



9

DE

MAGAZINE

<http://osha.europa.eu>

[Magazin der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz]

ISSN 1608-4160

STARTE SICHER!





Europe Direct soll Ihnen helfen, Antworten auf Ihre Fragen zur Europäischen Union zu finden.

Gebührenfreie Telefonnummer (*):
00 800 6 7 8 9 10 11

(*) Einige Mobilfunkanbieter gewähren keinen Zugang zu 00 800-Nummern oder berechnen eine Gebühr.

MAGAZINE

<http://osha.europa.eu>

Zahlreiche weitere Informationen zur Europäischen Union sind verfügbar über Internet, Server Europa (<http://europa.eu>).

Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, 2007

ISSN 1608-4160

© Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, 2007
Nachdruck mit Quellenangabe gestattet.

Printed in Belgium

GEDRUCKT AUF CHLORFREI GEBLEICHTEM PAPIER





HANS-HORST KONKOLEWSKY

Direktor, Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz

Vorwort



Zu viele junge Menschen werden bei der Arbeit verletzt. Europaweit liegt die Wahrscheinlichkeit, dass 18- bis 24-Jährige am Arbeitsplatz einen Unfall ohne tödlichen Ausgang oder beruflich bedingte Gesundheitsprobleme erleiden, um mindestens 50 % über der von anderen Altersgruppen. Arbeitgeber müssen mehr für den Schutz junger Mitarbeiter unternehmen, und junge Menschen müssen sich bei ihrem Eintritt in die Welt der Arbeit Gesundheits- und Sicherheitsaspekte stärker vor Augen führen.

Die Artikel, die wir in diesem Magazin zusammengestellt haben, geben die Erfahrungen derjenigen wieder, die sich für den Schutz junger Arbeitnehmer einsetzen.

Die Beiträge stammen sowohl aus Europa als auch aus nicht europäischen Ländern, was deutlich zeigt, dass die Sicherheit junger Arbeitnehmer ein weltweit anerkanntes Problem ist und dass wir aus einem breiten Erfahrungsschatz schöpfen können, um die Situation in diesem Bereich zu verbessern. In den Beiträgen werden die Bemühungen vieler Einzelpersonen und Gruppen aufgezeigt, darunter Experten für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit, Regierungsministerien und -behörden, Arbeitgeberorganisationen und Gewerkschaftsvertreter. Diese Aufgabe erfordert unser aller Zusammenarbeit.

Zahlreiche Organisationen, von Unternehmen bis hin zu Regierungsorganen, müssen sich für den Schutz junger Arbeitnehmer einsetzen. Ein wesentlicher Faktor ist jedoch auch die Beteiligung der jungen Menschen selbst. Viele der Artikel befassen sich daher mit der Integration des Themas Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit in die allgemeine und berufliche Bildung. Ziel ist es, dieses Thema zu einem wesentlichen Bestandteil der Ausbildung junger Menschen zu machen und die jungen Arbeitnehmer somit frühzeitig über Risiken am Arbeitsplatz, die Pflichten der Arbeitgeber zum Schutz der Arbeitnehmer und ihre eigenen Rechte und Pflichten aufzuklären. Wir müssen junge Menschen schon früh für eine Kultur der Unfallprävention sensibilisieren, damit sie über die gesamte Dauer ihres Berufslebens besser geschützt sind.

Einige der Artikel enthalten persönliche Berichte von Menschen, die direkt von Unfällen und Erkrankungen junger Beschäftigter betroffen waren. Sie erinnern uns daran, dass sich hinter den Statistiken menschliche Schicksale verbergen, und zeigen auf, warum der Schutz junger Arbeitnehmer dringend geboten ist.

Nehmen Sie an unserer Kampagne „Starte sicher!“ teil und helfen Sie jungen Menschen bei einem sicheren Start in ihr Arbeitsleben.

Hans-Horst Konkolewsky

Direktor der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (bis September 2006)

Weitere Informationen zu unserer Kampagne „Starte sicher!“ stehen Ihnen auf der Website der Kampagne unter <http://ew2006.osha.europa.eu> zur Verfügung.





Starte Sicher!

Inhalt



SEITE 1
VORWORT

SEITE 3
INTEGRATION DES THEMAS SICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ BEI DER ARBEIT IN DIE BILDUNG
Anne Degrand-Guillaud, LEITERIN DES BEREICHS „ARBEITSBEDINGUNGEN“
GENERALDIREKTION BESCHÄFTIGUNG, SOZIALE ANGELEGENHEITEN UND CHANCENGLEICHHEIT, EUROPÄISCHE KOMMISSION, BRÜSSEL

SEITE 6
EIN STATISTISCHES PORTRÄT ZUM THEMA SICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ BEI DER ARBEIT FÜR JUNGE ARBEITNEHMER
Antti Karjalainen, EUROSTAT, GESUNDHEIT UND LEBENSMITTELSICHERHEIT, EUROPÄISCHE KOMMISSION, BRÜSSEL

SEITE 8
EUROPÄISCHES NETZWERK AUS- UND WEITERBILDUNG IN SICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ
Ulrike Bollmann, Esin Taskan und Eva Hoehne
BEREICH „INTERNATIONALE KOOPERATIONEN“, BG-INSTITUT ARBEIT UND GESUNDHEIT, DEUTSCHLAND
EUROPÄISCHES NETZWERK AUS- UND WEITERBILDUNG IN SICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ (ENETOSH)

SEITE 12
ANSÄTZE ZUR INTEGRATION VON GESUNDHEIT UND SICHERHEIT IN DIE BERUFLICHE BILDUNG
Peter Krauss-Hoffmann, BUNDESANSTALT FÜR ARBEITSSCHUTZ UND ARBEITSMEDIZIN; DEUTSCHLAND

SEITE 15
DER BEITRAG DÄNEMARKS ZUR GESUNDHEIT UND SICHERHEIT VON KINDERN UND JUGENDLICHEN
Kirsten Jørgensen, DÄNISCHE GEWERBEAUFSICHTSBEHÖRDE, DÄNEMARK

SEITE 18
DIE ÖSTERREICHISCHE GESUNDHEITS- UND SICHERHEITSLIZENZ UND DER EUROPÄISCHE OSH-PASS
Reinhard Körbler, ALLGEMEINE UNFALLVERSICHERUNGSANSTALT (AUVA), ÖSTERREICH

SEITE 21
GESUNDHEITSGEFÄHRDENDE KINDERARBEIT – EIN FALL FÜR EUROPA
Peter Hurst, EXPERTE FÜR SICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ BEI DER ARBEIT, INTERNATIONALES PROGRAMM ZUR ABSCHAFFUNG DER KINDERARBEIT (IPEC), INTERNATIONALE ARBEITSORGANISATION (ILO), GENÈVE, SCHWEIZ

SEITE 26
PASSPORT TO SAFETY – EIN PASS FÜR MEHR SICHERHEIT
Paul Kells, GESCHÄFTSFÜHRENDER DIREKTOR, PASSPORT TO SAFETY, KANADA

SEITE 29
SICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ FÜR JUNGE ARBEITNEHMER – ERFahrungen AUS SLOWENIEN
Mladen Markota, Boris Ružič und Marjan Oven, MINISTERIUM FÜR ARBEIT, SOZIALES UND FAMILIEN, ARBEITSAUFSICHT DER REPUBLIK SLOWENIEN

SEITE 32
WETTBEWERBE FÜR DIE SICHERHEIT – JUGEND WILL SICH-ER-LEBEN: EIN PROGRAMM FÜR SCHÜLER AN BERUFSBILDENDEN SCHULEN
Dr. Wolfgang Damberg, VORSITZENDER DES ARBEITSKREISES FÜR ARBEITSSICHERHEIT BEIM LANDESVERBAND HESSEN-MITTELREIN UND THÜRINGEN DER GEWERBLICHEN BERUFSGENOSSENSCHAFTEN, DEUTSCHLAND

SEITE 36
A BETTER WAY TO WORK – DIE BETEILIGUNG DER GEWERKSCHAFTEN AN DER BERUFSVORBEREITUNG
Raj Jethwa, BEAUFTRAGTER FÜR JUGENDPOLITIK, TRADES UNION CONGRESS (GEWERKSCHAFTSKONGRESS; TUC), VEREINIGTES KÖNIGREICH

SEITE 39
NEUE ANSÄTZE FÜR DIE BETEILIGUNG JUNGER ARBEITNEHMER AN SICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ BEI DER ARBEIT
Sarah Copsey, PROJEKTMANAGERIN, EUROPÄISCHE AGENTUR FÜR SICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ AM ARBEITSPLATZ, BILBAO, SPANIEN

SEITE 42
NOISYBOXES BRINGEN DIE BOTSCHAFT IN DIE SCHULEN
DIE EUROPÄISCHE WOCHE FÜR SICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ BEI DER ARBEIT AN SCHULEN FÖRDERN
Laurence Dufour, BEAUFTRAGTE FÜR INTERNATIONALE ANGELEGENHEITEN, IOSH, VEREINIGTES KÖNIGREICH

SEITE 45
JUNGE MENSCHEN, LEBEN UND ARBEIT: KARRIEREMANAGEMENT FÖRDERN
Jukka Vuori und Petri Koivisto, FINNISH INSTITUTE OF OCCUPATIONAL HEALTH (FIOH, FINNISCHES INSTITUT FÜR GESUNDHEITSSCHUTZ BEI DER ARBEIT), FINNLAND

SEITE 50
URSACHEN VON ARBEITSPLATZUNSICHERHEIT UND ARBEITSBEDINGTEM STRESS BEI JUNGEN ARBEITNEHMERN IN SPANIEN
José M. Peiró, Irene Bresó und José García-Montalvo, IVIE Y UNIVERSITAT DE VALÈNCIA, UNIVERSITÄT VALÈNCIA SOWIE IVIE UND UNIVERSITÄT POMPEU FABRA, BARCELONA, SPANIEN

SEITE 55
WER BRAUCHT SCHON EIN PLAKAT ZU SICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ?
Wioletta Klimaszewska, ZENTRALINSTITUT FÜR ARBEITSSCHUTZ – NATIONALES FORSCHUNGsinstitut, WARSCHAU, POLEN



ANNE DEGRAND-GUILLAUD

Leiterin des Bereichs „Arbeitsbedingungen“, Generaldirektion Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit, Europäische Kommission, Brüssel

Integration des Themas Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit in die Bildung



Die Europäische Kommission ist bestrebt, die Risikoprävention am Arbeitsplatz zu fördern, und dies insbesondere unter den jüngeren Beschäftigten, die in der Regel einem höheren Risiko ausgesetzt sind als erfahrenere Arbeitnehmer. Die Integration des Themas Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit in die Bildung sowie die Ausbildung der Arbeitnehmer von morgen stellt einen wichtigen Bestandteil dieser Präventionskultur dar. Wenn an den Schulen bereits früh Aspekte zu Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit in den Lehrplan integriert werden (vergleichbar mit der Verkehrserziehung in einigen Ländern), sind sich junge Menschen viel eher der potenziellen Gefahren bei der Arbeit bewusst, was zu einer Haltungsänderung bei den zukünftigen Arbeitnehmergenerationen beitragen dürfte. Neben der Integration des Themas in die allgemeine Bildung sollten diesbezüglich insbesondere in der Fach- und Berufsbildung Maßnahmen ergriffen werden, wobei ein besonderes Augenmerk auf jenen Sektoren liegen sollte, in denen die Gefahr von Verletzungen und berufsbedingten Erkrankungen besonders hoch ist, z. B. im Baugewerbe, in der Landwirtschaft und in der Fischerei.

Bei der Integration des Themas Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit in die Bildungssysteme müssen verschiedene Aspekte berücksichtigt werden, darunter die sich im Zuge einer globalen Wirtschaft verändernde Arbeitswelt und die Auswirkungen des weltweiten Wettbewerbs auf das europäische Sozialmodell. Darüber hinaus können spezielle Maßnahmen für junge Menschen wie der Europäische Pakt für die Jugend sowie die EU-Gesetzgebung in diesem Bereich diese Entwicklung deutlich unterstützen. Schließlich beinhaltet die Strategie zu Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit

spezielle, genau auf die Bedürfnisse junger Arbeitnehmer abgestimmte Aspekte wie Ausbildung und Prävention.

Globalisierung als neuer Rahmen

Durch die Globalisierung wird es für Europa schwieriger werden, den dort herrschenden Wohlstand, den hohen Lebensstandard, den guten sozialen Zusammenhalt sowie die hohen Standards im Bereich Umweltschutz beizubehalten. Der globale Wettbewerb und der Einfluss neuer Technologien werden den wirtschaftlichen Erfolg sowie die sozialen Systeme Europas in Frage stellen.

Keiner der Mitgliedstaaten kann *alle* Probleme im Hinblick auf die Erhaltung und die Modernisierung des Bildungssystems, des Gesundheitswesens und des Rentensystems lösen; dennoch haben es einige Staaten eher als andere vermocht, ihre Arbeitslosenquote unter Beibehaltung der hohen Standards im Sozialschutz und der Risikoprävention bei der Arbeit zu senken. Die Europäische Union muss nun diese Systeme an zukünftige finanzielle Herausforderungen und an eine veränderte Gesellschaft – von der Arbeitswelt bis hin zu neuen Familienstrukturen – anpassen.

Des Weiteren könnte die Globalisierung der Wirtschaft einige der Faktoren verschärfen, die zu Verletzungen und Gesundheitsproblemen am Arbeitsplatz führen. Der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) zufolge erfordern die zunehmende Beschleunigung und Liberalisierung des Welthandels sowie die Verbreitung neuer Technologien neue Modelle der Arbeitsorganisation und verursachen somit neue Risiken von berufsbedingten Unfällen und Krankheiten.

Die Globalisierung an sich ist kein neues Phänomen. Doch ihre Geschwindigkeit ist rapide gestiegen. Während die Globalisierung einerseits zu Ängsten führt, müssen wir uns ins Gedächtnis rufen, dass sie auch durch den Wunsch von Milliarden von Menschen vorangetrieben wird, ein besseres Leben für sich und ihre Familien zu schaffen. Europa muss in diesem Zusammenhang ein Beispiel für den Rest der Welt sein.

Der EU-Kommissar Vladimír Špidlá, Mitglied der Europäischen Kommission und zuständig für den Bereich Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit, betont, dass der Globalisierung mit mehr Investitionen in die Qualifikation der Arbeitnehmer, beispielsweise durch lebenslanges Lernen, und der Konzentration auf hochwertige Arbeitsplätze zu begegnen ist. Die Kommission hat erst kürzlich die Einrichtung eines Europäischen Fonds für die Anpassung an die Globalisierung (EGF) in Höhe von 500 Mio. EUR vorgeschlagen, um Arbeitnehmer zu unterstützen, die aufgrund von Strukturveränderungen im Welthandelsgefüge arbeitslos geworden sind, und ihnen bei der Stellensuche behilflich zu sein.

Der Europäische Pakt für die Jugend ⁽¹⁾



Insbesondere junge Beschäftigte sind von dem Problem der Arbeitslosigkeit betroffen. Die EU-Mitgliedstaaten stellen in diesem Zusammenhang verschiedene Maßnahmen vor,

⁽¹⁾ Der „Europäische Pakt für die Jugend“ wurde im März 2005 vom Rat angenommen, gefolgt von der im Mai 2005 angenommenen Mitteilung der Europäischen Kommission zum Thema „Europäische Jugendpolitik“.





um dieser Gefahr entgegenzuwirken, z. B. die Berufsausbildung und Berufsberatung für junge Menschen, subventionierte Beschäftigung sowie die Förderung des Gleichgewichts zwischen der Flexibilität des Arbeitsmarktes und der Beschäftigungssicherheit.

Die Jugendlichen sind ein wesentlicher Bestandteil der erneuerten Partnerschaft von Lissabon für Wachstum und Beschäftigung in Europa, deren Ziel es ist, Europa zum wettbewerbsfähigsten wissensgestützten Wirtschaftsraum der Welt zu machen, einem Wirtschaftsraum, der fähig ist, ein nachhaltiges Wirtschaftswachstum mit mehr und besseren Arbeitsplätzen und einem größeren sozialen Zusammenhalt zu erzielen.

Das Erreichen dieses Ziels erfordert eine allgemein Strategie, die darauf ausgerichtet ist, das europäische Sozialmodell zu modernisieren, in den Menschen zu investieren und vor allem Maßnahmen für junge Arbeitnehmer in den Bereichen Beschäftigung, Integration und sozialer Aufstieg, allgemeine und berufliche Bildung sowie Mobilität zu ergreifen.

Die Arbeitslosigkeit unter jungen Menschen ist mehr als doppelt so hoch wie die Gesamtarbeitslosenquote in Europa, wobei junge Menschen als Bevölkerungsgruppe dem Armutsrisiko besonders stark ausgesetzt sind. Des Weiteren zeigen Statistiken ⁽¹⁾, dass junge Menschen (im Alter von 18 bis 24) häufiger von Unfällen bei der Arbeit betroffen sind (40 % über dem Durchschnitt). Dies ist auch darauf zurückzuführen, dass junge Menschen häufiger nur zeitlich befristet eingestellt werden. Diese Tatsache kann ihre besondere Gefährdung bei der Arbeit verstärken. All diese Aspekte müssen im Hinblick auf die Situation der jungen Arbeitnehmer und niedrigen Altersgruppen berücksichtigt werden und erfordern spezielle Maßnahmen.

Angesichts der rückläufigen Bevölkerungszahlen in Europa kommt nun jedoch auf eine kleinere Anzahl junger Menschen die Bürde zu, die Aufgaben der zahlenmäßig stärkeren vorangehenden Arbeitnehmergenerationen zu übernehmen. Der jungen Generation kommt beim Erreichen der Ziele von Lissabon hinsichtlich eines stärkeren Wirtschaftswachstums und einer höheren Beschäftigung eine bedeutende Rolle zu: Die jungen Menschen sind nicht nur die Arbeitskräfte von morgen, sondern auch die zukünftige Quelle von Ressourcen wie Forschungsfähigkeit, Innovation und Unternehmergeist, die Europa für seinen Erfolg dringend benötigt. Diese Zielsetzungen können jedoch nur verwirklicht werden, wenn junge Menschen durch eine hochwertige und realitätsnahe allgemeine und berufliche Bildung mit den erforderlichen Kenntnissen, Fähigkeiten und Kompetenzen ausgestattet werden und wenn es gelingt, Hindernisse wie das Aufwachsen in Armut und soziale Ausgrenzung zu beseitigen.

Im März 2005 verabschiedeten die europäischen Staats- und Regierungschefs den Europäischen Pakt für die Jugend. Das Ziel war eindeutig: Im Vordergrund stand die Verbesserung der Bedingungen für die allgemeine und berufliche Bildung, der Mobilität sowie der beruflichen Eingliederung und der sozialen Integration europäischer Jugendlicher.

Der Europäische Rat betonte, dass der Erfolg dieses Paktes von der Mitwirkung aller Beteiligten abhängt, in erster Linie aber vom Engagement der Jugendorganisationen und der jungen Menschen selbst. In der Mitteilung werden die Mitgliedstaaten dazu aufgefordert, die jungen Menschen hinsichtlich der Entwicklung von Maßnahmen für den Pakt sowie bezüglich der Durchführung des Paktes zu konsultieren.

