

# Sicherheit, Gesundheitsschutz und Risikoprävention

Auf dem Weg zu einer  
besseren Informations-,  
Konsultations- und  
Beteiligungspolitik im  
Unternehmen



---

Veröffentlicht vom **Europäischen Gewerkschaftsbund (ETUC – EGB)** (2013) im Rahmen des Projekts „Sicherheit, Gesundheitsschutz und Risikoprävention – auf dem Weg zu einer besseren Information, Konsultation und Beteiligung im Unternehmen“, mit Co-Finanzierung der EU (Subvention Nr. VS/2012/0317)



**ETUC – EGB**

Boulevard du Roi Albert II 5, B - 1210 Brüssel (Belgien)

[www.etuc.org](http://www.etuc.org)



**Verfasst von Consultingeuropa**

Boulevard du Roi Albert II 5, B 1210 Brüssel (Belgien)

[www.consultingeuropa.eu](http://www.consultingeuropa.eu)



**unter Beteiligung von SECAFI**

20 rue Martin Bernard, 75013 Paris (Frankreich)

[www.secafi.com](http://www.secafi.com)

**etui.**

**und die European Trade Union Institute (ETUI)**

Boulevard du Roi Albert II 5, B - 1210 Brüssel (Belgien)

[www.etui.org](http://www.etui.org)

---

# Vorwort

## Kollektive und organisierte Beteiligung von Arbeitnehmern: Erfolgsschlüssel zur Vorbeugung von Risiken am Arbeitsplatz

In einer Region in Italien werden in einigen Krankenhäusern die Risiken für die reproduktive Gesundheit evaluiert und Präventionsmaßnahmen eingeleitet. In anderen ist dies nicht der Fall. Dabei ist festzustellen, dass die Tätigkeit der Gewerkschaftsvertreter bei dieser Maßnahme eine entscheidende Rolle spielt. In Frankreich verdoppelt sich bei Bestehen eines Sicherheits- und Hygieneausschusses die Chance der Arbeitnehmer darauf, „bei ansonsten gleichen Voraussetzungen“ (unter Berücksichtigung des Industriesektors und der Unternehmensgröße) Informationen bzw. eine Schulung zum Thema Sicherheit und Gesundheitsschutz zu erhalten. Die Arbeit von aktiven Gewerkschaften mit speziellen Vertretern für Sicherheit und Gesundheitsschutz ist ein wesentlicher Faktor für die Unterscheidung zwischen echter Prävention und formeller und routinemäßige Umsetzung von Vorschriften durch das Unternehmen.

In Umfragen, in denen Arbeitnehmer zu ihren Erwartungen an die Gewerkschaften befragt werden, ist die Verbesserung der Arbeitsbedingungen ein Hauptanliegen. Dies ist ein klares

Mandat. Wie kann man vom Schutz der Arbeitnehmerrechte sprechen, wenn man das elementare Bedürfnis der Erhaltung des Lebens und der Gesundheit außen vor lässt? Um diesen Erwartungen zu entsprechen, muss die Gewerkschaftsarbeit zahlreiche Hindernisse überwinden. Und der Erfolg kann nie vorhergesagt werden. Es muss debattiert, nachgedacht und mit Hilfe der Erfahrungen von Aktivisten in den Unternehmen eine Strategie erarbeitet werden. Dieser Einsatz scheint zuweilen im Widerspruch mit anderen Prioritäten der Gewerkschaften zu stehen, was die Gehälter oder die Beschäftigung betrifft. In der derzeitigen Situation des Abbaus der europäischen Arbeitsschutzpolitik durch die Europäische Kommission, ist die Rolle der Gewerkschaftsarbeit umso bedeutender. Weder ist die Reformbewegung „von oben“ gemäß der europäischen Richtlinien in der Lage, wichtige Veränderungen durchzusetzen, noch schafft es der Druck von unten, ein günstigeres Kräfteverhältnis herzustellen. Beide Europäische Kommissionen mit Herrn Barroso an der Spitze (2004–2014) haben der sozialen Dimension des europäischen Projekts den Rücken gekehrt. In beiden Legislaturperioden wurden die Anstrengungen zur gesetz-

lichen Harmonisierung des Arbeitsschutzes, die sehr dynamisch zwischen 1989 und dem Ende der 90er Jahre durchgeführt wurden, auf Eis gelegt. Aus diesem Grunde ist es Aufgabe der Gewerkschaften, die Strukturen der Arbeitnehmervertretungen in den einzelnen Ländern Europas „lesbarer“ zu machen. Ziel ist nicht einfach nur die vergleichende Kenntnisnahme, sondern eine Gewerkschaftsarbeit als Aktionsmittel. Indem die Arbeitnehmervertreter eine bessere Kenntnis darüber erhalten, was in den anderen Ländern geschieht, sollen gemeinsame grenzüberschreitende Aktionen gefördert werden, insbesondere im Rahmen der europäischen Betriebsräte.

Die Risiken am Arbeitsplatz werden in Ausschnitten von verschiedenen Seiten, wie der Arbeitsmedizin, der Arbeitssicherheit und Arbeitshygiene betrachtet. Nach dem Zweiten Weltkrieg sind auch Arbeitsergonomie und Arbeitspsychologie dazu gekommen. In den letzten Jahren haben psychosoziale Faktoren eine besondere Sichtbarkeit erlangt. Die Fachleute treten dabei häufiger gegeneinander an, als dass sie zusammen arbeiten. Der Ansatz der Gewerkschaften möchte den Beitrag aus diesen Bereichen in keiner Weise leugnen, solange die Aktivisten für den Arbeitsschutz eintreten und ihre Unabhängigkeit gegenüber den sehr wohl Druck ausübenden Arbeitgebern deutlich machen. Der Arbeitsschutz darf nicht zum eigenen Nachteil mit anderen Zielen, wie der Auswahl von Mitarbeitern oder disziplinarischen Aspekten, vermischt werden. Ein wichtiges Merkmal und eine Bereicherung der Gewerkschaftstätigkeit ist die Tatsache, dass davon ausgegangen wird, dass Arbeitnehmer eine eigene Wahrnehmung und eigene Kenntnisse über die Arbeitsbedingungen und ihre Auswirkungen auf die Gesundheit haben. In bestimmten Fällen erfolgt diese Wahrnehmung unmittelbar: Rückenschmerzen oder Gelenkschmerzen, Müdigkeit oder Entmutigung, die Feststellung, dass ein Gerüst instabil oder der Arbeitsrhythmus nicht durchzuhalten ist. In anderen Fällen muss die Wahrnehmung organisiert werden. Sie kann gebildet werden durch die Gegenüberstellung der Erfahrungen von Personen unter Berücksichtigung ihres Alters, Geschlechts und der Dauer der Zugehörigkeit zum Berufsfeld. Manchmal kann die direkte Wahrnehmung auch ein weniger sichtbares Problem verdecken. Bei der massiven Einführung der Datenverarbeitung mit PCs, war die direkte Wahrnehmung die Angst vor Fehlgeburten. Auch wenn diese Angst unberechtigt war, zeigte sie doch indirekt das Unbehagen gegenüber einer weniger verständlichen Arbeitsorganisation sowie die Gefahr einer stärkeren Kontrolle durch den Arbeitgeber.

Wenn es auch keine Wundermethode gibt, verfügen wir dennoch über einen soliden Ausgangspunkt, nämlich den Arbeitnehmern das Wort zu erteilen. Lassen wir nicht zu, dass ihnen die Fragen rund um ihre Gesundheit von Spezialisten abgenommen werden. Bei dieser Methode wird eines der wesentlichen Elemente der Arbeitsorganisation in Frage gestellt, nämlich die Aufteilung zwischen den verantwortlichen Planern und den ausführenden Befehlsempfängern. Über die Arbeitsbedingungen sprechen zu können, bedeutet für all diejenigen, die diese Bedingungen von anderen auferlegt bekommen, bereits ein Stück weit die Wiedererlangung ihrer Würde. Hier genau liegt der tiefere Sinn der Arbeit der Arbeitnehmervertreter für Sicherheit. Sie sind

vor allem dafür da, den Arbeitnehmern eine kollektive Stimme zu geben und diese unabdingbare Aufgabe zu organisieren, die darin besteht, Wahrnehmungen zu sammeln, zu analysieren und in konkrete Forderungen umzuwandeln.

Die Subjektivität der Arbeitnehmer hilft Lücken zu füllen und Verzerrungen bei den quantitativen wissenschaftlichen Methoden auszuräumen. In den 70er Jahren wurden die Klagen der Arbeitnehmer angesichts der begrenzten Belastung durch organische Lösungsmitteln oft misstrauisch betrachtet. In den Protokollen, bei denen sich die Fachleute einig waren, gab es keinerlei biologische Anomalien unterhalb bestimmter Belastungsgrenzwerte. Und trotzdem klagten die Arbeitnehmer über Gedächtnisprobleme und Reizungen. Nach Umfragen, die unmittelbar auf Initiative der Gewerkschaften erfolgten, stellte sich heraus, dass die Beschwerden der Arbeitnehmer auf ernsthafte gesundheitliche Probleme zurückzuführen waren. Schritt für Schritt wurden von einem Teil der wissenschaftlichen Gemeinschaft präzisere Analysemethoden entwickelt, mit denen die Probleme erkannt werden konnten. Es stellte sich heraus, dass die Klagen durchaus begründet waren. Gegen Ende der achtziger Jahre wurden immer neue Bezeichnungen für Krankheiten veröffentlicht, wie das chronische Maler-Syndrom, Encephalopathie durch Lösungsmittel, das psycho-organische Syndrom, etc. Mit diesem Beispiel kann in wenigen Worten zusammen gefasst werden, was die Vorgehensweise der Gewerkschaften ausmacht, nämlich sichtbar machen, was nicht zu sehen ist, die kollektive Dimension erkennen, wenn lediglich von individuellem Leiden ausgegangen wird und die Umwandlung dieses kollektiven Bewusstseins in Forderungen.

Für die Arbeitnehmervertreter im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz stellt der unverhältnismäßige Einfluss der verschiedenen Arbeitnehmerkategorien innerhalb der Gewerkschaften ein großes Problem dar. Im Allgemeinen sind Frauen, Arbeitnehmer mit Migrationshintergrund, junge Arbeitnehmer und Personen in prekären Beschäftigungsverhältnissen oder mit geringeren Qualifikationen unzureichend vertreten. Die Kategorien, die am stärksten ausgenutzt werden, sind gleichzeitig diejenigen, wo die Probleme des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz am stärksten gelehnet werden. Schaffen wir es, dieses Hindernis zu überwinden, könnte ein enormes Potential freigesetzt werden. Für die Gewerkschaften ist dies gleichzeitig einer der Schlüssel für den Zugang zu den neuen Sektoren und ein Qualitätsindikator für das interne demokratische Leben. Es ist ebenfalls wichtig für die Schaffung von Solidarität unter den Arbeitnehmern verschiedener Unternehmen aus demselben Produktionsbereich. Eine der Erfolgskriterien der Gewerkschaftsarbeit ist die Fähigkeit Probleme bei der Vergabe von Unteraufträgen anzugehen und die Arbeitnehmer zu identifizieren, die weniger stark vertreten und den schlimmsten Arbeitsbedingungen ausgesetzt sind. Anhand der größeren Unfälle in der chemischen Industrie wird deutlich, dass Leiharbeiter, angegliedert an andere Produktionsbereiche, ganz bewusst hoch gefährlichen Situationen ausgesetzt werden.

Die Autonomie der Gewerkschaften und ihre Fähigkeit eigene Strategien zu entwickeln, ist ein wichtiger Aspekt. Auf der gesamten Ebene der Sektor übergreifenden Politik bis hin

zu den Arbeitnehmervertretern für Prävention in den Unternehmen wird ein enormer Druck ausgeübt, um die Rolle der Gewerkschaften zu schmälern und eine, von anderen Akteuren bestimmte Politik zu betreiben. Oft ist es so, dass die prioritären Ziele in den Verwaltungssystemen zum Arbeitsschutz von der Unternehmensleitung festgelegt werden, die dann von den Arbeitnehmervertretern fordert, diese Ziele an ihre Kollegen „weiterzuleiten“. Das schlechte Abschneiden der Repräsentationssysteme für Prävention in Unternehmen ohne gewerkschaftliche Organisation sind ein Beleg für dieses Problem. Die Rolle eines Delegierten für Sicherheit darf nicht verwechselt werden mit derjenigen eines „Mini-Technikers“ oder – schlimmer noch – eines Kontrolleurs, der damit beauftragt ist, das Verhalten seiner Kollegen am Arbeitsplatz zu überwachen.

Die Gewerkschaftsautonomie ist untrennbar mit ihrer Fähigkeit verbunden, eigenständig zu analysieren, für welche Themen es Abkommen mit den Unternehmen gibt (z.B. Vermeidung von Industriekatastrophen), welche Themen kompromissfähig sind, und bei welchen Themen es zu Problemen kommt. Man kann sich die Gewerkschaftsarbeit wie eine Pendelbewegung vorstellen: Ausgangsbasis sind die Bedürfnisse im Bereich Arbeitsschutz; dann Druck ausüben zur Erreichung von Abkommen zur Veränderung der Arbeitsorganisation; es folgt die Bewertung der Ergebnisse und die Organisation des Konflikts im Bereich der Blockaden. Bei dieser Bewegung führt jede reale Verbesserung und sei sie noch so klein, zu einer Stärkung des Vertrauens der Arbeitnehmer in ihre eigene Stärke und in die Bedeutung der organisierten Aktion.

Verschiedene Faktoren können zum Erfolg dieser Bewegung beitragen. Dazu gehören eine Gesetzgebung, die Rechte definiert, Schulungsmaßnahmen, genaue Informationen in ausreichendem Maße, Zugang zu Gutachten im Bedarfsfall, effektive Kontrolle durch Arbeitsinspektion. Zwei Faktoren sind dabei besonders wichtig. Der erste betrifft die Fähigkeit der Gewerkschaften Netzwerke zu errichten, um Probleme zu identifizieren, Lösungen für Präventionsmaßnahmen in Unternehmen zu unterstützen und den Erfahrungsaustausch unter den Präventionsbeauftragten zu fördern. Die Netzwerke helfen dabei, nicht immer wieder auf's Neue die schwierigen Abläufe wiederholen zu müssen. Sie tragen dazu bei, solidarische Verbindungen zwischen den Gewerkschaftsaktivisten der verschiedenen Unternehmen aufzubauen und sie durch bessere Kenntnisse ihrer Gewerkschaftsarbeit zu unterstützen. Der zweite Faktor betrifft die Fähigkeit der Gewerkschaften, Fragen zum Arbeitsschutz mit anderen Aspekten ihrer Forderungen, sowohl in den Unternehmen als auch in der Gesellschaft, zu verbinden. Werden die Erfahrungen der Präventionsbeauftragten während der Tarifverhandlungen gleich zu Anfang bei der Formulierung von Forderungen berücksichtigt, können frustrierende Ergebnisse vermieden werden, bei denen die Arbeitsplatzqualität anderen Forderungen zum Opfer fällt. Die Forderungen im Bereich Arbeitsschutz mit dem Kampf für die Gleichstellung von Männern und Frauen zu verbinden, ist ebenfalls ein wichtiger Punkt. Die Anerkennung von Arbeitsrisiken, denen Arbeitnehmerinnen ausgesetzt sind, ist unabdingbar mit der gemischten Beschäftigung verbunden. Einkommensunterschiede können

nur dadurch beseitigt werden, indem die Stereotypen in Frage gestellt werden, bei denen ein Teil der beruflichen Qualifikation von Frauen nicht beachtet wird. Dies ist eine der Lektionen, die aus der Mobilisierung von Krankenschwestern in Europa im Laufe der letzten fünfundsiebzig Jahre gezogen werden konnte. Die Krankenschwestern waren in der Lage, globale Streikaktionen durchzuführen, bei denen zugleich Fragen des Arbeitsschutzes, der Anerkennung von Qualifikationen und besserer Arbeitsbedingungen zur Gewährleistung einer effizienteren Pflege für die Patienten thematisiert wurden.

Eine offensive Gewerkschaftspolitik im Bereich Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz birgt ein enormes Potential, da hier durch tägliche Aktion globale Gesellschaftsfragen unmittelbar mit den Arbeitnehmern in Verbindung gebracht werden. Es ist eine permanente Vermischung der Vorfälle im „Mikroraum“, wie Krankheiten Unfälle, vorzeitige Alterung, seelische Notlagen mit dem „Makrogeschehen“, wie den sozialen Ungleichheiten, dem Stellenwert der Arbeit, den Wirtschaftsstrategien und der gesamten Funktionsweise unserer Gesellschaften. Eine tägliche Lehrstunde, die zeigt, wie absurd und veraltet die traditionelle Aufteilung ist zwischen denen, die angeblich wissen und delegieren und denjenigen die ausführen und produzieren sollen.

Die Unvereinbarkeit unseres Entwicklungsmodells mit der Umweltbelastbarkeit hat zu einer Bewusstseinsveränderung geführt. Klimaerwärmung, Wasserprobleme, Müllberge, Städteplanung mit desaströsen Folgen in vielen Teilen der Welt. Die Integration der Arbeitsbedingungen für Arbeitnehmer und die Frage der sozialen Gerechtigkeit sind zwei vorherrschende Themen in der Gewerkschaftsarbeit. Die Wiederherstellung einer Vision der menschlichen Arbeit eingebunden in seine natürliche Umgebung ist eine zentrale Herausforderung für jegliche Art von Umweltpolitik, die sich nicht damit zufrieden gibt, den Kapitalismus mit einer Lage grüner Farbe zu überstreichen. Auf diese Weise kann die Gewerkschaftsbewegung den unmittelbaren Schutz der Arbeitnehmer, den sie in den Unternehmen organisiert, mit dem globalen Wunsch nach einer Veränderung der Gesellschaft verbinden.

Judith Kirton-Darling

Europäischer Gewerkschaftsbund

Laurent Vogel

Europäisches Gewerkschaftsinstitut

# Inhaltsverzeichnis

## Teil I

|                                             |    |
|---------------------------------------------|----|
| Einleitung                                  | 9  |
| I. Definitionsansatz für <i>Safety Reps</i> | 13 |
| II. Querschnittsanalyse der Systeme         | 15 |
| III. Ausblick                               | 27 |
| IV. Literaturverzeichnis                    | 30 |
| V. Anlagen                                  | 32 |

## Teil II

|                                      |    |
|--------------------------------------|----|
| Einleitung                           | 38 |
| Material                             | 40 |
| Schulungsmaterial in Form von Folien | 42 |
| Merkblätter                          | 51 |
| Schulungsblätter                     | 59 |
| Literaturverzeichnis                 | 65 |

---

The background features stylized, overlapping hands in light blue and teal. One hand is light blue and positioned in the upper left, while another is teal and in the upper right. A third hand is teal and in the lower right, and a fourth is white and in the lower left. The hands are rendered in a simple, graphic style with rounded fingers.

Projekt *Safety Reps*

# Teil I

Bericht  
Querschnittsanalyse

November 2013

# Teil I. Inhaltsverzeichnis

|                                                                    |           |
|--------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Einleitung</b>                                                  | <b>9</b>  |
| Das Projekt <i>Safety Reps</i>                                     | 9         |
| Zu Anfang stand der Bedarf an Informationen                        | 9         |
| Methodische Vorgehensweise                                         | 11        |
| Zielsetzung mit drei Aspekten                                      | 12        |
| <b>I. Definitionsansatz für <i>Safety Reps</i></b>                 | <b>13</b> |
| <b>II. Querschnittsanalyse der Systeme</b>                         | <b>15</b> |
| Der nationale Rahmen                                               | 15        |
| Die verschiedenen Modelle der Arbeitnehmerrepräsentation in Europa | 18        |
| Die <i>Safety Reps</i> -Modelle                                    | 19        |
| Repräsentationsschwellen                                           | 20        |
| Berufliche Risiken                                                 | 22        |
| Bewertung                                                          | 22        |
| Einteilung von Risiken                                             | 23        |
| Schulungen                                                         | 25        |
| Präventionsdienste – ein neuer Beteiligter                         | 26        |
| <b>III. Ausblick</b>                                               | <b>27</b> |
| Effizienz der Systeme                                              | 27        |
| Schlussfolgerung                                                   | 29        |
| <b>IV. Literaturverzeichnis</b>                                    | <b>30</b> |
| <b>V. Anlagen</b>                                                  | <b>32</b> |
| Zusammenfassende Tabelle                                           | 32        |



# Einleitung

## Das Projekt *Safety Reps*

### ZU ANFANG STAND DER BEDARF AN INFORMATIONEN

In den 1990er Jahren hatte die Gewerkschaftsakademie, der Vorgänger der heutigen Schulungsabteilung des Europäischen Gewerkschaftsinstituts (EGI (*European Trade Union Institute*)) auf Anfrage des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB) ein pädagogisches Werkzeug zu den verschiedenen Modellen des Sozialdialogs und der Arbeitnehmervertretung in den damaligen Mitgliedsstaaten entwickelt. Anhand dieses Werkzeugs konnte eine Bestandsaufnahme der Typologie der wichtigsten Systeme in der Europäischen Union erstellt werden, eine Beschreibung durchgeführt sowie die Verhandlungssysteme offen gelegt werden. Allerdings beinhaltet dieses unabdingbare Werkzeug, das bei den Gewerkschaftsschulungen noch immer verwendet wird, keinen gesonderten Ansatz für die Vorgehensweise im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz und Arbeitsbedingungen.



Im Laufe der letzten Jahre haben sich die Fragen im Bereich Arbeitsbedingungen, Sicherheit und Gesundheitsschutz zu den wichtigsten Themen der Gewerkschaftsarbeit entwickelt. Die Bedeutung dieser Themen wurde auch jenseits der bis dahin mobilisierten besonderen Netzwerke anerkannt. So hat sich die Anzahl der Richtlinien<sup>1</sup> und Förderungsaktionen zu diesem Thema durch die Kommission bis vor kurzem vervielfacht. Auch Forschungsinstitute haben Engagement gezeigt und ihre Kenntnisse zu der Problematik, den Schäden und den Ursprüngen veröffentlicht.

Der Ihnen heute vorliegende Untersuchungsbericht wurde im Rahmen des Projekts „*Safety Reps* - Sicherheit, Gesundheitsschutz und Risikoprävention - auf dem Weg zu einer besseren Information, Konsultation und Beteiligung im Unternehmen“ erstellt. Mit dem Projekt, das vom EGB getragen, von der Europäischen Kommission finanziert und von den Fachleuten der Agenturen SECAFI/Consultingeuropa (Paris/Brüssel) durchgeführt wird, soll den neuen Bedürfnissen der Gewerkschaftsvertreter nach einem

besseren Verständnis der Repräsentationssysteme bezüglich Arbeitsbedingungen, Sicherheit und Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer in Europa nachgekommen werden. Mit diesem Projekt will der EGB eine nützliche Informationsquelle für alle Beteiligten des Sozialdialogs im Unternehmen zu den Systemen und Bedingungen eines jeden Mitgliedslandes im Hinblick auf die Arbeitsbedingungen und ihre Folgen für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer schaffen.

Durch die kartographische Darstellung der Systeme der Belegschaftsvertretung, zielt das Projekt *Safety Reps* darauf ab, Informationen zu den Verhandlungssystemen bezüglich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von Arbeitnehmern und der Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen zugänglich und verständlich zu machen. Indem sämtliche Akteure des Sozialdialogs mit den entsprechenden Werkzeugen ausgestattet werden, um ihnen die Tätigkeit auf länderübergreifender Ebene zu erleichtern, trägt das Projekt dazu bei, die Akteure, die länderübergreifend mit den wichtigsten Themen beauftragt sind, nämlich Gewerkschaftsführer, Delegierte für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, Teilnehmer des sektoralen Dialogs und andere, auf länderübergreifender Ebene tätige Personen, zu sensibilisieren und ihre Kenntnisse über die spezifische Situation der einzelnen Länder zu verbessern.

In der derzeitigen Situation ist es so, dass Arbeitnehmervertreter immer stärker dazu aufgerufen werden, Fragen in Zusammenhang mit der Arbeit länderübergreifend zu behandeln. Zur Unterstützung ihrer Arbeit benötigen sie Werkzeuge, Schulungshilfen und Studien, um die verschiedenen Strukturen der beruflichen Beziehungen und der in Europa vorhandenen Institutionen der Belegschaftsvertretungen nachzuvollziehen. Dieser länderübergreifende Informationsbedarf stützt sich auf drei identische Feststellungen:

- > Wachsende Nachfrage nach einer Behandlung dieser Fragen innerhalb des EGB und der europäischen Instanzen des sektoralen Sozialdialogs.
- > Interesse der Teilnehmer am länderübergreifenden Austausch in diesen Instanzen für Arbeitsbereiche, bei denen sich Themen überschneiden, wodurch sich die Qualität des Dialogs erheblich verbessert.
- > Fähigkeit, gemeinsam konkrete und beweiskräftige Ergebnisse für die Gewerkschaftsarbeit zu erzielen.

Um handeln zu können, fehlen allerdings Informationen zu den verschiedenen nationalen Systemen im Bereich des Sozialdialogs und der Problematik der Arbeitsbedingungen. In der Tat ist es so, dass die nationalen Systeme nach den individuellen Vertretungen strukturiert sind und damit die länderübergreifenden Positionen beeinflussen, wodurch sich ein gemeinschaftlicher Ansatz sehr viel komplexer gestaltet. Bis zur Stunde ist hier noch sehr wenig geschehen; das Gleiche gilt für Fragen aus dem Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz. Die Kenntnisnahme und Weitergabe von Informationen bei diesem Thema, dessen Entwicklung stark voranschreitet, ist noch nicht vollständig organisiert. Dieses Gebiet ist in den Bereichen, die mit der Arbeit in Verbindung stehen, noch wenig untersucht. Die fehlenden Informationen über die verschiedenen nationalen Systeme des Sozialdialogs sowie über den Umgang mit der Problematik der Arbeitsbedingungen sind spürbar. Mit dem *Safety Reps*-Projekts soll diese Lücke geschlossen werden.

