

Arbeitsschutz im Tourismus

Leitfaden für die Arbeitsplatzevaluierung

Österreichische Arbeitsschutzstrategie (ÖAS)

A photograph of a white sign with a black border and the words 'CHECK IN' in large, bold, black capital letters. The sign is resting on a dark wooden surface. In the foreground, a silver key is attached to a metal ring, which is part of a larger metal object, possibly a keychain or a lock component. The background is blurred, showing a pattern of light and dark spots.

CHECK IN

In Zusammenarbeit von:



Impressum

MedieninhaberIn, VerlegerIn und HerausgeberIn:
Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege, und Konsumentenschutz (BMASGPK)
Sektion VIII - Arbeitsrecht und Zentral-Arbeitsinspektorat
Titelbild: © iStock.com
Favoritenstraße 7, 1040 Wien
arbeitsinspektion.gv.at
Wien: März 2026

Inhalt

1. Vorbemerkungen	5
1.1. Rechtliche Grundlagen.....	6
1.2. Durchführung und Dokumentation der Arbeitsplatzevaluierung.....	6
2. Informationsteil	8
2.1. Belastung durch Arbeitsstoffe.....	8
2.2. Hautschutz.....	9
2.3. Belastungen des Bewegungs- und Stützapparates.....	10
2.4. Stürzen, Stolpern, Ausrutschen.....	11
2.5. Beleuchtung und Belichtung.....	12
2.6. Elektroschutz.....	13
2.7. Gefahrenstellen an Arbeitsmitteln.....	13
2.8. Strahlung (z. B. Induktionsherd).....	15
2.9. Lärm.....	16
2.10. Erste Hilfe.....	16
2.11. Wiederkehrende Prüfungen.....	18
2.12. Lagerung.....	20
2.13. Besonders schutzbedürftige Personen.....	20
2.14. Persönliche Schutzausrüstung (PSA).....	23
2.15. Arbeitsbedingte psychische Belastungen.....	25
2.16. Bildschirmarbeit und Büroarbeit.....	26
2.17. Arbeitsplätze im Freien.....	26
2.18. Nichtraucherinnen- und Nichtraucherschutz.....	27
2.19. Information und Unterweisung.....	28
2.20. Altersgerechtes Arbeiten.....	28
2.21. Gender und Diversity.....	29
2.22. Arbeitszeit.....	30
2.23. Nachtarbeit, Alleinarbeit.....	30

2.24.	Gestaltung von Personalunterkünften.....	31
2.25.	Toiletten.....	31
2.26.	Aufenthaltsräume.....	31
2.27.	Umkleieräume und Kleiderkästen.....	31
2.28.	Gewalt am Arbeitsplatz, sexuelle Belästigung.....	32
3.	Dokumentationsteil.....	34
3.1.	Vorlage: Zuständige Personen.....	34
3.2.	Vorlage: Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente und Mutterschutzevaluierungen.....	35
3.3.	Vorlage: Verzeichnis gefährlicher Arbeitsstoffe.....	35
3.4.	Vorlage: Hautschutzpläne.....	36
3.5.	Vorlage: Prüfpflichtige Arbeitsmittel.....	38
3.6.	Vorlage: Unterweisung.....	39
4.	Schlussworte.....	40
5.	Abkürzungsverzeichnis.....	41

1. Vorbemerkungen

Der vorliegende Leitfaden richtet sich an Arbeitgeber:innen, die Arbeitnehmer:innen beschäftigen.

Er dient als Information über Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz und zur Unterstützung bei der Ermittlung und Beurteilung von Gefahren und Belastungen am Arbeitsplatz sowie der Festlegung von geeigneten Maßnahmen.

In den folgenden Bereichen kann die Broschüre nur teilweise angewandt werden: Catering in Beförderungsmitteln, Schutzhütten abseits von befahrbaren öffentlichen Straßen, (mobile) Imbissstände, temporäre Einrichtungen (z. B. bei Events und Märkten).

Neben der Verpflichtung zur Arbeitsplatzevaluierung müssen Arbeitgeber:innen Präventivfachkräfte, das sind Sicherheitsfachkräfte (SFK) und Arbeitsmediziner:innen (AM) bestellen (§§ 73 und 79 ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG)).

Die vorgeschriebene sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung erfolgt in Arbeitsstätten bis 50 Arbeitnehmer:innen durch **Begehungen** mindestens

- alle zwei Jahre (1-10 Arbeitnehmer:innen)
- alle drei Jahre (1-10 Arbeitnehmer:innen) – bei nur Büroarbeitsplätzen sowie Arbeitsplätze mit Büroarbeitsplätzen vergleichbaren Gefährdungen und Belastungen
- jedes Jahr (11-50 Arbeitnehmer:innen)

Diese Begehungen können kostenlos bei AUVAsicher angefordert werden, sofern die Arbeitgeber:innen insgesamt nicht mehr als 250 Arbeitnehmer:innen beschäftigen. Alternativ kann eine solche Betreuung auch durch eine interne (angestellte) oder externe Präventivfachkraft oder auch ein sicherheitstechnisches bzw. arbeitsmedizinisches Zentrum erfolgen.

Ansonsten sind Präventivfachkräfte entsprechend der Präventionszeit gemäß § 82a ASchG zu beschäftigen.

Die Verantwortung für die Durchführung und Dokumentation der Arbeitsplatzevaluierung sowie die Umsetzung der Maßnahmen liegt in jedem Fall immer bei den Arbeitgeber:innen!

Weiterführende Informationen finden Sie auf der [Webseite der Arbeitsinspektion](#):

Der Leitfaden besteht aus zwei Teilen

1. Der Informationsteil

Im Informationsteil werden spezifische Informationen zu einzelnen Themen gegeben, die für Sicherheit- und Gesundheitsschutz an Arbeitsplätzen im Tourismus von besonderer Relevanz sind.

2. Der Dokumentationsteil

Im Dokumentationsteil werden Dokumente, Leerformulare und Beispiele zur Arbeitsplatzevaluierung zur Verfügung gestellt, die eine Hilfestellung für die betriebsbezogene Arbeitsplatzevaluierung bieten sollen.



© Fotolia.com, MR

Arbeiten mit den Dokumenten

Die in diesem Leitfaden enthaltenen Dokumente sind als Grundlage und Anregung für weiterführende Überlegungen und für entsprechende Anpassungen der Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente zu verstehen. Natürlich müssen die speziellen Gegebenheiten bzw. Tätigkeiten Ihres Betriebes noch berücksichtigt werden!

1.1. Rechtliche Grundlagen

Die rechtlichen Grundlagen für die Evaluierung bilden das ASchG und die dazu erlassenen Verordnungen.

Das ASchG beinhaltet den gesetzlichen Auftrag an Arbeitgeber:innen, Gefahren in Zusammenhang mit der Arbeit in Eigenverantwortung zu ermitteln, zu beurteilen und in Folge Maßnahmen zu deren Beseitigung oder weitestgehenden Reduzierung festzulegen, zu dokumentieren und durchzuführen. Ziel ist eine laufende Verbesserung der Arbeitsbedingungen, die zu einer Vermeidung von Arbeitsunfällen und einer Minimierung von arbeitsbedingten Krankenständen führen soll.

1.2. Durchführung und Dokumentation der Arbeitsplatzevaluierung

Die Arbeitsplatzevaluierung soll Arbeitgeber:innen dabei helfen, auf systematische und organisierte Weise die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer:innen kontinuierlich zu verbessern. Dabei sind die Grundsätze der Gefahrenverhütung gemäß § 7 ASchG anzuwenden.

Insbesondere sind dabei zu berücksichtigen (§ 4 (1) ASchG):

- die Gestaltung und die Einrichtung der Arbeitsstätte
- die Gestaltung und der Einsatz von Arbeitsmitteln
- die Verwendung von Arbeitsstoffen
- die Gestaltung der Arbeitsplätze
- die Gestaltung der Arbeitsverfahren und -vorgänge und deren Zusammenwirken
- die Gestaltung der Arbeitsaufgaben
- die Art der Tätigkeiten, der Arbeitsumgebung, der Arbeitsabläufe sowie der Arbeitsorganisation
- der Stand der Ausbildung und Unterweisung der Arbeitnehmer:innen

Auf Basis der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren werden Maßnahmen zur Verhütung festgelegt. Die Ergebnisse der Gefahrenbeurteilung sowie die dazugehörigen Maßnahmen zur Gefahrenverhütung müssen in den Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten (Evaluierungsdokumenten) festgehalten werden.

Die Dokumentationen sind auf aktuellen Stand zu halten.



© Fotolia.com, JiSign



© AI Wien West-Ost

2. Informationsteil

2.1. Belastung durch Arbeitsstoffe

Im Rahmen der Arbeitsplatzevaluierung müssen sich die Arbeitgeber:innen informieren, ob es sich bei den verwendeten Arbeitsstoffen um gefährliche Arbeitsstoffe oder gesundheitsgefährdende Arbeitsstoffe handelt.

Zu den gefährlichen Arbeitsstoffen zählen unter anderem Reinigungsmittel und Desinfektionsmittel, durch welche die Haut geschädigt werden kann. Es besteht die Gefahr, die Haut durch den Gebrauch von Reinigungsmittel zu sensibilisieren (Allergieentstehung), zu reizen oder zu verätzen.



© AI Wien West-Ost

Werden gefährliche Arbeitsstoffe (Reinigungsmittel und Desinfektionsmittel) in kleinere Gebinde umgefüllt, müssen diese gut sichtbar gekennzeichnet werden. Es ist jedoch verboten, dafür Getränkeflaschen als Gebinde zu verwenden.

Kennzeichnung und Sicherheitsdatenblätter

Gefährliche Arbeitsstoffe, die den Bestimmungen des Chemikaliengesetzes unterliegen (z. B. Reinigungsmittel, Desinfektionsmittel) sind mit Gefahrensymbolen gekennzeichnet. Für gefährliche Arbeitsstoffe müssen Sicherheitsdatenblätter von Herstellerinnen und Herstellern bereitgestellt werden und können auch über die Lieferant:innen bezogen werden.

