



Verhaltensorientierte Arbeitsschutzprogramme

VERHALTENSORIENTIERTE ARBEITSSCHUTZ-PROGRAMME (BEHAVIOUR-BASED SAFETY PROGRAMS/BBS) HABEN SICH IN DEN LETZTEN JAHRZEHNEN IN EINEM AUSMASS VERMEHRT, DASS SIE INZWISCHEN VON VIELEN UNTERNEHMEN UND ARBEITGEBERN ALS BEVORZUGTE METHODE EINGESETZT WERDEN, UM GESUNDHEITS- UND SICHERHEITSPROBLEME AM ARBEITSPLATZ AUFZUGREIFEN UND DIE ZAHL DER GEMELDETEN UNFÄLLE UND ERKRANKUNGEN ZU SENKEN.

DER VERHALTENSORIENTIERTE ARBEITSSCHUTZ geht von der Prämisse aus, dass das Verhalten der Beschäftigten und „unsichere Verhaltensweisen“ bei der Arbeit verantwortlich für Verletzungen, Berufskrankheiten und Todesfälle sind. Wenn also das Verhalten der Arbeitnehmer verändert werden kann und sie ihre Arbeit „sorgfältiger“ verrichten, dann werden – so BBS – Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten und tödliche Unfälle verhindert und die Arbeitsplätze sicherer. Ein BBS-Befürworter beschreibt die Strategien für eine Umsetzung, darunter die Messung der beobachteten Verhaltensweisen, die „aus zwei voneinander getrennten Bestandteilen besteht. Zuerst sollte die Häufigkeit der sicheren Verhaltensweisen gemessen und danach die Zahl der unsicheren oder riskanten Verhaltensweisen erfasst werden. Sobald dieses Verfahren abgeschlossen ist, sind die Teamleiter eher in der Lage, Korrekturmaßnahmen vorzunehmen und positive Verhaltensweisen zu belohnen.“¹

Das Problem dabei ist, dass durch eine Konzentration auf einzelne Arbeitnehmer und ihr Verhalten die wesentlichen Gesundheits- und Sicherheitsgefahren, die zu Unfällen und Erkrankungen führen, nicht thematisiert werden. Verhaltensorientierte Arbeitsschutzprogramme lassen außer Acht, dass Gefahren am Arbeitsplatz, besonders belastende und unsichere Arbeitsbedingungen oder toxische Chemikalien wesentlich zur Verursachung Verletzungen/Erkrankungen beitragen, und sie ignorieren die Tatsache, dass die Arbeitgeber die Bedingungen vorgeben, unter denen die Beschäftigten arbeiten. Dadurch, dass sich BBS primär auf die Prävention von Unfällen konzentriert, wird mit diesem Ansatz außerdem verabsäumt, die Todesfälle zu erfassen, die infolge des Umgangs mit toxischen Substanzen erst mit der Zeit auftreten, und daher auch kaum verhindert werden können.

BBS-Systeme wälzen die Verantwortung für die Schaffung und Erhaltung eines sicheren und gesunden Arbeitsplatzes auf die Arbeitnehmer/innen ab und sie unterwandern gewerkschaftliche Arbeitsschutz-Ausschüsse sowie die auf der Kollektivverhandlung beruhende Solidarität am Arbeitsplatz. Außerdem können sie eine abschreckende Wirkung haben, was dazu führt, dass Verletzungen nicht mehr gemeldet werden. BBS-Programme sind schon allein deshalb auf Dauer nicht nachhaltig, weil die Manager und Vorgesetzten die perfekten Verhaltensweisen selbst nicht aufrechterhalten können, die nötig wären, damit diese Programme funktionieren. Sieht die Belegschaft erst, wie die Manager Abkürzungen nehmen und sich nicht an die Vorschriften halten, gilt dieses Verhalten als akzeptabel und das ganze System bricht früher oder später in sich zusammen.

Die größten Lebensmittelverarbeitungsunternehmen, darunter Mondelez, Nestlé und Unilever, befürworten den verhaltensorientierten Arbeitsschutz und sehen in ihm eines der zentralen Prinzipien ihrer Arbeitsschutzmanagementsysteme.