Indem man den Akteuren die notwendigen Informationen zum Organisationsaufbau, zu den Vertretungsinstanzen, zur Praxis und der Situation in den verschiedenen betroffenen Ländern liefert, stärkt man ihre Möglichkeiten, in der länderübergreifenden Beratungs- und Beteiligungspraxis informiert und kompetent zu agieren. Von daher werden sämtliche Ergebnisse dieses Projekts zusammengeschlossen, um diese Lücke zu füllen und zwar zu einem Zeitpunkt, wo die Fragen im Bereich Arbeit ganz oben auf der Liste der wichtigen Themen des EGB stehen. Vor diesem Hintergrund erscheint es unabdingbar, dass die Akteure entsprechend informiert und kompetent auf länderübergreifender Ebene an den Konsultationen und Beteiligungen bei diesen Themen mitwirken können, indem man sie mit den wichtigen Informationen zur Organisation, zu den Vertretungsinstanzen, der gängigen Praxis und der Situation in den verschiedenen Ländern vertraut macht. Die nationalen Systeme sind auf individuelle Vertretung ausgerichtet und beeinflussen dementsprechend die Positionen auf länderübergreifender Ebene. Dadurch erscheint der gemeinschaftliche Ansatz sehr viel komplexer wo doch die Qualität des Austausches offensichtlich durch das Verständnis des kulturellen und gesetzlichen Rahmens, indem die Aktion in den anderen Ländern erfolgt, beeinflusst wird. Es geht also um ein strategisches Projekt, für das ein großes Feedback erforderlich ist, um diese Thematik bei der Gewerkschaftsarbeit für den sozialen Dialog zu stärken.

1– Hier möchten wir insbesondere auf die Richtlinie 89/391/EWG des Rates vom 12. Juni 1989 verweisen bezüglich der Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von Arbeitnehmern sowie auf die Richtlinie 2007/30/EG des Rates vom 20. Juni 2007, abändernd die Richtlinie von 1989 zur Vereinfachung und Rationalisierung der Berichte über die praktische Durchführung.

## METHODISCHE VORGEHENSWEISE

Im Rahmen dieser Untersuchung wurden für die Datenerhebung zwei Methoden genutzt, der Fragebogen und die Analyse der Veröffentlichungen zu diesem Thema.

1) Die Erhebung der Daten erfolgte mittels eines Fragebogens bei den EGB-Mitgliedsorganisationen und ist vor allem der Mitarbeit der Gewerkschaftsmitglieder der Interessengruppe der Arbeitnehmer, dem Beratungsausschuss für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit (der so genannten Gruppe von Luxemburg) zu verdanken. Bei der Themenwahl hat man sich ganz bewusst auf das Wesentliche beschränkt. Hätte man alle verfügbaren Informationen verwendet, hätte man die Ergebnisse vom pädagogischen Standpunkt auf Grund der Vielfalt der Gesetzestexte und der Komplexität der nationalen Systeme nicht nutzen können. Die Datenerhebung wurde daher in drei Bereiche unterteilt:

- > Der gesetzliche Rahmen zur Handhabung der Fragen im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz;
- > Die Vertretungssysteme zu Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes auf Unternehmensebene und die Situation der Repräsentanten (Schutz, Schulung);
- > Diese Fakten werden ergänzt durch die qualitative Einschätzung der Gewerkschaftsführer im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz der EGB-Mitgliedsorganisationen hinsichtlich der Effizienz der bestehenden Mittel in ihren Ländern sowie der Einstufung der Risiken durch die Arbeitnehmer.



Source : Conseil de l'UE

Die Rücklaufquote der Fragebögen war gewaltig. Alle Mitgliedsländer sowie einige Nicht-Mitgliedsländer haben uns eine Antwort zurückgesendet (Deutschland, Österreich, Belgien, Bulgarien, Zypern, Dänemark, Spanien, Estland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Ungarn, Irland, Island, Italien, Lettland, Litauen, Luxemburg, Malta, Norwegen, Niederlande, Polen, Portugal, Rumänien, Großbritannien, Slowakei, Slowenien, Schweden, Tschechien); oft noch mit zusätzlichen Informationen.



2) Die Analyse von Dokumenten beschränkte sich nicht nur auf die Informationen unserer Gesprächspartner, sondern umfasste auch die Literatursuche in den jüngsten Publikationen zu diesem Thema.

In dem Bestreben, die gesammelten Informationen und die Analyse zu präsentieren und darüber zu diskutieren sowie bewährte Praktiken und Erfahrungen unter den Vertretern der nationalen EGB-Mitgliedsorganisationen auszutauschen, standen ebenfalls zwei Treffen im Rahmen des *Safety Reps* Projekts auf dem Programm:

- > Ein Arbeitsseminar in Brüssel am 28. und 29. Januar 2013. Am Seminar nahmen 25 Teilnehmer aus 16 Mitgliedsstaaten sowie die Projektleiter der Agenturen SECAFI und Consultingeuropa teil. Bei der Präsentation der ersten Beiträge, sowohl im Plenum als auch in den Arbeitsgruppen, hatten die Mitglieder die Möglichkeit sich auszutauschen und ihre Erfahrungen mitzuteilen. Gleichzeitig gab es interessante Beiträge zum Inhalt, zur Form und zu den Erwartungen an das fertige Tool.
- > Eine Konferenz in Budapest am 22. und 23. Mai 2013. An der Konferenz nahmen 73 Gewerkschafter aus den meisten (22) der Mitgliedsstaaten sowie Vertreter von EU OSHA und EUROFOUND und Forscher der Agentur SECAFI/Consultingeuropa teil.

Bei den Präsentationen ging es um die wichtigsten Punkte im Hinblick auf die Beteiligung der Arbeitnehmer beim Thema Sicherheit und Gesundheitsschutz und dabei insbesondere um Beispiele nationaler Regelungen zu den *Safety Reps* und ihrer Ausbildung. Die Teilnehmer haben ebenfalls über die verschiedenen Formen der gewerkschaftlichen Unterstützung für die *Safety Reps* und die Beteiligung der Arbeitnehmer gesprochen. Von EU Eurofound wurden die statistischen Daten und Ergebnisse der letzten Umfragen der europäischen Agenturen präsentiert. Die Erfahrungen bei der Förderung und Beteiligung von Arbeitnehmern und die Entwicklung einer Kultur der „Sicherheit und des Gesundheitsschutzes“ am Beispiel des Bauprojekts für die Olympischen Spiele 2012 wurden von der britischen Health and Safety Executive (HSE)<sup>2</sup> vorgestellt.

2- Alle Präsentationen stehen auf der Internetseite des EGB zu Verfügung ([www.etuc.org](http://www.etuc.org)).

3- Das Projekt erstreckte sich von Juni 2012 bis September 2013. Während des Zeitraums der Datenerfassung, zählte die EU 27 Mitglieder (siehe nachstehende Abbildung). Seither sind weitere Länder, wie Kroatien, beigetreten.

## ZIELSETZUNG MIT DREI ASPEKTEN

Unterschwellig wird mit dem Projekt *Safety Reps* das Ziel verfolgt, eine kartographische Darstellung auf europäischer Ebene der nationalen Systeme zur Belegschaftsvertretung mit dem Fokus auf den Themen Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, Arbeitsbedingungen und Risikoprävention zu schaffen. Die verschiedenen gesetzlichen, technischen und tariflichen Rahmen zur Regelung dieser Themen in den einzelnen Ländern müssen ebenso wie die vorgesehenen Einrichtungen für den Sozialdialog zugänglich und verständlich gemacht werden. Ziel des Projekts ist es also, in verständlicher, zugänglicher und vergleichender Form Informationen über die Art und Weise zu präsentieren, wie sich die Arbeitnehmervertretungen in Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes und der Arbeitsbedingungen in der Ländern der Europäischen Union (EU) entwickeln<sup>3</sup>.

Das pädagogische Tool *Safety Reps* umfasst drei komplementäre Bereiche mit drei Arten von Daten:

- 1) Sämtliche Informationen zu den geltenden Vorschriften in den einzelnen Ländern in Fragen der Sicherheit, des Gesundheitsschutzes und der Arbeitsbedingungen.
- 2) Qualitative Informationen, die zum Verständnis der Situation in den einzelnen Ländern im Hinblick auf den Umgang mit dieser Problematik, im Hinblick auf die Entwicklungen in den letzten fünf Jahren und auf die Effizienz der Vorschriften beitragen.
- 3) Informationen zur Durchführung von Schulungen und zur Vereinfachung der länderübergreifenden Arbeit im Bereich Sicherheit, Gesundheitsschutz und Arbeitsbedingungen im Rahmen der Arbeitnehmervertretungen.

Zusammen liefern die Informationen zu den drei Themen eine Bestandsaufnahme der Systeme und Modalitäten der Arbeitnehmerrepräsentation im Bereich Sicherheit, Gesundheitsschutz und Arbeitsbedingungen in den Mitgliedsländern der EU:



1) Dieser Untersuchungsbericht bietet Ihnen eine Querschnittsanalyse der verschiedenen Systeme und Modalitäten, die für das Forschungsprojekt im Hinblick auf die Problematik identifiziert wurden. So geht es in erster Linie um die Unterschiede und Ähnlichkeiten innerhalb der Mitgliedsstaaten, der Effizienz der Existenz und der Funktionsweise der vorhandenen Einrichtungen.

2) Zusätzlich zu diesen Unterlagen ist ein Schulungsbüchlein erhältlich, das für die Belegschaftsvertreter bestimmt ist, die sich auf länderübergreifender Ebene mit der Situation der Arbeitnehmer auseinandersetzen. In diesem

Büchlein werden die Analyseschritte aufgezeigt und Hilfsmaterial für den Schulungsunterricht geboten.

3) Außerdem steht Ihnen auf der Internetseite des EGI eine Datenbank zur Verfügung, in der Sie nach Themen und/oder Ländern suchen können. Die Datenbank liefert - über Datenblätter zu den Ländern und einem Modul der länderübergreifenden

Suche - die nachfolgenden Informationen zu Fragen der Sicherheit, des Gesundheitsschutzes und der Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer in den Unternehmen:



- > Nationaler Referenzrahmen (Gesetzgebung, zuständige öffentliche Behörden, etc.);
- > Organisation des Sozialdialogs: geplante Verfahren auf Ebene der Unternehmen und der Belegschaftsvertretungen sowie ihre Kompetenzen und Funktionen (Information/ Konsultation, Verhandlungen, Mitentscheidungen);
- > Bewertung des Sozialdialogs: Erzielte Veränderungen der Verfahren in den letzten fünf Jahren, Zielsetzung dieser Veränderungen, Art und Weise der Durchführung dieser Änderungen (Gesetzgebung, Tarifabkommen) sowie ihre positive oder negative Wirkung beim Umgang mit der Problematik.

Durch seine einfache Handhabung bietet das Informatik-Tool einen leichten und verständlichen Zugang zu Informationen und Vergleichen. Die Informationen sind so aufbereitet, dass sie sowohl nach Land und Thema aufgerufen werden können als auch querverlaufend über mehrere Länder hinweg. So können für jedes Land sämtliche Informationen zur vorherrschenden Regelung im Bereich Sicherheit, Gesundheitsschutz und Arbeitsbedingungen eingesehen werden.

Die in mehreren Mitgliedsstaaten gesammelten Erfahrungen haben gezeigt, dass es sinnvoll ist, die Repräsentation der Arbeitnehmer im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz in den Unternehmen mit der Arbeitnehmerrepräsentation in „traditionelleren“ Themengebieten zusammenzulegen. Die Mitwirkung der Arbeitnehmer ist auf allen Ebenen wichtig. Die Gewerkschaftspolitik im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz ist untrennbar mit den Systemen der Industriebeziehungen und der Tarifpolitik verbunden. Durch ihre Aktivitäten spielen die Gewerkschaften eine zentrale Rolle, wenn es darum geht, der Sicherheits- und Gesundheitsschutzpolitik neuen Elan zu verleihen. Es geht darum, die Rolle der *Safety Reps*, der Vertreter im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz, zu fördern, um die Sichtbarkeit der Probleme im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz zu verbessern, die Festlegung der kollektiven Prioritäten zu unterstützen und die Arbeitnehmer dahingehend zu mobilisieren, ihre Arbeitsbedingungen zu verbessern. Eine bereichsübergreifende Präsentation der verschiedenen Modelle erfolgt in den nachfolgenden Kapiteln.



# I.

## Definitionsansatz für *Safety Reps*

Heutzutage gibt es auf europäischer Ebene einige Initiativen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer sowie zu ihrer besseren Einbindung und Repräsentation bei diesen Themen. So beinhaltet die Richtlinie 89/391/EWG<sup>4</sup> im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz „*allgemeine Grundsätze für die Verhütung berufsbedingter Gefahren, für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz, die Ausschaltung von Risiko- und Unfallfaktoren, die Information, die Anhörung, die ausgewogene Beteiligung nach den nationalen Rechtsvorschriften bzw. Praktiken, die Unterweisung der Arbeitnehmer und ihrer Vertreter sowie allgemeine Regeln für die Durchführung dieser Grundsätze*“.

Wie in der Richtlinie selbst als Ziel beschrieben, muss die Repräsentation und die Beteiligung der Arbeitnehmer ausgewogen sein und nach den nationalen Praktiken und Rechtsvorschriften erfolgen. Bei Betrachtung der Geschichte und der Ausweitung der Europäischen Union, findet sich eine enorme Vielfalt, die auf den unterschiedlichen nationalen Situationen des Sozialdialogs, den Gewerkschaftspraktiken, den Sektoren und den Tätigkeitsarten gründet. Anhand der *Safety Reps*-Studie wird die extreme Vielfalt und Komplexität der vorhandenen Systeme in der EU belegt. Auf Grund dieser Vielfalt ist es schwierig, die Belegschaftsvertretungen in Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes in einer gemeinsamen Definition zu erfassen. Zur Veranschaulichung seien hier einige Begriffe aufgeführt, die in den verschiedenen Mitgliedsländern zur Bezeichnung der Arbeitnehmervertreter im

Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz sowie Arbeitsbedingungen, den *Safety Reps*, verwendet werden:

- In Österreich werden die Vertreter als „Sicherheitsvertrauenspersonen“ bezeichnet. Dieser Vertrauensbezug findet sich ebenfalls in dem Begriff wieder, der in Lettland verwendet wird, nämlich „Vertrauensvertreter“;
- In Polen sind dieselben Personen bekannt als „soziale Arbeitsinspektoren“. In Frankreich bezieht sich beispielsweise der Begriff Inspektor auf einen Vertreter der Staatsbehörden, der mit der Kontrolle beauftragt ist;
- Während man in Spanien vom „Präventionsdelegierten“ (*delegado de prevención*) zur Bezeichnung des Belegschaftsvertreters spricht, bezeichnen die ähnlichen Begriffe „Sicherheitsagent“ in Zypern, „Sicherheitsbeauftragter“ (*travailleur désigné*) in Luxemburg und „Sicherheitsvertreter“ in Island, den vom Arbeitgeber bestimmten Arbeitsschutzbeauftragten.
- In den Niederlanden gibt es keine *'Safety Reps'*, da diese Aufgaben dort vom Betriebsrat (*Ondernemingsraad*) übernommen wird.
- In Schweden spricht man bei Verwendung der englischen Sprache von „*Safety Delegates*“ und nicht von „*Safety Reps*“, um die Arbeitnehmervertreter im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz zu bezeichnen. Allerdings kann genau dieser Begriff „*Safety Delegates*“ für Konfusion sorgen, denn in Deutschland zum Beispiel kann der Begriff einen vom Arbeitgeber bestimmten Vertreter bezeichnen (der aber auch vom Betriebsrat genehmigt werden muss).

Trotz der Vielfältigkeit der Begrifflichkeiten möchten wir uns im Sinne eines einheitlichen Verständnisses des Themas und auch dieser Studie an die Definition des Projekts EPSARE<sup>5</sup> halten, die, zusätzlich zu dem Verdienst, dass es sie gibt, auch eine Zusammenfassung der Komplexität und der Interpretationsmöglichkeiten bietet:

„Bei den Vertretern für Sicherheit und Gesundheitsschutz handelt es sich um Arbeitnehmer, die in einem Unternehmen angestellt und damit beauftragt sind, die Arbeitnehmer in Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes zu vertreten. Sie können von der Belegschaft gewählt oder von den Gewerkschaften ernannt werden. Gemäß der Gesetzgebung bzw. Tarifvereinbarungen erhalten sie durch ihr Mandat besondere Rechte (Informationen, Konsultation, etc.).“

Die ersten Feststellungen, ausgehend von diesem Definitionsversuch des Begriffs „Safety Reps“, führen zur Querschnittsanalyse, bei der es nicht um eine Bewertung der nationalen Systeme geht. Es gibt keine guten oder schlechten Modelle, sondern ein System von zusammenhängenden Einrichtungen als Ergebnis der besonderen sozialen Situation in jedem Land. Wesentlich ist es, aus der Summe der Erfahrungen die Einrichtungen zu finden, die nützlich erscheinen und auf andere Situationen übertragen werden können.

- > Sie sind zuallererst „Angestellte eines Unternehmens“, denn genau auf dieser Ebene findet oder findet nicht, ob gut oder schlecht, so nahe wie möglich an der Arbeitsrealität, das Wesentliche der Tätigkeit zum Schutz der Sicherheit und der Gesundheit von Arbeitnehmern, die Erarbeitung und die Kontrolle der Risikobewertung und der Präventionspolitik statt.
- > „Sie vertreten die Arbeitnehmer in Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes.“ Beide Themen stehen im Zentrum der Gesetzgebungen und der Prioritäten. In der Regel werden nach ihnen die entsprechenden Institutionen bezeichnet. Die Verbesserung der Arbeitsbedingungen als wichtiger Ursprung für Risikoprävention wird dabei nur selten genannt. Dies bedeutet selbstverständlich nicht, dass dieser wichtige Aspekt systematisch vernachlässigt wird. Allerdings wird dadurch auf ein noch größeres Problem der Arbeitgeber hingewiesen, nämlich, trotz Übereinstimmung in der Präventionspolitik, die Arbeitsorganisation, die für viele ausschließlich in den Bereich der Geschäftsleitung gehört, mit in den sozialen Dialog aufzunehmen.
- > „Sie werden gewählt oder von den Gewerkschaften ernannt“; damit erfolgt die Einordnung dieser Mandatsträger innerhalb der vielfältigen sozialen Repräsentationssysteme, genauso wie „gemäß der Gesetzgebung und Tarifverhandlungen“ auf die vorrangig einvernehmliche Erarbeitung des kollektiven Arbeitsrechts verweist, das in einigen Ländern gesetzlich geregelt ist, während andere Länder Tarifabkommen vorziehen und die Mehrheit die Abstimmung zwischen Gesetz und vertraglicher Regelung sucht.

4– Siehe Anlage B

5– „Der Einfluss der Arbeitnehmervertreter für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz“, EGI. März 2006.

# II.

## Querschnittsanalyse der Systeme

### Der nationale Rahmen

In allen, im Rahmen des *Safety Repts*-Projekts analysierten Ländern, werden die Fragen rund um die Sicherheit und den Gesundheitsschutz bei der Arbeit und die Arbeitsbedingungen in einem gesetzlichen Rahmen behandelt, in dem Arbeitnehmervertretung und Sozialdialog vorgesehen sind. Die Unterschiede liegen in der mehr oder minder detaillierten Ausführung und Rechtsverbindlichkeit sowie in dem Raum, der für die Tarifverhandlungen gelassen wird. Länder mit einer langen Tradition des Sozialdialogs (wie z.B. Deutschland, Österreich, Belgien, Finnland, Frankreich, Italien, Norwegen, Niederlande, Portugal, Großbritannien und Schweden) verfügen in der Regel über eine Gesetzgebung aus den 1970er Jahren, die sich in zwei Stufen entwickelt hat: einmal in den 1980er Jahren und dann 1990 bei der Umsetzung der europäischen Richtlinie 89/391 vom 12. Juni 1989. Was die neuen Mitgliedsstaaten betrifft, haben diese die Gesetzgebungen ab den 1990er Jahren angepasst, darunter einige sehr strukturiert, wie Bulgarien, Polen, Rumänien, die auch die Richtlinie von 1989 umgesetzt haben.

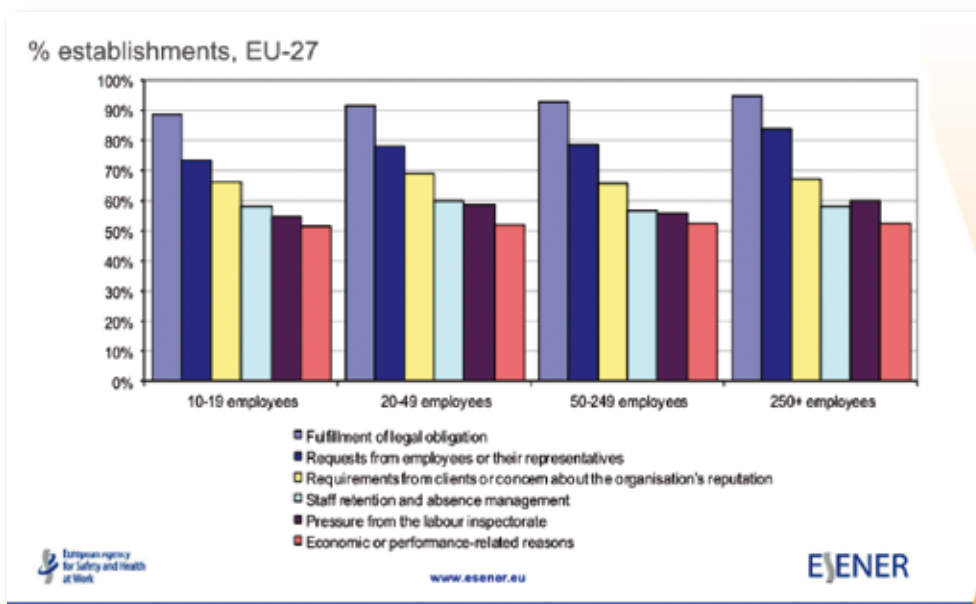
Wie bereits im letzten Kapitel genannt, soll mit der Richtlinie von 1989 die Sicherheit und der Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer verbessert werden. In der Richtlinie geht es vor allem um die Verantwortung der Arbeitgeber und ihre Verpflichtung zur Konsultation, Beteiligung und Schulung der Arbeitnehmer. Die Umsetzung in die nationale Gesetzgebung der Mitgliedsstaaten, die anfangs für Ende Dezember 1992 geplant war, ist auf Schwierigkeiten unterschiedlicher Art gestoßen. Neben der Tatsache, dass die Umsetzung einer Richtlinie in nationales Recht<sup>6</sup> eine gewisse Zeit in Anspruch nimmt und dass sich die Regelung des nationalen Rechts von der anfänglichen Richtlinie unterscheiden kann, lastete die von den Liberalen geführte Schlacht der Ablehnung der Vorschriften, die den Unternehmen auferlegt wurden, schwer auf den Ländern und dabei insbesondere auf denjenigen, die zu dem Zeitpunkt eine Schuldenkrise durchliefen. Vor diesem Hintergrund wurde die Sicherheit und der Gesundheitsschutz zur Nebensache erklärt und die Texte entweder abgeschwächt, nicht umgesetzt oder in Frage gestellt (Griechenland, Malta, Portugal, Spanien). Im Gegenzug haben Länder wie Deutschland, Italien oder die Niederlande, die über einen unbestreitbaren und soliden Rechtsrahmen verfügen, gezügert, als es darum

ging, den vorhandenen Rechtsrahmen zu verändern und neue Elemente der Richtlinie aufzunehmen. Währenddessen hat sich Großbritannien, gemäß seiner Tradition der geringen Rechtsverbindlichkeit in der sozialen Gesetzgebung, für eine Regelung ohne Rechtsverbindlichkeit entschieden.

Dennoch sind die Arbeitgeber heute in der Mehrzahl der Mitgliedsstaaten dazu verpflichtet, den Arbeitnehmern ein gesundes und sicheres Arbeitsumfeld und ebensolche Arbeitsbedingungen zu bieten. Auch wenn in den meisten Ländern der gesetzliche Rahmen eine gewisse Kooperationsbereitschaft der

Arbeitnehmer beim Thema Sicherheit und Gesundheitsschutz erwartet (z.B. Schweden), liegt die gesetzliche Verantwortung klar auf der Seite der Arbeitgeber. Eine jüngere Studie<sup>7</sup> der Agentur von Bilbao belegt, dass diese gesetzliche Verpflichtung, ausgehend von der Rahmenrichtlinie und ihrer Umsetzung in nationales Recht, eine der wichtigsten Triebkräfte (wenn nicht gar die Wichtigste) für die Unternehmensleiter darstellt.

## Hauptgründe der Unternehmensleiter für die Durchführung von Arbeitsschutzmaßnahmen



Die Rolle der Gewerkschaften und vor allem der Instanzen der Belegschaftsvertretung im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz sowie Arbeitsbedingungen, ist als weitere Triebkraft bei der Risikoprävention in diesem Bereich anerkannt. In der Tat ist es so, wie auch die oben stehende Tabelle veranschaulicht, dass die Aufmerksamkeit der Arbeitnehmer und/oder ihrer Vertreter im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz in allen Unternehmen, egal welcher Größe, ein ausschlaggebender Faktor dafür ist, Maßnahmen zu ergreifen.