Die Sicherheitsdatenblätter beinhalten Informationen zu möglichen Gefahren und Erste-Hilfe-Maßnahmen, zu persönlicher Schutzausrüstung sowie Hinweise zur Entsorgung und eignen sich sehr gut für die Ermittlung und Beurteilung von gefährlichen Arbeitsstoffen.

Arbeitgeber:innen müssen ein Verzeichnis der gefährlichen Arbeitsstoffe sowie der zugehörigen Maßnahmen erstellen und dem Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokument beilegen („Arbeitsstoffverzeichnis“).

Grundsätzlich ist immer der ungefährlichere Stoff einzusetzen.
Bei gefährlichen Arbeitsstoffen (§ 42 ASchG) gilt eine Ersatzstoffpflicht!

Weiter sind bei der Arbeitsplatzevaluierung auch biologische Arbeitsstoffe – auch deren unbeabsichtigte Verwendung – zu berücksichtigen. Biologische Arbeitsstoffe können zu Allergien oder Infektionskrankheiten führen oder haben toxische (giftige) Wirkungen.

Mögliche Kontakte finden sich z.B. beim Umgang mit Rohwaren, wie Fleisch, Fisch, Geflügel, Eier, Rohmilch etc. in Küchen, mit Abfällen, bei der Reinigung von sanitären Einrichtungen etc.

2.2. Hautschutz

Die hauptsächlichen Hautbelastungen für Arbeitnehmer:innen in der Tourismusbranche sind Feuchtarbeiten, Arbeiten mit Reinigungs- und Desinfektionsmitteln, Kältarbeiten oder überlanges Tragen von Handschuhen.

Viele Erkrankungen sind durch konsequenten Hautschutz und richtige Hautpflege vermeidbar.

Auch der Hautschutz ist Teil der persönlichen Schutzausrüstung (PSA), es gibt eigene Produktlinien für die Arbeitswelt, die an die vorherrschende Belastung angepasst sind.

Ein Hautschutzplan muss Maßnahmen zu Schutz, Reinigung und Pflege der Haut enthalten.

Auf Verlangen erhalten Sie bei den Lieferant:innen entsprechende Hautschutzpläne. (siehe dazu Kapitel „Vorlagen“).

Das Tragen von Handschuhen ist für gewisse Tätigkeiten erforderlich, das Dauertragen von Handschuhen muss allerdings vermieden werden, da sich die Haut unter dem Handschuh aufweicht und dadurch anfälliger für Ekzeme und kleine Verletzungen wird.

Bei Vorbelastungen oder auftretenden Beschwerden können Baumwollunterziehhandschuhe oder Spezialhandschuhe erforderlich sein.

Im Falle von Arbeiten im Freien ist erforderlichenfalls Schutz vor UV-Strahlung vorzusehen (Beschattung, entsprechende Bekleidung, Sonnenschutzcreme).

2.3. Belastungen des Bewegungs- und Stützapparates (Heben und Tragen, Manipulation von Lasten, Zwangshaltungen)

Lang andauerndes Stehen, Gehen oder Sitzen, sowie das Heben und Tragen von schweren Lasten wirken sich belastend auf den Bewegungs- und Stützapparat des Menschen aus. Die Höhe der Belastung wird hauptsächlich durch das zu hebende Gewicht, die Häufigkeit, die eingenommene Körperhaltung und die Form und Größe der Last bestimmt.

Beispiele für Ursachen von körperlichen Fehlbelastungen in der Tourismusbranche

Service: Tragen von Geschirr und Tablett und Getränkekisten, Ein- und Ausräumen von Gläsern in den Geschirrspüler, „über den Tisch reichen“ beim Servieren, Arbeiten auf beengtem Raum, ständig auf den Beinen sein, etc.



Küche: Zu hohe, zu niedrige oder zu kleine Arbeitsflächen, Tragen von schweren Gebinden, Heben und Verschieben von Töpfen und Pfannen, Zwangshaltungen, langstehende Tätigkeit, unzureichendes Schuhwerk, etc.

Housekeeping: Beziehen von Betten, Heben und Tragen von Gepäckstücken, Reinigungsarbeiten, nicht ergonomische Arbeitsmittel, etc.



Rezeption: nicht angepasste Tischhöhe, nicht ergonomisch positionierte Tastatur und/oder Monitor, etc.

© AI Wien West-Ost

Belastungen des Bewegungs- und Stützapparates müssen bei der Arbeitsplatzevaluierung besonders berücksichtigt werden. Arbeitgeber:innen sind verpflichtet, technische und organisatorische Maßnahmen zur Vermeidung bzw.

Reduktion der körperlichen Belastungen zu ergreifen. Dies kann beispielsweise durch geeignete Hilfsmittel oder ergonomische Anpassungen erfolgen.

2.4. Stürzen, Stolpern, Ausrutschen

Eine der häufigsten Ursachen von Arbeitsunfällen ist Stolpern und Ausrutschen. Stürze sind nie ganz auszuschließen, jedoch können Sie mögliche Sturzgefahren ausschalten. Die folgende, beispielhafte Checkliste kann Ihnen dabei helfen.

Beispiele für Gefahrenquellen	Empfohlene Maßnahme
Rutschige Böden (z. B. durch verschüttete Getränke oder Nässe)	Trockenwischen, Reinigungsintervall beachten, rutschfester Boden, Hinweisschild, erforderlichenfalls: Schuhwerk mit rutschfester Sohle
Stolpern über Kabel oder andere Gegenstände (Rucksäcke, Taschen etc.)	Steckdosen in Arbeitshöhe, Wege freihalten
Falsches Schuhwerk bzw. Schuhwerk ohne Fersenhalt (z. B. Schlapfen)	Geschlossenes Schuhwerk, wo erforderlich Sicherheitsschuhe tragen
Defekte oder beschädigte Aufstiegshilfen	Austausch gegen ÖNORM-konforme Leitern oder Trittröllhocker („Elefantenfuß“)
Unebener, schadhafter Boden, Schwellen	Beseitigen, ausbessern, kennzeichnen
Stiegen	Handlauf bei mehr als 4 Stufen, erste und letzte Stufe kennzeichnen
Fehlende oder zu geringe Beleuchtung in Nebenräumen, Stiegenhäusern oder Rampen	Beleuchtung verstärken, Absturzkanten bei Laderampen kennzeichnen, Rampen nicht steiler als 1:10

Arbeiten auf Leitern

Eine häufig unterschätzte, aber statistisch sehr relevante Unfallursache ist das Stürzen von Leitern. Grundsätzlich sollen Leitern nur für kurzfristige und nicht für schwere körperliche Arbeiten verwendet werden.

Lassen sich Tätigkeiten auf Leitern nicht vermeiden, finden Sie hier die wesentlichen Sicherheitshinweise für das Arbeiten mit Leitern:

- Auswahl der richtigen Leiter (Stehleiter, Anlegeleiter) in ausreichender Länge
- vor jeder Verwendung Prüfung des einwandfreien Zustandes der Leiter, insbesondere Sprossen, Holme, Spreizsicherung (oder Einhängevorrichtung)
- Leitern nur auf waagrecht, festen Untergrund aufstellen, bei Anlegeleitern auf den richtigen Anstellwinkel (68 ° bis 75 °) achten
- bei Stehleitern den Spreizwinkel komplett ausnutzen, bei Anlegeleitern die Holme gut an die oberen Stützpunkte anlegen
- Leitern über die viertletzte Stufe oder die drittletzte Sprosse hinaus nicht besteigen

- Aufstellung nicht auf Verkehrswegen und anderen stark frequentierten Stellen oder nur mit Absicherung des Arbeitsbereiches
- Besteigen der Leiter nur mit festem Schuhwerk – keine Schlapfen!
- Von der Leiter aus keine längeren und schweren Tätigkeiten durchführen
- Bei Manipulation von Lasten zu zweit arbeiten
- beschädigte Leitern ausscheiden

2.5. Beleuchtung und Belichtung

Die Arbeitsstättenverordnung (AStV) fordert für alle Arbeitsräume

- Lichteintrittsflächen (im Ausmaß von mindestens 10 % der Bodenfläche)
- die Sichtverbindung ins Freie muss mindestens 5 % der Bodenfläche betragen
- Blendung durch Sonnenlicht ist zu vermeiden
- Die Allgemeinbeleuchtungsstärke in Räumen muss mindestens 100 Lux betragen, wobei die Beleuchtungsstärke an die jeweilige Arbeitsaufgabe angepasst werden muss.

Hier einige Tipps, die Ihnen dabei helfen können, die Lichtsituation mit einfachen Mitteln zu verbessern:

- Regelmäßige Reinigung von Beleuchtungskörpern, insbesondere Leuchtstoffröhren, um ein Nachlassen der Beleuchtungsstärke zu vermeiden, Austausch von Beleuchtungskörpern bei zu geringer Beleuchtungsstärke
- Unverzögerlicher Tausch schadhafter Beleuchtungskörper
- Fenster nicht durch Regale, Werbetafeln etc. verstellen
- Bei Blendung einen Blendschutz wie z. B. Jalousien, Vorhänge, Lichtschutzfolien oder Vertikallamellen anbringen
- Verwendung von Beleuchtungskörpern gleicher Lichtfarbe (z. B. warmweiß) mit guter Farbwiedergabe.

Unzureichende Beleuchtung und Belichtung schadet nicht nur den Augen und erhöht die Unfallgefahr, sondern beeinträchtigt auch das Wohlbefinden von Arbeitnehmer:innen und Gästen!

Betriebsräume und Fluchtwege, die nicht natürlich belichtet bzw. die zwar natürlich belichtet sind, diese natürliche Belichtung jedoch z. B. auf Grund der baulichen Gegebenheiten oder auf Grund der Lage der Arbeitszeit nicht ausreicht, um bei Ausfall der künstlichen Beleuchtung das rasche und gefahrlose Verlassen der Arbeitsstätte zu ermöglichen, sind mit einer Sicherheitsbeleuchtung auszustatten (§ 9 (1) AStV).



