INHALT:

VERHALTENSORIENTIERTER ARBEITSSCHUTZ STEHT IM WIDERSPRUCH ZU NATIONALEN UND INTERNATIONALEN ARBEITSSCHUTZGESETZEN UND ÜBEREINKOMMEN 3

WIE VERHALTENSORIENTIERTER ARBEITSSCHUTZ DIE GESUNDHEIT UND SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ (OHS) AUF DEN KOPF STELLT 4

RICHTLINIEN FÜR ARBEITSSCHUTZ-MANAGEMENTSYSTEME – RANGFOLGE DER RISIKOKONTROLLEN/ GEFAHRENKONTROLLEN 5

HIERARCHIE DER GEFAHRENABWEHR 6

POSITION DER IUL 7

VERHALTENSORIENTIERTE ARBEITSSCHUTZPROGRAMME

In diesem Positionspapier, das sich für bessere Gesundheits- und Sicherheitskontrollmaßnahmen zum Schutz der Beschäftigten in der Lebensmittelverarbeitung und gegen die von den Unternehmen befürworteten verhaltensorientierten Arbeitsschutz-Programme ausspricht, wird anerkannt, dass die Begriffe „Gefahrenabwehr“ und „Risikokontrolle“ im alltäglichen Sprachgebrauch oft austauschbar verwendet werden.[1] Um Verwirrung vorzubeugen, ist hier von beiden Arten der Arbeitsschutzkontrolle die Rede, da beide zum Ziel haben, (i) den Arbeitsschutz der Beschäftigten zu erhöhen, und (ii) in beiden die gesetzlichen Pflichten und Verantwortungen der Arbeitgeber für die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz klar und deutlich definiert sind.

VERHALTENSORIENTIERTE ARBEITSSCHUTZ-PROGRAMME (Behaviour-Based Safety Programs/BBS) haben sich in den letzten Jahrzehnten so stark verbreitet, dass sie inzwischen in vielen Unternehmen an die Stelle von Arbeitsschutz- und Risiko-Managementsystemen treten und bevorzugt eingesetzt werden, um Gesundheits- und Sicherheits-probleme am Arbeitsplatz[2] aufzugreifen und die Zahl der gemeldeten tödlichen Unfälle, Verletzungen und Berufskrankheiten zu reduzieren.[3]

Verhaltensorientierter Arbeitsschutz geht von der Prämisse aus, dass das Verhalten der Beschäftigten und „unsichere bzw. gefährliche Handlungen“ für tödliche Unfälle, Verletzungen und Berufskrankheiten am Arbeitsplatz verantwortlich sind. Wenn also das Verhalten der Beschäftigten verändert werden kann und sie die Arbeit „umsichtiger“ verrichten, dann lassen sich – so BBS – tödliche Unfälle, Verletzungen und Berufskrankheiten verhindern und werden die Arbeitsplätze sicherer. Ein BBS-Befürworter beschreibt die Umsetzungsstrategien und nennt dabei die Erfassung der beobachteten Verhaltensweisen, die „in zwei voneinander getrennte Abschnitte unterteilt werden sollte. Zuerst sollte die Häufigkeit sicherer Verhaltensweisen gemessen und danach die Anzahl der unsicheren bzw. riskanten Verhaltensweisen erfasst werden. Sobald dieses Verfahren abgeschlossen ist, sind die Teamleiter eher in der Lage, Korrekturmaßnahmen vorzunehmen und positive Verhaltensweisen zu belohnen.”[4]

---

1 Anmerkung: Die IUL bezieht sich in diesem Positionspapier 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: Internationale Arbeitsorganisation (IAO) 2013. Training Package on Workplace Risk Assessment and Management for SMEs (nur Englisch)

2 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, (1981), Artikel 3 (e)