Außerdem ist der Einfluss der Arbeitnehmervertreter, wie die nachfolgende Graphik zeigt, auf die Umsetzung einer Politik der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes umso höher, wenn diese in dem Gebiet Sicherheit, Gesundheitsschutz und Arbeitsbedingungen spezialisiert sind. Es versteht sich von selbst, dass die *Safety Reps* zu dieser Kategorie gehören. In derselben Graphik

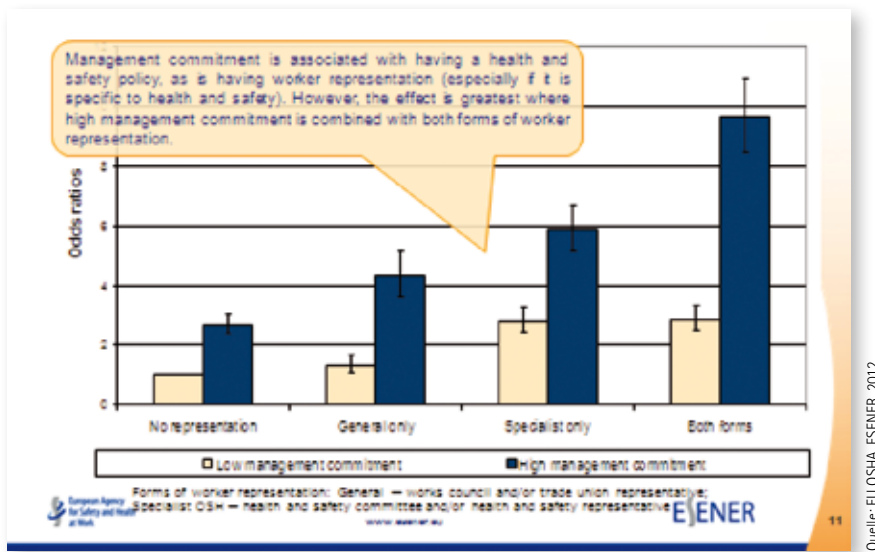
wird ebenfalls deutlich, dass der Einfluss der „spezialisierten“ Vertreter um ein Vielfaches höher ist, wenn diese mit den „allgemeinen“ Vertretern zusammenarbeiten. Die Wichtigkeit, die Herausforderungen im Bereich Sicherheit, Gesundheitsschutz und Arbeitsbedingungen über den Sozialdialog anzugehen, ist folglich eindeutig. In Luxemburg ist es beispielsweise so, dass ab einer bestimmten Unternehmensgröße, die Repräsentation und die Mitwirkung der Arbeitnehmer beim Thema Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz zweigeteilt wird zwischen dem „spezialisierten“ Sicherheitsbeauftragten, der von der Belegschaftsvertretung ernannt wird und dem allgemeinen gemeinsamen Ausschuss. In den Niederlanden gibt es dagegen keine besonderen (sprich spezialisierten) Personalvertreter für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz. Dort kümmert sich der (allgemeine) Betriebsrat um diese Fragen.

6- Jedes Jahr wird von der europäischen Kommission ein „Jahresbericht über die Kontrolle der Anwendung des Gemeinschaftsrechts“ erstellt. Ende 2011 umfasste das EU-Recht zusätzlich zum Primärrecht (den Verträgen) 8862 Verordnungen und 1885 Richtlinien.

7- „ESENER. Surveying Europe's enterprises.“ Präsentation anlässlich der Safety Reps-Konferenz in Budapest, 22.-23. Mai 2013.



## Einfluss der Arbeitnehmersvertretung und der Einbindung der Unternehmensleiter bei der Umsetzung einer Politik der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz



Zudem hängt für viele die Wirksamkeit des Rechts von den Mitteln seiner Umsetzung ab. Mit dem Einsatz von Management und Gewerkschaften in Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bedeuten die Existenz und die Effizienz der Regierungsbehörden und Arbeitsinspektionen echte Untersuchungs-, Kontroll- und Sanktionsbefugnisse (z.B. in Frankreich, Malta und Polen) und beeinflussen damit ihre Wirksamkeit. Allerdings sehen diese Institutionen ihre Einsatzmöglichkeiten und damit auch ihre Einflussmöglichkeiten durch die Sparpolitik geschwächt. Dies gilt heute insbesondere für Griechenland<sup>8</sup>.

Während der Untersuchungen haben uns mehrere Gesprächspartner der Gewerkschaften ihren Eindruck mitgeteilt, dass die Entwicklung von Institutionen, wie die Arbeitsinspektoren, die in vielen Ländern damit beauftragt sind, die Anwendung der Gesetzgebung im Bereich Sicherheit, Gesundheitsschutz und Arbeitsbedingungen zu kontrollieren und zu sanktionieren, in eine Richtung geht, die ihre eigenen Einsatzmöglichkeiten beschränkt. Zur Veranschaulichung: In den letzten fünf Jahren wurde der Haushalt der Behörde für Arbeitsumwelt in Schweden um 30% gekürzt. Des Weiteren bleibt, trotz gesetzlichen Bestehens von Werkzeugen des Sozialdialogs in Fragen der Sicherheit, Gesundheitsschutz und Arbeitsbedingungen, die Umsetzung teilweise weit hinter den Erwartungen zurück (wie z.B. in Zypern, Malta, Bulgarien, Rumänien, etc.)

<sup>8</sup>– Die Studie „Impact of the crisis on working conditions in Europe“, die kürzlich (2013) von Eurofound veröffentlicht wurde, liefert eine tiefgreifende Analyse der Konsequenzen der Wirtschaftskrise auf die Arbeitsbedingungen in Europa.

## Die verschiedenen Modelle der Arbeitnehmerrepräsentation in Europa

Die Arbeitgeber hören die Arbeitnehmer bzw. deren Vertreter an und ermöglichen deren Beteiligung bei allen Fragen betreffend die Sicherheit und die Gesundheit am Arbeitsplatz. Dies beinhaltet:

- die Anhörung der Arbeitnehmer;
- das Recht der Arbeitnehmer bzw. ihrer Vertreter, Vorschläge zu unterbreiten;
- die ausgewogene Beteiligung nach den nationalen Rechtsvorschriften bzw. Praktiken.

Richtlinie 89/391/EWG, Artikel 11.1

Auch wenn der Geist dieser Richtlinie gemeinschaftlich ist, die konkrete Umsetzung in nationales Recht kann in den einzelnen Ländern durchaus unterschiedlich sein. Genau wie bei den unterschiedlichen Bezeichnungen für die *Safety Reps*, sind die Unterschiede bei den wichtigsten Aspekten der Systeme der Arbeitnehmervertretungen im Bereich Sicherheit, Gesundheitsschutz und Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union bedeutend. Die im Rahmen des *Safety Reps*-Projekts gesammelten Informationen zeigen die Unterschiede in den Repräsentationsarten, in der Art und Weise der Ernennungen und Wahlverfahren bei den Repräsentationsschwellen, den Interventionsmöglichkeiten, der Rolle der Gewerkschaften, etc. auf. Folglich lassen sich die Systeme der Arbeitnehmervertretungen im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz nur sehr schwierig auf bestimmte Modelle reduzieren.

Im Wesentlichen können wir feststellen, dass die entscheidenden Aspekte auf die Modelle der Arbeitsbeziehungen verweisen, wie sie für die verschiedenen Länder bestehen. Jedes Land verfügt dabei über sein eigenes System, das sich aus der spezifischen politischen und gewerkschaftlichen Geschichte entwickelt hat, eingebunden in die Kultur, welche wiederum in dem gesetzlichen Rahmen gemäß dem jeweiligen nationalen Modell verankert und organisiert ist.

Zur Veranschaulichung: Das deutsche und österreichische Mitbestimmungsmodell sieht vor, dass der Betriebsrat eine führende Rolle auf Unternehmensebene einnimmt. In anderen Ländern, vor allem in Belgien, ist dies nicht der Fall. Hier werden eine Reihe von Entscheidungen auf Sektorebene durch die Tarifverträge festgelegt. Ebenso bestehen für die nordischen Länder andere Praktiken der Zusammenarbeit und Modelle des Sozialdialogs als für die Länder des Südens.

Bei den Systemen zur Arbeitnehmervertretung in der Industrie heben sich allerdings zwei große Modelle ab, die eine Einteilung der nationalen Systeme zulassen:

- Das eingeleisige Vertretungssystem, bei dem die Gewerkschaft die einzige Organisation für die Repräsentation und Verhandlungen der Arbeitnehmer darstellt (zum Beispiel Großbritannien, Irland, Schweden, Estland, Lettland);
- Das Duale Vertretungssystem, bei dem die Gewerkschaftsvertretung ergänzt wird durch einen gewählten Betriebsrat. Bei diesem Modell gibt es allerdings auch wieder zahlreiche Abweichungen. Da gibt es Betriebsräte, die sich ausschließlich aus Vertretern zusammensetzen, die von der Belegschaft gewählt wurden (wie z.B. in Deutschland, Österreich und den Niederlanden) sowie andere, in denen auch Vertreter der Arbeitgeberseite sitzen (z.B. Belgien, Dänemark, Frankreich, Norwegen). Die gegenseitigen Machtbefugnisse zwischen der gewählten Instanz und der Gewerkschaftsvertretung können ebenfalls unterschiedlich sein.

### Kartographische Darstellung der nationalen Systeme



## Die *Safety Reps*-Modelle

Insgesamt gesehen, entsprechen die Systeme der Arbeitnehmerrepräsentation im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz jeweils dem sozialen Repräsentationsmodell eines Landes. In vielen Fällen entwickeln sich allerdings auf dieser Grundlage, besondere Strukturen auf Unternehmensebene, die vom Basismodell abweichen.

- **Das einseitige Vertretungsmodell** wird in Großbritannien, Irland und Estland ebenfalls im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz angewendet. Die Gewerkschaft ist hier die einzige Vertretungsorganisation.
- **Das duale Modell**, bei dem Gewerkschaftsaktion und Vertretungsinstanz zusammen bestehen, bildet bei den Ländern dieser Gruppe ebenfalls die Grundlage für Vertretungssysteme von Arbeitnehmern in den Bereichen Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz. Aber auch hier sind abweichende Entwicklungen möglich.

Zwei Formen heben sich dabei besonders ab:

- Sonderausschüsse in 17 Ländern, die in der Regel aus Belegschaftsvertretern, spezialisierten Unternehmensdiensten und dem Arbeitgeber bestehen und die je nach Land bzw. je nach Branche auf die unterschiedlichsten Arten zusammengesetzt sein, die verschiedensten Bezeichnungen haben und über die unterschiedlichsten Einsatzmöglichkeiten verfügen können.
- Delegierte im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz, die von den Angestellten gewählt bzw. von den Gewerkschaften ernannt wurden und in 12 Ländern vertreten sind.

Wir möchten darauf hinweisen, dass 8 Länder (Dänemark, Spanien, Finnland, Griechenland, Italien, Luxemburg, Norwegen, Schweden) gemäß der Tradition des dualen Systems, beide Einrichtungen, d.h. Ausschuss und Delegierte, miteinander

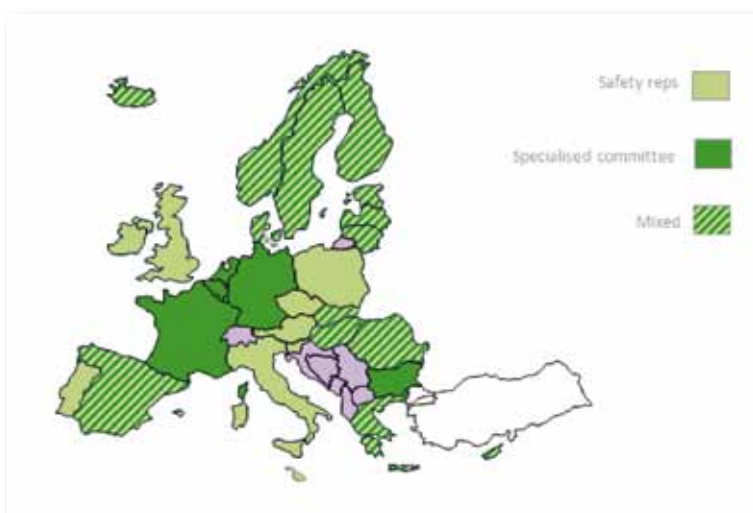
verbinden. Außerdem kann es in den Ländern, die traditionell über das einseitige Vertretungsmodell verfügen, zusätzlich zur Gewerkschaftsvertretung Sonderausschüsse geben (Irland, Schweden, Großbritannien), was eine Besonderheit für dieses Modell der sozialen Beziehungen darstellt.

In Deutschland, Österreich und Slowenien haben die Arbeitgeber ebenfalls die Möglichkeit Sicherheitsbeauftragte zu ernennen. In Österreich muss die Ernennung dieser Beauftragten (Sicherheitsvertrauenspersonen) in Unternehmen mit mehr als 10 Angestellten vom Betriebsrat genehmigt werden.

Ergänzend möchten wir hinzufügen, dass die Betriebsräte oder gleichwertigen Strukturen in Deutschland, Österreich, Niederlande und Frankreich im Allgemeinen mit einem strategischen Ansatz, bei dem Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz im Hinblick auf die allgemeine Unternehmenssituation betrachtet werden, Einfluss auf diesem Gebiet üben können.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass sich das System der *Safety Reps* an die Repräsentationspraxis und den Sozialdialog jedes einzelnen Landes anpasst. Allerdings kann es sich auch deutlich davon unterscheiden, wenn nämlich spezifische Strukturen für besondere Fragen entwickelt werden, die eine besondere Nähe zur Arbeitsrealität, die Fähigkeit zur Risikobewertung oder Formen des Sozialdialogs erfordern, die an die Vielfalt der eingebundenen Unternehmensakteure (Geschäftsleitung, Gewerkschaften, *Safety Reps*, Sicherheitsverantwortliche, Medizinischer Dienst etc.) angepasst sind.

### Kartographische Darstellung der *Safety Reps*-Modelle

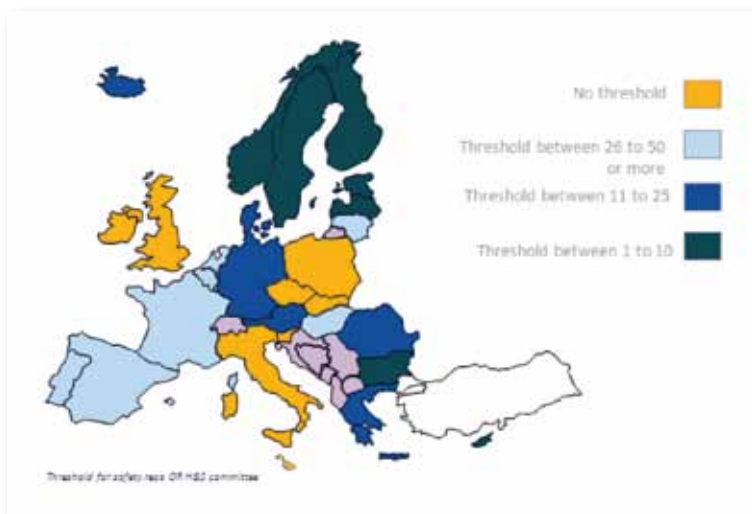


## Repräsentationsschwellen

Bei der Frage nach den Repräsentationsschwellen, ab denen Instanzen für eine Arbeitnehmervertretung gebildet werden, ist der Grad der Abdeckung der gesamten Arbeitnehmerschaft entscheidend. Auch hier präsentiert sich die Situation in den einzelnen Ländern wieder ganz unterschiedlich. Im Allgemeinen werden die Schwellen vom Gesetzgeber bzw. durch Tarifvereinbarungen festgelegt.

Insgesamt ist die Anzahl von 50 Mitarbeitern als Voraussetzung für die Bildung einer Vertretungsinstanz eher hoch angesiedelt (z.B. in Belgien, Bulgarien, Estland, Ungarn, Rumänien). Darunter ist die Bandbreite groß und reicht von gar keinem festgelegten Schwellenwert (z.B. Irland) über 10 Angestellte (z.B. Österreich, Dänemark, Finnland, Frankreich, Norwegen) bis hin zu 30 Angestellten (z.B. Spanien).

### Kartographische Darstellung der Repräsentationsschwellen

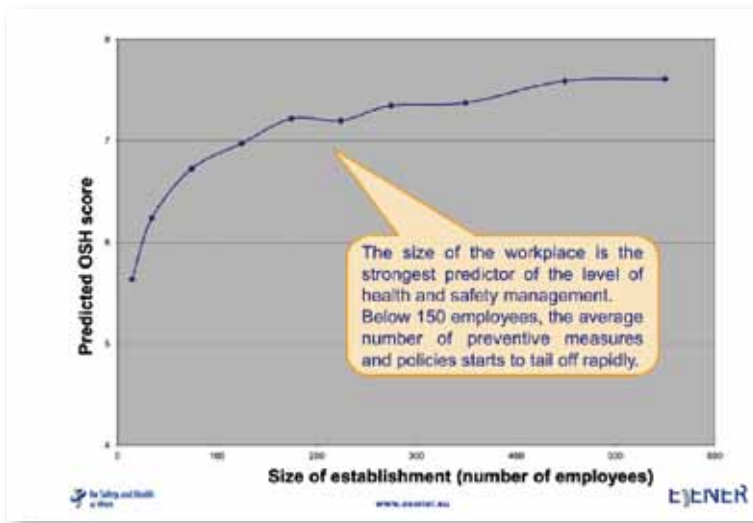


Bei der Problematik um die Repräsentativitätsschwellen gibt es folglich deutliche Lücken bei der Abdeckung von Arbeitnehmern von KMU und Kleinunternehmen. Letztere betreffen mehr als 130 Millionen Arbeitnehmer in der EU und die Risiken, denen sie ausgesetzt sind, sind nicht weniger gering als in den großen Unternehmen.

Passend zu diesem Thema zeigt die jüngste ESENER<sup>9</sup>-Studie, die von der Agentur von Bilbao durchgeführt wurde, dass die Aufmerksamkeit, mit der die Themen Sicherheit, Gesundheitsschutz und Arbeitsbedingungen behandelt werden, in direktem Zusammenhang zur Unternehmensgröße (spricht, der Anzahl der Angestellten) steht. Unterhalb einer Angestelltenzahl von 150, sinkt die durchschnittliche Anzahl der Maßnahmen und Aktionen in der Präventionspolitik rapide. Vor diesem Hintergrund versteht es sich von selbst, – und das gilt für alle Länder – dass die Gewerkschafter sich dafür einsetzen, die gesetzlichen Schwellen für die Einrichtung einer Vertretungsinstanz für die Arbeitnehmer in Sachen Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz zu senken.

9– „ESENER. Surveying Europe's enterprises“. Präsentation anlässlich der Safety Reps-Konferenz in Budapest, 22–23 Mai 2013; sowie ESENER-Bericht 2012, veröffentlicht von EU OSHA.

**Zusammenhang zwischen der Unternehmensgröße und der Präventionspolitik im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz**

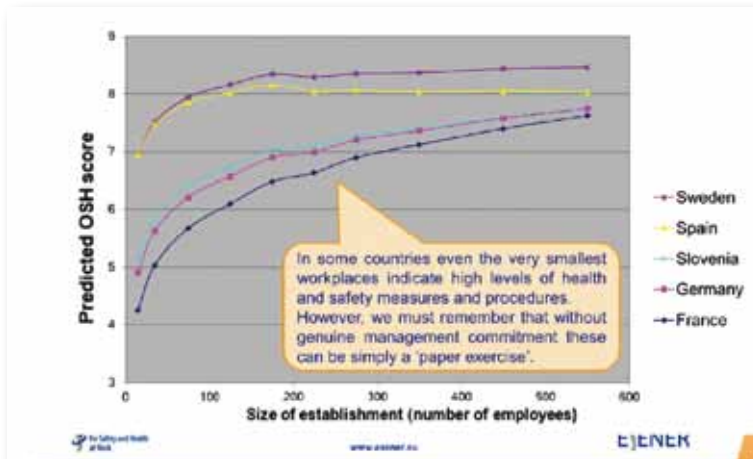


Quelle: ESENER, EU OSHA, 2013

Zusätzlich zur Frage der Regelung von Repräsentationsschwellen, stellt sich ebenfalls die Frage nach den Kapazitäten der Gewerkschaften, diese Arbeitnehmer zu betreuen, die oft weit entfernt von jeder Gewerkschaftsarbeit und auf eine Vielzahl von Unternehmen verteilt sind (91% der europäischen Unternehmen

beschäftigen weniger als 10 Mitarbeiter). Trotz alledem gibt es auch einige Länder, in denen selbst in kleinen Unternehmen zahlreiche Maßnahmen und Verfahren im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz<sup>10</sup> erfolgen:

**Länder-Übersicht - Zusammenhang zwischen Unternehmensgröße und Präventionspolitik im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz**



Quelle: ESENER, EU OSHA, 2013

Um auch kleine und mittlere Unternehmen bestmöglich zu vertreten, haben beispielsweise Schweden, Norwegen und Italien Strukturen für Delegierte im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz eingerichtet, die für bestimmte Gebiete zuständig sind und die Angestellten der ansässigen Unternehmen betreuen. In Schweden gibt es seit 1949 „regionale Repräsentanten“. Sie überwachen, je nach Vertragsbestimmungen, die Unternehmen in einem bestimmten geographischen Gebiet<sup>11</sup>. Die Rückmeldungen auf diese Initiativen sind durchweg positiv: Sie mobilisieren beachtliche Mittel, sind engagiert und sorgen für den entsprechenden Rechtsrahmen.

Wir möchten ebenfalls auf die Aktion zahlreicher *Safety Reps* hinweisen, die im Rahmen ihrer Tätigkeit in den Unternehmen darauf achten, dass Präventionsmaßnahmen auch für die Arbeitnehmer der Zuliefererbetriebe gelten. Diese Beispiele sollten in die Gewerkschaftspraxis aufgenommen werden.

## Berufliche Risiken

### BEWERTUNG

[...] hat der Arbeitgeber je nach Art der Tätigkeiten des Unternehmens bzw. Betriebs folgende Verpflichtungen. Beurteilung von Gefahren für Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer, unter anderem bei der Auswahl von Arbeitsmitteln, chemischen Stoffen oder Zubereitungen und bei der Gestaltung der Arbeitsplätze. Die vom Arbeitgeber aufgrund dieser Beurteilung getroffenen Maßnahmen zur Gefahrenverhütung sowie die von ihm angewendeten Arbeits- und Produktionsverfahren müssen erforderlichenfalls:

- einen höheren Grad an Sicherheit und einen besseren Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer gewährleisten
- in alle Tätigkeiten des Unternehmens bzw. des Betriebes und auf allen Führungsebenen einbezogen werden;

Richtlinie 89/391/EWG, Artikel 6.3

In der Richtlinie 89/391 ist festgelegt, dass die Risikobewertung für jede Art von Unternehmen zu dokumentieren ist. Vom rechtlichen Standpunkt aus gilt diese Verpflichtung für alle Länder. Die Vorgehensweise ist wichtig, um die Präventionsmaßnahmen an die wirkliche Gefahrensituation anzupassen und entsprechende Kontroll- und Anpassungswerkzeuge zu entwickeln. Die Bewertung der Risiken und die Qualität der Aktionen müssen in regelmäßigen Abständen überprüft werden (jährliche Auflage in Frankreich beispielsweise), um sie auf einen aktuellen Stand zu halten. Von daher ist die Einbindung der Arbeitnehmervertreter in diesen Prozess wichtig. Über ihr Modell des Sozialdialogs, sind die skandinavischen Länder sehr stark auf Kooperation ausgerichtet. In Dänemark arbeiten die Arbeitnehmervertreter für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (*AMR*) an der jährlichen Beurteilung der Arbeitsumgebung mit. Haben die Vertreter für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz in Schweden Zweifel an der Qualität der Risikobewertung durch den Arbeitgeber, können sie bei der Behörde für Arbeitsumwelt (*Arbetsmiljöverket*) eine Gegeninspektion beantragen.

Grundsätzlich ist es so, dass, wenn Arbeitnehmer die Möglichkeiten haben, Fachleute hinzuzuziehen, ihre Einflussmöglichkeiten auf die komplexen, oft sehr technischen Themen erhöht werden. In Portugal haben die *Safety Reps* beispielsweise die Möglichkeit, sich an Fachleute aus dem Gewerkschaftsbereich zu wenden. In Frankreich können externe Fachleute, die vom Arbeitsministerium anerkannt sind, von der paritätischen Instanz, dem Ausschuss für Hygiene, Sicherheit und Arbeitsbedingungen (CHSCT), beauftragt werden. Für solche Einsätze ist häufig das Einverständnis des Arbeitgebers erforderlich (z.B. in Ungarn, Finnland, Estland, Dänemark). In diesem Zusammenhang haben uns mehrere Teilnehmer (z.B. aus Lettland, Frankreich, Bulgarien) mitgeteilt, dass hierbei häufig finanzielle und/oder rechtliche Probleme auftreten, die ein externes Gutachten erschweren. In Frankreich ist es dagegen so, dass der Arbeitgeber sich einer Entscheidung der Personalvertreter nur bei Anrufen eines Gerichts entgegensetzen kann.

Unter den weiteren möglichen Aktionsmitteln für die Belegschaftsvertreter in einigen Ländern möchten wir die folgenden hervorheben: das Vetorecht beim Ergebnis der Risikobewertung in den Niederlanden, die Möglichkeit zu warnen und öffentliche Behörden anzurufen, das Rücktrittsrecht bei großen, unvermeidbaren Risiken, etc.).