So erklärt **Nestlé**, dass das Unternehmen „den Verhaltensweisen der Beschäftigten als wichtigstem Faktor für die Vermeidung von Unfällen höchste Bedeutung einräumt. Wir sind überzeugt, dass jedes Mal, wenn ein Unfall passiert, die eigentliche Ursache auf jemandes Verhalten zurückgeführt werden kann.“²

Unilever beschreibt seine Arbeitsschutzpolitik als einen „verhaltensorientierten Ansatz zu Gesundheit und Sicherheit,“ und erklärt, dass es „fortschrittliche neue Werkzeuge und Schulungen anbietet, mit denen unsere Beschäftigten zur Annahme sicherer Verhaltensweisen angeleitet werden.“³



Die IUL distanziert sich entschieden von Arbeitgeberprogrammen, die die Verantwortung für den Arbeitnehmerschutz vom Arbeitgeber auf den Arbeitnehmer abwälzen, indem sie das Verhalten der Arbeitnehmer/innen ins Zentrum der Aufmerksamkeit rücken und nicht die Gefahren.

DER VERHALTENSORIENTIERTE ARBEITSSCHUTZ KONZENTRIERT SICH AUF DAS VERHALTEN DER ARBEITNEHMER ALS URSACHE FÜR DIE MEISTEN ARBEITSUNFÄLLE UND BERUFSSKRANKHEITEN.

Viele verhaltensorientierte Arbeitsschutzprogramme gehen zunächst davon aus, dass die meisten Unfälle durch unsichere Verhaltensweisen der Beschäftigten verursacht werden. Diese Prämisse stützt sich auf eine von einem Versicherungsdetektiv namens H.W. Heinrich in den 1930er Jahren durchgeführte Untersuchung zum Thema Arbeitsunfälle, dessen Ursachenforschung darin bestand, sich die Unfallberichte eines Vorgesetzten genauer anzusehen. Heinrich (1931) zufolge werden 88% aller Unfälle durch unsichere Verhaltensweisen von Menschen verursacht, 10% durch unsichere Handlungen und 2% durch „höhere Gewalt“.⁴ Ausgehend von Heinrichs Schlussfolgerung, dass die Hauptursache für Unfälle das Fehlverhalten der Arbeitnehmer ist, machen viele BBS-Programme die Arbeitnehmer für Unfälle, Verletzungen oder Erkrankungen und selbst dafür verantwortlich, wenn sie bei der Arbeit ums Leben kommen. Diese Art von Schuldzuweisung führt zu Arbeitsschutzprogrammen, die sich darauf konzentrieren, unsicheres Verhalten zu stoppen, indem sie negative Konsequenzen nach sich ziehen.

Studien zeigen, dass eine Disziplinierung oder die Umsetzung von Programmen mit negativen Folgen für die Beschäftigten – z.B. durch die Androhung einer Entlassung oder die Einführung eines Punktesystems, das dem guten Ansehen im Unternehmen schaden kann – dazu führen, dass Gefahren, Beinahe-Unfälle, Verletzungen oder andere Hinweise auf eine Gefahr am Arbeitsplatz oft nicht mehr gemeldet werden. Interviews, die das US Government Accountability Office (GAO) mit Beschäftigten geführt hat, haben gezeigt, dass die Arbeitnehmer Sanktionen fürchten und der Hauptgrund für unterlassene Meldungen Disziplinierungsprogramme der Arbeitgeber sind. Die Untersuchung katastrophaler Zwischenfälle am Arbeitsplatz, bei denen es zu Todesfällen und schweren Verletzungen kam, haben ergeben, dass es im Vorfeld zur massiven Unterlassung von Meldungen signifikanter Gefahren kam, wobei das mit Programmen zusammenhing, die eine Meldung unterdrücken.⁵

Alternierend setzen viele verhaltensorientierte Arbeitsschutzprogramme Belohnungen oder Anreize ein, um „gute“ Verhaltensweisen anzuerkennen oder zu belohnen. Typisch sind Programme, die an Beschäftigte oder Abteilungen mit der niedrigsten gemeldeten Verletzungs-/Unfallrate Preise verleihen. Die Belohnungen reichen von Pizza-Partys bis hin zu einem neuen Auto. Solche Programme sind gefährlich, denn sie können dazu führen, dass die Meldung von Verletzungen und Erkrankungen unterlassen wird und Arbeitnehmer davon absehen, vorzutreten und gefährliche Bedingungen zu melden.

