

# **MEGAP – eine Schwerpunktaktion der Arbeitsinspektion**

**Menschengerechte Arbeitsplätze durch Anwendung von Gender und  
Diversity im ArbeitnehmerInnenschutz**

# MEGAP 2016 – 2018



MEGAP kurz für **M**enschengerechte **A**rbeitsplätze durch Anwendung von Gender und Diversity (GD) im ArbeitnehmerInnenschutz

## **Zielexplication 2017 und 2018:**

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

## Im MEGAP

### Gender- und Diversityaspekte berücksichtigen



... bedeutet das bewusste Hinsehen auf einzelne Personengruppen – das können je nach Zusammenhang und personeller Zusammensetzung der betrachteten Bereiche – Männer, Frauen, Ältere, Jüngere, Überlassene oder betriebsfremde AN, AN mit Behinderungen oder Gesundheitseinschränkungen, Lernschwache, AN mit unterschiedlichen Sprachkenntnissen, Migrationshintergrund etc. sein. (Beispielhaft für die drei Hauptmodule: Wer unterweist wen und wie, wer bewegt welche Lasten in einem Betrieb mit welchen Hilfsmitteln, wer bekommt welche PSA..)

**... UND:**

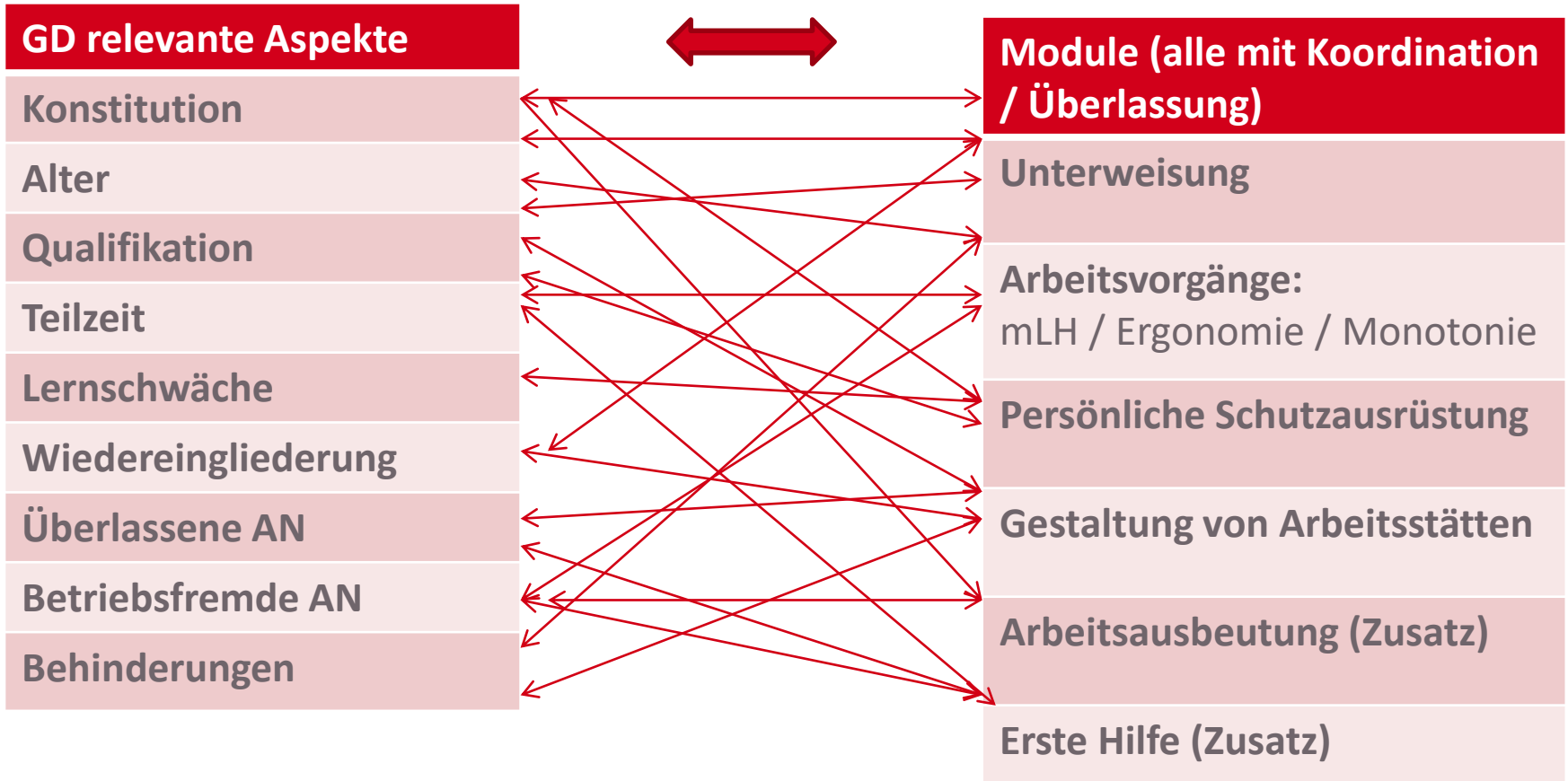
## Im MEGAP

### Gender- und Diversityaspekte berücksichtigen



... bedeutet auch „Zuschreibungen“ von angeblich typischen Eigenschaften an diese Personengruppen zu hinterfragen, die dann u.U. zu „falschen“ Entscheidungen in den Betrieben führen (