Die Frage nach der Effektivität bleibt allerdings offen. In den meisten Ländern haben die Arbeitnehmer das Recht, bei den öffentlichen Behörden, die mit der Kontrolle und der Anwendung der Gesetzgebung im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz beauftragt sind, um ein Eingreifen zu ersuchen (z.B. die Arbeitsinspektion in Spanien, Griechenland, Frankreich, Polen, Niederlande oder Estland). Aktuell sind allerdings Defizite der Anwendungs- und Kontrollmechanismen spürbar. Unterschiede zwischen der auf dem Papier festgelegten Politik und ihrer Realität sind ebenfalls vorhanden. So wurde angebracht, dass die mit der Kontrolle und Einhaltung der Gesetzgebung beauftragten administrativen Dienste nicht immer über ausreichende Mittel verfügen. Die meisten Repräsentationssysteme für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz beinhalten, auch wenn sie nicht über die gleichen Rechte verfügen wie die staatlichen Inspektoren (z.B. Strafen, Mahnungen, etc.), doch die Möglichkeit, Kontrollen zur Risikoprävention am Arbeitsplatz durchführen zu lassen. In Estland beispielsweise erhält der *Safety Rep* durch sein Mandat Zugang zu den Arbeitsplätzen. Auch in Frankreich und Polen dürfen die Vertreter für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz Inspektionsbesuche durchführen.

10- „ESENER. Surveying Europe's enterprises“ Präsentation anlässlich der *Safety Reps*-Konferenz in Budapest, 22.-23. Mai 2013.

11- Wiklund, Hans Olof. *Sweden: regional safety representatives, a model that is unique in Europe*. ETUI Hesa mag #2-2011, Seiten 32 – 33.

In einigen Ländern führen auch Krankenkassen Kontrollen durch und knüpfen eine Rückerstattung im Schadensfall oder die Beitragssätze an die Durchführung einer Risikobewertung. Zur Veranschaulichung: die dänische Arbeitsumweltbehörde veröffentlicht die Ergebnisse der Inspektionen für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz der Unternehmen online und benotet sie mit einem entsprechenden Farbsymbol (rot,

gelb, grün). In Frankreich sind die Beitragssätze der Arbeitgeber zur Absicherung von Arbeitsunfällen an Informationen zur effektiven Anzahl von Unfällen und ihrer Schwere gebunden. In Deutschland wird die Mindestanzahl der Vertreter für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz durch die Berufsgenossenschaften festgelegt.

## EINTEILUNG VON RISIKEN

Die Arbeitnehmervertreter mit einer besonderen Funktion bei der Sicherheit und beim Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer haben das Recht, den Arbeitgeber um geeignete Maßnahmen zu ersuchen und ihm diesbezüglich Vorschläge zu unterbreiten, um so jeder Gefahr für die Arbeitnehmer vorzubeugen und/oder die Gefahrenquellen auszuschalten.

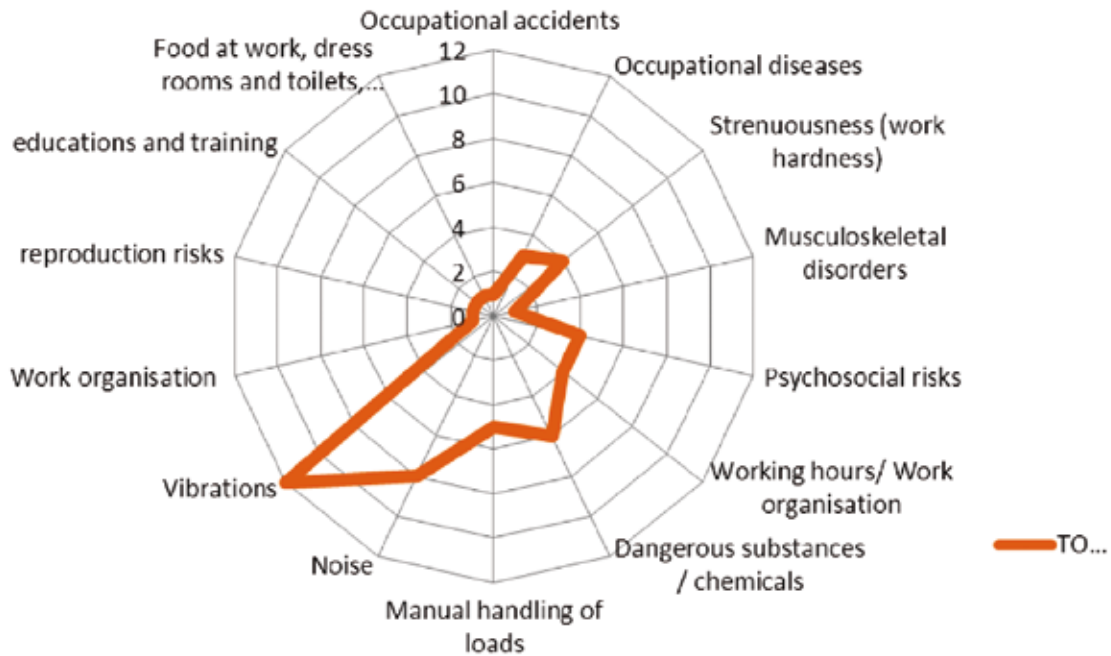
Richtlinie 89/391/EWG, Artikel 11.3

Durch die Bewertung von Risiken und die Untersuchung der Bedingungen der Gefahrenexposition von Arbeitnehmern erscheint der Begriff des Risikos weniger abstrakt. Allerdings beinhaltet der Risikobegriff mehrere Risikotypen, die in der Literatur unterschieden werden und deren Auftreten von der Tätigkeit und der Arbeitsumgebung abhängen. Bei den europäischen Agenturen von Dublin und Bilbao sind mehrere Kategorien von Berufsrisiken verzeichnet (z.B. Risiko durch Lärmexposition, schwere Arbeiten, psychosoziale Risiken, Nanowerkstoffe, gefährliche Substanzen, Muskel-Skelett-Erkrankungen (MSD), etc.).

„Ebenso wie unsere Gesellschaft sich unter dem Einfluss der neuen Technologien und der Veränderungen der wirtschaftlichen und sozialen Bedingungen entwickelt, verändern sich auch unsere Arbeitsorte, unsere Arbeitspraktiken und Arbeitsprozesse laufend. Diese neuen Situationen werden begleitet von neuen Risiken und neuen Herausforderungen für die Arbeitnehmer und Arbeitgeber [...]“<sup>12</sup>. Vor diesem Hintergrund haben wir die Arbeitnehmer beim Ausfüllen des Fragebogens ebenfalls gebeten, die Kategorien der Risiken anzugeben, die sie als am wichtigsten bzw. am wenigsten wichtig einstufen. Dabei hat sich gezeigt, dass Belastungen durch die physikalische Arbeitsumgebung (Lärm, Vibration) und die Belastung durch chemische Produkte als weniger bedeutend eingestuft werden als noch in der Vergangenheit. Dies kann zum Einen als deutliche Verbesserung der Prävention im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz und der Arbeitsbedingungen interpretiert werden, andererseits aber auch auf die geringere Schnelligkeit in der Industrieproduktion und der damit verbundenen Belastungen zurückgeführt werden, verglichen mit dem Dienstleistungssektor, in dem neue Risiken auftreten. Zu den Risiken, die als besonders hoch eingestuft werden, zählen Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten, Muskel-Skelett-Erkrankungen und Arbeitszeiten; als hoch werden psychosoziale Risiken eingestuft.

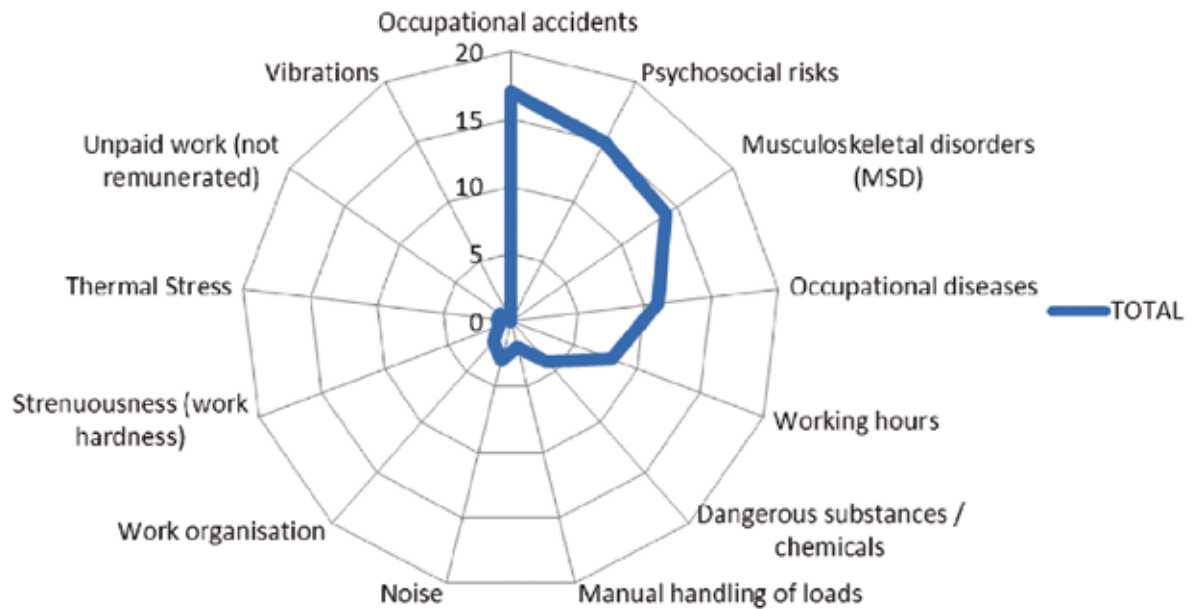
Wir möchten allerdings auf die Tatsache hinweisen, dass eine solche Einschätzung der Risiken eine bestimmte Meinung zu einem bestimmten Zeitpunkt widerspiegelt. Von daher ist das erklärte Ziel hier nicht eine exakte Aussage, sondern der allgemeine Gesamttrend. Der wichtige Stellenwert, der den Risiken in Unternehmen eingeräumt wurde, in denen Vertreter für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz tätig sind, ist vor allem auf die Bewertung der Risiken zurückzuführen, die vor Ort durchgeführt wurde. Dabei hat jeder Sektor und jeder Tätigkeitsbereich seine Besonderheiten.

### Lowest priorities - all respondents



© Secafi

### Highest priorities - all respondents



© Secafi



## Schulungen

Die Arbeitnehmervertreter mit einer besonderen Funktion bei der Sicherheit und beim Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer haben Anspruch auf eine angemessene Unterweisung.

Richtlinie 89/391/EWG, Artikel 12.3

Die Schulung der Personalvertreter ist weitestgehend als unverzichtbarer Aspekt zur Gewährleistung der Qualität ihrer Tätigkeit anerkannt. Diese allgemeine Regel trifft vor allem auf den Bereich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes zu, da die Themen hier nicht nur sehr vielfältig und komplex sind, sondern auch breites Feld an theoretischem und praktischem Wissen voraussetzen.

Die meisten Mitgliedsstaaten haben ein allgemeines Recht der Belegschaftsvertreter auf Schulungen festgelegt, meistens in Form einer bezahlten Freistellung für eine bestimmte Anzahl von Tagen. Die *Safety Reps* profitieren von diesem Recht, haben aber oft auf Grund ihrer Aufgabe ein zusätzliches Volumen zu absolvieren. Die meisten Mitgliedsstaaten sehen ebenfalls, gemäß der Richtlinie von 1989, ein Recht auf Schulung für alle Angestellten vor, um die eigene Risikoprävention sicherzustellen. In den Niederlanden haben die Belegschaftsvertreter ein Recht auf Minimum 5 Schulungstage pro Jahr; in Bulgarien ist zu Beginn eines Mandats eine Schulung von 30 Stunden vorgesehen. Im Gegensatz dazu ist die Größenordnung in der Tschechischen Republik, in Spanien und in Luxemburg nicht gesetzlich vorgeschrieben, sondern wird in Verhandlungen (Tarifvereinbarungen, Verträge, etc.) festgelegt.

Die Ausbildung der *Safety Reps* ist in allen Ländern durch die Gewerkschaften geregelt, die alle über entsprechende Strukturen dafür verfügen. Wenn auch die gewerkschaftlichen Strukturen von den verschiedenen technischen Fachgebieten abgeleitet werden und je nach Gewerkschaft unterschiedlich sind, so sind die Themen inhaltlich doch überall gleich: Kenntnis der Gesetzgebung, Überwachung der Risiken, Evaluierung und Prävention von Risiken, Funktionsweise der Repräsentationsinstanzen und Gewerkschaftspraxis.

Allerdings können Schulungen auch von anderen Stellen durchgeführt werden. Je nach Land können auch andere Institutionen an der Qualifizierung der Belegschaftsvertreter mitwirken. Zu ihnen gehören Krankenversicherungsstellen, öffentliche Behörden, Schulungszentren, die als solche zugelassen sind, private Berater.

Im Rahmen des Projekts *Safety Reps* möchten wir formative Ansätze vorantreiben, die den Gewerkschaftern das Verständnis und die Aktionsfähigkeit (noch) besser näher bringen. In diesem Sinne wurde ein Schulungsbüchlein erstellt, in dem der Vergleich aus der vorliegenden Querschnittsanalyse vertieft wird. Die darin präsentierten Unterrichtsblätter basieren auf einer Methode, mit der die Kenntnisse und der Erfahrungsaustausch der Teilnehmer über die Situation in ihren Ländern und ihren Unternehmen gefördert werden soll.

## Präventionsdienste - ein neuer Beteiligter

OSH management measures were found to be more likely to be seen as effective in workplaces in which there is worker representation, and in particular where it is combined with high management commitment to health and safety.

EU OSHA, rapport ESENER 2012

st der Arbeitgeber in direkter Weise moralisch und rechtlich für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer, die unter seiner Leitung stehen, verantwortlich, hängt die Effektivität dieser Aufgabe in erster Linie von drei Kriterien ab, die sich überschneiden und ergänzen können.

1. Das Maß der gesetzlichen Vorschriften, die auf dem Unternehmensleiter lasten. Sie stehen in Abhängigkeit zur Gesetzgebung und zu den nationalen Vereinbarungen sowie den Kapazitäten der öffentlichen Behörden, für ihre Einhaltung zu sorgen.
2. Priorität, die der Unternehmensleiter dieser Problematik einräumt, angesichts der Fülle von Daten, die in seine Strategie und seine Unternehmensführung einfließen.
3. Persönlicher Einsatz des Unternehmensleiters bei diesen Fragen bzw. ihre Delegation an interne Sonderdienste, von denen die Einbindung der Fragen der Sicherheit und Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz im Hinblick auf die Definition und die Strategie der Unternehmensführung abhängt.

Der erste Punkt steht in direktem Zusammenhang mit der Umsetzung der Politik, die von den **Diensten der öffentlichen Behörden** festgelegt wurden. Entsprechend der politischen Tradition und administrativen Organisation eines jeden Landes, gibt es hier die unterschiedlichsten Formen. Mit Nachdruck wurde auf die Abschwächung der öffentlichen Interventionsmöglichkeiten auf Grund der Kürzung von Mitteln und Personal bzw. einer politischen Orientierung mit weniger Einsatzkraft verwiesen. Diese Feststellungen zeigen in Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz die Auswirkungen der Theorien des New Public Management, die in den - von der Schuldenkrise betroffenen - Ländern intensiv zu spüren sind.

Je nach nationaler Situation, gibt es mehrere Formen der öffentlichen Intervention:

- Die Erstellung von Vorschriften;
- Überwachung der Anwendung von Gesetzgebung und Sanktionen;
- Beratung und Stützung auf die Präventionspolitik;
- Generierung von Wissen über spezialisierte Agenturen.

In einigen Ländern übernehmen die öffentlichen Behörden (z.B. Frankreich, Belgien) sämtliche Funktionen, wobei, je nach politischem Kontext, die Prioritäten unterschiedlich gesetzt sein können. In anderen Ländern gibt es weniger Kontrollmechanismen; dort liegt der Fokus auf der Beratungsfunktion.

Die beiden anderen Kriterien können von den **Arbeitnehmervertretern** stark beeinflusst werden. „[...] Der Einfluss der Vertreter für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz wird stark unterschätzt und zwar sowohl von den politischen Entscheidungsträgern als auch von der Forschungswelt. Anhand der verfügbaren Daten wird die Schlüsselrolle der Gewerkschaften, der Arbeitnehmervertretung und der Vertreter im Bereich Sicherheit zur Verbesserung des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer in der EU deutlich. Untersuchungen, die vor allem in den angelsächsischen und nordischen Ländern durchgeführt wurden, haben ergeben, dass Arbeitsstellen, an denen Gewerkschaften vertreten sind, sicherer sind und bessere Ergebnisse im Bereich Arbeitsschutz erzielen. [...] Ebenso ist es von entscheidender Bedeutung, dass Arbeitnehmer und Vertreter des Gesundheitsschutzes sich für die Förderung der politischen Debatte, der politischen Aktion und der Forschungsarbeit auf diesem Gebiet einsetzen.“<sup>13</sup>

Heutzutage werden die traditionellen Akteure (Arbeitgeber, Verwaltung und Arbeitnehmervertreter) bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen, Sicherheit und dem Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz häufig unterstützt durch einen neueren Akteur, **dem Präventionsdienst**.

Um die Sicherheit und den Gesundheitsschutz des Personals am Arbeitsplatz zu gewährleisten, können die Arbeitgeber, je nach Unternehmensgröße und Tätigkeit, auf verschiedene Organisationsmethoden zurückgreifen. In manchen Fällen suchen sie auch Unterstützung durch interne oder externe Präventionsdienste. Zur Veranschaulichung: Ein Arbeitgeber aus Estland muss ab einer Größe von 50 Mitarbeitern einen „Spezialisten für Arbeitsumwelt“ (Sicherheit und Gesundheitsschutz) beauftragen. In Deutschland sind die Arbeitgeber seit den 70er Jahren gesetzlich dazu verpflichtet, sich von Betriebsärzten und Spezialisten für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz beraten zu lassen. Laut italienischer Gesetzgebung gibt es die Vorschrift für den Arbeitgeber, einen Dienst zur Prävention und zum Schutz einzurichten, der für die Identifizierung und die Verringerung der Risikofaktoren zuständig ist.

Laut unserer Gesprächspartner ist eine wachsende Kommerzialisierung der externen Präventionsdienste mit einem wettbewerblichen Vorgehen festzustellen. In den meisten Mitgliedsländern gibt es eine behördlich geführte Zulassungsstelle, um die Qualität der Dienste zu gewährleisten. Dennoch gibt es heute wenig Kooperation zwischen den Präventionsdiensten und den Gewerkschaftsvertretern.

# III. Ausblick

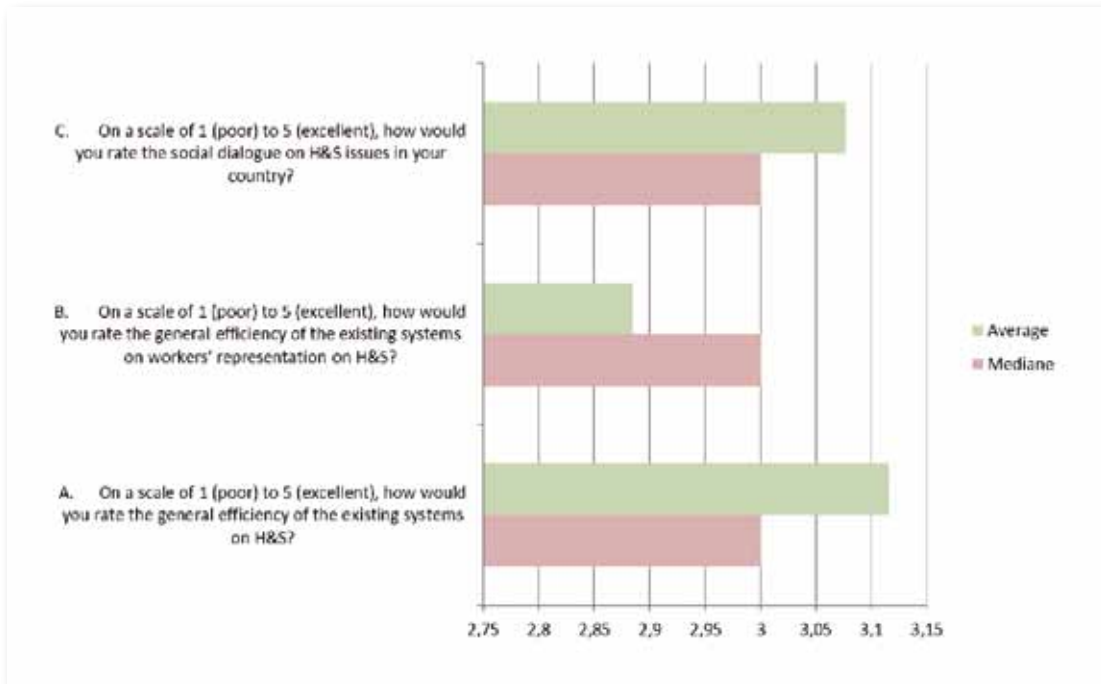
Overall, therefore our findings suggested that, independent of other factors, management of health and safety is more likely, and is more likely to be effective, in organisations which not only have an employee representative but which also provide that person with an appropriate context in which to work.

EU OSHA, ESENER Bericht 2012

## Effizienz der Systeme

Im Anschluss an die thematische Einteilung im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, haben wir die Gewerkschaftsvertreter der verschiedenen Länder, die an der Umfrage teilgenommen haben, gebeten, die Effizienz ihrer nationalen Systeme im Hinblick auf Fragen zum Thema Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz zu bewerten und zwar von 1 (unzufrieden) bis 5 (sehr zufrieden).

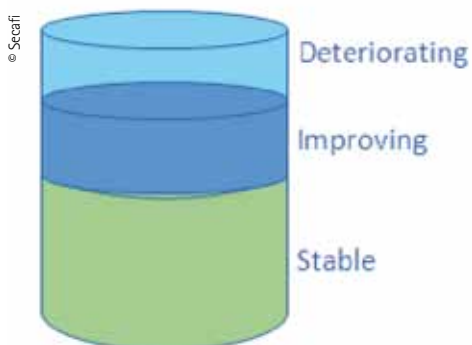
Bei Betrachtung des Medianwertes von 3 drängen sich mehrere Feststellungen auf: Die Mehrheit der „alten“ EU-Länder mit verankerten Systemen liegt oberhalb des Medianwertes. Andere Länder, wie Bulgarien, Slowakei und Polen, liegen im selben Bereich, während Estland, Malta, die Tschechische Republik und Rumänien unterhalb des Medians angesiedelt sind.



© Secaf

Bei Betrachtung der Noten muss allerdings darauf hingewiesen werden, dass die für das nationale System vergebene Note bei den Gewerkschaftsvertretern ein und desselben Landes unterschiedlich sein kann. In den meisten Fällen gibt es nämlich „Grauzonen“ zwischen der Gesetzgebung und der Praxis, wodurch es je nach Thema im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz zu einer unterschiedlichen Wahrnehmung kommen kann. Vor diesem Hintergrund haben wir uns dafür entschieden, die Ergebnisse der einzelnen Länder nicht ungefiltert zu veröffentlichen, sondern eine Gesamtbeurteilung zu erstellen.

Ebenso wurden die Gesprächspartner der Gewerkschaften aufgefordert, eine Einschätzung über die Entwicklung der Fortschritte des Sozialdialogs im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz sowie Arbeitsbedingungen in den letzten 5 Jahren zu geben. Das Ergebnis zeigt eine eher stabile Entwicklung an:



© Secaf

Allerdings gibt es bei dieser so genannten stabilen Entwicklung (z.B. Estland, Niederlande, Deutschland, Finnland, Italien, Island, etc.) auch verschiedene Abstufungen. Dabei kann der Begriff „stabil“ einhergehen mit einer negativen Entwicklung (z.B. in Bezug auf die Auswirkungen der Wirtschaftskrise, auf die Ausübung von Druck bei den Errungenschaften im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, etc.) bzw. einer positiven (z.B. Durchsetzung von Sozialabkommen). Des Weiteren war es für einige Länder nicht möglich einen Trend abzusehen, da der Zeitraum zur Beurteilung der konkreten Auswirkungen von Veränderungen als zu kurz erachtet wurde.

Die Einschätzungen einer Verschlechterung der Situation (z.B. Tschechische Republik, Ungarn, Luxemburg, etc.) waren vor allem auf eine Verringerung der „Gewerkschaftsmacht“ in Verbindung mit sinkenden Mitgliederzahlen, auf die Folgen der Wirtschaftskrise für die Agenda der Arbeitgeber und auf die politischen Prioritäten zurückgeführt worden, die den Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz und Arbeitsbedingungen nicht oder nicht mehr beinhalten.

Im Gegenzug dazu wurde bei einer fortschrittlichen Entwicklung (z.B. Österreich, Frankreich, Zypern, Spanien, etc.) neben der Erarbeitung von Sozialverträgen zum Thema Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, auch eine Erhöhung von Arbeitsunfällen genannt. Auch hier stehen Abweichungen in Verbindung mit z.B. der politischen Situation eines Landes.

## Schlussfolgerung

Verschiedenartigkeit in der Gleichartigkeit – so lassen sich die verschiedenen Modelle der Vertretung und Beteiligung von Arbeitnehmern im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz sowie Arbeitsbedingungen treffend zusammenfassen.

Hieraus wird das Bedürfnis für ein gegenseitiges Verständnis der verschiedenen Repräsentationssysteme deutlich, um auf länderübergreifender Ebene zu kooperieren und sich von den Erfolgen anderer Modelle zur Verbesserung der eigenen Praktiken inspirieren zu lassen.

Das Bewusstsein der Problematik in Verbindung mit der Arbeit und die daraus resultierenden Konsequenzen, zunächst für die Gesundheit der Arbeitnehmer, aber auch für das Unternehmensergebnis und Allgemein, im Sinne der öffentlichen Gesundheit, wächst. Gleichzeitig gefährdet die Wirtschaftslage und die daran orientierte Stärkung der Ideologie des „Laissez Faire“ die Präventionsstrukturen und ihre Wirksamkeit. Die Qualität des Lebens am Arbeitsplatz hängt mehr und mehr von der spezifischen Situation des einzelnen Unternehmens ab, wobei ganze Arbeitnehmergruppen außen vor bleiben und zwar insbesondere diejenigen in prekären Beschäftigungsverhältnissen und Kleinunternehmen.

