



GESUNDHEIT & SICHERHEIT UND SCHULUNG

Grundsatzpapier EURELECTRIC-EGÖD/EMCEF

Präambel

EURELECTRIC und der Europäische Gewerkschaftsverband für den Öffentlichen Dienst haben 1996 eine Erklärung über Gesundheit, Sicherheit und Schulung verabschiedet und dies gemeinsam mit dem für Beschäftigungsfragen zuständigen Kommissar Flynn unterzeichnet. Seither hat es zahlreiche Entwicklungen gegeben:

- Die EMCEF hat sich der Gewerkschaftsseite als Sozialpartner angeschlossen
- Die Liberalisierung des Elektrizitätssektors und die EU-Binnenmarkttrichtlinien haben zu einer Umstrukturierung des Elektrizitätssektors geführt
- Neue Arbeitsschutzrichtlinien wurden angenommen
- Die EU ist von 12 über 15 auf jetzt 25 Mitgliedstaaten erweitert worden, Rumänien und Bulgarien werden wahrscheinlich im Jahre 2007 dazukommen. Weiterhin ist die Mitgliedschaft der Türkei sowie weiterer Länder in Südosteuropa im Gespräch.

Die Sozialpartner haben sich deshalb darauf geeinigt, die gemeinsame Erklärung und ihre Eignung für ein zukünftiges Europa zu prüfen. Die Erklärung soll auch weiterhin definieren, was im Hinblick auf Gesundheit, Sicherheit und Schulung in der Elektrizitätswirtschaft zu erwarten sein sollte. Die Erklärung beschreibt allgemeine Grundsätze, aber auch spezifische Schulungsthemen und basiert auf nationalen Erfahrungen und den Richtlinien der Europäischen Union im Bereich der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes. Sie soll keinesfalls Einfluss auf nationale Praktiken und Rechtsvorschriften nehmen.

EURELECTRIC und EGÖD/EMCEF sind der festen Überzeugung, dass Schulungen wichtig sind, um das hohe Gesundheitsschutz- und Sicherheitsniveau in der Elektrizitätswirtschaft aufrechtzuerhalten. Sie möchten, dass dieses Dokument einen Beitrag zu den kontinuierlichen Debatten der Sozialpartner über Schulung für Sicherheit und Gesundheit in den verschiedenen Ländern leistet.

Für den EGÖD

Carola Fischbach-Pyttel
General Secretary

Für EMCEF

Peter Kerckhofs
Political Secretary

Für EURELECTRIC

Knut Herstad
Vorsitzender der Arbeitsgruppe
soziale Angelegenheiten
und Human Resources

Einleitung

1. Die Entwicklungen in der europäischen Stromversorgungsindustrie (ESI) stellen neue Anforderungen an die ArbeitnehmerInnen, deren Gewerkschaften und Firmen und deren Arbeitgeberorganisationen.

EURELECTRIC und EGÖD/EMCEF haben die neuen Herausforderungen erörtert, denen sich ArbeitnehmerInnen und Firmen in der ESI im Zusammenhang mit Gesundheit und Sicherheit gegenübersehen. Beide Organisationen möchten die Debatte über Themen von gemeinsamem Interesse ankurbeln.

Neue Richtlinien¹ wurden angenommen, die Mindestarbeitsschutzanforderungen hinsichtlich der Risikoexposition von ArbeitnehmerInnen durch Asbest und physikalische Einwirkungen (Vibrationen, Lärm und elektromagnetische Felder) definieren. Die intersektoralen Sozialpartner haben eine Vereinbarung über Stress angenommen. Die Sozialpartner in der Elektrizitätswirtschaft haben dieser Vereinbarung zugestimmt. Die praktische Anwendung in der Elektrizitätswirtschaft wird nach Juli 2007 evaluiert.

Wir empfehlen allen in den Bereichen Arbeitsschutz und berufliche Bildung tätigen Akteuren zu prüfen, ob sämtliche Vorschriften und Bestimmungen in den Ausbildungsprogrammen berücksichtigt werden.

¹ Richtlinie 2003/10/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 6. Februar über Mindestvorschriften zum Schutz von Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch physikalische Einwirkungen (Lärm) (siebzehnte Einzelrichtlinie im Sinne von Artikel 16(1) der Richtlinie 89/391/EWG).

Richtlinie 2003/18/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 27. März 2003 zur Änderung der Richtlinie 2002/44/EWG des Rates über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch Asbest am Arbeitsplatz (Text von Bedeutung für den EWR).

