

ÖGA-Jahrestagung 2019 Innsbruck:

Menschengerechte Arbeitsplätze durch Anwendung von Gender und Diversity

Ergebnisse des MEGAP-Schwerpunkts der Arbeitsinspektion



Worum geht es?

- warum ist Gender und Diversity (GD) im ArbeitnehmerInnenschutz wichtig?
- menschengerechter betrieblicher ArbeitnehmerInnenschutz durch GD
- Beiträge der Arbeitsinspektion Schwerpunktaktionen mit GD-Impact
- MEGAP Ablauf und Ergebnisse





Gender und Diversity im Arbeitnehmerinnenschutz

ist eine Strategie zur Gewährleistung von

- geschlechtergerechten Arbeitsbedingungen
- wirksamen Sicherheits- und Gesundheitsschutzmaßnahmen für ALLE Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen
- Chancengleichheit von Frauen und Männern bei der Arbeit

Betriebliche Sicherheits- und Gesundheitsschutzmaßnahmen mit dem Maßstab "männlicher, weißer, gesunder, junger … Durchschnittsarbeitnehmer" bleiben oft wirkungslos – sie werden weder Frauen noch allen Männern gerecht:

- arbeitsbedingte Belastungen, Gefahren werden unterschätzt oder nicht erkannt
- Zuschreibungen führen dazu, dass Arbeitsbedingungen nicht verbessert werden



Menschengerechter ArbeitnehmerInnenschutz durch GD

- Grundsätze der Gefahrenverhütung (ASchG):
 Risikovermeidung und Schutzmaßnahmen nach dem TOP-Prinzip, z.B. Hebehilfen
- GD in der betrieblichen Arbeitsorganisation:
 Funktionsbestellungen (zB. auch Ersthelferinnen mit unterschiedlicher Herkunft),
 Sprachvielfalt, Mitbestimmung, GD-Budgeting bei Arbeitsschutz-Maßnahmen
- GD in der Gefahrenevaluierung:
 ALLE Arbeitsplätze, Arbeitsvorgänge, auch psychische Belastungen (u.a. Gewalt)
- **Unterweisung** in verständlicher Sprache und verstanden: auch nicht-Deutsch, in Gebärdensprache, mit Übersetzungshilfen, Videos u.v.m.
- Barrierefreiheit, Adaptierung von Arbeitsplätzen statt Beschäftigungsverbote
- GD in der Präventivdienstbetreuung und betrieblichen Gesundheitsförderung



GD-Check: Gegenfragen sind hilfreich

- Sind alle Risken an den Arbeitsplätzen erfasst?
 Wurden Belastungen und Gefahren bei Arbeitsplätzen, an denen Frauen / an denen Männer tätig sind, als vernachlässigbar eingeschätzt? Wenn ja weshalb?
- Wurden alle Beschäftigten einbezogen alle Frauen und alle Männer, mit unterschiedlichen Sprachen und Kulturen, Ältere, Jüngere, mit Behinderungen …?
- Werden Gefahrenverhütungsmaßnahmen in allen Bereichen und an allen Arbeitsplätzen gleichermaßen systematisch geplant und umgesetzt?
 Auch in auswärtigen Arbeitsstellen?
- Für welche Arbeitsplätze sind Maßnahmen weniger wirksam? Wurde aktualisiert?
- Verstärken Arbeitsschutzmaßnahmen (auch ungewollt) Re-Sterotypisierungen?