Die Gewerkschaftsaktion ist ein wichtiger Motor. Der Einsatz der Gewerkschaftsführer bei dieser Aufgabe verdeutlicht die hohe Sensibilität des Netzwerkes aus spezialisierten Aktivisten und ihr Bedürfnis sich auszutauschen. Die Ergebnisse ihrer Beiträge belegen, dass die vorhandenen Strukturen zu einem Großteil auf die Gewerkschaftsarbeit zurückzuführen sind. Allerdings setzt der Übergang in eine höhere Ebene zu einem Zeitpunkt, wo die Problematik sich zuspitzt, einen Einsatz der Gewerkschaften voraus, der über das Netzwerk der Fachleute hinausgeht und die Gewerkschaftsführer auf höchster Ebene einbindet.

Die Gewerkschaften müssen bei ihren Tätigkeiten im Interesse der Arbeitnehmer von den verschiedenen beteiligten Akteuren unterstützt und gefördert werden, egal, ob es sich dabei um Arbeitgeber oder Behörden, deren Engagement ebenfalls von äußerster Bedeutung ist, handelt. Zu einem Dialog gehören immer wenigstens 2 Beteiligte. Die Effizienz des Sozialdialogs in Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz und bei anderen Themen setzt einen direkten Einsatz der Arbeitgeber voraus. Die aktuellen Kürzungen in der öffentlichen Politik zeigen ganz deutlich den wesentlichen Charakter ihrer Rolle für die Aufrechterhaltung des Gemeinwohls und die Einhaltung von Vorschriften.



# IV.

## Literaturverzeichnis

|                                                         |                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                     |                                       |
|---------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|
| Bogdarka, Bola and Irastorza, Xabier                    | Presentation "ESENER Surveying Europe's enterprises". <i>Safety Repts</i> Conference, Budapest 22-23 May 2013.                                       | EU OSHA (Bilbao)                                                                                                                                                                                                    | 2013                                  |
| Bryson, Alex; Forth John and George Anitha              | Workplace employee representation in Europe                                                                                                          | Eurofound (Dublin)                                                                                                                                                                                                  |                                       |
| Cockburn, William (editor)                              | An analysis of the findings of the European Survey of Enterprises on New and emerging Risks (ESENER). European Risk Observatory. Report              | EU OSHA (Bilbao)                                                                                                                                                                                                    | 2011                                  |
| Dazzi, Davide                                           | The role of Workers Representatives for health and safety: findings from Italy                                                                       | Fondazione Istituto per il Lavoro                                                                                                                                                                                   | 2008                                  |
| European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA) | Presentation "Working together for risk prevention: What can ESENER tell us about management leadership and worker participation?"                   | <a href="https://osha.europa.eu/en/publications/reports/esener-summary_data/esener_en.pptx/at_download/file">https://osha.europa.eu/en/publications/reports/esener-summary_data/esener_en.pptx/at_download/file</a> | 2012                                  |
| European Council                                        | Council Directive of 12 June 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work (89/391/EEC) | <a href="http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:01989L0391-20081211:EN:NOT">http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:01989L0391-20081211:EN:NOT</a>                         | 1989 (amended in 2003, 2007 and 2008) |
| Fulton, L.                                              | Worker representation in Europe                                                                                                                      | ETUI (Brussels)                                                                                                                                                                                                     | 2009                                  |
| García, AM and Rodrigo, F.                              | Health and <i>Safety Repts</i> situation in Spain                                                                                                    | Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS)                                                                                                                                                             |                                       |

|                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                           |                                                           |      |
|-----------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|------|
| Garcia, AM; Lopez-Jacob, MJ; Dudizinski, I.; Gadea, R and Rodrigo, F. | Factors associated with the activities of safety representatives in Spanish workplaces                                                                                                                                                    |                                                           | 2007 |
| Gazzane, Samira                                                       | La représentation des travailleurs en matière de santé de sécurité dans les pays de l'Union Européenne : synthèse de la documentation disponible                                                                                          | ETUI (Brussels)                                           | 2006 |
| Hatina, Teodor                                                        | New businesses failing to reach safety standards                                                                                                                                                                                          | Institute for Labour and Family Research                  | 2012 |
| Jacobsen, Lone; Kempa, Viktor and Vogel, Laurent                      | Finding your way in the European Union Health and Safety Policy. A trade union guide                                                                                                                                                      | ETUI (Brussels)                                           | 2006 |
| Koukiadaki, Aristeia                                                  | Impact of the information and consultation Directive on social dialogue in the Member States: balance and perspectives                                                                                                                    | Les Cahiers de la Fondation. Europe et Société (Paris)    | 2010 |
| Kovacs, Marton                                                        | How do trade unions interact with the European Parliament? A descriptive analysis                                                                                                                                                         | ETUI (Brussels)                                           | 2008 |
| Menéndez, María; Benach, Joan and Vogel, Laurent (coordinators)       | The impact of safety representatives on occupational health. A European perspective (the EPSARE project).                                                                                                                                 | ETUI (Brussels)                                           | 2006 |
| Nichols, T. and Walters, D.R.                                         | Worker representation on Health and Safety in the UK - Problems with the preferred Model and Beyond                                                                                                                                       | Journal of industrial relations, 49 (2)                   | 2009 |
| Nichols, Theo and Walters, David                                      | Workplace health and safety. International perspectives on worker representation                                                                                                                                                          |                                                           | 2009 |
| Oxford Research                                                       | Social dialogue and working conditions                                                                                                                                                                                                    | Eurofound (Dublin)                                        | 2011 |
| Rosenthal, Paul-André                                                 | Health and safety at work. A transnational history                                                                                                                                                                                        |                                                           | 2009 |
| Swedish Trade Union Confederation                                     | A hundred years of health and safety representation: trade union safety representatives and developments in the work environment                                                                                                          | Stockholm                                                 | 2010 |
| Van Gyes, Guy and Szeker, Lise                                        | Impact of the crisis on working conditions in Europe                                                                                                                                                                                      | Eurofound (Dublin)                                        | 2013 |
| Vargas Llave, Oscar                                                   | Presentation "Influence of the crisis on working conditions. Findings from the 5th European Working Conditions Survey and Study on "Impact of the crisis on working conditions". <i>Safety Repts</i> Conference, Budapest 22-23 May 2013. | Eurofound (Dublin)                                        | 2013 |
| Walters, David ; Wadsworth, Emma ; Marsh, Katie                       | Worker representation and consultation on health and safety: an analysis of the findings of the European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER)                                                                         | EU OSHA (Bilbao)                                          | 2012 |
| Walters, David; Kirby, Peter and Daly, Faïçal                         | The impact of trade union education and training in health and safety on the workplace activity of health and safety representatives                                                                                                      | Centre for Industrial and Environmental Safety and Health | 2001 |
| Ward, Edwin                                                           | Perceptions of health and safety in Malta                                                                                                                                                                                                 | H&S Executive                                             | 2002 |
| Wiklund, Hans Olof                                                    | Sweden: regional safety representatives, a model that is unique in Europe                                                                                                                                                                 | ETUI Hesa mag #2-2011. Page 32-35.                        | 2011 |
| Wilson, Alex                                                          | Focus on health and safety. Trade union trends survey - TUC biennial survey of <i>safety reps</i> 2010.                                                                                                                                   | IRRU, University of Warwick                               | 2010 |
|                                                                       | Safety, health and equality at work: a practical guide for trade unionists                                                                                                                                                                | Labour research department (LRD)                          | 2012 |

# V. Anlagen

## Zusammenfassende Tabelle

| Country        | Modelle Arbeitnehmervertretung |                                 |                      | Modelle Safety Reps    |             |       | Repräsentationsschwelle |      |      |     |
|----------------|--------------------------------|---------------------------------|----------------------|------------------------|-------------|-------|-------------------------|------|------|-----|
|                | single channel                 | dual channel - only workers rep | dual channel - mixed | Com- mittee or council | safety reps | mixed | none                    | <=10 | <=25 | >25 |
| Austria        |                                | x                               |                      |                        | x           |       |                         |      | x    |     |
| Belgium        |                                |                                 | x                    | x                      |             |       |                         |      |      | x   |
| Bulgaria       | x                              |                                 |                      | x                      |             |       |                         | x    |      |     |
| Cyprus         |                                | x                               |                      |                        |             | x     |                         |      | x    |     |
| Czech Republic |                                |                                 | x                    |                        | x           |       | x                       |      |      |     |
| Denmark        |                                |                                 | x                    |                        |             | x     |                         |      | x    |     |
| Estonia        | x                              |                                 |                      |                        |             | x     |                         | x    |      |     |
| Finland        | x                              |                                 |                      |                        |             | x     |                         | x    |      |     |
| France         |                                |                                 | x                    | x                      |             |       |                         |      |      | x   |
| Germany        |                                | x                               |                      | x                      |             |       |                         |      | x    |     |
| Greece         |                                | x                               |                      |                        |             | x     |                         |      | x    |     |



|                 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|-----------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Hungary         |   | x |   |   |   | x |   |   |   | x |
| Iceland         | x |   |   |   |   | x |   |   | x |   |
| Ireland         | x |   |   |   | x |   | x |   |   |   |
| Italy           | x |   |   |   | x |   | x |   |   |   |
| Latvia          | x |   |   |   |   | x |   | x |   |   |
| Lithuania       | x |   |   |   |   | x |   |   |   | x |
| Luxembourg      |   |   | x | x |   |   |   |   |   | x |
| Malta           | x |   |   |   | x |   | x |   |   |   |
| Netherlands     |   | x |   | x |   |   |   |   | x |   |
| Norway          |   |   | x |   |   | x |   | x |   |   |
| Poland          |   |   | x |   | x |   | x |   |   |   |
| Portugal        |   | x |   |   | x |   |   |   |   | x |
| Romania         | x |   |   |   |   | x |   |   | x |   |
| Slovak Republic |   | x |   |   |   | x | x |   |   |   |
| Slovenia        |   | x |   | x |   |   | x |   |   |   |
| Spain           |   | x |   |   |   | x |   |   |   | x |
| Sweden          | x |   |   |   |   | x |   | x |   |   |
| United Kingdom  | x |   |   |   | x |   | x |   |   |   |

**AUTOREN:**

Michel AGOSTINI (Secafi)

Liesbeth VAN CRIEKINGEN (Secafi)

The background features several stylized hands in various shades of green and white, reaching out from the corners. The hands are rendered in a simple, graphic style with rounded fingers and thick outlines. The colors range from light lime green to a darker, more saturated green, with some hands appearing as white outlines against the green background.

Projekt *Safety Reps*

# Teil II

Schulungsunterlagen

November 2013

# Teil 2. Inhaltsverzeichnis

|                                                                                               |           |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Einleitung</b>                                                                             | <b>38</b> |
| <b>Material</b>                                                                               | <b>40</b> |
| Schulungsmaterial in Form von Folien                                                          | 40        |
| Merblätter                                                                                    | 41        |
| Schulungsblätter                                                                              | 41        |
| <b>Schulungsmaterial</b>                                                                      | <b>42</b> |
| Foliensatz Nr. 1: Strategisches Interesse der Maßnahme <i>Safety Reps</i>                     | 42        |
| Foliensatz Nr. 2: Definition der <i>Safety Reps</i>                                           | 44        |
| Foliensatz Nr. 3: Die nationalen Systeme                                                      | 45        |
| 3-2 Vertretungsmodelle im Industriesektor                                                     | 46        |
| 3-3 Modelle für Arbeitnehmervertretungen in Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes | 47        |
| 3-4 Repräsentativitätsschwelle                                                                | 48        |
| Foliensatz Nr. 4: Die Effizienz der nationalen Systeme                                        | 49        |
| Foliensatz Nr. 5: Klassifizierung der Risiken                                                 | 50        |
| <b>Merblätter</b>                                                                             | <b>51</b> |
| Merblatt Nr. 1: Einige grundlegende Definitionen                                              | 51        |
| Merblatt Nr. 2: Vorgehensweise Bei der Analyse der Arbeitssituation                           | 53        |
| Merblatt Nr. 3: Beeinflussung der Risikoprävention                                            | 56        |
| Merblatt Nr. 4: Zwei Herausforderungen Beim Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz                 | 58        |

|                                                                                                                                                                           |           |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Schulungsblätter</b>                                                                                                                                                   | <b>59</b> |
| Schulungsblatt Nr. 1: Kartographische Darstellung des Netzwerkes der Beteiligten Akteure in Einem Unternehmen im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz | 59        |
| Schulungsblatt Nr. 2: Kartographische Darstellung der <i>Safety Reps</i> -Einrichtungen in den Verschiedenen Ländern                                                      | 61        |
| Schulungsblatt Nr. 3: Kartographische Darstellung der Wichtigsten Risiken                                                                                                 | 62        |
| Schulungsblatt Nr. 4: Erarbeitung Einer Länderübergreifenden Gewerkschaftsstrategie zur Prävention                                                                        | 64        |
| <b>Literaturverzeichnis</b>                                                                                                                                               | <b>65</b> |

---

# Danksagung

Die Autoren möchten sich bei allen Personen bedanken, die am Projekt *Safety Reps* und an der Erstellung dieses Berichts mitgewirkt haben. Insbesondere möchten wir uns bedanken bei:

- 1) Judith Kirton-Darling, Verbandssekretärin des EGB und verantwortlich für das Thema Sicherheit & Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz;
- 2) Laurent Vogel, Leiter des Bereichs Sicherheit & Gesundheitsschutz beim EGI;
- 3) Viktor Kempa, Forscher im Bereich Sicherheit & Gesundheitsschutz beim EGI;
- 4) Den Mitgliedern der Interessengruppe der Arbeitnehmer des Beratungsausschusses für Sicherheit & Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz und ihren Stellvertretern;
- 5) Den Teilnehmern des Arbeitsseminars in Brüssel (28. und 29. Januar 2013) sowie an der Abschlusskonferenz in (22. und 23. Mai 2013).

**Michel AGOSTINI**

Projektleitung *Safety Reps*  
SECAFI

**Liesbeth VAN CRIEKINGEN**

Verantwortliche für das Projekt *Safety Reps*  
SECAFI



# Einleitung

**D**ieser Teil des Tools *Safety Reps* trägt der **Notwendigkeit Rechnung Schulungsmaßnahmen und länderübergreifende Seminare** zum Thema Sicherheit, Gesundheitsschutz und Arbeitsbedingungen **zu erarbeiten und zu fördern**. Der Weg über kollektive Schulungsmaßnahmen ist wichtig, um die Fähigkeiten der Gewerkschaftsaktivisten dahingehend zu stärken, der Verbesserung der Arbeitssituation auf Gemeinschaftsebene Priorität einzuräumen. Der Vergleich der nationalen Systeme, wie im Rahmen des Projekts *Safety Reps* vorgestellt, ist ein wichtiger Faktor für den Zugang zu Informationen. Diese Studie entfaltet nur dann ihre volle Wirksamkeit, wenn im Anschluss Schulungsmaßnahmen durchgeführt werden, dank derer die Gewerkschafter verstehen und aktiv werden können.

Dieses Schulungsprogramm richtet sich an **Belegschaftsvertreter, die länderübergreifend mit der Situation der Arbeitnehmer zu tun haben**, und die sensibilisiert und qualifiziert werden müssen, um die Probleme im Bereich Sicherheit & Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz in den von ihnen geführten sozialen Dialog aufnehmen zu können.

- > Dabei handelt es sich natürlich in erster Linie um die **Gewerchaftsvertreter in den europäischen Betriebsräten (EBR)**. Für diese strategischen Knotenpunkte des sozialen Dialogs in den internationalisierten Unternehmen ist festzustellen, dass die Fragen im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz selten und oft nur dürftig behandelt werden, wenn man sich die Bedeutung dieser Fragen für die Arbeitnehmer dieser Unternehmen vor Augen hält. Allerdings zeigen die Bemühungen in den EBR, wo man sich mit diesen Fragen beschäftigt, dass mittels Schulungen für die Mitglieder, bei denen sie das nötige Grundwerkzeug erhalten und ihnen der nötige Ehrgeiz vermittelt wird, ein Weg bereitet werden kann, der über strategische Maßnahmen und der Weitergabe von bewährten Praktiken zu einer allgemeinen Verbesserung führt.
- > Eine ähnliche Feststellung kann für die **Ausschüsse des sektoralen sozialen Dialogs gemacht werden**, in denen die Gewerkschaftsführer nicht immer ausreichend vertraut sind mit der Problematik der Sicherheit und dem Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz sowie den Arbeitsbedingungen, um diese Themen auf die Tagesordnung für die Debatten zu setzen. Aber auch hier stößt man in den Instanzen, die sich mit Studien und Überlegungen zum Gesundheitsschutz von Arbeitnehmern in den jeweiligen Sektoren beschäftigen, auf positives Interesse. Beispielsweise gibt es jeweils im europäischen Eisenbahnsektor<sup>1</sup> und im Stahlsektor<sup>2</sup> Initiativen für Studien zur Problematik der psychosozialen Risiken in den Unternehmen der jeweiligen Tätigkeitsbereiche in Europa.

> **Die Europäischen Gewerkschaftsverbände (EGV) sind die zentralen Stellen für** die strategische Bewältigung dieser Problematik. Das vorliegende Tool soll sie bei dieser Arbeit im Hinblick auf die Organisation der notwendigen Maßnahmen für die Ermutigung und Koordinierung der echten Aktivisten in den EBR der einzelnen Sektoren, ihrer Vertreter in den sektoralen Ausschüssen sowie bei der Förderung von *Safety Reps*-Netzwerken ihrer Mitgliedsorganisationen unterstützen.

**Das Ziel der angebotenen Ausbildungsmaßnahme ist es,** die Fähigkeiten der Teilnehmer dahingehend zu fördern, dass sie im Bereich Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz sowie Arbeitsbedingungen Analysen durchführen und gemeinsame Positionen beziehen können. Dies setzt zum Einen voraus, dass sie sich mit dem Konzept und den Methoden der Annäherung an diese Thematik auseinandersetzen und zum Anderen, dass sie alle zusammen anhand einer pädagogischen Methode zum leichteren Verständnis Kenntnisse über die einzelnen nationalen Systeme und dort vorherrschende Arbeitsrealität gewinnen.

Im Verlauf des *Safety Reps*-Projekts haben uns die Teilnehmer wiederholt und vor allem während des Arbeitsseminars in Brüssel (28.-29. Januar 2013) und der Konferenz in Budapest (22.-23. Mai 2013) ihre Bedürfnisse und Erwartungen im Hinblick auf das Verständnis und die Eignung des Studienmaterials mitgeteilt. In den vorliegenden Schulungsunterlagen möchten wir diesen Fragen **mit operativen Antworten begegnen.**

In diesem Sinne wurden die Merkblätter und Schulungsblätter so erstellt, dass die Kenntnisse und Erfahrungen der Mitglieder zur Situation ihrer Länder und Unternehmen zum Ausdruck kommen. Die Beiträge sind als vertiefende Information zur vergleichenden Übersicht in dem Bericht der Querschnittsanalyse des *Safety Reps*-Projekts anzusehen, der, genau wie die interaktive Datenbank, als Ausgangspunkt für die Überlegungen genutzt wird.

Die Art der Aktivität unterstützt die Teilnehmer dabei, interkulturelles Verständnis aufzubringen und damit Unterschiede zu akzeptieren und eigene Erwartungen an die Situation anderer anzupassen. Basierend auf der Kenntnis der Unterschiede, wie Erklärungen abgegeben, Aufgaben übernommen oder Diskussionen zu Risiken und deren Folgen geführt werden, wird die Abstimmung der Aktionsvorschläge auf länderübergreifender Ebene gefördert.

**Was den konkreten Aufbau der Sitzungen betrifft,** hat die Erfahrung gelehrt, dass für Gruppen von 25 Teilnehmern aus 5 bis 6 Ländern mit unterschiedlichen Sprachen für diese Fragen nach der vorgeschlagenen Vorgehensweise Sitzungen von etwa 4 Stunden pro Thematikphase angesetzt werden können:

- Vorbereitung in Kleingruppen (1h)
- Rückkehr der Kleingruppen ins Plenum (2h)
- Diskussion und Bewertung (1h).

---

1- Projekt PSR Rail (2012-2013) in Zusammenarbeit mit der Europäischen Transportarbeiterföderation (ETF) und der Gemeinschaft der Europäischen Bahnen und Eisenbahninfrastruktur (GEB).  
 2- Projekt "Sozialbeziehungen und Praxis in Zusammenhang mit den psychosozialen Aspekten der Arbeit im Stahlsektor" (2013) von Eurofound in Zusammenarbeit mit IndustriAll und Eurofer.

# Material

## SCHULUNGSMATERIAL IN FORM VON FOLIEN

**A**nhand eines Foliensatzes werden die wichtigsten Aspekte des Projekts *Safety Reps* verdeutlicht und in dem Bericht der Querschnittsanalyse in der Einleitung zu diesem Schulungsbüchlein vorgestellt. Die Unterlagen sind

als Materialhilfe für die Schulungen und Seminare vorgesehen und können, je nach Entscheidung des Schulungsleiters als Einleitung oder als Abschluss zu jedem behandelten Thema eingesetzt werden.

Jedes Aufgabenblatt verweist auf die dazu passenden Folien:

**Foliensatz Nr. 1:** Strategisches Interesse von *Safety Reps*

**Foliensatz Nr. 2:** Definition der *Safety Reps*

**Foliensatz Nr. 3:** Die nationalen *Safety Reps*-Systeme

1. Die verschiedenen Modelle der europäischen Gewerkschaftsvertretung in der Industrie
2. Die Modelle der Arbeitnehmervertretungen in Fragen des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit
3. Repräsentativitätsschwelle

**Foliensatz Nr. 4:** Die Effizienz der nationalen *Safety Reps*-Systeme

**Foliensatz Nr. 5:** Klassifizierung der wichtigsten Risiken



## MERKBLÄTTER

Gegliedert in 1 bis 4, sind hier alle grundlegenden Kenntnisse aufgeführt, auf denen der Schulungsleiter seine Schulung aufbauen kann

**Merkblatt Nr. 1:** Einige grundlegende Definitionen

**Merkblatt Nr. 2:** Analyseverfahren der Arbeitssituation

**Merkblatt Nr. 3:** Handeln zur Vorbeugung von Risiken

**Merkblatt Nr. 4:** Zwei Problematiken beim Gesundheitsschutz: Muskel- und Skeletterkrankungen und psychosoziale Risiken

## SCHULUNGSBLÄTTER

Gegliedert in 1 bis 4 enthalten sie thematische Unterrichtseinheiten mit entsprechendem Hilfsmaterial.

**Arbeitsblatt Nr. 1:** Bestandsaufnahme der Präventionsbeauftragten in den Unternehmen

**Arbeitsblatt Nr. 2:** Bestandsaufnahme der *Safety Reps* Maßnahmen

**Arbeitsblatt Nr. 3:** Klassifizierung der wichtigsten Risiken

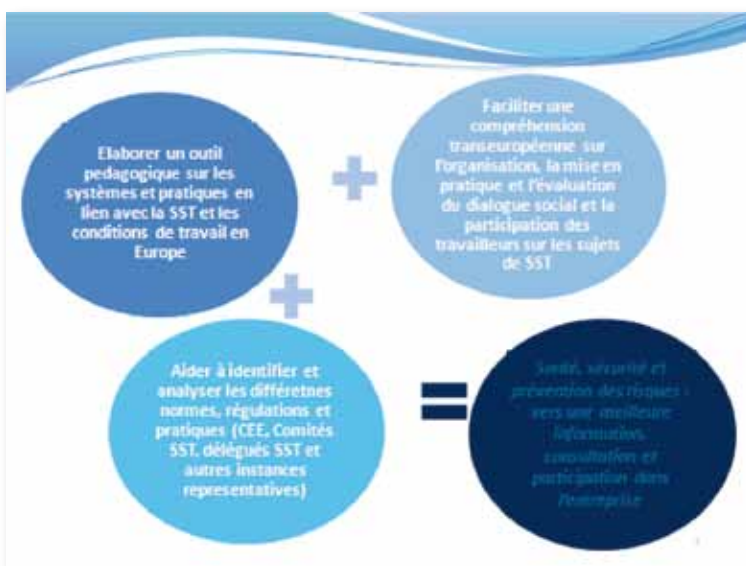
**Arbeitsblatt Nr. 4:** Erarbeitung einer länderübergreifenden Gewerkschaftsstrategie

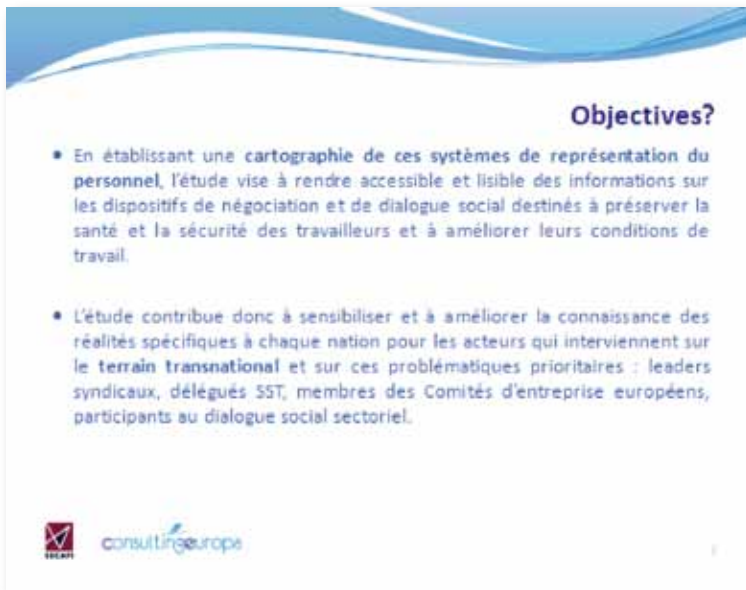


# Schulungsmaterial

## Foliensatz Nr. 1:

### Strategisches Interesse der Maßnahme *Safety Reps*





### Ziele des Projekts *Safety Reps*

Der Bedarf auf länderübergreifender Ebene gründet auf 3 identischen Feststellungen:

- > Wachsendes Herantragen dieser Problematik an die EBR.
- > Interesse der Teilnehmer am länderübergreifenden Austausch in diesen Instanzen für Arbeitsbereiche, bei denen sich Themen überschneiden, was die Qualität des Dialogs erheblich verbessert.
- > Fähigkeit, gemeinsam konkrete und beweiskräftige Ergebnisse für die Gewerkschaftsarbeit zu erzielen.

