/innen gelten. Sie sind für deren Sicherheits- und Gesundheitsschutz ebenso wie für ihr Stammpersonal verantwortlich.

Oft sind kurzfristig überlassene Arbeitnehmer/innen (wie auch Teilzeitbeschäftigte oder neue Mitarbeiter/innen) in die Betriebsabläufe in der Arbeitsstätte in nur geringerem Ausmaß einbezogen. Bei zusätzlichem Tätigwerden betriebsfremder Personen kann daher erhöhter Informations- und Koordinationsbedarf bestehen, z.B. beim Einsatz der Arbeitnehmer/innen oder für die Notfallplanung.

ERFOLGSFAKTOREN FÜR EINE GUTE KOORDINATION

- ④ Ansprechpersonen für Koordinationsfragen,
- ④ Erstellen von Regeln für das Tätigwerden von Fremdunternehmen in der Arbeitsstätte,
- ④ gemeinsame Festlegung notwendiger und wirksamer Schutzmaßnahmen,
- ④ Einbeziehung der betroffenen Arbeitnehmer/innen und Objektleitung,
- ④ gemeinsame Arbeitsvorbereitung (nicht nur Festlegung des Leistungsumfanges),
- ④ Einsichtnahme in Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokument des Objekts,
- ④ Überprüfung der Fremdunternehmen, ob Sicherheits- und Gesundheitsschutz beachtet wird – z.B. Verwendung PSA im Objekt, allenfalls notwendige Eignungs- und Folgeuntersuchungen,
- ④ Motivation der betriebsfremden Arbeitnehmer/innen, z.B. Beinaheunfälle, Verbesserungsmöglichkeiten zu melden,
- ④ Präventivfachkräfte, Ersthelfer/innen, Brandschutzbeauftragte und andere Personen mit Arbeitnehmer/innenschutzfunktion berücksichtigen in ihrer jeweiligen Tätigkeit auch die Anwesenheit und die Arbeiten betriebsfremder Personen.

RECHTSGRUNDLAGEN

- ④ ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG), insbesondere § 8 ASchG
- ④ Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG), insbesondere § 92a ArbVG „Arbeitsschutz“ (Betriebsrat),
- ④ für Baustellen gilt zusätzlich das Bauarbeitenkoordinationsgesetz (BauKG).



Merkblatt zu Gender & Diversity im Reinigungsgewerbe

"**Gender**" bezeichnet das "soziale Geschlecht" – Vorstellungen und Erwartungshaltungen an Frauen und Männer (soziale Rollen, die veränderbar sind und dem gesellschaftlichen Wandel unterliegen), im Unterschied zum biologischen Geschlecht. Auch am Arbeitsplatz sind oft traditionelle Rollenbilder und Eigenschaftszuschreibungen wirksam, die eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen für Frauen und für Männer erschweren.

"**Diversity**" meint die soziale Vielfalt der Menschen, „bunte Belegschaften“ in der Arbeitswelt: Arbeitnehmer/innen z.B. mit unterschiedlicher ethnischer Herkunft, ältere und jüngere Beschäftigte, Arbeitnehmer/innen mit Behinderungen sind an den Arbeitsplätzen gemeinsam tätig, mit Gemeinsamkeiten, individuellen Verschiedenheit und vielseitigen Kompetenzen wie Sprachkenntnisse und kulturelles Wissen . Wertschätzung und Chancengleichheit für alle Beschäftigten ist das Ziel. Diskriminierung von Minderheiten am Arbeitsplatz und Benachteiligungen bei den Arbeitsbedingungen sollen vermieden werden. Dennoch sind auch am Arbeitsplatz oft Vorurteile und Klischeebilder über Arbeitnehmer/innen z.B. mit Migrationshintergrund wirksam. Wie bei Genderfragen kann dies eine Verbesserung des Sicherheits- und Gesundheitsschutzes erschweren. Geschlecht und Rollenzuschreibungen (Gender) können Benachteiligungen aufgrund unterschiedlicher Diversitäten zusätzlich verstärken.