3 Quelle: IAO. 2010. Liste der Berufskrankheiten

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

Das Problem dabei ist, dass durch die Konzentration auf individuelle Beschäftigte und deren Verhalten die eigentlichen Gesundheits- und Sicherheitsgefahren und das damit einhergehende Unfalls- und Erkrankungsrisiko gar nicht erst thematisiert werden. Verhaltensorientierte Arbeitsschutzprogramme lassen außer Acht, dass Gefahren am Arbeitsplatz wie beispielsweise besonders belastende und unsichere Arbeitsbedingungen und giftige Chemikalien eine maßgebliche Rolle bei der Verursachung von Verletzungen/Erkrankungen spielen, und sie ignorieren die Tatsache, dass es die Arbeitgeber sind, die die Bedingungen vorgeben, unter denen die Beschäftigten arbeiten. Ferner, indem sich BBS primär auf die Prävention von Unfällen konzentriert, werden mit diesem Arbeitsschutzansatz weder die Todesfälle berücksichtigt, zu denen es infolge des Umgangs mit toxischen Substanzen erst mit der Zeit kommt, noch andere berufsbedingte Gesundheitsgefahren – und somit kaum verhindert.

BBS-Systeme wälzen die Verantwortung für die Aufrechterhaltung sicherer und gesunder Bedingungen am Arbeitsplatz auf die Arbeitnehmer*innen ab. Sie unterwandern damit gewerkschaftliche Arbeitsschutzbeauftragte und Arbeitnehmervertreter*innen in den Arbeitsschutz-Ausschüssen und die auf der Kollektivverhandlung beruhende Solidarität am Arbeitsplatz. Darüber hinaus können sie eine abschreckende Wirkung haben und dazu führen, dass Verletzungen und Berufskrankheiten 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 irgendwann in sich zusammen.

Die größten Lebensmittelverarbeitungskonzerne, darunter Mondelēz, Nestlé und Unilever, befürworten und fördern den verhaltensorientierten Arbeitsschutz als Grundprinzip ihrer Arbeitsschutzmanagementsysteme.

So erklärt Nestlé, dass das Unternehmen „*als wichtigstem Faktor zur Vermeidung von Unfällen den Verhaltensweisen der Beschäftigten höchste Bedeutung einräumt. Wir sind überzeugt, dass jedes Mal, wenn ein Unfall passiert, die eigentliche Ursache auf jemandes Verhalten zurückgeführt werden kann*." Unilever beschreibt seine Arbeitsschutzpolitik als einen „*verhaltensorientierten Ansatz*," und erklärt, dass es „*neue Werkzeuge und Schulungen entwickelt hat, um unsere Beschäftigten zur Annahme sicherer Verhaltensweisen anzuleiten*."

Die IUL distanziert sich entschieden von Arbeitgeberprogrammen, die die Verantwortung für den Arbeitnehmerschutz vom Arbeitgeber auf den Arbeitnehmer abwälzen und anstelle der Beseitigung von Gefahren und den daraus resultierenden Risiken das Verhalten der Arbeitnehmer*innen in den Vordergrund rücken.

Der verhaltensorientierte Arbeitsschutz konzentriert sich auf das Verhalten der Arbeitnehmer*innen und sieht darin die Ursache für die meisten Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten.

Verhaltensorientierte Arbeitsschutzprogramme gehen vielfach davon aus, dass die meisten Unfälle auf unsichere Verhaltensweisen der Beschäftigten zurückzuführen sind. Diese Prämisse stützt sich auf eine von einem Versicherungsdetektiv namens H.W. Heinrich in den 1930er Jahren durchgeführte Arbeit zum Thema Arbeitsunfälle, dessen Ursachenforschung darin bestand, sich die Unfallberichte der Vorgesetzten genauer anzusehen. Heinrich (1931) zufolge werden 88% aller Unfälle durch unsicheres menschliches Handeln verursacht, 10% durch unsichere Vorgänge und 2% durch „höhere Gewalt".[5] Ausgehend von Heinrichs Schlussfolgerung, wonach die Hauptursache für Unfälle im Fehlverhalten der Arbeitnehmer zu suchen ist, machen viele BBS-Programme die Beschäftigten 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 durch negative Konsequenzen zu stoppen.

