SORGT DAFÜR, DASS MEIN ARBEITSPLATZ SICHER UND GESUND IST:

EIN GEWERKSCHAFTSLEITFADEN FÜR DEN KAMPF GEGEN VERHALTENSORIENTIERTE ARBEITSSCHUTZPROGRAMME

I. Was bedeutet verhaltensorientierter Arbeitsschutz? 2

II. Ein gewerkschaftlicher Arbeitsschutzansatz als alternative zu BBS 3

III. Schulung 8

IV. Einrichtung von Arbeitsschutzausschüssen am Arbeitsplatz; einschließlich der Wahl durch die Beschäftigten ihrer in die Ausschüsse entsandten Arbeitsschutzvertreter/innen 8

V. Starke Tarifverhandlungsklauseln zu Gesundheit, Sicherheit und Umwelt 9

Anhang I, konkretes Beispiel: Bäckerei: Asthma 10

Anhang II, konkretes Beispiel: Bäckerei: Rutsch- und Stolpergefahr 13

Annex III, Vorlage Risikoeinschätzung 16

Dieser Gewerkschaftsleitfaden, der sich zum Schutz der Beschäftigten in der Lebensmittelverarbeitung für eine Förderung von Gesundheits- und Sicherheitskontrollmaßnahmen und gegen die von den Unternehmen initiierten verhaltensorientierten Arbeitsschutz-Programme (Behaviour-Based Safety/BBS) ausspricht, anerkennt, dass die Begriffe „Gefahrenabwehr" und „Risikokontrolle" im alltäglichen Sprachgebrauch oft austauschbar verwendet werden.[1] Um einer Verwirrung vorzubeugen, ist in diesem Leitfaden daher von beiden Arten der Arbeitsschutzkontrolle die Rede, da beide zum Ziel haben, (i) den Arbeitsschutz der Beschäftigten zu erhöhen, und (ii) beide die gesetzlichen Pflichten und Verantwortungen der Arbeitgeber für die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz klar und deutlich definieren.

Wir weisen ferner darauf hin, dass die 110. Internationale Arbeitskonferenz (2022) den Arbeitsschutz in das IAO-Rahmenwerk der grundlegenden Prinzipien und Rechte am Arbeitsplatz aufgenommen hat. Diese richtungsweisende Entscheidung bedeutet, dass alle IAO-Mitgliedsstaaten sich zur Achtung und Förderung des grundlegenden Rechts auf ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld verpflichten, unabhängig davon, ob sie die relevanten Übereinkommen ratifiziert haben oder nicht; mit dem Arbeitsschutz werden die grundlegenden Prinzipien und Rechte am Arbeitsplatz um eine fünfte Kategorie erweitert.

Die neuen grundlegenden Übereinkommen sind das Übereinkommen über Arbeitsschutz und Arbeitsumwelt Nr. 155 (1981) und das Übereinkommen über den Förderungsrahmen für den Arbeitsschutz Nr. 187 (2006).[2]

---

1 Anmerkung: Die IUL bezieht sich in diesem Gewerkschaftsleitfaden auf die folgenden Definitionen:

Eine **GEFAHR** ist alles, das potentiell Schaden anrichten kann, sei es zum Schaden der Gesundheit oder Sicherheit einer Person oder zum Schaden von Eigentum, Ausrüstung oder der Umwelt. Das Potential, einen Schaden zu erleiden, liegt in der Substanz oder einer Maschine oder einer schlechten Arbeitspraxis usw.

Eine Gefahr kann daher alles sein, was Menschen potentiell verletzen und/oder ihrer Gesundheit schaden kann – Arbeitsmaterialien, Maschinen, Ausrüstung, Chemikalien, Pestizide, Werkzeuge, Staub, krankmachende Mikroorganismen, extreme Temperaturen, Elektrizität, Lärm, Vibration, Transport, ein schlechtes Layout des Arbeitsplatzes, eine schlechte Arbeitsorganisation, Methoden oder Praktiken, Arbeitssysteme, Stress, sexuelle Belästigung und Gewalt (einschließlich häuslicher Gewalt), Einstellungen. Die Gefahren, die an fast jedem Arbeitsplatz auftreten können, sind unzählige.

Mit **RISIKO** ist die Wahrscheinlichkeit gemeint, dass eine Gefahr tatsächlich eintritt und zu Verletzungen oder Berufskrankheiten bzw. zu Schäden an Eigentum, Ausrüstung oder der Umwelt führt, sowie ein Indiz dafür, wie schwerwiegend die Gefahr, einschließlich langfristiger Folgen, sein kann.

Risiko = Wahrscheinlichkeit des Schadens x Schwere des Schadens

Wenn über die Annehmbarkeit eines Risikos entschieden wird, müssen Geschlecht, Alter und Gesundheit der Beschäftigten, für die die Einschätzung durchgeführt wird, unbedingt berücksichtigt werden und ihr Feedback muss in das Verfahren einfließen.

Quelle: IAO 2013. Training Package on Workplace Risk Assessment and Management for SMEs (nur Englisch)

Bitte beachtet auch, dass die Begriffe Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz (OHS) und Arbeitsschutz häufig austauschbar verwendet werden.

2 Quelle: ILO 2022. International Labour Conference adds safety and health to Fundamental Principles and Rights at Work

I. WAS BEDEUTET VERHALTENSORIENTIERTER ARBEITSSCHUTZ?

Viele Arbeitgeber führen verhaltensorientierte Arbeitsschutzprogramme (BBS-Programme) ein, um die Gewerkschaftsorganisation zu schwächen und die Solidarität am Arbeitsplatz zu unterwandern. BBS-Programme setzen die Beschäftigten Gefahren und den ihnen innewohnenden Risiken aus, die ihr Leben und ihre Gesundheit[3] und Sicherheit bedrohen. Außerdem negieren sie damit die Verantwortung des Arbeitgebers, für einen sicheren und gesunden Arbeitsplatz zu sorgen, und wälzen die Verantwortung auf die Beschäftigten ab, indem sie argumentieren, die Ursache für Todesfälle, Verletzungen und Berufskrankheiten sei ihrem individuellen Verhalten und ihren „unsicheren Handlungen" geschuldet.

BBS-Programme weisen eine Reihe eindeutiger Merkmale auf.

Dazu gehören:

- Arbeitgeber verlangen von Beschäftigten, innerhalb einer bestimmten Zeit eine Anzahl von Beobachtungen zum Arbeitsschutz anzustellen, häufig unter den Kolleg*innen;
- Anreizsysteme bzw. Disziplinarmaßnahmen bei Verletzungen, die dazu führen, dass Unfälle/Zwischenfälle am Arbeitsplatz nicht gemeldet werden;[4]
- Das Ausspielen einer Abteilung gegen die andere durch Belohnungen für die Abteilung oder Gruppe von Beschäftigten mit den niedrigsten Verletzungs-/Erkrankungsraten;
- Management-Bonusprogramme, die an niedrige erfassbare Verletzungen/Berufserkrankungen geknüpft sind;[5]
- Beschäftigte werden in der Beobachtung "kritischer Verhaltensweisen" und „unsicherer Handlungen" geschult;
- Die Betonung liegt auf „ordnungsgemäßen Hebetechniken" anstelle der Umgestaltung der Arbeit nach ergonomischen Grundsätzen.

Anwesenheits-/Bonussysteme, mit denen Beschäftigte für eine perfekte oder beinahe perfekte Anwesenheit belohnt werden, können ebenfalls problematisch sein, da sie die Beschäftigten dazu verleiten, krank zur Arbeit zu kommen. Im Zuge der COVID-19-Pandemie hat sich das als problematisch erwiesen, da damit die Gefahr steigt, dass nicht nur andere Beschäftigte erkranken, sondern auch die breitere Öffentlichkeit/Gemeinschaft.

Dieser Leitfaden beschreibt im Detail, was die Gewerkschaften tun können, um BBS-Programme zu bekämpfen bzw. um deren Einführung von vorneherein zu verhindern.

Internationale Normen und Richtlinien fußen auf dem Prinzip, dass es die Verantwortung des Arbeitgebers ist, sichere und gesunde Arbeitsbedingungen und Arbeitsumgebungen bereitzustellen.

Die Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation der Vereinten Nationen legt das Prinzip dar, wonach *„Arbeitnehmer vor Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten oder anderen Gesundheitsschäden zu schützen sind, die sich während oder im Zusammenhang mit der Arbeit ergeben."* Somit müssen Maßnahmen beschlossen und umgesetzt werden, um *„Unfälle und Gesundheitsschäden, die infolge, im Zusammenhang mit oder bei der Arbeit entstehen, zu verhüten, indem die mit der Arbeitsumwelt verbundenen Gefahrenursachen, soweit praktisch durchführbar, auf ein Mindestmaß herabgesetzt werden."*[6]

Im IAO-Übereinkommen 184 (2001) über den Arbeitsschutz in der Landwirtschaft, dem jüngsten sektoralen Arbeitsschutzübereinkommen, besagt Artikel 7 (a) ebenfalls, dass der Arbeitgeber *„zweckentsprechende Bewertungen der Risiken für die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer durchzuführen und auf der Grundlage der Ergebnisse Verhütungs- und Schutzmaßnahmen zu treffen hat, um sicherzustellen, dass alle dem Verfügungsrecht des Arbeitgebers unterliegenden landwirtschaftlichen Tätigkeiten, Arbeitsstätten, Maschinen, Ausrüstungen, chemischen Stoffe, Werkzeuge und Verfahren unter allen vorgesehenen Einsatzbedingungen sicher sind und den vorgeschriebenen Arbeitsschutznormen entsprechen."*[7]

3 Anmerkung: im Kontext der Arbeit bedeutet **Gesundheit** nicht nur das Freisein von Krankheit oder Gebrechen, sondern umfasst auch die physischen und geistig-seelischen Faktoren, die sich auf die Gesundheit auswirken und die in unmittelbarem Zusammenhang mit der Sicherheit und der Gesundheit bei der Arbeit stehen. IAO-Übereinkommen 155 über Arbeitsschutz und Arbeitsumwelt, Artikel 3.e.