Richtlinie 2002/44/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 25. Juni 2002 über Mindestvorschriften zum Schutz von Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch physikalische Einwirkungen (Vibrationen) (sechzehnte Einzelrichtlinie im Sinne von Artikel 16(1) der Richtlinie 89/391/EWG) – Gemeinsame Erklärung des Europäischen Parlaments und des Rates

Richtlinie 2001/45/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 27. Juni 2001 zur Änderung der Richtlinie 89/655/EWG des Rates über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei Benutzung von Arbeitsmitteln durch Arbeitnehmer bei der Arbeit (zweite Einzelrichtlinie im Sinne von Artikel 16(1) der Richtlinie 89/391/EWG) (Text von Bedeutung für den EWR)

Berichtigung der Richtlinie 2004/40/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 29. April 2004 über Mindestvorschriften zum Schutz von Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer vor der Gefahr durch physikalische Einwirkungen (elektromagnetische Felder) (achtzehnte Einzelrichtlinie im Sinne von Artikel 16(1) der Richtlinie 89/391/EWG)

Richtlinie 2004/37/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 29. April 2004 über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch Karzinogene oder Mutagene bei der Arbeit (sechste Einzelrichtlinie im Sinne von Artikel 16(1) der Richtlinie 89/391/EWG) (kodifizierte Fassung)

Gesundheits- und Sicherheits-Zielsetzungen

2. Dieses Dokument stellt allgemeine Grundsätze über Gesundheit und Sicherheit der ArbeitnehmerInnen in allen Aspekten ihrer Arbeit auf, die den Sozialpartnern auf örtlicher Ebene dabei helfen können, die Gesundheit und Sicherheit der ArbeitnehmerInnen in allen Aspekten ihrer Arbeit zu gewährleisten. Das gilt besonders im Hinblick auf Krankheiten und Verletzungen, die Verbesserung der Qualität des Arbeitslebens unter Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Unterschiede und das Arbeitsschutzniveau innerhalb der ESI.

Allgemeine Schulungsprinzipien für Sicherheit und Gesundheit

3. Obwohl die Gesamtverantwortung für die Gesundheit und Sicherheit der ArbeitnehmerInnen bei deren Arbeitgebern² liegt, spielen ArbeitnehmerInnen bei der Sicherstellung der Effektivität von Maßnahmen zur Verbesserung von Gesundheit und Sicherheit eine wichtige Rolle. Ebenso wie die Gestaltung der Umwelt und die Arbeitsorganisation zur Eliminierung von Gefahren, sind die Ansichten und das Verhalten aller Betroffenen am Arbeitsplatz für präventiven Gesundheitsschutz und Sicherheit wichtig.³

Die ArbeitnehmerInnen arbeiten bei allen durch Sicherheitsbestimmungen vorgeschriebenen Aufgaben zusammen, und gemeinsam mit dem Arbeitgeber tragen sie zur Sicherung eines Arbeitsumfelds und von Arbeitsbedingungen bei, die das geringste mögliche Risiko für Gesundheit und Sicherheit bergen.⁴

EURELECTRIC und EGÖD/EMCEF anerkennen den wichtigen Beitrag der Ausbildung und Schulung von Geschäftsleitung und Belegschaft zur Gewährleistung hoher Gesundheits- und Sicherheitsstandards, um sicherzustellen, dass die Beschäftigten klar ihre Aufgaben und Verantwortlichkeiten im Bereich Gesundheit und Sicherheit sowohl sich selbst wie auch den anderen gegenüber verstehen. Ein Ziel sollte der Beitrag zur Schärfung des Bewusstseins im Hinblick auf (Informationen über) Gesundheit und Sicherheit sowie zur Verbreitung und Förderung von Kenntnissen oder Verhütungsmaßnahmen bezüglich der Stromversorgungsindustrie sein. Der Arbeitgeber hat eine angemessene und ausreichende Schulung bereitzustellen.

Schulung der ArbeitnehmerInnen

4. Ausbildung und Schulung im Gesundheits- und Sicherheitsbereich kann je nach den örtlichen Gegebenheiten und der Art der Rolle des Einzelnen vielfältige Formen annehmen. Inhalt und Schulungsmethoden werden entsprechend dem Zielpublikum unterschiedlich sein. Es ist allgemein wünschenswert, eine derartige Schulung in Berufsausbildungsprogramme einzubeziehen, statt sie als einen zusätzlichen Punkt zu betrachten.