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

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

Studien zeigen, dass eine Disziplinierung oder die Umsetzung von Programmen mit negativen Konsequenzen für die Beschäftigten – z.B. die Androhung von Kündigungen oder die Einführung eines Punktesystems, das dem guten Ruf im Unternehmen schaden kann – dazu führen, dass Gefahren und Risiken, Beinahe-Unfälle, Verletzungen oder andere Hinweise auf eine Gefahr am Arbeitsplatz oft nicht mehr gemeldet werden. Aus Interviews, die der US-Rechnungshof (*US Government Accountability Office/GAO*) mit Beschäftigten geführt hat, geht hervor, dass die Hauptgründe für unterlassene Meldungen die Furcht der Beschäftigten vor Sanktionen und vor Disziplinarmaßnahmen durch die Arbeitgeber sind. Die Untersuchungen katastrophaler Arbeitsunfälle mit Toten und Schwerverletzten ergaben, dass maßgebliche Gefahren und Risiken nicht gemeldet wurden und der Grund dafür Programme waren, die eine Meldung unterdrücken.[6]

Alternierend setzen viele verhaltensorientierte Arbeitsschutzprogramme Belohnungen oder Anreize ein, mit denen sie „gute" Verhaltensweisen anerkennen bzw. belohnen. Typisch sind Preise, die an Beschäftigte oder Abteilungen mit der niedrigsten gemeldeten Verletzungs-/Unfallrate verliehen werden. Die Bandbreite der Belohnungen reicht von Pizza-Partys bis hin zu einem neuen Auto. Solche Programme sind gefährlich, da sie zur Folge haben können, dass Verletzungen und Erkrankungen nicht mehr gemeldet werden und Beschäftigte davon absehen, sich zu exponieren und gefährliche und hochriskante Bedingungen zu melden.

2009 veröffentlichte der US-Rechnungshof (GAO) einen Bericht und die folgenden Erkenntnisse:

„Laut Angaben der interviewten Interessensvertreter und der vom GAO befragten Arbeitsmediziner beeinträchtigen zahlreiche Faktoren die Genauigkeit der von den Arbeitgebern bereitgestellten Daten zu Verletzungen und Erkrankungen; dazu gehören negative Anreize, die die Beschäftigten davor zurückschrecken lassen, ihren Arbeitgebern Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten zu melden, wie auch negative Anreize, die die Arbeitgeber davon absehen lassen, diese aufzuzeichnen."[7]

VERHALTENSORIENTIERTER ARBEITSSCHUTZ STEHT IM WIDERSPRUCH ZU NATIONALEN UND INTERNATIONALEN ARBEITSSCHUTZGESETZEN UND ÜBEREINKOMMEN

Verhaltensorientierte Arbeitsschutzprogramme rücken den einzelnen Arbeitnehmer ins Zentrum der Aufmerksamkeit und entlassen das Unternehmen bzw. den Arbeitgeber aus der Verantwortung, sichere Arbeitsbedingungen und einen entsprechenden Arbeitsschutz bereitzustellen, indem sie die Verantwortung für die Aufrechterhaltung guter Arbeitsschutzbedingungen der einzelnen Arbeitnehmerin aufbürden. Das widerspricht nicht nur nationalen Gesetzen und Normen, sondern auch den Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation 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."[8] Somit kann der gesetzliche Rahmen der BBS-Programme unter Berufung auf die jeweiligen Gesetze und Übereinkommen angefochten werden. Ferner müssen die mit dem Arbeitsschutz betrauten Personen – Arbeitgeber bzw. deren Vertretung, Arbeitnehmervertreter*innen bzw. externe Dritte/ Beratung – Personen sein, die „hinsichtlich der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz kompetent sind".[9] Die Kriterien dafür, was jemanden zu einer ‚kompetenten Person' macht, können von der für den Arbeitsschutz, kompetenten staatlichen Behörde' festgelegt werden.'