4 Anmerkung: Die amerikanische Behörde für Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz (OSHA) bezeichnet „Unfälle" als „Zwischenfälle"; Ein Todesfall, eine Verletzung, Erkrankung oder ein Beinaheunfall werden von OSHA durchwegs als „Zwischenfälle" am Arbeitsplatz bezeichnet (Quelle: https://www.osha.gov/incident-investigation)

5 Quelle: Internationale Arbeitsorganisation (IAO). 2010. Liste der Berufskrankheiten

6 Quelle: IAO Ü155 Übereinkommen über den Arbeitsschutz (1981)

7 Quelle: Ibid

WARUM BBS-PROGRAMME GEFÄHRLICH SIND UND WARUM SIE EURER GEWERKSCHAFT NICHT EGAL SEIN DÜRFEN

- BBS-Systeme wälzen die Verantwortung für einen sicheren und gesunden Arbeitsplatz von den Arbeitgebern auf die Beschäftigten ab. Damit verstoßen sie gegen IAO-Übereinkommen[8], nationale Gesetze und Normen und gegen die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen[9], die dem Arbeitgeber die Verantwortung für die Schaffung und Erhaltung einer sicheren und gesunden Arbeitsumgebungen zuweisen;
- BBS-Programme unterwandern gewerkschaftliche Arbeitsschutzvertreter/innen, gewerkschaftliche Arbeitsschutzausschüsse und die auf der Kollektivverhandlung beruhende Solidarität am Arbeitsplatz, indem sie die Beschäftigten gegeneinander ausspielen;
- BBS kann ein Anreiz sein, dass Verletzungen, Berufskrankheiten, Gefahren und die ihnen innewohnenden Risiken häufig nicht gemeldet werden;
- BBS-Programme verlagern den Fokus weg von der Ermittlung der Gefahren und der Kontrolle der daraus resultierenden Risiken;
- Gefahren und Risiken, die nicht beseitigt oder verringert werden, schaden weiterhin der Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten und der Allgemeinheit (z.B. Schutz der Gemeinde, lokales Trinkwasser usw.).

Die effektivste Methode, verhaltensorientierte Arbeitsschutzprogramme zu bekämpfen, besteht in der gewerkschaftlichen Organisierung des Arbeitsplatzes und der Gewährleistung, dass die Arbeitgeber Arbeitsschutzsysteme und -verfahren umsetzen, die sich auf solide Grundsätze des Arbeits- und Gesundheitsschutzes stützen.

Für den Gesundheitsschutz und die Sicherheit am Arbeitsplatz müssen die Arbeitgeber – unter aktiver Beteiligung ihrer Belegschaften – umfassende Risikomanagementsysteme und -programme entwickeln und die Umsetzung der geeigneten Risikokontrollen/Gefahrenabwehr unter Anwendung der Hierarchie der Risikokontrollen/Hierarchie der Gefahrenabwehr durchführen.

II. EIN GEWERKSCHAFTLICHER ARBEITSSCHUTZANSATZ ALS ALTERNATIVE ZU BBS

Ein gewerkschaftlicher Arbeitsschutzansatz konzentriert sich bei der Ermittlung der Gefahren am Arbeitsplatz und der daraus resultierenden Risiken auf die Zusammenarbeit mit den Arbeitgebern. Jeder Arbeitsplatz weist ein breites Spektrum an Gefahren und Risiken auf.

Die übliche Klassifizierung der Risiken in der Lebensmittelverarbeitung lautet (wobei die nachfolgende Liste **nicht** nach Wichtigkeit oder Priorität gereiht ist):

- **ORGANISATORISCHE GEFAHREN UND RISIKEN:** Zu vielen Verletzungen und vielen Berufskrankheiten/Beeinträchtigungen der Gesundheit kommt es schlicht deshalb, weil der Arbeitgeber die sichere und gesunde Organisation des Arbeitsplatzes nicht durchdacht und verbessert hat und weil Manager, Aufseher und Beschäftigte nicht entsprechend informiert oder sachgerecht geschult sind, sichere Arbeitssysteme, korrekte Arbeitsschutzverfahren und -anweisungen umzusetzen. Zu einer schlechten Arbeitsorganisation, die Beschäftigte in Gefahr bringt, gehören auch blockierte Ausgänge, insbesondere Notausgänge; mangelnde Ordnung und Sauberkeit mit verstellten Arbeitsbereichen und Durchgängen; lange Arbeitszeiten, darunter Schicht- und Nachtarbeit, und zu wenige Ruhetage.
- **BIOLOGISCHE GEFAHREN UND RISIKEN:** Die Beschäftigten sind dem Risiko von Berufserkrankungen wie allergischen Erkrankungen der Atemwege (z.B. Asthma und Popcorn-/Farmerlunge), bakteriellen und viralen Erkrankungen (z.B. COVID-19), Wundpathogenen (z.B. Tetanus) und durch Blut übertragenen Krankheitserregern ausgesetzt.
- **CHEMISCHE GEFAHREN UND RISIKEN:** Die Beschäftigten sind dem Risiko akuter und chronischer Belastungen mit giftigen/gefährlichen Chemikalien ausgesetzt. Das sind u.a. Pestizide einschließlich der Rückstände in Lebensmittelprodukten, Lösungsmittel, chemische Verbindungen wie starke Desinfektionsmittel und Reinigungsmittel, genetisch veränderte Inhaltsstoffe und Nanotechnologien. Die Belastung mit giftigen und brennbaren Produkten wie Brennstoffen und Ölen kann auch ein Risiko darstellen.
- **GEFAHREN UND RISIKEN BEI KÖRPERLICH ANSPRUCHSVOLLER UND/ODER MONOTONER ARBEIT:** Beispiele sind das Tragen/Handhaben schwerer und/oder sperriger Lasten, sich wiederholende und oft kraftvolle Bewegungen, eine unbequeme Körperhaltung, langes Stehen, schlecht gestaltete Arbeitsstationen, schlecht gestaltete Werkzeuge und Arbeitsausrüstung. In solchen Situationen gehen Beschäftigte das Risiko ein, ein breites Spektrum an Muskel-Skelett-Erkrankungen (MSDs) zu entwickeln, darunter Verletzungen durch wiederholte Belastung (RSI).[10]

8 Quelle: ILO 2022. International Labour Conference adds safety and health to Fundamental Principles and Rights at Work (Englisch)

9 Anmerkung: Die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen, Kapitel V., Beschäftigung und Beziehungen zu Sozialpartnern, besagen, *die Unternehmen sollten im Rahmen der geltenden Gesetze und Bestimmungen sowie der bestehenden Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen und Beschäftigungspraktiken sowie der geltenden internationalen Arbeitsstandards: 4c) Im Rahmen ihrer Aktivitäten angemessene Maßnahmen zur Gewährleistung der Gesundheit und der Sicherheit am Arbeitsplatz treffen.*

10 Anmerkung: MSDs werden manchmal auch als „ergonomische Risiken" bezeichnet. Ergonomie ist die Wissenschaft/Forschung, wie ein Arbeitsplatz anzupassen ist, damit er für den/die Arbeitnehmer/in geeignet ist, und nicht der Versuch, den/die Arbeitnehmer/in an den Arbeitsplatz anzupassen. (Quelle: http://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_168042/lang--en/index.htm)
Eine dem Benutzer angemessene Gestaltung der Aufgaben, Werkzeuge, Ausrüstung und Arbeitsstation kann menschliche Fehler, Unfälle und schlechte Gesundheit verringern. (Quelle: Swedish Working Environment Authority, 1998. *Ergonomics for the Prevention of Musculoskeletal Disorders*. AFSp. 10; https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/foreskrifter/engelska/ergonomics-for-the-prevention-of-musculoskeletal-disorders-afs-2012-2.pdf