# Fokus GD-relevante Aspekte und MEGAP Module



## Unterweisung aller Beschäftigtengruppen

- Für betriebsfremden ArbeitnehmerInnen, freie DienstnehmerInnen, LeiharbeitnehmerInnen, PraktikantInnen/VolontärInnen, auf auswärtigen Arbeitsstellen beschäftigte ArbeitnehmerInnen, Teilzeitbeschäftigte
- Berücksichtigung in der Arbeitsplatzevaluierung?

## Umgang mit Verständlichkeit.

- wie wird dafür gesorgt, dass Beschäftigte die Unterweisung auch verstehen und anwenden können?

## Organisation der Unterweisung

- Wer unterweist und warum?

# Verständliche Form: Sprache

## SPRACHE

- Klar und deutlich formuliert
- Einfache Sprache
- Einen Schritt nach dem Anderen
- Keine Ironie, keine Witze
- Kein Slang, keine Sprichworte



## ERFORDERLICHENFALLS MUTTERSPRACHLICH

- Fachleute – Dolmetscher heranziehen
- „Übersetzer“ aus dem Betrieb – Peer-System
- Unterlagen AI, AUVA



# Fremdsprachige Unterlagen

[https://www.arbeitsinspektion.gv.at/inspektorat/Kontakt\\_Service/Publikationen/](https://www.arbeitsinspektion.gv.at/inspektorat/Kontakt_Service/Publikationen/)



areas and company-internal traffic		<ul style="list-style-type: none"> <li>Vibration</li> <li>Ionising radiation</li> <li>Optical radiation</li> <li>Severe contamination</li> <li>Weather, heat, cold, dampness, moisture</li> </ul>
<b>EYE PROTECTION, FACE PROTECTION</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Foreign bodies and solid bodies, including dusts, chippings, splinters or grains</li> <li>Optical radiation, being blinded by light</li> <li>Chemical hazards caused by solid, liquid or gaseous substances</li> <li>Thermal hazards caused by solid bodies or liquids (hot or cold to the touch), gases (convective heat), infrared radiation, flames</li> <li>Bacteria, viruses or other microorganisms</li> <li>Electrical hazards, including electric arcs, photokeratitis</li> <li>Ionising radiation</li> </ul>		<b>SKIN PROTECTION</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Skin protection products (skin protection, skin cleansing, skin care)</li> <li>Skin protection scheme</li> </ul>
<b>EAR PROTECTION</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Noise levels endangering hearing</li> </ul>		<b>LEGAL FRAMEWORK</b> Sections 69 and 70, Health and Safety at Work Act ArbeitnehmerInnenschutzgesetz, ASchG
<b>arbeitsinspektion.gv.at</b> The competent Labour Inspectorate will be happy to advise you		

Englisch, slawische Sprachen, serbokroatisch, türkisch  
 Schutzbedürftige Personen (werdende Mütter, Jugendliche), Reinigungsgewerbe,  
 Evaluierung, ... mehrsprachig

Mehrsprachige Betriebsanweisungen Arbeitsstoffe: BG Bau /WINGIS online



# Fremdsprachige Unterlagen

## Unfälle sind vermeidbar

Durch Ihre Mithilfe können Sie dazu beitragen, Unfälle zu verhüten und den Gesundheitsschutz in unserem Unternehmen zu verbessern!

Folgende Punkte sollten Sie unbedingt beachten:

- 1 Arbeitsplatz immer sauber halten**  
Sauberkeit erhöht die Übersicht.
- 2 Benutzen Sie die vorhandenen Schutzeinrichtungen an Maschinen**  
Fehlende oder unvollständige Schutzeinrichtungen erhöhen das Unfallrisiko erheblich.
- 3 Schutzeinrichtungen vor Arbeitsbeginn und nach Wartungsarbeiten prüfen**  
Fehlende oder unvollständige Schutzeinrichtungen erhöhen das Unfallrisiko erheblich.
- 4 Mängel unverzüglich dem Vorgesetzten melden**  
Er muss sofort Abhilfe schaffen, wenn Sie es nicht können oder dürfen.
- 5 Bei Maschinenarbeit eng anliegende Kleidung tragen und lange Haare zusammen binden**  
Lose hängende Kleidungsstücke oder Haare können von Maschinenteilen erfasst werden.
- 6 Fluchtwege und Notausgänge freihalten**  
Im Notfall muss der Raum schnell verlassen werden können.
- 7 Jeden Arbeitsunfall - auch kleine Verletzungen - sofort melden (Verbandbuch)**  
Arbeitsunfälle müssen für mögliche Rückfragen schriftlich festgehalten werden.
- 8 Tragen Sie immer feste Schuhe - Sandalen ohne Fersenriemen sind ungeeignet**  
Nur in festen Schuhen haben Sie sicheren Halt.

