



87
DE

FACTS

Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz

ISSN 1681-2707

Vielfalt in der Belegschaft und Gefährdungsbeurteilung: Alle müssen berücksichtigt werden Zusammenfassung eines Berichts der Agentur

Einführung

Nicht alle Arbeitskräfte sind gleichen Risiken ausgesetzt, einige Gruppen sind stärker gefährdet als andere (oder müssen besondere Anforderungen erfüllen). Unter Arbeitskräften, die „besonderen“ oder „größeren“ Risiken ausgesetzt sind, verstehen wir diejenigen, die aufgrund ihres Alters, ihrer Herkunft, ihres Geschlechts, ihrer körperlichen Verfassung oder ihrer Stellung im Unternehmen besonders gefährdet sind. Diese Personen können anfälliger für bestimmte Risiken sein und besondere Anforderungen an den Arbeitsplatz haben.

Die Rechtsvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz⁽¹⁾ verpflichten Arbeitgeber, eine Gefährdungsbeurteilung vorzunehmen, und sie betonen, dass der Faktor „Mensch“ bei der Arbeit berücksichtigt werden muss, dass „der Arbeitgeber ... über eine Beurteilung der am Arbeitsplatz bestehenden Gefahren für die Sicherheit und die Gesundheit auch hinsichtlich der besonders gefährdeten Arbeitnehmergruppen verfügen“ muss und dass „besonders gefährdete Risikogruppen ... vor den speziell für sie bestehenden Gefahren geschützt werden“ müssen.

Diese Vielfalt und der Umgang damit, das sogenannte Diversity Management, spielen heute bei Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz eine bedeutende Rolle. Diese Vielfalt wurde jedoch nur selten aus der Sicht der Gefährdungsbeurteilung untersucht. Es gibt erst wenige praktische Werkzeuge zur Gefährdungsbeurteilung, die die besonderen Risiken berücksichtigen, die etwa für Menschen mit Behinderungen, Wanderarbeitnehmer, ältere Arbeitnehmer, Frauen und Zeitarbeiter bestehen. Forschung und Entwicklung werden hierzu in der Zukunft hoffentlich weitere Orientierungen geben können.

Ziel des Berichts

Der Bericht der Agentur betont die Notwendigkeit, eine umfassende Gefährdungsbeurteilung durchzuführen, die bei der Feststellung und Vorbeugung von Risiken der Vielfalt der Arbeitnehmer Rechnung trägt. Hauptziel dieses Berichts ist es, zu beschreiben, warum und wie die Gefährdungsbeurteilung alle Arbeitskräfte umfassen muss, sowie das Bewusstsein für die Bedeutung der Gefährdungsbeurteilung für alle Arbeitskräfte bei denen zu schärfen, die für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz verantwortlich oder davon betroffen sind – Arbeitgeber, Arbeitnehmer, Sicherheitsbeauftragte und Praktiker im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz.

Der erste Teil des Berichts nennt die wichtigsten Themen zu Sicherheit und Gesundheitsschutz bei sechs Kategorien von Arbeitnehmern, die als besonders gefährdet gelten: Wanderarbeitnehmer, Arbeitnehmer mit Behinderungen, jüngere



und ältere Arbeitnehmer, Frauen (geschlechtsspezifische Themen) und Zeitarbeiter. Am Ende jedes Unterkapitels finden sich Links zu weiteren Informationen und praktischen Leitfäden oder Werkzeugen zur Gefährdungsbeurteilung.

Der Bericht behandelt anschließend die Prävention von Gefahren im Hinblick auf die unterschiedlichen Gruppen von Arbeitnehmern. Er beschreibt praktische Maßnahmen am Arbeitsplatz oder in der Branche und deren Hintergrund ebenso wie die Zielgruppen und zeigt Möglichkeiten auf, wie Ergebnisse, Nebenerscheinungen, Erfolgsfaktoren und Probleme ermittelt und evaluiert werden können.