- **MASCHINENABSCHIRMUNG UND SICHERHEITSGEFAHREN UND -RISIKEN:** Durch ungesicherte oder schlecht abgeschirmte hochtourige und gefährliche Maschinen auf sowohl stationären wie mobilen Maschinen gehen Beschäftigte das Risiko ein, tödliche und schwere Unfälle zu erleiden. Die Maschinen sollten mit Notausschaltern ausgestattet sein. Der rasche Ersatz beschädigter Schutzvorrichtungen ist ebenso wichtig wie korrekte Wartungsverfahren, da so vermieden wird, dass Maschinen über lange Zeiträume nicht abgeschirmt sind.
- **PHYSISCHE GEFAHREN UND RISIKEN:** Hier bestehen die Gefahren und Risiken in z.B. in scharfen und spitzen Schneidewerkzeugen, heißen und kalten Bedingungen (extreme Temperaturen), Stürzen aus großer Höhe, Ausrutschen, Stolpern und Hinfallen, von gestapelten Gegenständen getroffen zu werden (z.B. Schachteln, Kisten), Lärm, organischem Staub/ schlechter Entlüftung, Arbeit in beengten Räumen, Schweißen (nicht ionisierende Bestrahlung), Vibrationen, Magnetfeldern, Druckextremen (Hochdruck oder Vakuum) und in nicht vorhandenen Sicherungs- und Abschaltsystemen.
- **PSYCHOSOZIALE GEFAHREN UND RISIKEN:** Beispiele sind Stress, sexuelle Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz, häusliche Gewalt, Produktionsdruck, Bandgeschwindigkeiten und zu wenig Personal.
- **ELEKTRISCHER STROM – GEFAHREN UND RISIKEN:** Zu den Risiken für die Beschäftigten gehören Tod durch Stromschlag, elektrische Schläge und Verbrennungen bei der Arbeit an Leitungen (Stromnetz) und mit Hochleistungsspannung, insbesondere in nassen/feuchten Bedingungen. Zu den Risiken gehört außerdem die Verwendung tragbarer elektrischer Ausrüstung und Elektrokabel (z.B. elektrische Hochdruckreiniger).
- **TRANSPORTGEFAHREN UND -RISIKEN:** Beschäftigte in der Lebensmittelverarbeitung laufen Gefahr, von selbstfahrenden Arbeitsmaschinen wie Gabelstaplern oder Traktoren überfahren zu werden; sie sind ferner gefährdet, sich mit mobilen Maschinen zu überschlagen. Das Fahren in Anhängern und das Risiko, von ihnen herunterzufallen. Die Arbeitnehmer/ innen beklagen sich oft über den Sub-Standard-Transport zur und von der Arbeit und das Risiko von Verkehrsunfällen.

RISIKOEINSCHÄTZUNG DURCH DEN ARBEITGEBER UNTER AKTIVER BETEILIGUNG DER BELEGSCHAFTE

Die Risikoeinschätzung an den Arbeitsplätzen besteht im Wesentlichen darin, dass der Arbeitgeber – unter aktiver Beteiligung der Belegschaft – alles, was in seinem/n Betrieb(en) eine Verletzungs- oder Berufserkrankungsgefahr für die Beschäftigten darstellt und zur Gefahr für die von den Arbeitsaktivitäten betroffene Öffentlichkeit und selbst für die Umwelt werden kann, einer sorgfältigen Überprüfung unterzieht. Daran anschließend muss der Arbeitgeber den Grad des jeder Gefahr innewohnenden Risikos/der Risiken abwägen und die Wirksamkeit vorhandener, zur Risikominderung bereits installierter Kontrollmaßnahmen berücksichtigen und entscheiden, ob noch mehr zu tun ist, damit niemand zu Schaden kommt. Das Ziel lautet, sicherzustellen, dass niemand verletzt wird oder erkrankt, indem Probleme behoben werden, bevor Menschen oder die Umwelt einem Schaden ausgesetzt werden.[11] Die Risikoeinschätzung muss außerdem gendersensibel sein/ einer Gleichstellungsprüfung unterzogen werden.

11 Quelle: ILO SAFEWORK. 2013. Training Package on Workplace Risk Assessment & Risk Management for Small & Medium-Sized Enterprises.

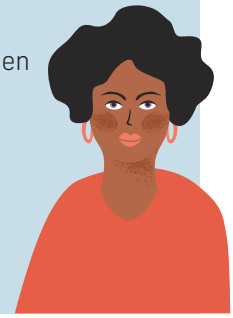
Eine gendersensible Risikoeinschätzung – was bedeutet das?

Frauen und Männer weisen physische, physiologische und psychologische Unterschiede auf, die entscheidend dafür sein können, inwieweit sie von den sich daraus ergebenden Gefahren und Risiken betroffen sind.

Die Welt der Arbeit wurde primär von Männern für Männer geschaffen; Frauen sind in viele Berufe erst nach den Männern vorgedrungen. Die mit einer von männlichen Arbeitnehmern dominierten Arbeit in Verbindung stehenden Gefahren und Risiken für die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz sind daher generell besser bekannt, viele Präventionsmaßnahmen wurden davon ausgehend identifiziert.

Um also dafür zu sorgen, dass die Arbeitsschutzbedingungen für sowohl Frauen wie Männer kontinuierlich verbessert werden, müssen geschlechtsspezifische Unterschiede berücksichtigt werden:

- Arbeitsschutz-/OHS-Politik des Unternehmens;
- Arbeitssysteme, die das Ergebnis dieser Politik sind – das umfasst die Arbeitsorganisation, die Arbeitszeitpläne, die Gestaltung/das Layout des Arbeitsplatzes und Systeme der OHS-Arbeitnehmervertretung;
- Bereitstellung von Waschräumen, sanitären Einrichtungen, hygienischen und sozialen Einrichtungen, einschließlich getrennter Ruhe- und Umkleideräume;
- Einschätzungen der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz durch Arbeitgeber/Unternehmen und die Umsetzung aller präventiven Kontrollen, die bei den Einschätzungen herauskamen;
- Eigene OHS-Schulung kompetenter Personen, um die Gendersensibilität zu gewährleisten. Das gilt auch für externe Instanzen, die den Unternehmen OHS-Dienste zur Verfügung stellen; sie müssen ebenfalls sicherstellen, dass ihre Mitarbeiter kompetent und in Genderfragen geschult sind;
- Bereitstellen von Werkzeugen und Ausrüstung, u.a. persönlicher Schutzausrüstung, die den Unterschieden zwischen Frauen und Männern gerecht werden;
- Nationale Arbeitsschutzmaßnahmen und -gesetze, darunter gendersensible staatliche Arbeitsinspektionen.



Der einfachste und direkteste Weg zur Durchführung einer Risikoeinschätzung der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz besteht darin, dass der Arbeitgeber bzw. ein ausgewiesener Stellvertreter unter aktiver Beteiligung der Belegschaft die unten angeführten fünf Schritte der Risikoeinschätzung befolgt und die Risikokontrollen (in der Reihenfolge der Hierarchie) entsprechend umsetzt, **bevor** die Beschäftigten dem Risiko ausgesetzt sind, und danach das Formular ausfüllt.

→ ***Siehe Anhang III, Vorlage Risikoeinschätzung***

Der Arbeitgeber kann entscheiden, wer die Risikoeinschätzung durchführt:

- Jemand aus dem Management,
- ein oder mehrere vom Arbeitgeber ernannte Arbeitnehmer/innen oder
- ein externer Dienst bzw. externe Gutachter, die mit der Aufgabe beauftragt werden.

Unabhängig davon, wer bestellt wird, müssen diese Personen in Gesundheitsschutz- und Sicherheitsfragen kompetent sein.

Doch auch wenn der Arbeitgeber einen der oben genannten Dritten ernennen oder zur Unterstützung heranziehen kann, **liegt die gesetzliche Verantwortung für diese Einschätzung und für die Umsetzung der im Zuge der Einschätzung beschlossenen Risikokontrollen in letzter Instanz beim Arbeitgeber**. Der Arbeitgeber kann seine gesetzliche Verantwortung für die Risikoeinschätzung und für die Verbesserung der Sicherheitsbedingungen nicht auf Dritte übertragen. Diesbezüglich herrscht oft Verwirrung.

Der Arbeitsschutzausschuss am Arbeitsplatz kann bei den Risikoeinschätzungen ebenfalls assistieren, aber weder ist es seine Funktion, die Risikoeinschätzungen durchzuführen, noch über die Risikokontrollen zu entscheiden bzw. diese umzusetzen. Der Ausschuss kann Beobachtungen anstellen/Empfehlungen erteilen, um den Arbeitgeber zu unterstützen, aber diese Art von Beratung enthebt den Arbeitgeber keinesfalls seiner gesetzlichen Pflicht, die Gesundheit und Sicherheit seiner Beschäftigten zu schützen.

Der Arbeitgeber kann die gesetzliche Verpflichtung nicht auf den Ausschuss übertragen. Auch hier herrscht häufig Verwirrun.

Die fünf Schritt einer OHS-Risikoeinschätzung am Arbeitsplatz sind:

SCHRITT 1:	Identifizieren der Gefahren.
SCHRITT 2:	Wer ist gefährdet und wie? Einschätzung des Risikograds für jede Gefahr.
SCHRITT 3:	Befolgung der Reihenfolge der Hierarchie der Risikokontrollen (siehe unten), Identifizierung und Umsetzung der OHS-Risikokontrollen.
SCHRITT 4:	Protokolliert, wer für die Umsetzung welcher Risikokontrollen und bis wann verantwortlich ist.
SCHRITT 5:	Protokolliert eure Erkenntnisse. Überwacht und überprüft eure Risikoeinschätzung. Aktualisiert sie.

HIERARCHIE DER OHS-RISIKOKONTROLLEN AN DEN ARBEITSPLÄTZEN (SCHRITT 3)

RISIKOKONTROLLE 1: Beseitigung oder Substitution/Ersetzen der Gefahren.

RISIKOKONTROLLE 2: Werkzeuge, Ausrüstung, technische Steuerungen.

RISIKOKONTROLLE 3: Sichere Arbeitsorganisation, Systeme, Praktiken, Aufklärung und Schulung.