2009 veröffentlichte das GAO einen Bericht mit folgenden Erkenntnissen: „Laut Angaben der interviewten Interessensvertreter und der vom GAO befragten Arbeitsmediziner gibt es zahlreiche Faktoren, die die Genauigkeit der von den Arbeitgebern bereitgestellten Daten über Verletzungen und Erkrankungen beeinträchtigen; dazu gehören negative Anreize, die die Beschäftigten möglicherweise davor zurückschrecken lassen, ihren Arbeitgebern Arbeitsunfälle und Berufserkrankungen zu melden, sowie negative Anreize, die die Arbeitgeber möglicherweise davon absehen lassen, diese aufzuzeichnen.“⁶

DER VERHALTENSORIENTIERTE ARBEITSSCHUTZ STEHT IM WIDERSPRUCH ZU NATIONALEN UND INTERNATIONALEN ARBEITSSCHUTZGESETZEN UND ENTSPRECHENDEN ÜBEREINKOMMEN

Verhaltensorientierte Arbeitsschutzprogramme rücken den einzelnen Arbeitnehmer ins Zentrum der Aufmerksamkeit und entledigen das Unternehmen bzw. den Arbeitgeber der Verantwortung, sichere Arbeitsbedingungen und Arbeitsplätze bereitzustellen; d.h. siebürden die Verantwortung für die Erhaltung eines sicheren Arbeitsplatzes der einzelnen Arbeitnehmerin auf. Das steht im Widerspruch zu nationalen Gesetzen und Normen wie auch zu den IAO-Übereinkommen und den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen, denen zufolge die Arbeitgeber im „Rahmen der geltenden Gesetze und Bestimmungen sowie der bestehenden Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen und Beschäftigungspraktiken angemessene Maßnahmen zur Gewährleistung der Gesundheit und der Sicherheit am Arbeitsplatz treffen sollten.“⁷ Der gesetzliche Rahmen der BBS-Programme kann unter Berufung auf die einzelnen Gesetze und Übereinkommen angefochten werden.

Das amerikanische Arbeitsschutzgesetz Occupational Safety and Health Act (OSHA) schreibt vor, dass „jeder Arbeitgeber seinen Mitarbeitern einen Arbeitsplatz bereitstellt, der frei von erkannten Gefahren ist, die tödliche oder schwere Verletzungen verursachen können.“⁸ Damit liegt die Verantwortung für die Schaffung und Erhaltung sicherer Arbeitsbedingungen beim Arbeitgeber. Im VK verlangt das Arbeitsschutzgesetz Health and Safety at Work Act, dass Gefahren durch Risikoeinschätzung erkannt und beseitigt oder verringert werden, und zwar „soweit es in der Praxis vertretbar ist.“ Das Gesetz schreibt außerdem vor, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Umgang mit Gefahren für Gesundheit und Sicherheit zusammenarbeiten, wobei die primäre Verantwortung beim Arbeitgeber liegt (Abschnitt 2 des Gesetzes).

Die Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation IAO legt den Grundsatz fest, „dass Arbeitnehmer vor Krankheiten und Verletzungen, die im Zusammenhang mit ihrer Beschäftigung stehen, zu schützen sind“, und dass in Übereinstimmung mit Übereinkommen C 155 über Arbeitsschutz und Arbeitsumgebung aus dem Jahr 1981 eine Politik festzulegen und umzusetzen ist, deren Ziel darin besteht, „Unfälle und Gesundheitsschäden, die infolge, im Zusammenhang mit oder bei der Arbeit entstehen, zu verhüten sind, indem die mit der Arbeitsumwelt verbundenen Gefahrenursachen, soweit praktisch durchführbar, auf ein Mindestmaß herabgesetzt werden.“⁹