Eine solche Schulung sollte bei Bedarf in regelmäßigen Zeitabständen wiederholt und in

leicht verständlicher Form vermittelt werden. Alle ArbeitnehmerInnen in der ESI sollten eine angemessene Schulung und Ausbildung im Bereich Gesundheit und Sicherheit erhalten. Besondere Aufmerksamkeit sollte in dieser Hinsicht Frauen, Jugendlichen und WanderarbeitnehmerInnen geschenkt werden. Immer mehr Frauen finden Beschäftigung im Energiesektor, und nachweislich ist die Mobilität europäischer ArbeitnehmerInnen gestiegen. Der Energiesektor ist langfristig auf die Rekrutierung und Ausbildung junger Arbeitskräfte angewiesen. In die Planung und Organisation von Schulungs- und Ausbildungsprogrammen werden Arbeitsschutzbeauftragte einbezogen.⁵

5. Mit der Schulung sollen die ArbeitnehmerInnen darin unterstützt werden, zu folgendem in der Lage zu sein⁶:
 - die Risiken sowie die Ursachen von Unfällen und Krankheiten in der Stromindustrie zu kennen;
 - Kenntnisse über die Grundsätze zur Verhütung von Unfällen, Verletzungen und Krankheiten zu erwerben⁷, einschließlich der Fähigkeit, die Risiken zu erkennen und Verhütungstechniken anzuwenden;
 - bei ernsten und unmittelbaren Gefahren die nötigen Maßnahmen zu ergreifen;
 - die Beziehungen zwischen den Partnern für Sicherheit und Gesundheit im Unternehmen zu verstehen;
 - die Ausrüstungen sicher zu benutzen;
 - die rechtlichen Pflichten sowie Vereinbarungen, Regeln und Richtlinien im Zusammenhang mit Gesundheits- und Sicherheitsmaßnahmen zu kennen;
 - sichere Arbeitsplätze und sichere Arbeitssysteme einzurichten und zu erhalten;
 - zu wissen, wo und wie sie ihre Gesundheit überwachen lassen können.

6. Schulungen sind gegebenenfalls über folgende Themen durchzuführen⁸:
 - Gesundheits- und Sicherheitsanforderungen am Arbeitsplatz
 - Einsatz persönlicher Schutzausrüstung durch die ArbeitnehmerInnen am Arbeitsplatz
 - manuelle Handhabung von Lasten bei Gefahr
 - die Arbeit an Bildschirmgeräten
 - Gesundheitsschutzkennzeichnung
 - Gefahren im Umgang mit Elektrizität
 - Gefahren, wenn man am Arbeitsplatz chemischen, physikalischen und biologischen Arbeitsstoffen ausgesetzt ist
 - Gefahren durch Lärmbelästigung am Arbeitsplatz
 - Gefahren durch krebserregende Stoffe am Arbeitsplatz.

Der Arbeitgeber muss sicherstellen, dass nur ArbeitnehmerInnen, die eine angemessene Schulung und Anweisungen erhalten haben, Zugang zu Bereichen mit besonderem Gefahrenpotenzial erhalten. Das gilt ebenfalls beim Einsatz von Subunternehmern und Leiharbeitskräften. EURELECTRIC und EGÖD/EMCEF empfehlen nachdrücklich, dass Arbeitsschutzbeauftragte bei der Gestaltung von Arbeitsplätzen mit hohem Gefährdungspotenzial hinzugezogen und konsultiert werden.