Grundlagen: EG-Vertrag und EU-Richtlinien

Es ist von äußerster Wichtigkeit, sich ins Gedächtnis zu rufen, dass die Verantwortung für die Inhalte und die Gestaltung ihrer Bildungs- und Ausbildungssysteme im Rahmen der Bildungspolitik vollständig bei den einzelnen Mitgliedstaaten liegt; die EU ist für eine Harmonisierung der Gesetze und Vorschriften in diesem Bereich nicht zuständig. Dennoch leistet die Europäische Union einen Beitrag zur Entwicklung einer hochwertigen Bildung, indem sie, sofern erforderlich, die Zusammenarbeit der Mitgliedstaaten fördert sowie die Tätigkeit der Mitgliedstaaten unterstützt und ergänzt (Artikel 149 EG-Vertrag). Gemäß Artikel 150 des Vertrags führt die EU eine Politik zur beruflichen Bildung durch, die die Maßnahmen der einzelnen Mitgliedstaaten unterstützt und ergänzt und gleichzeitig deren Eigenverantwortung für die Inhalte

und die Gestaltung der beruflichen Bildung respektiert. Eines der Ziele besteht darin, die Zusammenarbeit in Fragen der beruflichen Bildung zwischen den Bildungsinstitutionen und den Unternehmen zu stärken und somit eine bessere Integration in die Arbeitswelt zu erreichen.

Im Hinblick auf die Unterstützung der Zusammenarbeit der Mitgliedstaaten besteht also ein gewisser Handlungsspielraum.

Die Rahmenrichtlinie für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit ⁽²⁾ sieht vor, dass besonders gefährdete Risikogruppen vor den für sie relevanten Gefahren am Arbeitsplatz geschützt werden müssen. Im Rahmen der Richtlinie über den Jugendarbeitsschutz ⁽³⁾ haben die Mitgliedstaaten dafür Sorge zu tragen, dass die Arbeitgeber die Arbeitsbedingungen für jugendliche Beschäftigte ihrem Alter entsprechend gestalten. Die Arbeit darf weder die Sicherheit, Gesundheit und Entwicklung der jugendlichen Beschäftigten gefährden noch sich nachteilig auf ihren Schulbesuch oder auf ihre Teilnahme an Programmen zur Berufsberatung oder -ausbildung auswirken.

Die Mitgliedstaaten müssen sicherstellen, dass die Jugendlichen infolge ihrer geringen Erfahrung, des mangelnden Bewusstseins gegenüber bestehenden oder potenziellen Risiken oder ihrer mangelnden Reife keinen Gefahren für ihre Sicherheit, Gesundheit und Entwicklung ausgesetzt sind.

Aktuelle Gemeinschaftsstrategie zu Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit ⁽⁴⁾

Die aktuelle Strategie basiert auf **einem ganzheitlichen Ansatz für das Wohlbefinden bei der Arbeit** und berücksichtigt dabei nicht nur traditionelle Gesundheits- und Sicherheitsrisiken, sondern auch das Auftreten neuer Gefahren. Ziel ist es, ein vollständiges körperliches, geistiges und soziales Wohlbefinden bei der Arbeit zu erreichen.

Die Strategie soll außerdem zu einer Verbesserung der **Arbeitsqualität** beitragen; einer der wesentlichen Faktoren hierfür ist die Schaffung einer sicheren und gesunden Arbeitsumgebung.

Das wesentliche Ziel liegt in der Stärkung einer **Präventionskultur**. Vorbeugende Maßnahmen in Bezug auf Sicherheit und Gesundheitsschutz sollten in einer Arbeitskultur, deren Ziel eher die Vermeidung von Unfällen und arbeitsbedingten Erkrankungen als die Behandlung der Folgen ist, selbstverständlich sein.

Die Präventionskultur bildet die Grundlage dieser Strategie, wobei der Schwerpunkt auf den drei folgenden, sich gegenseitig unterstützenden Elementen liegt, die das Gefahrenbewusstsein der Menschen stärken: Bildung, Sensibilisierung und Antizipation möglicher Risiken.

Der erste Schritt ist hierbei die **allgemeine und berufliche Bildung**, da eine verbesserte Sicherheitskultur durch Informationen und Ausbildungsprogramme ein wesentlicher Faktor ist. Allen Arbeitnehmern, einschließlich der Manager, sollte während ihres gesamten Berufslebens ein besserer Zugang zu kontinuierlichen und laufend aktualisierten Schulungen im Bereich der Arbeitssicherheit gewährt werden; dieser Zugang sollte im Rahmen des schulischen Lehrplans auch den Arbeitskräften der Zukunft – also den Jugendlichen – zur Verfügung stehen.

Der zweite elementare Faktor ist die **Sensibilisierung**. Sensibilisierungskampagnen müssen speziell auf die jeweilige Situation zugeschnitten sein, da sich die Bedürfnisse kleiner und mittlerer Unternehmen naturgemäß von den Anforderungen großer multinationaler Konzerne unterscheiden. Die Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz wird insbesondere aufgrund von Aktionen wie der Europäischen Woche für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit, einer der wichtigsten Sensibilisierungskampagnen Europas, als treibende Kraft in diesem Bereich angesehen. Während der Europäischen Woche 2006 unter dem Motto „Starte sicher!“ werden Maßnahmen vorgestellt, die von und für Berufseinsteiger getroffen werden sollten.

⁽¹⁾ 89/391/EWG.

⁽²⁾ 94/33/EG.

⁽³⁾ Anpassung an den Wandel von Arbeitswelt und Gesellschaft: eine neue Gemeinschaftsstrategie für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz 2002–2006, KOM(2002) 118 endg.

⁽⁴⁾ Europäische Statistik über Arbeitsunfälle (ESAW), Eurostat.



Alle Unternehmen müssen dahin gehend geschult werden, wie die bestehenden Sicherheits- und Gesundheitsmaßnahmen besser an die Bedürfnisse der jungen Arbeitnehmer angepasst werden können. Unabhängig von der Größe des Arbeitsplatzes sollte der Ansatz also sensibel, zielgerichtet und integrativ sein.

Der dritte Faktor ist die **Antizipation**, insbesondere im Hinblick auf technische Innovationen und soziale Veränderungen. Unternehmen in der EU müssen bereit sein, neue und aufkommende Risiken zu bekämpfen. Neu aufkommende Gesundheitsprobleme einschließlich Muskel- und Skeletterkrankungen und psychosozialer Erkrankungen wie Stress, Depressionen und Angstzustände bilden heutzutage bereits mehr als ein Viertel aller Krankheitsfälle mit einer durchschnittlichen Abwesenheit vom Arbeitsplatz von mehr als zwei Wochen.

Ein Kernelement der Strategie schließlich ist eine **stärkere Förderung des partnerschaftlichen Ansatzes** mit öffentlichen Behörden, Unternehmen wie öffentliche und private Versicherungsträger, Körperschaften der allgemeinen und beruflichen Bildung, Forschungsinstitutionen und insbesondere mit Gewerkschaften und Arbeitgebern, die bei der Anwendung der Gesetzgebung und bei der Entwicklung praktischer Lösungen auf Unternehmensebene eine wichtige Rolle spielen. Europäische Projekte zur Sensibilisierung für die Risiken bei der Arbeit oder zur Schulung junger Arbeitnehmer im Bereich der Risikoprävention können über das Programm Leonardo da Vinci finanziert werden und entsprechen damit den Aufrufen der EU auf der Europa-Website:

http://ec.europa.eu/education/programmes/calls/callg_en.html

Neben weiteren Möglichkeiten können die Projekte auf die Schulung von Lehrern und Ausbildern zu Fragen der Sicherheits- und Gesundheitsproblematik abzielen, bevor Themen zu diesem Bereich in die Lehrpläne der Schulen eingeführt werden. Die Projekte können sich auch an den Bedürfnissen der Schulen und Ausbildungseinrichtungen hinsichtlich eines stärkeren Bezugs auf die Arbeitswelt orientieren und deren Beziehungen stärken, um so die Qualität der Systeme für die allgemeine und berufliche Bildung zu verbessern.

Schlussfolgerung

Junge Arbeitnehmer sind einem höheren Risiko ausgesetzt. Da sie neu am Arbeitsplatz und in ihrem Aufgabenbereich sind, mangelt es ihnen noch an Erfahrung und Wissen über die allgemeinen Gesundheits- und Sicherheitsrisiken bei der Arbeit. Ihr Enthusiasmus in Bezug auf ihren Eintritt in die Arbeitswelt kann ihre Wahrnehmung der Risiken bei der Arbeit noch weiter beeinträchtigen. Junge Arbeitnehmer haben das Recht, in einer sicheren und gesunden Umgebung zu arbeiten und die erforderliche Schulung und Aufsicht zu erhalten.

Die Europäische Union setzt sich im Rahmen von Aktionen wie dem Europäischen Pakt für die Jugend und der aktuellen europäischen Strategie für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit stark für das Erreichen der höchsten Standards im Bereich Sicherheit und Gesundheit für alle Arbeitnehmer ein. Die zukünftige Gemeinschaftsstrategie verfolgt dieses Ziel und soll sicherstellen, dass das grundlegende Recht der Arbeitnehmer auf eine sichere Arbeitsumgebung gewährleistet ist und die Standards im Bereich Sicherheit und Gesundheit auch weiterhin auf einem hohen Niveau bleiben. Die EU ist davon überzeugt, dass eine sichere und gesunde Arbeitsumgebung und -organisation die wichtigsten Leistungsfaktoren für das Wachstum der Wirtschaft darstellen.

Engagierten und gut ausgebildeten jungen Menschen zu sicheren Jobs zu verhelfen, ist ein Kernelement zur Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit europäischer Unternehmen.



Anne Degrand-Guillaud ist Leiterin des Bereichs „Arbeitsbedingungen“ der Generaldirektion Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit der Europäischen Kommission in Brüssel





ANTTI KARJALAINEN

Eurostat, Gesundheit und Lebensmittelsicherheit, Europäische Kommission, Brüssel

Ein statistisches Porträt zum Thema Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit für junge Arbeitnehmer



Überblick über die Arbeitsmarktsituation für junge Arbeitnehmer

Der Arbeitskräfteerhebung (AKE) von 2004 zufolge sind 2,7 % aller Beschäftigten in der EU-25 zwischen 15 und 19 Jahren alt, 7,8 % gehören der Altersgruppe zwischen 20 und 24 Jahren an und 11,5 % sind zwischen 25 und 29 Jahren alt (Tabelle 1). Daraus folgt, dass ungefähr 43 Millionen Arbeitskräfte in der EU-25 zwischen 15 und 29 Jahren alt sind, von denen 5 Mio. jünger als 20 Jahre sind. Der Anteil der jungen Arbeitnehmer liegt insbesondere in den folgenden Sektoren über dem Durchschnitt: Groß- und Einzelhandel, im Hotel- und Gaststättengewerbe und in anderen Dienstleistungssektoren.

Natürlich sind viele Angehörige dieser Altersgruppen noch nicht aktiv am Arbeitsmarkt beteiligt, da sie noch studieren. Der Arbeitskräfteerhebung von 2004 zufolge liegt der Anteil der Personen, die nicht aktiv am Arbeitsmarkt beteiligt sind, in der Altersgruppe der

15- bis 19-Jährigen bei 76 %, in der Altersgruppe der 20- bis 24-Jährigen bei 35 % und in der Altersgruppe der 25- bis 29-Jährigen bei 18 %. Gleichzeitig liegt jedoch die Arbeitslosenquote bei den jungen Arbeitnehmern ungleich höher als bei älteren Arbeitnehmern: 20 % der 15- bis 19-Jährigen und 18 % der 20- bis 24-Jährigen sind ohne Beschäftigung im Vergleich zu 9 % der Beschäftigten aus allen Altersgruppen.

Hinsichtlich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit sind Lohnarbeiter, Vollzeitbeschäftigte und Arbeitnehmer mit einem unbefristeten Vertrag durchschnittlich in einer besseren Position als selbstständig Beschäftigte, Teilzeitbeschäftigte oder Arbeitnehmer mit einem befristeten Vertrag. Junge Arbeitnehmer befinden sich offenbar in einer ungünstigen Ausgangsposition im Hinblick auf ihren Status als Vollzeit-/Teilzeitbeschäftigte und die Dauer ihrer Arbeitsverträge. Gleichzeitig liegt die Wahrscheinlichkeit, dass sie als Lohnarbeiter beschäftigt werden, höher als beim Rest der erwerbstätigen Bevölkerung. Verglichen mit den Beschäftigten insgesamt befinden sich junge Arbeitnehmer zwischen 15 und 24 Jahren weitaus seltener in einem Vollzeitbeschäftigungsverhältnis (72 % zu 82 %), arbeiten häufiger in einem zeitlich befristeten Verhältnis (39 % zu 14 %) und sind häufiger als Lohnarbeiter tätig (94 % zu 83 %).

Die Europäische Erhebung über Arbeitsbedingungen 2000 macht deutlich, dass junge Arbeitnehmer etwas weniger sensibel für

Tabelle 1: Anteil (in %) der jungen Arbeitnehmer an der Gesamtzahl der Arbeitskräfte nach Wirtschaftstätigkeit in der EU-25 im Jahr 2004

Wirtschaftsaktivität	Anteil der jungen Arbeitnehmer			Arbeitskräfte in Tausend N (%)
	15-19 Jahre %	20-24 Jahre %	25-29 Jahre %	
Insgesamt	2,7	7,8	11,5	193 573 (100)
Landwirtschaft usw.	2,7	5,2	7,5	9 475 (100)
Verarbeitungsindustrie	2,4	7,9	11,9	36 318 (100)
Baugewerbe	3,6	9,0	11,8	15 093 (100)
Groß- und Einzelhandel usw.	5,1	10,8	12,9	28 241 (100)
Hotel- und Gaststättengewerbe	7,9	14,5	13,0	7 833 (100)
Transport, Lager usw.	1,2	6,4	10,6	11 982 (100)
Kredit- und Versicherungsgewerbe	–	7,5	13,4	5 801 (100)
Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietungen usw.	1,4	7,7	14,3	17 888 (100)
Öffentliche Verwaltung usw.	0,8	5,5	9,5	13 999 (100)
Bildungswesen	0,6	3,9	9,7	13 939 (100)
Gesundheits- und Sozialwesen	1,6	6,4	10,2	18 811 (100)
Weitere Dienstleistungsaktivitäten	4,1	9,4	11,8	8 873 (100)
Haushaltsaktivitäten	–	6,9	9,6	2 063 (100)

– = Zahlen liegen nicht vor.



arbeitsplatzbedingte Gefahren für ihre Gesundheit und Sicherheit sind (23 % der 18- bis 24-Jährigen zu 28 % aller Beschäftigten). Junge Arbeitnehmer zwischen 18 und 24 Jahren fühlen sich ebenso gut über die Risiken bei der Arbeit aufgeklärt wie die Allgemeinheit der Arbeitnehmer (41 % zu 37 % insgesamt) und sind entweder sehr oder ziemlich zufrieden mit ihren Arbeitsbedingungen (83 % der 18- bis 24-Jährigen zu 84 % aller Beschäftigten).

Sicherheit bei der Arbeit

Laut der Europäischen Statistik über Arbeitsunfälle (ESAW) von 2002 ereigneten sich in der EU-15 rund 714 000 Arbeitsunfälle, die einen Ausfall des Arbeitnehmers von mehr als drei Arbeitstagen zur Folge hatten, sowie rund 400 tödliche Unfälle bei Arbeitnehmern zwischen 18 und 24 Jahren. Dies entspricht 16 % aller nichttödlichen und 8 % aller tödlichen Arbeitsunfälle, die in den EU-15-Mitgliedstaaten in jenem Jahr offiziell erfasst wurden. Die Altersverteilung ist im Hinblick auf tödliche und nichttödliche Arbeitsunfälle sehr unterschiedlich. Der Anteil der Arbeitsunfälle mit nichttödlichem Ausgang pro 100 000 Arbeitnehmern lag bei den 18- bis 24-Jährigen um mehr als 40 % höher als bei den Arbeitnehmern insgesamt oder den Beschäftigten zwischen 55 und 64 Jahren (Tabelle 2). Diese Tatsache lässt sich bei allen Wirtschaftsaktivitäten beobachten. Des Weiteren ging die Unfallrate zwischen 1996 und 2003 bei den jüngeren Arbeitnehmern weniger deutlich zurück als bei den Arbeitnehmern insgesamt oder den älteren Beschäftigten (Tabelle 2). In Bezug auf Arbeitsunfälle mit tödlichem Ausgang liegt die Unfallwahrscheinlichkeit bei den älteren Arbeitnehmern höher, und zwischen 1996 und 2002 konnte ein gleichmäßiger Rückgang in allen Alterskategorien verzeichnet werden (Tabelle 2).

Tabelle 2: Inzidenzrate für nichttödliche und tödliche Arbeitsunfälle in der EU-15 nach Alter in den Jahren 1996 bis 2003

Jahr	Inzidenzrate (pro 100 000 Beschäftigte)					
	nichttödlich			tödlich		
	18-24 Jahre	55-64 Jahre	Insgesamt	18-24 Jahre	55-64 Jahre	Insgesamt
1996	5 751	4 063	4 229	3,8	8,7	5,3
1997	5 613	3 671	4 106	3,7	8,9	5,2
1998	5 725	3 602	4 089	3,6	8,1	5,0
1999	5 804	3 577	4 088	3,4	8,0	4,8
2000	5 856	3 475	4 016	3,3	8,0	4,6
2001	5 529	3 325	3 841	2,6	7,4	4,2
2002	5 077	2 953	3 529	3,0	7,0	4,1
2003 (¹)	4 711	2 787	3 334	2,6	6,3	4,0
Veränderung 1996-2003	-18 %	-31 %	-21 %	-32 %	-28 %	-25 %

(¹) Die Daten für die EU-15 für das Jahr 2003 sind vorläufig, da die Daten für Portugal noch aus dem Jahr 2002 stammen.

Das Erkennen von Sicherheitsrisiken bei der Arbeit ist die Voraussetzung für eine wirksame Vorbeugung. Der Erhebung über Arbeitsbedingungen 2000 zufolge halten sich der Anteil der 18- bis 24-jährigen Arbeitnehmer (8 %) und der Anteil der Arbeitnehmer insgesamt (7 %) die Waage, die der Meinung sind, dass arbeitsplatzbedingte Risiken ihre Gesundheit beeinträchtigen. Die Erhebung hat ebenfalls ergeben, dass junge Arbeitnehmer in etwa ebenso häufig persönliche Schutzausrüstungen bei der Arbeit tragen wie die Arbeitnehmer insgesamt (27 % der 18- bis 24-Jährigen und 25 % der Arbeitnehmer insgesamt tragen die Schutzausrüstungen mindestens während der Hälfte der Arbeitszeit).

Arbeitsbedingte Gesundheitsprobleme

Die Bewertung arbeitsbedingter Gesundheitsbelastungen, die nicht das Ergebnis von Unfällen sind, ist recht kompliziert. Die nationalen Systeme für die Anerkennung von Berufskrankheiten sind zumindest indirekt mit den Systemen der sozialen Sicherung verknüpft und weisen noch weit größere Unterschiede auf als die Systeme für die Erfassung von Daten zu Arbeitsunfällen. Erhebungen über arbeitsbedingte Gesundheitsprobleme können zwar auf harmonisierter Grundlage durchgeführt werden, diese beruhen jedoch immer nur auf der persönlichen Einschätzung der Befragten im Hinblick auf die Arbeitsbedingtheit des Gesundheitsproblems.