Das amerikanische Arbeitsschutzgesetz *Occupational Safety and Health Act (OSHA)* schreibt vor, dass „jeder Arbeitgeber seinen Mitarbeitern einen Arbeitsplatz bereitstellt, der frei von anerkannten Gefahren ist, die tödliche oder schwere Verletzungen verursachen können."[10] Damit liegt die Verantwortung für die Aufrechterhaltung guter Bedingungen für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz beim Arbeitgeber. Das Arbeitsschutzgesetz *Health and Safety at Work Act* im VK schreibt zum Beispiel vor, dass „jeder Arbeitgeber verpflichtet ist, dafür zu sorgen, dass … Anlagen und Arbeitssysteme bereitgestellt und instandgehalten werden, die, soweit das vernünftigerweise durchführbar ist, sicher und ohne Gesundheitsrisiken sind".[11]

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

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

9 Anmerkung: Kompetente Personen für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz: Die mit dem Arbeitsschutz betrauten Personen müssen kompetent sein. Eine kompetente Person ist „eine Person mit entsprechender Ausbildung und ausreichender Kenntnis, Erfahrung und Qualifikation für die sichere Erbringung der jeweiligen Arbeit." Die kompetente Behörde (Regierung) kann für die Ernennung solcher Personen entsprechende Kriterien definieren und die Aufgaben festlegen, mit denen sie betraut werden. (Quelle: IAO. 2011. Code of Practice on Safety and Health in Agriculture. Glossar. Veröffentlicht: November 28, 2011, Englisch)

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

11 Quelle: UK Health and Safety at Work Act 1974, Section 2.

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 dem Übereinkommen 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*."[12]
Das IAO-Übereinkommen 184 (2001) über den Arbeitsschutz in der Landwirtschaft, dem jüngsten verabschiedeten sektoralen Übereinkommen der IAO, besagt in Artikel 7 (a), 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*."[13]

Die Europäische Union legt in der Richtlinie des Rates über die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer bei der Arbeit (Richtlinie 89/391/EWG), die 1989 verabschiedet wurde und 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 Schlüsselelemente den Grundsatz der Risikoabschätzung ein und definiert ihre wichtigsten Bestandteile wie Gefahrenerkennung, Anhörung und Beteiligung der Arbeitnehmer, Einführung geeigneter Maßnahmen mit Priorität auf der Beseitigung der Risikoquelle, 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.[14]

WIE VERHALTENSORIENTIERTER ARBEITSSCHUTZ DIE GESUNDHEIT UND SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ (OHS) AUF DEN KOPF STELLT

BSMS ist ein Unternehmen, das verhaltensorientierten Arbeitsschutz anbietet und sich diesbezüglich als globalen Experten anpreist. „*B-Safe-Kunden weisen erstklassige Resultate im Bereich der Sicherheit aus und erzielen in ihrem Industriezweig die niedrigsten Verletzungsraten. 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 die Handlungen jedes/r Einzelnen kontinuierlich auf das eigene Sicherheitsverhalten und das der anderen fokussiert werden*."

Das Hauptaugenmerk liegt somit auf den Beschäftigten, die für ihre eigene Sicherheit und für die Sicherheit ihrer Arbeitskolleg*innen die Verantwortung übernehmen sollen, und nicht mehr auf der Verantwortung der Arbeitgeber, durch entsprechende Maßnahmen, Programme und Verfahren eine sichere und gesunde Arbeitsumgebung herzustellen.

Inzwischen wächst der Druck auf die Beschäftigten, da die mit Umsatzwachstum kämpfenden Lebensmittelverarbeiter durch Finanztechniken, wie sie für Private-Equity-Firmen typisch sind, sowie durch aggressive Kosteneinsparungen und permanente Umstrukturierung höhere Gewinne anstreben. Der steigende Wettbewerbsdruck und kurzfristige finanzielle Renditeerwartungen 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 herrschenden Gefahren und den daraus resultierenden Risiken gehören eine unzureichende oder nicht vorhandene Maschinenabschirmung; Sperr-/Abschaltprobleme bei der Wartung und Reinigung der Maschinen und Anlagen; Gefahren und Risiken in Verbindung mit Automatisierung und Robotik; Gefahren und Risiken durch Chemikalien und brennbaren Staub; Ergonomik und Verletzungen durch repetitive Bewegungen; und Flurförderzeuge und industrielle Materialtransportanlagen. Über diese Gefahren und Risiken hinaus sind die Beschäftigten in der Lebensmittelverarbeitung von Gesundheits- und Sicherheitsproblemen betroffen, zu denen die Automatisierung und ihre Auswirkungen, Personalabbau, Beschleunigung, Fluktuation der Arbeitskräfte und der Mangel an Ausbildung/Investition in die Belegschaft gehören. Sie gelten als arbeitsorganisatorische Stressfaktoren, die sich in Gesundheits- und Sicherheitsgefahren und -risiken