RISIKOKONTROLLE 4: Wasser, sanitäre Einrichtungen, Hygiene, Erste Hilfe und Wohlergehen.

RISIKOKONTROLLE 5: Persönliche Schutzausrüstung.

RISIKOKONTROLLE 6: Gesundheits-/medizinische Überwachung.

Das ist eine **Hierarchie** (Rangfolge) und **keine** Auflistung der Kontrollen. Das heißt, dass Risikokontrolle 1 verglichen mit den anderen Risikokontrollen den höchsten Schutz bietet. Risikokontrollen 2-3, die einen Arbeitsbereich kollektiv schützen, liefern ein höheres Maß an Schutz als Risikokontrolle 5.

Der Arbeitgeber muss für **jede** Gefahr die Risikokontrollen in der Reihenfolge durchführen, wie sie in der Hierarchie angeführt sind. Es darf daher **nicht** damit begonnen werden, die Risiken zu senken, indem als erste Risikokontrolle die persönliche Schutzausrüstung zum Einsatz gelangt. Ihr beginnt mit Beseitigung – Risikokontrolle 1 – und arbeitet euch dann in der Hierarchie nach unten vor.

GESUNDHEITS- UND SICHERHEITSCHECKS/ MONITORING

Das Monitoring mit regelmäßigen Gesundheits- und Sicherheitschecks zwischen den Risikoeinschätzungen kann durch den Arbeitgeber erfolgen. Mit diesen Checks soll überprüft werden, ob die vom Arbeitgeber nach der letzten Risikoeinschätzung eingeführten Risikokontrollmaßnahmen immer noch effektiv dazu beitragen, die Risiken für die Beschäftigten (und die Öffentlichkeit und Umwelt, sofern sie auch als Zielgruppen gelten) zu reduzieren. Der für den Arbeitsschutz verantwortliche Manager ist normalerweise die Person, die für die Durchführung dieser Checks zuständig ist, und zwar unter Einbindung der Beschäftigten, die die vorhergehende(n) Risikoeinschätzung(en) aktiv unterstützt haben.

Die Checks können auch eine Gelegenheit für die Mitglieder des Arbeitsschutzausschusses sein, daran teilzunehmen und sich ein Bild davon zu machen, wie die Risikokontrollmaßnahmen umgesetzt werden.

GEFAHRENABWEHR

Der Ansatz über die Hierarchie der Risikokontrollen für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz und der Ansatz über die Hierarchie der Gefahrenabwehr gelangen in unterschiedlichen Teilen der Welt zum Einsatz. Dieser Abschnitt befasst sich mit dem Arbeitsschutzansatz über die Gefahrenabwehr.

Arbeitsschutzprogramme und Arbeitsschutzmaßnahmen sollten sowohl die Prävention wie auch den Schutz vor Augen haben; sie sollten die Rechte der Beschäftigten auf sichere und gesunde Arbeitsbedingungen und Arbeitsumgebungen wahren und fördern. Diese Programme sehen Verfahren und Programme vor, bei denen die Beschäftigten, und insbesondere ihre Arbeitsschutzvertreter/innen, in sämtliche Aspekte des Programms einbezogen sind. In Betrieben, die organisiert und demokratisch konstituiert sind, bieten gemeinsame Gewerkschafts-/Management-Ausschüsse einen wertvollen Rahmen für Diskussionen und konzertierte Maßnahmen für einen besseren Arbeitsschutz.

Die Methoden zur Gefahrenabwehr sollten im Rahmen der Risikoeinschätzung beschlossen werden, zu der auch die Ermittlung der Gefahr gehört und die Gefahren und Risiken beurteilt und die Prioritäten für Maßnahmen festgelegt werden.

HIERARCHIE DER GEFAHRENABWEHR

Zu den wichtigsten Methoden für die Abwehr einer Gefahr gehören:

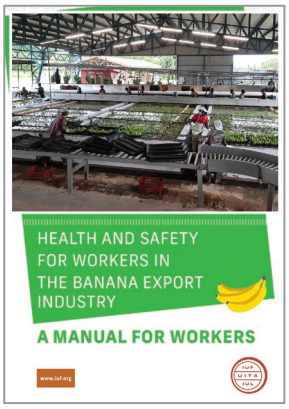
- **BESEITIGUNG (INKLUSIVE SUBSTITUTION):** Beseitigung der Gefahr vom Arbeitsplatz oder Substitution (Ersatz) der Gefahrenstoffe oder gefährlichen Maschinen durch weniger gefährliche.
- **TECHNISCHE STEUERUNGEN:** dazu gehören Designs bzw. Veränderungen an Anlagen, Ausrüstung, Belüftungssysteme und Verfahren, die die Expositionsquelle reduzieren.
- **ADMINISTRATIVE KONTROLLEN:** Kontrollen, die die Art und Weise verändern, wie die Arbeit verrichtet wird; dazu gehören zeitliche Planung der Arbeit, Maßnahmen und andere Bestimmungen, Arbeitsmethoden wie Standards und Arbeitsanweisungen (einschließlich Schulung, Housekeeping und Gerätepflege und persönliche Hygiene).
- **PERSÖNLICHE SCHUTZAUSRÜSTUNG:** Gendersensible Ausrüstung, die Einzelpersonen davor schützt, mit Chemikalien in Berührung zu kommen oder zu starkem Lärm ausgesetzt zu sein. Mehr Information über die Notwendigkeit gendersensibler PSA findet sich im IUL-Leitfaden **Making Women Visible in Occupational Health and Safety** (nur Englisch)[12]. **Zu PSA, siehe mehr weiter unten.**

Die **Hierarchie der Gefahrenabwehr** ist ein System zur **Kontrolle** der Risiken am Arbeitsplatz. Sie ist ein Schritt-für-Schritt-Ansatz, der auf dem höchsten und zuverlässigsten Schutzniveau (Beseitigung und Substitution) ansetzt und die Rangfolge bis zum niedrigsten und am wenigsten zuverlässigen Schutz (PSA) durcharbeitet.

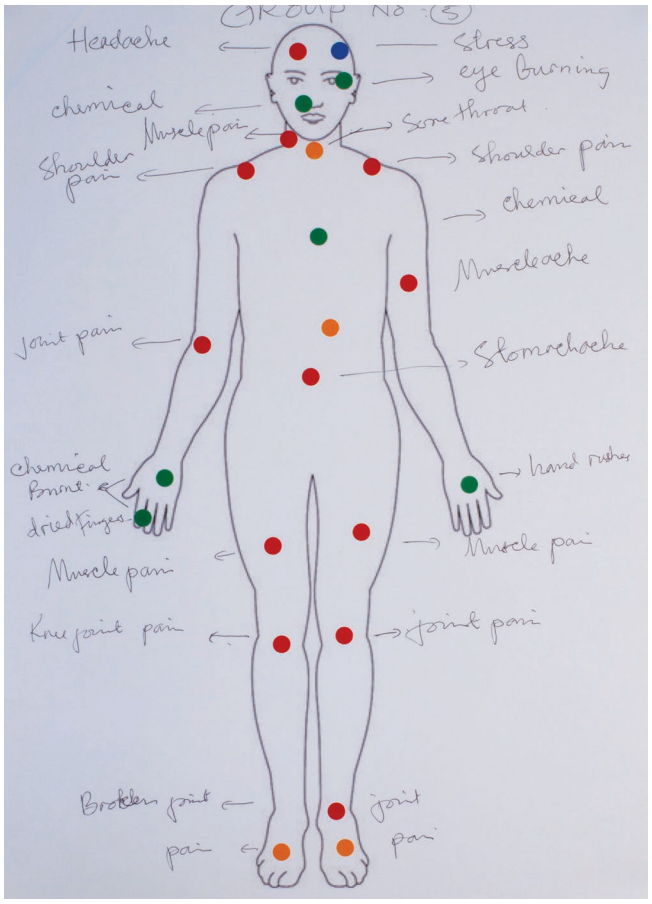
Die Beseitigung der Gefahr ist die höchste Kontrollebene in der Hierarchie, gefolgt von der Risikominderung durch Substitution, Isolation und technische Kontrollen und danach von der Risikominderung durch administrative Kontrollen. Eine Risikominderung durch den Einsatz einer persönliche Schutzausrüstung (PSA) erfüllt nur den Zweck, die anderen Risiko-/Gefahrenkontrollen, die umgesetzt wurden, zu ergänzen/zu stärken. In der Einschätzung sollte der von jedem PSA-Gegenstand gebotene Schutzfaktor angegeben sein, ferner die Wartungs- und Austauschpläne (für Informationen dazu siehe die Sicherheitsdatenblätter der Hersteller, die Bedienungsanleitungen usw., die immer öfter im Internet zu finden sind).