Die Europäische Union legt in der Richtlinie des Rates über die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer bei der Arbeit (89/391/EWG - <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/1989/391/2008-12-11>), die als Meilenstein in der Verbesserung des Arbeitsschutzes gilt, klar und deutlich fest, welche Grundsätze zu gelten haben. Sie garantiert Mindestvorschriften hinsichtlich der Gesundheit und Sicherheit in ganz Europa und ermöglicht den Mitgliedsstaaten, strengere Maßnahmen beizubehalten oder zu schaffen. Die Richtlinie:

- verpflichtet die Arbeitgeber, für einen sichereren und gesünderen Arbeitsplatz geeignete Maßnahmen zur Vermeidung von Gefahren zu treffen;
- führt als eines der Schlüsselemente den Grundsatz der Risikoabschätzung ein und definiert ihre wichtigsten Bestandteile, darunter Gefahrenerkennung, Anhörung und Beteiligung der Arbeitnehmer, Einführung geeigneter Maßnahmen mit Priorität auf der Beseitigung der Gefahrenquelle, Dokumentation und periodische Neu-Abschätzung der Gefahren am Arbeitsplatz;
- und verpflichtet die Arbeitgeber, vorbeugende Maßnahmen zu treffen, womit unterstrichen wird, dass neue Formen des Arbeitsschutzes und sein Management Teil der allgemeinen Managementverfahren sind.

RICHTLINIEN ZU ARBEITSSCHUTZMANAGEMENTSYSTEMEN – DIE RANGFOLGE VON KONTROLLMASSNAHMEN

Zu Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und Todesfällen am Arbeitsplatz kommt es dann, wenn die Beschäftigten unkontrollierten Gefahren ausgesetzt sind.

In ihrer *Global strategy on occupational health for all: The way to health at work* (Globale Strategie für eine Arbeitsgesundheit für alle: Der Weg zur Gesundheit bei der Arbeit) definiert die Weltgesundheitsorganisation Arbeitsgesundheit als „eine vorbeugende Tätigkeit, deren Ziel es ist, gefährliche Faktoren am Arbeitsplatz zu erkennen, einzuschätzen und zu kontrollieren, und kompetente und effektive Maßnahmen zu treffen, damit eine gesunde Arbeitsumgebung geschaffen und für gesunde Beschäftigte gesorgt wird.“¹⁰

Arbeitsschutzmanagementsysteme stützen sich auf anerkannte Grundsätze und Maßnahmen im Bereich des Arbeitsschutzes, um die Arbeitnehmer bei gleichzeitiger Verbesserung der Produktivität vor Arbeitsgefahren und Risiken in der Arbeitsumgebung zu schützen. Die gegenwärtigen Übereinkommen und Richtlinien zum Arbeitsschutzmanagement wenden praktische Ansätze und Werkzeuge an, die mit dem Ziel eingesetzt werden, Unfälle, Gesundheitsprobleme, Erkrankungen und Todesfälle am Arbeitsplatz zu reduzieren. Diese Systeme wenden die Rangfolge bzw. Hierarchie der Gefahrenkontrolle an, die in der Industrie eingesetzt wird, um Gefahren, denen Arbeitnehmer ausgesetzt sind, auf ein Mindestmaß zu reduzieren oder zu beseitigen.

Die Hierarchie anerkennt, dass Gestaltung, Beseitigung und technische Steuerungseinrichtungen effektiver sind als untergeordnete Steuerungen wie etwa Warnhinweise, Verfahren und persönliche Schutzausrüstung. Dieses weithin anerkannte System wird von Sicherheitsorganisationen und -Übereinkommen gefördert und gilt als Standardpraxis am Arbeitsplatz.

Verhaltensorientierte Arbeitsschutzprogramme verweisen in der Regel nicht auf die Hierarchie von Kontrollmaßnahmen als die bevorzugte Methode, um die Sicherheit am Arbeitsplatz zu verbessern.