Gender Mainstreaming und Diversity Management im Sicherheits- und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz

„**Gender Mainstreaming**“ ist eine langfristige Strategie zur Gleichstellung, die sowohl Frauen als auch Männer und die Geschlechterverhältnisse in allen Angelegenheiten und Bereichen in den Blickpunkt stellt. Im ArbeitnehmerInnenschutz hat GM die Gewährleistung von geschlechtergerechten Arbeitsbedingungen, wirksamen Sicherheits- und Gesundheitsschutzmaßnahmen für alle Arbeitnehmer und alle Arbeitnehmerinnen und die Chancengleichheit von Frauen und Männer in der Arbeitswelt zum Ziel.

„**Diversity Management**“ (Managing Diversity) wird verstanden als „soziale Vielfalt konstruktiv nutzen“ – zum Wohl der Unternehmen aber auch der Beschäftigten: Die verschiedenen Arbeitnehmer/innen mit ihren Unterschieden und Gemeinsamkeiten stehen positiv im Mittelpunkt. Diskriminierungen am Arbeitsplatz und Benachteiligungen bei den Arbeitsbedingungen sollen vermieden werden. Wichtig ist die Genderperspektive in allen Diversitäten einzubeziehen, weil Frauen gerade auch in der Arbeitswelt z.B. als Migrantin mehrfach diskriminiert sein können.

Gender und Diversity wird auch als Teil von **CSR** (corporate social responsibility, soziale Verantwortung der Unternehmen) verstanden und in einigen Betrieben erfolgreich umgesetzt.



Gender- und Diversity gerechter ArbeitnehmerInnenschutz ist z.B.:

- **Unterweisung** in verständlicher Sprache (auch nicht-Deutsch oder Gebärdensprache)
- Einbeziehung von Gender- und Diversity in die **Gefahrenevaluierung** (z.B. häufigere Risiken aufgrund des Beschäftigungsbereiches, Belastungen für jüngere/ältere Arbeitnehmer/innen)
- **Adaptierung von Arbeitsplätzen und Arbeitsvorgängen** bei Einschränkungen oder Behinderungen am Arbeitsplatz statt Beschäftigungsverbote
- **geschlechter- und diversitygerechte Bestellung** von Personen in Arbeitsschutzfunktionen im Betrieb – z.B. weibliche Ersthelfer/innen mit migrantischem Hintergrund, Sprachkenntnissen
- **Präventivdienstbetreuung**, Maßnahmen der **betrieblichen Gesundheitsförderung** unter Einbeziehung von Gender- und Diversityaspekten
- **Beteiligung in der Arbeitsschutzorganisation** und in allen Fragen des Sicherheits- und Gesundheitsschutzes von Frauen und Männern aller Beschäftigtengruppen/Diversitäten.
- **Arbeitgeber/innen und alle Personen mit Arbeitsschutzaufgaben** (z.B. Sicherheitsfachkräfte, Arbeitsmediziner/innen, Sicherheitsvertrauenspersonen) berücksichtigen bei der Umsetzung des Sicherheits- und Gesundheitsschutzes in den Arbeitsstätten, auswärtigen Arbeitsstellen und Baustellen Gender- und Diversityfragen.

Wichtigkeit von Gender und Diversity im Arbeitsschutz

Frauen und Männer, besonders auch Arbeitnehmer/innen mit Diversity-Hintergrund sind nach wie vor in bestimmten Branchen häufiger beschäftigt (Arbeitsmarktsegregation) und damit auch häufiger bestimmten **branchentypischen Sicherheits- und Gesundheitsschutzrisiken** am Arbeitsplatz ausgesetzt. Gefahren und Belastungen werden dabei unterschätzt oder sogar übersehen. Oft sind auch am Arbeitsplatz **traditionelle Rollenzuschreibungen** wirksam, die eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen für alle Frauen und für alle Männer erschweren und Handlungsmöglichkeiten einschränken. Ein neutraler Arbeitsschutzansatz, der einen „weißen, inländischen männlichen Durchschnittsarbeitnehmer“ zum Maßstab für Arbeitsschutzmaßnahmen nimmt wird weder Frauen noch Männern, die nicht diesem Bild entsprechen, gerecht: Risiken und Belastungen am Arbeitsplatz werden dabei übersehen oder gar nicht erst erkannt, Schutzmaßnahmen sind häufig nicht für alle Frauen und für alle Männer gleichermaßen wirksam. Bei Arbeitnehmer/innen mit Behinderungen oder z.B. kopftuchtragenden Frauen kommt hinzu, dass Schutzvorschriften oft fälschlicherweise als Beschäftigungshindernis betrachtet werden auch wenn – nach entsprechender Evaluierung - tatsächlich keine Gefährdung besteht und die Tätigkeit sicher und uneingeschränkt durchgeführt werden kann. Die Einbeziehung von Gender und Diversity kann helfen, Arbeitsbedingungen besser einzuschätzen und Arbeitsschutzdefiziten entgegenwirken:



- Durch gender- und diversitygerechten ArbeitnehmerInnenschutz in den Betrieben kann ein für alle Beschäftigten wirksamerer Sicherheits- und Gesundheitsschutz gewährleistet werden – vor allem durch eine gender- und diversitygerechte Gefährdungsbeurteilung, die Belastungen und Risiken für alle Beschäftigten miteinbezieht.
- Die Handlungsfelder und Beschäftigungsmöglichkeiten besonders für Frauen, aber auch für Männer, die nicht dem "klassischen" Rollenbild entsprechen, können durch Einbeziehung der Gender- und Diversityperspektive erweitert werden. Das gilt auch im Sicherheits- und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz.
- Gleichzeitig wird der betriebliche Arbeitsschutzstandard für alle Beschäftigten wirksamer, wenn Arbeitsplätze und Arbeitsvorgänge gerecht für alle am Arbeitsplatz tätigen Menschen gestaltet werden und nicht, wie in der Vergangenheit üblich, am Maßstab eines männlichen Durchschnittsarbeitnehmers orientiert sind.

Gender- und Diversity im Reinigungsgewerbe

- geringe Einflussmöglichkeit auf Arbeitsschutzentscheidungen im Betrieb
- geringe Beteiligung in der Arbeitsschutzorganisation von Frauen, Migrant/innen, Behinderten (Bestellung als SVP, Objektleitung, Ersthelfer/in usw.), Frauen sind selten SFK, Arbeitsmediziner/in ist für Reinigungsbeschäftigte meist schwer erreichbar
- Unterweisung – oft unverständlich, kein Nachfragen möglich
- „typische Männerarbeit – typische Frauenarbeit“ – mit entsprechenden Sicherheits- und Gesundheitsrisiken: Sturz/Fall, Ausrutschen auf nassen Flächen, Stolpern, gefährliche Substanzen, Stichverletzungen, Hauterkrankungen, psychische Belastungen, Rückenschmerzen und andere Muskel-Skelett-Erkrankungen
- Belastungen und Erkrankungen werden oft nicht auf den Arbeitsplatz zurückgeführt, Arbeitsmittel und Arbeitsvorgänge zu wenig ergonomisch ausgerichtet – Beschwerden der Arbeitnehmer/innen sind kaum möglich
- Mangel an Informationen, Kommunikationsprobleme
- Zeitdruck – Arbeitsschutz wird zurückgestellt, auch durch Objektleitung/Vorarbeiter/in
- interkulturelle Konflikte zw. Personal oder konfliktbehafteter Kontakt mit Kunden/Kundinnen
- isolierte Alleinarbeit verbunden mit Ängsten (z.B. als Frau alleine unter Männern), Angst vor tätlichen Übergriffen
- psychische Belastungen – Stress, Mobbing, Diskriminierungen, hohes Risiko für Gewalt am Arbeitsplatz (durch Kollegen, Kund/innen, Vorgesetzte), Arbeiten unter demütigenden Umständen (Männerpissoir), fremdbestimmt
- fehlende Anerkennung und Wertschätzung (schlechtes Berufsimago allgemein, wenig positive Rückmeldungen durch Kund/innen, Vorgesetzte)