Die Prävalenz und die Inzidenz der Krankheiten insgesamt nehmen mit dem Alter zu. Des Weiteren sind ältere Arbeitnehmer den Risikofaktoren bei der Arbeit wegen der längeren Erwerbstätigkeit im Durchschnitt länger ausgesetzt, wodurch die Gefahr von Berufskrankheiten steigt. Ein Vergleich von Prävalenz und Inzidenz von Berufs- oder arbeitsbedingten Krankheiten nach Altersgruppen spiegelt die Auswirkungen der arbeitsbedingten Faktoren auf die Gesundheit junger Arbeitnehmer daher nicht unbedingt korrekt wider.

Bei der Arbeitskräfteerhebung von 1999 wurde mit einem Ad-hoc-Modul die Prävalenz von Gesundheitsbeschwerden ermittelt, die nach Angaben der Befragten durch die Arbeit verursacht oder verschlimmert worden waren. Die Prävalenzrate je 100 000 Beschäftigte lag bei den 15- bis 24-Jährigen mit 3 450 niedriger als bei den Arbeitnehmern insgesamt (5 370). Eine Aufschlüsselung nach den drei Hauptkategorien von Gesundheitsproblemen ergab eine etwas geringere Prävalenz bei den jungen Arbeitnehmern für Muskel-Skeletterkrankungen (1 460 bei den 15- bis 24-Jährigen zu 2 650 bei den Arbeitnehmern insgesamt) sowie für Stress, Depressionen und Angstzustände (540 der 15- bis 24-Jährigen zu 1 180 bei den Arbeitnehmern insgesamt). Junge Arbeitnehmer litten jedoch geringfügig häufiger an Atemwegserkrankungen (320 der 15- bis 24-Jährigen zu 300 bei den Arbeitnehmern insgesamt).



Antti Karjalainen ist Arzt und hat sich auf den Bereich der Arbeitsmedizin spezialisiert. Seit 1989 war er in verschiedenen Abteilungen des Finnish Institute of Occupational Health (Finnisches Institut für Arbeitsgesundheit) tätig und nahm im Jahr 2003 seine Arbeit bei Eurostat, dem statistischen Amt der Europäischen

Kommission, auf. Zu seinen Aufgaben gehören die Statistiken zu Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz.

Datenquellen

1. Eurostat, Datenbank. <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>
– Bevölkerung und soziale Bedingungen/Arbeitsmarkt
– Bevölkerung und soziale Bedingungen/Gesundheit
2. Europäische Erhebung über Arbeitsbedingungen in Europa. Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, Dublin. <http://www.eurofound.ie>



ULRIKE BOLLMANN, ESIN TASKAN UND EVA HOEHNE

Bereich „Internationale Kooperationen“, BG-Institut Arbeit und Gesundheit, Deutschland

Europäisches Netzwerk Aus- und Weiterbildung in Sicherheit und Gesundheitsschutz (Enetosh)

Europäisches Netzwerk Aus- und Weiterbildung in Sicherheit und Gesundheitsschutz



Rechtzeitig zur Europäischen Woche 2006 zur Förderung von Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit unter jungen Arbeitnehmern wurde ein Europäisches Netzwerk Aus- und Weiterbildung in Sicherheit und Gesundheitsschutz aufgebaut.

Am 1. Oktober 2005 wurde das Leonardo-da-Vinci-Projekt Enetosh (European Network Education and Training in Occupational Safety and Health) in Bilbao vorgestellt. Unter der Leitung des BG-Instituts Arbeit und Gesundheit, Deutschland, arbeiten nun 13 Kernnetzwerkpartner aus zehn europäischen Ländern zusammen: Sie tragen Beispiele guter Praxis bei der Aus- und Weiterbildung in Sicherheit und Gesundheitsschutz (Integration von Sicherheit und Gesundheitsschutz in die Bildung) zusammen und entwickeln gemeinsam Standards für Lehrer und Ausbilder im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz. Zum ersten Mal können Experten aus dem Arbeitsschutz- und dem Bildungsbereich ihre Erfahrungen im Hinblick auf die Integration von Sicherheits- und Gesundheitsaspekten in die Aus- und Weiterbildung auf einer gemeinsamen europäischen Plattform austauschen.

Der Hintergrund von Enetosh

Hinter Enetosh steht die Überzeugung, dass die Qualität der Aus- und Weiterbildung im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz großen Einfluss auf die Unfallprävention hat. Je besser Sicherheit und Gesundheitsschutz in die Aus- und Weiterbildungssysteme integriert werden, desto eher wird der Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz künftig ein Bestandteil der Arbeitswelt sein. Aus diesem Grund sollte die Aus- und Weiterbildung in Sicherheit und Gesundheitsschutz nicht denjenigen vorbehalten sein, die bereits im Berufsleben stehen, sondern einen Teil des Lehrplans an Schulen oder gar ein eigenes Unterrichtsfach in der Berufsbildung darstellen ⁽¹⁾.

In Übereinstimmung mit der Gemeinschaftsstrategie für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz führte die Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz im Jahr 2002 ein Projekt zur Integration von Sicherheit und Gesundheitsschutz in die Bildung durch. Eine der wichtigsten Schlussfolgerungen dieses Projekts war, dass die Integration von Sicherheit und Gesundheitsschutz in die Bildung auf allen Ebenen des Bildungssystems stattfinden sollte, d. h.

vom Kindergarten über die Grund- und weiterführenden Schulen bis hin zur Hochschul- und Berufsausbildung. Sicherheit und Gesundheitsschutz müssen fester Bestandteil des lebenslangen Lernens von der vorschulischen Bildung bis hin zum Ruhestand sein.

2004 wurde ein Bericht mit Beispielen für 36 bewährte Praktiken in der Schul- und Berufsbildung aus EU-15 veröffentlicht ⁽²⁾. Gleichzeitig wurde eine Kontaktgruppe der Agentur zur Integration des Themas Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit in die Bildung („Mainstreaming OSH into education“) eingerichtet, um den Erfahrungsaustausch von Experten aus diesem Bereich zu fördern. Diese Experten kommen aus zwei unterschiedlichen Politikbereichen mit verschiedenen Institutionen und Ansichten, nämlich aus der Arbeitsmedizin und aus dem Bildungswesen. Diese Aktivitäten waren ein erster Schritt zur Entwicklung einer kohärenten Strategie für die Integration des Themas Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit in die Aus- und Weiterbildung auf europäischer Ebene ⁽³⁾.

Die Einrichtung eines europäischen Netzwerks Aus- und Weiterbildung in Sicherheit und Gesundheitsschutz (Enetosh) erfolgte auf der Grundlage der Aktivitäten der Agentur. Des Weiteren ist das Netzwerk eng verbunden mit dem politischen Rahmen der Ziele der Lissabon-Strategie, die betonen, welche wichtige Rolle die Aus- und Weiterbildung in der wirtschaftlichen und sozialen Strategie der EU spielt ⁽⁴⁾, wie auch mit der Gemeinschaftsstrategie für Gesundheit und Sicherheit, die die Aus- und Weiterbildung als wichtigste Faktoren zur Stärkung der Präventionskultur ⁽⁵⁾ ansieht, sowie mit der Erklärung von Kopenhagen, die eine weitere Zusammenarbeit in Europa in den Bereichen Aus- und Weiterbildung fordert ⁽⁶⁾.

Die Aufgaben von Enetosh

Das übergeordnete Ziel von Enetosh besteht darin, die Verbesserung der Qualität von Aus- und Weiterbildung zu ermöglichen und zu fördern, indem der Wissens- und Erfahrungsaustausch in Bezug auf die Integration des Themas Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit in die Bildung in Europa intensiviert und systematisch aufgebaut wird ⁽⁷⁾.

Zu den wichtigsten Zielgruppen des Projekts gehören die Endnutzer (z. B. Lehrer in Berufsschulen), Vermittler im Bildungsbereich (z. B. Direktoren) und im Bereich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes (z. B. Experten im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz) sowie politische Entscheidungsträger.

⁽¹⁾ Europäische Kommission, *Anpassung an den Wandel von Arbeitswelt und Gesellschaft: eine neue Gemeinschaftsstrategie für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz 2002-2006*, KOM(2002) 118 endg., S. 9.

⁽²⁾ *Integration des Themas Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit in die Bildung: Gute praktische Lösungen in der Schul- und Berufsausbildung*, Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, Luxemburg 2004 <http://osha.europa.eu/publications/reports/313/de/index.htm> sowie ein Factsheet mit einer Zusammenfassung des Berichts: <http://osha.europa.eu/publications/factsheets/52/de/index.htm>.

⁽³⁾ „Erklärung von Rom zur Einbeziehung von Sicherheit und Gesundheitsschutz in die Bildung“, unter der EU-Präsidentschaft Italiens, Rom, Oktober 2003, http://osha.europa.eu/good_practice/sector/osheducation/rome.stm.

⁽⁴⁾ Europäische Kommission, *Allgemeine und berufliche Bildung 2010. Die Dringlichkeit von Reformen für den Erfolg der Lissabon-Strategie*, KOM(2003) 685 endg., S. 4.

⁽⁵⁾ *Gemeinschaftsstrategie für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz (2002 bis 2006)*, Brüssel, 2002.

⁽⁶⁾ *Erklärung von Kopenhagen über die verstärkte europäische Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung*, Erklärung der europäischen Bildungsminister und der Europäischen Kommission auf einer Tagung in Kopenhagen am 29. und 30. November 2002.

⁽⁷⁾ Dieses Ziel deckt eine der Prioritäten des Leonardo-da-Vinci-Aufrufs 2005-2006 ab.



Die konkreten Ziele von Enetosh umfassen:

- den Aufbau eines transnationalen Netzwerks mit Experten aus dem Bildungs- und dem Arbeitsschutzbereich in Europa;
- die Vereinfachung der Verbreitung und Anwendung guter praktischer Lösungen für die Integration des Themas Sicherheit und Gesundheitsschutz in die Bildung über nationale und kulturelle Grenzen hinweg, sowie
- die Entwicklung eines europäischen Qualifikationsstandards für Lehrer und Ausbilder im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz.

Das Projekt zielt auf Folgendes ab: die Bereitstellung von Instrumenten für eine wirksamere Aufzeichnung und Analyse von Erfahrungen im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit in Europa, die Förderung der Kommunikation und Zusammenarbeit von Experten aus dem Bildungs- und dem Arbeitsschutzbereich, die Verbesserung der Qualifikationen von Lehrern und Ausbildern in Sicherheit und Gesundheitsschutz durch die Festlegung gemeinsamer Profile auf europäischer Ebene sowie auf einen Beitrag zur Entwicklung einer europäischen Strategie für die Aus- und Weiterbildung in Sicherheit und Gesundheitsschutz.

Die Entwicklung eines transnationalen Netzwerks

Innerhalb des Netzwerks arbeiten die Bildungsexperten auf nationaler und internationaler Ebene Hand in Hand mit Fachleuten aus dem Arbeitsschutzbereich. An dem Projekt sind 13 Kernnetzwerkpartner und ein stiller Partner beteiligt^(*); die Anzahl der Partner aus den alten und neuen Mitgliedstaaten ist ausgewogen, wobei auch ein Beitrittsland vertreten ist.

Die Partner im Kernnetzwerk sind:

- Informations- und Dienstleistungszentrum für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit (CIVOP), Tschechische Republik,
- Sector Safety Council for Education and Research (Sektorsicherheitsrat für Bildung und Forschung) BAR U&F, Dänemark,
- Universität Lüneburg, Deutschland,
- Berufsgenossenschaft der Bauwirtschaft (BG BAU), Deutschland,
- Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW), Deutschland,
- Nationales Institut für Arbeitssicherheit und Prävention (ISPESL), Italien,
- Litauisches Trainingsinstitut für Wirtschaft und Arbeit (LDRMT), Litauen,
- Technische Universität zu Delft (TU Delft), Niederlande,
- Allgemeine Unfallversicherungsanstalt (AUVA), Österreich,
- Nofer-Institut für Arbeitsmedizin (NI-OM), Polen,
- Finnish Institute of Occupational Health (FIOH, Finnisches Institut für Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz), Finnland,
- Zentrum für Gesundheit und Sicherheit bei der Arbeit (ISGÜM), Türkei.

Jeder Partner übernimmt im Rahmen des Arbeitsprogramms von Enetosh spezielle Aufgaben. Diese Aufgaben werden von multinationalen Teams ausgeführt, an denen jeweils mindestens zwei Partner beteiligt sind.

Des Weiteren umfasst das Projekt einen Beirat, der Enetosh auf Arbeitsebene sowie in strategischen und politischen Fragen unterstützen soll. Die Anforderungen des Netzwerks und der Sektoren stellen ebenfalls wichtige Punkte dar. Zu den Mitgliedern des Beirats zählen die Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, das Europäische Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (Cedefop), der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB), der Bundesverband der Deutschen Arbeitgeber (BDA), Prevent – Institut für Sicherheit und Gesundheitsschutz/Enshpo, Belgien, der Bundesverband der Betriebskrankenkassen BKK-BV / ENWHP, Deutschland, sowie Sozialpartner auf europäischer Ebene, die Europäische Föderation der Bau- und Holzarbeiter (EFBH) und der Verband der Europäischen Bauwirtschaft (FIEC).

^(*) Im Dezember 2005 trat das „Zentralinstitut für Arbeitsschutz – Nationales Forschungsinstitut“ (CIOP-PIB), Polen, dem Netzwerk als stiller Partner bei. Weitere stille Partnerschaften werden folgen.

Sammlung und Analyse von Beispielen guter Praxis

Ausgehend von einem Modell der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz für die Integration von Sicherheit und Gesundheitsschutz in die Aus- und Weiterbildung haben die Projektpartner eine Reihe von Kriterien für die Sammlung und Analyse von Beispielen guter Praxis für die Aus- und Weiterbildung in Sicherheit und Gesundheitsschutz entwickelt. In Übereinstimmung mit dem integrativen Ansatz des Projekts deckt Enetosh alle Ebenen des Bildungssystems und die gesamte Palette des lebenslangen Lernens ab. Beispiele guter Praxis für die Integration von Sicherheit und Gesundheitsschutz in die Aus- und Weiterbildung werden von vier Expertengruppen gesammelt und analysiert. Es gibt eine Gruppe auf jeder Ebene.

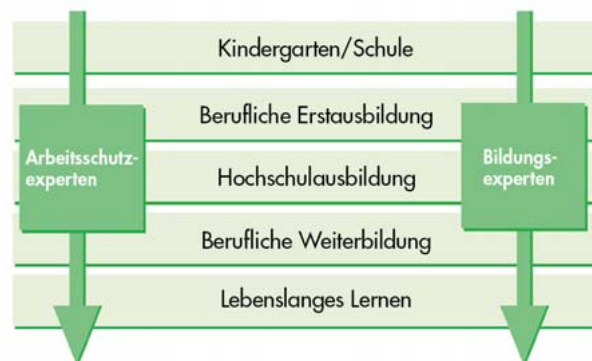


Abbildung 1: Integrativer Ansatz von Enetosh

Es ist vorgesehen, dass ausgewählte Beispiele guter Praxis vom Europäischen Netzwerk anerkannt werden. Im Rahmen der jährlich vom BG-Institut Arbeit und Gesundheit in Dresden ausgerichteten Veranstaltung Training & Innovation wird ein Good-Practice-Award verliehen. Training & Innovation hat sich bereits als Instrument zur

Kriterien für die Sammlung und Analyse von Beispielen guter Praxis

Beispiele guter Praxis (good practice example, GPE) für Aus- und Weiterbildung in Sicherheit und Gesundheitsschutz sollten mindestens fünf der folgenden Kriterien erfüllen:

1. Das GPE bezieht sich auf Standards in Aus- und Weiterbildung (in Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit) [z. B. der National Healthy School Standard (Nationaler Standard für die gesunde Schule), England] ^(*).
2. Das GPE bezieht die wichtigsten Akteure und Interessengruppen in diesem Bereich mit ein (z. B. Schüler/Studenten, Eltern, Schulen, Direktoren, Lehrer und Ausbilder, Unternehmen, Sozialpartner).
3. Das GPE bezieht sich auf das Konzept des lebenslangen Lernens.
4. Das GPE bezieht sich auf sichere und gesunde Arbeits- und/oder Lernumgebungen.
5. Das GPE beinhaltet Schulungsmaßnahmen für Lehrer und Ausbilder, um sicherzustellen, dass das GPE in die Praxis umgesetzt wird.
6. Das GPE umfasst interaktive und flexible Methoden für die Aus- und Weiterbildung (z. B. Kunst, Theater, E-Learning).
7. Das GPE bezieht sich direkt auf den entsprechenden Arbeitsplatz.
8. Das GPE legt die Eingangsbestimmungen fest, die Anwendung finden (z. B. Aufnahmetests).
9. Das GPE endet mit einem Test, einem Zertifikat oder einem Abschluss.
10. Das GPE ermöglicht eine Bewertung oder Rückmeldung.

^(*) Health Development Agency (London), „National Healthy School Standard“, in *Integration des Themas Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit in die Bildung: Gute praktische Lösungen in der Schul- und Berufsausbildung*, Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, Luxemburg 2006, S. 25, <http://osha.europa.eu/publications/reports/313/de/index.htm>





Förderung der Kommunikation und Zusammenarbeit von Experten aus dem Bildungsbereich und aus dem Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit etabliert. Gemeinsam mit dem Programm Training & Innovation unterstützt der Good-Practice-Award den transnationalen Einsatz innovativer Ausbildungsmethoden im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit.

Die Entwicklung eines europäischen Qualifikationsstandards für Lehrer und Ausbilder im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz

Der Schwerpunkt des Projekts liegt auf der Verbesserung der Qualifikationen von Lehrern, Dozenten und Ausbildern als bestimmender Faktor für die Qualität der Aus- und Weiterbildung in Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit. Gut ausgebildete Lehrkräfte sind für die Entwicklung einer Präventionskultur in Europa unerlässlich. Sie benötigen angemessene Kompetenzen, um den Wissenstransfer im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz zu gewährleisten, Änderungen im Verhalten und in den Ansichten von Kindern und Erwachsenen im Hinblick auf deren eigene Sicherheit und Gesundheit zu fördern und den Aufbau einer Sicherheits- und Gesundheitskultur in Schulen und an Arbeitsplätzen zu unterstützen.

Im Anschluss an die aktuelle Debatte der europäischen Bildungsminister, der Sozialpartner und der Europäischen Kommission über den Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR) ⁽¹⁰⁾ werden im Rahmen des Projekts Kompetenzprofile für Lehrer und Ausbilder im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit erstellt werden.

Der Prozess zum Festlegen eines Qualifikationsstandards für die Aus- und Weiterbildung in Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit

Dieser Prozess umfasst die folgenden Schritte:

1. Festlegen von Kompetenzbereichen (Wissen/Fähigkeiten, Kommunikations- und soziale Kompetenz, Wissenstransfer, Lernkompetenz);
2. Festlegen von Kompetenzebenen;
3. Definition allgemeiner Deskriptoren;
4. Beschreibung der Anforderungen in besonderen Kompetenzbereichen;
5. Entwurf eines Kompetenzprofils.

⁽¹⁰⁾ Europäische Kommission, *Auf dem Weg zu einem Europäischen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen*, Arbeitsunterlage der Kommissionsdienststellen, Brüssel, 8. Juli 2005, SEK(2005) 957, http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/consultation_eqf_de.pdf.