Gefahren, die nicht behoben oder beseitigt werden, schaden den Arbeitnehmern weiterhin.

WIE DER VERHALTENSORIENTIERTE ARBEITSSCHUTZ DIE GESUNDHEIT UND SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ AUF DEN KOPF STELLT

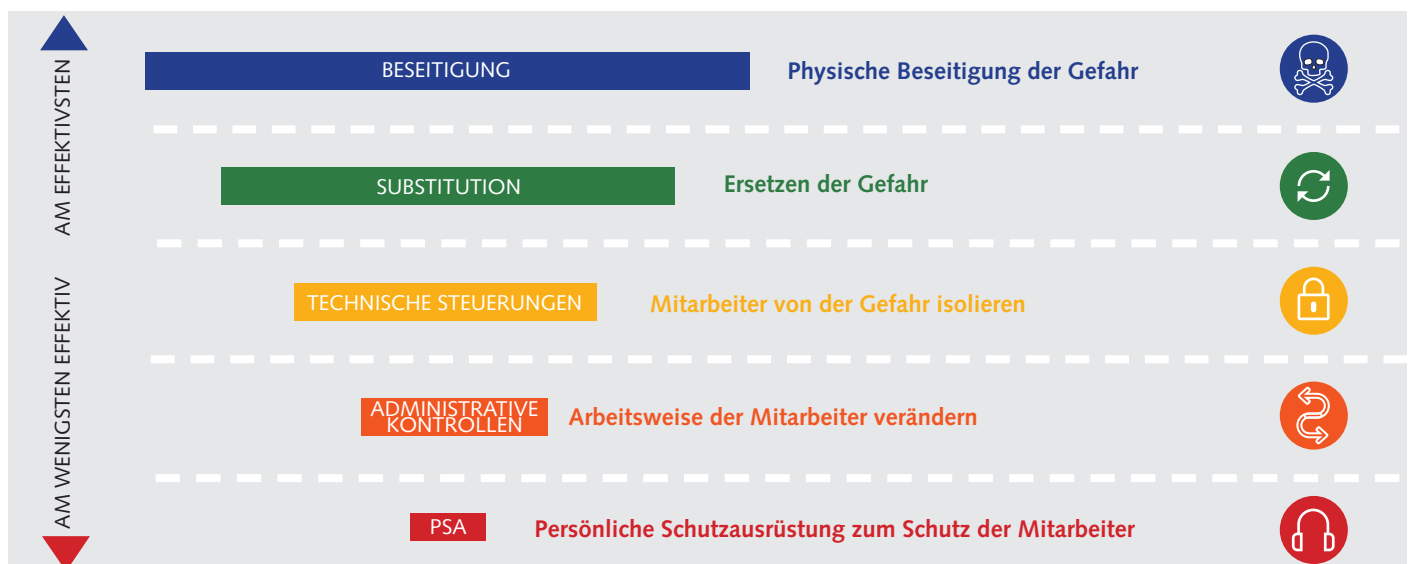
BSMS ist ein Unternehmen, das verhaltensorientierten Arbeitsschutz anbietet und sich selbst als globalen Experten im verhaltensorientierten Arbeitsschutz bewirbt. „B-Safe-Kunden weisen erstklassige Resultate im Bereich der Sicherheit aus und erzielen die niedrigsten Verletzungsraten in ihrem Industriezweig. Wir haben Unternehmen in über 30 Ländern auf allen Kontinenten dabei unterstützt.“ BSMS bietet ein Verfahren an, das „eine Sicherheits-Partnerschaft zwischen dem Management und der Belegschaft herstellt, indem die Aufmerksamkeit und Handlungen jedes/r Einzelnen kontinuierlich auf das eigene Sicherheitsverhalten und das der anderen fokussiert werden.“

Der Fokus liegt also auf den Arbeitnehmer/innen und darauf, dass sie die Verantwortung für ihre eigene Sicherheit und die Sicherheit ihrer Kolleg/innen übernehmen. Zugleich wird der Fokus von der Verantwortung der Arbeitgeber genommen, durch entsprechende Maßnahmen, Programme und Verfahren eine sichere und gesunde Arbeitsumgebung herzustellen.