12 Quelle: Convention concerning Occupational Safety and Health and the Working Environment (Entry into force: 11 Aug 1983) Adoption: Geneva, 67th ILC session (22 Jun 1981).

13 Quelle: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C184

14 Mehr dazu hier: European Framework Directive on Safety and Health at Work (Directive 89/391 EEC), 1989.

niederschlagen und die Beschäftigten der Gefahr aussetzen, zu Tode zu kommen, sich zu verletzen oder krank zu werden.

Die Lebensmittelproduktion, vor allem die Fließband- oder Stückarbeit, ist eine besonders monotone und repetitive Arbeit, die die psychische Gesundheit angreifen kann. Das – in Kombination mit Müdigkeit – kann die Unfallwahrscheinlichkeit erhöhen und ist nur ein Faktor, der von den BBS-Programmen nicht identifiziert wird, weil er nicht zu den Grundursachen zählt.

Nanomaterialien werden in der Lebensmittelverarbeitungsindustrie zusehends zur Bedrohung, da rasant neue Produkte eingeführt werden, die Nanomaterialien enthalten. 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, sind noch nicht vollkommen klar. Es gibt bislang keine bekannte Methode, mit der sich die Belastung des menschlichen Körpers durch Nanomaterialien und deren Prozesse am und außerhalb des Arbeitsplatzes einschränken, kontrollieren bzw. auch nur messen lässt. Arbeitnehmer sind unkontrollierten Gefahren und Risiken ausgesetzt.

Anstatt die Priorität auf das Erkennen dieser Gefahren und der daraus resultierenden Risiken zu legen und Kontrollmaßnahmen umzusetzen, „kontrollieren" die Arbeitgeber das Verhalten der Beschäftigten und setzen sie Gefahren und Risiken aus, die in der Arbeitsumgebung entweder gar nicht erst vorhanden sein dürften bzw. durch anerkannte Umwelt- und Arbeitsplatzrisiko-/Gefahrenkontrollen aufgegriffen und beseitigt werden müssten.

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

RICHTLINIEN FÜR ARBEITSSCHUTZ-MANAGEMENTSYSTEME – RANGFOLGE DER RISIKOKONTROLLEN/ GEFAHRENKONTROLLEN

Tödliche Arbeitsunfälle, Verletzungen und Berufskrankheiten sind die Folge unkontrollierter Gefahren am Arbeitsplatz und der daraus resultierenden Risiken.

In „**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 *„vorbeugende Aktivität mit dem Ziel, gefährliche Faktoren am Arbeitsplatz zu erkennen, einzuschätzen und zu kontrollieren, und kompetente und effektive Maßnahmen zu treffen, damit eine gesunde Arbeitsumgebung hergestellt wird und die Gesundheit der Arbeitnehmer gewährleistet ist."*[15]

OHS-Managementsysteme stützen sich auf anerkannte Managementsysteme und Arbeitsschutzgrundsätze und -Maßnahmen, die vor Gefahren und Risiken am Arbeitsplatz schützen und gleichzeitig die Produktivität zu steigern.