Arbeitsinspektion - Schwerpunktaktionen mit GD-Impact

- Alten- und Pflegeheime
- Gebäudereinigung
- Hotel- und Gastgewerbe
- mobile Pflege und Betreuung



- Friseurbetriebe
- Hautschutz und Einsatz von Einweghandschuhen an Feinkosttheken
- > 2017-2019 MEGAP menschengerechte Arbeitsplätze durch Anwendung von Gender und Diversity im ArbeitnehmerInnnenschutz (branchenübergreifend)





Gute Beratung - Faire Kontrolle

Übergreifende Themen

Arbeitsstätten, Arbeitsplätze

Maschinen, Werkzeuge

Arbeitsstoffe

Gesundheit im Betrieb

Bauarbeiten, Bergbau

Personengruppen

Arbeitszeit, Arbeitsruhe

Verkehr

Sie befinden sich hier: Home > Übergreifende Themen > Schwerpunkte der Arbeitsinspektion > Menschengerechte Arbeitsplätze durch Anwendung von Gender und Diversity im ArbeitnehmerInnnenschutz

ArbeitnehmerInnenschutz -Allgemeines

ArbeitnehmerInnenschutzstrategie

Arbeitsrecht

Besondere Funktionen

Arbeitsplatzevaluierung

Unterweisung/Information

Koordination / Überlassung

Persönliche Schutzausrüstung

Fachkenntnisse

Prüfpflichten

Meldungen/Aufzeichnungen

Bewilligung/Genehmigung

Gender Mainstreaming

Good/Best Practice

FU-ArbeitnehmerInnenschutz

Schwerpunkte der **Arbeitsinspektion**

Europäische Kampagnen

Übergreifende Themen

MENSCHENGERECHTE ARBEITSPLÄTZE DURCH ANWENDUNG VON GENDER UND **DIVERSITY IM ARBEITNEHMERINNNENSCHUTZ**

MEGAP - eine Gender und Diversity (GD) Schwerpunktaktion im ArbeitnehmerInnenschutz

Die diskriminierungsfreie Einbeziehung von relevanten GD-Aspekten in den Sicherheits- und Gesundheitsschutz kann Arbeitsbedingungen aller ArbeitnehmerInnen (AN) unabhängig von Geschlecht, Gender, Alter, Religion, Sprache, Kultur, gesundheitlichen Einschränkungen oder Behinderung(en) verbessern und zur Chancengleichheit in der Arbeit beitragen.

Es besteht der Eindruck, dass GD-Themen im betrieblichen Arbeitsschutz zwar aufgegriffen und in guter Absicht umgesetzt, aber oft auch unreflektiert und unwissend angewendet werden, was zu ungewollten Restereotypisierungen führen kann und nachteilig auch für den Arbeitsschutz ist. Daher sind praxisnahe Handlungshilfen für eine erfolgreiche GD-Umsetzung an den Arbeitsplätzen und in der betrieblichen Arbeitsschutzorganisation wichtig, ebenso wie die Entwicklung neuer Herangehensweisen der Arbeitsinspektion (AI) in ihrer Tätigkeit.

Diese Schwerpunktaktion verfolgt in den Jahren 2016 bis 2018 daher zwei klare Ziele:

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

Betriebliche Besichtigungen Oktober 2017 bis Februar 2018

Von Oktober 2017 bis Februar 2018 werden österreichweit schwerpunktmässig Gender und Diversity im ArbeitnehmerInnenschutz in betrieblichen Besichtigungen thematisiert.

Die geplanten Themen sollen mittels guter Beispiele und verständlicher Kommunikation eine sinnvolle GD-Umsetzung in Beratung und Kontrolle sowie im betrieblichen ArbeitnehmerInnenschutz unterstützen. Unser Ziel der qualitativen Auseinandersetzung ist es, dass sich in vielen Bereichen die Bereitschaft zur reflektierten Auseinandersetzung erhöht, sobald Sinn und Nutzen ersichtlich sind. Hierbei unterstützt eine modulare Umsetzung, die in die Tätigkeit der Arbeitsinsepktion integriert ist.

Die modulare Umsetzung ermöglicht es betriebsspezifisch relevante Themen auszuwählen.

MEGAP Inhalte und Module

Je nach dem welches Modul zum Einsatz kommt, sind die angesprochenen ArbeitnehmerInnenschutz-Inhalte unterschiedlich.