Im Verlauf des Projekts werden bestimmte Ebenen des Bildungssystems genauer betrachtet werden. Gegenwärtig werden ein Kompetenzprofil für Lehrer und Ausbilder im Bereich der beruflichen Erstausbildung sowie ein Kompetenzprofil für Ausbilder für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit im Bereich der beruflichen Weiterbildung erstellt.

Bewertung des Projekts

Die Universität Lüneburg (einer der Kernnetzwerkpartner) hat ein Konzept für eine laufende Prozessbewertung für das Enetosh-Projekt entwickelt. Die Bewertung erfolgt in zwei Phasen. In der ersten Phase wird die Projektarbeit der 13 Kernnetzwerkpartner untersucht. In der zweiten Phase wird die Verbreitung, Durchführung und die Nachhaltigkeit der Projektergebnisse in Europa bewertet. Die Bewertung wird über die gesamte Dauer des Projekts von einem Gremium durchgeführt, das sich aus Kooperationspartnern, Vermittlern und Endnutzern auf nationaler und internationaler Ebene aus den Bereichen Arbeitsschutz, Bildung sowie Politik zusammensetzt.

Die Enetosh-Plattform

Das wichtigste Instrument, mit dem sich die Verbreitung und Nutzung guter Praktiken bei der Integration des Themas Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit in die Bildung vereinfachen lässt, ist die Enetosh-Plattform. Über die Plattform können Erfahrungen in den folgenden Bereichen ausgetauscht werden:

- gute Praktiken in der Aus- und Weiterbildung in Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit auf allen Ebenen des Bildungssystems;
- innovative Methoden für den Wissenstransfer im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit;
- wegweisende Organisationen in Europa, die Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen in Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit anbieten;



Abbildung 2: Startseite der Enetosh-Plattform

- der aktuelle Stand im Prozess zur Standardisierung der Aus- und Weiterbildung (in Sicherheit und Gesundheitsschutz) sowie
- Experten aus den Bereichen Bildung sowie Arbeitsschutz in Europa (Who is who).

So werden Sie Teil des Netzwerks

Enetosh ist ein offenes Netzwerk. Alle Experten aus dem Bereich Aus- und Weiterbildung in Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit können dem Netzwerk beitreten.



Starte Sicher!

Die Mitglieder können aktiv in die Entwicklung des Netzwerks eingebunden werden, indem sie:

- die Beispiele guter Praxis in der Aus- und Weiterbildung in Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit bewerten;
- eigene Ideen und neue Beispiele guter Praxis in der Aus- und Weiterbildung in Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit beitragen, sowie
- sich in eine Liste der Who is who auf der Plattform eintragen, damit ein Austausch der Erfahrungen zwischen Experten aus dem Bildungsbereich und dem Arbeitsschutzbereich stattfinden kann.

Interessierte Parteien haben gegenwärtig im Enetosh-Projekt zwei Alternativen in Bezug auf ihre Mitgliedschaft. Je nachdem, in welchem Maße sie sich an der Projektarbeit beteiligen möchten, können sie entweder als stiller Partner an dem Projekt teilnehmen oder sich an der Bewertung des Projekts beteiligen.

Wenn Sie an einer Mitgliedschaft interessiert sind, wenden Sie sich bitte an:

Dr. Ulrike Bollmann, Tel. (49-351) 457-1510;
E-Mail ulrike.bollmann@hvbgb.de oder an Esin Taskan, Tel. (49-351) 457-1517;
E-Mail esin.taskan@hvbgb.de
BG-Institut Arbeit und Gesundheit, Königsbrücker Landstraße 2,
D-01109 Dresden, Deutschland
URL: www.enetosh.net

Enetosh ist offizieller Partner der Europäischen Woche 2006 zur Förderung von Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit unter jungen Arbeitnehmern.



Ulrike Bollmann ist Leiterin des Bereichs „Internationale Kooperationen“ am BG-Institut Arbeit und Gesundheit (BGAG) und des Projekts Europäisches Netzwerk Aus- und Weiterbildung in Sicherheit und Gesundheitsschutz (Enetosh). Sie hat Pädagogik und Philosophie studiert, ist Trägerin eines Dokortitels und ist Expertin

für die Integration des Themas Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit in die Aus- und Weiterbildung. Sie ist gegenwärtig im Projekt Enetosh in den Bereichen Aus- und Weiterbildung in Europa, Qualitätsmanagement in der Bildung, neue Methoden in der Erwachsenenbildung und Gesundheit von Lehrkräften und Auszubildern tätig.

SAFE START! ENETOSH is an official partner of the European Week 2006's "Safe Start"

OBJECTIVES

- 1 Exchange of experience between education experts and OSH experts
- 2 Improvement in the quality of education and training in occupational safety and health

PROGRAMME

- 1 ENETOSH portal
Examples of good practice, particularly in the building trade and in health services
Toolbox of innovative training methods
Who's Who of education and OSH experts
Links to providers of information and other networks
- 2 EU standard
Profiles of competences for the qualification of vocational school teachers, lecturers and trainers
"Good practice award Education and Training in OSH"

As a central body serving the Institutions for Statutory Accident Insurance and Prevention (the BGs) in Germany, the **BG Institute Work and Health** has the following tasks:

- Qualification
- Research and Development
- Consultancy for the BGs

in order to promote Safety and Health at work.

It builds a bridge between theory and practice: at conferences, congresses and international seminars, new scientific insights can be discussed with professionals working in the field. A key focus in this activity lies upon partnership events with Central and Eastern European Countries. Dresden's central location in the heart of Europe is of great importance.

Contact

BG Institute Work and Health (BGAG)
Königsbrücker Landstraße 2
D-01109 Dresden

Dr. Ulrike Bollmann
+49 351 | 457 1510
E-Mail: Ulrike.Bollmann@hvbgb.de

Esin Taskan
+49 351 | 457 1517
Fax +49 351 | 457 1515
E-Mail: Esin.Taskan@hvbgb.de

www.enetosh.net

ENETOSH

European Network Education and Training in Occupational Safety and Health

Europäisches Netzwerk Aus- und Weiterbildung in Sicherheit und Gesundheitsschutz

INTRODUCTION
OVERVIEW
PROGRAMME

Leonardo da Vinci



PETER KRAUSS-HOFFMANN

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Deutschland

Ansätze zur Integration von Gesundheit und Sicherheit in die berufliche Bildung



Die Arbeitsgestaltung sollte nicht nur verhindern, dass sich das Wohlbefinden der Arbeitnehmer langfristig verschlechtert, sondern vielmehr darauf ausgerichtet sein, das Wohlbefinden nach Möglichkeit zu fördern. Zu diesem Zweck wurde im Rahmen der Arbeitsforschung eine Reihe von Empfehlungen entwickelt, die eine Arbeitsgestaltung auf der Grundlage von Kompetenzen und Entwicklungen auf den Weg bringen sollen, deren Schwerpunkt auf einem ganzheitlichen Ansatz, kreativer Autonomie, Teilnahme, Kommunikationsfähigkeit und beruflicher Entwicklung liegt. Dieser Ansatz ermöglicht eine operative Organisation der Arbeit, was grundlegend zu der Befähigung eines Menschen für lebenslanges Lernen beiträgt, die in einer zunehmend wissensbasierten Wirtschaft zu einem entscheidenden Erfolgsfaktor für Auszubildende im Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung geworden ist.

Thematischer Kontext – Änderungen in der Berufsbildung und der qualifizierten Beschäftigung

Die gegenwärtigen Bemühungen für eine Integration von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit in die berufliche Bildung, z. B. im Rahmen der Initiative Neue Qualität der Arbeit (siehe www.inqa-lernen.de), müssen im größeren Kontext eines grundlegenden Wandels betrachtet werden, der zusammenfassend als „Übergang von der Industriegesellschaft zur Wissens- und Dienstleistungsökonomie“ bezeichnet werden kann.

Während das vorherrschende Ziel bis in die 1980er Jahre eine Verringerung der Gefahren durch Auflagen und Verbote war, sind die heutigen Ansätze im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit auf die proaktive Prävention ausgerichtet. In der heutigen Zeit werden Sicherheit und Gesundheitsschutz verstärkt als Ziele für alle operativen Prozesse anerkannt; ein systematischer Ansatz im Hinblick auf die Analyse, Bewertung und Kontrolle der arbeits- und produktbezogenen Risiken hat daher an Bedeutung gewonnen. Aus diesem Grund wurde im Rahmen des INQA-Projekts „DiaMedia für das Berufsbildungspersonal“ ein Ansatz festgelegt. Dieser Ansatz basiert auf den vorhandenen Forschungsergebnissen des Instituts und ist auf die Umsetzung des Geräte- und Produktsicherheitsgesetzes ausgerichtet, indem moderne Ausbildungskonzepte im Rahmen der dualen Ausbildungsordnung zum Einsatz kommen. Zu diesem Zweck wurde eine Reihe von beruflichen Ausbildungsmethoden eingesetzt, die anschließend kontinuierlich geändert und angepasst wurden.

Gegenwärtige Praktiken in der beruflichen Bildung

Die auf der Arbeitsgestaltung basierende berufliche Bildung ist seit einiger Zeit das vorherrschende Prinzip in Deutschland. Das Ziel dieses Ansatzes besteht gemäß der Rahmenvereinbarung der Kultusministerkonferenz über die Berufsschule (KMK, 1991) darin, „die Teilnahme an der Arbeitsgestaltung unter Berücksichtigung der sozialen und ökologischen Verantwortung zu ermöglichen“. Diese Definition erkennt an, dass zu den erforderlichen Kompetenzen für eine bestimmte Beschäftigung einerseits Kreativität und Innovationsgeist, andererseits aber auch Adaption (Anpassung) und Reproduktion (Nachahmung) gehören. Auf der Arbeitsgestaltung basierende berufliche Bildung bietet die Möglichkeit, diese voneinander abhängigen Fähigkeiten systematisch miteinander zu verknüpfen.

Auf Kreativität und Innovationsgeist abgestimmte Lernmethoden mit einem klaren Schwerpunkt auf der Entwicklung und Förderung kognitiver Fähigkeiten stellen bisher in der Praxis der beruflichen Aus- und Weiterbildung jedoch eher die Ausnahme dar. Bisher war die Lehrmethode in Berufsschulen eher von dem traditionellen Frontalunterricht geprägt, auch wenn in den letzten Jahren zunehmend ein handlungsorientierter Ansatz (z. B. in Form von Projekten und Experimenten) gewählt wurde (vgl. Pätzold u. a., 2004). Auch der betriebliche Aspekt der dualen Ausbildungsordnung umfasst in erster Linie Lehrmethoden mit dem Schwerpunkt auf dem Lehrer oder Ausbilder, wie bei der „Vier-Phasen-Methode“ oder dem „Lehrgespräch“. Diese Methoden lassen den Auszubildenden eine in erster Linie rezeptive Rolle zukommen und konzentrieren sich primär auf Adaption (Anpassung) und Reproduktion (Nachahmung).

Der Rahmenlehrplan für die Berufsausbildung von Klempnern für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik beinhaltet die Punkte Gesundheit und Arbeitssicherheit im Beruf als unabhängiges Element des Jobprofils sowie Qualitätsmanagement. Es sei zu erwähnen, dass die Entwicklung der Lehrpläne in Berufsschulen (Rahmenlehrpläne) auf dem Konzept des Lernens basiert. Dieser Ansatz macht von vollständigen und ganzheitlichen Aktivitäten und Situationen Gebrauch, die für die jeweilige Tätigkeit als didaktische Referenz relevant sind (im Fall des Klempners besteht eine der Aufgaben z. B. darin, eine Installation unter Verwendung von Handwerkzeugen zu bauen).

Im Allgemeinen scheint dieser Ansatz der Integration von Sicherheit und Gesundheitsschutz in die berufliche Bildung, der die Arbeitnehmer befähigen soll, zu handeln und ihr eigenes Handeln zu überdenken, vielversprechender zu sein als der Ansatz, mit dem die Lerninhalte in der beruflichen Bildung als reine Sammlung von Elementen definiert werden, die nicht auf konkrete Situationen und Prozesse abgestimmt sind. Gemäß der Richtlinie sollten die erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten unter Berücksichtigung einer autonomen Planung, Umsetzung und Kontrolle vermittelt werden. Im Hinblick auf die Inhalte, die sich auf die Sicherheit und den Gesundheitsschutz beziehen, sollte an dieser Stelle erwähnt werden, dass diese Themen in erster Linie in Form von traditionellen Unterrichtsmethoden vermittelt werden, deren Nachteile bereits vielfach in Forschungen zum Thema Sicherheit hervorgehoben wurden (z. B. Strobel, 1995).



Enterprise Model Project – Modellprojekt für Unternehmen

„Handlungsorientierte berufliche Aus- und Weiterbildung unter Verwendung einer webgestützten Plattform für das kollektive Lernen (DiaMedia) mit Bezug auf das Geräte- und Produktsicherheitsgesetz“

Die Richtlinien für die Gestaltung von Lernumgebungen (mit Schwerpunkt auf Gestaltung, Erfahrung und Dialog) sind eng miteinander verbunden. Die allgemeinen Richtlinien für die didaktische Gestaltung von Lernumgebungen sind neben weiteren Faktoren von enormer Wichtigkeit für die Integration von Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit in die berufliche Bildung. Im Enterprise Model Project beispielsweise finden die folgenden vier Kriterien Anwendung:

- problembasiertes/auf Erfahrungen gestütztes Lernen,
- Lernen als Dialog/webgestütztes Lernen,
- Lernende als Gestalter und
- Verknüpfung von individuellem und unternehmensbezogenem Lernen.

Nachstehend werden diese Kriterien kurz beschrieben:

A) Problembasiertes/auf Erfahrungen gestütztes Lernen

Eine Gruppe Auszubildender arbeitet unter Beachtung der rechtlichen Bestimmungen gemeinsam an einer Phase des Produktlebenszyklus (Product Life Cycle, PLC). Diese Phasen werden im Hinblick auf die jobspezifischen Aufgaben ausgewählt. Beispielsweise plant und

kompetenten Kräften innerhalb und außerhalb des Unternehmens in einen Dialog zu treten. Der erste Schritt besteht darin, vorhandenes Fachwissen innerhalb des Unternehmens zu ermitteln. In dieser Phase eignet sich die Gruppe ein für die Lösung des Problems geeignetes Fachwissen an, indem sie zum Beispiel Informationen von den entsprechenden Abteilungen anfordert oder die unternehmenseigene Dokumentation (z. B. Arbeitsanweisungen) konsultiert. Ein entscheidendes Werkzeug für die Umsetzung von Lernen als Dialog mit internen und externen Experten ist eine Internet- und/oder eine Intranetplattform. Nachdem die Gruppe ihre Aufgabe definiert hat, stellt sie ihre Lösung vor, die dann von den externen Experten (z. B. von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin) kommentiert und durch Verbesserungsvorschläge ergänzt wird. Wissen wird also durch praktische Problemlösungen unterstützt.

C) Lernende als Gestalter

Die Gruppe erhält außerdem die Aufgabe, den Arbeits- und Lernprozess zu dokumentieren und eine Präsentation in Form einer digitalen Fallstudie vorzubereiten. Die Fallstudien zu dem Produktlebenszyklus sollen sowohl innerhalb des Unternehmens als auch in einer unternehmensübergreifenden „Lerngemeinschaft“ verwendet werden. Aus Sicht der Mediendidaktik wird dadurch das Ziel gefördert, den Computer als „kognitives Werkzeug“ zu verwenden (vgl. Jonassen, 2005). Das primäre Ziel der Medienentwicklung schafft daher eine Meta-Ebene für die Reflexion und den Aufbau von Wissen, wobei eine Änderung des Blickwinkels von entscheidender Bedeutung ist. Diese Änderung ist für die Zusammenarbeit im Bereich Wissen von Bedeutung, z. B. an den Punkten, an denen eine Phase des Produktlebenszyklus in die nächste übergeht.

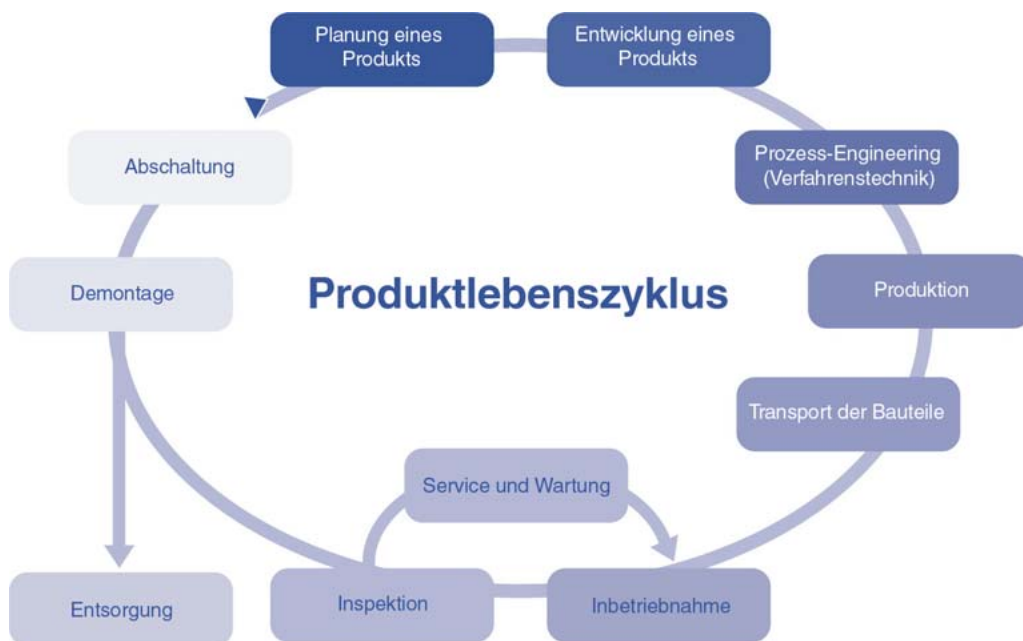


Abbildung 1: Produktlebenszyklus

entwickelt eine Gruppe angehender Ingenieure, technischer Konstrukteure und industriellen Verkaufspersonals ein Produkt. Der Ansatz zielt im Allgemeinen auf die Durchführung aller Phasen des Produktlebenszyklus in Form von aufeinander folgenden Lern- und Arbeitsaufgaben ab. Dadurch können die Auszubildenden die wechselseitige Abhängigkeit einer Phase des Produktlebenszyklus mit den vorherigen und den nachfolgenden Phasen besser verstehen und gewinnen einen besseren Einblick hinsichtlich der Optimierung von Verfahren.

B) Lernen als Dialog/webgestütztes Lernen

Innerhalb des Prozesses der Aufgabenbewältigung und Problembekämpfung erhalten die Auszubildenden die Möglichkeit, mit

D) Verknüpfung von individuellem und unternehmensbezogenem Lernen

Im Anschluss an eine erste Feststellung des vorhandenen Wissens, den prozessübergreifenden Dialog mit internen Experten und Informationsquellen sowie die nachfolgende Veröffentlichung der Fallstudien inklusive Lösungen und deren Verbesserung infolge der erhaltenen Rückmeldungen konzentriert sich der Lernprozess der Gruppe nun auf die Entwicklung von Arbeits- und Unternehmensprozessen im betreffenden Unternehmen. Diese Form des Arbeitens und des Lernens schafft daher Potenzial für Verbesserung und Innovation im Unternehmen.