Die TRVB E 102 enthält entsprechende Ausführungsvorschriften. Die Anforderungen an Leuchtzeichen sind im § 5 der Kennzeichnungsverordnung (KennV) geregelt.

2.6. Elektroschutz

Um elektrische Gefährdungen ausschließen zu können, beachten Sie folgende Punkte:

1. Regelmäßige Sichtkontrolle
Achten Sie vor jeder Inbetriebnahme auf offensichtliche Mängel an der elektrischen Anlage und an elektrischen Betriebsmitteln (z. B. Schneidemaschine, Fleischwolf, ...). Solche offensichtlichen Mängel können zum Beispiel kaputte Stecker oder Steckdosen, beschädigte Leitungen oder gebrochene Gehäuse von Elektrogeräten sein. Mangelhafte elektrische Anlagen(teile) oder Betriebsmittel dürfen nicht weiterverwendet werden! Unterweisen Sie ihre Arbeitnehmer:innen entsprechend und lassen Sie sich offensichtliche Mängel sofort melden.
2. Austausch bzw. Reparatur durch eine Elektrofachkraft
Lassen Sie schadhafte Anlagenteile oder Betriebsmittel nur von Elektrofachkräften oder elektrotechnisch unterwiesenen Personen im Sinne der Elektroschutzverordnung 2012 (ESV 2012) ersetzen.
3. Wiederkehrende Überprüfung
Sehen Sie in Ihrem gewerberechtlichen Bescheid nach, ob im Zuge des Gewerbeverfahrens ein Intervall (Zeitabstand) für die wiederkehrende Prüfung der elektrischen Anlage festgelegt wurde. Wenn nicht, dann gilt für Ihre Betriebsart aufgrund der ESV 2012 ein Intervall von 5 Jahren.

Sorgen Sie dafür, dass Ihre elektrische Anlage regelmäßig entsprechend diesem Intervall durch eine Elektrofachkraft überprüft wird.

2.7. Gefahrenstellen an Arbeitsmitteln (Maschinen, Geräte, Messer, Kochgeräte etc.)

Arbeitsmittel müssen so ausgelegt werden, dass die Arbeitnehmer:innen nicht gefährdet sind.

Gefahren durch hohe oder niedrige Oberflächentemperatur

Teile von Arbeitsmitteln, die eine Oberflächentemperatur von mehr als 60 °C oder von weniger als -20 °C erreichen können und sich innerhalb des Schutzabstands befinden, sind so zu sichern, dass die Arbeitnehmer:innen sie nicht berühren oder ihnen gefährlich nahekommen können.

Das gilt nicht, wenn die Ermittlung und Beurteilung der Gefahren ergeben hat, dass aufgrund der konkreten Verhältnisse in Abhängigkeit von Temperatur, Wärmeleitfähigkeit, Eigenschaft der Oberfläche bzw. Art und Dauer der möglichen Berührung keine Gefährdung der Arbeitnehmer:innen besteht.

Soweit eine Sicherung dieser Gefahrenstellen aufgrund der Arbeitsvorgänge nicht möglich ist, ist der Gefahrenbereich zu kennzeichnen und dafür zu sorgen, dass sich dem betreffenden Teil nur Arbeitnehmer:innen nähern können, die über die Gefahr besonders informiert wurden und geeignete persönliche Schutzausrüstung tragen.

Bei Fettbackgeräten helfen folgende Maßnahmen, Unfallgefahren zu verringern:

- Vorbereitung des Fritters (innen trocken, Fett nicht über Maximalmarke, Erhitzen bis maximal 180 °C etc.)
- Körbe langsam in das heiße Fett eintauchen bzw. herausnehmen
- keine zu nassen Lebensmittel in das heiße Fett einbringen
- verschüttetes oder herabtropfendes Fett/Öl sofort beseitigen
- bei Ende der Arbeiten mit einem geeigneten Deckel verschließen
- sicheres Handhaben beim Ablassen und Transport von Fett
- das Ablassen von heißem Fett ist ausschließlich nur in dazu geeigneten Behältern zulässig

Gefahren durch Handwerkzeuge

Das Arbeiten mit Handwerkzeugen (Messer, Schäler, Ausstecher, ...) zählt zu den häufigsten Unfallursachen in der Tourismusbranche.

Viele Unfälle passieren, weil beschädigte oder falsche Handwerkzeuge verwendet oder einfache Schutzmaßnahmen missachtet werden.



© R. Reichhart

Zu den wichtigsten Schutzmaßnahmen zählen:

- die richtige Handhabung von Messern üben (z. B. Krallengriff)
- das Messer stets vom Körper wegführen
- scharfe, geschliffene Messer verwenden
- Messer nie mit nassen oder fettigen Händen benützen
- auf Schneidbrettgröße und Auflagenqualität achten
- Schnittschutzhandschuh und Schutzschürze (bei Ausbearbeiten)

Schneiden ohne Risiko:

Folgende Maßnahmen tragen zur Verringerung der Unfallgefahren bei:

- Unterweisung der Arbeitnehmer:innen „Umgang mit Messer“
- vorausschauende Planung und Vorbereitung der Arbeitsabläufe
- Sicherstellung einer guten Beleuchtung
- Einhaltung der richtigen Arbeitshöhen entsprechen der Körpergröße



© AI Wien West-Ost

- Verwendung eines professionellen Messersortiments
- Rutschsicherheit der Schneideunterlage
- Schutzausrüstung bei gefährlichen Schneidarbeiten wie z. B. beim Ausbeinen usw.
- richtige Schärfe der Messer
- sicheres Halten des Schneidegutes
- Ordnung am Arbeitsplatz
- sichere Aufbewahrung der Messer
- richtiges Reinigen der Messer

Scher-, Schnitt- und Quetschstellen (Schnecke, Messer, Gehäusewand) bei Fleischwolf/Cutter sind Gefahrenstellen, die mit folgenden Schutzmaßnahmen vermieden werden können:

- Einfüllschacht mit Schutzplatte
- Aufstiegshilfen verboten
- Zustieg für Reinigung → zwangsverriegelt
- Lochscheiben über 8 mm → zusätzlicher Auslaufschutz
- Nachstopfen von Fleisch → nur mit Stößel!

Weiterführende Informationen – siehe [„Evaluierung macht Arbeitsplätze sicher“](#) (AUVA)



© AI Wien West-Ost

2.8. Strahlung (z. B. Induktionsherd)

Durch eine sachgemäße Verwendung des Induktionskochherdes können die Magnetfelder, die auf Personen in der Nähe des Herdes wirken, so weit verringert werden, dass sie unter dem Grenzwert liegen. Folgende Empfehlungen helfen Ihnen dabei:

- Mit den Bedienungs- und Sicherheitsvorschriften in der Bedienungsanleitung genau vertraut machen und diese einhalten
- Anpassen der Kochgeschirrgröße an die markierten Kochzonen auf dem Glaskeramikfeld. Keine kleinen Kochgeschirre auf großen Kochzonen. Das Geschirr soll die Kochzone vollständig bedecken und möglichst immer in der Mitte der Kochzone stehen
- Keine Verwendung von defektem Kochgeschirr mit krummen Böden, auch wenn sich diese noch problemlos erhitzt lassen
- Verwendung der hinteren Kochfelder oder Reduktion der Leistung der vorderen Kochfelder, falls man üblicherweise sehr nah am Herd steht oder die Küchenabdeckung mit dem Körper berührt wird
- Abstand halten zum Kochherd, um die Magnetfeldbelastung klein zu halten. Ab 30 cm Abstand liegt die Exposition bei Geräten, die nach der ÖNORM EN 62233 geprüft sind, unter den Grenzwerten für die Allgemeinbevölkerung
- Für eine effiziente Energieübertragung vom Kochherd zum Kochgeschirr ist speziell gefertigtes Kochgeschirr unabdingbar. Von Hersteller:innen als geeignet für das Kochen mit Induktion bezeichnetes Kochgeschirr verwenden

- Für Trägerinnen und Träger eines Herzschrittmachers oder Defibrillators Unterweisung über die Verwendung eines Induktionskochherdes mit der arbeitsmedizinischen Betreuung durchführen
- Keine Verwendung von Metallkochlöffeln und Töpfe nur bei ausgeschalteter Kochplatte berühren, damit keine Ableitströme durch den Körper fließen, die eventuell Herzschrittmacher oder Defibrillatoren stören könnten
- Keine metallischen (insbesondere eisenhaltige) Gegenstände, die am oder im Körper getragen werden (auch Piercings) unmittelbar an oder über die aktiven Kochzonen bringen, da sich diese rasch erwärmen können

2.9. Lärm

Auch wenn in der Tourismusbranche für gewöhnlich kein Gehör schädigender Lärm auftritt (Ausnahme: bestimmte Musikveranstaltungen), kann die Lärmbelastung z. B. in der Küche oder im Gastraum doch ein sehr störender und belastender Faktor sein.

Übersteigt die Lärmentwicklung 85 dB, d.h. kann man sich aus 1 m Entfernung bei normaler Sprechlautstärke nicht mehr unterhalten, muss persönlicher Gehörschutz verwendet werden.

Belastungen durch Lärm können z. B. durch laute Küchengeräte und -maschinen oder aber durch die anwesenden Gäste verursacht werden. Überlegen Sie, ob eine oder mehrere der folgenden Maßnahmen möglich sind, um die Lärmbelastung zu reduzieren:

- Vorsehen baulicher oder raumakustischer Maßnahmen
- Anschaffung von leiseren Geräten (z. B. Waschstraße)
- Aufstellung lauter Geräte in einem eigenen Bereich, bauliche Trennung
- Möglichst wenige Personen in Lärmbereichen, Durchführung lauter Arbeiten außerhalb der Spitzenzeiten
- Ablageflächen mit schalldämpfender Unterlage, durch die die Übertragung von Vibrationen in die Arbeitsplatte reduziert wird

2.10. Erste Hilfe

Damit die Versorgung einer verletzten Person so schnell und reibungslos wie möglich funktioniert, sind die Arbeitgeber:innen verpflichtet, Vorkehrungen für die Erste Hilfe zu treffen. Das bedeutet, dass entsprechend der Anzahl der Arbeitnehmer:innen ausreichende und geeignete Mittel und Einrichtungen für die Erste Hilfe vorhanden sein müssen. Die Aufbewahrungsstellen der Mittel für die Erste Hilfe müssen dauerhaft gekennzeichnet sowie gut erreichbar und sichtbar sein.