7. Besondere Aufmerksamkeit wird der Schulung in folgenden Fällen geschenkt:

- bei Versetzung oder Änderung am Arbeitsplatz eines Arbeitnehmers/einer Arbeitnehmerin oder einer Gruppe von ArbeitnehmerInnen;
 - bei neuem Einsatzort;
 - bei neuer Arbeitsausrüstung bzw. einer Änderung der Ausrüstung;
 - bei dem Einsatz neuer Technologien, Materialien und/oder Produkte.
8. Die Schulung über Gesundheits- und Sicherheitsmaßnahmen muss sich sowohl auf ArbeitnehmerInnen mit fester Anstellung sowie auf jene mit Zeitvertrag erstrecken. Damit ist sichergestellt, dass sie im Hinblick auf Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz den gleichen Schutz genießen wie die anderen ArbeitnehmerInnen des Unternehmens und/oder der Einrichtung.⁹
9. Bei der Einstellung müssen die ArbeitnehmerInnen über die folgenden Dinge informiert werden:
- die Politik/Strategie des Arbeitgebers hinsichtlich Unfallverhütung und Verhütung von berufsbedingten Verletzungen oder Krankheiten
 - die Firmenregelung und Verfahren für den Umgang mit obigem;
 - die organisatorischen Vereinbarungen, einschließlich der Rolle der Sicherheitsvertreter und der Rolle der Betriebsräte/ArbeitnehmervertreterInnen und Gewerkschaften. Dazu gehören Mittel und Wege, den Sicherheitsvertretern Gesundheits- und Sicherheitsprobleme mitzuteilen.
10. Die Gesamtverantwortung für Gesundheit und Sicherheit liegt im Falle von an Unterlieferanten vergebenen Arbeiten bei diesen Subunternehmen. Allerdings ist die Kundenfirma zur Koordinierung von Gesundheits- und Sicherheitsangelegenheiten verpflichtet. Deshalb müssen ArbeitnehmerInnen von außerhalb des Unternehmens hinsichtlich Gesundheit und Sicherheit an dem Einsatzort, an dem sie tätig werden, entsprechende Anweisungen erhalten. Wenn eine Firma in der europäischen Stromversorgungsindustrie (ESI) einen Unternehmer oder Subunternehmer einsetzt, sollte sie die Regeln und Bestimmungen über Gesundheit und Sicherheit in der Industrie, die von der Firma im Auftrag oder Angebot genannt wurden, spezifizieren. Der Subunternehmer muss nachweisen, dass er diese Standards aufrechterhält.

Das vertragsschließende Unternehmen kann zusätzliche Schulung über Sicherheit und Gesundheit fordern, um die ArbeitnehmerInnen des Subunternehmers mit den Regeln und Bestimmungen des Arbeitsplatzes, an dem die Arbeit durchgeführt wird, vertraut zu machen¹⁰. Arbeitsschutzbeauftragte der Belegschaften des Subunternehmens und des Hauptunternehmens müssen die Gelegenheit haben, die Einhaltung dieser Forderungen zu überwachen.

Schulung der ArbeitnehmervertreterInnen

11. EURELECTRIC und EGÖD anerkennen die wichtige Rolle und den bedeutenden Beitrag der mit der Sicherheit beauftragten Vertreter der ArbeitnehmerInnen in Fragen der Gesundheit und Sicherheit. Die Schulung von Vertretern der ArbeitnehmerInnen in Gesundheit und Sicherheit wird gewöhnlich von den Gewerkschaften oder gemeinsam mit dem Arbeitgeber durchgeführt.¹¹ Abgesehen von Obigem (Schulung der

ArbeitnehmerInnen) geht es dabei um:

- die Rolle und Verantwortung der verschiedenen Parteien in den Unternehmen der Stromversorgungsindustrie auf dem Gebiet von Gesundheit und Sicherheit
- die Vertretung der ArbeitnehmerInnen und ihrer Interessen
- Kommunikationsfertigkeiten

12. Damit die ArbeitnehmersvertreterInnen eine angemessene und wirksame Rolle spielen können, muss ihre Schulung auf die ihnen obliegenden Aufgaben zugeschnitten werden¹². Die Sicherheitsbeauftragten müssen hinreichend in die Lage versetzt werden, neue Aufgaben zu erfüllen, wie z.B.:
- die Konsultation der ArbeitnehmerInnen zur Risikoauswertung;
 - vorbeugende Dienste.
13. Um zu ermöglichen, dass die Gesundheits- und Sicherheitsziele erreicht werden, müssen die Sicherheitsbeauftragten bei mehreren Unternehmen, die einen Arbeitsplatz teilen, - wo dies durchführbar ist - die Möglichkeit für gemeinsame Schulungskurse in Bezug auf Gesundheit und Sicherheit an diesem spezifischen Arbeitsplatz erhalten. Die Schulung soll zur Identifizierung und Verhütung von Gesundheits- und Sicherheitsrisiken beim Teilen des Arbeitsplatzes beitragen.