Inzwischen wächst der auf die Beschäftigten ausgeübte Druck, da die mit ihrem Umsatzwachstum ringenden Lebensmittelverarbeiter größere Gewinne anstreben, indem sie Finanzierungstechniken anwenden, die typisch für Privatkapitalgesellschaften sind, aggressive Kosteneinsparungen durchführen und sich permanent umstrukturieren. Ein wachsender Wettbewerbsdruck und kurzfristige finanzielle Renditerwartungen versetzen die Beschäftigten in der Lebensmittelverarbeitung in eine Position erhöhter Verletzbarkeit. Die permanente Unsicherheit wird durch die Beschleunigung der Automatisierung noch verschärft.

Zu den in jeder Fertigungsumgebung bestehenden Gefahren gehören eine unzureichende oder nicht vorhandene Maschinenabschirmung; Sperr-/Abschaltprobleme bei der Wartung und Reinigung der Maschinen und Anlagen; Gefahren in Verbindung mit Automatisierung und Robotik; chemische Gefahren und brennbarer Staub; Ergonomie und Verletzungen durch wiederholte Bewegungen; und Flurförderzeuge und industrielle Materialtransportanlagen. Zusätzlich zu diesen Gefahren gibt es Gesundheits- und Sicherheitsprobleme, von denen insbesondere die Beschäftigten in der Lebensmittelverarbeitung betroffen sind; dazu gehören die Auswirkungen von Automatisierung, Personalabbau, Beschleunigung, Fluktuation der Arbeitskräfte und mangelnder Ausbildung/Investition in die Belegschaft.

HIERARCHIE DER KONTROLLMASSNAHMEN



Diese Auswirkungen gelten als organisatorische Stressfaktoren am Arbeitsplatz, die sich in Gesundheits- und Sicherheitsgefahren übertragen, bei denen die Beschäftigten Gefahr laufen, sich zu verletzen, zu erkranken oder zu Tode zu kommen.

Die Lebensmittelproduktion, und vor allem die Fließband- oder Stückarbeit, ist eine besonders monotone und repetitive Arbeit, die sich auf die geistige Gesundheit auswirken kann. Das – in Kombination mit Müdigkeit – kann die Unfallwahrscheinlichkeit erhöhen und ist nur ein Faktor, den die BBS-Programme nicht erkennen, weil er nicht zu den Grundursachen gezählt wird.

Nanomaterialien werden in der Lebensmittelverarbeitungsindustrie durch die rasante Einführung von neuen Produkten, die Nanomaterialien enthalten, zusehends zur Bedrohung. Nanomaterialien sind extrem kleine Teilchen, die aufgrund ihrer winzigen Größe in Nanometern gemessen werden. Ein Nanometer ist ein Millionstel eines Millimeters – ungefähr

100.000 Mal kleiner als der Durchmesser eines menschlichen Haars. Die Gesundheitsrisiken und langfristigen Schäden für Arbeitnehmer/innen, die Nanomaterialien ausgesetzt sind, werden noch nicht vollständig verstanden. Es gibt bislang keine bekannte Methode, mit der die Belastung des menschlichen Körpers durch Nanomaterialien und deren Prozesse am und außerhalb des Arbeitsplatzes eingeschränkt, kontrolliert oder auch nur gemessen werden kann. Die Arbeitnehmer/innen sind unregelmäßig Gefahren ausgesetzt.

Anstatt die Priorität auf das Erkennen dieser Gefahren zu legen, damit sie kontrolliert und/oder beseitigt werden können, „kontrollieren“ die Arbeitgeber die Verhaltensweisen der Arbeitnehmer und lassen zu, dass sie Gefahren ausgesetzt sind, die in der Arbeitsumgebung entweder erst gar nicht bestehen dürften oder durch anerkannte Kontrollen der Umwelt- und Arbeitsplatzgefahren aufgegriffen werden müssten.