- 9 Tragen Sie die Sicherheitsschuhe**  
Herabfallende Gegenstände können schwere Verletzungen an den Füßen verursachen. Besteht diese Gefahr an Ihrem Arbeitsplatz, sind Sicherheitsschuhe ein wirksamer Schutz.
- 10 Gabelstapler nicht ohne schriftliche Erlaubnis benutzen**  
Gabelstapler haben ein anderes Fahrverhalten als z.B. PKW. Deshalb ist eine besondere Ausbildung erforderlich.
- 11 Mit Handhubwagen nicht "Roller" fahren**  
Ein Handhubwagen hat keine Bremse.
- 12 In Lärmbereichen Gehörschutz tragen**  
Das Ohr gewöhnt sich scheinbar an Lärm, eine dabei evtl. entstehende Lärmschwerhörigkeit kann nicht geheilt werden.
- 13 Schallschutzhauben geschlossen halten**  
Sie dienen nicht nur dem Schutz des Gehörs, sondern sichern oft auch Gefahrstellen ab.
- 14 Rauch- und Alkoholverbot befolgen**  
Dies hilft, Brand- und Unfallgefährdung zu vermindern.
- 15 Essen und trinken nicht am Arbeitsplatz**  
Zusätzliche Gefahren durch Aufnahme von Gefahrstoffen werden dadurch verringert.
- 16 Hinweise auf Sicherheitskennzeichnungen beachten**  
Diese weisen auf Gefahren, Verbote und auf Verhaltensregeln hin.

Quelle: BG ETEM 2011

<http://dp.bgetem.de/pages/service/download/medien/449.pdf>

Deutsch, armenisch, griechisch, italienisch, englisch,  
polnisch, russisch, serbisch, spanisch, tschechisch,  
türkisch

# Verständliche Form: Nonverbale Kommunikation

## BILDGESTÜTZT

- Bilder, Videos (z.B. Napo), Piktogramme, Skizzen



## SCHRIFTLICH

- Aushändigen von Unterlagen kann nur eine Ergänzung sein
- Schriftliche Betriebsanweisungen (AM, AS) > Aushängen AP



## ELEKTRONISCHE UNTERWEISUNG

- GZ: BMASK-461.301/0004-VII/3/2010:
  - Nicht geeignet für Erst-Unterweisung
  - Nicht geeignet bei komplexen Inhalten
  - Nicht geeignet für Menschen, die wenig EDV-Kenntnisse haben



## BARRIEREFREIHEIT

- Anlaufstelle Sozialministeriumsservice (Braille-Schrift, Gebärdendolmetscher)



# Verständliche Form: Methodik

Lernende behalten im Gedächtnis durchschnittlich etwa

20 %

von dem, was sie nur gehört haben

30 %

von dem, was sie nur gesehen haben

50 %

von dem, was sie nur gehört und gesehen haben

70 %

von dem, was sie überdacht und selbst gesagt haben

90 %

von dem, was sie mitdenkend erarbeitet und selbst ausgeführt haben (sog. aktives Lernen)

Quelle: AUVA M070: Information und Unterweisung

## Methodik - Hilfreiches

- Verschiedene Vortragende
- Einbindung der ArbeitnehmerInnen
- Möglichkeit, Fragen zu stellen
- Diskussionen, Erfahrungsberichte
- Kleingruppen, Praktische Übungen

## Verstanden?

- Verständnisfragen (nicht ja/nein, sondern erklären lassen)
- Vorführen lassen des korrekten Arbeitsablaufs
- Beobachten der Arbeitsweise

*„unsichere“ Arbeitsweisen hinterfragen, nachschulen, Lösungen suchen*

# Modul Arbeitsvorgänge – Ergonomie, manuelle Lastenhandhabung, monotone Arbeitsabläufe



## Zielgruppe:

- Arbeitsplätze an denen
- hauptsächlich Frauen,
- hauptsächlich Männer,
- hauptsächlich Menschen mit Migrationshintergrund
- Betriebsfremde oder Überlassene ArbeitnehmerInnen tätig sind

## Ergonomie

- Wird an bzw. an welchen ergonomischen Lösungen im Betrieb in Bereich Gender und Diversity gearbeitet?
- Sind Arbeitsplätze auf die Körpergröße von Beschäftigten anpassbar?