TECHNIKEN FÜR DIE GEFAHRENERMITTLUNG UND DIE RISIKOEINSCHÄTZUNG

Gewerkschaften auf der ganzen Welt setzen Kartierungstechniken ein, die die Arbeitnehmer/innen dabei unterstützen, Gesundheits- und Sicherheitsgefahren und -risiken am Arbeitsplatz zu identifizieren. Die beiden wichtigsten zum Einsatz gelangenden Schulungstechniken sind die Gefahrenkartierung und das Body-Mapping. Bei beiden handelt es sich um kollektive Ansätze, die den Beschäftigten ermöglichen, sich bei der Dokumentierung



von Gesundheits- und Sicherheitsproblemen am Arbeitsplatz auf ihre eigene Erfahrung zu stützen. Diese praktischen und kollektiven Ansätze tragen nicht nur dazu bei, Probleme zu erkennen und das Bewusstsein dafür zu schärfen, sondern spielen auch im Rahmen der Rekrutierungs- und Organisierungskampagnen eine entscheidende Rolle. Diese Techniken entsprechen partizipativen Methoden, dank derer die Beschäftigten ihr eigenes Wissen und ihre Erfahrungen einbringen und analysieren können. Mit den daraus gewonnen Informationen können die Beschäftigten und die Gewerkschaften Strategien entwickeln, um Gefahren am Arbeitsplatz zu beseitigen und Risiken zu kontrollieren. Mehr Information zu den Kartierungstechniken findet ihr in Anhang 1, auf den Seiten 8-11 des IUL-Leitfadens Making Women Visible in Occupational Health and Safety (nur Englisch). Für mehr Information zu Body Mapping, siehe auch den IUL-Leitfaden **Health and Safety for Workers in the Banana Export Industry**, Kapitel 3.



12 Anmerkung: Der IUL-Leitfaden Making Women Visible in Occupational Health and Safety geht auch detailliert auf andere Arbeitsschutzfragen ein, mit denen Frauen konfrontiert sind; darunter Menstruation und Würdigung der Periode am Arbeitsplatz sowie die Notwendigkeit für saubere, sichere und getrennte Toiletten und soziale Einrichtungen am Arbeitsplatz.

III. SCHULUNG

Schulung und Bildung als Teil der Risikokontrolle 3 (sichere Arbeitsorganisation, Systeme, Praktiken, Schulung und Aufklärung) sind wesentliche Bestandteile eines Programms zum Schutz der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz.

Schulungen können zur Verfügung gestellt werden von:

- Gewerkschaften
- Arbeitgebern/Unternehmen (sie sind gesetzlich verpflichtet, OHS-Schulungen bereitzustellen)

In beiden Fällen müssen diejenigen, die die Schulung durchführen, im Bereich Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz „kompetente Personen" sein.[13]

Im Fall der Gewerkschaften können die Gewerkschaften mit dem Konzept „Train the Trainer" arbeiten und Lehrgänge für Gewerkschaftsmitglieder und Arbeitnehmer/innen durchführen, bei denen sie lernen, wie sie andere Gewerkschaftsmitglieder mit partizipativen und beliebten Schulungsansätzen zu Gesundheits- und Sicherheitsthemen unterrichten bzw. Kurse für sie anbieten können.

Gewerkschaftsfunktionäre und -vertreter/innen, Vertrauensleute, Arbeitsschutzvertreter/innen der Gewerkschaft und Arbeitsschutzausschussmitglieder sowie die Mitglieder sollten in den OHS-Grundlagen von kompetenten Personen geschult werden, wobei der Schwerpunkt auf den folgenden Themen liegen sollte:

- Die Rollen der Beschäftigten und der Gewerkschaft beim Arbeitsschutz;
- Erkennen von BBS-Programmen und ihrer schädlichen Auswirkungen;
- Risikoeinschätzungen durch den Arbeitgeber unter aktiver Beteiligung der Belegschaft, gefolgt von der Umsetzung durch den Arbeitgeber der Risikokontrollen (Gefahrenabwehr), die im Rahmen der Risikoeinschätzungen ermittelt wurden;.
- Rechtsansprüche der Beschäftigten und Gewerkschaften auf Gesundheit und Sicherheit;
- Effektive und gesetzlich ermächtigte Arbeitsschutzvertreter/innen der Beschäftigten, die geschult und kompetent sind;
- Gut organisierte, demokratisch konstituierte, effektive Arbeitsschutzausschüsse, deren Mitglieder geschult und kompetent sind.

IV. EINRICHTUNG VON ARBEITSSCHUTZAUSSCHÜSSEN AM ARBEITSPLATZ; EINSCHLIESSLICH DER WAHL DURCH DIE BESCHÄFTIGTEN IHRER IN DIE AUSSCHÜSSE ENTSANDTEN ARBEITSSCHUTZVERTRETER/INNEN

Die Einrichtung von gemeinsamen Arbeitgeber-/Arbeitnehmer-Arbeitsschutzausschüssen[14] und die Mitsprache von Arbeitsschutzvertreter/innen der Belegschaft können dazu beitragen, die aktive Beteiligung der Beschäftigten am Sicherheits- und Gesundheitsschutz zu fördern. Solche Ausschüsse oder Arbeitnehmervertreter/innen können eine gesetzliche Vorgabe nach nationalem Recht sein oder in die Tarifverträge verhandelt werden. Gesetzlich ermächtigte Gesundheits- und Sicherheitsvertreter/innen sind bekannt dafür, die Gesundheits- und Sicherheitsbedingungen der Arbeitsvorgänge effektiv zu verbessern und überall dort, wo Gefahren erkannt werden, für Korrekturmaßnahmen zu sorgen.

13 Anmerkung: Personen, die mit Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz zu tun haben, müssen kompetent sein. Eine kompetente Person ist jemand, „mit entsprechender Ausbildung und ausreichenden Kenntnissen, Erfahrungen und Fähigkeiten für die sichere Ausführung der spezifischen Arbeit". Die kompetente Behörde (Regierung) kann die Kriterien für die Ernennung solcher Personen definieren und die Aufgaben und Pflichten bestimmen, die ihnen auferlegt werden.

14 Anmerkung: Ein gemeinsamer, aus Gewerkschaft und Management bestehender Arbeitsschutzausschuss wird von der IAO als „[ein] Ausschuss bestehend aus den Gesundheits- und Sicherheitsvertretern der Arbeitnehmer und Vertretern der Arbeitgeber" definiert, „der in Übereinstimmung mit nationalen Gesetzen, Bestimmungen und Praktiken auf Unternehmensebene eingerichtet wird und tätig ist (Quelle: : http://elcosh.org/document/3629/d001184/ilo-guidelines-for-health-and-safety-management-systems-2001.html)." (Englisch)

Arbeitsschutzausschüsse bieten einen wertvollen Rahmen für Gespräche und konzertierte Maßnahmen für eine Verbesserung des Arbeitsschutzes. Damit sie effektiv sind, sollten die Ausschüsse regelmäßig tagen, eine periodische Überprüfung des Arbeitsplatzes durchführen und die Risikoeinschätzungen des Arbeitgebers regelmäßig überprüfen, um sicherzustellen, dass die umgesetzten Risikokontrollmaßnahmen die Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten nach wie vor effektiv schützen. Den Arbeitsschutzausschüssen sollten Arbeitnehmer/innen bzw. ihre Vertreter/innen und Arbeitgeber-Vertreter/innen mit Kenntnissen, Erfahrungen und Fähigkeiten in Arbeitsschutzfragen (kompetente Personen) angehören. Die Ausschüsse sollten auch repräsentativ für den Arbeitsplatz sein (so sollten ihnen Frauen angehören). Gemeinsame Arbeitgeber-/Arbeitnehmer-Arbeitsschutzausschüsse (oder, wie jeweils anwendbar, andere Arbeitnehmervertreter/innen) sollten:

- durch kompetente Personen über die Gefahren und Risiken für die Gesundheit und Sicherheit angemessen aufgeklärt und entsprechend geschult werden;
- konsultiert werden, wenn wichtige neue Gesundheits- und Sicherheitsrisikokontrollen ins Auge gefasst werden, und zwar bevor sie umgesetzt werden;
- konsultiert werden, wenn Änderungen an den Arbeitsprozessen, am Arbeitsinhalt oder an der Organisation der Arbeit geplant sind, die sich auf die Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten auswirken könnten.

Gesetzlich ernannte[15] und von den Beschäftigten ermächtigte Arbeitsschutzvertreter/innen bilden das Rückgrat der gewerkschaftlichen Organisierung über das Thema Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz. Sie sind die Augen und Ohren der Gewerkschaften bei Gesundheits- und Sicherheitsproblemen am Arbeitsplatz und sie spielen eine entscheidende Rolle bei der Verringerung der an den Arbeitsplätzen auftretenden Todesfälle, Unfälle, Berufskrankheiten/Beeinträchtigungen der Gesundheit. Viele von ihnen befassen sich auch mit Umweltfragen am Arbeitsplatz. Arbeitsschutzvertreter/innen tragen zum Schutz der Beschäftigten, der Öffentlichkeit (z.B. Lebensmittelsicherheit) und der Umwelt bei.

Arbeitsschutzvertreter/innen befassen sich mit den alltäglichen Gesundheits- und Sicherheitsfragen, sie bilden aber auch die Verbindung zu den Arbeitsschutzausschüssen am Arbeitsplatz, die sich mit den längerfristigen Anliegen befassen, und gehören diesen Ausschüssen gewöhnlich an.[16]

V. STARKE TARIFVERHANDLUNGSKLAUSELN ZU GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT

Die Vorgaben in den Tarifverträgen sollten:

- Der Gewerkschaft das Recht einräumen, als aktiver Partner in den Arbeitsschutz eingebunden zu sein;
- Risiko-Managementprogramme für Gesundheit und Sicherheit einführen;
- Den Einsatz dieser Risko-Managementprogramme für Gesundheitsschutz und Sicherheit und die von ihnen genannten Risikokontrollen/Gefahrenabwehr vorschreiben, um BBS-Programmen zuvorzukommen;
- Dort, wo es keine nationalen Gesetze mit solchen Vorgaben gibt, eine gewerkschaftliche Arbeitsschutzvertretung am Arbeitsplatz etablieren – sowohl allgemeine OHS-Vertreter/innen wie auch Arbeitnehmervertreter/innen in OHS-Ausschüssen am Arbeitsplatz – und sicherstellen, dass beide Arten der Vertretungen durch kompetente Personen im Arbeitsschutz entsprechend geschult und mit geeigneter technischer und politischer OHS-Unterstützung ausgestattet sind.