Erste-Hilfe-Kasten: Inhalt und Menge des Erste-Hilfe-Materials ergeben sich aus der Art der möglichen Verletzungen und der Anzahl der Arbeitnehmer:innen. In der Praxis findet man im Regelfall das Auslangen mit Erste-Hilfe-Kästen nach der ÖNORM Z 1020 „Verbandkästen für Arbeitsstätten und Baustellen; Anforderungen, Inhalt, Prüfung“, die den Inhalt von Verbandskästen nach der Größe der Arbeitsstätte bzw. Baustelle (Typ 1 bis fünf Arbeitnehmer:innen, Typ 2 bis 20 Arbeitnehmer:innen) bestimmt.



© R. Reichhart

Im Oktober 2025 wurde eine Neufassung der ÖNORM Z 1020 „Erste-Hilfe-Koffer für Arbeitsstätten und Baustellen“ veröffentlicht, die nur mehr eine Koffergröße enthält - sie entspricht in etwa der Größe des Erste-Hilfe-Koffers (EHK) Typ 2 der Vorgängernorm. Diesem Koffer ist keine Personenzahl mehr zugeordnet, jedoch ist gefordert, dass ein EHK spätestens in drei Minuten beim Unfallopfer einlangen muss. EHK, die der „alten“ Norm entsprechen, können weiterhin verwendet werden.

In unmittelbarer Nähe des Erste-Hilfe-Kastens sollen sich eine ausführliche Anleitung zur Ersten Hilfe, Vermerke mit den Namen der Erst-Helferinnen und Erst-Helfer sowie die Notrufnummer der Rettung befinden.

Ersthelferinnen und Ersthelfer: In jedem Betrieb ab einer/n Arbeitnehmer:in muss mindestens ein/e Ersthelfer:in bestellt werden. Wie viele Personen für die Erste Hilfe bestellt werden müssen, hängt von der Anzahl der regelmäßig gleichzeitig anwesenden Arbeitnehmer:innen und von den Unfallgefahren am Arbeitsplatz ab. Unabhängig von der Betriebsgröße müssen Ersthelferinnen und Ersthelfer in Abständen von höchstens 4 Jahren eine mindestens achtstündige, oder alle zwei Jahre eine mindestens vierstündige Erste-Hilfe-Auffrischung absolvieren.

Brandschutz und Sicherung der Flucht

Es müssen geeignete Maßnahmen zur Verhinderung einer Brandentstehung und -ausbreitung wie auch zur Sicherung der Flucht ergriffen werden.

In jeder Arbeitsstätte müssen geeignete Löschhilfen wie Löschwasser, Löschdecken, Wandhydranten, tragbare Feuerlöschgeräte oder fahrbare Feuerlöscher in ausreichender Anzahl bereitgestellt werden.

Drei wichtige Punkte zum Brandschutz

1. Vorbeugender Brandschutz



© AI Wien West-Ost

Zum vorbeugenden Brandschutz gehören alle Maßnahmen zur Verhinderung einer Brandentstehung und Brandausbreitung sowie der Sicherung der Flucht- und Rettungswege.

Berücksichtigt werden müssen insbesondere Brandabschnitte laut Genehmigungsbescheid, Selbstschließfunktion der Brandschutztüren, Freihalten der Flucht- und Rettungswege, Zufahrtsmöglichkeiten für die Feuerwehr, etc. Der Fluchtweg darf nicht verstellt, eingengt oder durch leicht umfallende Gegenstände blockiert werden.

2. Löscheinrichtungen



In jedem Betrieb müssen entsprechende Löscheinrichtungen und erforderlichenfalls Brandmelder und Brandmeldeanlagen vorhanden sein. Die Löscheinrichtungen müssen gut sichtbar, leicht erreichbar und dauerhaft gekennzeichnet sein. Im Zweifelsfall ist mit der örtlichen Feuerwehr Rücksprache zu halten.

3. Personen für Brandschutz und Evakuierung

Die Behörde schreibt bei Bedarf Brandschutzbeauftragte per Bescheid vor. Personen für Brandbekämpfung und Evakuierung der Arbeitnehmer:innen sind zu bestellen, wenn keine Brandschutzbeauftragten und Brandschutzwärter eingerichtet oder vorgeschrieben sind.

Beachten Sie auf jeden Fall die in den Bescheiden festgelegten Auflagen, z.B. Alarmeinrichtungen.

2.11. Wiederkehrende Prüfungen

Bestimmte Geräte oder Anlagen müssen Sie innerhalb vorgeschriebener Zeitabstände (Intervalle) durch eine dazu berechnigte Person wiederkehrend überprüfen lassen. Über die wiederkehrenden Prüfungen müssen Aufzeichnungen geführt werden (z. B. in einem Prüfbuch oder mit einer Prüfplakette).

Die folgende Tabelle enthält eine Auswahl der wichtigsten überprüfungspflichtigen Geräte und Anlagen, die in Ihrem Betrieb vorkommen können. Zusätzlich kann es je nach Art des Betriebes und verwendeter Geräte und Ausrüstungen noch eine Reihe weiterer überprüfungspflichtiger Arbeitsmittel geben. Diese Auflistung ist daher nicht vollständig.

Geräte oder Anlage	Prüfintervalle	Berechtigte Personen	geregelt in:
Sicherheitsbeleuchtungsanlagen	1x jährlich max. 15 Monate	fachkundige, berechtigte Personen	AStV § 13 (1)
Funktion der Leuchten von Sicherheitsbeleuchtungsanlagen, Funktion der Orientierungshilfen	1x monatlich	unterwiesene Personen	AStV § 13 (6)
Klima-Lüftungsanlagen, Absauganlagen	1x jährlich max. 15 Monate	fachkundige, berechtigte Personen	AStV § 13 (1)
Kraftbetriebene Türen und Tore	1x jährlich max. 15 Monate	fachkundige, berechtigte Personen	AM-VO § 8 (1)
Tore, die sich nach oben öffnen, mit Torblattfläche über 10 m ²	1x jährlich max. 15 Monate	fachkundige, berechtigte Personen	AM-VO § 8 (1)
Elektrische Anlagen	längstens 5 Jahre, Abweichungen nach ESV 2012 § 9 (2) kürzere Intervalle können durch die Behörde vorgeschrieben werden	Elektrofachkräfte mit entsprechenden Fachkenntnissen (ESV 2012 § 7 (1))	ESV 2012 § 9 (1)
Brandschutztür mit Feststelleinrichtung (=Haltemagnet)	1x monatlich	unterwiesene Person	TRVB 148
Blitzschutzanlagen	längstens 3 Jahre bzw. 1 Jahr bei Verwendung von brand- oder explosionsgefährlichen Arbeitsstoffen	Elektrofachkräfte mit Kenntnissen in den einschlägigen Blitzschutz-Normen und Kenntnisse durch Prüfung vergleichbarer Anlagen	ESV 2012 § 15 (3)
Kälteanlagen mit Kältemittelfüllgewicht größer 1,5 kg	1x jährlich	fachkundige, berechtigte Personen	Kälteanlagenverordnung § 22 (1)
Ortsveränderliche elektrische Betriebsmittel (Elektrogeräte), wenn die elektr. Anlage keinen Zusatzschutz (FI-Schalter mit max. 30 mA Fehlerstrom) aufweist oder wenn Herstellerangaben oder die Gefahrenbeurteilung ergibt, dass eine wiederkehrende Prüfung erforderlich ist.	längstens 5 Jahre, kürzere Intervalle können durch die Behörde vorgeschrieben werden	Elektrofachkräfte mit entsprechenden Fachkenntnissen (ESV 2012 § 7 (1))	ESV 2012 § 9 (1)

Für alle Geräte und Anlagen gilt:
Sicherheits- und Wartungsvorschriften der Hersteller beachten!

2.12. Lagerung

Lagerungen sind so vorzunehmen, dass Arbeitnehmer:innen durch das Ladegut oder durch die Gebinde der Verpackungen nicht gefährdet oder beeinträchtigt werden können. Bei der Lagerung von Waren ist Folgendes zu beachten:

- Verbot von Lagerungen auf Verkehrswegen, über Ausgängen und vor Notausgängen
- Verbot von Lagerungen gesundheitsgefährdender, ätzender, giftiger, brandgefährlicher oder explosionsgefährlicher Arbeitsstoffe über Arbeitsplätzen und Verkehrswegen
- Beachtung der zulässigen Belastungen und der Standfestigkeit von Regalen
- Die zulässige Stapelhöhe richtet sich nach der Art und Beschaffenheit des Lagergutes. In Zweifelsfällen sind Auskünfte bei Herstellerinnen und Hersteller bzw. Lieferant:innen einzuholen
- Verbot des Zusammenlagerns von Stoffen, die miteinander gefährlich reagieren können (z. B. Säuren und Laugen)

2.13. Besonders schutzbedürftige Personen

Bei der Ermittlung und Beurteilung von Gefahren müssen besonders gefährdete und schutzbedürftige Personen berücksichtigt werden. Das sind Jugendliche und Lehrlinge, werdende und stillende Mütter sowie Menschen mit Behinderungen.

2.13.1. Werdende und stillende Mütter

Das Mutterschutzgesetz (MSchG) verpflichtet Arbeitgeber:innen gemäß § 2a, Gefahren an Arbeitsplätzen für werdende und stillende Mütter zu ermitteln und zu beurteilen. Alle für die Sicherheit und Gesundheit notwendigen Schutzmaßnahmen müssen personenunabhängig für alle Frauenarbeitsplätze durchgeführt werden, unabhängig davon, ob eine Mitarbeiterin schwanger ist.