# Modul Arbeitsvorgänge – Ergonomie, monotone Arbeitsabläufe, manuelle Lastenhandhabung



## Monotone Arbeitsabläufe

- Gibt es monotone Arbeitsabläufe? Maßnahmen?
- Werden vorliegende monotone Arbeitsabläufe in der Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastung analysiert?

## Manuelle Lastenhandhabung

- Maßnahmen vorhanden damit manuelle Lastenhandhabung vermieden bzw. erleichtert werden kann?
- Ein Video der schwedischen Arbeitsinspektion verdeutlicht unterschätzte Risiken bei der manuellen Lastenhandhabung unter Berücksichtigung von Gender <https://www.youtube.com/watch?v=blelwMGIQZI&t=1s>

# Modul Arbeitsvorgänge - Ergonomie



- Vermeidung von Zwangshaltung bei der Arbeit und damit verbundenen Risiken für MSE, Vermeidung von Unfallgefahren
- Körpermaße der Menschen  
ÖNORM A 5910 Kassenarbeitsplätze – berücksichtigt die Körpermaße der Frau
- DIN 33402-2 Ergonomie – Körpermaße des Menschen; Teil 2: Werte berücksichtigt Alter und Geschlecht

Erfasst sind jeweils Menschen vom 5. bis 95.igsten Perzentil

## Monotonie:

- Zustand herabgesetzter psychischer Aktivität
- Fehlende Reize, wiederkehrende Arbeitsabläufe, oft bei hohem Konzentrationslevel bzw niedriger Fehlertoleranz
- Wird individuell unterschiedlich erlebt
- Bei vorwiegend körperlicher Arbeit (zB Fließband, Akkord, maschinenbestimmtem Arbeitsrhythmus),
- Aber auch bei geistiger Arbeit (Call Center, Steuerwarten, Dateneingabe, Qualitätsprüfung, ..)

→ Unterforderung, geistige Trägheit, verminderte Lernfähigkeit, verminderte Produktivität



# Ergonomische Grundlagen bzgl psychischer Arbeitsbelastungen

## ÖNORM EN ISO 10075 - 2: Gestaltungsgrundsätze

**Die Belastung durch monotone Arbeit kann abgeschwächt werden:**

- Mechanisierung oder Automatisierung repetitiver Funktionen mit eng eingeschränkten Aufgabenanforderungen
- Tätigkeitswechsel (Job Rotation)
- Aufgabenerweiterung (Job Enlargement)
- Aufgabenbereicherung (Job Enrichment)

# Ergonomische Grundlagen bzgl psychischer Arbeitsbelastungen

## ÖNORM EN ISO 10 075 - 2: Gestaltungsgrundsätze

**Monotoner Arbeit kann mittels angemessener Tätigkeits- und Arbeitsgestaltung entgegengewirkt werden, z.B. durch:**

- Aufgabenbereicherung mit kognitiven Elementen, Erhöhung Aufgabenvielfalt
- Vergrößerung des Beachtungsumfangs, z. B. durch komplexere Aufgaben
- Bereitstellung von Möglichkeiten für körperliche Aktivität
- Reduktion von Lärm und einförmiger akustischer Stimulation
- Erleichterung der Kommunikation mit Mitarbeitern/soziale Interaktion
- Taktarbeit: Gewährung von Autonomie in Bezug auf das Arbeitstempo/Pausen
- Arbeitsmedizinisch abgestimmte Schichtpläne

# Modul Arbeitsvorgänge: Manuelle Lastenhandhabung

- § 64 ASchG: Technisch/organisatorisch vermeiden  
> Evaluierung
- Z.B. Leitmerkmalmethoden  
(bewertet Tätigkeit – personenunabhängig)
- Z.B. Lasthabungstabellen ÖAS 2013,  
Kurzbeurteilung für Männer, Frauen, Jugendliche

Durch „*Gender-Brille*“ gesehen:

- Verrichten Frauen mehr repetitive Handarbeit, während Männer groisere Lasten mit technischen Hilfsmitteln manipulieren?
- Repetitive, monotone Arbeit geht oft einher mit Beschwerden im Schulter-Nacken-Arm Bereich
- Oft verstärkt von psychischen Belastungen (z.B. hohes Tempo)



# Modul: Persönliche Schutzausrüstung



## PSA Auswahl

- Wurden gender- und diversityrelevante Kriterien bei der Auswahl berücksichtigt?
- Besonders Alter, Passform, Körpermaße, Konstitution, allfällige Einschränkung, Akzeptanz (Farbe, Mode)?

## PSA-Anpassung

- Welche Aspekte werden berücksichtigt? ZB Haltbarkeit, Tragekomfort, Reinigungsaufwand, Hygiene, neue technische Entwicklungen am Markt?
- Wurden alle sinnvoll relevanten Personengruppen in die PSA-Auswahl eingebunden?