Wichtig für eine Gefährdungsbeurteilung, die die personelle Vielfalt berücksichtigt, sind die folgenden Punkte:

- Die mit der personellen Vielfalt verbundenen Themen werden ernst genommen und engagiert angegangen.
- Annahmen vorweg über die Art der Gefahren und die davon betroffenen Personen werden vermieden.
- Die personelle Vielfalt wird als Gewinn gesehen (und nicht als Problem).
- Die gesamte Belegschaft wird einbezogen, auch Reinigungs-, Empfangs- und Wartungspersonal, Zeitarbeiter, Teilzeitbeschäftigte usw.
- Die Arbeit und die Vorbeugungsmaßnahmen müssen an die Arbeitnehmer angepasst werden. Die Anpassung der Arbeit an die Arbeitnehmer ist eines der Grundprinzipien in der Gesetzgebung der EU.
- Auf die Bedürfnisse der unterschiedlichen Arbeitnehmer wird bereits bei der Gestaltung und Planung eingegangen; so muss auf die Einstellung älterer Arbeitnehmer, von Wanderarbeitnehmern oder Arbeitnehmern mit Behinderung dann nicht mit Veränderungen reagiert werden.
- Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz werden mit anderen Gleichstellungsmaßnahmen am Arbeitsplatz verknüpft, etwa mit Gleichstellungsplänen und Strategien zur Nichtdiskriminierung.
- Schulung und Unterweisung der Beauftragten der Gefährdungsbeurteilung, von Führungskräften und Auf-

(1) Richtlinie 89/391/EWG des Rates vom 12. Juni 1989 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit.

sichtspersonal, Sicherheitsbeauftragten usw. zur personellen Vielfalt und zu den Gefahren für Sicherheit und Gesundheitsschutz.

- Ausreichende Schulung aller Arbeitnehmer zu Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz; auf die Bedürfnisse und Besonderheiten der Arbeitnehmer zugeschnittenes Schulungsmaterial.
- Die Arbeitnehmer wirken an der Gefährdungsbeurteilung unter Berücksichtigung der personellen Vielfalt mit, und diese beruht auf einer Untersuchung der realen Arbeitssituation.
- Beispiele bewährter Verfahren für die Gefährdungsbeurteilung unter Berücksichtigung der personellen Vielfalt umfassen eine Reihe unterschiedlicher präventiver Maßnahmen (individuelle Anpassung der Arbeit, Anpassung an den technischen Fortschritt, ausreichende Unterweisung der Arbeitnehmer, spezielle Schulung usw.). Die Einführung dieser miteinander verbundenen Maßnahmen ist ein entscheidender Erfolgsfaktor.
- Eine Gefährdungsbeurteilung von Arbeitstätigkeiten, die als besonders gefährdet gelten, um die Risiken zu vermindern und die Gefahren an der Wurzel zu packen, ist für alle Arbeitnehmer (unabhängig von Alter, Geschlecht, Nationalität und Anzahl) von Vorteil. Beispiele für Maßnahmen, die der gesamten Belegschaft dienen, sind:
 - Einbau von Vorrichtungen in den Räumlichkeiten oder an den Arbeitsplätzen (um sie für Arbeitnehmer mit Behinderungen, ältere Arbeitnehmer usw. geeignet zu gestalten), wie z. B. Rampen, Aufzüge, leichtgängige Schalter und mit Leuchtfarbe markierte Stufen usw.
 - Einsatz von ergonomisch gestalteten Werkzeugen und Instrumenten (die unabhängig von der Größe und den Merkmalen an die Besonderheiten der einzelnen Arbeitnehmer angepasst werden können). Damit kann die Arbeit oder Aufgabe von mehr und verschiedenen Arbeitnehmern verrichtet werden (Frauen, älteren Arbeitnehmern, kleineren Arbeitnehmern usw.), weil z. B. weniger Körperkraft aufzubringen ist.
 - Informationen zu Sicherheit und Gesundheitsschutz in zugänglicher Form (damit Wanderarbeitnehmer diese leichter verstehen).
 - Erarbeitung von Methoden und Strategien, um insbesondere ältere Schichtarbeiter am Arbeitsplatz zu halten. Diese Strategien werden (altersunabhängig) allen Arbeitnehmern zugutekommen und Schichtarbeit auch für neue Mitarbeiter attraktiver machen.
- Wenn ein Unternehmen oder eine Organisation die Arbeitsplatzumgebung verändert oder neue Ausrüstungen kauft, ist zu beachten, dass diese Veränderungen oder Anschaffungen für die gesamte Belegschaft in ihrer Vielfalt geeignet sind.
- Sind in dem Unternehmen oder in der Organisation keine Fachkenntnisse vorhanden, wie Gefahren für bestimmte Arbeitnehmergruppen anzugehen sind, ist es wichtig, Rat und Unterstützung zu suchen. Ansprechpartner sind hier auf dem Gebiet der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz tätige Dienstleister und staatliche Stellen, Angehörige der Gesundheitsberufe, Sicherheits- und Ergonomiefachleute, Organisationen für Behinderte oder Migranten usw.
- Bewährte Verfahren der Gefährdungsbeurteilung unter Einbeziehung der personellen Vielfalt zeigen, dass die Einbindung aller direkt Betroffenen – Arbeitnehmer und