Werdende Mütter dürfen keinesfalls mit schweren körperlichen Arbeiten oder mit Arbeiten oder in Arbeitsverfahren beschäftigt werden, die nach der Art des Arbeitsvorganges oder der verwendeten Arbeitsstoffe oder -geräte für ihren Organismus oder für das werdende Kind schädlich sind (§ 4 MSchG)

Hierbei sind folgende Faktoren zu beachten:

- Lastenhandhabung (Servicebereich, Küche, Reinigung, Zimmerservice etc.)
- Steharbeit (Thekenbereich, kleiner Kochbereich etc.)
- Lärm (Diskotheken, Festzelte, Musikveranstaltungen etc.)
- Gesundheitsgefährdende Stoffe, schädliche Einwirkungen von Hitze, Kälte oder Nässe (Reinigung, Desinfektion, Kochstellen, Fritteusen, Backöfen, Tiefkühlräume etc.)
- Biologische Arbeitsstoffe (Abschmecken von rohen Lebensmitteln, Toilettenreinigung etc.)
- Induktionsherde (elektromagnetische Felder)
- Bewegungen und Körperhaltungen wie strecken, beugen, bücken (Reinigung von Toiletten, Bade- und Duschwannen, Überziehen von Betten etc., Besteigen von Leitern)
- Tabakrauch



Ruhemöglichkeit

Werdende und stillende Mütter müssen sich unter geeigneten Bedingungen (z. B. stabiles Klappbett) hinlegen und ausruhen können. Das jederzeitige Verlassen des Arbeitsplatzes muss gewährleistet sein.

Arbeitszeit

Werdende und stillende Mütter dürfen über die gesetzlich festgelegte tägliche Normalarbeitszeit hinaus nicht beschäftigt werden. Keinesfalls darf die tägliche Arbeitszeit 9 Stunden und die wöchentliche Arbeitszeit 40 Stunden übersteigen.

Verbot der Nachtarbeit

Werdende und stillende Mütter dürfen – abgesehen von Ausnahmen – in der Zeit zwischen zwanzig Uhr und sechs Uhr nicht beschäftigt werden.

Ausnahmen: z. B. mehrschichtige Betriebe, auf Antrag der Dienstgeberin, des Dienstgebers im Einzelfall und aus betrieblich notwendigen Gründen (bis 22 Uhr).

Schutz vor Tabakrauch

Werdende Mütter dürfen, soweit es die Art des Betriebes gestattet, nicht an Arbeitsplätzen beschäftigt werden, bei denen sie der Einwirkung von Tabakrauch ausgesetzt werden.

Die dokumentierten Schutzmaßnahmen müssen erst im Fall einer Schwangerschaft umgesetzt werden.

2.13.2. Jugendliche und Lehrlinge

Die Beschäftigung von Jugendlichen und Lehrlingen (bis 18 Jahre) wird durch das Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetz (KJBG) geregelt. Die dazugehörige Verordnung (KJBG-VO) beschränkt oder verbietet jugendlichen Arbeitnehmer:innenn Tätigkeiten, die mit besonderen Gefahren verbunden sind.

Jugendliche dürfen nur entsprechend ihrer körperlichen Konstitution zum Heben und Tragen von Lasten herangezogen werden (§ 5 KJBG-VO).

Gemäß der § 6 (1) Z 8 KJBG-VO ist das Arbeiten mit Zerkleinerungs-, Knet-, Rühr- und Mischmaschinen, bei denen die Beschickung während des Betriebs von Hand erfolgen muss, für Jugendliche verboten. Erlaubt nach 12 Monaten Ausbildung unter Aufsicht; gilt nicht für Zerkleinerungsmaschinen (z.B. Fleischwölfe).



© VIDA

Gemäß § 23 (1) KJBG haben Arbeitgeber:innen vor Beginn der Beschäftigung und bei jeder bedeutenden Änderung der Arbeitsbedingungen die für die Sicherheit und Gesundheit des Jugendlichen bestehenden Gefahren zu ermitteln und die in diesem Zusammenhang erforderlichen Maßnahmen zu treffen.

Die Ergebnisse der Gefahrenermittlung sowie die erforderlichen Maßnahmen sind im Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokument festzuhalten.

Es gibt gemäß KJBG spezielle Vorschriften zur Arbeitszeit, insbesondere betreffend Wochenend- und Nachtarbeit.

2.13.3. Menschen mit Behinderungen

Die Bestimmungen des ASchG gelten für Menschen mit und ohne Behinderung gleichermaßen. Arbeitgeber:innen haben bei der Übertragung von Arbeitsaufgaben auf die Eignung der Arbeitnehmer:innen in Bezug auf Sicherheit und Gesundheit Rücksicht zu nehmen (§ 6 (1) ASchG).

Menschen mit Behinderungen sollen entsprechend ihren Fähigkeiten im Arbeitsprozess eingegliedert werden, denn über die notwendige Existenzsicherung hinaus wird so die Teilnahme am gesellschaftlichen Leben ermöglicht. Bei der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren sollen folgende Punkte berücksichtigt werden:

- Möglichkeiten zur Flucht im Gefahrenfall
- Umgang mit gefährlichen Arbeitsstoffen
- Arbeiten an Maschinen
- Erkennen von Gefahren
- Absehbare Betriebsstörungen
- Not- und Rettungsmaßnahmen



© fololia.com, Trueffelpix

Hinweis:

Beim Neubau bzw. bei baulichen Änderungen einer Arbeitsstätte gelten die Bestimmungen des § 15 AStV. Werden bewegungsbehinderte Arbeitnehmer:innen beschäftigt, ist die Arbeitsstätte erforderlichenfalls wie folgt zu adaptieren (Grundlage für barrierefreies Bauen: ÖNORM B 1600)

- mindestens ein Endausgang ins Freie stufenlos erreichbar
- mindestens eine Toilette, ein Waschplatz bzw. Dusche (sofern sie zur Verfügung gestellt werden muss) barrierefrei erreichbar
- sind im Gebäude ein oder mehrere Aufzüge vorgesehen, muss zumindest ein Aufzug stufenlos erreichbar sein

Hinweis:

Gebäude, die nach Inkrafttreten der Arbeitsstättenverordnung geplant und errichtet werden und in denen Arbeitsstätten eingerichtet werden sollen, in denen die Beschäftigung bewegungsbehinderter Arbeitnehmer:innen nicht aus produktionstechnischen Gründen ausgeschlossen ist, ist bei der Planung darauf Bedacht zu nehmen, dass Einrichtungen nach den oben genannten Punkten vorgesehen werden oder eine nachträgliche Adaptierung ohne unverhältnismäßigen Kostenaufwand leicht erfolgen kann.

2.14. Persönliche Schutzausrüstung (PSA)

Jede Ausrüstung, die von den Arbeitnehmer:innenn benutzt oder getragen wird, um sich gegen eine Gefahr bei der Arbeit zu schützen, ist eine persönliche Schutzausrüstung.

Arbeitgeber:innen sind verpflichtet, ihren Arbeitnehmer:innenn die persönliche Schutzausrüstung zur Verfügung zu stellen. Im Gegenzug müssen die Arbeitnehmer:innen diese auch nützen. Bei der Benutzung der persönlichen Schutzausrüstung sind die Angaben der Herstellerinnen und Hersteller einzuhalten.

Bei der Auswahl der PSA für den Umgang mit gefährlichen Arbeitsstoffen ist das Sicherheitsdatenblatt heranzuziehen (z. B. Handschuhe für Reinigungsarbeiten).

Beispiele für persönliche Schutzausrüstungen im Tourismus:

1. Handschutz

- Kälteschutzhandschuhe für Arbeiten in Kühlanlagen oder mit gefrorenen Lebensmitteln
- Schnitenschutzhandschuhe (Kettenhandschuhe)
- Schutzhandschuhe gegen mechanische Gefährdungen (Lagerarbeiten)
- Schutzhandschuhe für Reinigungsarbeiten

2. Fußschutz

- Sicherheitsschuhe (Gefahr von herab- oder umfallenden Gegenständen)
- Geschlossenes und rutschfestes Schuhwerk mit Fersenriemen (Berufsschuhe) bei Gefahr des Ausrutschens (Küche, Reinigung, Service)

3. Augenschutz

- Schutzbrille beim Umfüllen von Reinigungsmittelkonzentraten
- Schutzbrille bei Tätigkeiten mit Gefahr von Augenverletzungen (Messer schleifen)

4. Hautschutz

- Hautmittel
- Sonnenschutz (UV-Schutz) bei Arbeiten im Freien

5. Schutz des Körpers

- Kälteschutzkleidung (je nach Gegebenheit: Hose, Jacke, Schuhe, Haube, Handschuhe) bei Arbeiten in Kühl- und Tiefkühlräumen oder im Freien
- Stechschuttschürze bei Fleischarbeiten

In der Verordnung Persönliche Schutzausrüstung (PSA-V) wird neben Auswahl und Verwendung der PSA unter anderem auch die Lagerung, Pflege und Unterweisung über die richtige Verwendung geregelt.

2.15. Arbeitsbedingte psychische Belastungen

Arbeitsbedingte psychische Belastungen ergeben sich aus vielfältigen Einflüssen und Anforderungen, die am Arbeitsplatz auf die Arbeitnehmer:innen einwirken. Arbeitgeber:innen müssen beeinträchtigende Arbeitsbedingungen, die zu Fehlbeanspruchungen führen können, erkennen, bewerten und diese durch entsprechende Maßnahmen gezielt verbessern sowie deren Wirksamkeit überprüfen.



© fotolia.com, Trueffelpix

Beispiele für arbeitsbedingte psychische Belastungen, die zu Fehlbeanspruchungen führen können sind: Zeit- und Termindruck, Lärm, Hitze, Kälte, Zwangshaltungen, Informationsmangel oder -überflutung, monotone Tätigkeiten, unregelmäßige Arbeitszeiten, Angst vor Arbeitsplatzverlust, häufige Arbeitsunterbrechungen durch Mängel in der Arbeitsorganisation, etc.