## PSA bei Koordination mehrerer ArbeitgeberInnen

- Was ist Inhalt der Koordination? Anschlagpunkte, erforderliche Schutzausrüstungen etc.
- Gibt es LeiharbeiterInnen im Betrieb? Wie erfolgt PSA- Auswahl

# Modul: Persönliche Schutzausrüstung



## Gender- und diversityrelevante Kriterien bei der Auswahl:

### § 70 ASchG: PSA muss passen und den ergonomischen Anforderungen und gesundheitlichen Erfordernissen der ArbeitnehmerInnen Rechnung tragen

- Passform, Körpermaße, Körpermasse, Proportionen, Tragekomfort
- Konstitution, allfällige Einschränkungen: Erforderlichenfalls Anpassung
- Akzeptanz (Farbe, Mode)

Die vorhandenen Restgefahren, nicht die soziale Stellung im Betrieb soll die Qualität der Schutzausrüstung bestimmen (z.B. Vorarbeiter angepasster Gehörschutz, angelerntes Hilfspersonal Schaumstoffstöpsel)

### Einbindung relevanter Personengruppen bei der Auswahl

- SVP, AMed, SFK, Sonstige Fachleute
- BR, JVP (Jugendvertrauensperson)
- Behindertenvertrauensperson BVP
- Andere betroffene ArbeitnehmerInnen

# Anpassung der PSA



## **routinemäßige bzw. anlassfallbezogene PSA-Anpassung**

- Haltbarkeit
- Tragekomfort
- Reinigungsaufwand, Hygiene
- Neue technische Entwicklungen am Markt
- Sonstiges

# Modul: Planung und Adaptierung von Arbeitsstätten



Beratung seitens AI auf Basis des ÖAS Folders Barrierefreie Betriebe.

[https://www.arbeitsinspektion.gv.at/cms/inspektorat/download.html?channel=CH3594&doc=CMS1449498887966&permalink=barrierefrei\\_betriebe](https://www.arbeitsinspektion.gv.at/cms/inspektorat/download.html?channel=CH3594&doc=CMS1449498887966&permalink=barrierefrei_betriebe)

## Folgende Themen sind im Fokus

- Sanitätseinrichtungen für betriebsfremde ArbeitnehmerInnen
- sowie versperrbare Umkleidemöglichkeiten und Duschen.

# Barrierefreiheit

- Menschen stehen länger im Arbeitsprozess
- Möglicherweise Gesundheitliche Einschränkungen
- Mitarbeiter/innen können länger im Arbeitsprozess gehalten werden
- Zusatznutzen für AN und AG



## Barrierefreie Betriebe

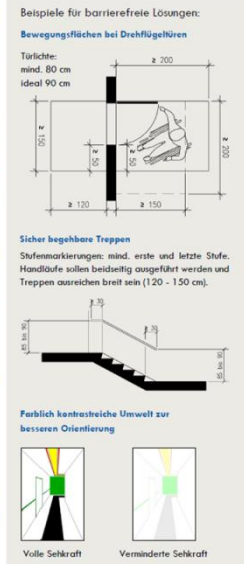
Zentraler Faktor für den wirtschaftlichen Erfolg von Betrieben sind zufriedene MitarbeiterInnen und KundInnen. Das Arbeitsumfeld so zu gestalten, dass alle MitarbeiterInnen ihre Fähigkeiten optimal zur Zielerreichung einbringen können und alle Betriebsbereiche barrierefrei nutzbar sind, wird immer mehr zur Herausforderung:

- Menschen werden immer älter und müssen auch immer länger arbeiten.
- Menschen mit Behinderung brauchen ein angepasstes Umfeld.
- Die Leistungsfähigkeit wandelt sich in den einzelnen Lebensabschnitten.
- Gesundheitliche Einschränkungen und Behinderungen treten vermehrt auf.

Werden diese Herausforderungen nicht von Beginn an bei der Planung von Arbeitsstätten und KundInnenbereichen berücksichtigt, können "Barrieren" entstehen. Diese können die Mobilität, das Sehen und Hören aber auch das Verstehen von Informationen behindern. Sie können sich aber auch negativ auf die Gesundheit auswirken. Menschen mit Behinderung sind eher gefährdet, ausgeschlossen zu werden:

- MitarbeiterInnen können nur eingeschränkt jene Leistung erbringen, zu der sie fähig wären.
- Leistungen und Produkte sind für KundInnen schlechter zugänglich.

Laut einer Studie der ETH Zürich liegt der Mehraufwand für barrierefreie Bauen, abhängig von der Größe, zwischen 0,15% und 3% der Bau summed, wenn Barrierefreiheit von Beginn an mitgeplant wird. Die Vorteile überwiegen somit bei weitem die Investitionskosten.