Um handeln zu können, fehlen allerdings Informationen zu den verschiedenen nationalen Systemen im Bereich Sozialdialog und Problematik der Arbeitsbedingungen. In der Tat ist es so, dass die nationalen Systeme nach den individuellen Vertretungen strukturiert sind und damit die länderübergreifenden Positionen beeinflussen, wodurch sich ein gemeinschaftlicher Ansatz sehr viel komplexer gestaltet.

Mit der Vorgehensweise beim Projekt *Safety Reps* soll diese Lücke geschlossen werden. Indem man den Akteuren die notwendigen Informationen zum Organisationsaufbau, zu den Vertretungsinstanzen, zu der Praxis und der Situation in den verschiedenen betroffenen Ländern liefert, stärkt man ihre Möglichkeiten, in der länderübergreifenden Beratungs- und Beteiligungspraxis informiert und kompetent zu agieren.

Die Qualität des länderübergreifenden Austauschs und die Effizienz der Aktion werden eindeutig durch das Verständnis des kulturellen und rechtlichen Rahmens bestimmt, in dem die Aktion der „Anderen“ abläuft. In den Bereichen, die mit der Arbeit in Verbindung stehen, gibt es allerdings bisher noch wenige Untersuchungen. Innovativ an diesem Projekt ist die Entscheidung seiner Partner, dieses Verständnis aufzubauen. Gerade während der aktuellen Aktionen zeigt sich die Notwendigkeit immer wieder dann, wenn arbeitsbezogene Fragen bei den Aktionen und dem sozialen Dialog ganz stark in den Vordergrund rücken und wenn es darum geht, mehr über die besondere Situation in den einzelnen Ländern zu erfahren und die Akteure (Gewerkschaftsführer, Beauftragte für Sicherheit und Gesundheitsschutz, Mitglieder der europäischen Betriebsräte, Teilnehmer am sektoralen sozialen Dialog) **auf länderübergreifender Ebene** für diese wichtige Problematik zu sensibilisieren.

## Foliensatz Nr. 2: Definition der *Safety Reps*

**Approche d'une définition du « Safety Reps »**

- Extrême variété et complexité des systèmes présents dans l'Europe communautaire qui rend difficile de cerner la représentation du personnel sur les questions de santé et de sécurité dans une définition commune
  - > P.ex. safety delegates, social labour inspectors, H&S representatives, ...
- Nous retiendrons cependant celle proposée par le projet EPSARE qui présente un condensé de cette complexité et de ses traductions :
 

« Les représentants pour la santé et la sécurité sont des travailleurs employés dans une entreprise et mandatés pour représenter les travailleurs concernant les questions liées aux domaines de la santé, de la sécurité. Ils peuvent être élus par l'ensemble des travailleurs ou désignés par les syndicats. Leur mandat leur confère des droits spécifiques (information, consultation, etc...) encadré par la loi ou par un accord collectif »

consulting europe

Die in der EU vorhandenen Systeme sind äußerst vielfältig und komplex. Von daher ist es schwierig, eine einheitliche Definition der Personalvertretung in Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes zu finden

Z.B. safety delegates, social labour inspectors, H&S representatives,...

Wir entscheiden uns für die Definition des Projekts EPSARE, die in Kurzfassung die Komplexität und Interpretationsmöglichkeiten aufgreift:

*„Bei den Vertretern für Sicherheit und Gesundheitsschutz handelt es sich um Arbeitnehmer, die in einem Unternehmen angestellt und damit beauftragt sind, die Arbeitnehmer in Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes zu vertreten. Sie können von der Belegschaft gewählt oder von den Gewerkschaften ernannt werden. Gemäß der Gesetzgebung bzw. Tarifvereinbarungen erhalten sie durch ihr Mandat besondere Rechte (Informationen, Konsultation, etc.).“*

Die ersten Feststellungen, ausgehend von diesem Definitionsversuch des Begriffs „*Safety Reps*“, führen zur Querschnittsanalyse, bei der es nicht um eine Bewertung der nationalen Systeme geht. Es gibt keine guten oder schlechten Modelle, sondern ein System von zusammenhängenden Einrichtungen als Ergebnis der besonderen sozialen Situation in jedem Land. Wesentlich ist es, aus der Summe der Erfahrungen die Einrichtungen zu finden, die nützlich erscheinen und auf andere Situationen übertragen werden können.

„...in einem Unternehmen angestellt“: Dies ist ein wichtiger Punkt, denn genau hier – egal in welchem Land – finden die Aktivitäten zur Sicherheit und zum Gesundheitsschutz statt, werden Risiken bewertet und verfolgt und eine Präventionspolitik erarbeitet.

„Sie vertreten die Arbeitnehmer in Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes“. Beide Themen stehen im Zentrum der Gesetzgebungen und der Prioritäten. In der Regel werden nach ihnen die entsprechenden Institutionen bezeichnet. Die Verbesserung der Arbeitsbedingungen als wichtiger Ursprung für Risikoprävention wird dabei nur selten genannt. Dies bedeutet selbstverständlich nicht, dass dieser wichtige Aspekt systematisch vernachlässigt wird. Allerdings wird dadurch auf ein noch größeres Problem der Arbeitgeber hingewiesen, nämlich trotz Übereinstimmung in der Präventionspolitik, die Arbeitsorganisation, die für viele ausschließlich in den Bereich der Geschäftsleitung gehört, mit in den sozialen Dialog aufzunehmen.

„Sie werden gewählt oder von den Gewerkschaften ernannt“; damit erfolgt die Einordnung dieser Mandatsträger innerhalb der vielfältigen sozialen Repräsentationssysteme genauso wie „gemäß der Gesetzgebung und Tarifverhandlungen“ auf die vorrangig einvernehmliche Erarbeitung des kollektiven Arbeitsrechts verweist, das in einigen Ländern gesetzlich geregelt ist, während andere Länder Tarifabkommen vorziehen und die Mehrheit die Abstimmung zwischen Gesetz und vertraglicher Regelung sucht.

## Foliensatz Nr. 3: Die nationalen Systeme

### Les cadres nationaux

- Tous les pays encadrent les questions de santé sécurité par des législations qui, pour la plupart, prévoient les modalités de représentations des travailleurs et de dialogue social.
- Ce qui les différencient se trouvent dans leur caractère plus ou moins détaillé et contraignant ainsi que sur l'espace laissé aux accords collectifs.
  - Les pays à forte tradition de dialogue social (Allemagne, Autriche, Belgique, Finlande, France, Italie, Norvège, Pays Bas, Portugal, Royaume Uni, Suède) se sont dotés d'une législation en général dans les années 1970 et qui a évolué en deux périodes : les années 1980 puis 90 à partir de la transposition de la directive européenne 89/391 du 12 juin 1989.
  - Les nouveaux états membres ont établis des législations adoptées à partir des années 1990, dont certaines très structurées comme en Bulgarie, Pologne, Roumanie intégrant la directive de 1989.

- La transposition de la directive EU 1989 dans la législation des états membres fixée pour la fin décembre 1992 s'est heurtée à des difficultés de plusieurs ordres.
  - La bataille idéologique pesé tout particulièrement dans les pays qui, actuellement traversent une crise liée à la dette. La santé et la sécurité des travailleurs devient secondaire et les textes sont soit affaiblis, soit inappliqués, soit remis en cause (Grèce, Malte, Portugal, Espagne)
  - A l'inverse, les pays comme l'Allemagne, l'Italie, les Pays Bas disposant d'un corpus législatif établi et non contesté, ont hésité à bousculer le cadre en place en intégrant les éléments de la directive
  - Tandis que le Royaume Uni, conformément à sa tradition de faible législation sociale contraignante, a opté pour un code sans caractère obligatoire.

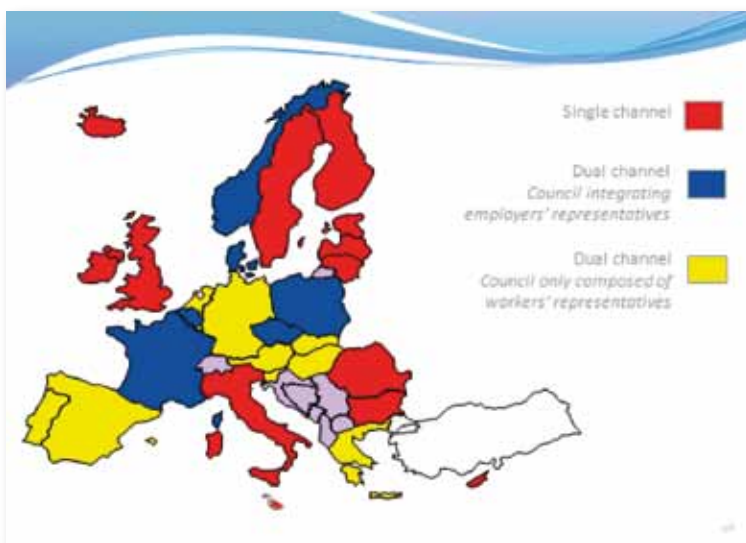
- L'effectivité du droit dépend pour beaucoup des moyens de son application.
  - C'est, avec l'engagement du management et des syndicats sur les questions de santé et de sécurité, l'existence et l'efficacité d'agences gouvernementales et d'inspections du travail disposant d'un réel pouvoir d'enquête, de contrôle et de sanction (France, Grèce, Malte, Pologne) qui conditionne l'efficacité de la prise en charge.
  - Or, ces institutions voient leurs capacités d'interventions affaiblies par les politiques d'austérité qui diminuent la force d'impact des agents publics.

Mit der **europäischen Richtlinie von 1989** soll die Sicherheit und der Gesundheitsschutz von Arbeitnehmern verbessert und gefördert werden. Sie beinhaltet vor allem die Verantwortung des Arbeitgebers und seine Verpflichtung gegenüber den Arbeitnehmern zur Konsultation, Beteiligung und Schulung.

**Die Wirksamkeit des Rechts** hängt für viele von den Mitteln seiner Anwendung ab. Erst mit dem gemeinsamen Einsatz von Management und Gewerkschaften zu Fragen der Sicherheit und Gesundheit erhalten Existenz und Effizienz der Regierungsbe-

hörden und Arbeitsinspektionen echte Befugnisse bei Prüfungen, Kontrollen und Sanktionen (Frankreich, Griechenland, Malta, Polen), was die Wirksamkeit dieser Maßnahmen beeinflusst. Die Institutionen sehen ihre Interventionsmöglichkeiten geschwächt durch die Sparpolitik, die die Stärke der öffentlichen Behörden schmälert.

### 3.2. VERTRETUNGSMODELLE IM INDUSTRIESEKTOR



- Einleisiges Vertretungssystem mit einer oder mehreren Gewerkschaftsorganisationen
- Duales System mit einem Betriebsrat ausschließlich bestehend aus Arbeitnehmervertretern.
- Duales System unter Einbeziehung der Vertreter von Arbeitgebern

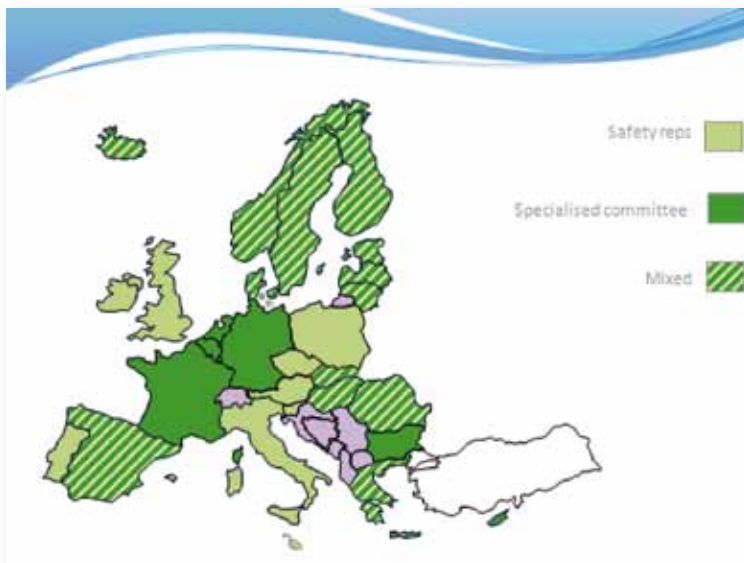
### 3.3. MODELLE FÜR ARBEITNEHMERVERTRETUNGEN IN FRAGEN DER SICHERHEIT UND DES GESUNDHEITSSCHUTZES

**Les modèles « Safety Reps »**

- Le système Safety Reps s'inscrit dans les traditions de représentation et de dialogue social propre à chaque pays, mais peut s'en différencier sensiblement en développant des dispositifs adaptés.
- Deux formes principales se détachent :
  - > les commissions spécialisées présentes dans 17 pays et composées en général de représentants du personnel, des services spécialisés de l'entreprise et de l'employeur et qui présentent une multitude de compositions, de modalités de désignations, de capacité d'interventions et de fonctionnements selon les pays voire les secteurs d'activité.
  - > Les délégués aux questions SST élus par les salariés ou désignés par les syndicats présents dans 12 pays.

| Notons que certain pays conformément à la tradition du système dual, conjuguent les deux dispositifs : commission et délégué.

 consulting europe



Das *Safety Reps*-System reiht sich in die Tradition der Vertretung und des Sozialdialogs eines jeden Landes ein. Bei Entwicklung entsprechender Einrichtungen, kann sich aber auch deutlich davon unterscheiden.

Dabei heben sich 2 wichtige Formen ab:

> Sonderausschüsse in 17 Ländern, die in der Regel aus Belegschaftsvertretern, spezialisierten Unternehmensdiensten und dem Arbeitgeber bestehen und die je nach Land bzw. je nach Branche auf die unterschiedlichsten Arten zusammengesetzt sein, die verschiedensten Bezeichnungen haben und über die unterschiedlichsten Einsatzmöglichkeiten verfügen können.


> Delegierte im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz, die von den Angestellten gewählt bzw. von den Gewerkschaften ernannt wurden und in 12 Ländern vertreten sind.

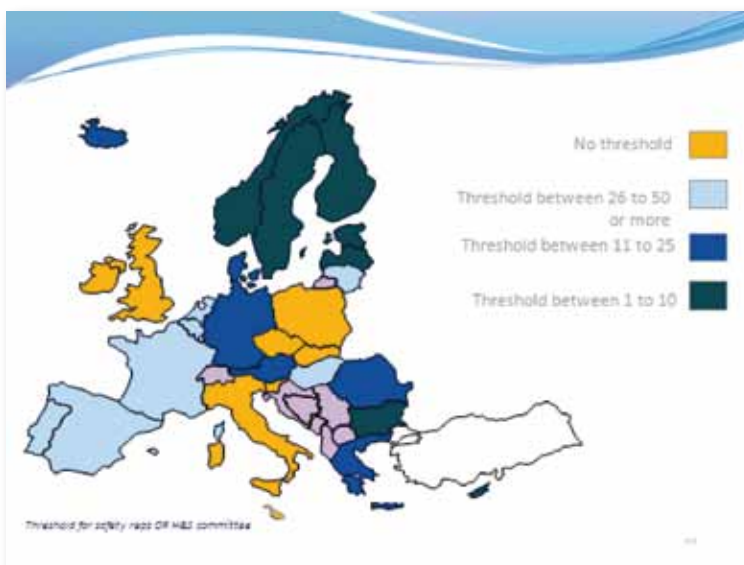
Wir möchten darauf hinweisen, dass in einigen Ländern, gemäß der Tradition des dualen Systems, beide Einrichtungen, d.h. Ausschüsse und Delegierte, nebeneinander bestehen.

### 3.4. REPRÄSENTATIVITÄTSSCHWELLE

**Les seuils**

- La question des seuils à partir desquels se mettent en place les dispositifs de représentations des travailleurs est cruciale du point de vue du niveau de couverture de l'ensemble du salariat. Là, également les situations sont très variées d'un pays à l'autre.
  - > En général, les seuils sont fixés par la législation voire les conventions.
  - > Dans l'ensemble le niveau de 50 salariés comme base de mise en place des dispositifs présente l'épure élevée (Belgique, Bulgarie, Estonie, Hongrie, Roumanie).
  - > En deçà, l'éventail est large qui va d'aucun seuil défini (Irlande) à 10 (Autriche, Danemark, Finlande, France, Luxembourg, Norvège) ou 30 salariés (Espagne).

 37



Die Frage der Repräsentativitätsschwelle hinterlässt deutliche Lücken für die Situation der Arbeitnehmer von KMU und Kleinstunternehmen. Letztere betreffen mehr als 70 Millionen Arbeitnehmer in der EU und die Risiken, denen sie ausgesetzt sind, sind nicht weniger gering als in den großen Unternehmen. Es handelt sich um Bevölkerungsgruppen, die der Gewerkschaftsarbeit in der Regel nicht nahe stehen und auf eine Vielzahl von Unternehmen aufgeteilt sind (91% der europäischen Unternehmen beschäftigen weniger als 10 Arbeitnehmer).

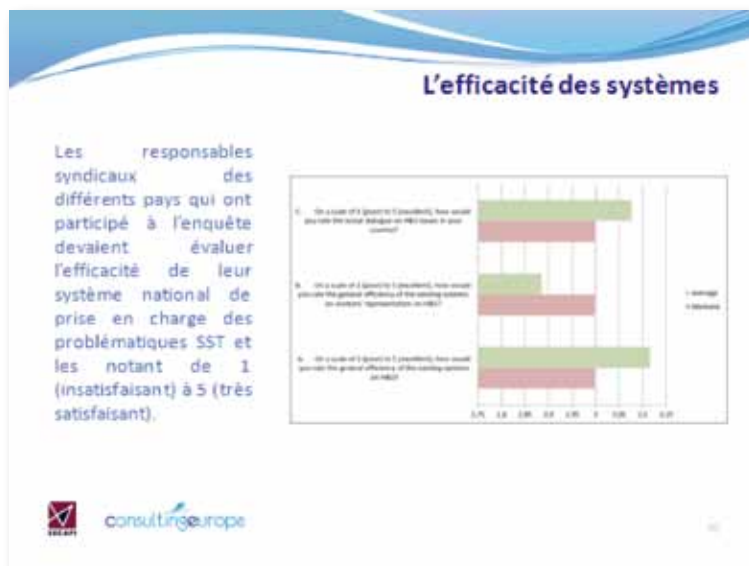
Zusätzlich zur Frage der Festlegung von Repräsentativitätsschwellen, stellt sich ebenfalls die Frage nach den Kapazitäten der Gewerkschaften, diese KMU und Kleinstunternehmen zu betreuen.

> Schweden (seit mehr als 30 Jahren) und Italien haben Strukturen für Delegierte eingerichtet, die für bestimmte Gebiete zuständig sind und die Angestellten der ansässigen Unternehmen betreuen. Die Rückmeldung darauf ist positiv, denn natürlich werden innerhalb des entsprechenden gesetzlichen Rahmens beachtliche Möglichkeiten und Aktivismus mobilisiert.

Wir möchten ebenfalls auf die Aktion zahlreicher *Safety Reps* hinweisen, die im Rahmen ihrer Tätigkeit in den Unternehmen darauf achten, dass Präventionsmaßnahmen auch für die Arbeitnehmer der Zuliefererbetriebe gelten. Diese Beispiele sollten in die Gewerkschaftspraxis aufgenommen werden.



## Foliensatz Nr. 4: Die Effizienz der nationalen Systeme


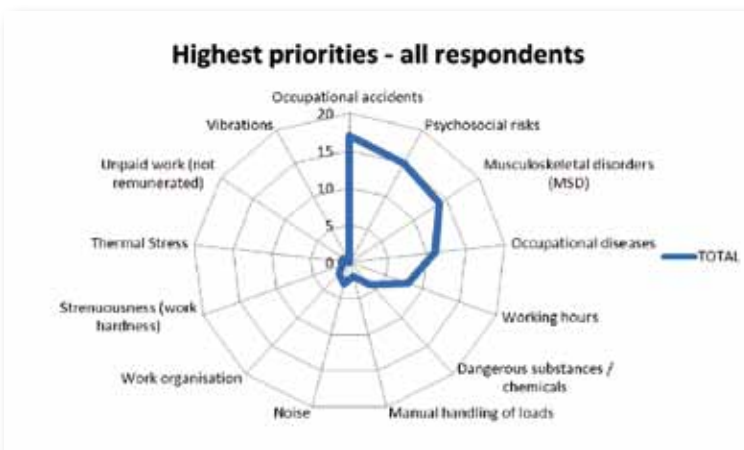


Im Hinblick auf eine durchschnittliche Bewertung von 3 sollte darauf hingewiesen werden, dass die Meinungen zu den Noten für die nationalen Systeme unter den Mitgliedern einer Gewerkschaft als auch von Gewerkschaft zu Gewerkschaft eines Landes unterschiedlich sein können.

# Foliensatz Nr. 5: Klassifizierung der Risiken

### La classification des risques

- De la même manière, il était demandé de classer les risques jugés les plus important et ceux moins prioritaires.
- Il apparaît que les nuisances liées aux ambiances physiques de travail (bruits, vibrations) et l'exposition aux produits chimiques sont classées moins prioritaires traduisant par là une amélioration sensible de la prévention mais également, très certainement, la perte de vitesse de la production industrielle et de ses nuisances spécifiques par rapport aux secteurs des services où se développe d'autres types de risques.
- Sur les risques jugés les plus élevés, les accidents du travail, les maladies professionnelles les troubles musculo squelettiques et les horaires de travail restent préoccupant ainsi que le classement élevé des risques psychosociaux.

# Merkblätter

## Merkblatt Nr. 1: Einige grundlegende Definitionene

Die nachfolgenden Definitionen aus der Fachliteratur sind für den Schulungsprozess aus verschiedenen Gründen wichtig:

- Sie ermöglichen dem Teilnehmer, sich mit dem Konzept vertraut zu machen und den Sinn zu erfassen;
- Sie führen dazu, dass die Teilnehmer die Bedeutung der spezifischen Definitionen für die nationale Situation klären und dass sie sich auf einen gemeinsamen Ansatz einigen;
- Sie ermöglichen dem Moderator, die Übersetzung dieser Begriffe mit den Dolmetschern abzusprechen.

**Gefahr:** Gefahr ist die innewohnende Eigenschaft oder Kapazität eines Arbeitsmaterials, einer Substanz oder einer Arbeitsmethode, die zu einer Schädigung der Gesundheit des Arbeitnehmers führen kann (z.B.: Strom, Holzstaub, Wasser, Radioaktivität, chronischer Stress, etc.).

**Risiko:** Wahrscheinlichkeit, dass das Schadenspotential unter gefährlichen Expositionsbedingungen und/oder bei der Nutzung (z.B.: Nutzung eines Elektrogeräts im Regen, etc.) erreicht wird. „Risiko“ ist ein abstrakter Begriff. Die Evaluierung von Risiken ist das Ergebnis der Untersuchung der Bedingungen, unter denen die Arbeitnehmer diesen Risiken ausgesetzt sind.

**Gesundheit:** Die Definition der Weltgesundheitsorganisation lautet: „Zustand des physischen, psychischen, mentalen und sozialen Wohlbefindens“. Dabei handelt es sich um einen subjektiven Begriff. Man kann eine Behinderung oder eine Krankheit haben und sich trotzdem in einem Zustand des Wohlbefindens befinden.

**In Sicherheit sein:** „Man fühlt sich in Sicherheit“ ist eine subjektive Wahrnehmung. Dieser Zustand entstammt der Vorstellung, dass man keiner Gefahr ausgesetzt ist. Er hängt in erster Linie vom Kenntnisstand der Gefahren und von der Risikobereitschaft ab.

**Hygiene:** Bei der Hygiene handelt es sich um sämtliche Regeln und Lebensbedingungen, die als Pflege zur Bewahrung der Gesundheit notwendig sind. Sie beinhalten Maßnahmen zur Vorbeugung von Infektionen und zur Vermeidung des Auftretens von infektiösen Krankheiten. Hygiene basiert in erster Linie auf drei Maßnahmen: Säuberung und Reinigung; Desinfektion; Konservierung.

**Gesundheitsüberwachung:** Evaluierung des Gesundheitszustands eines Arbeitnehmers, je nachdem wie stark dieser Situationen mit Risiken an seinem Arbeitsplatz ausgesetzt ist (Förderwesen, wiederholende Bewegungsabläufe, chemische Stoffe, Belastungen und Spannungen, fehlende Eigenständigkeit, etc.).

**Berufskrankheiten:** Berufskrankheiten entstehen dann, wenn Arbeitnehmer kürzer oder längerfristig bei der gewöhnlichen Ausübung ihrer Arbeitstätigkeit Schadstoffen oder bestehenden Risiken ausgesetzt sind. Die Anerkennung der Schädigung als Berufskrankheit ist stark abhängig vom nationalen gesetzlichen und tarifvertraglichen Rahmen.