Die aktuellen Übereinkommen und Richtlinien zum Arbeitsschutzmanagement enthalten praktische Ansätze und Instrumente, die mit dem Ziel eingesetzt werden, arbeitsbedingte tödliche Unfälle, Verletzungen, Berufskrankheiten und Zwischenfälle zu verringern. Diese Systeme verwenden die in der Industrie eingesetzte Rangfolge bzw. Hierarchie der Risiko-/Gefahrenkontrolle, um Gefahren und daraus resultierende Risiken auf ein Mindestmaß zu reduzieren oder zu beseitigen. Die Hierarchie der Risikokontrolle/Gefahrenkontrolle anerkennt, dass Design, Beseitigung und technische Steuerungen bei der Risikominderung effektiver sind als Kontrollen auf niedrigerer Ebene wie etwa Warnhinweise, Verfahren und persönliche Schutzausrüstung. Es handelt sich um ein weithin anerkanntes System, das von Sicherheitsorganisationen und internationalen Übereinkommen gefördert wird und am Arbeitsplatz als Standardpraxis gilt.

Verhaltensorientierte Arbeitsschutzprogramme verweisen in der Regel nicht auf die Hierarchie der Risiko- bzw. Kontrollmaßnahmen als bevorzugte Methode zur Verbesserung der Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz.

DIE FÜNF SCHRITTE DER RISIKOEINSCHÄTZUNG DER GESUNDHEIT UND SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ[16]

Schritt 1: Identifizierung der Gefahren

Schritt 2: Wer ist in Gefahr und wodurch? Einschätzung des Risikograds für jede Gefahr

Schritt 3: Identifizierung und Umsetzung der OHS-Risikokontrollen unter Befolgung der Hierarchie der Risikokontrollen (siehe unten)

Schritt 4: Protokollierung, wer für die Umsetzung welcher Risikokontrollen zuständig ist und bis wann

Schritt 5: Protokollierung eurer Erkenntnisse, Überwachung der Ergebnisse und Überprüfung eurer Risikoeinschätzung. Aktualisierung.

HIERARCHIE DER OHS-RISIKOKONTROLLEN (SIEHE 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.

Anmerkung: Das ist eine Hierarchie (Rangfolge) und keine Auflistung der Kontrollen. Das heißt, dass Risikokontrolle 1 im Vergleich zu 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 daher bei **jeder** Gefahr die Risikokontrollen in der Reihenfolge durchführen, wie sie in der Hierarchie angeführt sind. Eine Minderung der Risiken darf **NICHT** damit begonnen werden, dass 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.

HIERARCHIE DER GEFAHRENABWEHR

Anmerkung: Sowohl die Hierarchie der OHS-Risikokontrollen wie auch die Hierarchie der Gefahrenkontrollen, die weltweit zum Einsatz gelangen, entsprechen einer Hierarchie von Präventions- und Kontrollmaßnahmen.

16 Quelle: ILO 2013. Training Package on Workplace Risk Assessment and Management for SMEs, p. 14. (Englisch)

POSITION DER IUL

Die IUL lehnt Arbeitgeberprogramme und Maßnahmen ab, die die Verantwortung für den Arbeitsschutz vom Arbeitgeber auf den Arbeitnehmer abwälzen, indem sie das Verhalten der Arbeitnehmer ins Zentrum der Aufmerksamkeit rücken, anstatt das Risikomanagement einschließlich der Risiken-/Gefahrenkontrolle, wo immer möglich, zu verbessern.

Die IUL lehnt Gesundheits- und Sicherheitsanreizprogramme bzw. Disziplinarmaßnahmen ab, die dazu führen, dass Verletzungen nicht mehr gemeldet werden. Disziplinarmaßnahmen bei Verletzungen können ein Punktesystem enthalten, das sich gegen eine Person richtet, die eine Verletzung erleidet oder meldet und damit womöglich eine Entlassung riskiert.

Die IUL lehnt Programme ab, die von Beschäftigten verlangen oder sie dazu anspornen, das Verhalten ihrer Arbeitskolleg*innen zu observieren und zu melden, und sie gegeneinander ausspielen.