Die IUL ruft alle ihre Mitgliedsverbände dazu auf, diesen Leitfaden zu verwenden; bitte verbreitet ihn auch weiter.

Die IUL und ihre Lebensmittelverarbeitungsabteilung möchten sich auch bei allen IUL-Mitgliedsorganisationen bedanken, die mit ihrem Feedback zu diesem Leitfaden beigetragen haben.

15 Anmerkung: Die Gesetze oder Bestimmungen in manchen Ländern verpflichten die Arbeitgeber, die Arbeitnehmer zu Gesundheits- und Sicherheitsfragen am Arbeitsplatz zu konsultieren. Im VK zum Beispiel besagen die Bestimmungen, dass die [K]onsultation entweder direkt oder über einen Sicherheitsvertreter erfolgen muss, der/die entweder von der Belegschaft gewählt oder von einer Gewerkschaft ernannt wurde. (Englisch)

16 Quelle: Schulungshandbücher zu Gesundheit, Sicherheit und Umwelt für Landwirtschaftsarbeiter. IAO ACTRAV, IUL, IAO Genf, 2005, Handbuch 3, S. 55-75.

Anhang I, konkretes Beispiel:

Arbeits- und Gesundheitsschutz (OHS) durch Risikoeinschätzung und Risikokontrollen in einer Bäckerei:

Asthma

Eine gewerbliche Bäckerei, die X Arbeitnehmer/innen beschäftigt und ein breites Sortiment an Brot- und Backwaren produziert, stellt einen Anstieg der berufsbedingten Asthmafälle fest. Bei X Arbeitnehmer/innen wurde diagnostiziert, dass sie durch eine Reihe von Allergenen und Sensibilisatoren am Arbeitsplatz einem Asthmarisiko ausgesetzt sind.

Der Besitzer/Arbeitgeber der Bäckerei und der Betriebsleiter führen gemeinsam mit den Beschäftigten eine OHS-Risikoeinschätzung am Arbeitsplatz durch; sie umfasst die gesamte Bäckerei, wobei das Problem nach dem weiter unten folgenden Fünf-Schritte-Verfahren gelöst werden soll. Schritt 3 beinhaltet eine neuerliche Überprüfung vorhandener und bereits installierter Risikokontrollen sowie ihrer Wirksamkeit bei der Prävention von Asthma. In Schritt 3B werden weitere Risikokontrollen identifiziert, die erforderlich sein könnten.

SCHRITT 1: Identifizierung der Gefahren.

SCHRITT 2: Wer ist gefährdet und wie? Wie hoch ist der Risikograd jeder Gefahr?

SCHRITT 3: Identifizierung und Umsetzung der Risikokontrollen in der Reihenfolge der Hierarchie:

Risikokontrolle 1: *Die Gefahr beseitigen oder einen Ersatz finden*

Risikokontrolle 2: *Werkzeuge, Ausrüstung, technische Kontrollen*

Risikokontrolle 3: *Sichere Arbeitsorganisation, Systeme, Praktiken, Aufklärung, Schulung*

Risikokontrolle 4: *Wasser, sanitäre Einrichtungen, Hygiene, Erste Hilfe und Wohlbefinden*

Risikokontrolle 5: *Persönliche Schutzausrüstung*

Risikokontrolle 6: *Gesundheits-/medizinische Überwachung*

Schritt 3 ist in zwei Teilschritte unterteilt:

Schritt 3 A: Was wird für eine Kontrolle der Risiken bereits unternommen?

Schritt 3 B: Welche weiteren Risikokontrollen sind nötig?

Die Hierarchie der Risikokontrollen muss in **beiden** Teilschritten befolgt und angewandt werden:

DURCHFÜHRUNG DER OHS-RISIKOEINSCHÄTZUNG VON ASTHMA AN DEN ARBEITSPLÄTZEN IN DER BÄCKEREI

SCHRITT 1: IDENTIFIZIERUNG DER GEFAHR

In einer Bäckerei können zahlreiche Allergene eine Sensibilisierung und allergische Reaktionen auslösen. Weizen-, Roggen- und Haferpartikel gelten als stark allergen. Bäckerhefe, Alpha-Amylase aus Pilzen, Teig-/Mehlverbesserer wie Lecithin, Sojamehl, Zusatzstoffe wie Malzprodukte und Schadstoffe, darunter Vorratsmilben und Schimmelpilze, zählen ebenfalls zu den Auslösern einer Sensibilisierung in Bäckereien.

SCHRITT 2: WER IST IN GEFAHR UND WODURCH? RISIKOGRADE?

Teig wird in regelmäßigen Abständen bestäubt, damit er nicht an den Maschinen und Werkzeugen kleben bleibt; der Grad der Exposition kann somit erheblich sein.

Im Produktionsbereich der Bäckerei sind daher alle Beschäftigten dem Risiko von berufsbedingtem Asthma ausgesetzt – rund X Arbeitnehmer/innen insgesamt, die in Schichten arbeiten.

SCHRITT 3: IDENTIFIZIERUNG DER OHS-RISIKOKONTROLLEN UND IHRE UMSETZUNG UNTER BEFOLGUNG DER HIERARCHIE

Risikokontrolle 1: Beseitigung der Gefahr war nicht Teil der Einschätzung, da man bei der Arbeit in einer Bäckerei Allergenen wie Mehl routinemäßig ausgesetzt ist.

SCHRITT 3A: WAS WIRD ZUR KONTROLLE DER RISIKEN BEREITS UNTERNOMMEN?

Im Zuge der Risikoeinschätzung wurden zunächst die bereits vorhandenen Risikokontrollen überprüft. Sie identifizierte die Verwendung einer Atemschutzausrüstung (Respiratory Protective Equipment/ RPE – eine Art von Persönlicher Schutzausrüstung/PSA) aus der Kategorie Risikokontrolle 5 als die derzeit wichtigste Kontrollmethode in Kombination mit Reinigungsverfahren (Risikokontrolle 3), und stellte fest, dass RPE keinen adäquaten Schutz vor dem Risiko bot, das sogenannte Bäckerasthma zu entwickeln.

SCHRITT 3 B: WELCHE WEITEREN MASSNAHMEN SIND FÜR EINE KONTROLLE DER RISIKEN NÖTIG?

Die Risikoeinschätzung identifizierte die folgenden Maßnahmen (Risikokontrollen) zum Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer/innen:

Risikokontrolle 1: Ersatz

Die Risikoeinschätzung ergab, dass beim Backen anstelle von normalem Mehl staubarmes Mehl zum Einsatz gelangt und Enzyme in Pulverform durch flüssige Enzyme ersetzt werden. Das staubarme Mehl ist ein Weizenmehl, das einer hydrothermischen Verarbeitung unterzogen wurde und somit keine zusätzlichen Zutaten enthält, die deklariert werden müssten. Bei den Erzeugnissen, die mit staubarmem Mehl hergestellt werden, wurde kein geschmacklicher Unterschied festgestellt. Im Vergleich zu normalem Mehl ist staubarmes Mehl zwar mit zusätzlichen Kosten verbunden, es wurden allerdings, wie weiter unten beschrieben, Einsparungen bei den jährlichen Nettokosten erzielt.

Der größte Nutzen der OHS-Risikokontrolle durch den Ersatz von normalem Mehl mit staubarmem Mehl ist der, dass die Beschäftigten keinen Atemschutz (RPE) mehr tragen müssen, sich wohler fühlen und problemlos miteinander kommunizieren können, während der Betrieb bei der Persönlichen Schutzausrüstung (PSA) spart. Beim Einsatz von normalem Mehl mussten die Arbeitnehmer/innen RPE tragen, um dem Risiko vorzubeugen, Mehlstaub einzuatmen und das sogenannte „Bäckerasthma“ zu entwickeln.

Risikokontrolle 2: Werkzeuge, Ausrüstung, technische Kontrollen

- Durch den Ersatz von normalem Mehl durch staubarmes Mehl muss der Teig jetzt nur noch beim ersten und letzten Durchgang durch die Walzen am ersten Förderband bestäubt werden, da staubarmes Mehl viel besser verhindert, dass der Teig an den Maschinen kleben bleibt. Dadurch wird deutlich weniger Mehl verbraucht.
- Weitere Verbesserungen wurden beim Backvorgang durchgeführt: Der Bestreuer wurde angepasst, indem die Höhe, aus der der Mehlstaub auf das Förderband fällt, reduziert und die Streubreite des Streumehls verringert wurde. Auf diese Weise wurde die vom Bestreuer aufgebrachte Mehlmenge optimiert, der Mehlflug wurde ebenfalls minimiert und die Verschwendung von Mehl reduziert. Um das Streumehl gleichmäßig auf dem Förderband zu verteilen, wurde auf der Streustange des zweiten Förderbands für die Hauptproduktionslinie ein Bürstenaufsatz angebracht.