Bei allen Modulen stehen bestimmte Gender und Diverstiy relevante Aspekte stets im Fokus, diese sind:

Konstitution, Alter, Qualifikation, Teilzeit, Lernschwäche, Wiedereingliederung, Betriebsfremde ArbeitnehmerInnen, Überlassene ArbeitnehmerInnen, Behinderung(en)/Beeinträchtigungen.

Selbst-Check für Betriebe: Unterschätzte Risken im Arbeitsschutz - Leitfragen zur Berücksichtigung von Gender und Diversity (GD)

Beispiele guter betrieblicher Praxis

Inhaltsve

- **Betrieblich** Februar 20
- Rahmen de
- Publikation
- Muskel-Ske

Unterseit

- **Hautschut** Einweghan
- Menscheng Anwendun Arbeitnehr
- Überlassur Kontrollsch 2017-2018
- Kanzeroge Kontrollsch 2017 bis 20
- · Bericht zur
- Bericht zur Malerlehrb
- Schwerpur
- Bericht zur Zugänge fü Sicherung
- <u>Arbeitnehr</u> Bestattung
- Schwerpur der mobile
- Arbeitsschi
- Bericht zur psychische
- Bericht zur Gastgewer



Im MEGAP Gender- und Diversityaspekte berücksichtigen ...

bedeutet das bewusste Hinsehen auf die Arbeitsbedingungen einzelner
 Personengruppen in einem Betriebsbereich – das können je nach personeller
 Zusammensetzung z.B. sein:

Männer, Frauen, Ältere, Jüngere, Überlassene oder betriebsfremde AN, AN mit Behinderungen oder Gesundheitseinschränkungen, Lernschwächen, mit unterschiedlichen Sprachkenntnissen u.v.m.

- in den Hauptmodulen:
 - wer unterweist wen und wie (verständlich verstanden)
 - wer bewegt welche Lasten in einem Betrieb mit welchen Hilfsmitteln
 - wer bekommt welche persönliche Schutzausrüstung (PSA)
- im roll-out 1 (Oktober 2017 Jänner 18) und roll-out 2 (August 2018 Februar 19)



... bedeutet auch Zuschreibungen zu hinterfragen

 Rollenklischees, (oft auch unbewusste) Zuschreibungen von angeblich typischen Eigenschaften und Verhaltensweisen an Personengruppen

zB.: "jeder Mann trägt locker 30 kg", "alle nicht-österreichischen Staatsbürger/innen können schlecht Deutsch", "Frauen können gut mit Kindern", "sind ohnehin stressresistent…" oder Verallgemeinerungen: "PSA in Einheitsgröße passt allen …"

- sie können zu falschen Entscheidungen in den Betrieben führen: ".... das ist keine Belastung, daher keine Arbeitsschutzmaßnahme nötig"
- arbeitsbedingte Risken werden oft unterschätzt oder übersehen
- notwendige Schutz- und Präventionsmaßnahmen werden nicht gesetzt



MEGAP-Module

Nr.	Module (Einsatz nach Al-Einschätzung)	Häufigkeit
1	Unterweisung	1.
2	Arbeitsvorgänge (manuelle Lastenhandhabung, Ergonomie, monotone Arbeitsabläufe)	3-
3	Persönliche Schutzausrüstung (PSA)	2.
4	Planung und Adaptierung von Arbeitsstätten (Barrierefreiheit) - Projektberatung	5.
5	Arbeitsausbeutung - fakultativ	6.
6	Ersthelfer/innen - fakultativ	4.