Durch die Evaluierung von arbeitsbedingten psychischen Belastungen wird versucht, die (objektiven) Belastungen, die zu Fehlbeanspruchung führen können, so weit wie möglich zu minimieren. Die subjektiven Belastungen der einzelnen Arbeitnehmer:innen sind nicht Thema der Evaluierung psychischer Belastungen.

Im Rahmen der Evaluierung von psychischen Belastungen geht es um die Verbesserung vier grundlegender Dimensionen der Arbeit.

1. Aufgabeanforderung und Tätigkeit

z. B. Verwendung von Hilfsmitteln, permanenter Kundinnen- und Kundenkontakt, Umgang mit schwierigen Kundinnen und Kunden, etc.

2. Sozial- und Organisationsklima

z. B. ausreichende Unterstützung und passende Rückmeldungen durch Führungskräfte, Einbindung der Arbeitnehmer:innen bei arbeitsrelevanten Maßnahmen etc.

3. Arbeitsumgebung

z. B. Vermeidung von Einflüssen von außen wie Lärm, störende Gerüche oder ungünstige Klimafaktoren etc.

4. Arbeitsabläufe und Arbeitsorganisation

z. B. klare Zuständigkeiten, passende Pausengestaltung, Vermeidung von Zeitknappheit, Einhaltung der Dienstpläne etc.

Tipp:

Geeignete standardisierte Messverfahren zur Arbeitsplatzevaluierung von psychischen Belastungen sind die Arbeits-Bewertungs-Skala (ABS-Gruppe) für Kleinbetriebe und EVALOG für Kleinstbetriebe.



© AdobeStock, SurfInk

2.16. Bildschirmarbeit und Büroarbeit

Bildschirmarbeitsplätze sind Arbeitsplätze, bei denen das Bildschirmgerät und die Dateneingabetastatur oder sonstige Steuerungseinheit sowie gegebenenfalls ein Informationsträger eine funktionale Einheit bilden.

Auf Grund unterschiedlicher Anforderungen betreffend Ergonomie können folgende fünf Arten von Bildschirmarbeitsplätzen unterschieden werden:

- Bildschirmarbeitsplätze, für die keine Abweichungen von ergonomischen Anforderungen zulässig sind
- Bildschirmarbeitsplätze mit tragbaren Datenverarbeitungsgeräten
- Bildschirmarbeitsplätze gemäß § 67 (5) ASchG
- Bildschirmarbeitsplätze mit fallweisen kurzdauernden Eingaben und Abfragen
- Tele-Bildschirmarbeitsplätze

Ergonomische Anforderungen

Bildschirmarbeitsplätze müssen ergonomisch gestaltet werden. Dafür sind auch die dem Stand der Technik entsprechenden Geräte (Monitore, Tastaturen, sonstige Steuerungs- oder Zusatzeinheiten), Arbeitstische, Arbeitsflächen und Arbeitsstühle sowie benutzerfreundliche Software zur Verfügung zu stellen.

2.17. Arbeitsplätze im Freien

Mit dem Klimawandel und den damit einhergehenden hohen Temperaturen in der warmen Jahreszeit steigen die gesundheitlichen Belastungen für Arbeitnehmer:innen im Freien.

Der menschliche Organismus wird teilweise stark durch Hitze beansprucht und die UV-Strahlung kann insbesondere Haut und Augen schädigen. Auch die Konzentration der Beschäftigten lässt unter diesen erschwerten Bedingungen oft nach und das **Unfallrisiko** steigt. Wenn sich der Körper an heißen Tagen zu sehr anstrengen muss, um kühl zu bleiben, kann das zu **Hitzausschlag**, **Hitzeerschöpfung** oder im schlimmsten Fall zum **tödlichen Hitzschlag** führen. Auch die **psychische Gesundheit** wird von der Hitze negativ beeinflusst. Betroffene Personen bemerken hitzebedingte Symptome meist nicht.

Hält man sich zu lange Zeit ungeschützt in der Sonne auf, kann das aufgrund der UV-Strahlung zu einer **Augenentzündung**, zu einem **Sonnenbrand** und langfristig zu **Hautkrebs** führen. Personen, die im Freien arbeiten, haben ein 2-3-mal höheres Risiko an Hautkrebs zu erkranken als der Rest der Bevölkerung. Schädigungen der Haut durch UV-Strahlung merken Betroffene oft erst Jahre später.

Arbeitgeber:innen müssen ein **Maßnahmenprogramm** zum Hitze- und UV-Schutz sowie Notfallmaßnahmen festlegen (Hitzeschutzplan). Bei den Maßnahmen ist es wichtig, dass im Vordergrund die **Gefahrenvermeidung** steht, wie z. B. durch Verlagerung der Arbeitszeit und Reduzierung der Arbeitsschwere. Wenn dies nicht oder nur eingeschränkt möglich ist, müssen technische Maßnahmen wie z. B. Beschattung der Arbeitsplätze, organisatorische Maßnahmen wie z. B. Tätigkeitswechsel, Verlagerung der Tätigkeit in den Schatten getroffen werden. Wenn dies auch nur eingeschränkt durchführbar ist, denn müssen persönliche Maßnahmen getroffen werden wie z. B. leichte Kleidung, Kopfschutz, Nackenschutz, Schutzkleidung, Sonnenbrille und Sonnenschutzcreme, kühlende Kleidung. Dazu kommen Notfallmaßnahmen für die Erste Hilfe bei Symptomen einer hitzebedingten Gesundheitsbeeinträchtigung wie z. B. Hitzekrämpfe, Schwindel, Kopfschmerzen, Kreislaufprobleme, Kollaps.

Dieser Hitzeschutzplan muss in der Arbeitsstätte für alle Arbeitnehmer:innen elektronisch oder in Papierform einsehbar sein.

2.18. Nichtraucherinnen- und Nichtraucherschutz

Im § 30 des ASchG ist der Nichtraucherinnen- und Nichtraucherschutz geregelt. Es gilt ein umfassendes Rauchverbot in Arbeitsstätten in Gebäuden.

Ein Rauchverbot besteht

- in Arbeitsstätten in Gebäuden für Arbeitgeber:innen und Arbeitnehmer:innen, sofern Nichtraucherinnen und Nichtraucher in der Arbeitsstätte beschäftigt werden (§ 30 (2) ASchG)
- und in Aufenthalts-, Bereitschafts-, Sanitäts- und Umkleieräumen (§ 30 (3) ASchG).



© fotolia.com, ExQuisine

Allgemein gilt, dass Arbeitgeber:innen dafür zu sorgen haben, dass nicht rauchende Arbeitnehmer:innen vor den Einwirkungen von Tabakrauch am Arbeitsplatz geschützt sind, soweit dies nach der Art des Betriebes möglich ist (§ 30 (1) ASchG).

Rauchverbot nach dem Tabak- und Nichtraucherinnen bzw. Nichtraucherschutzgesetz (TNRSG)

Es gilt ein allgemeines Rauchverbot in Räumen für

- die Herstellung, Verarbeitung, Verabreichung oder Einnahme von Speisen oder Getränken
- die in Gastronomiebetrieben für alle den Gästen zur Verfügung stehenden Bereiche, ausgenommen Freiflächen.

Die Rauchverbote erstrecken sich auch auf e-Zigaretten, Wasserpfeifen und sonstige verwandte Erzeugnisse (z. B. pflanzliche Raucherzeugnisse).

2.19. Information und Unterweisung

Gemäß §§ 12 und 14 ASchG sind Arbeitgeber:innen verpflichtet, ihre Arbeitnehmer:innen über Sicherheits- und Gesundheitsrisiken sowie über die Maßnahmen zur Gefahrenverhütung ausreichend zu informieren und zu unterweisen. Die Information und Unterweisung muss vor Aufnahme der Tätigkeit erfolgen und regelmäßig wiederholt werden. Die Intervalle sind im Rahmen der Evaluierung festzulegen. Die Information muss Arbeitnehmer:innen in die Lage versetzen, durch eine angemessene Mitwirkung zu überprüfen, ob die erforderlichen Schutzmaßnahmen getroffen wurden. In Abgrenzung dazu beinhaltet die Unterweisung vor allem verhaltens- und handlungsbezogene Anweisungen und ist vorwiegend als Schulung bzw. Training zu verstehen.

Die Information und die Unterweisung haben während der Arbeitszeit zu erfolgen

- vor Aufnahme der Tätigkeit bei einer Versetzung oder Veränderung des Aufgabenbereiches
- bei Einführung oder Änderung von Arbeitsmitteln
- bei Einführung neuer Arbeitsstoffe
- bei Einführung oder Änderung von Arbeitsverfahren und
- nach Unfällen oder Ereignissen, die beinahe zu einem Unfall geführt hätten, sofern dies zur Verhütung weiterer Unfälle nützlich erscheint

Information und Unterweisung müssen in einer verständlichen Form erfolgen. Die Unterweisung muss auf den Arbeitsplatz und den Erfahrungsstand der Arbeitnehmer:innen angepasst sein. Bei Arbeitnehmer:innen, die der deutschen Sprache nicht ausreichend mächtig sind, hat die Information und die Unterweisung in ihrer Muttersprache oder in einer sonstigen für sie verständlichen Sprache zu erfolgen. Arbeitgeber:innen haben sich zu vergewissern, dass die Arbeitnehmer:innen die Inhalte verstanden haben. Eine Unterweisung kann auch schriftlich erfolgen. Gegebenenfalls sind den Arbeitnehmer:innen schriftliche Betriebsanweisungen z. B. zu einzelnen Maschinen oder Bereichen bzw. sonstige Anweisungen zur Verfügung zu stellen.



© EU-OSHA

2.20. Alterngerechtes Arbeiten

Auch das alterngerechte Arbeiten ist bei der Arbeitsplatzevaluierung zu berücksichtigen. Das Konzept des alterngerechten Arbeitens setzt schon bei den jungen Arbeitnehmer:innen an. Arbeit soll so gestaltet sein, dass sie über den gesamten Erwerbsverlauf ausgeübt werden kann und die Arbeitsfähigkeit erhalten oder sogar ausgebaut wird. Alterskritische Tätigkeiten sollen eruiert und in der Arbeitsplatzevaluierung berücksichtigt werden. Grundsätzlich können drei wesentliche Schritte der Arbeitsplatzevaluierung unter Berücksichtigung des Alterns unterschieden werden.