POSITION DER IUL

Die IUL ist gegen Arbeitgeberprogramme und Maßnahmen, die die Verantwortung für den Arbeitsschutz vom Arbeitgeber auf den Arbeitnehmer abwälzen, indem sie das Verhalten der Arbeitnehmer/innen ins Zentrum der Aufmerksamkeit rücken und nicht die Gefahren.

Die IUL ist gegen Sicherheitsanreizprogramme oder Disziplinierungsprogramme, die dazu führen, dass Verletzungen nicht mehr gemeldet werden. Disziplinierungsprogramme bei Verletzungen können Punkte zur Beurteilung einer Person enthalten, die eine Verletzung erleidet oder meldet, was zur Entlassung führen kann.

Die IUL ist gegen Programme, die von den Arbeitnehmern verlangen oder sie dazu anspornen, das Verhalten ihrer Kolleg/innen zu beobachten und zu melden, und sie gegeneinander ausspielen.

Die IUL unterstützt und fördert Arbeitgeberprogramme, die auf anerkannten Grundsätzen beruhen:

- Erkennen und Korrektur der Gefahr;
- Einsatz der Hierarchie der Kontrollmaßnahmen, um die Arbeitnehmer/innen vor Gefahren am Arbeitsplatz zu schützen und Unfälle, Erkrankungen und Todesfälle zu verhindern;
- Gemeinsame Untersuchungen durch Management/Arbeitnehmervertretung von Unfällen/Zwischenfällen/Beinahe-Unfällen, damit die Grundursachen erkannt werden;
- Aufrechterhaltung einer Politik, die keine Vergeltung vorsieht und Arbeitnehmer schützt, die Unfälle, Erkrankungen, Gefahren melden;
- Regelmäßige Evaluierung von Gefahrenbeseitigungsprogrammen.

Die IUL unterstützt Arbeitsschutzmanagementsysteme, die auf Grundsätzen und Zielsetzungen beruhen, welche zumindest:

- Die Gesundheit und Sicherheit aller Mitglieder der Organisation schützen, indem sie mit der Arbeit zusammenhängende Unfälle, Gesundheitsschäden, Erkrankungen und Zwischenfälle verhindern;
- Die relevanten internationalen und nationalen Arbeitsschutzgesetze und Regelungen, Freiwilligenprogramme, Kollektivvertragsbestimmungen und andere Erfordernisse erfüllen, zu denen sich die Organisation verpflichtet;
- Die Wahl, Unterstützung und Ausbildung von Arbeitsschutzvertreter/innen am Arbeitsplatz vorsehen;
- Sicherstellen, dass die Beschäftigten, ihre Vertreter und Arbeitsschutzvertreter konsultiert und zur aktiven Teilnahme und Mitsprache im Rahmen aller im Arbeitsschutzmanagementsystem vorgesehenen Elemente angehalten werden.

1 Quelle: <https://www.safetyproresources.com/blog/how-to-establish-a-behavior-based-safety-program>

2 https://www.nestle.com/asset-library/documents/library/documents/about_us/policy-on-safety-and-health-at-work.pdf

3 <https://www.unilever.com/sustainable-living/enhancing-livelihoods/fairness-in-the-workplace/building-a-safer-business/making-our-safety-vision-a-reality/index.html>

4 Quelle: Heinrich, HW. 1931. Industrial Accident Prevention. New York: McGraw-Hill.

5 Quelle: Chemical Safety Board, Phillips Petroleum Refinery explosion, Texas

6 Quelle: "Enhancing OSHA's Records Audit Process Could Improve the Accuracy of Worker Injury and Illness Data" GAO-10-10: Published: Oct 15, 2009.

7 Quelle: <http://www.oecd.org/corporate/mne/48808708.pdf> (Stand 20. September 2018, Deutsch)

8 Quelle: U.S. OSH Act, General Duty Clause, Section 5 (a)

9 Quelle: Übereinkommen über Arbeitsschutz und Arbeitsumwelt (in Kraft getreten am 11. August 1983), Ort: Genf, Tagung: 67 (22. Juni 1981).

10 Quelle (nur Englisch): http://www.who.int/occupational_health/publications/globstrategy/en/index5.html