# Modul: Planung und Adaptierung von Arbeitsstätten

## BARRIEREFREIHEIT – gesetzliche Verpflichtung

- mindestens einen **stufenlos erreichbaren Endausgang** ins Freie (Niveauunterschiede max. 3cm)
- mindestens einen **barrierefrei erreichbaren Waschplatz** und **WC**
- gegebenenfalls eine **barrierefrei erreichbare Dusche**
- ein **Aufzug stufenlos** erreichbar ist

ÖNORM B 1600

§ 15 AStV

# Barrierefreiheit – gesetzliche Verpflichtung



## Sicherung der Flucht:

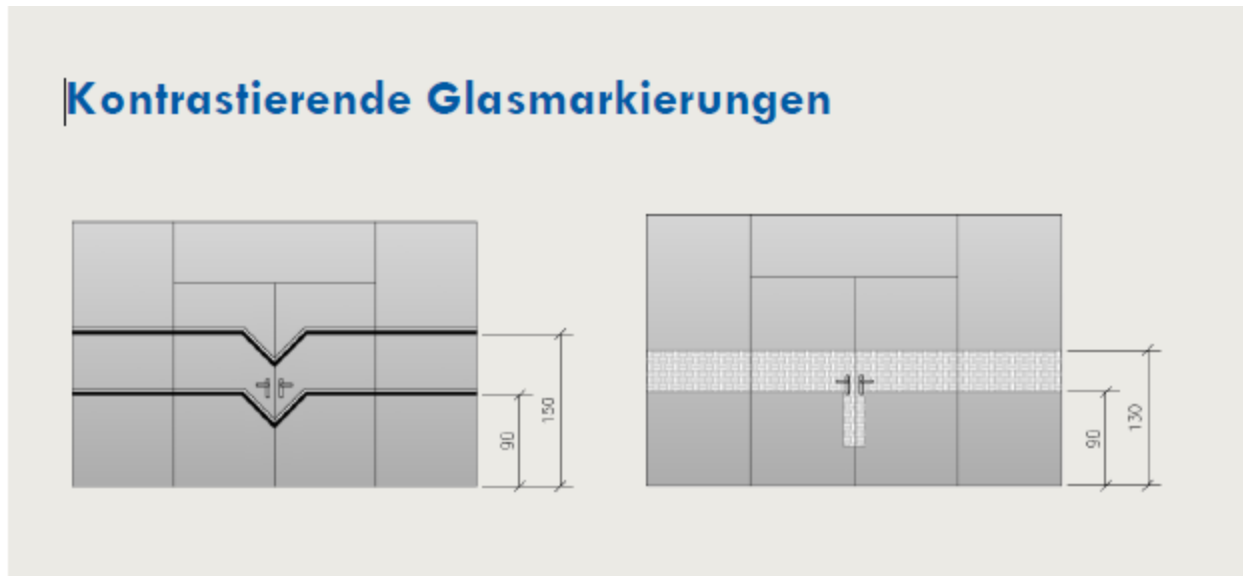
durch geeignete technische oder organisatorische Maßnahmen sicherstellen, dass beschäftigte sinnes- oder bewegungsbehinderte ArbeitnehmerInnen

- den Eintritt einer Gefahr rechtzeitig wahrnehmen können
- ihnen im Gefahrenfall das rasche und sichere Verlassen der Arbeitsstätte möglich ist.