1. Information und Sensibilisierung

Altersverteilung im Betrieb reflektieren. Mit Hilfe einer Altersstrukturanalyse lassen sich zukünftige Strukturen abbilden.

2. Ermittlung von Gefährdungen und Belastungen

Alterskritische Faktoren im eigenen Betrieb erkennen und Tätigkeiten identifizieren, die für Ältere besonders belastend sein können. Dafür können die bestehenden Evaluierungen für körperliche und für psychische Belastungen herangezogen und unter dem Blickwinkel von Alter und Altern überprüft werden sowie bei Bedarf ergänzt werden.

3. Entwicklung von Maßnahmen und Dokumentation

Aufbauend auf Schritt 2 Ansatzpunkte für Maßnahmen finden, diese an die Möglichkeiten im Betrieb anpassen und umsetzen. Erfahrungen aus der betrieblichen Praxis zeigen, dass es Handlungsfelder gibt, deren Verbesserung sich besonders bewährt. Diese sind die Arbeitsorganisation (z. B. Arbeitsaufgaben, Arbeitszeit), die Gesundheit (z. B. Ergonomie), Weiterbildung (z. B. Qualifikation) und Führung (wie die Förderung der Arbeitnehmer:innen).

2.21. Gender und Diversity

Um sichere und gesunde Arbeitsbedingungen für alle – für Frauen und Männer, Arbeitnehmer:innen mit unterschiedlichen Sprachen und Kulturen, Junge und Ältere, Arbeitnehmer:innen mit Einschränkungen, Behinderungen u.v.m. gleichermaßen gerecht und wirksam zu gewährleisten, muss die Gender- und Diversityperspektive mit dieser Zielsetzung in allen betrieblichen Ebenen, Tätigkeiten und Arbeitsbereichen integriert werden.

Die Berücksichtigung von Gender und Diversity kann die Arbeitsschutzstandards für alle verbessern und zur Chancengleichheit am Arbeitsplatz beitragen.

Gender und Diversity gerechter Arbeitsschutz kann umgesetzt werden in der Arbeitsorganisation (Information, Beteiligung, Funktionsbestellung), in der Unterweisung, bei der Arbeitsplatzevaluierung und der Evaluierung arbeitsbedingter psychischer Belastungen, bei Arbeiten in auswärtigen Arbeitsstellen, bei der Auswahl von Arbeitsmitteln, PSA, Arbeitskleidung etc.



© fotolia.com, fotomek

2.22. Arbeitszeit

Durch die Einhaltung der gesetzlichen und kollektivvertraglichen Bestimmungen sowie einer menschengerechten Gestaltung des Arbeitsumfeldes ergeben sich positive Auswirkungen auf die Gesundheit und das Wohlbefinden der Arbeitnehmer:innen und eine Reduktion der körperlichen und psychischen Belastungen.

2.23. Nachtarbeit, Alleinarbeit

Nachtarbeit (Portier, Rezeption, Reinigung, Security)

Nacht: Zeit von 22:00 bis 5:00 Uhr

- Nachtarbeitnehmer:in ist, wer regelmäßig oder in mindestens 48 Nächten im Kalenderjahr während der Nacht mindestens drei Stunden arbeitet.

Alleinarbeit

An abgelegenen Arbeitsplätzen sowie Arbeitsplätzen mit erhöhter Unfallgefahr dürfen Arbeitnehmer:innen nur dann allein beschäftigt werden, wenn eine wirksame Überwachung im Sinne von Sicherstellung rechtzeitiger Hilfeleistung bei Verletzungen oder Auftritt eines Schadens gewährleistet ist (§ 61 (6) ASchG).

Unter Alleinarbeit versteht man allgemein Tätigkeiten, die von einer arbeitenden Person alleine, ohne Anwesenheit weiterer Personen, ausgeführt wird.

Man unterscheidet grundsätzlich zwischen zwei Arten von Alleinarbeit

- Arbeiten an abgelegenen Arbeitsplätzen – das sind Arbeitsplätze, bei denen nur geringe Gefahren auftreten, vergleichbar jenen bei Büroarbeit
- Arbeitsplätze mit erhöhter Unfallgefahr, das sind Arbeitsplätze, bei denen bezogen auf die spezifische Gefahr eine zeitlich verzögerte Hilfeleistung während des Arbeitseinsatzes oder der Schicht ohne Folgeschäden möglich ist.

Im Zuge der Evaluierung ist die Gefahr im Zusammenhang mit vorhersehbarem Schaden oder vorhersehbarer Verletzung zu ermitteln.

2.24. Gestaltung von Personalunterkünften

Wohnräume, die Arbeitgeber:innen ihren Arbeitnehmer:innen zur Verfügung stellen, müssen bestimmten Anforderungen entsprechen. Dazu zählen etwa Mindestanforderungen an Raumgröße, Sanitäranlagen (Toiletten, Waschgelegenheiten und Duschen) und Einrichtungen zum Kochen und zum Verzehr von Speisen. Diese Wohnräume sind von den Arbeitgeber:innenn ordnungsgemäß instand zu halten.

2.25. Toiletten

Toiletten sind in hygienisch einwandfreiem Zustand zu erhalten und regelmäßig zu reinigen. Es ist mindestens eine verschließbare Toilettenzelle für je 15 Personen vorzusehen. Nach Geschlechtern getrennte Anlagen sind dann vorzusehen, wenn regelmäßig gleichzeitig mindestens 5 Frauen und mindestens 5 Männer anwesend sind.

Toiletten für Arbeitnehmer:innen dürfen von Kundinnen und Kunden nicht benutzt werden, wenn Kundinnen- und Kundentoiletten vorgesehen sind.

2.26. Aufenthaltsräume

Aufenthaltsräume sind bei erschwerenden Arbeitsbedingungen oder wenn regelmäßig mehr als 12 Arbeitnehmer:innen beschäftigt werden zur Verfügung zu stellen. Bei nicht mehr als 12 Arbeitnehmer:innen sind Aufenthaltsbereiche einzurichten.

In diesen Aufenthaltsbereichen müssen Sitzgelegenheiten mit Rückenlehnen und Tische in ausreichender Anzahl zur Einnahme der Mahlzeiten, sowie Einrichtungen zum Wärmen und Kühlen von mitgebrachten Speisen und Getränken zur Verfügung stehen. Für Aufenthaltsräume gelten noch weitere Mindestanforderungen.

2.27. Umkleieräume und Kleiderkästen

Jeder Arbeitnehmerin und jedem Arbeitnehmer ist ein Kleiderkasten oder eine sonstige versperrbare Einrichtung zur Verfügung zu stellen. Kleiderkästen sind nur dann nicht notwendig, wenn keine besondere oder bestimmte Arbeitskleidung verwendet wird. Jedoch muss dafür eine gemeinsame versperrbare Garderobe für Kleidung vorhanden sein sowie für jede Arbeitnehmerin und jeden Arbeitnehmer eine versperrbare Einrichtung für persönliche Gegenstände (Schlüssel, Geldbörse, Telefon usw.) zur Verfügung stehen. Umkleieräume, die Arbeitgeber:innen ihren Arbeitnehmer:innenn zur Verfügung stellen, müssen bestimmten Anforderungen entsprechen.

2.28. Gewalt am Arbeitsplatz, sexuelle Belästigung



© AdobeStock, DDRockstar

Den Ergebnissen einer EU-weiten Erhebung zufolge berichten 4 % der arbeitenden Bevölkerung, dass sie Opfer von Übergriffen Dritter geworden sind. Weitaus mehr, so wird vermutet, sind von Bedrohungen und Beleidigungen oder anderen Formen psychischer Gewalt betroffen. Der Kontakt mit Kundinnen und Kunden erhöht das Risiko, Gewalt ausgesetzt zu sein.

Die Dunkelziffer von Übergriffen wird weitaus höher vermutet. Im November 2018 gaben im Arbeitsklimaindex der AK Oberösterreich 38 % der befragten Arbeitnehmer:innen an, mit abfälligen Bemerkungen konfrontiert worden zu sein und 12 % gaben an, sexuelle Belästigung in Form von körperlichen Übergriffen erlitten zu haben.

Die Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz gibt an, dass in der EU 13 % der Arbeitnehmer:innen in Hotels und Restaurants sexuelle Belästigung selbst erlebt oder bezeugt haben. Jedoch nur in 4 % der Fälle wurde dies an Vorgesetzte und Arbeitgeber:innen kommuniziert.

Das Gleichbehandlungsgesetz regelt Rechtsfolgen bei sexueller Belästigung (z. B. Schadenersatz). Arbeitgeber:innen sind verpflichtet, Abhilfe zu schaffen. Ob etwas als (sexuelle) Belästigung erfahren wird, und damit unerwünscht ist, entscheidet die davon betroffene Person.

Im Arbeitsschutz geht es darum, Gewaltübergriffen präventiv vorzubeugen, praktikable Schutzmaßnahmen für den Fall eines Übergriffs festzulegen und zu kommunizieren. Es empfiehlt sich, sich mit Soforthilfemaßnahmen im Fall von Übergriffen bereits im Vorfeld auseinanderzusetzen.

Arbeitgeber:innen sind nach dem ASchG verpflichtet, für Sicherheit und Gesundheit in Bezug auf alle Aspekte, die die Arbeit betreffen, zu sorgen und die dafür erforderlichen Maßnahmen zu treffen (§ 3 ASchG).

Im Zuge der Arbeitsplatzevaluierung ist festzulegen, wie Arbeitnehmer:innen vor sexuellen Übergriffen und Gewalt durch Kundinnen und Kunden, sowie Kolleginnen, Kollegen und Dritte geschützt werden. Durch die Gestaltung von Arbeitsbedingungen insbesondere der Arbeitsumgebung, sozialen Unterstützung, Arbeitsorganisation sowie Arbeitsabläufe, sind Rahmenbedingungen zu schaffen, die auch im Fall eines Übergriffs vor physischen und psychischen Gefahren schützen.