MEGAP – Betriebsauswahl durch Arbeitsinspektor/in

Roll-out 1:

Oktober 2017 bis 2 Jänner 2018

- 1/3 aller Betriebe mit ≤ 25 Arbeitnehmer/innen in der Arbeitsstätte
- Arbeitsplatzevaluierung vorhanden
- Unterweisung vorhanden

Roll-out 2:

August 2018 bis Februar 2019

- Vorgabe 50:50 Frauen/Männer (AN) in besichtigten Bereichen
- Good Practices zu Gender & Diversity im Arbeitsschutz erwünscht



Leistungsschau MEGAP – österreichweit 2017-2019

- 681 Betriebe
- 15.233 Arbeitnehmer/innen in besichtigten Betriebsbereichen, davon
 - 6.954 Frauen (46 %)
 - 8.279 Männer (54 %)
- ca. 250 Arbeitsinspektor/innen (von ca. 300 österreichweit)
- 60 Good Practices
- Selbst-check für Betriebe (Leitfragen zu den MEGAP-Modulen) Anlässe z.B.
 Ausfälle, steigende Arbeitsunfallzahlen trotz Investitionen, Übergriffe gegen AN

Bundesministerium

Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz

Arbeitsinspektion



Leitfragen zur Berücksichtigung von Gender Diversity (GD)

Wofür ist der Leitfaden nützlich?

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

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

Für wen ist dieser Leitfaden gedacht?

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

Wie geht's ganz konkret?

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

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

- 2. Welche GD-Merkmale der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (AN), finden Sie im Arbeitsbereich vor? Analysieren Sie welche GD-Merkmale für die Verbesserung des Sicherheits- und Gesundheitsschutzes der AN im
- Welches Arbeitsschutzthema spielt im Arbeitsbereich eine Rolle? Je nach Arbeitsbereich und GD-Merkmal/ en können verschiedene Arbeitsschutzthemen eine Rolle spielen. Die Leitfragen betreffen **Unterweisung**, Arbeitsvorgänge, Persönliche Schutzausrüstung (PSA) sowie Barrierefreiheit und bieten dafür erprobte Reflexionsfragen, die sinnvoll erweitert und adaptiert werden können. So wie es ihnen und ihrem Betrieb und den darin

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

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

Woher kommt der Leitfaden – wie ist er entstanden?

Die Leitfragen entstanden im Rahmen der Schwerpunktaktion MEGAP (Menschengerechte Arbeitsplätze durch Anwendung

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

Eine Auswahl guter Beispiele, wie GD-Aspekte im Arbeitsalltag mit betrieblichem Mehrwert für alle integriert werden kön-Leitfragen: Berücksichtig

Anwendung in folgen	ucksichtigung von Gende dem Arbeitsbereich:	r und Diversity im Ar	beitsschutz	
☐ Teilzeit/geringfügig b☐ Frauen- oder männerd Anderes:	lominierter Bereich	☐ Qualifikation ☐ Betriebsfremde ☐ Behinderung/Beeint	☐ Sprachvielfalt ☐ Oberlassene AN rächtigung telle vorhanden	
Mit welchem Arbeitssch ☐ Unterweisung	ie Aspekte im Arbeitsbereich utzthema setzen Sie sich ause	wichtig sind, um sich dar rinander? PSA	nit zu befassen:	



Wesentlichste GD-Aspekte im MEGAP

Person	Arbeitseinsatz
Qualifikation	frauen- / männerdominierter Bereich
Konstitution	überlassene AN
Alter	betriebsfremde AN
Behinderung	Teilzeit, geringfügig beschäftigt
Lernschwäche	auswärtige Arbeitsstellen
Sprachvielfalt	Wiedereingliederung

Bundesministerium

Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz

Im Rahmen einer Besichtigung wurde festgestellt, dass

- die Beschäftigten eine hohe Anzahl von Paketen (je bis zu 30 kg) pro Schicht
- unter ergonomisch suboptimalen Umständen manipulieren müssen.

Augenscheinliche Mängel in diesem Zusammenhang:

- Tische sind nicht individuell auf die richtige Arbeitshöhe einstellbar
- die Pakete (bis 30 kg) müssen manuell auf die Waage, die noch dazu im hinteren Berei ben werden und
- anschließend in die Verpackungsmaschine gehoben
- dann auf der nicht-höhenverstellbare Palette abgestellt werden.