- geringe Abwechslung bei der Art der Tätigkeit, eintönige Arbeit
- schlechte Qualifikation, geringe Möglichkeit Neues zu lernen, Einspringen ohne Schulung/Unterweisung
- branchen- und frauentypische Arbeitszeiten und Randarbeitszeiten, d.h. Teilzeit, geteilte Arbeitszeit, Arbeiten sehr früh oder sehr spät, Arbeiten alleine in der Nacht, Wegzeiten von einer Arbeitsstätte zur nächsten
- kaum abgesicherte Arbeitsverhältnisse, geringes Entgelt, oft unsicherer Rechtsstatus
- zusätzliche Belastungen außerhalb der Arbeitswelt: Doppelbelastung durch Kinder-, Altenbetreuung, Diskriminierung in der Gesellschaft, Rollenbilder, wenig Erholungs-, Regenerationsmöglichkeit, Wege von/zur Arbeit schwierig (öffentliche Verkehrsmittel), privat „dasselbe nochmal“ - unbezahlt, zusätzlich exponiert, kaum weitere Berufsausübung bei eingeschränkter Gesundheit

Um Gender- und Diversity z.B. bei der Evaluierung leichter zu erkennen sind oft Gegenfragen hilfreich:

- Bestehen Gefahren und Belastungen überwiegend für Frauen oder für Männer, bestimmte Beschäftigtengruppen?
- Sind alle Risiken erfasst, werden manche Risiken unterschätzt?
- Sind Frauen und Männer, Arbeitnehmer/innen mit Migrationshintergrund, ältere/jüngere Beschäftigte, Beschäftigte mit Behinderungen usw. repräsentativ beteiligt?



Wie kann ich im beruflichen Alltag meine Haut gesund erhalten?

- **Verwendung geeigneter Handschuhe**
 - auf richtige Größen und Längen sowie auf die Passform achten
 - an die verwendeten Arbeitsstoffe (lt. Sicherheitsdatenblatt, Hersteller/innen, Lieferant/innen) anpassen
 - (Medizinische) Einmalhandschuhe schützen vor Krankheitserregern, in der Regel jedoch nicht vor Chemikalien!!
 - Chemikaliendichte Haushaltshandschuhe können mehrfach verwendet werden. Sie haben Stulpen, die Ihre Unterarme schützen. Mit einer Baumwollbeschichtung auf der Innenseite sind sie besonders hautverträglich. Sie eignen sich für Tätigkeiten mit Reinigungs- oder Desinfektionsmitteln.
- **Minimierung der Handschuh-Tragezeit**
 - Tragen der Handschuhe nur dann, wenn unbedingt erforderlich
 - auf „Handschuh-freie“ Zeiten achten -> Tätigkeitswechsel
- **sofortiges Wechseln von kaputten oder feuchten Handschuhen**
Einmalhandschuhe heißen nicht ohne Grund so: Bei mehrmaligem Gebrauch verlieren sie ihre Schutzwirkung.
- **Verzicht auf das Tragen von Schmuck während der Arbeit**
- **Erstellen Sie einen Hautschutzplan und informieren / schulen Sie ihre Arbeitnehmer/innen darüber (siehe Rückseite)**

Alarmsignale einer beginnenden Hauterkrankung

wie Trockenheit, Schuppenbildungen, kleine Risse, gerötete oder juckende
Hautstellen

**ernst nehmen und ärztlichen Rat (zB Arbeitsmediziner/in;
Hautarzt/ärztin) einholen!!!**

**Bei vorgeschädigter Haut besteht zusätzlich die Gefahr einer
Allergie!**



Hautschutzplan (3 Punkte – Programm)

1. Verwendung von hautschonenden Hautreinigungsmitteln

Häufiges intensives und grobes Reinigen der Hände mit Wasser entzieht der Haut die schützenden Fette und beeinträchtigt ihre natürliche Schutzfunktion. Um Ihre Hände nicht unnötig zu strapazieren, sollten Sie zunächst starke Verschmutzungen vermeiden, z.B. durch das Tragen von Handschuhen.

Weiterhin sollten Sie die Hände richtig und so sanft wie möglich reinigen.

- Zum Reinigung der Hände die Waschlotion aus dem Spender mit wenig Wasser auf den Händen aufschäumen -und anschließend mit lauwarmem Wasser gut abspülen.
- die Hände nach jedem Waschvorgang gut abtrocknen, besonders wichtig dabei die Fingerzwischenräume
- ACHTUNG: nach jedem Waschen die Hände gut eincremen

Auswahl geeigneter Produkte

- milde, hautneutrale (pH-Wert 5,5) Waschlotionen bevorzugen
- unparfümierte Waschlotionen benutzen, um allergische Reaktion vorzubeugen

2. Verwendung von geeigneten Hautschutzmitteln

Vor allem bei häufigen Feuchtarbeiten sind Hautschutzpräparate wichtig.