**Arbeitsunfall:** Wie für die Berufskrankheiten gilt auch hier, dass die Anerkennung als Arbeitsunfall sehr stark abhängig ist vom gesetzlichen Rahmen und von den nationalen Tarifvereinbarungen. Bei der Verfolgung von Arbeitsunfällen muss die Häufigkeit und die Schwere der Folgen für die Personen ergründet werden.

**Arbeitsbedingungen:** Der Begriff „Arbeitsbedingungen“ wurde nie genauer definiert, weder, was den Inhalt betrifft noch im Hinblick auf seine „Grenzen“. Grund dafür ist, dass Arbeitsbedingungen sehr komplexen Strukturen entstammen.

Bei der Untersuchung der Arbeitsbedingungen kommen Beiträge zahlreicher wissenschaftlicher Disziplinen zusammen, die alle unabdingbar sind, aber einzeln für sich unzureichend. Dazu gehören Toxikologie, Leistungsphysiologie, Epidemiologie, Medizin, Psychologie, Ergonomie, Arbeitssoziologie, Organisationssoziologie, Wirtschaft, Recht.

Arbeitsbedingungen herauszustellen – egal ob gut oder schlecht – setzt voraus, dass die sozialen Akteure sich mit ihnen beschäftigen. Die Definition dessen, was man unter Arbeitsbedingungen versteht, ist folglich eine politische und soziale Frage. Jedes Arbeitsmerkmal könnte potentiell eine „Arbeitsbedingung“ sein. Es obliegt der sozialen Debatte zu sagen, ob es legitim ist, es als solche zu behandeln.

**Schwere körperliche und mentale Arbeit:** Die Begriffe „Arbeitsbedingungen“ und „schwere körperliche Arbeit“ stehen in enger Verbindung zueinander. Eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen hat sich und muss sich in einer Verringerung der Schwere der körperlichen Arbeit niederschlagen und über einen mittel- bis langfristigen Zeitraum beurteilt werden.

„Schwere Arbeit“ würde folglich schlechten Arbeitsbedingungen entsprechen und könnte sogar mit Leidensdruck bei der Arbeit einhergehen.

**Höhere Arbeitsintensität:** Die Erhöhung der Arbeitsintensität ist häufig eine Folge der Steigerung der Produktion bei gleicher Belegschaft oder der Verkleinerung der Belegschaft bei konstanter Produktion. Sie kann aber auch Folge größerer organisatorischer Veränderungen sein wie eine „schlanke Produktion“ (Lean production) oder eine „Bastelei“ aus „hybriden“ Produktionsmodellen. Dabei wird das „industrielle“ Produktionsmodell mit der Zielsetzung einer geregelten Produktion mit dem „Händler“-Modell kombiniert, bei dem das Reaktionsvermögen im Vordergrund steht. Heraus kommt eine Ansammlung zahlreicher Auflagen. Eine höhere Arbeitsintensität auf Grund von Zwischenfällen (Pannen, Schäden, fehlende Produkte, etc.) entsteht durch den steigenden Druck in Notfällen bei der Bearbeitung von Zwischenfällen oder technischen Störungen, die den Produktionsfluss beeinträchtigen. Statistiken belegen, dass es eine Verbindung zwischen Arbeitsintensität und Arbeitsbedingungen gibt, wobei die Arbeitsintensität als Faktor der Verschlechterung von Arbeitsbedingungen und vor allem als Risikofaktor auftritt, den es zu kontrollieren gilt.

**Muskel-Skeletterkrankungen:** Unter dem allgemeinen Begriff der Muskel-Skeletterkrankungen verstehen sich Krankheiten bedingt durch körperliche Tätigkeit und Stress am Arbeitsplatz, die den gesamten Bewegungsapparat betreffen (vgl. Blatt 4).

**Psychosoziale Risiken:** Damit werden berufliche Risiken unterschiedlicher Art und unterschiedlichen Ursprungs bezeichnet, die die physische Integrität und die mentale Gesundheit der Arbeitnehmer beeinträchtigen und die – in der Konsequenz – Auswirkungen auf den einwandfreien Betrieb des Unternehmens haben. Sie werden als „psychosozial“ bezeichnet, da sie an der Schnittstelle zwischen dem Individuum (der Psyche) und der Arbeitssituation (dem Sozialen) liegen (vgl. Blatt 4).

**Stress:** Ungleichgewicht zwischen den Anforderungen, die an die Arbeitnehmer gestellt werden, und den Mitteln, die ihnen zur Bewältigung dieser Anforderungen zur Verfügung stehen (Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz– EU OSHA).

**Mobbing:** Alle ungerechten Verhaltensweisen (Gesten, Worte, Verhalten, Haltung), die in wiederholter oder systematischer Form, die Würde, psychische oder physische Integrität einer Person verletzen und damit den Arbeitsplatz dieser Person gefährden oder das Arbeitsklima schädigen.

**Mentale Belastung:** Hier geht es um die Belastung einer Arbeitstätigkeit für den Arbeitnehmer, wobei folgende Anstrengungen einfließen: Konzentration, Verständnis, Arbeitsbelastung, Anpassung, die durch Leistungsabfall deutlich wird (in erster Linie vom Qualitätsstandpunkt aus), Auftreten von Müdigkeitssymptomen, erhöhtes Risiko für Zwischenfälle oder Unfälle, zunehmende Unzufriedenheit des Arbeitnehmers.

**Unbehagen oder „Unwohlsein im Zusammenleben“** ist ein Gemütszustand, der mit der Organisation und den Beziehungen zusammenhängt. Hier kann die Besorgnis der Angestellten über ihre Zukunft oder ein tieferes Unwohlsein, bedingt durch mehrere Ursachen, zum Ausdruck kommen. Besonders häufig liegen die Gründe in der Verschlechterung der Arbeitsbeziehungen, dem Verlust des eigenen Stellenwertes in der Organisation oder in der Schwierigkeit instabile Situationen zu meistern.

**Psychische Belastung:** Kann als „psychische Last“ einer Arbeit definiert werden. Dazu gehören beispielsweise die psychischen Auswirkungen beim Tod eines Patienten für das Pflegepersonal (auf sich nehmen... zu welchem Preis?).

Der **Leidensdruck am Arbeitsplatz** kann als Steigerung der Gefühlszustände Stress oder Unwohlsein beschrieben werden. Dabei handelt es sich um berufsbedingte depressive Reaktionen, zurückzuführen auf organisatorische und soziale Anforderungen des Unternehmens, die häufig ausgelöst werden durch das Verhalten von Kollegen und Vorgesetzten. Der Leidensdruck beginnt mit der Überzeugung, dass die eigene Situation nicht wieder besser werden kann.

Das **Burn-out**-Syndrom kann beschrieben werden als „ physische und emotionale Erschöpfung, die zu einer unangemessenen Sicht der eigenen Person, negativer Arbeitshaltung und dem Verlust des Interesses an der eigenen Tätigkeit führt“. Ein Zustand der physischen, emotionalen und mentalen Erschöpfung, verursacht durch die langfristige Einbindung in emotional anspruchsvolle Situationen. Ein Burn-out ist häufig auf die Problematik der beruflichen Identität zurückzuführen.

**Gewalt:** Gewalt kann physischer Natur sein und an Dingen und/oder Personen (Aggression, Raub etc.) ausgeübt werden oder psychologischer Art sein (Dominieren, Einschüchterung, Verfolgung, Erniedrigung etc.). Am Arbeitsplatz kann man zwischen externer Gewalt unterscheiden, die von einem Kunden, einem Patienten oder einem Anwender ausgeübt wird und interner Gewalt, die die Angestellten untereinander betrifft.

## Merkblatt Nr. 2: Vorgehensweise Bei der Analyse der Arbeitssituation

Die Analyse der tatsächlichen Tätigkeit ist ein wichtiger Schritt für die Anpassung der Maßnahmen zur Risikoprävention an die spezifischen Situationen, wie sie von den Arbeitnehmern erlebt werden. Die wichtigsten Faktoren bei dieser Analyse sind:

1. Die Person am Arbeitsplatz
2. Der Arbeitsplatz
3. Die Arbeitsorganisation
4. Die Arbeitsinhalte
5. Die Arbeitsumgebung

### 1) DIE PERSON AM ARBEITSPLATZ

Definition der feststehenden Merkmale, die nicht oder nur schwer veränderbar sind:

- Geschlecht;
- Alter;
- Körpermaße (Anthropometrie), Konstitution, physische und funktionale Merkmale des Organismus (Physiologie) sowie die Merkmale, die mehr oder weniger stark veränderbar sind, wie:
  - > Ausbildungsniveau;
  - > Geschicklichkeit;
  - > Erfahrung.

### 2) ARBEITSPLATZ

Wichtige Aspekte bei der Gestaltung des Arbeitsplatzes.

#### **Sitzende oder stehende Arbeitsposition?**

Diese Frage ist von grundlegender Bedeutung für die Gestaltung eines Arbeitsplatzes.

Arbeitstätigkeiten in sitzender Position finden sich vorwiegend in Büros und in der Verwaltung, während im Industriesektor oder im Verkauf eine stehende Arbeitsposition vorherrscht.

Ideal sind Tätigkeiten, wo zwischen Sitzen, Stehen und Laufen gewechselt wird. Sie sind gut für die Blutzirkulation, die Muskulatur und den Bewegungsapparat. Ein Arbeitsplatz, bei dem sitzende und stehende Position kombiniert werden, trägt entscheidend zum Wohlbefinden der Person bei. Durch die Bewegungen der Wirbelsäule werden die Bandscheiben mit Nährstoffen versorgt, wodurch die Leistung erhöht wird.

### Abmessungen

Die Gestaltung des Arbeitsmaterials und des Arbeitsplatzes erfolgt nach den Gesetzen der Anthropometrie und der Physiologie, sofern durch den Arbeitsablauf bzw. das Produktionsverfahren keine besonderen Abmessungen vorgegeben sind.

### Bewegungsraum und Sicherheitsabstand

Die Maschinen und Apparate müssen so konzipiert werden, dass die Nutzung, Kontrolle und Wartung bequem erfolgen kann. Ein auf eine Person angepasster Arbeitsplatz bietet ausreichend Raum für Bewegungen und verfügt über die notwendigen Sicherheitsabstände.

### Heben von Lasten

Das menschliche Wesen ist kein Hebezeug oder Transportmittel. Häufiges Heben von Lasten muss entweder teilweise oder vollständig durch ein automatisiertes Verfahren ersetzt oder aber durch geeignete Hilfsmittel unterstützt werden. Zahlreiche Unfälle mit Arbeitsstopp sind auf eine manuelle Handhabung von Lasten oder eine unangemessene Arbeitshaltung zurückzuführen.

### Überwachung und Wartung von Anlagen

Die Produktivität einer Anlage hängt nicht allein von einer einfachen Nutzung ab, sondern auch von der Qualität der Überwachung und der Wartung. Die Qualität der Überwachung wird vor allem durch eine geeignete Präsentation des Betriebszustandes (Statusanzeige) und den einwandfreien Betrieb der Steuerelemente (Einstellelemente, Griffe), die funktionell und kohärent im System angeordnet sind, bestimmt. Die Verfügbarkeit einer Anlage hängt weitestgehend von der Wartung ab. Aus diesem Grund ist es wichtig, dass die Anlagen für Wartungstätigkeiten leicht zugänglich sind und dass das Personal über ausreichend Platz verfügt. Die sofortige Verfügbarkeit der nachfolgenden Arbeitsmittel ist ebenfalls entscheidend: Hebezeuge, Transportmittel, Werkzeuge, Kontrollgeräte und Ersatzteile.

## 3) ARBEITSORGANISATION

Eine Organisation der Arbeit, ausgerichtet auf die Situation und den Menschen, hat erheblichen Einfluss auf das Unternehmensklima, das Wohlbefinden, die Leistung der Arbeitnehmer und die Effizienz der Arbeitsprozesse.

### Arbeitsabläufe und Arbeitsmittel

Um wirtschaftlich zu produzieren, müssen entsprechend geeignete Arbeitsabläufe und Arbeitsmittel eingesetzt werden. Generell beeinflusst beides in erheblichem Maße die Müdigkeit und die Schnelligkeit, mit der sie sich einstellt.

Arbeitsabläufe, bei denen sich die Arbeitnehmer häufig und wiederholt körperlich verausgaben, sollten - wenn möglich - mechanisch erfolgen oder automatisiert werden. Intensive körperliche Anstrengung über einen längeren Zeitraum hinweg verursacht neben Müdigkeit auch Konzentrationsschwäche und geringere Leistungsfähigkeit, was sich wiederum direkt negativ auf die Wirtschaftlichkeit, die Sicherheit und den Gesundheitsschutz auswirkt.

### Arbeitsplanung und Ausbildung

Für einen effizienten und sicheren Arbeitsplatz ohne Unfallrisiko ist eine gute Ausbildung unabdingbar. Informationen zu den Risiken und Betriebsanweisungen sind dabei ebenso wichtig wie Erklärungen zu Qualität und Fristen. Sind Personal, Maschinen oder Methoden neu, müssen die Schulungen ganz besonders sorgfältig erfolgen. Für alle beschriebenen Fälle müssen die Schulung von Zeit zu Zeit wiederholt und in der Praxis überprüft werden.

### Arbeitszeiten und Pausen

Flexible Arbeitszeiten gewährleisten einen gewissen Handlungsspielraum, mit dem Arbeitszeiten an persönliche Bedürfnisse angepasst werden können. Aus organisatorischen, technischen oder wirtschaftlichen Gründen ist die Einführung von flexiblen Arbeitszeiten nicht immer möglich. Pausenzeiten müssen an die Tätigkeit angepasst werden und stattfinden, bevor die Energiereserven zu stark aufgebraucht sind.

Anhand von Studien im Bereich Arbeitsphysiologie wurde belegt, dass die Müdigkeit nicht linear zunimmt, sondern dass sie umso stärker ansteigt, je länger die müde Person arbeitet. Ebenso erfolgt die maximale Erholung zu Beginn der Pause und nimmt mit fortschreitender Pausenlänge immer weniger stark zu. Daraus ergibt sich, dass zahlreiche kurze Pausen zu einer besseren Erholung führen und die wachsende Müdigkeit besser bekämpfen als weniger häufige, aber dafür längere Pausen.

### Arbeitsbeurteilung und Entlohnung

Eine genaue und klare Beurteilung der Arbeit und eine leistungsbezogene Entlohnung bieten - zusammen mit Lob, Anerkennung und Wertschätzung der Person - die Voraussetzungen für das Wohlbefinden, die Motivation und Leistungsbereitschaft des Arbeitnehmers.

Diese Form der Mitarbeiterführung hat sich - auch in Zeiten der Krise - als wirksamer erwiesen als Druck und Kritik.

### Verantwortungs- und Entscheidungsspielraum

Um Kreativität und Verantwortungssinn nicht durch eine übertriebene Arbeitsorganisation zu hemmen, sollten alle Vorschriften, die nicht absolut notwendig sind, gestrichen und im Gegenzug Entscheidungsmöglichkeiten angeboten werden. Solange diese keine Nachteile für andere Mitarbeiter in der Produktion, für Qualität oder Lieferfristen beinhalten, sollte sich der Mitarbeiter seinen Arbeitsablauf im Rahmen seiner Möglichkeiten und Fähigkeiten selbst einteilen können.

In vielen Fällen bedeutet die Zusammenlegung von Planung, Ausführung und Kontrolle von Tätigkeiten eine Bereicherung, die sich positiv auf den Produktionsprozess auswirkt.

Die Ausführung mehrerer Tätigkeiten innerhalb einer Gruppe nach dem Rotationsprinzip trägt dazu bei, die Arbeit vielfältiger zu gestalten und fördert den Teamgeist und die Kooperationsbereitschaft.

### Arbeitsinhalte

Arbeitsinhalte gehören eigentlich zum Kapitel Arbeitsorganisation. Aber da dieses Thema immer mehr an Bedeutung gewinnt, ist eine gesonderte und detaillierte Behandlung nur gerechtfertigt.

Arbeitsinhalte können sowohl zu gering als auch zu umfangreich sein. Die Folgen sind Unterbeschäftigung oder Überbeanspruchung im Hinblick auf Quantität oder Qualität der Arbeit. Auch hier geht es wieder um die Eignung der Ausbildung für den Arbeitsplatz.

## 4) ARBEITSUMFELD

Das Arbeitsumfeld beeinflusst in sehr großem Maße die Arbeitsbedingungen und damit folglich das Wohlbefinden, die Sicherheit, die Zufriedenheit bei der Arbeit, die Müdigkeit, die Gesundheit und schließlich auch die Leistung.

Das Arbeitsumfeld umfasst:

- Bedingungen, die sich aus der Ausführung der Arbeit ergeben bzw. die durch die Arbeitsausführung verändert werden;
- Bedingungen von „außen“, d.h. von benachbarten Arbeitsplätzen;
- Bedingungen, die durch die Ausführung der Arbeit auferlegt sind. Dazu gehören eine entsprechende Beleuchtung und ein für die Tätigkeit und die Person angemessenes Klima.

### Unterbeschäftigung und Monotonie

Durch Unterbeschäftigung sinkt die Motivation und die Zufriedenheit bei der Arbeit. Unterbeschäftigung findet man vor allem monotonen, wenig stimulierenden Tätigkeiten mit geringem Anspruch. Sie sind häufig das Ergebnis einer extremen Arbeitsteilung (Taylorismus), bei der komplexe Tätigkeiten in zahlreiche Zwischenetappen aufgeteilt werden (z.B. Fließbandarbeit).

Monotonie führt schnell zu Teilnahmslosigkeit und geringerer Aufmerksamkeit. Beide Faktoren wirken sich negativ aus auf das Sicherheitsverhalten und auf die Leistung. Unterbeschäftigung und Monotonie können durch Rotation und der Ausweitung der Tätigkeiten reduziert, wenn nicht gar ausgeräumt werden.

### Überbeanspruchung

Die Grenzen zwischen Unterbeschäftigung, dem richtigen Arbeitsmaß und Überbeanspruchung sind von Person zu Person verschieden. Empfindet eine Person die Tätigkeit als bereichernd, kann sie für eine andere Stress und Überbeanspruchung bedeuten. Zusätzlich zu den Stressfaktoren aus dem Berufsleben müssen auch solche aus dem Privatleben (Familie, Vereinsleben, Sport, Straßenverkehr, etc.) berücksichtigt werden. Die Summe all dieser Faktoren darf nicht das Niveau von ungesundem Stress erreichen, das für jede Person anders sein kann. Man spricht von ungesundem beruflichem Stress, wenn die Arbeitsanforderungen ständig über den Kapazitäten der Person für deren Bewältigung liegen. Ungesunder Stress äußert sich durch Angst, Wut, Müdigkeit, Kummer, Kopfweh und Rückenschmerzen.

Das Klima wird bestimmt durch die Lufttemperatur, Luftbewegung und der Feuchtigkeit in der Luft sowie auch durch die Oberflächentemperatur der Räumlichkeiten und der Anlagen.

Das so genannte „Wohlfühlklima“ steht auch in Abhängigkeit zur körperlichen Bewegung und zur Muskelarbeit. Das ideale Klima variiert entsprechend dem Alter, des Geschlechts, der Konstitution, der Gesundheit, der Ernährung und Bekleidung.

## Merkblatt Nr. 3: Beeinflussung der Risikoprävention

Mit der Rahmenrichtlinie „Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz 89/391/EWG“ soll ein besserer Schutz der Arbeitnehmer mit Hilfe von Präventivmaßnahmen, Konsultationen mit den Belegschaftsvertretern und der Einbindung von Arbeitnehmern erreicht werden. Diese Rahmenrichtlinie wurde in die nationalen Gesetzgebungen übernommen und findet für alle Bereiche im öffentlichen und privaten Sektor Anwendung.

Die Richtlinie legt vor allem die **Verpflichtung der Arbeitgeber fest, berufliche Risiken zu evaluieren** und die Mitarbeiter in allen Fragen zu ihrer Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz aufzuklären.

**Die Einbeziehung der Safety Reps bei der Erarbeitung der Präventionspläne** für Risiken ist von essentieller Bedeutung. Ausgehend von den allgemeinen Prinzipien der Risikoprävention, wählen sie die passenden aus, die auch vom Arbeitgeber eingehalten werden sollen.

### 1) ALLGEMEINE PRÄVENTIONSGRUNDLAGEN: VERMEIDEN - VORBEUGEN - SCHÜTZEN

#### Vermeiden

- **Vermeiden von Risiken** und Evaluierung der Risiken, die nicht vermieden werden können;

#### Vorbeugen

- Risiken bereits am Entstehungsort bekämpfen;
- Anpassung der Arbeit an den Menschen, insbesondere im Hinblick auf die Gestaltung des Arbeitsplatzes und die Auswahl der Ausrüstung, der Arbeits- und Produktionsmethoden;
- Beachtung der Entwicklungen in Technik und Technologie;
- Ersetzen von allem, was gefährlich ist durch etwas was nicht ist, bzw. was weniger gefährlich ist;

- Planung von Präventionsmaßnahmen unter Einbeziehung der technischen Mittel, der Arbeitsorganisation, sozialen Beziehungen, dem Einfluss von Umweltfaktoren wie Lärm, Wärme oder psychologischen Faktoren, wie Stress oder Belästigung;

#### Schützen

- **Ergreifen der individuellen und kollektiven Schutzmaßnahmen;**
- **Weitergabe entsprechender Anweisungen an die Arbeitnehmer;**
- **Gewährleistung, dass jeder Arbeitnehmer** während der Arbeitszeit entsprechend und ausreichend in Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes **geschult** wird.

### 2) DREI ARTEN DER PRÄVENTION

In der Präventionspolitik wird traditionell zwischen drei verschiedenen Ebenen unterschieden:

- Bei der **Primärprävention** geht es darum, Risiken an der Quelle zu bekämpfen (z.B. Verringerung des Risikos der Aggressivität durch die Verbesserung der Organisation beim Empfang des Publikums);
- Die **Sekundärprävention** zielt darauf ab, Mitarbeiter zu schützen, indem sie im Umgang mit den Risiken unterstützt werden (beispielsweise durch Schulungen im Bereich Konfliktmanagement);
- Die **tertiäre Prävention** (quasi der „heilende Weg“) zielt darauf ab, entstandene Probleme, die nicht vermieden werden konnten, möglichst klein zu halten. Dies betrifft die individuelle oder gemeinsame Betreuung von Mitarbeitern, die sich in einer Leidenssituation am Arbeitsplatz befinden (z.B. psychologische Betreuung nach dem Tod eines Kollegen im Dienst).

#### Allgemeine Bemerkungen

Beobachtungen zeigen, dass die Primärprävention häufig das Stiefkind unter den Aktionsplänen ist, während die beiden anderen nur eine geringe Tragweite haben. Eine echte Präventionspolitik muss daher darauf abzielen, das Gleichgewicht zwischen diesen drei Präventionsformen zugunsten der Primärprävention wieder herzustellen.

Wenn ein Teil der Aktionen im Bereich der Primärprävention auf höchster Unternehmensebene angesiedelt werden soll, heißt das nicht, dass andere Initiativen nicht auch auf allen anderen Ebenen, also auch so nah wie möglich an den einzelnen Arbeitseinheiten, durchgeführt werden können. Auf jeder Ebene



der Arbeitsorganisation besteht ein gewisser organisatorischer Spielraum, der sicherlich begrenzt ist durch die zur Verfügung stehenden Möglichkeiten, aber dennoch nicht nur von ihnen abhängig ist und mobilisiert werden kann.

Generell zeigt die Erfahrung ebenfalls, dass die Effizienz der Maßnahmen abhängig ist von der logischen und kohärenten Abfolge der drei Präventionsformen.

### Primärprävention

Die Primärprävention ist unbedingt notwendig und muss bei den Präventionsgrundlagen absolut im Vordergrund stehen.

Sämtliche Maßnahmen der Primärprävention können nach den folgenden vier Arbeitsachsen eingeteilt werden.

- Organisation der Arbeit und der Prozesse;
- Personalmanagement;
- Geschäftsleitung;
- Change Management.

Zu den **Aktionen bezüglich der Arbeitsorganisation** oder der Prozessorganisation gehören alle Aspekte in Verbindung mit:

- dem Arbeitsumfeld: Organisation von Räumlichkeiten, Bedingungen während der Ausübung der Tätigkeit (Druck durch Anwender, Druck durch Dringlichkeit, etc.);
- den Arbeitsinhalten: Interesse an der Arbeit, Fähigkeit qualitativ hochwertige Arbeit zu leisten, Fähigkeit, den Wert einer hochwertigen Arbeit zu respektieren, Organisation der gegenseitigen Unterstützung und Stärkung;
- der organisatorischen Kohärenz insgesamt eines Dienstes oder einer Arbeitseinheit: Anpassung Bedarf des Publikums und verfügbares Personal, Tätigkeitsspitzen, Fähigkeit unterschiedliche Situationen zu bewältigen.

Zu den **Aktionen bezüglich der Tätigkeiten des Personalmanagements** gehören alle Themen in Zusammenhang mit:

- der mittel- und langfristigen Personalpolitik: Personaleinstellung, Kompetenzentwicklung, Weiterentwicklung der Aufgaben, Fortschritt, Schulungspolitik, Entlohnung;
- dem kurzfristigen Personalmanagement: Beurteilungsgespräche, Prämien, etc.

Zu den **Aktionen bei der Geschäftsleitung** zählen die Forderungen der Arbeitseinheiten an all ihre Vorgesetzten sowie die bereitgestellten Mittel für ihre Unterstützung:

- Verbesserung der Führungswerkzeuge für eine Einheit oder eine Tätigkeit, indem beispielsweise ein Gleichgewicht hergestellt wird zwischen den Vorgaben des Managements, das die Menge festlegt und demjenigen, welches das Verfahren vorgibt;
- Verbesserung des Feedback-Prozesses innerhalb eines Teams;
- Organisation des Austausches von Erfahrungen und bewährten Praktiken unter Managern;

Zu den **Tätigkeiten des Change Managements** gehören alle geplanten Untersuchungen und Messungen im Vorfeld einer Veränderung:

- Diagnose der Stärken und Schwächen;
- Gestaltung der Räumlichkeiten;
- Vorbereitung von Umstrukturierungen oder Fusionen, Schließungen von Diensten oder Einheiten;
- Planung im Vorgriff auf technologische Umbrüche.