Verbesserungsmaßnahmen

Als erste Maßnahme wurden die Tische an die optimale Arbeitshöhe derjenigen Arbeitne gend dort arbeiten (kein Schichtbetrieb); in absehbarer Zeit soll der gesamte Bereich un dle Tische ausgetauscht werden.

Die Waagen wurden (näher zur Tischkante) in die Tischplatte niveaugleich eingebaut. Für die Paletten mit den fertigen Paketen wurden höhenverstellbare Hubtische angesch

Das Ansprechen der Mängel in diesem Bereich und die Welterverfolgung durch die Prä dass auch in einem angrenzenden Versandbereich, in dem hauptsächlich freie Dienstne ebenfalls Verbesserungen umgesetzt wurden.





Verbesserung Frauenarbeitsplätze mit häufiger manueller Lastenhandhabung (Expedit)

Warum wurde das Beispiel gewählt (GD-Aspekte und Arbeitsschutzthema)?

- M/F, frauendominierter Bereich,
- Arbeitsvorgänge

1. Ausgangssituation

In einer großen Druckerei (knapp über 200 Beschäftigte) werden die bedruckten Bögen von Robotern zu Stangen verpackt und von den Druckereihelfern (alle männlich) mittels Hebehilfen auf Paletten geschlichtet und mittels Hubwägen in die Binderei gebracht. Dort werden diese Stangen mittels Hebehilfen den Bindemaschinen zugefü

Ein Großteil der gebundenen Zeitschriften wird dann mittels Hubwägen in das Expedit gebracht, wo ausschließlich Frauen die Broschüren in Kartons verpacken. Anders als im männerdominierten Druckereibereich steht den Frauen im Expedit keine Hebehilfe oder sonstige Unterstützung zur Lastenhandhabung zur Verfügung.



Einbeziehung Wissen und Betriebserfahrung 1

Ein mittelgroßer Erzeugungsbetrieb stellte fest, dass trotz Investitionen in im Arbeitsschutz die **Unfallzahlen um 30 % innerhalb eines Jahres** stiegen.

Bei einer genauen Analyse wurde Folgendes festgestellt:

- Steigender Zeitmangel
- Bequemlichkeit (Umgehung von neu eingeführten Sicherheitsvorschriften)
- Weitergabe unfallträchtiger Verhaltensweisen (jung-älter/Sicherheitsbewusstsein)
- männliches Risikoverhalten ("Ich bin noch fit genug dem Roboterarm auszuweichen!")
- Unkenntnis trotz Schulungen manche MA fühlen sich durch oftmalige Unterweisungen sogar entmündigt ("Wie im Kindergarten!")
- Nicht wenige MA sind auch funktionale Analphabet/innen (Scheitern eines Meldesystem von gefährlichen Situationen)



Einbeziehung Wissen und Betriebserfahrung 2

Verbesserungsmaßnahmen:

- Angepasste Schulungen mit Workshops
 (z.B. praktische Übungen mit Sicherheitsstanleymesser)
- Meldesystem der gefährlichen Arbeitsstellen durch Aufstellung von Kunststoffkegeln
- Verpflichtung der Verantwortlichen Lösungen zu finden
- In 6 Monaten Projektlaufzeit wurden 90 % der Vorschläge umgesetzt



Gewaltprävention im Krankenhaus – Psychiatrie, Tagesklinik

Ausgangssituation: Gewaltübergriffe, Evaluierungsmaßnahmen unzureichend, wenig praxistauglich (§ 4 ASchG)

- 60 F/10 M, externe Therapeut/innen
- Eigeninitiative, PFK-Kooperation, AI
- Deeskalationsgruppe eingerichtet:
 - diensthabendes Personal beider Stationen (überwiegend Frauen)
 - 2. OP-Assistenten (dzt. Männer)
 - 3. Aufnahme-, Spritzendienst