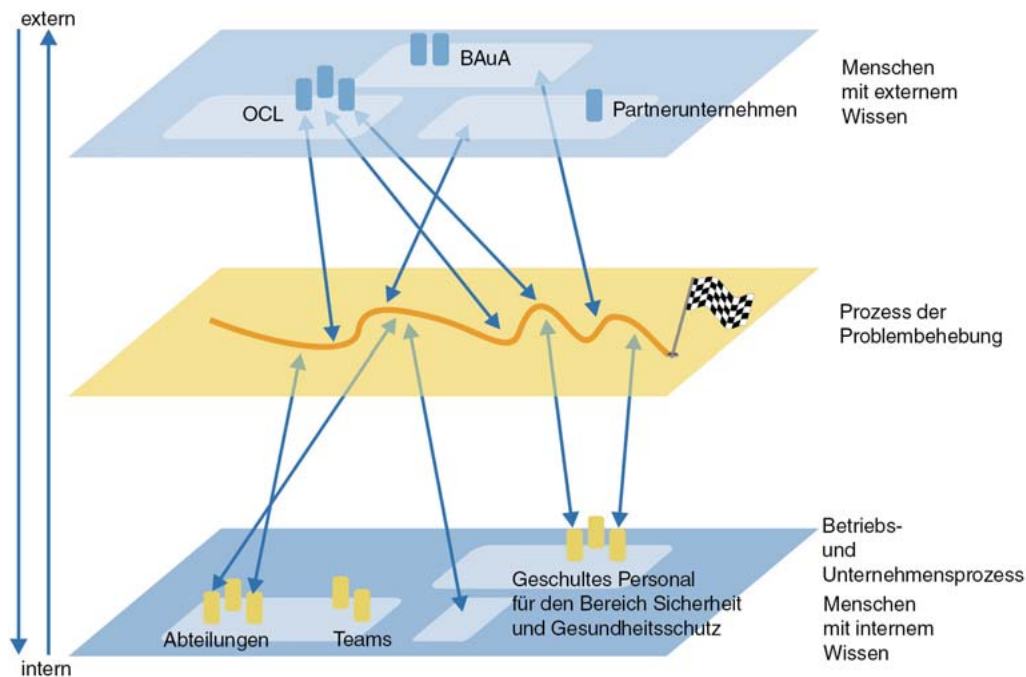


Abbildung 2: Dialog

Zusammenfassung

In diesem Artikel wird deutlich, dass die Integration von Sicherheit und Gesundheitsschutz in die berufliche Bildung insbesondere im Handwerk und in den technischen Berufen eine große und wichtige Herausforderung ist. Änderungen können gemäß dem Leitprinzip einer auf der Arbeitsgestaltung basierenden Ausbildung und der Fähigkeit „Handeln und Reflektieren“ erzielt werden. Ein deutlicher Handlungsbedarf besteht hinsichtlich der Vereinfachung des Wissenstransfers zur Verbesserung von Ausbildungsmethoden mit Schwerpunkt auf informellem Lernen und erfahrungsbasiertem Lernen.

Das Enterprise Model Project verdeutlicht und vertieft diesen Handlungsbedarf anhand der vorhandenen Forschungsergebnisse.

Die Arbeitsinitiative Lebenslanges Lernen (INQA Lernen) soll dazu beitragen, diese Bemühungen in die nationalen und europaweiten Diskussionen einfließen zu lassen, damit das Ziel der Integration des Themas Sicherheit und Gesundheitsschutz in das lebenslange Lernen erreicht wird.



Peter Krauss-Hoffmann ist Erziehungs- und Arbeitswissenschaftler. Er ist stellvertretender Teamleiter der Gruppe „Arbeitsschutzorganisation/Qualifizierung“ der BAuA und Moderator der INQA-Aktionsgruppe „Lebenslanges Lernen“. Er war fünf Jahre lang als wissenschaftlicher Assistent an den Universitäten Essen und Bochum tätig und

arbeitete von 2000 bis 2002 als Berater und Teamleiter im Bereich Personal- und Führungskräfteentwicklung der Deutschen Bahn AG. Er ist Assistenzprofessor für Gesundheitsmanagement an den Universitäten Bochum und Linz.

Literatur

- Kultusministerkonferenz (KMK), *Rahmenvereinbarung über die Berufsschule*. Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 14./15. März 1991
- Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik*, Nr. 7 (1991), 590-593
- Jonassen, D. H., „Technology as Cognitive Tools: Learners as Designers“, *ITForum Paper*, Nr. 1, 2005, (<http://itech1.coe.uga.edu/itforum/paper1/paper1.html> [26.7.2005])
- Pätzold, G., Lang, M., Wingels, J., Klusmeyer, J., : Berufsbezogener Unterricht zwischen Handlungsorientierung und traditionellem Frontalunterricht“, in *Die berufsbildende Schule (BbSch)*, 56. Jg., 2004, Heft 10, S. 223-227
- Strobel, G., „Handlungsorientierte Informationsvermittlung – ein Konzept für die Vorbereitung, Durchführung und Evaluierung betrieblicher Sicherheitsunterweisungen“, in Hoyos, C. Graf; Wenninger, G. (Hrsg.), *Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz in Organisationen*, Göttingen, Stuttgart, Verlag für angewandte Psychologie, 1995, S. 219-240



KIRSTEN JØRGENSEN

Dänische Gewerbeaufsichtsbehörde, Dänemark

Der Beitrag Dänemarks zur Gesundheit und Sicherheit von Kindern und Jugendlichen



In den vergangenen 15 Jahren stand in Dänemark insbesondere die Gesundheit und Sicherheit junger Menschen im Mittelpunkt. Die Zahl der Arbeitsunfälle ist in diesem Zusammenhang stark zurückgegangen.

Zwischen 1985 und 2004 ging die Zahl der Arbeitsunfälle bei jungen Menschen unter 18 Jahren um 65 % zurück und sank damit von 1 482 auf 511 Unfälle. Bei den jungen Arbeitnehmern zwischen 18 und 24 Jahren war ein Rückgang um 63 % von 14 162 auf 4 937 Unfälle zu verzeichnen (vgl. Tabellen 1 und 2).

Entsprechend ging die Zahl der arbeitsbedingten Erkrankungen zwischen 1988 und 2004 bei den jungen Menschen unter 18 Jahren um 75 % (von 155 auf 33) zurück; bei den jungen Menschen zwischen 18 und 25 Jahren sank die Zahl der Erkrankungen von 1 992 auf 506 (Tabellen 3 und 4).



Tabelle 1: Gemeldete Arbeitsunfälle bei jungen Menschen unter 18 Jahren im Zeitraum 1985-2004

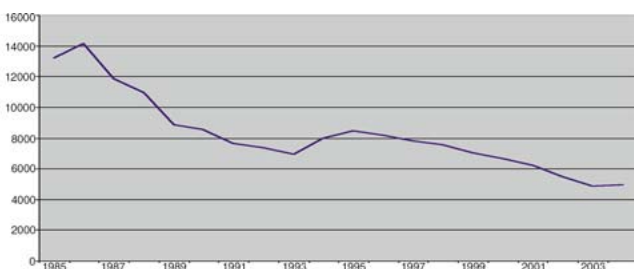


Tabelle 2: Gemeldete Arbeitsunfälle bei jungen Menschen zwischen 18 und 24 Jahren im Zeitraum 1985-2004

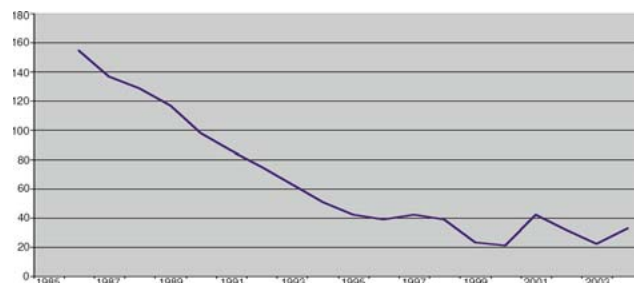


Tabelle 3: Gemeldete Fälle vermuteter oder erwiesener arbeitsbedingter Erkrankungen bei jungen Menschen unter 18 Jahren im Zeitraum 1985-2004

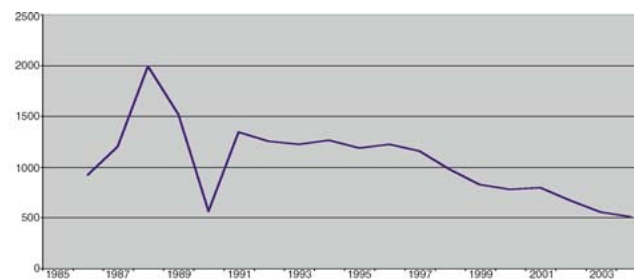


Tabelle 4: Gemeldete Fälle vermuteter oder erwiesener arbeitsbedingter Erkrankungen bei jungen Menschen zwischen 18 und 24 Jahren im Zeitraum 1985-2004

Wie konnte dieses positive Ergebnis erreicht werden? Es wurde keine Bewertung der einzelnen Initiativen durchgeführt. Selbst wenn eine solche Bewertung durchgeführt worden wäre, würde jede einzelne Bewertung nur einen Teil des Ganzen wiedergeben. Viele verschiedene Initiativen wurden von vielen verschiedenen Organen und





Einrichtungen durchgeführt, darunter die Medien, nationale und lokale Organisationen sowie Einzelpersonen. Der Grund für den Erfolg dieser Initiativen ist wohl in dieser Vielfaltigkeit zu suchen. Drei Voraussetzungen hatten hierbei jedoch einen besonders hohen Stellenwert:

- Dänemark hatte seit langem und hat noch immer ein politisches und öffentliches Interesse daran, Arbeitsunfälle – insbesondere bei Kindern und Jugendlichen – zu verhindern.
- 1989 wurden die Probleme im Zusammenhang mit der Gesundheit und Sicherheit von Kindern und Jugendlichen bei der Arbeit in der dänischen Öffentlichkeit bekannt.
- Dies bildete die Grundlage dafür, dass viele verschiedene Behörden und Organisationen Initiativen durchführten und das Thema „Gesundheit und Sicherheit von Kindern und Jugendlichen bei der Arbeit“ in der breiten Öffentlichkeit diskutiert und von der Arbeitsaufsichtsbehörde in Dänemark als Thema mit hoher Priorität eingestuft wurde.

Politisches und öffentliches Interesse

Die Gesetzgebung in diesem Bereich verleiht dem politischen und öffentlichen Interesse Ausdruck. Regelungen hinsichtlich der Sicherheit am Arbeitsplatz bestehen in Dänemark seit dem Jahr 1873. Dieses erste Gesetz regelte die Sicherheit junger Fabrikarbeiter unter 18 Jahren. In den darauf folgenden 132 Jahren wurde dieses Gesetz umfassend weiterentwickelt. Insbesondere die Umsetzung des Gesetzes über die Arbeitsumwelt im Jahr 1978 machte deutlich, dass die Menschen in Dänemark der Überzeugung waren, dass Gesundheit und Sicherheit bei der Arbeit für alle ein wesentliches Element eines Wohlfahrtsstaates sei. Arbeitsunfälle waren nicht mehr akzeptabel.

Die Arbeit junger Menschen unter 18 Jahren ist sowohl durch das Gesetz über die Arbeitsumwelt als auch durch spezielle Vorschriften hinsichtlich der Arbeit junger Menschen geregelt. Des Weiteren wurde die EU-Richtlinie zum Schutz junger Menschen bei der Arbeit im Jahr 1996 in die dänische Gesetzgebung übernommen. Seither wird die Sicherheit von Kindern und Jugendlichen bei der Arbeit in der Gesetzgebung des Landes besonders streng geregelt.

Die Sicherheit und Gesundheit von jungen Arbeitnehmern im Blickpunkt

Die Arbeitsbedingungen für junge Arbeitnehmer wurden den Menschen in Dänemark in jüngster Zeit verstärkt ins Bewusstsein gerufen, nämlich durch die Veröffentlichung der jährlichen Statistiken über gemeldete Arbeitsunfälle und arbeitsbedingte Probleme im Jahr 1989. In all den Jahren, in denen gemeldete Arbeitsunfälle offiziell erfasst werden, wurden auch jährliche Statistiken einschließlich der Informationen über die Altersverteilung veröffentlicht. 1989 beschäftigte sich jedoch auch ein junger Journalist mit den Zahlen und veröffentlichte einen Artikel zu diesem Thema.

Seine Aufmerksamkeit galt hierbei der Anzahl der gemeldeten Arbeitsunfälle und der Fälle arbeitsbedingter Erkrankungen bei jungen Arbeitnehmern unter 25 Jahren, die in Dänemark 1989 inakzeptabel hoch lagen. Der journalistische Ansatz im Hinblick auf den Umfang und die Schwere der Arbeitsunfälle bei jungen Arbeitnehmern hatte eine umfangreiche politische und nationale Debatte zur Folge.

Der Journalist verfasste jedoch nicht nur diesen einen Zeitungsartikel – er befasste sich sehr intensiv mit dem Problem und führte umfangreiche Recherchen durch. Dies hatte zur Folge, dass die Zeitungen einige konkrete Fälle von Arbeitsunfällen bei jungen Arbeitnehmern veröffentlichten. Die Verbindung zwischen der Anzahl der Unfälle, deren Folgen und den konkreten Fällen führte zu Reaktionen nicht nur seitens der jungen Arbeitnehmer, sondern auch ihrer Eltern, der Schulen, der Sozialbehörden und Fachverbände. Die Fernseh- und insbesondere die Rundfunkanstalten berichteten ebenfalls ausführlich über das Problem der Gesundheit und Sicherheit von Kindern und Jugendlichen, was schließlich in einer nationalen und politischen Debatte gipfelte. Diese Debatte beeinflusste in den folgenden Jahren viele der Initiativen und führte zu deutlichen Ergebnissen.

Nationale Initiativen

Die nationalen Initiativen umfassten viele größere und kleinere Initiativen. Schulen, lokale Verbände und Verwaltungsbehörden waren an Projekten beteiligt und im ganzen Land wurden private und kulturelle Initiativen zum Thema „Gefahren bei der Arbeit für junge Arbeitnehmer“ durchgeführt. Es gab in diesem Bereich keine Registrierung oder Datenerfassung, zum Teil, weil sich die Aktionen an vielen Orten spontan entwickelten, zum Teil aber auch wegen der rasanten Geschwindigkeit dieser Entwicklungen im Anschluss an die journalistische Debatte.

Es wurde ein Buch über gefährliche Arbeiten für junge Arbeitnehmer veröffentlicht, und in den bekanntesten Jugendmagazinen wurden spezielle Anzeigen geschaltet. Ein Beispiel für die große Aufmerksamkeit, die diesem Thema geschenkt wurde, war, dass die Arbeitsbedingungen und -gefahren für junge Arbeitnehmer eines der Themen bei den schriftlichen Abschlussprüfungen an den weiterführenden Schulen überall im Land war.

Festlegung der politischen Prioritäten und Aktionsplan

1995 erstellte das Dänische Parlament einen Aktionsplan für eine saubere Arbeitsumwelt für die folgenden zehn Jahre. Der Plan umfasste sieben Hauptzielsetzungen, darunter die Reduzierung der Arbeitsunfälle bei jungen Arbeitnehmern.

Dieses Ziel wurde unter anderem auf folgendem Wege erreicht:

- durch die Zusammenarbeit mit traditionellen Arbeitsumweltakteuren und Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern sowie mit weiteren interessierten Beteiligten, z. B. Ausbildungs- und Elternorganisationen;
- durch die Durchführung spezieller Aktionen zur Vermeidung von Arbeitsunfällen bei den 18- bis 24-Jährigen, da die Angehörigen dieser Altersgruppe bei der Arbeit häufig noch unerfahren sind und noch keine Routine haben;
- durch die Hervorhebung der Tatsache, dass die Arbeitsumweltbedingungen während der Zeiten der theoretischen und der praktischen Ausbildung den gesetzlichen Anforderungen entsprechen müssen, da es wichtig ist, dass junge Arbeitnehmer von Anfang an gute Arbeitspraktiken lernen.

1996 wurde ein Fonds in Höhe von mehr als 400 000 EUR für zielgerichtete Projekte in den folgenden Bereichen eingerichtet.

- Projekte zur Arbeitssicherheit mit Auszubildenden und Studenten an Schulen und Ausbildungsinstitutionen;
- Projekte zu Gesundheits- und Sicherheitsbestimmungen an Schulen und Ausbildungseinrichtungen;
- Projekte mit Unterricht und Lehrmaterialien zu Gesundheits- und Sicherheitsbedingungen (insgesamt wurden acht Projekte finanziell unterstützt);
- Initiativen im Hinblick auf junge Arbeitnehmer in der Landwirtschaft mit einer finanziellen Unterstützung von mehr als 1,3 Mio. EUR mit dem Ziel, die Sicherheitsbedingungen und Arbeitspraktiken der Landwirte, die Auszubildende beschäftigen, zu verbessern;
- ein spezielles Finanzpaket in Höhe von mehr als 160 000 EUR mit Schwerpunkt auf der Arbeitsumwelt und der Einführung in die Arbeit der 18- bis 25-Jährigen.

Es war daher möglich, eine Reihe von Projekten umzusetzen und den Schwerpunkt in vielen unterschiedlichen Kontexten auf die Sicherheit junger Arbeitnehmer zu legen.

Dokumentation von Arbeitsunfällen

Im Zusammenhang mit der 1989 beginnenden Debatte führte die Arbeitsaufsichtsbehörde eine gründliche Analyse der Arbeitsunfälle und der arbeitsbedingten Erkrankungen durch, die über einen Zeitraum von fünf Jahren (1984-1988) für junge Arbeitnehmer unter 25 Jahren erfasst wurden. Ziel dieser Analyse war es, insbesondere die Risiken in einer Übersicht darzustellen, die zu Unfällen und Verletzungen führen können, gleichzeitig sollten in diesem Zusammenhang aber auch Informationen über die Arbeitsbedingungen und die Aufgabenbereiche junger



Arbeitnehmer gesammelt werden, die zu Unfällen führen können, sowie über die Branchen und Unternehmen, in denen diese Risiken bestehen.

Diese Dokumentation bildete die Grundlage zahlreicher zielgerichteter und handlungsorientierter Initiativen, die in den folgenden Jahren begonnen wurden. Die umfassende Analyse wurde im Jahr 1994 durchgeführt und trug zur Entwicklung eines neuen Aktionsplans für die Arbeitsumwelt bei. Außerdem wird seit 1998 eine kontinuierliche Überwachung durchgeführt.

Der Beitrag der Arbeitsaufsichtsbehörde zur Arbeitskontrolle

In den vergangenen 15 Jahren hat die Arbeitsaufsichtsbehörde zielgerichtete Initiativen im Zusammenhang mit jungen Arbeitnehmern und insbesondere mit jungen Arbeitnehmern unter 18 Jahren durchgeführt. Die wichtigsten Initiativen werden im Folgenden genannt:

1990 wurde eine Initiative durchgeführt, die sich speziell an Unternehmen richtete, in denen erfahrene junge Arbeitnehmer beschäftigt waren.

1995 verschickte die Arbeitsaufsichtsbehörde Informationsmappen über die Freizeitarbeit von Jugendlichen an Schulen und Unternehmen. Des Weiteren wurden gemeinsam mit den Unternehmen zielgerichtete Kontrollmaßnahmen ergriffen.

1995 bis 2005 führte die Arbeitsaufsichtsbehörde zahlreiche branchenorientierte Initiativen durch, die sich mit den Arbeitsbedingungen junger Arbeitnehmer beschäftigten.