### Sekundärprävention

Hierbei geht es um die Unterstützung der Angestellten im Umgang mit den Risikofaktoren.

Sehr häufig führen die unzureichenden Maßnahmen der Primärprävention dazu, dass Risiken auftreten, denen die Mitarbeiter dann ausgesetzt sind.

Aber es gibt auch zahlreiche Situationen, bei denen Risiken nicht vermieden werden können. Für diese Situationen können Maßnahmen ergriffen werden, um die Arbeitnehmer dabei zu unterstützen die Schwierigkeiten zu überwinden.

Dies kann beispielsweise in Form von Plänen erfolgen, die einen gestörten Betrieb regeln sollen oder über den Fachaustausch im Bezug auf die Analyse von schwierigen Situationen. Hier können Lehren gezogen sowie die Methoden und das Verhalten aller verbessert werden. Häufig bestehen die Maßnahmen auch aus Schulungen, ausgerichtet auf die identifizierten Risikofaktoren. In einem Betrieb mit Publikumsverkehr können die Schulungen darauf ausgerichtet sein, unangemessenes Verhalten oder Aggressionen zu vermeiden oder in den Griff zu bekommen. Bei den Maßnahmen kann es auch darum gehen, die soziale Bindung, die Vereinbarungen unter Kollegen und innerhalb des Unternehmens zu stärken.

### Tertiärprävention

Die Tertiärprävention geht eher in die „heilende“ als in die vorbeugende Richtung. Zwei wichtige Aktionstypen gilt es dabei zu unterscheiden:

- Psychologische Betreuung von Angestellten, die mit einem schweren oder gar traumatischem Ereignis konfrontiert wurden. (verbale oder physische Aggression, Auseinandersetzungen zwischen Kollegen, Arbeitsunfall eines Kollegen, etc.),
- Hilfe, Betreuung und Unterstützung von Personen mit Leidensdruck mit professioneller Unterstützung.

# Merkbblatt Nr. 4: Zwei Herausforderungen beim Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz

Bei der Klassifizierung der Risiken durch die Gewerkschaftsführer der Mitgliedsorganisationen im Rahmen der *Safety Reps*-Studie kamen zwei Problematiken mit sehr stark ansteigender Tendenz ans Licht: Muskel-Skelett-Erkrankungen (MSD) und psychosoziale Risiken. Diese Datenblätter liefern eine Zusammenfassung der wichtigsten Faktoren beider Erkrankungen für den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz.

## 1) MUSKEL-SKELETT-ERKRANKUNGEN (MSD)

### Muskel-Skelett-Erkrankungen (MSD) sind multifaktorielle Erkrankungen mit einer beruflichen Komponente

Muskel-Skelett-Erkrankungen (MSD) gehören zu den wichtigsten Herausforderungen im Gesundheitsschutz. Die meisten Berufskrankheiten fallen in diesen Bereich.

Im Allgemeinen umfasst MSD sämtliche Krankheiten, die den Bewegungsapparat insgesamt betreffen. Schmerzen im unteren Rückenbereich sind dabei am stärksten verbreitet. Insgesamt gesehen macht das Karpaltunnelsyndrom ungefähr die Hälfte der

MSD des oberen Bewegungsapparates aus und wird häufig als Berufskrankheit anerkannt. MSD an Schultern erfährt ein stärkeres Wachstum als MSD des unteren Bewegungsapparates. MSD des unteren Bewegungsapparates ist im beruflichen Umfeld eher weniger verbreitet bis auf Schleimbeutelentzündungen im Knie.

Anhand von Studien konnte gezeigt werden, dass bei der Bekämpfung der Risikofaktoren nicht nach Berufszweig vorgegangen werden muss, sondern nach den Arbeitsbewegungen und der Arbeitsumgebung. MSD entstehen zunächst durch starke und/oder wiederholte biomechanische Belastungen in Verbindung mit Stress.

## 2) PSYCHOSOZIALE RISIKEN (PSR)

### Was ist damit gemeint?

**Stress** hat sich zu einem Wort entwickelt, das vielseitig verwendet, in den Medien hochgespielt und zur Beschreibung sehr unterschiedlicher Situationen eingesetzt wird. Wir halten uns an die Definition der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz:

„Eine Stresssituation tritt ein, wenn ein Ungleichgewicht zwischen den Anforderungen, die an die Arbeitnehmer gestellt werden, und den Mitteln, die ihnen zur Bewältigung dieser Anforderungen zur Verfügung stehen, besteht.“ Auch wenn die Bewertungsverfahren für die Belastung und Ressourcen in den psychologischen Bereich fallen, kann sich Stress durchaus auch auf die körperliche Gesundheit, das Wohlbefinden und die Produktivität einer Person auswirken.

Der Mensch ist in der Lage kurzfristig Druck auszuhalten. Er bekommt allerdings große Schwierigkeiten, wenn er längerfristig und wiederholt intensivem Druck ausgesetzt ist.

### Die wichtigsten Punkte, die es zu beachten gilt:

- „Belastung“ und „Risiko“ nicht verwechseln.
- Eine Belastung zeichnet sich dadurch aus, dass bei einer oder mehreren Personen mehr oder minder wahrnehmbare Anzeichen auftreten, die stärker werden können bis hin zur Krankheit. Dazu gehören Stress, Angst, Depression, Aggres-

sivität, gefährliches Verhalten, Abhängigkeiten und andere medizinische Symptome.

- Ein Risiko ist als Wahrscheinlichkeit des Auftretens von sowohl individueller als auch kollektiver Belastungen zu verstehen.
- Psychosoziale Risiken können durch sehr vielfältige Faktoren ausgelöst werden. Führen Ereignisse im Privatleben der Angestellten zu einer höheren Anfälligkeit der Personen für diese Risiken, besteht die Rolle der *Safety Reps* darin, die Suche nach Krankheitsfaktoren innerhalb der Organisation und bei den Arbeitsbedingungen zu unterstützen.
- Psychosoziale Belastungen sind das Ergebnis eines Ungleichgewichts, dessen Ursprung im Berufsumfeld oder bei den Arbeitsbedingungen liegen kann.
- Psychosozialen Risiken können sowohl Folgen körperlicher Art (MSD, Herz-Kreislauf-Erkrankungen...), als auch seelischer Natur verursachen.
- Verschiedene Personen können unterschiedlich auf ähnliche Situationen reagieren und ein und dieselbe Person kann, zu verschiedenen Zeitpunkten ihres Lebens, unterschiedlich auf ähnliche Situationen reagieren. Stress ist keine Krankheit, aber chronischer Stress kann die Effizienz am Arbeitsplatz verringern und gesundheitliche Probleme verursachen.
- Spannungen von außen können in der Arbeitswelt zu Verhaltensänderungen führen und die Effizienz am Arbeitsplatz beeinträchtigen. Im Gegenzug kann eine Arbeit unter einwandfreien Bedingungen dazu beitragen, dass eine Person schwierige persönliche Hürden überwinden kann.

# Schulungsblätter

## **Schulungsblatt Nr. 1: Kartographische Darstellung des Netzwerkes der Beteiligten Akteure in Einem Unternehmen im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz**

### **ZIEL**

Information und Verständnis der verschiedenen nationalen Strukturen, sowohl präventiver als auch kurativer Art, zur Betreuung von Fragen im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz in den Unternehmen.

### **HILFSMITTEL**

- > Vergleichssoftware *Safety Reps*;
- > Fragenkatalog, der dem vorliegendem Blatt beiliegt.

### **UNTERRICHTSMETHODE**

- > Jeder Teilnehmer oder jede Kleingruppe, bestehend aus Teilnehmern desselben Landes verfügt über eine Stunde zur Erstellung einer kartographischen Darstellung der in den Unternehmen ihres Landes vorhandenen Einrichtungen, basierend auf dem Arbeitsschema „Prävention im Unternehmen“. Die Ergebnisse werden dem Plenum in einer kurzen und klaren Zusammenfassung präsentiert.
  - > Die Präsentation des Teilnehmers oder der Kleingruppe darf nicht länger als 15 min sein.
  - > Ein einstündiger klärender Austausch im Plenum folgt.
-

## ARBEITSSCHEMA IN DEN KLEINGRUPPEN

| PRÄVENTION IM UNTERNEHMEN                                                                                                         |                          |                          |                          |                          |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
|                                                                                                                                   | Systematisch             | Selten                   | Nie                      | Weiß nicht               |
| Werden die nationalen gesetzlichen Vorschriften zur Prävention und zum Schutz der Arbeitnehmer in Ihrem Unternehmen angewendet?   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Werden die europäischen gesetzlichen Vorschriften zur Prävention und zum Schutz der Arbeitnehmer in Ihrem Unternehmen angewendet? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Gibt es unternehmensinterne Vorschriften im Hinblick auf die Prävention und den Schutz der Arbeitnehmer?                          | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Wenn ja, werden diese angewendet?                                                                                                 |                          |                          |                          |                          |
| • Von der Geschäftsleitung                                                                                                        | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| • Von den Vorgesetzten                                                                                                            | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| • Von den Angestellten                                                                                                            | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

|                                                                                                                             | Ja                       | Nein                     | Weiss Nicht              |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Gibt es im Unternehmen eine Abteilung für Risikoprävention?                                                                 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Gibt es eine medizinische Betreuung für die Angestellten des Unternehmens?                                                  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Wenn ja, ist dieser Arzt involviert bei der Entscheidung über die Anerkennung einer Berufskrankheit bei einem Angestellten? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |



## Schulungsblatt Nr.2: Kartographische Darstellung der *Safety Reps*-Einrichtungen in den Verschiedenen Ländern

### ZIEL

Kenntnisnahme und Verständnis der verschiedenen nationalen Einrichtungen der Arbeitnehmervertretung im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz sowie ihre Aktionsmittel.

### HILFSMITTEL

- > Vergleichssoftware *Safety Reps*;
- > Fragenkatalog , der dem vorliegendem Blatt beiliegt;
- > Foliensatz 1 bis 4.

### UNTERRICHTSMETHODE

> Jeder Teilnehmer oder jede Kleingruppe, bestehend aus Teilnehmern desselben Landes, verfügt über eine Stunde zur Erstellung einer kartographischen Darstellung der in den Unternehmen ihres Landes vorhandenen Einrichtungen, basierend auf dem Arbeitsschema „Beteiligung der Belegschaftsvertreter des Unternehmens im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz“. Die Ergebnisse werden dem Plenum in einer kurzen und klaren Zusammenfassung präsentiert.

- > Die Präsentation des Teilnehmers oder der Kleingruppe darf nicht länger als 15 min sein.
- > Ein einstündiger klärender Austausch im Plenum folgt.
- > Der Schulungsleiter verwendet die Foliensätze 1 bis 4, um die kartographische Darstellung zu formalisieren.

### ARBEITSSCHEMA IN DEN KLEINGRUPPEN

| BETEILIGUNG DER ARBEITNEHMERVERTRETER IM BEREICH SICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                          |                          |                          |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | JA                       | NEIN                     | Weiß nicht               |
| Gibt es ein Verfahren zur Beurteilung von Risiken im Unternehmen?                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Führt diese Beurteilung zur Erstellung von präventiven Aktionsplänen?                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Sind die Arbeitnehmervertreter an der Beurteilung der Risiken beteiligt?                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Wenn ja, ermöglicht diese Beteiligung eine effiziente Einbindung der Angestellten und ihrer Vertreter:                                                                                                                                                                                                                                                                        |                          |                          |                          |
| • In systematischer Form                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| • Eher zufällig je nach Thema                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| • Oder handelt es sich um eine rein formelle Absprache                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ist die Beteiligung von Arbeitnehmervertretern zu Fragen der Sicherheit, Gesundheitsschutz und Arbeitsbedingungen institutionalisiert?                                                                                                                                                                                                                                        | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Wie ist die Institution zusammengesetzt (Gewerkschafter, Belegschaftsvertreter, Ernennungen, Wahlen?)<br>Wie ist die Verständigung mit: der Gewerkschaft, den anderen Einrichtungen der Belegschaftsvertretung, den Präventionseinrichtungen im Unternehmen?<br>Erhalten die <i>Safety Reps</i> eine Schulung und wenn ja, unter welchen Bedingungen (Zeit, Finanzierung...)? |                          |                          |                          |
| Haben die <i>Safety Reps</i> Einflussmöglichkeiten auf:                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                          |                          |                          |
| • Das Thema Arbeitsunfälle                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| • Berufskrankheiten                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| • Exponierte Gefahrensituation                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| • Produktionsstopp in einer Gefahrensituation                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| • Arbeitsorganisation                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

## Schulungsblatt Nr. 3: Kartographische Darstellung der Wichtigsten Risiken

### ZIEL

Kartographische Darstellung der Risiken und deren Ursachen, denen die Arbeitnehmer in den Unternehmen oder Sektoren der Teilnehmergruppe ausgesetzt sind.

### HILFSMITTEL

- > Vergleichssoftware *Safety Reps*;
- > Fragenkatalog , der dem vorliegendem Blatt beiliegt;
- > Foliensatz 5.

### UNTERRICHTSMETHODE

- > Jeder Teilnehmer oder jede Kleingruppe, bestehend aus Teilnehmern desselben Landes, verfügt über eine Stunde zur Erstellung einer kartographischen Darstellung der Risiken und deren Ursprünge in den Unternehmen oder Sektoren der Teilnehmergruppe, basierend auf dem Arbeitsschema „Risiken für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz“. Die Ergebnisse werden dem Plenum in einer kurzen und klaren Zusammenfassung präsentiert.
- > Die Präsentation des Teilnehmers oder der Kleingruppe darf nicht länger als 15 min sein.
- > Ein einstündiger klärender Austausch im Plenum folgt.
- > Der Schulungsleiter verwendet den Foliensatz 5, um die kartographische Darstellung zu formalisieren.

### ARBEITSSCHEMA IN DEN KLEINGRUPPEN

| RISIKEN FÜR DEN GESUNDHEITSSCHUTZ AM ARBEITSPLATZ                                                                                                                                         |                          |                          |                          |                          |                          |                          |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| RISIKEN                                                                                                                                                                                   |                          |                          |                          |                          |                          |                          |
| Klassifizieren Sie die Risiken, denen die Arbeitnehmer in Ihrem Unternehmen ausgesetzt sind, nach ihrer Bedeutung 0 (für ein nicht bestehendes Risiko) bis 5 (für ein sehr großes Risiko) |                          |                          |                          |                          |                          |                          |
|                                                                                                                                                                                           | 0                        | 1                        | 2                        | 3                        | 4                        | 5                        |
| • Arbeitsunfälle                                                                                                                                                                          | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| • Berufskrankheiten                                                                                                                                                                       | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| • Exponierte Gefahrensituationen                                                                                                                                                          | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| • Belastung durch allergieauslösende Produkte                                                                                                                                             | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| • Schlechte Arbeitsumgebung (Lärm, Wärme, Staub...)                                                                                                                                       | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| • Schlechte Qualität von Maschinen und Werkzeug                                                                                                                                           | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| • Arbeitsrhythmus                                                                                                                                                                         | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| • Umweltrisiko (Brand, Explosion, ...)                                                                                                                                                    | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| • Psychosoziale Risiken                                                                                                                                                                   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

### ARBEITSUNFÄLLE

Wie viele Arbeitsunfälle haben Sie im letzten Jahr am Arbeitsplatz gezählt?

Anzahl : ..... Weiß nicht

| In den letzten 5 Jahren :                   | Gestiegen                | Gesunken                 | Gleich geblieben         | Weiß nicht               |
|---------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Ist die Anzahl der Unfälle bei der Arbeit?  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ist die Schwere der Unfälle bei der Arbeit? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Wie viele Unfälle gab es in den letzten zwei Jahren?

- Mit Todesfolge Anzahl: ..... Weiß nicht
- Mit schweren körperlichen Folgeschäden Anzahl: ..... Weiß nicht

Bewerten Sie für Ihr Unternehmen die wichtigsten Unfallrisiken nach Bedeutung  
0 (für ein nicht bestehendes Risiko) bis 5 (für ein sehr großes Risiko)

|                                                  | 0                        | 1                        | 2                        | 3                        | 4                        | 5                        |
|--------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| • Maschinen                                      | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| • Werkzeuge                                      | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| • Stürze                                         | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| • Handhabung                                     | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| • Maschinenführung am Arbeitsplatz               | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| • Fahren auf öffentlichen Straßen                | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| • Umwelt (Brände, Explosionen, Verschmutzung...) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

#### BERUFSKRANKHEITEN

| Haben die Angestellten – laut Ihrem Kenntnisstand – Krankheiten, die in Verbindung stehen mit: | Ja                       | Nein                     | Weiß nicht               |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| • Physischer Anstrengung (Muskel-Skeletterkrankungen, Rückenschmerzen)                         | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| • Der Belastung durch gefährliche Produkte (Krebsleiden, Asthma, Haut, Erbrechen,...)          | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| • Der Belastung durch Lärm                                                                     | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| • Der Belastung durch Hitze                                                                    | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| • Der Belastung durch Feuchtigkeit                                                             | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| • Der Belastung durch psychosoziale Risiken                                                    | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| • A l'exposition au RPS                                                                        | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Sind diese Krankheiten Gegenstand eines offiziellen Anerkennungsverfahrens zu Gunsten der betroffenen Arbeitnehmer?

| Systematisch             | Oft                      | Selten                   | Nie                      |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

## Schulungsblatt Nr. 4: Erarbeitung Einer Länderübergreifenden Gewerkschaftsstrategie zur Prävention

### ZIEL

Überlegungen - ausgehend von den zusammen getragenen Informationen aus den vorangegangenen Aufgaben - zu den Möglichkeiten der Definition von länderübergreifenden Gewerkschaftsaktivitäten im Bereich Risikoprävention.

### HILFSMITTEL

- > Informationen aus den vorangegangenen Aufgaben;
- > Merkblätter, insbesondere Nr. 3.

### UNTERRICHTSMETHODE

- > Bildung von länderübergreifenden Arbeitsgruppen;
- > Die Gruppen verfügen über 1h30 zur:
  - Erarbeitung einer gemeinsamen Aufstellung der wichtigsten Risiken, basierend auf den Informationen aus Aufgabe Nr. 3;
  - Kartographische Darstellung der Aktivisten, die mobilisiert werden können, ausgehend von den gesammelten Informationen aus Aufgabe 1 und 2;
- Erarbeitung von möglichen länderübergreifenden Aktionsstrategien;
- > Jeder Untergruppe stellt ihre Ergebnisse in einem maximal 15 min. Bericht vor;
- > Gemeinsame Diskussion zum Aufbau einer länderübergreifenden Aktionsstrategie im Einvernehmen mit dem Europäischen Betriebsrat.

### AUFGABE

Die Teilnehmergruppe wird vor die konkrete Situation eines europäischen Betriebsrates gestellt, dem von der Konzernleitung zwecks Stellungnahme eine Bilanz der Situation im Hinblick auf die Arbeitsbedingungen, Sicherheit und dem Gesundheitsschutz in den verschiedenen europäischen Niederlassungen vorgelegt wird.

Die positiven Ergebnisse in dem Bericht decken sich nicht mit den Feststellungen der EBR-Belegschaftsvertreter. Sie müssen daher ihre eigene gemeinsame Diagnose erstellen und eine Aktionsstrategie erarbeiten.





# Literaturverzeichnis

|                                                         |                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                     |                                       |
|---------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|
| Bogdarka, Bola and Irastorza, Xabier                    | Presentation "ESENER Surveying Europe's enterprises". <i>Safety Repts</i> Conference, Budapest 22-23 May 2013.                                       | EU OSHA (Bilbao)                                                                                                                                                                                                    | 2013                                  |
| Bryson, Alex; Forth John and George Anitha              | Workplace employee representation in Europe                                                                                                          | Eurofound (Dublin)                                                                                                                                                                                                  | 2012                                  |
| Cockburn, William (editor)                              | An analysis of the findings of the European Survey of Enterprises on New and emerging Risks (ESENER). European Risk Observatory. Report              | EU OSHA (Bilbao)                                                                                                                                                                                                    | 2011                                  |
| Dazzi, Davide                                           | The role of Workers Representatives for health and safety: findings from Italy                                                                       | Fondazione Istituto per il Lavoro                                                                                                                                                                                   | 2008                                  |
| European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA) | Presentation "Working together for risk prevention: What can ESENER tell us about management leadership and worker participation?"                   | <a href="https://osha.europa.eu/en/publications/reports/esener-summary_data/esener_en.pptx/at_download/file">https://osha.europa.eu/en/publications/reports/esener-summary_data/esener_en.pptx/at_download/file</a> | 2012                                  |
| European Council                                        | Council Directive of 12 June 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work (89/391/EEC) | <a href="http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:01989L0391-20081211:EN:NOT">http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:01989L0391-20081211:EN:NOT</a>                         | 1989 (amended in 2003, 2007 and 2008) |
| Fulton, L.                                              | Worker representation in Europe                                                                                                                      | ETUI (Brussels)                                                                                                                                                                                                     | 2009                                  |
| García, AM and Rodrigo, F.                              | Health and <i>Safety Repts</i> situation in Spain                                                                                                    | Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS)                                                                                                                                                             |                                       |

|                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                          |                                                           |      |
|-------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|------|
| Garcia, AM;<br>Lopez-Jacob, MJ;<br>Dudzinski, I.; Gadea,<br>R and Rodrigo, F. | Factors associated with the activities of safety representatives in Spanish workplaces                                                                                                                                                   |                                                           | 2007 |
| Gazzane, Samira                                                               | La représentation des travailleurs en matière de santé de sécurité dans les pays de l'Union Européenne : synthèse de la documentation disponible                                                                                         | ETUI (Brussels)                                           | 2006 |
| Hatina, Teodor                                                                | New businesses failing to reach safety standards                                                                                                                                                                                         | Institute for Labour and Family Research                  | 2012 |
| Jacobsen, Lone;<br>Kempa, Viktor and<br>Vogel, Laurent                        | Finding your way in the European Union Health and Safety Policy. A trade union guide                                                                                                                                                     | ETUI (Brussels)                                           | 2006 |
| Koukiadaki, Aristeia                                                          | Impact of the information and consultation Directive on social dialogue in the Member States: balance and perspectives                                                                                                                   | Les Cahiers de la Fondation. Europe et Société (Paris)    | 2010 |
| Kovacs, Marton                                                                | How do trade unions interact with the European Parliament?<br>A descriptive analysis                                                                                                                                                     | ETUI (Brussels)                                           | 2008 |
| Menéndez, María;<br>Benach, Joan and<br>Vogel, Laurent<br>(coordinators)      | The impact of safety representatives on occupational health. A European perspective (the EPSARE project).                                                                                                                                | ETUI (Brussels)                                           | 2006 |
| Nichols, T. and<br>Walters, D.R.                                              | Worker representation on Health and Safety in the UK - Problems with the preferred Model and Beyond                                                                                                                                      | Journal of industrial relations, 49 (2)                   | 2009 |
| Nichols, Theo and<br>Walters, David                                           | Workplace health and safety. International perspectives on worker representation                                                                                                                                                         |                                                           | 2009 |
| Oxford Research                                                               | Social dialogue and working conditions                                                                                                                                                                                                   | Eurofound (Dublin)                                        | 2011 |
| Rosenthal, Paul-André                                                         | Health and safety at work.<br>A transnational history                                                                                                                                                                                    |                                                           | 2009 |
| Swedish Trade Union<br>Confederation                                          | A hundred years of health and safety representation: trade union safety representatives and developments in the work environment                                                                                                         | Stockholm                                                 | 2010 |
| Van Gyes, Guy and<br>Szeke, Lise                                              | Impact of the crisis on working conditions in Europe                                                                                                                                                                                     | Eurofound (Dublin)                                        | 2013 |
| Vargas Llave, Oscar                                                           | Presentation "Influence of the crisis on working conditions. Findings from the 5th European Working Conditions Survey and Study on "Impact of the crisis on working conditions". <i>Safety Reps</i> Conference, Budapest 22-23 May 2013. | Eurofound (Dublin)                                        | 2013 |
| Walters, David ;<br>Wadsworth, Emma ;<br>Marsh, Katie                         | Worker representation and consultation on health and safety: an analysis of the findings of the European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER)                                                                        | EU OSHA (Bilbao)                                          | 2012 |
| Walters, David; Kirby,<br>Peter and Daly, Faiçal                              | The impact of trade union education and training in health and safety on the workplace activity of health and safety representatives                                                                                                     | Centre for Industrial and Environmental Safety and Health | 2001 |
| Ward, Edwin                                                                   | Perceptions of health and safety in Malta                                                                                                                                                                                                | H&S Executive                                             | 2002 |

|                    |                                                                                                               |                                       |      |
|--------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|------|
| Wiklund, Hans Olof | Sweden: regional safety representatives, a model that is unique in Europe                                     | ETUI Hesa mag #2-2011.<br>Page 32-35. | 2011 |
| Wilson, Alex       | Focus on health and safety.<br>Trade union trends survey -<br>TUC biennial survey of <i>Safety Reps</i> 2010. | IRRU, University of Warwick           | 2010 |
|                    | Safety, health and equality at work:<br>a practical guide for trade unionists                                 | Labour research department (LRD)      | 2012 |



**AUTOREN :**

Michel AGOSTINI (Secafi)

Liesbeth VAN CRIEKINGEN (Secafi)

---

Links to sites with further information:  
[www.etuc.org](http://www.etuc.org)