Das bedingt eine betriebliche Auseinandersetzung zur Schaffung schützender Strukturen, eines Leitbilds sowie verbindlicher Konsequenzen, falls Übergriffe eintreten.

- Was ist zu tun, wenn es zu einem Übergriff kommt?
- Was wird toleriert, was nicht?
- Festlegen, welches Verhalten Dritte sich erlauben dürfen und was nicht (mehr) und wie damit umzugehen ist
- Training im Umgang mit Übergriffen, Regeln für Einsatz von Arbeitnehmer:innen z. B. welche Tätigkeiten macht wann wer?
- Deeskalationstraining, regelmäßiges Ansprechen des Themas und der Schutzmaßnahmen (Information und Unterweisung) etc.

3. Dokumentationsteil

3.1. Vorlage: Zuständige Personen

Arbeitsplatz:

Bereich:

Arbeitsstätte: _____ zu Dokument Nr.:

Zuständige Personen sind namentlich anzugeben:

Evaluierung durchgeführt von	Name der zuständigen Personen
Sicherheitsvertrauenspersonen (SVP) 1 für 11 - 50 AN 2 für 51 - 100 AN 3 für 101 - 300 AN usw.	
Sicherheitsfachkraft (SFK)	
Arbeitsmediziner:in (AM)	

Zuständige Personen sind namentlich anzugeben, **so sie vorhanden sind** bzw. aufgrund gesetzlicher Vorschrift bestellt werden müssen:

Funktion	Name der zuständigen Personen
Ersthelfer:innen	
Brandschutzbeauftragte:r	
Brandschutzwart:in	
Person, die für Brandbekämpfung und Evakuierung benannt wurde	
Betriebsrät:innen	
Nähere Auskunft zum Arbeitsschutz kann geben (z. B. Arbeitgeber:innen, Sicherheitsfachkraft, Arbeitsmediziner:in ...)	

3.2. Vorlage: Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente und Mutterschutzevaluierungen

Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente und eine Ausfüllhilfe dazu finden Sie auf der Webseite der AUVA „[Evaluierung macht Arbeitsplätze sicher](#)“

3.3. Vorlage: Verzeichnis gefährlicher Arbeitsstoffe

Eine ausfüllbare Vorlage finden Sie auf der Website der Arbeitsinspektion.

Sie können auch über die Internetseite www.eval.at ein Arbeitsstoffverzeichnis anlegen.

Dokumentieren Sie, ob das Verzeichnis gefährlicher Arbeitsstoffe die gesamte Arbeitsstätte oder einen bestimmten Arbeitsbereich betrifft:

Verzeichnis der gefährlichen Arbeitsstoffe (§ 2 Dok-VO, §§ 40 und 41 ASchG)

	Handelsname Hersteller	Kennzeichnung	Verwendungszweck	Art der Verwendung	Verwendete Menge (Tag od. Woche) durchschnittliche Expositionszeit (h/Tag oder Woche)	Maßnahmen	Besonderes (Grenzwerte, PSA, Unter- suchungs- pflichten, Lagerung, Zutrittsverbote etc.)
1							
2							
...							

Beispiel

23	Danklorix/ Fa. Colgate		Reinigung von Sanitäranlagen	Schütten, Wischen	0,125 l/Tag 0,5 h/Woche	nicht mit Säuren mischen! Naturlatex-Handschuhe (<u>ungepuderte!</u>) und Schutzbrille verwenden
----	---------------------------	--	---------------------------------	-------------------	----------------------------	--



(CLP-Piktogramme)







(auslaufende Kennzeichnungssymbole)





Hinweis: Bilder können mit „drag and drop“ in die Tabelle hineingezogen werden.

3.4. Vorlage: Hautschutzpläne

Hautschutz- und Hygieneplan für den Umgang mit Lebensmitteln

Was	Wann	Wie	Womit (Produktname)
 Hautschutz (Hautschutzmittel, lebensmittelgeeignet)	Vor Arbeitsbeginn, vor hautschädigender Tätigkeit	Gründliches Eincremen der Hände, ausreichend lange ziehen lassen (3-5 Minuten)	
 Händewaschen	Regelmäßig aber: <ul style="list-style-type: none"> • jedenfalls bei Arbeitsbeginn • bei Eiweißrückständen auf der Haut (z.B. durch Fleischsaft) • nach Toilettenbenutzung • bei Verschmutzungen 	Hände nass machen, Handreinigungsmittel dosiert auftragen, mit Wasser aufschäumen und abwaschen, Hände gut abtrocknen (Papierhandtücher)	
 Hygienische Hände-Desinfektion (keine Kombipräparate)	Wenn aus hygienischen Gründen erforderlich, z. B. nach jedem Toilettengang, nach Geldkontakt	Händedesinfektion gemäß Herstellerempfehlung (meist 30-60 Sekunden), ausreichende Menge (hohle Hand voll) auf die abgetrockneten Hände gut verteilen	
 Schutzhandschuhe (geeignet für den Umgang mit entsprechenden Chemikalien)	Bei hautschädigender Tätigkeit, z. B. Umgang mit aggressiven Reinigungsmitteln	Schutzhandschuhe nur mit trockenen, sauberen Händen anziehen	
 Hautpflege	Regelmäßig, aber jedenfalls nach der Arbeit, bei trockener und rissiger Haut	Gründliches Eincremen der Hände	

Hautschutz- und Hygieneplan für die Reinigung

Was	Wann	Wie	Womit (Produktname)
 Hautschutz	Vor Arbeitsbeginn, vor Feuchtarbeiten, nach dem Händewaschen	Creme auf Handrücken auftragen, sorgfältig eincremen (Fingerzwischenräume, Nagelfalte, Handgelenke nicht vergessen), immer auf trockene und saubere Haut, einige Minuten einwirken lassen	
 Hände waschen	vor Arbeitsbeginn, bei wahrnehmbarer Verschmutzung, nach Toilettenbenutzung, nach Arbeitsende	Hände nass machen, Handreinigungsmittel dosiert auftragen, mit Wasser aufschäumen und abwaschen, Hände gut trocknen (Papierhandtücher)	
 Schutzhandschuhe	Angabe der Tätigkeiten laut Arbeitsplatzevaluierung	nur auf trockene, saubere Hände anziehen, Stulpen umschlagen	
 Hautpflege	nach der Arbeit, vor längerer Pause	Creme auf Handrücken auftragen, sorgfältig eincremen, immer auf trockene und saubere Haut	

3.5. Vorlage: Prüfpflichtige Arbeitsmittel

Verzeichnis der prüfpflichtigen Arbeitsmittel (z. B. Stapler, Absaugungen, ...)

Zutreffendes ankreuzen:

betrifft die gesamte Arbeitsstätte

betrifft bestimmten Arbeitsbereich:

Arbeitsmittel	Verwendungsort (Arbeitsplatz/Bereich)	Prüfbuch (Aufbewahrungsort)	Prüfung erfolgreich

3.6. Vorlage: Unterweisung

Gemäß § 14 ASchG sind Arbeitgeber:innen verpflichtet, für eine ausreichende Unterweisung der Arbeitnehmer:innen über Sicherheit und Gesundheitsschutz zu sorgen. Diese muss in regelmäßigen Abständen (empfohlen wird mindestens einmal im Jahr) und in jedem Fall bei festgestelltem Fehlverhalten, bei Neuerungen und Änderungen von Arbeitsmitteln, -stoffen oder -verfahren sowie nach Unfällen oder Beinahe-Unfällen erfolgen.

Unterweisende Person:

Datum der Unterweisung:

Name der Arbeitnehmer:in	Nachweis: z. B. Unterschrift

Die Unterweisung muss nachweislich erfolgen! Dies kann z. B. durch eine Unterschrift erfolgen.

4. Schlussworte

Der Leitfaden ermöglicht eine strukturierte und vollständige Evaluierung des Arbeitsplatzes. Ziel des Evaluierungsleitfadens ist die kontinuierliche Verbesserung der Sicherheits- und Gesundheitsstandards in Betrieben sowie die Bewusstseinsbildung für den Nutzen und die Vorteile, die sich durch eine vollständige Evaluierung und den umgesetzten Maßnahmen ergeben.

5. Abkürzungsverzeichnis

AI	Arbeitsinspektion
AK	Arbeiterkammer
AM	Arbeitsmedizinerin, Arbeitsmediziner
AM-VO	Arbeitsmittelverordnung
AN	Arbeitnehmerin, Arbeitnehmer
ASchG	ArbeitnehmerInnenschutzgesetz
AStV	Arbeitsstättenverordnung
AUVA	Allgemeine Unfallversicherungsanstalt
DOK-VO	Verordnung über die Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente
ESV- 2012	Elektroschutzverordnung 2012
EU	Europäische Union
EVALOG	Evaluierung psychischer Belastungen im Dialog
FK-V	Fachkenntnisnachweis-Verordnung
IVSS	Internationale Vereinigung für soziale Sicherheit
KennV	Kennzeichungsverordnung
KJBG	Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetz
KJBG-VO	VO Beschäftigungsverbote und –beschränkungen für Jugendliche
MSV 2010	Maschinen-Sicherheitsverordnung
MSchG	Mutterschutzgesetz
ÖAS	Österreichische ArbeitnehmerInnenschutzstrategie 2013-2020
ÖNORM	Österreichische Normen
PSA	Persönliche Schutzausrüstung
PSA-V	Verordnung Persönliche Schutzausrüstung
SDB	Sicherheitsdatenblatt
SFK	Sicherheitsfachkraft
SVP	Sicherheitsvertrauensperson
TNRSG	Tabak- und Nichtraucherinnen bzw. Nichtraucherschutzgesetz
TRVB	Technische Richtlinie vorbeugender Brandschutz
UV-Strahlung	Ultraviolettstrahlung
VGÜ	Verordnung über die Gesundheitsüberwachung
VbA	Verordnung biologische Arbeitsstoffe