Arbeitnehmervertreter, Betriebsräte, Firmenleitung, Fachleute für Sicherheit und Gesundheitsschutz, Auftragnehmer und Unterauftragnehmer – für die Wirksamkeit vorbeugender Maßnahmen von entscheidender Bedeutung ist.

Fallstudie – Produktives Altern – Schichtplanreform bei Polyfelt (jetzt TenCate), Österreich

Geschäftsführung und Betriebsrat eines chemischen Produktionsbetriebs in Österreich hatten mit den Problemen eines intensiven Schichtbetriebs, dem hohen Durchschnittsalter der Belegschaft und einem frühen Renteneintrittsalter zu kämpfen. Unter Mitwirkung der Betroffenen und unterstützt von Arbeitsschutzexperten wurde ein neuer Schichtplan entwickelt. Das Ergebnis war für alle ein Gewinn: Kürzere Wochenarbeitszeit, weniger Nachtschichten und längere schichtfreie Zeiten sind die wichtigsten Vorteile für die Arbeitnehmer; eine höhere Produktivität, ein höheres Renteneintrittsalter und größeres Ansehen als guter Arbeitgeber sind Vorteile für das Unternehmen.

Fallstudie – Förderung der Eingliederung von Arbeitnehmern mit Behinderungen bei Ford, Deutschland

Ziel dieses Projekts war die Integration von Arbeitnehmern mit Behinderungen in den Fertigungsprozess nach langer krankheitsbedingter Abwesenheit. Das Unternehmen hat für das Disability Management eine Gruppe aus Vertretern der Geschäftsführung und Beschäftigten gebildet und hat mit dem Einsatz eines Verfahrens zur Integration von Menschen mit Behinderungen in die Arbeitswelt (IMBA) und mit individueller medizinischer Betreuung und Prüfung der individuellen Eignung eine Gefährdungsbeurteilung erstellt und die Ergebnisse in die Gestaltung der Arbeit einfließen lassen. Weitere Probleme wurden per Fragebogen ausgewertet. Bisher wurden 500 Mitarbeiter wieder in den Fertigungsprozess eingegliedert. Das Projekt hat mehrere Preise gewonnen.

Wo gibt es den Bericht?

Der vollständige Bericht kann in englischer Sprache auf der Webseite der Agentur kostenfrei heruntergeladen werden: <http://osha.europa.eu/en/publications/reports/TE7809894ENC/view>.

Dieses Factsheet finden Sie in allen EU-Sprachen unter: <http://osha.europa.eu/en/publications/factsheets/87/view>.

Weitere Informationen

„Gesunde Arbeitsplätze. Ein Gewinn für alle – Eine Europäische Kampagne zur Gefährdungsbeurteilung“ ist das Thema der Europäischen Kampagne 2008/2009 der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA) in mehr als 30 Ländern, einschließlich aller Mitgliedstaaten der EU. Dieses Factsheet wurde zur Unterstützung der Kampagne erstellt.

Weitere Factsheets dieser Reihe sowie mehr Informationen zur Gefährdungsbeurteilung finden Sie unter: <http://osha.europa.eu/topics/riskassessment>.

Diese Quelle wird ständig aktualisiert und erweitert. <http://hw.osha.europa.eu> ist der direkte Link zur europäischen Kampagne.

Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz

Gran Vía, 33, 48009 Bilbao, SPANIEN
Tel. +34 944794360, Fax +34 944794383
E-Mail: information@osha.europa.eu