Schulung von Führungskräften/Überwachungspersonal und Gesundheits- und Sicherheitsberatern

14. EURELECTRIC und EGÖD betrachten ein hohes Maß an Gesundheit und Sicherheit als integrierten Bestandteil der Dienstleistungen, die von den Firmen in der europäischen Stromversorgungsindustrie erbracht werden. Die Firmen sollten über kompetentes Personal verfügen, das mit Gesundheits- und Sicherheitsfragen umgehen kann. Es mag Gelegenheiten geben, anlässlich derer die Firmen auf kompetente externe Dienstleistungen oder Personen zurückgreifen. Im Bereich Gesundheit und Sicherheit müssen die Firmen in angemessener Weise die Arbeiter und/oder deren Vertreter bezüglich der externen Dienstleistungen oder Personen, auf die sie zurückgreifen möchten, sowie bezüglich der durch die externen Dienste oder Personen vorgeschlagenen Maßnahmen konsultieren.
15. Die Schulung von Führungs- und Überwachungspersonal sowie Gesundheits- und Sicherheitsberatern sollte je nach Erfordernis:
- die Möglichkeit bieten, Gefahren zu erkennen und dann zu vermeiden oder zu reduzieren und zu kontrollieren;
 - ein Verstehen der Rolle der Sicherheitsbeauftragten der ArbeitnehmerInnen und des breiteren Konsultationsmechanismus in der Firma einschließen;
 - bei der Integration von Gesundheit und Sicherheit in jedem Stadium der Prozesse in der ESI helfen und zwar vom Beginn bis hin zur Fertigstellung und dem eventuellen Abbau;
 - zu einem hohen Maß an Kompetenz führen, wozu Sachkenntnis gehört in:
 - * Prüfungen und Untersuchungen vor Ort
 - * der Gefahrenbeurteilung und dem Ausbau von Kontrollmaßnahmen für Risiken

- * der Analyse von Managementsystemen und der Einrichtung von Verfahren für verbesserte Gesundheit und Sicherheit.

In ihrem Ausbildungs- und Schulungsprogramm müssen die Wissenstiefe und -anwendung berücksichtigt werden, die solche Berater, Führungskräfte und Überwacher besonders angesichts der Bandbreite von Gefahren, hinsichtlich derer sie um Rat gefragt werden, benötigen.

16. EURELECTRIC und EGÖD/EMCEF stellen fest, dass bedeutende Änderungen in Art und Umfang der Schulung für jene, die für das Risikomanagement und die Risikokontrolle verantwortlich sind, und für diejenigen, die sie beraten, erforderlich sein könnten, um ein hohes Maß an Gesundheit und Sicherheit in der ESI zu erreichen. Ausbildung und Schulung sind wichtig, um die Kultur und das soziale Verhalten derjenigen zu ändern, die in der Industrie arbeiten. Diejenigen, die Manager, Fachleute und Gesundheits- und Sicherheitsberater schulen, sollten nicht übersehen, den richtigen psychologischen Ansatz in Bezug auf Gesundheit und Sicherheit zu schaffen.

Schulungsmethoden und Techniken

17. EURELECTRIC und EGÖD bestätigen, dass in den verschiedenen Unternehmen in der Europäischen Union in der Gesundheits- und Sicherheitsschulung eine Vielzahl von Methoden und Techniken verwendet werden. Sie betonen, dass die Erfahrungen der ArbeitnehmerInnen der Ausgangspunkt für die Entwicklung von Fertigkeiten, Wissen und Einstellungen sind, mit denen ein effektiver und anhaltender Wandel am Arbeitsplatz, einschließlich eines verbesserten und anhaltenden Bewusstseins für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz erreicht werden.
18. Die Schulung muss auf den ArbeitnehmerInnen konzentriert sein¹³. Die eigenen Erfahrungen der Teilnehmer müssen als Grundlage für die Entwicklung der Gesundheits- und Sicherheitskonzepte und Aktionen dienen. Zu diesem Zweck können die Ausbilder eine Vielzahl aktiver, auf den Schulungsteilnehmer konzentrierter Lernmethoden anwenden wie Gruppenarbeit, Kurstreffen und Schulung am Arbeitsplatz, um sich mit dem Thema Gesundheit und Sicherheit zu beschäftigen. Ein Problemlösungsansatz wird im Umgang mit den Gesundheits- und Sicherheitsproblemen am Arbeitsplatz als äußerst effektiv angesehen. Er konzentriert sich nicht nur auf technische, sondern auch auf organisatorische Themen und trägt zum Verständnis der Thematik bei, so dass effektive Maßnahmen ergriffen werden können.