NB: Kleinere Bäckereien ohne automatisiertes Verfahren können zur Bestäubung von Oberflächen ebenfalls staubarmes Mehl verwenden, damit der Teig nicht auf den Maschinen kleben bleibt und die Belastung der Beschäftigten mit Mehlstaub verringert wird.

Risikokontrolle 3: Sichere Arbeitsorganisation, Systeme, Praktiken, Schulung und Aufklärung

Kürzere Reinigungszeiten: Die Häufigkeit einer vollständigen Nassreinigung des Förderbands zur Entfernung der klebrigen Teigreste wurde reduziert. Die Vorteile:

- Mit einem Staubsauger geht es schneller, einfacher und gründlicher als mit der früheren Nassreinigung.
- Da nun kein klebriger Teig auf dem Förderbrand zurückbleibt, verläuft die Reinigung der Produktionsanlagen viel rascher.
- Häufigkeit und Intensität der hygienischen Reinigung (einschließlich der Wände) und der hohe Reinigungsgrad zur Entfernung von abgelagertem Staub sind geringer.

Geringerer Wartungsaufwand: Geräteausfall und Funktionsstörungen sind geringer geworden, weil weniger Mehlpartikel in die Gleitlager und andere Teile der Maschinen gelangen; das Ergebnis sind Kosteneinsparungen.

Ein weiterer Gewinn ist die Minimierung von Lebensmittelabfällen. Bei der Verwendung von normalem Mehl verklebten sich manche der inneren Schichten des gewickelten Teigs und konnten nicht mehr abgewickelt werden. In diesem Fall musste eine weitere Teigcharge hergestellt und noch einmal ausgerollt werden. Mit der Umstellung auf staubarmes Mehl wurden Lebensmittelabfälle reduziert und Einsparungen bei Arbeits- und Materialaufwand erzielt.

Risikokontrolle 4: Wasser, sanitäre Einrichtungen, Hygiene, Erste Hilfe, Wohlbefinden

In diesem Fall nichtzutreffend.

Risikokontrolle 5: Persönliche Schutzausrüstung (PSA)

Bis zur Umstellung auf staubarmes Mehl trugen die Beschäftigten Einwegstaubmasken (Atemschutzausrüstung/RPE). Zwar bieten PSA/RPE Schutz, in der Regel sind sie aber unbequem und werden dann eingesetzt, wenn es sonst keine Alternative gibt. Indem das Risiko durch Ersatz an der Quelle reduziert wurde, kann auf RPE verzichtet werden, was gesundheitliche Vorteile hat und Kosten einspart.

Risikokontrolle 6: Gesundheits-/medizinische Überwachung

Ein weiterer Nutzen bestand in einem geringeren Bedarf an medizinischer Überwachung. In Absprache mit dem/der Arbeitsmediziner/in des Betriebs und nach Erhebung ausreichender Daten wurde vereinbart, dass die Überwachung der respiratorischen Gesundheit der betroffenen Arbeitnehmer/innen dank der derzeit niedrigen Staubbelastung an den Förderbändern modifiziert werden kann, was wiederum Kosteneinsparungen zur Folge hat.

SCHRITT 4: PROTOKOLLIERT, WER FÜR DIE UMSETZUNG WELCHER RISIKOKONTROLLEN VERANTWORTLICH IST, SOWIE DEN ZEITRAHMEN, INNERHALB DESSEN DIESE ZU ERFOLGEN HABEN

Der Ersatz des normalen Mehls durch staubarmes Mehl und der Enzyme in Pulverform durch Flüssigenzyme wurde vom Betriebsleiter der Bäckerei in Absprache mit den Arbeitnehmervertreter/innen innerhalb von vier Wochen organisiert.

Die für den Arbeitsschutz zuständige Person der Betriebsleitung und die Arbeitsschutzvertreter/innen der Gewerkschaft klärten die Beschäftigten darüber auf, dass das Bäckerasthma-Risiko dank einer reduzierten Staubbelastung verringert werden konnte und dass Staubmasken (RPE) nicht länger erforderlich wären. Nach deren Abschaffung wurde vereinbart, dass Arbeitshygieniker die Beschäftigten während eines Zeitraums von drei Monaten regelmäßig auf ihre Belastung durch das neue staubarme Mehl untersuchen würden, um sicherzustellen, dass mit dem Ersatz ein effektiver Schutz für die Gesundheit der Arbeitnehmer/innen hergestellt ist.

Im gleichen Zeitraum wurden unter der Aufsicht des Betriebsleiters der Bäckerei andere Veränderungen wie eine Überarbeitung der Maschinenwartungs- und Reinigungspläne vorgenommen.

SCHRITT 5: PROTOKOLLIERT EURE ERKENNTNISSE. ÜBERWACHT, ÜBERARBEITET EURE RISIKOEINSCHÄTZUNG. AKTUALISIERT SIE.

Anhang II, konkretes Beispiel:

Arbeits- und Gesundheitsschutz (OHS) durch Risikoeinschätzung und Risikokontrollen in einer Bäckerei:

Rutsch- und Stolpergefahr

Gemeinsam mit den Arbeitsschutzvertreter/innen der Beschäftigten führt der Betriebsleiter der Bäckerei eine OHS-Risikoeinschätzung am Arbeitsplatz durch, um Lösungen (Risikokontrollen) für die anhaltenden und zunehmenden Unfälle durch Ausrutschen und Stolpern in der Bäckerei zu finden. In letzter Zeit haben sich die Verletzungen gehäuft, es kam zu Verstauchungen und Verrenkungen und in manchen Fällen zu Knochenbrüchen. Manche Verletzungen wurden vor Ort durch erste Hilfe der zu Ersthelfern ausgebildeten Mitarbeiter/innen behandelt. Andere Verletzungen mussten im Krankenhaus behandelt werden und hatten langwierige Genesungsphasen zur Folge.

Der Eigentümer der Bäckerei/Arbeitgeber und die Betriebsleitung erkennen, dass die für den Arbeitsschutz erforderlichen Reinigungssysteme sowie andere Verfahren in der Bäckerei verbessert werden müssen. Zusammen mit der Belegschaft führen sie eine OHS-Risikoeinschätzung am Arbeitsplatz durch; sie umfasst die gesamte Bäckerei und erfolgt nach dem Fünf-Schritte-Verfahren weiter unten. Unter Schritt 3 werden vorhandene und bereits installierte Risikokontrollen neuerlich überprüft und auf ihre Wirksamkeit bei der Prävention von Verletzungen untersucht; im Anschluss daran werden zusätzliche Risikokontrollen identifiziert, die erforderlich sein könnten.

Bei der Überprüfung vorhandener Risikokontrollen und der Entscheidung, ob zusätzliche Risikokontrollen nötig sind, muss die Hierarchie der Risikokontrollen in Schritt 3 unten befolgt werden.

SCHRITT 1: Identifizierung der Gefahren.

SCHRITT 2: Wer ist gefährdet und wie? Wie hoch ist der Risikograd jeder Gefahr?

SCHRITT 3: Identifizierung und Umsetzung der Risikokontrollen in der Reihenfolge der Hierarchie:

Risikokontrolle 1: *Die Gefahr beseitigen oder einen Ersatz finden*

Risikokontrolle 2: *Werkzeuge, Ausrüstung, technische Kontrollen*

Risikokontrolle 3: *Sichere Arbeitsorganisation, Systeme, Praktiken, Aufklärung, Schulung*

Risikokontrolle 4: *Wasser, sanitäre Einrichtungen, Hygiene, Erste Hilfe und Wohlbefinden*

Risikokontrolle 5: *Persönliche Schutzausrüstung*

Risikokontrolle 6: *Gesundheits-/medizinische Überwachung*

Schritt 3 ist in zwei Teilschritte unterteilt:

Schritt 3 A: Was wird für eine Kontrolle der Risiken bereits unternommen?

Schritt 3 B: Welche weiteren Risikokontrollen sind nötig?

Die Hierarchie der Risikokontrollen muss in BEIDEN Teilschritten befolgt und angewandt werden:

DURCHFÜHRUNG DER OHS-RISIKOEINSCHÄTZUNG AN DEN ARBEITSPLÄTZEN IN DER BÄCKEREI

SCHRITT 1: IDENTIFIZIERUNG DER GEFAHR

Die Gefahr besteht darin, dass Wasser und Mehl auf den Boden der Bäckerei verschüttet werden und es dadurch zu häufigem Ausrutschen und Stolpern kommt. Die Schwierigkeit der Bäckerei besteht darin, die Mehlablagerungen auf dem Boden zu reinigen. Das Mehl bildet Schichten und wird hart – es bildet eine Kruste auf dem Boden. Wenn Wasser auf die Kruste verschüttet wird, kann sie sehr rutschig sein. Der Boden der Bäckerei ist aus Beton und mit einer Fläche von 300-400 Quadratmetern sehr groß.

Zum Teil ist der Boden mit einer sehr dünnen Schicht aus rutschfester Epoxidfarbe versehen, die beim Reinigen des Bodens und Entfernen der Mehlkruste beschädigt werden kann.[1]

Welche Rolle spielen Arbeitstempo/Arbeitsgeschwindigkeiten bei der Rutsch- und Stolpergefahr?

Ist eine schlechte Beleuchtung ein Faktor, der zum Ausrutschen und Stolpern beiträgt?