§ 16 (2) AStV

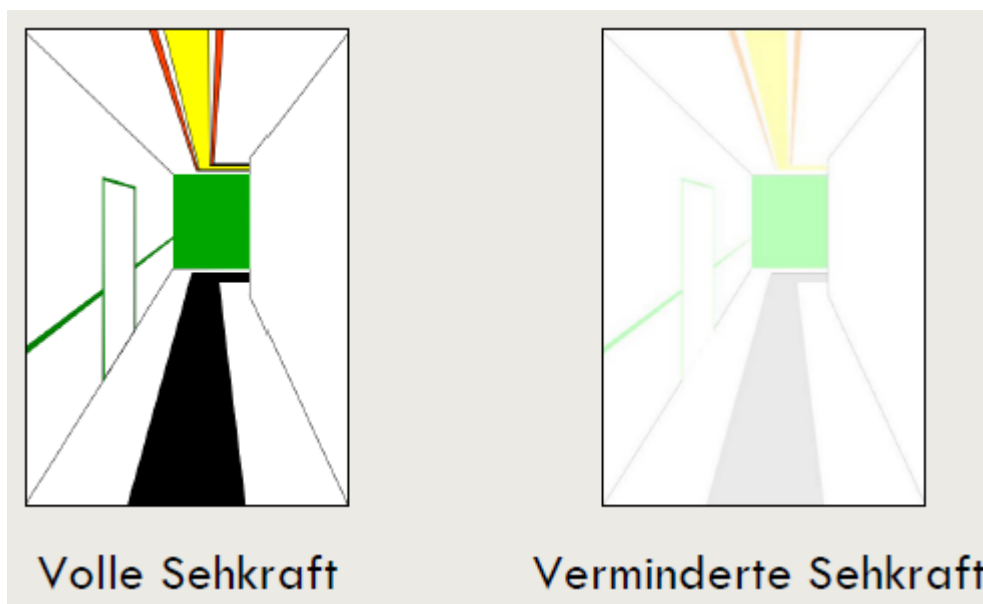
# Barrierefreiheit

- nach Möglichkeit **automatische Schiebetüren** planen (wenn Glas dann sind kontrastierende Glasmarkierungen erforderlich)



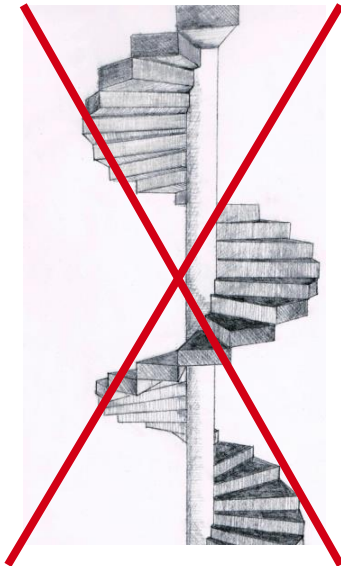
# Barrierefreiheit

- zur besseren Orientierung **farblich kontrastreiche Umwelt** schaffen



# Barrierefreiheit

- **Sicher begehbare Treppen** mit geeigneten Handläufen ausführen  
(Stufenausbildung nicht überlappend, Stufenmarkierungen mindestens erste und letzte Stufe)



# Barrierefreiheit

- für Menschen mit Sinnesbehinderung das **„2-Sinne-Prinzip“** berücksichtigen (Alarmsignal: optisch **UND** akustisch)
  
- **Taktile- und Braille-Beschriftungen** auf Handläufen und Beschilderungen



# Hilfreiches – Arbeitsumfeld verbessern

- **z.B. für Reinigungskräfte in auswärtigen Arbeitsstellen**  
bei Planung der Arbeitsstätte Sozial- und Sanitäreinrichtungen vorsehen
- **z.B. eigene Sanitäreinrichtungen für ZuliefererInnen**
- **z.B. Miteinander**
  - getrennte Toiletten
  - zusätzlich absperrbare Umkleidemöglichkeiten
  - zusätzlich absperrbare Duschen
- **z.B. Aufenthaltsraum**  
Pornographische Kalender nicht nur in Betrieben mit Jugendlichen hinterfragen, auch Integrität und Würde Erwachsener betroffen



# Hilfreiches – Arbeitsumfeld verbessern



## Berücksichtigung Arbeitsassistenten

- Menschen mit geistiger- oder körperlicher Beeinträchtigung ist ggf. zu berücksichtigen, dass diese Personen mitunter eine Arbeitsassistenten benötigen
  - größere Umkleieräume
  - Platz im Arbeitsbereich (§ 6 Abs. 5 ASchG)



## In allen Modulen dabei: Koordination § 8 ASchG

- **Sind AN mehrerer AG in einer Arbeitsstätte, auswärtigen Arbeitsstelle, Baustelle beschäftigt, müssen AG bei der Durchführung der Sicherheits- und Gesundheitsschutzbestimmungen zusammenarbeiten**, insbesondere
  - ihre Tätigkeiten bei der Gefahrenverhütung koordinieren
  - einander, AN und Belegschaftsorgane über Gefahren informieren.
- **Die arbeitsstättenverantwortlichen AG müssen bzgl. betriebsfremder AN**
  - erforderlichenfalls für deren Information und Unterweisung über arbeitsstätten-spezifische Gefahren sorgen und
  - Schutzmaßnahmen im Einvernehmen mit deren AG festlegen
  - Zugang zu SG-Dokumenten für AG im erforderlichen Ausmaß gewähren
  - für die Durchführung der erforderlichen Maßnahmen sorgen
- für **Baustellen** Bauarbeitenkoordinationsgesetz (BauKG)

# In allen Modulen dabei: Überlassung § 9 ASchG – BeschäftigterInnen (AG)

**Überlassung nach ASchG - wenn AN Dritten zur Verfügung gestellt werden, um für sie und unter deren Kontrolle zu arbeiten**

- **BeschäftigterInnen:** AG, die diese AN zur Arbeitsleistung einsetzen - sie gelten auf Dauer der Überlassung als AG mit allen ASchG-Verpflichtungen
- **vor Überlassung und jeder Änderung der Verwendung überlassener AN:**
  - nachweisliche schriftliche Information der ÜberlasserInnen über erforderliche Eignung, Fachkenntnisse, gesundheitliche Eignung und besonderen Merkmale des zu besetzenden Arbeitsplatzes
  - nachweisliche Übermittlung relevanter SG-Dokumente
  - nachweislich überzeugen, ob Eignungs- und Folgeuntersuchungen durchgeführt wurden und gesundheitliche Eignung besteht
- Bei Personal-Leasing ergänzende spezielle Verpflichtungen (AÜG ua.)