Effektivität der Schulung

19. Damit die Schulung effektiv ist, muss sie angemessen und ausreichend sein, um sicherzustellen, dass die ArbeitnehmerInnen in der Lage sind, zu verbesserter Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz beizutragen. Die Effektivität der Schulung kann jedoch durch eine Vielzahl von Faktoren, wie beispielsweise Führungskultur, Aktivität der Sicherheitsbeauftragten und Unterstützung von Seiten der Belegschaft beeinflusst werden.¹⁴

Es mag hilfreich sein, zur Bewertung der Effektivität der Schulung gegebenenfalls folgende Punkte zu berücksichtigen:

- die Schulungskurse sollten neue Rechte, Forderungen und Erkenntnisse, geänderte nationale und europäische Bestimmungen und Implikationen der Risikobeurteilung widerspiegeln;
- die Schulungsmethode sollte auf die ArbeitnehmerInnen konzentriert sein und sich an die tatsächlichen Bedürfnisse richten;
- die Freizeit für ArbeitnehmerInnen und ArbeitnehmervertreterInnen sollte angemessen sein;
- die Arbeitsbelastung der ArbeitnehmerInnen und ArbeitnehmervertreterInnen sollte die Schulung nicht beeinträchtigen;
- Auffrischkurse in bestimmten Abständen sind erforderlich¹⁵;
- in die Kurse könnten gegebenenfalls gute Praktiken von außerhalb der Firma und Industrie aufgenommen werden;
- der Zugang zur Schulung im Bereich Gesundheit und Sicherheit sollte für die ArbeitnehmerInnen und ArbeitnehmervertreterInnen offen sein, die (mehr) Schulung benötigen. Der Zugang zur Schulung kann Diskussionsthema zwischen den Sozialpartnern sein.

Empfehlungen

20. Neue Initiative im Bereich Arbeitsschutz; wichtig für die Attraktivität dieses Sektors.

EURELECTRIC und EGÖD/EMCEF hoffen, dass dieses Diskussionsdokument zur Erreichung eines höheren Gesundheits- und Sicherheitsniveaus in der Stromversorgungsindustrie beitragen wird. EURELECTRIC und EGÖD/EMCEF empfehlen ihren Mitgliedern, danach zu streben, für die Arbeiter in der europäischen Stromversorgungsindustrie ein Höchstmaß an Gesundheit und Sicherheit in allen Aspekten ihrer Arbeit zu gewährleisten und dabei die unterschiedlich hohen Risiken für Männer und Frauen anzuerkennen. Sie betrachten Schulung und Ausbildung als wichtiges und unverzichtbares Mittel für die Erzielung und Beibehaltung guter Leistungen im Bereich Gesundheit und Sicherheit. Als Teil des Prozesses der Bewusstseinschärfung für Gesundheit und Sicherheit und Schulung empfehlen sie ihren Mitgliedern:

- Informationen und Schulung zu Gesundheits- und Sicherheitsfragen in die berufliche Bildung (einschließlich anfänglicher Ausbildung und Fortbildung) zu integrieren.
- Die ArbeitnehmerInnen und ArbeitnehmervertreterInnen über Gesundheits- und Sicherheitsschulung zu informieren und zu konsultieren. Sie können Vorschläge machen und müssen die entsprechende Ausbildung und Schulung in Gesundheits- und Sicherheitsfragen in verständlicher Form erhalten.

21. EURELECTRIC und EGÖD/EMCEF liefern Beispiele für gute Praxis mit Schwerpunkt Arbeitsschutz auf Subunternehmerebene als Lernplattform und um zu demonstrieren, wie ein sicheres, produktives und wettbewerbsfähiges Arbeitsumfeld aussieht. Zwar

müssen beste Praktiken in Übereinstimmung mit örtlichen Gegebenheiten und Bedarfslagen definiert werden, diese Referenzarbeitsplätze können aber als nützliche Modelle dienen und – falls geeignet - in Ausbildungsseminare für ArbeitnehmerInnen und ArbeitnehmervertreterInnen integriert werden.

22. EURELECTRIC und EGÖD/EMCEF werden die Folgeinitiativen, die sich aus diesem Diskussionspapier bezüglich Gesundheit & Sicherheit und Schulung ergeben, verfolgen und Empfehlungen ausarbeiten, um zur Erreichung eines höheren Gesundheits- und Sicherheitsniveaus in der Stromversorgungsindustrie beizutragen. Dies erfolgt im ständigen Ausschuss für Arbeitsschutz unter Mitwirkung von VertreterInnen aller beteiligten Parteien. Auf die Teilnahme von Frauen ist besonders zu achten.