SCHRITT 2: WER IST GEFÄHRDET UND WODURCH? RISIKOGRADE?

Im Produktionsbereich der Bäckerei sind alle Beschäftigten gefährdet – rund X Arbeitnehmer/innen insgesamt, X Arbeitnehmer/innen pro Schicht.

Der Grad des Risikos kann von niedrig bis mittelhoch oder höher variieren, wobei das von vielen Dingen abhängt: von der Mehlkrustenablagerung auf dem Boden, dem Arbeitstempo, das vorschreibt, wie schnell und wie oft jemand den Boden überqueren muss, und davon, ob dabei schwere und/oder unhandliche Lasten mit Bäckereiprodukten getragen werden müssen. Beschädigen die Reinigungsverfahren die Epoxidharzbeschichtung und schaden ihren rutschfesten Eigenschaften?

SCHRITT 3: IDENTIFIZIERUNG DER OHS-RISIKOKONTROLLEN UND IHRE UMSETZUNG UNTER BEFOLGUNG DER HIERARCHIE

Risikokontrolle 1: Beseitigung der Gefahr durch verschüttetes Mehl und Wasser ist aufgrund des Wesens der Arbeit nicht möglich. Ein Ersatz ist hier nichtzutreffend.

SCHRITT 3A: WAS WIRD ZUR KONTROLLE DER RISIKEN BEREITS UNTERNOMMEN?

Risikokontrolle 2: Werkzeuge, Ausrüstung, technische Kontrollen

- Alle Betonböden sind mit rutschfester Epoxidharzbeschichtung ausgestattet;
- Gute Arbeitsbedingungen erfordern eine angemessene Beleuchtung; sie darf weder zu grell sein, noch lästige Spiegelungen verursachen. Die Beleuchtung ist für den Arbeitsschutz aller Beschäftigten sehr wichtig. Je rascher und leichter eine Gefahr gesehen wird, desto eher lässt sie sich vermeiden, und die Risiken werden geringer. Generell gilt: je detaillierter die Aufgabe, umso höher die Ansprüche an die Beleuchtung. Ein Prozesskontrollraum sollte mit einer Beleuchtungsstärke von 300 Lux beleuchtet sein, ein Korridor oder Fußweg erfordert eventuell nur 50 Lux, während die Arbeit an einer technischen Zeichnung eine Stärke von 750 Lux benötigen kann.[2]
- Im Rahmen der OHS-Risikoeinschätzung muss der Arbeitgeber eine **Messung** der Beleuchtungsstärken in der Bäckerei durchführen, und zwar insbesondere dort, wo die Leute am häufigsten ausrutschen und stolpern. Mit der Messung muss geprüft werden, ob die Beleuchtungsstärken ausreichen, damit die Beschäftigten Wasser, verkleistertes Mehl und dergleichen auf dem Boden sehen.

Risikokontrolle 3: Sichere Arbeitsorganisation, Systeme, Praktiken, Schulung und Aufklärung

Böden werden in regelmäßigen Abständen gereinigt – die Risikoeinschätzung sollte Reinigungspläne, verwendete Produkte, Reinigungsausrüstung/-maschinen und die Information enthalten, wer die Reinigung durchführt und wer diese Arbeit überprüft.

Risikokontrolle 4: Wasser, sanitäre Einrichtungen, Hygiene, Erste Hilfe, Wohlbefinden

Unter den Beschäftigten gibt es geschulte Ersthelfer/innen.

1 Anmerkung: Eine Epoxidharzbeschichtung ist ein aus mehreren Epoxidschichten bestehender Bodenbelag – eine Kombination aus Harzen und Härtern – der in einer mindestens 1 Millimeter dicken Schicht auf den Boden aufgetragen wird. Stellen Sie sich dieses Material wie ein Farbmedium vor, wie eine Substanz oder ein „System", das stark, haltbar und widerstandsfähig ist und sich mit vielen verschiedenen Grundflächen verbinden lässt. Wegen ihrer Stärke sind Epoxidböden eine beliebte Wahl für viele industrielle Umgebungen, so etwa in Fabriken, Lagerhäusern und Kfz-Werkstätten. Ein rutschfester Bodenbelag ist wesentlich – aus guten Gründen. Epoxidharzbeschichtungen werden in vielen verschiedenen Ausführungen angeboten, wobei viele dieser spezialisierten Systeme zusätzliche rutschfeste Additive enthalten. Diese Epoxidharzbeschichtungen sind besonders geeignet, Unfälle am Arbeitsplatz auf ein Mindestmaß zu beschränken und die Sicherheit Ihres Arbeitsumfelds zu erhöhen. Source: https://cotewell.com.au/how-can-your-workplace-benefit-from-epoxy-flooring/

2 Quelle: HSE UK. Undatiert. Menschliche Faktoren: Beleuchtung, thermischer Komfort, Arbeitsfläche, Lärm und Vibrationen. https://www.hse.gov.uk/humanfactors/topics/lighting.htm

Risikokontrolle 5: Persönliche Schutzausrüstung (PSA)

Die Arbeitnehmer/innen sind mit Schuhwerk ausgerüstet. Die Risikoeinschätzung überprüft die Art des Schuhwerks, den Schutzfaktor (z.B. rutschfeste Eigenschaften), Wartungspläne (z.B. Reinigung der Sohlen von verkleistertem Mehl) und Austauschpläne für neues Schuhwerk.

Risikokontrolle 6: Gesundheits-/medizinische Überwachung

In diesem Fall nichtzutreffend.

SCHRITT 3 B: WELCHE WEITEREN MASSNAHMEN SIND NÖTIG, UM DIE RISIKEN ZU KONTROLLIEREN?

Die Betriebsleitung und die Arbeitnehmervertreter/innen müssen nun systematisch mögliche weitere Risikokontrollen durcharbeiten.

Risikokontrolle 2: Werkzeug, Ausrüstung, Technologie und technische Kontrollen

- Reinigungsmaschinen und Ausrüstung: Im Rahmen der Risikoeinschätzung muss die Wirksamkeit diverser Reinigungsgeräte überprüft werden.
- Es muss überprüft werden, wie Hochdruckreiniger zur Reinigung der Böden eingesetzt werden und ob man die Böden danach effektiver wischen kann.

Risikokontrolle 3: Sichere Arbeitsorganisation, Systeme, Praktiken, Schulung und Aufklärung

- Reinigungsroutinen sollten in Hinblick auf Verbesserungen neu überprüft werden.
- Es sollte eine Einschätzung der verwendeten Ausrüstung/Maschinen erfolgen sowie der Häufigkeit der Reinigung, der verwendeten Produkte, der Person, die die Reinigung durchführt (deren Schulungsniveau), und der Person, die die fertige Arbeit überprüft.
- Es sollte Verfahren für ein rasches Aufwischen von verschüttetem Mehl und Wasser geben.
- Die Beleuchtung sollte auf ihre Angemessenheit überprüft werden.
- Die Arbeitnehmervertreter/innen beobachteten ferner, dass die gestiegene Unfallhäufigkeit durch Ausrutschen und Stolpern mit dem erhöhten Arbeitstempo in Verbindung steht. Die Vertreter/innen sollten Vorschläge für eine Verringerung des Arbeitstempos unterbreiten.

Risikokontrolle 4: Wasser, sanitäre Einrichtungen, Hygiene, Erste Hilfe, Wohlbefinden

Die Risikoeinschätzung empfiehlt eine Auffrischungsschulung der Ersthelfer/innen für die Notfallversorgung von Verstauchungen, Verrenkungen und Knochenbrüche.

Risikokontrolle 5: Persönliche Schutzausrüstung

Der Arbeitgeber erklärt sich bereit, allen Beschäftigten verbessertes rutschfestes Schuhwerk zur Verfügung zu stellen.

Risikokontrolle 6: Gesundheits-/medizinische Überwachung

In diesem Fall nichtzutreffend.

SCHRITT 4: PROTOKOLLIERT, WER FÜR DIE UMSETZUNG WELCHER RISIKOKONTROLLEN VERANTWORTLICH IST, SOWIE DEN ZEITRAHMEN, INNERHALB DESSEN DIESE ZU ERFOLGEN HABEN.

SCHRITT 5: PROTOKOLLIERT EURE ERKENNTNISSE. ÜBERWACHT, ÜBERARBEITET EURE RISIKOEINSCHÄTZUNG. AKTUALISIERT SIE.

Anhang III

Vorlage Risikoeinschätzung

Name des Unternehmens: .....

Einschätzung durchgeführt von: .....

Datum, an dem Einschätzung erfolgt ist: .....

Termin für nächste Überprüfung: .....

SCHRITT 1	Welche Gefahren gibt es?
SCHRITT 2	**Wer könnte zu Schaden kommen und wie? Grad des Risikos**
SCHRITT 3A	**Was tut ihr bereits, um die Risiken zu kontrollieren?**
SCHRITT 3B	**Welche weiteren Maßnahmen benötigt ihr, um die Risiken kontrollieren zu können?**

<<< Seite 1

SCHRITT 4	Maßnahmen durch wen? Maßnahmen bis wann? Durchgeführt bis wann?

SCHRITT 5	Protokolliert eure Erkenntnisse, überwacht und überprüft eure Risikoeinschätzung. Aktualisiert sie gegebenenfalls.

IUF
UITA
IUL

www.iuf.org