# In allen Modulen dabei: Überlassung § 9 ASchG - ÜberlasserInnen



**ÜberlasserInnen:** AG, die AN zur Arbeitsleistung an Dritte verpflichten

- **müssen überlassene AN vor Überlassung und jeder Änderung nachweislich schriftlich informieren über:**
  - Gefahren denen sie am zu besetzenden Arbeitsplatz ausgesetzt sein können
  - erforderliche Eignung für Arbeitsplatz oder Tätigkeit, Fachkenntnisse
  - Notwendigkeit von Eignungs- und Folgeuntersuchungen
- **Aufzeichnungspflichten bei Eignungs- und Folgeuntersuchungen**  
(BeschäftigterInnen müssen erforderliche Informationen und Unterlagen zur Verfügung stellen)

## Im ArbeitnehmerInnenschutz:

- **extrem schlechte Arbeitsbedingungen, Unterkünfte**  
(z.B. keine/unzureichende PSA)
- **Situation anlässlich der Kontrolle**  
(z.B. Sprach-, Ortsunkenntnis, auffälliges Verhalten)
- **Dokumente** (Verfälschung, Vorenthalten)
- **Extrem lange Arbeitszeiten**

**Bei Verdachtsmomenten Meldung an zuständige Stellen und Beratung**

# Zusatz-Modul: Erst-HelferInnen

- **Bestellte Anzahl ErsthelferInnen**  
repräsentativ (M/W, Sprache, MGH)? werden betriebsfremde AN mitbetreut?
- Mindestzahl ausgebildeter Erst-HelferInnen (AStV):

regelmäßig in der Arbeitsstätte gleichzeitig beschäftigte AN		Bei geringen Unfallgefahren (zB Büros)	
bis 19 AN	1 EH	bis 29 AN	1 EH
20 bis 29 AN	2 EH	30 bis 49 AN	2 EH
je weitere 10 AN	+ 1 EH	je weitere 20 AN	+ 1 EH

- **organisatorische Maßnahme:** Während betriebsüblicher Arbeitszeit muss ausreichende Anzahl an Erst-HelferInnen anwesend sein (anwesende AN)
- *AI-Website:* [Uebergreifende Themen/Besondere Funktionen/Erst HelferInnen](#)

# Was kann die Arbeitsinspektion tun?



- Alle ArbeitnehmerInnen haben Anrecht auf sichere, gesunde und menschengerechte Arbeitsplätze
- Sicherheit und Gesundheitsschutz darf keine Frage von Geschlecht, Herkunft, Alter, ... sein
- Beraten / Aufklären / Verständnis für den Menschen in seiner Unantastbarkeit, Recht auf Integrität und Würde generieren
- §§: ASchG und VO enthalten viele konkrete rechtsverbindliche Vorschriften: gegebenenfalls Aufforderung zur Mängelbehebung

# Verweise



✚ [https://www.arbeitsinspektion.gv.at/inspektorat/Uebergreifende\\_Themen/Schwerpunkte\\_der\\_Arbeitsinspektion/?jsessionid=2EF6DBFB88A3D228F2804896019AD47F.bmsk](https://www.arbeitsinspektion.gv.at/inspektorat/Uebergreifende_Themen/Schwerpunkte_der_Arbeitsinspektion/?jsessionid=2EF6DBFB88A3D228F2804896019AD47F.bmsk)

**Info, Erläuterungen, Hintergründe zum Schwerpunkt menschengerechte Arbeitsplätze zum Nachlesen**

✚ <https://www.arbeitsinspektion.gv.at/inspektorat/Personengruppen/?jsessionid=CED088D64EAC237847E3F89DF53591AB.bmsk>

**Infoblatt Barrierefreie Betriebe**

✚ [https://www.arbeitsinspektion.gv.at/inspektorat/Kontakt\\_Service/jdjkfkdj](https://www.arbeitsinspektion.gv.at/inspektorat/Kontakt_Service/jdjkfkdj)

**Infoblatt Gender Mainstreaming in der Tätigkeit der Arbeitsinspektion  
Folder Gender- & Diversity Bereiche im Sicherheits- und  
Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, Best Practices**

✚ [www.sozialministerium.at/broschuerenservice](http://www.sozialministerium.at/broschuerenservice)

**Broschüre Gender und Diversity im Arbeitsschutz**

*Danke für die Aufmerksamkeit!*