Hinweise und Anmerkungen

1. Terms of Reference EGÖD/Eurelectric Task Force
2. Rahmenrichtlinie 89/391, Artikel 5 – Allgemeine Vorschriften (1) und Artikel 6 – Allgemeine Pflichten des Arbeitgebers
3. Die Richtlinie über zeitlich begrenzte oder ortsveränderliche Baustellen, die die Planung, Koordinierung und Durchführung von Arbeitsschutzmaßnahmen von der Vorbereitung bis zur Durchführung vorschreibt, hat alle Parteien zusammengebracht und erfordert von diesen, dass sie die Folgen ihrer Entscheidungen auf die Gesundheit und Sicherheit potenziell betroffener Dritter bedenken.
4. Rahmenrichtlinie 89/391, Artikel 13 – Pflichten des Arbeitnehmers
5. Artikel 11 (e). Arbeitnehmer oder Arbeitnehmersvertreter mit einer besonderen Verantwortung für die Sicherheit und Gesundheit von Arbeitnehmern müssen in ausgewogener Form und in Übereinstimmung mit nationalen Gesetzen und/oder Praktiken an der Planung und Organisation der Unterweisung von Arbeitnehmern (siehe Artikel 12 der Rahmenrichtlinie 89/391) beteiligt werden oder vom Arbeitgeber rechtzeitig im Voraus dazu konsultiert werden.

Was Anhörung und Unterrichtung angehen, so verweisen wir auf die Gemeinsame Stellungnahme von EGB/UNICE/CEEP über Ausbildung und Motivation sowie Unterrichtung und Anhörung vom 6. März 1987. Er definiert Unterrichtung und Anhörung in Teil B. In Artikel 4 heißt es, dass die „Teilnehmer feststellen, dass es in den meisten Ländern der Gemeinschaft und auch in vielen Wirtschaftszweigen eine Vielfalt an Anhörungs- und Unterrichtsverfahren sowie Verhandlungspraktiken gibt. Unter Anerkennung der Vielfalt der bestehenden Verfahren sollen diese in der bestmöglichen Weise genutzt werden.“

6. Die meisten der nachfolgenden Prinzipien basieren auf bestehenden Programmen, an denen die an dem Dialog beteiligten Gewerkschaften teilnehmen. Sie sind ebenfalls Gegenstand einer demnächst erscheinenden Publikation des TGB, einige dieser Grundsätze wurden auch im Rahmen eines Seminars der Europäischen Föderation der Bau- und Holzarbeiter und des Verbandes der Europäischen Bauwirtschaft in Pont Royal am 22. und 23. November 1993 erörtert.
7. Nicht alle Verletzungen sind die Folge von Unfällen, zum Beispiel arbeitsbedingte schmerzhafte Störungen in Unterarmen und Händen.
8. Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz in Arbeitsstätten 89/654
 - ✓ Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Benutzung von Arbeitsmitteln durch Arbeitnehmer bei der Arbeit 89/655, Artikel 7
 - ✓ Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Benutzung persönlicher Schutzausrüstungen durch Arbeitnehmer bei der Arbeit 89/656, Artikel 4 (5) über geeignete Informationen und Artikel 4 (7) der Arbeitgeber unterrichtet den Arbeitnehmer vorab darüber, gegen welche Risiken er geschützt ist, wenn er die persönliche Schutzausrüstung trägt; 4 (8) der Arbeitgeber sorgt für eine entsprechende Ausbildung und führt gegebenenfalls eine Schulung in der Benutzung der persönlichen Schutzausrüstung durch
 - ✓ Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der manuellen

- Handhabung von Lasten, die für die Arbeitnehmer insbesondere eine Gefährdung der Lendenwirbelsäule mit sich bringt 90/269, Artikel 6 (2)
- ✓ Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit an Bildschirmgeräten 90/270, Artikel 6 (2)
 - ✓ Mindestvorschriften für die Sicherheits- und/oder Gesundheitsschutzkennzeichnung am Arbeitsplatz 92/58, Artikel 7
 - ✓ Schutz der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch chemische, physikalische und biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit (80/1107 und Änderung 88/642 Artikel 2, Änderungspunkt 4.
 - ✓ Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch Lärm am Arbeitsplatz 86/188, Artikel 4 (1a)
 - ✓ Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch Karzinogene bei der Arbeit 90/394, Artikel 11 und 12
 - ✓ Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit 90/679, Artikel 9

Diese Liste erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit und gibt lediglich Beispiele für Bereiche, in denen ArbeitnehmerInnen und ihre VertreterInnen speziell ausgebildet werden müssen, wenn eine Gefährdung durch diese und andere Risiken vorhanden ist.