Es handelt sich dabei um spezielle Cremes, welche die Widerstandsfähigkeit der Haut stärken. Hautschutzprodukte können nur dann richtig wirken, wenn Sie Folgendes beachten:

- auf Schmuck an Händen und Unterarmen verzichten. Sie erschweren das Eincremen der Hände. Außerdem staut sich unter Ringen, Armbändern etc. die Feuchtigkeit, und es sammeln sich Keime sowie Chemikalien und Seifenreste
- Creme zuerst da auftragen, wo der größte Effekt gewünscht ist. Das ist in der Regel der Handrücken
- die Creme gleichmäßig verteilen. Hautschutzcreme kann nur dort schützen, wo sie aufgetragen wird. Kritische Stellen wie Handgelenke, Fingerzwischenräume, Fingerkuppen und Nagelfalze besonders beachten
- Creme solange einmassieren, bis sie gut eingezogen ist. Dies ist besonders bei der Verwendung Wasser abweisender Hautschutzcremes und vor dem Anziehen von Schutzhandschuhen wichtig

Auswahl geeigneter Produkte

- Die Auswahl eines Präparates hängt auch von Tätigkeitsprofil und Hauttyp ab
- Gerbstoffhaltige Handschutzcremes verzögern das Aufquellen der Hornschicht
- Die Hautschutzpräparate aus hygienischen Gründen in Tuben oder Spendern bereitstellen

3. regelmäßige Hautpflege mit geeigneten Produkten

- Hände nach jedem Händewaschen mit einer ausreichend fetthaltigen und gut einziehenden Creme oder Lotion eincremen
- reichhaltige Creme gründlich in die Finger, Fingerzwischenräume, Fingerkuppen und Nagelfalze einmassieren

Auswahl geeigneter Produkte

- Für die Pflege zwischendurch eignet sich eine schnell einziehende Creme oder Lotion
- Für die Regeneration der Haut – nach Arbeitsende und in Pausen – empfehlen sich gehaltvollere Cremes, um den Fett- und Feuchtigkeitsverlust auszugleichen.
- Möglichst Präparate ohne Duft- und Konservierungsstoffe auswählen



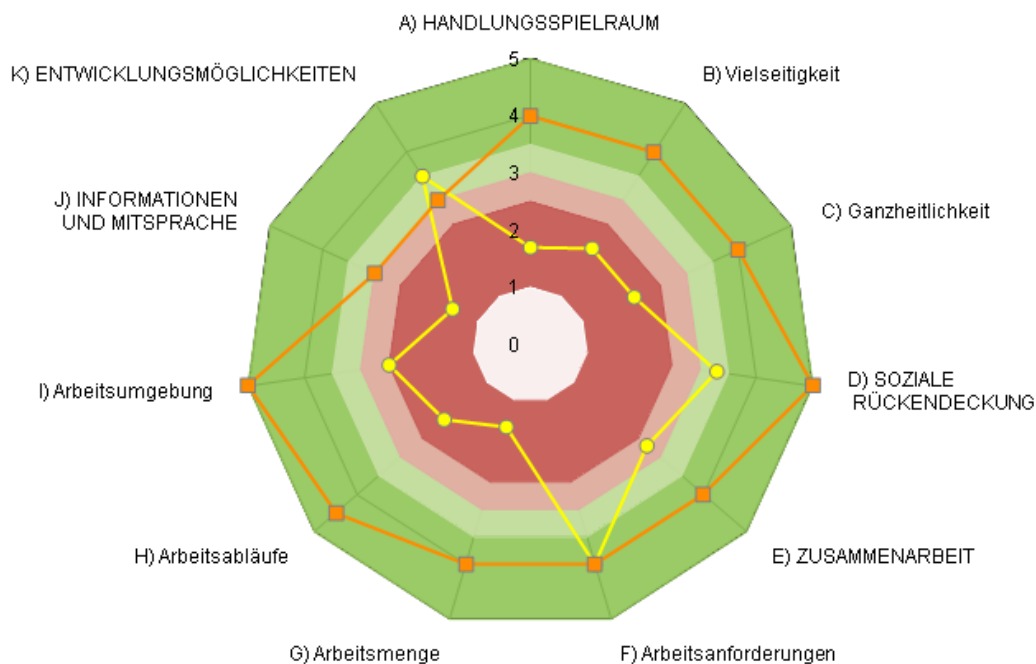
Merkblatt zum Thema psychosoziale (Fehl)Belastungen im Reinigungsgewerbe