1999 führte die Arbeitsaufsichtsbehörde eine spezielle Initiative durch, die sich an Jugendliche unter 18 Jahren richtete, die abends alleine in Bäckereien, Kiosken, Imbissstuben, Videotheken und Tankstellen arbeiteten.

1999 startete die Arbeitsaufsichtsbehörde als Teil einer größeren europaweiten Initiative eine Informationskampagne in der Landwirtschaft.

Schlussfolgerung

Im Rahmen der dänischen Gesetzgebung und deren Durchsetzung wurde der Aspekt der Sicherheit junger Arbeitnehmer, insbesondere jener unter 18 Jahren, schon immer in besonderem Maße berücksichtigt. In diesem Zusammenhang wurden laufend neue Arbeitsunfälle von jungen Arbeitnehmern gemeldet und jährlich neue Statistiken von der Regierung veröffentlicht. Im Vergleich zu vielen anderen Ländern ist die Zahl der Arbeitsunfälle insbesondere bei Jugendlichen unter 18 Jahren in Dänemark relativ gering.

Es wurde deutlich, dass die Darstellung der Informationen zu Arbeitsunfällen und arbeitsbedingten Erkrankungen in den Medien trotz allem bei der jüngeren Generation Gehör fand und so die politische und öffentliche Aufmerksamkeit auf sich zog. Warum dieses Thema gerade im Jahr 1989 in Dänemark aufgegriffen wurde, wurde nie untersucht, es ist einfach eine Tatsache.

Die Motivation und die Betroffenheit, die sich im Jahr 1989 entwickelten, gewannen in der Gesellschaft eine große Bedeutung und führten im ganzen Land zu Reaktionen. Die Präsentation von Analysen der Arbeitsbedingungen, Risiken und Maßnahmen, die sich an die jungen Arbeitnehmer und deren Eltern, die Schulen und die Arbeitgeber richteten, führte dazu, dass sich die Verantwortlichen mit denen, die Einfluss hatten, abstimmten.

Die Gesetzgebung zu diesem Thema bestand schon immer und stimmt mit den EU-Richtlinien überein. In Verbindung mit dem Aktionsplan der Regierung für den Zeitraum 1995-2005 wurden jedoch weitere zielgerichtete Initiativen im Hinblick auf die Gesundheit und Sicherheit junger Arbeitnehmer durchgeführt; dadurch wurden auch die vorbeugenden Initiativen von Schulen, Eltern, Arbeitgebern und den jungen Arbeitnehmern selbst unterstützt.

Das Ergebnis ist sehr positiv, zeigt aber gleichzeitig, dass eine Festlegung von politischen Prioritäten, eine umfassende Darstellung

des Themas, Gesetze und Initiativen sowie die Motivation und Betroffenheit auf nationaler Ebene wichtige Faktoren für den Erfolg waren. Eine ständige Rekapitulation und Überprüfung der Maßnahmen ist absolut unabdingbar für das Erreichen eines nachhaltigen Ergebnisses.

Die Arbeit wird insbesondere im Bereich der Aus- und Weiterbildung junger Arbeitnehmer fortgesetzt: Denn gerade in dieser Phase müssen die Jugendlichen dafür sensibilisiert werden, auf ihre eigene Gesundheit und Sicherheit wie auch auf die anderer zu achten. Dies ist eine wesentliche Voraussetzung für die Schaffung einer allgemein verbesserten Arbeitsumwelt.

Hintergrund

Allgemeine Regelungen zu Kinder- und Jugendarbeit

Kinder unter 13 Jahren dürfen in der Regel keiner Beschäftigung nachgehen; sie dürfen jedoch mit Erlaubnis der Polizei bei kulturellen Veranstaltungen mitwirken.

Jugendliche zwischen 13 und 15 Jahren, die nach dänischem Recht normalerweise noch schulpflichtig sind, dürfen einer Beschäftigung in begrenztem Umfang und für kurze Zeit nachgehen, z. B. Austragen von Zeitungen, eine Verkaufstätigkeit im Laden oder leichte Putzarbeiten.

Jugendliche unter 18 Jahren dürfen einer Beschäftigung nachgehen, aber immer unter Berücksichtigung der Bestimmungen hinsichtlich der Art der zu erfüllenden Aufgaben und der technischen Werkzeuge.

Junge Menschen zwischen 18 und 24 Jahren dürfen ohne Einschränkungen einer Beschäftigung nachgehen. In diesem Fall finden die allgemeinen Regeln für die Arbeitsumwelt Anwendung.

Beschäftigung von Jugendlichen

Die meisten der unter 18-Jährigen in Dänemark befinden sich in irgendeiner Form in der Ausbildung; dennoch gehen viele Jugendliche neben der Schule einer Nebenbeschäftigung nach. Außerdem erfordert eine Fachausbildung praktische Arbeitserfahrungen bzw. Berufspraktika. Verschiedene Studien zeigen, dass 50 bis 60 % der Jugendlichen zwischen 13 und 18 Jahren einer Nebenbeschäftigung für eine Dauer von 6 bis 7 Stunden pro Woche nachgehen. Ein noch höherer Anteil (70 bis 80 %) der Jugendlichen zwischen 18 und 24 Jahren, die sich in einer Ausbildung befinden, gehen einer Nebenbeschäftigung nach.

Jugendliche unter 18 Jahren arbeiten in erster Linie als Austräger von Zeitungen und Werbezetteln, im Einzelhandel, in der Reinigungsbranche oder als Babysitter; nur wenige sind in Werkstätten oder Fabriken tätig. Junge Menschen zwischen 18 und 24 Jahren gehen allen Arten von Beschäftigung nach.

Informationen zu Arbeitsunfällen in Dänemark

In Dänemark muss der Arbeitgeber der Dänischen Gewerbeaufsichtsbehörde alle Arbeitsunfälle melden, die zu einer längeren Arbeitsausfallzeit führen als der Tag des Unfalls. Außerdem müssen auch die Ärzte und Zahnärzte Erkrankungen melden, von denen sie wissen oder vermuten, dass sie durch die Arbeit verursacht wurden. Im dänischen Meldesystem kommt es zu einem bestimmten Grad auch zu Meldungsdefiziten. Diese Meldungsdefizite treten insbesondere im Hinblick auf junge Arbeitnehmer auf, doch im Allgemeinen werden die Zahlen als verlässlich eingestuft.



Starte Sicher!

REINHARD KÖRBLER

Allgemeine Unfallversicherungsanstalt (AUVA), Österreich

Die Österreichische Gesundheits- und Sicherheitslizenz und der Europäische OSH-Pass



In der heutigen globalisierten Kommunikationsgesellschaft mit den immer rascheren technologischen und wirtschaftlichen Änderungen nimmt die Aus- und Weiterbildung einen hohen wirtschaftlichen Stellenwert ein und bildet die Basis für die persönliche Entwicklung. Sie ist außerdem eine der Grundlagen für das lebenslange Lernen und für die Fähigkeit, sich erfolgreich den Herausforderungen auf dem sich ständig verändernden Arbeitsmarkt zu stellen.

Bedeutung und Anerkennung der fachlichen und beruflichen Bildung in Österreich

Eine hochwertige fachliche und berufliche Aus- und Weiterbildung, die sich an den praktischen und wirtschaftlichen Anforderungen orientiert, ist von maßgeblicher Bedeutung. Je besser die Berufsbildung ist, desto höher ist auch die Wahrscheinlichkeit, später einen Arbeitsplatz zu finden. Die Tatsache, dass derzeit mehr als 80 % der Jugendlichen in Österreich eine berufliche Erstausbildung an einer weiterführenden Schule aufnehmen möchten, verdeutlicht die allgemeine Akzeptanz in der Bevölkerung.

Die Berufsbildung hat in Österreich eine lange Tradition, nicht nur im Hinblick auf die Vorbereitung auf Berufspraktika, sondern auch in Form von Vollzeitschulen für die Berufsausbildung. Am Ende des 18. Jahrhunderts wurde das erste Institut für die fachliche und berufliche Bildung gegründet. Diese Entwicklung setzt sich bis in die heutige Zeit fort. Heute werden den Jugendlichen zahlreiche Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten geboten.

Die österreichischen Bildungsprogramme für die Berufsbildung umfassen im Allgemeinen die Grundsätze für die Integration des

Themas Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit. Im Arbeitsleben ist die Gesetzgebung zur Vermeidung von arbeitsbedingten Unfällen und Erkrankungen jedoch eng mit der Arbeitsaufsichtsbehörde und mit der vom Verfasser dieses Artikels vertretenen Organisation, nämlich der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt, verbunden.

Zu Beginn des neuen Jahrtausends fanden Diskussionen über die neue Wirtschaft statt, als ob das alte, auf produktiver Arbeit basierende Wirtschaftssystem seinen Zweck erfüllt und sich die Beziehung der Arbeitnehmer zur Arbeitssicherheit ebenfalls grundlegend geändert hätte. Dies scheint jedoch nicht auf die wirtschaftliche Entwicklung in Europa und in Österreich zuzutreffen. Da die produktive Arbeit nicht gänzlich verschwunden ist, auch wenn sich die Voraussetzungen geändert haben, ist die Sicherheit der Arbeitnehmer noch immer ein wichtiger Faktor.

Alle arbeitsbezogenen Risiken werden durch ein soziales System auf der Grundlage der Sozialgesetzgebung abgedeckt und ausgeglichen. Dabei muss nicht nur die Kranken- und die Rentenversicherung abgedeckt sein, sondern auch die berufliche Unfallversicherung. Eine Haftungsübertragung vom Unternehmen an die Unfallversicherung der Arbeitnehmer gehört hierbei zu den wesentlichen Grundzügen in diesem System der Berufsversicherungen und ist sowohl jetzt als auch in der Zukunft ein wichtiger Teil unserer Gesellschaft.

Diese Situation ist mit der in anderen Ländern vergleichbar: die österreichische Gewerbeaufsichtsbehörde ist nicht für die Situation in den Schulen zuständig, insbesondere nicht für die Bildungsprogramme, und die Unfallversicherung ist über die Berufsunfallversicherung nur für Arbeitssituationen zuständig. Daher fließt die Erfahrung dieser Organisationen in praktischen Präventionsmaßnahmen meist nicht in die fachliche und berufliche Bildung ein.

Prävention im Umbruch

Die Prävention in Österreich ist gegenwärtig raschen Veränderungen unterworfen. Die Sicherheits- und Gesundheitsaspekte bei der Arbeit sind von vorrangiger Bedeutung, zur Erreichung der Zielsetzungen werden jedoch viele verschiedene Ansätze erörtert. Das bestehende





Konzept wird jedoch keinesfalls durch ein neues Konzept ersetzt werden. Die Änderungen bieten zusätzliche Möglichkeiten, die Methoden und Maßnahmen weiterzuentwickeln.

Die Zusammenarbeit der EU-Mitglieder führte zur Entwicklung von Mindestanforderungen an die Arbeitssicherheit und hat wichtige Richtwerte gesetzt. Doch nicht nur die europäischen Richtlinien haben zu neuen Ansätzen geführt: Der Blick in die Zukunft war schon immer wegweisend.

Der Hauptgrund für diese neue Situation war die Erkenntnis, dass die Produktionsprozesse, die Werkzeuge und die Medien sich rasch verändert haben und dass Sicherheitsregeln keine weiteren Verbesserungen mehr herbeiführen könnten. Die neuen Technologien führten zwar zu keiner Verschlechterung der Sicherheitsstandards, aber auch zu keiner Verbesserung.

In der Europäischen Union wird durch die Harmonisierung und Standardisierung der Richtlinien eine hohe Qualität und Sicherheit der Produkte garantiert. Dieses System wurde nicht nur im Hinblick auf die Arbeitssicherheit eingerichtet, sondern als integrativer Bestandteil des europäischen Marktes. Richtlinien und Standardisierungen auf dem Gebiet der Maschinensicherheit sind noch immer nur teilweise abgeschlossen. Es existieren bisher nur wenige harmonisierte Standards zu Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit und keinerlei Standards im Bereich der Berufsbildung.

Integration von Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit in die Berufsbildung für Auszubildende

Die Integration von Präventionsmaßnahmen im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit in die Berufsbildung erfordert eine Zusammenarbeit der Bildungseinrichtungen und -organisationen. In Österreich wird diese Zusammenarbeit durch eine Verordnung unterstützt und verbessert. Die österreichische Verordnung zum Schutz von Kindern und Jugendlichen bei der Arbeit basiert auf den europäischen Richtlinien und sieht temporäre Einschränkungen bei der Arbeit mit gefährlichen Maschinen vor. In dieser Verordnung sind bestimmte gefährliche Maschinen aufgelistet, die nicht von Personen bedient werden dürfen, die sich seit weniger als 18 Monaten in der Ausbildung befinden. Nach einer speziellen theoretischen und praktischen Einweisung an diesen Maschinen wird diese Einschränkung auf 12 Monate herabgesetzt. Auszubildende müssen in der Berufsschule mindestens 24 Stunden geschult werden. Diese Schulungen müssen den „Richtlinien für die Ausbildung in Sicherheit und Gesundheitsschutz“ der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt in Österreich entsprechen.

Zu Anfang glaubten nur wenige daran, dass eine Verordnung zum Schutz von Auszubildenden bei der Arbeit die Bildungsprogramme beeinflussen könnte. Es waren schon immer zwei verschiedene Behörden für die Verwaltung in diesem Bereich zuständig. Durch die Verordnung können Bildungsprogramme nun aber angepasst werden, ohne dass eine Verpflichtung dazu besteht. Lehrer reagierten zögerlich, nachdem Arbeitsunfälle die Realisierung des gesamten Programms verhinderten. Die Verantwortung für den Arbeitsplatz liegt immer beim

Arbeitgeber, wohingegen die Situation an den Schulen in die Zuständigkeit der Lehrer und der Schuldirektoren fällt.

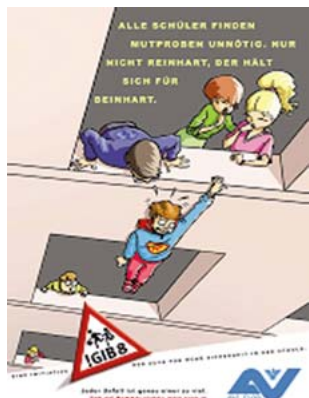
Die gesetzliche Regelung gab den Experten auf dem Gebiet Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit die Möglichkeit, die Bildungsprogramme zu beeinflussen und die Schulen mit den neuesten Schulungsmaterialien für die Berufsbildung zu versorgen, die genau auf die Fähigkeiten und Kenntnisse der Auszubildenden abgestimmt sind. Außerdem waren die Schulen durch die Intervention von Vertretern der Handelskammer gezwungen, ihre Bildungsprogramme gemäß den österreichischen Richtlinien für die Ausbildung in Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit anzupassen, da immer ein Bedarf an hochqualifizierten Auszubildenden für die produktive Arbeit besteht. Nicht zuletzt hat diese Regelung auch zu einer Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit geführt. Bevor diese spezielle Ausbildung in den Berufsschulen eingeführt wurde, endeten die Einschränkungen automatisch nach 18 Monaten und die Auszubildenden konnten dann ohne gründliche Einweisung an gefährlichen Maschinen arbeiten.

Die Allgemeine Unfallversicherungsanstalt hat bisher Richtlinien zur Ausbildung in Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit für 74 eingetragene Berufe erarbeitet, wobei immer neue Berufe hinzukommen. Diese Richtlinien basieren auf der offiziellen Liste gefährlicher Maschinen und deren spezifischem Einsatz in diesen Berufen. Zusammen mit dieser Liste der gefährlichen Maschinen werden auch die verschiedenen Maßnahmen für die Einweisung an diesen Maschinen aufgezählt. Die Richtlinien wurden auf der Grundlage der Beiträge von Vertretern der Sozialpartner entwickelt und im Rahmen einer Reihe von Seminaren lokaler Bildungsbehörden an Berufsschulen vorgestellt. Jeder Auszubildende erhält nach Abschluss seiner Berufsausbildung ein Zertifikat der Schule, das er dem Arbeitgeber vorlegen kann. Innerhalb eines Jahres hat fast jede Berufsschule in Österreich Lehrer zu diesen Seminaren geschickt. Auf diesen Seminaren erhalten alle Teilnehmer Multimediale Schulungsmaterialien, einschließlich einer CD-ROM mit dem Titel „The L-Program“ (Das L-Programm), auf der sich verschiedene PowerPoint-Präsentationen befinden.

Die „Österreichische Gesundheits- und Sicherheitslizenz“ – ein erster Schritt zum Projekt Enetosh

Nach unserer Auffassung ist die fachliche und berufliche Bildung nicht einfach nur eine Ausbildung für bestimmte Berufe, sondern auch eine Ausbildung, um die Herausforderungen des Arbeitslebens im Allgemeinen besser meistern zu können. Qualifiziertes Personal mit Erfahrung und Kenntnissen im Bereich der Informationstechnologie und der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit wird ständig benötigt. Aus diesem Grund arbeitet die Allgemeine Unfallversicherungsanstalt bereits mit dem Europäischen Computerführerschein (ECDL) und dem Europäischen Wirtschaftsführerschein (EBDL).

Erste Diskussionen über die Umsetzung der „Berufsbezogenen Gesundheits- und Sicherheitslizenz“ in Österreich waren positiv, in der Europäischen Union herrschen jedoch noch immer unterschiedliche





rechtliche Bestimmungen. Heute liegt das Ziel der Berufsschulen in der Vermittlung zusätzlicher Kompetenzen, die mit praktischen Arbeitssituationen verknüpft sind. Um dieses Ziel zu erreichen, schicken die Schulen ihre Lehrer zu speziellen Ausbildungsseminaren, um ihnen so die Möglichkeit zu geben, ihren Unterricht angemessen auf diese neuen Qualifikationen abzustimmen.

Seit 2004 bietet die Allgemeine Unfallversicherungsanstalt in Österreich eine Reihe von Seminaren im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit für Lehrer an Berufsschulen und technischen Hochschulen an. Die Dauer der Seminare beläuft sich auf insgesamt 96 Stunden. Die Teilnehmer werden in den Themen Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit ausgebildet und erhalten am Ende des Seminars ein Zertifikat. Das Bildungsprogramm deckt die folgenden Bereiche ab: grundlegende Gesetze und technische Standards; Organisation von Sicherheit und Gesundheitsschutz in der Praxis; Arbeitsplatzsicherheit; Ergonomie; chemische Substanzen; Risikobewertung und Kosten-Nutzen-Analysen. Mit diesem zusätzlichen Wissen können die Lehrer das Thema Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit problemlos in ihren Unterricht integrieren. Am Ende erhalten die Schüler den Pass für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit (OSH-Pass).

Eine spezielle Arbeitsgruppe innerhalb des Netzwerkprojekts Enetosh⁽¹⁾ hat die Aufgabe, die wichtigsten Kriterien für die internationale Anerkennung der Lizenz für Lehrer und des OSH-Passes als Zertifikat für Berufsschüler zu erarbeiten. (Ein Artikel über Enetosh ist an einer anderen Stelle in diesem Magazin enthalten.) Die Prüfung von Berufsschülern, die Überwachung durch externe Experten und die Kosten für die Ausbildung sind nur einige der Fragen, die in Zukunft von den beteiligten Organisationen diskutiert werden müssen.

Wir hoffen, dass Enetosh eine wichtige Rolle für die weiteren Entwicklungen in diesem Bereich spielen wird und unterstützen daher

die Umsetzung des Themas Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit im Rahmen der verschiedenen nationalen Bildungsprogramme innerhalb der EU und in benachbarten Ländern.