- Schulung von 2 Mitarbeiter/innen als Multiplikator/innen (M/F) im Deeskalationsmanagement (1j.).
- Sie schulen hausintern (3-tätig)
 - in Krankenpflegeschulen (1-tägig)
 - Refresher-Übungen auf Stationen
- Schulungsinhalte:
 - was ist Gewalt, Aggression
 - rechtzeitiges Ansprechen Vorfälle (ohne Schuldzuweisung)
 - kommunikationsgestützteKörpertechniken



Gewaltprävention im Krankenhaus 2

Einsatzorganisation bei Vorfall

- eigener Alarmton DECT-handy für AN in "normalen Stationen", in der Psychiatrie Piepserl (Notruffunktion)
- automatische Ansage zum Ort

Präventive Maßnahmen

- nur leichte Flaschen, Geschirr, Vasen
- Fenster nur kippbar (kein Öffnen)
- Lift nur mit Personalschlüssel
- immer offener Stationsausgang (rechtliche, therapeutische Gründe)

Begleitmaßnahmen bei Vorfall

- Pflegeperson schickt andere
 Patient/innen in ihre Zimmer
- eine andere koordiniert die alarmierten Kolleg/innen

Sicherheitsmaßnahmen

- neue Anordnung der Möblierung (Therapeut/innen beim Ausgang)
- Ruflicht grün, rot (andere kommen)
- bei Aufnahme problematischer
 Patient/innen ist Polizei vor Ort bis
 Abschluß 1. Behandlung
 Gute Beratung
 Faire Kontrolle



Gewaltprävention im Krankenhaus 3

Wissenschaftliche Begleitung und Auswertung der Veränderungsprozesse, z.B.

- heikelste Zeit ist FR 14h Gründe
- Wochenende beginnt, kein Heimgang vereinbart
- keine Ärzt/innen da, wenig Personal
- Langeweile, weniger
 Aufmerksamkeit für Patient/innen
- Maßnahmen u.a.
- Situation besser vorbesprechen
- Teamsitzungen
- Möglichkeit nachträglicher Ausgangsvereinbarung

zusätzliche Gender Diversity-Aspekte

- Üben mit Dolmetschprogrammen
- Stationspfleger spricht "als Mann" mit Patient/innen, die Probleme mit Ärztinnen, Pflegerinnen haben

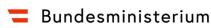
Good Practice Forensik:

- Unterschätzte Unfallgefahren -"Berufsrisiko", keine Unfallmeldung
- Arbeitsmedizinerin Initiative,
 Kooperation mit BR, SFK, AID, auch:
- Analyse von Beinaheunfällen
 (z.B. Triggerworte Aggression)
- einsehbare Bereiche (Spiegel)
- keine Alleinbetreuung



Erfolgsfaktoren für Gender & Diversity im Arbeitsschutz

- **Eigeninitative** Committement zu GD, systematische Verankerung, Ressourcen
- Kooperation der Präventivfachkräfte (AMED, SFK) mit sonstigen Fachleuten,
 Betriebsrat, SVP und anderen relevanten betrieblichen Akteur/innen, OE
- externe Unterstützung Schulungen, Prozessbegleitung u.a.
- Reflexion etablierter betrieblicher Praxis Weiterentwicklung, Aktualisierung
- Beteiligung Arbeitnehmer/innen Wissen, Erfahrung aller nutzen, anerkennen
- Analyse vorhandener Unterlagen
 - Beinaheunfälle, Aktualisierung der ASchG-Evaluierung (Dokumentation),
 Tätigkeitsberichte und Verbesserungsvorschläge der Präventivdienste
 - bei Bedarf weitere Datenerhebungen, Statistiken, Messungen
- kontinuierlich und systematisch in allen Bereichen und Phasen



Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz

www.arbeitsinspektion.gv.at



Gute Beratung - Faire Kontrolle

Übergreifende Themen Arbeitsstätten, Arbeitsplätze Maschinen, Werkzeuge

Arbeitsstoffe

Gesundheit im Betrieb Bauarbeiten, Bergbau

Personengruppen

Arbeitszeit, Arbeitsruhe

Verkehr

Inhaltsve

Good Prac

Good Prac

Good Prac

Sie befinden sich hier: Home > Übergreifende Themen > Good/Best Practice > Good Practice

ArbeitnehmerInnenschutz -Allgemeines

ArbeitnehmerInnenschutzstrategie

Arbeitsrecht

Besondere Funktionen

Arbeitsplatzevaluierung

Unterweisung/Information

Koordination / Überlassung

Persönliche Schutzausrüstung

Fachkenntnisse

Prüfpflichten

Meldungen/Aufzeichnungen

Bewilligung/Genehmigung

Gender Mainstreaming

Good/Best Practice

EU-ArbeitnehmerInnenschutz

Schwerpunkte der Arbeitsinspektion

Europäische Kampagnen

Übergreifende Themen

GOOD PRACTICE

Praktische Lösungen auf betrieblicher und übergeordneter Ebene

Good Practice - Gender und Diversity

Die diskriminierungsfreie Einbeziehung von relevanten GD-Aspekten in den Sicherheits- und Gesundheitsschutz kann Arbeitsbedingungen aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unabhängig von Geschlecht, Gender, Alter, Religion, Sprache, Kultur, gesundheitlichen Einschränkungen oder Behinderung(en) verbessern und zur Chancengleichheit in der Arbeit beitragen.

Wie dies sinnvoll in Betrieben umgesetzt werden kann, zeigen die folgenden Beispiele aus der Praxis:

Anpassung der Arbeitsstätte für bewebungseingeschränkten Arbeitnehmer

Einbeziehung von Wissen und Erfahrung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Verbesserungsmaßnahmen - Anlagenbau

Frauenarbeitsplätze mit häufiger manueller Lastenhandhabung - Expedit

Umgang mit Gewalt gegen Gesundheitspersonal - Forensik

Umgang mit Gewaltübergriffen im Gesundheitsbereich - Psychiatrie

Good Practice - Manuelle Lasthandhabung

Die folgenden Beiträge für Branchen stellen in der Praxis realisierte Lösungen von Betrieben dar, mit denen die Belastungen durch manuelle Lasthandhabung und damit die Ausfallzeiten und Kosten (Betrieb, Gesundheit, Renten) merkbar reduziert werden können:

Manuelle Lasthandhabung im Transportwesen
Manuelle Lasthandhabung im Gesundheitswesen
Manuelle Lasthandhabung im Einzelhandel
Manuelle Lasthandhabung im Bauwesen

Gute Beratung Faire Kontrolle

MEGAP - Arbeitsinspektion



Einbe

Beispiel Unterweisung - Safety Center * Unterweisung Jugendlicher in Lehrwerkstätte * Umstellung ergonomisch ungünstiger Handarbeit auf ergonomisch korrekte AP und Maschinenbedienung * Erste Hilfe nicht nur auf Deutsch: Defibrillator in mehreren Sprachen möglich * AN mit leichter geistiger Behinderung und Sprachstörung - Änderung Arbeitsaufgaben *Verbesserung manueller Lastenhandhabung in frauendominiertem Bereich * Arbeit in der Küche - Ergonomie und U t viel

Danke für Ihre Aufmerksamkeit manu

irund

* Begleitmaßnahmen damit PSA am Arbeitsplatz genutzt wird, insbesondere Lehrlinge * geschützte Werkstätte - Bereich Allgemeine Montage - angepasste Unterweisung * Praxisnahe Unterweisung und Verstanden-Prüfung - und Jobrotation - AN mit Migrationshintergrund * Barrierefreie Kommunikation * Unterweisung Umgang mit Zytostatika * Frauen in ANS-Organisation, bisher männerdominiert * Gezielte Auswahl Tätigkeiten für Menschen mit



ndung einer angepassten PSA (Schutzbrillen) in einer

Arbeitsinspektion