„Psychische Belastung ist die **Gesamtheit** aller **erfassbaren** Einflüsse, die von **außen** auf den Menschen zukommen und **psychisch** auf ihn einwirken.“

(DIN EN IS 10074, Teil 1)

Psychische Belastungen sind messbar und erfassbar!

z.B. durch den Impulstest (www.impulstest.at)



Typische Fehlbelastungen im Reinigungsgewerbe

- Termindruck/Zeitdruck („dünne Personaldecke“, Fluktuation) und damit auch verbunden wenig Möglichkeit in Krankenstand zu gehen, d.h. auch mit Krankheit arbeiten gehen oder selten Pausen machen
- geringe Einflussmöglichkeit auf die Arbeitsgestaltung (m² – Vorgaben, Art und Weise der Reinigung), Erledigen eines hohen Arbeitsanfalls, qualitätsgerecht, entsprechend engen Vorgaben, verbunden mit häufigen Unterbrechungen/Störungen durch Kunden/Kundinnen, die wiederum nicht gestört werden wollen und Arbeitsflächen nicht frei räumen
- interkulturelle Konflikte zw. Personal oder konfliktbehafteter Kontakt mit Kunden/Kundinnen



- isolierte Alleinarbeit verbunden mit Ängsten (z.B. als Frau alleine unter Männern), Angst vor tätlichen Übergriffen
- Mangel an Informationen oder fehlende/spärliche Kommunikations-Rückzugsmöglichkeiten (ständiger Umgang mit wechselnden Kunden/Kundinnen, keine Aufenthaltsräume, Pausen)
- fehlende Anerkennung und Wertschätzung (schlechtes Berufsimago allgemein, wenig positive Rückmeldungen durch Kund/innen oder Vorgesetzte)
- geringe Einflussmöglichkeit auf die Arbeitsmethode oder Arbeitsmittelauswahl z.B. beim Ankauf von Handschuhen oder praxismgerechte und einfache Verwendung von Teleskopstangen
- geringe Abwechslung bei der Art der Tätigkeit, eintönige Arbeit
- schlechte Qualifikation, geringe Möglichkeit Neues zu lernen
- branchen- und frauentypische Arbeitszeiten und Randarbeitszeiten, d.h. Teilzeit, geteilte Arbeitszeit, Arbeiten sehr früh oder sehr spät, Arbeiten alleine in der Nacht, Wegzeiten von einer Arbeitsstätte zur nächsten

Sinnvolle Präventionsmaßnahmen

- Ausreichend Zeit für Einschulung/Information/Weiterbildung (verständliche Sprache für jung und alt und Menschen mit unterschiedlichen kulturellen Hintergründen, Bildsprache) insbesondere bei Änderungen von Arbeitsverfahren, Arbeitsstoffen, PSA
- „training on the job“ und Möglichkeit für Rückmeldung schaffen (schriftlich/mündlich)
- Ansprechpersonen für S+G, wie z.B. SVP, PFK, AP namentlich plus Telefonnummer bekannt geben
- Gesundheitszirkel organisieren und Beschäftigte zur Beteiligung motivieren
- VorarbeiterInnen/ObjektleiterInnen in der Prävention von psychosozialen Belastungen schulen
- Verfahren für Kundenbeschwerden vorgeben, Kommunikation zwischen Reinigungskräfte und KundInnen strukturiert ermöglichen
- Keine Randarbeitszeiten, sondern „normale“ Arbeitszeiten, klare Pausenregelungen, Möglichkeit der Benützung von eigenen oder Pausenräumen der AuftraggeberInnen