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

- Einsatz der Hierarchie der Risikokontrollen/Gefahrenkontrollen, um Arbeitnehmer vor arbeitsbezogenen tödlichen Unfällen, Verletzungen und Berufskrankheiten zu schützen;
- Zusammenarbeit von Management/Arbeitnehmervertretung bei der Risikoeinschätzung am Arbeitsplatz und der Umsetzung von Risiko-/Gefahrenkontrollen sowie Zusammenarbeit bei Untersuchungen von Unfällen und Untersuchungen von Zwischenfällen/Beinahe-Unfällen;[17]
- Aufrechterhaltung einer Anti-Sanktionspolitik, damit Arbeitnehmer geschützt sind, die Verletzungen, Berufskrankheiten, Gefahren und Risiken melden;
- Regelmäßige Überprüfung durch die Arbeitgeber – unter aktiver Beteiligung ihrer Belegschaft – der Effektivität der von ihnen zum Schutz der Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer umgesetzten Risikokontrollen/Gefahrenkontrollen.

Die IUL unterstützt OHS-Managementsysteme, die auf Grundsätzen und Zielsetzungen beruhen, welche zumindest:

- Die Gesundheit und Sicherheit aller Mitglieder der Organisation schützen, indem sie arbeitsbezogene tödliche Unfälle verhindern und Verletzungen und Berufskrankheiten verhindern/verringern;
- den relevanten internationalen und nationalen Arbeitsschutzgesetzen und Regelungen entsprechen und die OHS-Kollektivvertragsbestimmungen und Freiwilligenprogramme einhalten;
- die Wahl, technische Unterstützung und Ausbildung (durch kompetente Personen) von Arbeitsschutzvertreter*innen am Arbeitsplatz vorsehen;
- sicherstellen, dass die Beschäftigten, ihre Vertreter*innen und Arbeitsschutzvertreter*innen konsultiert und aktiv in alle Elemente des OHS-Managementsystems eingebunden sind.

17 Anmerkung: Die US-Behörde für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz (OSHA) empfiehlt den Arbeitgebern dringend, alle Zwischenfälle zu untersuchen, bei denen ein Arbeitnehmer verletzt wurde, wie auch alle Beinahe-Unfälle, bei denen eine Arbeitnehmerin verletzt hätte werden können, wenn die Umstände nur geringfügig anders gewesen wären. (Quelle: https://www.osha.gov/incident-investigation, Zugriff 18. Mai, 2022)

VERHALTENSORIENTIERTE ARBEITSSCHUTZ-PROGRAMME

IUL-POSITIONSPAPIER

Der verhaltensorientierte Arbeitsschutz konzentriert sich auf das Verhalten der Arbeitnehmer*innen und sieht darin die Ursache für die meisten Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten.

Die IUL lehnt Arbeitgeberprogramme und Maßnahmen ab, die die Verantwortung für den Arbeitsschutz vom Arbeitgeber auf den Arbeitnehmer abwälzen, indem sie das Verhalten der Arbeitnehmer ins Zentrum der Aufmerksamkeit rücken, anstatt das Risikomanagement einschließlich der Risiken-/Gefahrenkontrolle, wo immer möglich, zu verbessern.

DIE INTERNATIONALE UNION DER LEBENSMITTEL-, LANDWIRTSCHAFTS-, HOTEL-, RESTAURANT-, CATERING- UND GENUSSMITTELARBEITER-GEWERKSCHAFTEN (IUL) IST EIN INTERNATIONALER GEWERKSCHAFTSBUND, DER BESCHÄFTIGTE IN DER LANDWIRTSCHAFT UND AUF PLANTAGEN, IN DER ZUBEREITUNG UND HERSTELLUNG VON LEBENSMITTELN UND GETRÄNKEN, IN HOTELS, GASTSTÄTTEN UND CATERING-BETRIEBEN UND AUF ALLEN STUFEN DER TABAKVERARBEITUNG VERTRITT.

www.iuf.org

Email: iuf@iuf.org

Post: Rampe du Pont-Rouge, 8, 1213 Petit-Lancy (Schweiz)

Telefon: + 41 22 793 22 33

Fax: + 41 22 793 22 38