9. Richtlinie 91/383 zur Ergänzung der Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von Arbeitnehmern mit befristetem Arbeitsverhältnis oder Leiharbeitsverhältnis
10. Der Arbeitgeber muss sich vergewissern, dass Arbeitnehmer außerbetrieblicher Firmen, die in seinem Unternehmen bzw. Betrieb zum Einsatz kommen, angemessene Anweisungen hinsichtlich der Sicherheits- und Gesundheitsrisiken während ihrer Tätigkeit in seinem Unternehmen oder Betrieb erhalten haben. (Artikel 12 (2) Rahmenrichtlinie 89/391).
11. „Eine gemeinsame Arbeitsschutzunterweisung von Aufsichtspersonal und Sicherheitsbeauftragten, wie wir sie oft in nordischen Ländern unter der Leitung von Gewerkschafts-Tutoren unter Einsatz gewerkschaftlicher Bildungstechniken finden, ist allgemein erfolgreich und wird von Aufsichtspersonal und Gewerkschaftsdelegierten positiv bewertet“. *Trade union training in health and safety*, eine Umfrage über europäische Praxis für die Unterweisung von ArbeitnehmervertreterInnen, Technisches Gewerkschaftsbüro des EGB, November 1995.
Obwohl die Arbeitsschutzseminare meistens von den Gewerkschaften durchgeführt werden, können die Aufsichtspersonen in bestimmten Fällen daran teilnehmen.
Im Vereinigten Königreich ist es das Health and Safety Advisory Committee (des Sektors), das gemeinsame Empfehlungen für die Unterweisung herausgibt. Diese Empfehlungen werden von Zeit zu Zeit überarbeitet. Die Erstunterweisung basiert auf einem Selbststudium-Paket, das gemeinsam entwickelt wurde. Es besteht aus einem Video über die Rolle des Sicherheitsbeauftragten, einem Seminarhandbuch, dem TUC-Buch „Hazards at Work“, einem Leitfaden für Mentoren, Regelwerken, Anleitungen und einem Code of Practice.
12. Die Arbeitnehmervertreter mit einer besonderen Funktion bei der Sicherheit und beim Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer haben Anspruch auf eine angemessene Unterweisung. (Artikel 12 (3) der Rahmenrichtlinie 89/391 EWG).
13. Andere Begriffe für diese Methode sind: problemzentriertes Lernen, aktives Lernen,

Entdeckungslernen.

14. In Europa gibt es unterschiedliche Systeme der Arbeitnehmervertretung. In bestimmten Ländern gibt es spezielle Sicherheitskomitees wie die dänische Sikkerhedsgruppen, das französische Comité d'hygiène, de sécurité, et des conditions de travail und den deutschen Arbeitsschutzausschuss, während in anderen Ländern der Betriebsrat spezielle Arbeitsschutzbefugnisse hat, zum Beispiel in den Niederlanden.

Die TGB-Publikation „Trade union training in health and safety, a survey of European practice in Training for Workers' Representatives“ (November 1995) nennt die gewerkschaftliche Ausbildung als einen der wichtigsten Faktoren für Effektivität im Arbeitsschutz. Hierzu beruft sie sich auf Umfragen, die belegen, dass Manager eine sehr positive Einstellung gegenüber einschlägig ausgebildeten GewerkschaftsvertreterInnen haben.

„Es gibt zwar nur wenige zuverlässige Studien, die einen positiven Zusammenhang zwischen gemeinsamer Konsultation und der Verbesserung objektiver Arbeitsschutznormen nachweisen können. Es gibt aber immer mehr Studien, die einen Zusammenhang zwischen der Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft und der Qualität des Arbeitsschutzes belegen.“

15. Ein Beispiel für gute Praxis ist die National Grid Company. Das Unternehmen hat Sicherheitsbeauftragte zu einem eintägigen Auffrischungsseminar eingeladen, den Vorsitz hatten die Gewerkschaften. Zu dem Seminar gehörten Plenarsitzungen über die Unternehmenspolitik sowie Gruppendiskussionen über die „Sixpack“-Gesetze mit einem detaillierten Konferenzbericht. Dieses Seminar wird alle zwei Jahre wiederholt und beruft sich auf Beispiele bester Praktiken innerhalb des gesamten Unternehmens. Ein weiteres Beispiel sind die Arbeitsschutzkampagnen von ENEL, an denen eine Vielzahl von Beschäftigten teilnimmt.