Die folgende Tabelle bietet einen Überblick über die Ausbildung in Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit in österreichischen Berufsschulen und über die Qualifikation der Lehrer als Ausbilder für diesen Bereich.



Reinhard Körbler ist für die AUVA tätig, die österreichische Allgemeine Unfallversicherungsanstalt, die rund 3 Millionen Arbeitnehmern sowie 1,3 Millionen Schulkindern und Studenten eine Unfallversicherung bietet. Reinhard Körbler hat an der technischen Universität Wien Maschinenbau studiert. Er hat Erfahrungen

im Bereich der Standortplanung und der Konstruktion von Ventilations- und Abluftsystemen und ist ein Experte für Arbeitsplatzsicherheit in den Gebieten Ventilation, Maschinenbau, Holzbau und Ergonomie. Außerdem ist er als Ausbilder bei Seminaren zu Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit tätig und ist Mitglied der Zertifizierungskommission für die Ausbildung in Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit.



Ausbildung auf der Grundlage der EU-Richtlinien

	Österreichische Gesetzgebung		Fachhochschulen für die Berufsbildung	
	Schulen für Auszubildende		Technische Fachhochschulen	Fachhochschulen im Bereich Tourismus
	Technische Berufe	Nichttechnische Berufe		
Ausbilder	Wahlweise 8 Stunden	Wahlweise 8 Stunden	96 Stunden Prüfung und Lizenz	96 Stunden Prüfung und Lizenz
Fachhochschule	Keine Lizenz erforderlich		Autorisierung	Autorisierung
Schüler/Studenten	24 Stunden Ausbildung plus		OSH-Pass (wie ECDL)	OSH-Pass (wie ECDL)

⁽¹⁾ Europäisches Netzwerk Aus- und Weiterbildung in Sicherheit und Gesundheitsschutz (Enetosh), <http://www.enetosh.net>.



PETER HURST

Internationales Programm zur Abschaffung der Kinderarbeit (IPEC)
Internationale Arbeitsorganisation (ILO), Genf, Schweiz

Gesundheitsgefährdende Kinderarbeit – ein Fall für Europa



Die Konsequenzen schlechter Gesundheits- und Sicherheitsbedingungen für Kinderarbeiter

- 2000 fiel ein 11-jähriges Mädchen, das unerlaubterweise auf einer Farm in Ceres, Western Cape, Südafrika, beschäftigt wurde, von einem Traktor; ihr linkes Bein musste amputiert werden ⁽¹⁾;
- 1990 erlitt ein 15-jähriger Wanderarbeiter auf einer Farm in den USA einen tödlichen Stromschlag, als das 9 Meter lange Rohr eines Bewässerungssystems beim Anheben mit der Oberspannungsleitung in Berührung kam. Zwei weitere Kinderarbeiter, die mit ihm zusammenarbeiteten, erlitten durch die Stromschläge schwere Verbrennungen an Armen und Beinen ⁽²⁾;
- eine 17-Jährige verlor einen Teil ihres Mittelfingers an der linken Hand, nachdem ihre Finger nur eine Stunde nach Beginn ihres Ferienjobs in einer Bäckerei in eine Maschine geraten und zerquetscht worden waren.

Was ist Kinderarbeit?

Kinderarbeit ist ein weltweites Phänomen und kann die verschiedensten Formen annehmen. An die 218 Millionen Kinder in der ganzen Welt gehen einer Tätigkeit nach, die ihre Gesundheit und Sicherheit sowie ihr Wohlbefinden beeinträchtigt und es ihnen nicht gestattet, eine Schule zu besuchen, sich zu entwickeln und in der Zukunft ihren Lebensunterhalt zu verdienen ⁽³⁾. In Artikel 2 des Übereinkommens Nr. 182 der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) über die schlimmsten Formen von Kinderarbeit (1999) wurde festgelegt, dass alle Personen unter 18 Jahren als „Kinder“ anzusehen sind.

Das erklärte Ziel der ILO ist die allmähliche weltweite Abschaffung aller Formen von Kinderarbeit, wobei die oberste Priorität auf der unverzüglichen Abschaffung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit (worst forms of child labour, WFCL) liegt. Gemäß dem ILO-Übereinkommen Nr. 182 umfassen die schlimmsten Formen der Kinderarbeit alle Arten der Sklaverei, Kinderhandel, den Einsatz von Kindersoldaten, die kommerzielle sexuelle Ausbeutung sowie die Prostitution von Kindern und die gesundheitsgefährdende Kinderarbeit weltweit.



© Internationale Arbeitsorganisation

Die ILO möchte die Abschaffung der Kinderarbeit strategisch günstig auf der Makroebene der Strategien zur sozioökonomischen Entwicklung und Armutsbekämpfung der einzelnen Mitgliedstaaten positionieren, um so die Einbindung des Problems der Kinderarbeit in die politische Diskussion zu fördern. Das Internationale Programm zur Abschaffung der Kinderarbeit (IPEC) der ILO enthält eine Beratungsfunktion und setzt die einzelnen Aktionen bei den wichtigsten Partnern, Institutionen und Interessengruppen auf globaler Ebene um. Die Arbeit dieses Programms ergänzt und unterstützt verschiedene Entwicklungskonzepte auf internationaler Ebene, z. B. die Entwicklungsziele der Millenniums-Deklaration der Vereinten Nationen (MDG), die Strategiepapiere zur Bekämpfung der Armut und die Initiative „Bildung für alle“.

Da viele der Tätigkeiten, die Kinder verrichten, lediglich als „Aushilfsarbeiten“ angesehen werden, taucht diese Art der Beschäftigung nur selten in offiziellen Statistiken auf. Das tatsächliche Ausmaß des Problems ist den Politikern daher häufig gar nicht bewusst. In den meisten Fällen ist der Familienvorstand als Hauptverdiener gemeldet, insbesondere bei der Beschäftigung von Wanderarbeitern. Kinderarbeit bleibt unter Umständen auch dann unentdeckt, wenn Auftrag- oder Unterauftragnehmer die Kinderarbeiter vermitteln. Die Kinder beginnen meist sehr früh, etwa im Alter von fünf, sechs oder sieben Jahren, zu arbeiten.

Kinderarbeit tritt überall auf der Welt auf, sowohl in Entwicklungs- als auch in Industrieländern. Den Angaben der Volkszählung der Vereinigten Staaten (Current Population Survey) von 1996 zufolge waren beispielsweise rund 300 000 Jugendliche zwischen 15 und 17 Jahren in der Landwirtschaft beschäftigt. Bei ungefähr 75 % von ihnen handelte es sich um bezahlte Farmarbeiter, 15 % waren selbstständig und bei 10 % handelte es sich um nicht bezahlte mitarbeitende Familienmitglieder ⁽⁴⁾.

⁽¹⁾ Persönlicher Bericht von Joy Mehlomakulu, stellvertretender Direktor, Arbeitsbeziehungen, Südafrikanisches Ministerium für Arbeit, Pretoria, November 2004.

⁽²⁾ Landrigan, P. J., und Mcammon, J., „Child labor still with us after all these years“, *Public Health Reports*, Washington D. C., USA, November/Dezember 1997, Jrg. 112, Nr. 6.

⁽³⁾ IPEC, *Das Ende der Kinderarbeit, Zum Greifen nah*, ILO, Genf, 2006.

⁽⁴⁾ U.S. General Accounting Office, *Current Population Survey*, Washington D. C., GAO, 1998.





Was ist gesundheitsgefährdende Kinderarbeit?

Tätigkeiten, bei denen Kinder infolge schlechter Gesundheits- und Sicherheitsstandards sowie schlechter Arbeitsbedingungen getötet oder verletzt werden oder erkranken, werden unter dem Begriff gesundheitsgefährdende Kinderarbeit zusammengefasst. Hierbei handelt es sich um die bei weitem größte Kategorie der schlimmsten Formen der Kinderarbeit: Betroffen sind rund 126 Millionen Kinder zwischen 5 und 17 Jahren, die unter gefährlichen Bedingungen in den verschiedensten Sektoren wie Landwirtschaft, Bergbau, Baugewerbe, Dienstleistungsindustrien, Hotelgewerbe, Bars, Restaurants, Fast-Food-Restaurants und Haushalt arbeiten.

Kinder sollten keine gesundheitsgefährdenden Tätigkeiten ausführen. Diese Einschränkung gilt für die Untergruppe der „*jungen Arbeiter*“, also Jungen und Mädchen unter 18 Jahren, die gerade das Mindestalter erreicht haben, in dem sie unter bestimmten Bedingungen legal einer Arbeit nachgehen dürfen. Dem ILO-Übereinkommen Nr. 138 über das Mindestalter (1973) zufolge sollten Kinder und Jugendliche unter 15 Jahren keiner Beschäftigung nachgehen, in Entwicklungsländern kann diese Altersgrenze jedoch auf 14 Jahre herabgesetzt werden.

Das soll jedoch *nicht* bedeuten, dass Kinder und Jugendliche gesundheitsgefährdenden Beschäftigungen nachgehen dürfen. Es müssen daher Anstrengungen unternommen werden, um sicherzustellen, dass junge Beschäftigte nicht automatisch einer gesundheitsgefährdenden Arbeit nachgehen. (Die Festlegung der Kriterien für gesundheitsgefährdende Kinderarbeit ist den einzelnen Ländern überlassen.)

IPEC-Strategien zur Abschaffung gesundheitsgefährdender Kinderarbeit basieren auf den Faktoren Prävention, Entziehung und Schutz.

Prävention bedeutet: Ermitteln von Kindern, die Gefahr laufen, einer gesundheitsgefährdenden Arbeit nachzugehen und verhindern, dass sie als Kinderarbeiter beschäftigt werden. Um sicherzustellen, dass die Eltern eine Schulausbildung als beste Möglichkeit für ihre Kinder betrachten, müssen den Familien unter anderem eine Einkommenssicherheit und Sozialversicherungsleistungen, z. B. in Form einer Krankenversicherung, gewährt werden, damit so kurze oder länger andauernde Krisen abgefangen werden können.



© Internationale Arbeitsorganisation

Die *Herausnahme* und *Rehabilitation* von Kindern, die bereits einer gesundheitsgefährdenden Beschäftigung nachgehen, umfasst Folgendes: Ermitteln jener Kinder, die einer gesundheitsgefährdenden Beschäftigung nachgehen; Herausnehmen dieser Kinder aus diesem Arbeitsplatz; Ermöglichen einer Schul- und/oder Berufsausbildung; Überwachung, um zu gewährleisten, dass diese Kinder nicht an die gefährlichen Arbeitsplätze zurückkehren.

14- bis 17-jährige Kinder und Jugendliche, die in dem jeweiligen Land das Mindestalter für eine Beschäftigung erreicht haben, sind auch weiterhin gefährdet und müssen daher *geschützt* werden, indem die Gesundheits- und Sicherheitsstandards sowie die Arbeitsbedingungen an ihrem jeweiligen Arbeitsplatz verbessert werden. Die Stärkung des Risikomanagements ^(*) wird hierbei als Grundlage für derartige Initiativen angesehen.



© Internationale Arbeitsorganisation

Das Ausmaß gesundheitsgefährdender Kinderarbeit

Tatsächlich ist nicht bekannt, wie viele Kinder bei der Arbeit getötet oder verletzt werden oder infolge ihrer Tätigkeit an Gesundheitsproblemen leiden. Die ILO schätzt, dass jedes Jahr 22 000 Kinder ^(*) bei der Arbeit ums Leben kommen. Zahlen zu nichttödlichen Unfällen oder zu arbeitsbedingten Erkrankungen bei Kindern liegen gegenwärtig nicht vor. Jedes Jahr kommt es jedoch zu 270 Millionen Arbeitsunfällen und 160 Millionen Fällen von arbeitsbedingten Erkrankungen; die Kinderarbeiter sind in diesen Statistiken berücksichtigt.

Fehlende Daten sind zusammen mit Meldungsdefiziten im Hinblick auf Arbeitsunfälle und arbeitsbedingte Erkrankungen ein globales Problem, das sogar in einigen EU-Mitgliedstaaten auftritt. Dies macht es sehr schwierig, das Ausmaß des Problems der Kinderarbeit zu erfassen, und behindert die Festlegung von Prioritäten für Aktivitäten/Sektoren, die von der Abschaffung der Kinderarbeit betroffen sind, sowie eine wirksame Zuteilung der Ressourcen.

^(*) U. S. General Accounting Office, *Current Population Survey*, Washington D. C., GAO, 1998.
^(*) Zitiert im IPEC-Factsheet zu Gesundheit und Sicherheit, *HCL in Agriculture: an Overview* (Gesundheitsgefährdende Kinderarbeit in der Landwirtschaft: ein Überblick).



Kinderarbeiter sind gefährdeter als erwachsene Arbeitnehmer

Kinderarbeiter sind den gleichen Gefahren und Risiken am Arbeitsplatz ausgesetzt wie erwachsene Arbeitnehmer in der gleichen Situation. Sie sind im Hinblick auf diese Gefahren sogar einem höheren Risiko ausgesetzt, da sie noch im Wachstum sind und ihr Verstand und ihre Persönlichkeit sich erst noch entwickeln müssen; auch fehlt es Kindern noch an Arbeitserfahrung. Mangelnde Sicherheit und ein schlechter oder nicht vorhandener Gesundheitsschutz trifft sie daher noch härter und nachhaltiger. Eine genaue Darstellung der Sicherheit und Gesundheit von Kinderarbeitern muss über die Daten zur Mortalität und zu Erkrankungen hinausgehen. Des Weiteren müssen Gefahren im sozialen Umfeld und Umweltrisiken sowie die damit verbundenen emotionalen und psychologischen Aspekte sowie Lernstörungen, die Verweigerung von Bildung und die Gesamtkosten für die Länder und die Gesellschaft berücksichtigt werden. Man sollte sich daher die Definition der Weltgesundheitsorganisation von Gesundheit als einem Zustand vollkommenen physischen, geistigen und sozialen Wohlbefindens und nicht bloß als dem Fehlen von Krankheit und Gebrechen immer vor Augen führen.



© Internationale Arbeitsorganisation

Gefahren und Risiken in Bezug zu Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit

Kinderarbeiter sind vielen Gefahren ausgesetzt: Gefahren durch Maschinen, biologische, physische und chemische Risiken und Gefahren durch Feinstaub, ergonomische Gefährdungen, mangelnde Fürsorge und Hygiene, psychosoziale Gefahren sowie lange Arbeitszeiten und schlechte Lebensbedingungen. Im folgenden Abschnitt werden anhand der Landwirtschaft – neben dem Baugewerbe und dem Bergbau einer der drei Sektoren mit den gefährlichsten Arbeitsbedingungen – die Arten der Gefahren und die Risikoniveaus aufgezeigt, denen Kinderarbeiter ausgesetzt sind.

In der Saat- und Erntezeit kommt es tendenziell zu sehr langen Arbeitszeiten, häufig von Sonnenaufgang bis Sonnenuntergang; darin nicht eingerechnet ist die Zeit für den Transport von und zu den Feldern. Durch die hohe Intensität der Arbeit bleibt kaum Zeit für Pausen, und der lange Arbeitstag lässt keine Möglichkeiten für Erholung oder Freizeit zu.



© Internationale Arbeitsorganisation



© Internationale Arbeitsorganisation





Die Arbeit in der Landwirtschaft ist körperlich häufig sehr anstrengend.

Die Arbeiter müssen möglicherweise lange Zeit im Stehen oder in einer gebückten Haltung ausharren, sich wiederholende oder kraftraubende Bewegungen und Handgriffe in einer ungünstigen Körperhaltung ausführen (z. B. Schneidewerkzeuge, s. u.) oder schwere und sperrige Lasten über große Distanzen tragen, z. B. Körbe, Getreidebündel und Wassercontainer.

Kinder müssen häufig unter extremen Temperaturen arbeiten. Sie müssen beispielsweise in der prallen Sonne oder in eisiger Kälte oder bei Nässe arbeiten, ohne dass ihnen geeignete Kleidung, Schutzausrüstungen oder entsprechendes Schuhwerk zur Verfügung gestellt werden. Durch die Arbeit in der Hitze können sie dehydrieren und an Schwindelanfällen leiden, da sie keinen Zugang zu Trinkwasser haben.

Kinderarbeiter arbeiten mit gefährlichen Schneidewerkzeugen wie Macheten, Messern, Sensen oder Sicheln, um Getreide, Heu, Unkraut oder Gestrüpp zu schneiden. Die Kinder ziehen sich dabei häufig Schnitte oder sogar noch ernstere Verletzungen bis hin zur Amputation von Gliedmaßen zu. Sich wiederholende oder kraftraubende Bewegungen und Handgriffe im Rahmen der Schneidetätigkeit können außerdem das Muskel-Skelett-System der Kinder beeinträchtigen.

Kinder sind durch Stürze oder durch Verletzungen durch herabfallende Gegenstände gefährdet. Kinderarbeiter werden sehr oft für Erntetätigkeiten eingesetzt. Sie können beim Pflücken von Früchten jedoch von der Leiter oder vom Baum fallen oder durch herabfallende Früchte verletzt werden.

Hautprobleme sind ein weit verbreitetes Problem. Viele der Ernteprodukte, mit denen die Kinder arbeiten, sind rau, stachelig oder enthalten Substanzen, die die Haut reizen und Allergien, Ausschläge oder Blasen hervorrufen können.

Kinderarbeiter sind der Gefahr ausgesetzt, durch landwirtschaftliche Fahrzeuge und schwere Maschinen verletzt oder getötet zu werden.

Dazu gehören die Bedienung leistungsstarker Maschinen und Apparate, umstürzende Traktoren, Unfälle mit Traktoren, Anhängern, Lastwagen und schweren Erntefahrzeugen, die für den Transport der Ernteerzeugnisse verwendet werden, das Klettern auf Anhänger und andere Maschinen, während diese noch bewegt werden, oder die Kinder rutschen aus oder treten daneben und geraten unter diese Maschinen und werden überfahren.



© Internationale Arbeitsorganisation

Beispiele für IPEC-unterstützte Projekte in Europa

In Albanien, Bulgarien, Moldawien, Rumänien, der Ukraine und in der UN-verwalteten Provinz Kosovo wird im Rahmen des IPEC-Projekts Protect für Mittel- und Osteuropa technische Unterstützung im Kampf gegen Kinderarbeit und die sexuelle Ausbeutung von Kindern sowie gegen Kinderhandel geleistet. In dieser Region werden die Kinder im Landwirtschaftssektor – in den Familienbetrieben, in denen sie vielen Risiken und Gefahren ausgesetzt sind – und im Bausektor sowie in vielen weiteren Branchen (vom Schuhmacher- bis zum Maurerhandwerk) ausgebeutet. Außerdem werden Kinder auch für kriminelle Aktivitäten (Betteln, kleinere Diebstähle und Drogenschmuggel) eingesetzt und sind häufig Opfer sexueller Ausbeutung (Prostitution und Pornographie).

In der Türkei wurden im Rahmen von IPEC zusammen mit dem Ministerium für Arbeit und soziale Sicherheit folgende Aktionsprogramme zur Abschaffung der Kinderarbeit durchgeführt:

1. Für die Arbeitsinspektoren für Kinderarbeit werden Schulungen angeboten, und zwar (i) zur Risikobewertung im Zusammenhang mit der Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit und zu Erkrankungen bei Kindern und (ii) zur Erweiterung der Kommunikationsfähigkeiten, damit die Arbeitsinspektoren in der Lage sind, mit den Kindern, den Arbeitgebern, Vorarbeitern und den Familien partizipative Methoden zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Kinder und Alternativen zu gesundheitsgefährdender Arbeit zu erörtern. Diese Schulungen haben auf Unternehmensebene zu Verbesserungen hinsichtlich der Errichtung von Abluftsystemen, Elektroinstallationen und Lagersystemen, einer Absenkung der Staubkonzentration am Arbeitsplatz und zur Bereitstellung medizinischer Untersuchungen für Kinderarbeiter geführt.
2. Im Rahmen des Programms „Analysing the Effect of Chemicals on Working Children“ (Analyse der Wirkungen von Chemikalien auf arbeitende Kinder) wurden (i) die Konzentration gefährlicher Chemikalien, insbesondere Hexan und Heptan, in Klebstoffen gemessen, die in der Schuh- und Lederindustrie zum Einsatz kommen, und deren Auswirkungen auf die Gesundheit überwacht, und (ii) Maßnahmen zur Vorbeugung oder Reduzierung von Risiken am Arbeitsplatz vorgestellt, indem die Arbeitgeber und die Kinder darin geschult werden, angemessen mit den Gefahren und Risiken umzugehen und solche Kinder zu behandeln, deren Gesundheit durch die Chemikalien beeinträchtigt ist.

Infolge dieser Sensibilisierungsmaßnahmen nahmen einige Familien ihre Kinder aus dem Beschäftigungsverhältnis heraus. Außerdem veranlasste das Programm Arbeitgeber dazu, die Arbeitsbedingungen in ihren Unternehmen zu verbessern.



© Internationale Arbeitsorganisation



Die Exposition gegenüber starkem Lärm kann zu Hörschäden führen.
Eine übermäßige Lärmexposition durch das Bedienen lauter Maschinen kann später zu Hörproblemen führen.

Viele der Kinderarbeiter mischen auch giftige Pestizide zusammen, verladen diese oder wenden sie an. Einige dieser Pestizide sind extrem giftig oder krebserregend, andere wiederum wirken sich nachteilig auf die Gehirnfunktion, das Verhalten und die geistige Gesundheit oder auf die Fruchtbarkeit sowohl bei Männern als auch bei Frauen aus. Nicht ordnungsgemäße Lagermöglichkeiten für die Pestizide oder ungeeignete Systeme für die Entsorgung leerer Pestizidbehälter können bei den Kindern zu Vergiftungen oder gar zum Tode führen, wenn die Behälter für andere Zwecke verwendet werden.

Kinderarbeiter sind häufig hohen Konzentrationen an organischem Staub ausgesetzt, besonders bei der Ernte oder beim Einlagern der Ernteerzeugnisse, beim Vorbereiten des Tierfutters für die Nutztiere oder beim Reinigen des Arbeitsplatzes. Das Einatmen von organischem Staub kann zu allergischen Atemwegserkrankungen wie berufsbedingtem Asthma und exogen-allergischer Alveolitis (Lungenentzündung durch Überempfindlichkeit) führen.

Kinderarbeiter sind der Gefahr von Verletzungen und Krankheiten durch Nutz- und Wildtiere ausgesetzt. Das Hüten und Melken der Nutztiere in landwirtschaftlichen Betrieben kann mit Gefahren verbunden sein; Kinder werden hierbei häufig von den Tieren angerempelt, über- oder umgerannt und erleiden dabei Verletzungen. Wenn sie bei der Arbeit auf den Feldern oder mit den Tieren keine Schuhe tragen, laufen sie Gefahr, Schnitte, Prellungen, Verletzungen durch Dornen (Kratzverletzungen) oder Hautirritationen zu erleiden oder insbesondere bei nassem und matschigem Boden sogar von durch das Wasser übertragenen Krankheiten befallen zu werden.

Mobilisierung der Interessengruppen im Kampf gegen gesundheitsgefährdende Kinderarbeit

Es gibt unter anderem folgende Vorschläge:

Nationale Gesundheits- und Sicherheitsstrategien und -programme
Die Abschaffung gesundheitsgefährdender Kinderarbeit muss zu einem zentralen Bestandteil der nationalen Gesundheits- und Sicherheitsstrategien und -programme werden. Die ILO fordert die Länder dazu auf, nationale Programme im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit zu entwickeln, deren Schwerpunkt auf spezifischen nationalen Prioritäten liegt. Im Allgemeinen zielen die nationalen Programme im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit darauf ab, die Einhaltung der bewährten Praktiken zu fördern; häufig umfassen diese Programme zahlreiche Aktivitäten wie die Arbeitsaufsicht, Öffentlichkeits- und Sensibilisierungskampagnen, Schulungen und Bildungsaktivitäten. Dazu gehört auch die Zusammenarbeit mit Arbeitsaufsichtsbehörden und Arbeitsinspektoren, um sie auf ihre Aufgaben im Zusammenhang mit der Kinderarbeit vorzubereiten. Beachten Sie hierzu die Textbox mit dem Beispiel eines solchen Programms aus der Türkei.

Entwicklung und Umsetzung nationaler Listen für gesundheitsgefährdende Kinderarbeit

Ein wichtiges Instrument für politische Entscheidungsträger im Rahmen ihrer Strategie zur Bekämpfung gesundheitsgefährdender Kinderarbeit in der Landwirtschaft ist eine gesetzlich bindende Liste gesundheitsgefährdender Tätigkeiten und Sektoren, in denen die Beschäftigung von Kindern verboten ist. Länder, die das ILO-Übereinkommen Nr. 182 ratifiziert haben, sind gemäß Artikel 4 dieses Übereinkommens dazu verpflichtet, eine solche Liste zu erstellen. Beim Anlegen einer nationalen Liste müssen die Länder auch ermitteln, in welchen Bereichen diese gesundheitsgefährdenden Tätigkeiten auftreten und Maßnahmen zur Umsetzung von Verboten oder Einschränkungen in diese Liste aufnehmen (siehe Kasten). Da diese Liste ein wesentlicher Faktor für die nachfolgenden Bemühungen zur Abschaffung gesundheitsgefährdender Kinderarbeit ist, wird in dem Übereinkommen besonders die Bedeutung eines ordnungsgemäßen Beratungsprozesses, besonders mit den Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen, für die Erstellung und Umsetzung dieser Listen hervorgehoben.

Stärkung des Risikomanagements im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz

Die Stärkung des Risikomanagements im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz ist ein wesentlicher Faktor für den

Schutz junger Arbeitnehmer. Bei dem „Arbeitsplatz“ kann es sich auch um das eigene Zuhause handeln, z. B. bei der Herstellung von Schuhen oder Feuerwerkskörpern. Im Kontext der Kinderarbeit erfordert die Stärkung des Risikomanagements im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz unter Umständen die Beteiligung zahlreicher Akteure von Arbeitgeberorganisationen über Gewerkschaften und Unternehmen bis hin zu Erzeugerverbänden sowie Gemeindegruppen und Familien.

Sensibilisierung

Die Sensibilisierung im Hinblick auf die Abschaffung gesundheitsgefährdender Kinderarbeit ist von enormer Wichtigkeit; ein gutes Beispiel für den Erfolg solcher Sensibilisierungskampagnen ist die *Red Card Campaign* (Rote-Karte-Kampagne) des ILO-Programms IPEC. 2002 arbeitete die ILO im Rahmen ihres Programms IPEC mit dem Afrikanischen Fußballverband zusammen, um beim Afrika-Pokal eine globale Kampagne gegen Kinderarbeit durchzuführen. Im Rahmen der Kampagne wurde die populärste Sportart der Welt dazu genutzt, die Öffentlichkeit gegen Kinderarbeit zu mobilisieren.

Schulung

Schulungen zur Sensibilisierung für die Gefahren im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit in Schulen, Hochschulen, Berufsschulen/Ausbildungszentren usw. sollen dazu führen, dass das Thema Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit, einschließlich des Problems der gesundheitsgefährdenden Kinderarbeit, in den Lehrplan integriert wird.

Europäische Union

In der Europäischen Union gibt es ein Defizit hinsichtlich der Daten zu Kinderarbeit und deren Abschaffung, insbesondere im Vergleich zu den Statistiken und Studien aus den Vereinigten Staaten. Die Erstellung der Statistiken und Studien zu Kinderarbeit innerhalb der EU und der Beitrittsländer, einschließlich der Beispiele guter Praxis im Hinblick auf die Abschaffung der Kinderarbeit, wäre von hoher Wichtigkeit.

Die Europäische Union muss des Weiteren eine eher proaktive Rolle bei der Abschaffung der Kinderarbeit und insbesondere der gesundheitsgefährdenden Kinderarbeit übernehmen, da dies direkt mit der Verbesserung der Unfallverhütungsmaßnahmen und der Standards am Arbeitsplatz verbunden ist und damit das Problem der Kinderarbeit in der Europäischen Union mehr in den Mittelpunkt rückt. Die Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz könnte zu einer Erstellung der Statistiken und Studien beitragen, so dass zur Bekämpfung der Kinderarbeit in der EU und in anderen Ländern gezielte Aktionen und Vorbeugungsmaßnahmen ergriffen werden können, die sich in Kampagnen wie „Starte sicher!“ widerspiegeln sollten.

In Zusammenarbeit mit hunderten von Partnerorganisationen überall in der Welt ist die Internationale Arbeitsorganisation mit ihrem Internationalen Programm für die Abschaffung der Kinderarbeit (IPEC) in 75 Ländern aktiv und befreit Kinder dort aus der Falle der ausbeutenden Kinderarbeit, indem sie ihnen Rehabilitations- und Bildungsmaßnahmen zur Verfügung stellt und ihren Familien einkommensschaffende Alternativen bietet.

Weitere Informationen zu diesem Thema finden Sie auf der Website des ILO-Programms IPEC:

www.ilo.org/childlabour



Peter Hurst verfügt über eine mehr als 15-jährige internationale Erfahrung in den Bereichen Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit, Arbeitsfragen, Landwirtschaft sowie Umweltverschmutzung/Umweltfragen. Er ist gegenwärtig als Occupational Safety and Health Specialist (Experte für Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei

der Arbeit) für das Internationale Programm zur Abschaffung der Kinderarbeit der Internationalen Arbeitsorganisation tätig. Seine Arbeit konzentriert sich in erster Linie auf die Abschaffung gesundheitsgefährdender Kinderarbeit in vielen Sektoren mit einem speziellen Schwerpunkt auf dem Bereich Landwirtschaft.



PAUL KELLS

Geschäftsführender Direktor, Passport to Safety, Kanada

Passport to Safety – ein Pass für mehr Sicherheit



*Die Definition von Wahnsinn ist,
immer wieder das Gleiche zu tun und andere Ergebnisse zu erwarten.*
Albert Einstein



Sean Kells.

Am 19. November 1994 starb der 19-jährige Sean Kells infolge schwerer Verbrennungen, die er bei einer Explosion an seinem Arbeitsplatz bei Toronto in Ontario, Kanada, erlitten hatte. Sean, der sich ein wenig Geld für Weihnachtsgeschenke hinzuverdienen und im darauf folgenden Jahr sein Studium an der Universität aufnehmen wollte, starb bei der Arbeit nur drei Tage nachdem er die Teilzeitbeschäftigung in einem kleinen Lager aufgenommen hatte.

Bis zu diesem Tag waren mir die enormen Auswirkungen des Problems der mangelnden Sicherheit am Arbeitsplatz und die folgeschweren Konsequenzen nicht nur für die Opfer, sondern auch für deren Angehörige und Freunde nicht bewusst. Sean war und ist mein Sohn. Sein absolut vermeidbarer Tod und die darauf folgende Realisierung des Problems mangelnder Sicherheit am Arbeitsplatz meinerseits waren der Beginn einer persönlichen Erfahrungsreise. Diese Ereignisse

führten schon bald zur Gründung der Safe Communities Foundation (Stiftung zur Unterstützung kommunaler Aktivitäten im Bereich Sicherheit) in Kanada und des „Passport to Safety“, einer mittlerweile internationalen webgestützten Sicherheitsinitiative für junge Arbeitnehmer und Berufseinsteiger.

Es erübrigt sich zu erwähnen, dass ich auf die harte Tour erkennen musste, dass junge unerfahrene Arbeitnehmer im Hinblick auf Arbeitsunfälle besonders gefährdet sind. Aktuelle Studien in Kanada zeigen, dass die Anzahl der Arbeitsunfälle mit Verletzungen bei jungen Arbeitnehmern (unter 24 Jahren) in den 13 Provinzen und Territorien Kanadas ungefähr 1,25- bis 2-mal so hoch ist wie bei erwachsenen Arbeitnehmern. In meiner Provinz meldeten im Jahr 2002 rund 50 000 junge Arbeitnehmer Arbeitsunfälle oder arbeitsbedingte Erkrankungen bei der Anstalt für Arbeitsplatzsicherheit und Betriebsunfallversicherung (Workplace Safety and Insurance Board, WSIB) in Ontario, bei 15 000 jungen Arbeitnehmern waren die Verletzungen so schwerwiegend, dass sie mindestens für einen Tag ausfielen.

Ungefähr sechs Monate, nachdem Sean bei dem Arbeitsunfall ums Leben gekommen war, befasste sich eine Untersuchungskommission mit seinem Tod, um zu ermitteln, wie anderen dieses Schicksal erspart werden könne.

Im Verlauf dieses Verfahrens erfuhr ich, dass Gesetze, Richtlinien und Bestimmungen rund um das Thema Arbeitsplatzsicherheit in Kanada wie auch in vielen anderen Ländern der Welt weit verbreitet sind. Mir ist keine Entscheidung bekannt, nach der eine Verletzung oder gar der Tod des Arbeitnehmers bei der Ausübung seiner Tätigkeit offiziell hingenommen wird. Dennoch kommt es überall auf der Welt immer wieder zu Unfällen, bei denen täglich Zehntausende von Arbeitnehmern verletzt, verkrüppelt oder getötet werden. Warum?

Für mich war die Antwort auf diese Frage klar. Wir akzeptieren die Dinge einfach, wie sie sind. Unsere „Kultur“ ist noch nicht an dem Punkt angekommen, an dem wir erkennen, dass Verletzungen bei der Arbeit nicht unvermeidlich sind. Hunderttausende von Experten auf dem Gebiet der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes, Arbeitnehmer, verantwortungsbewusste Arbeitgeber und Opfer sind sich bewusst, dass dies die falschen Voraussetzungen sind. Sie bemühen sich gewissenhaft Tag für Tag darum, diese Situation zu verbessern und können hierbei auf bestimmten Gebieten oft große Erfolge verzeichnen.

Zu einem großen Teil beziehen sich diese Bemühungen jedoch nur auf ihre eigene kleine Welt. Der Rest von uns, von ganz gewöhnlichen Menschen bis hin zu Personen in verantwortungsvollen Positionen in allen Bereichen des Lebens, begreift dies einfach nicht und zeigt kein Engagement für die Verhinderung von Arbeitsunfällen. Vielleicht begreifen wir es nicht, weil wir, wie es auch bei mir der Fall war, einfach nicht wissen, dass es in diesem Bereich überhaupt ein Problem gibt. Andere wiederum akzeptieren ganz einfach die vorherrschende Meinung, dass Verletzungen eine ganz normale Gefahr bei der täglichen Arbeit sind. Wieder andere, wobei es sich hier ohne Frage um eine Minderheit handelt, setzen für ein höheres Ziel, sei es im Namen des Fortschritts, des Profits oder des staatlichen Wohlstands, rücksichtslos die Gesundheit und das Leben anderer aufs Spiel.

Obwohl die Untersuchungskommission nicht explizit von „Kulturwandel“ sprach, beruhten doch viele ihrer Schlussfolgerungen genau darauf. Die Kommission erkannte die klassische Durchsetzung und Überwachung von Vorschriften als Teil einer Gesamtlösung an, doch schon allein wegen der ständigen Unfälle konnte dies nicht der einzige Faktor sein. Im Laufe der Zeit mussten die Ursachen dieser Gleichgültigkeit und Ignoranz angesprochen werden, damit das gesamte gesellschaftliche Ausmaß deutlich wurde.



Die Kommission war sich darüber im Klaren, dass zwar für viele Arbeitgeber das Thema Sicherheit und Gesundheitsschutz in allen Lebenslagen oberste Priorität hat, es aber auch eine traurige Tatsache ist, dass sich die Mehrheit der Arbeitgeber überhaupt nicht an die Vorschriften hält, insbesondere nicht in kleinen und mittleren Unternehmen.

Sean arbeitete beispielsweise in einem kleinen Lager, das viele Sicherheitsvorschriften missachtete. Tragischerweise konnte Sean nichts von den fehlenden Sicherheitsvorkehrungen wissen. Sein Arbeitgeber wies ihn nicht in die Arbeit ein und stellte ihm keine geeignete Schutzausrüstung zur Verfügung. Die Regulationsbehörden und Inspektoren ließen sich nie in diesem Unternehmen blicken. Auch ich hatte Sean nie etwas über Sicherheit und Gesundheitsschutz beigebracht, da ich selbst nichts über dieses Thema wusste. Selbst in der Schule wurden er und tausende andere junge Leute nicht ausreichend auf die Arbeitswelt vorbereitet.

Daher gingen die Empfehlungen der Kommission über einfache Ermahnungen hinsichtlich der Einhaltung der Vorschriften und Standards hinaus. Vielmehr forderte die Kommission die Integration des Themas Sicherheit und Gesundheitsschutz in die Bildungssysteme. Sie rief außerdem dazu auf, umfangreiche öffentliche Sensibilisierungskampagnen für Menschen jeden Alters und aus allen Bereichen des Lebens durchzuführen. Schließlich sprach die Kommission noch die Empfehlung aus, den Schwerpunkt gezielt und direkt auf die jungen Menschen selbst zu legen, sowohl innerhalb als auch außerhalb des Schulsystems.

Dies war der erste Schritt hin zu einer allgemein unterstützten sozialen Bewegung, vielleicht vergleichbar mit dem Entstehen der Umweltschutzbewegung, doch vor uns liegt noch ein langer Weg. Es scheint an der Zeit für einen umfangreichen Kulturwandel zu sein, den junge verantwortungsbewusste Menschen ins Leben rufen und der von denjenigen unter uns unterstützt wird, die die jungen Menschen mit dem für einen Erfolg notwendigen Wissen versorgen können.

Ontario hat in den letzten zehn Jahren allgemeine und speziell auf Jugendliche ausgerichtete Sensibilisierungskampagnen durchgeführt, was sicher teilweise auf die Entscheidung der Kommission zurückzuführen ist. In 86 Fachbereichen in weiterführenden Schulen wurden Maßnahmen zu Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit eingeführt, einschließlich des *Passport to Safety* als Messinstrument für die Schüler. Daneben wurden noch viele weitere Maßnahmen ergriffen. Unter anderem wurden die folgenden Ergebnisse erzielt:

- Ernste Traumaverletzungen am Arbeitsplatz gingen in Ontario im Zeitraum 2000 bis 2004 bei den jungen Arbeitnehmern um 45 % zurück, während diese Zahlen in jeder anderen Provinz in Kanada (mit Ausnahme einer einzigen Provinz, in der die Zahlen gleich blieben) über denselben Zeitraum anstiegen;
- die Gefahr von Arbeitsunfällen am Arbeitsplatz ist nun nach eigenen Einschätzungen der Jugendlichen nach Trunkenheit am Steuer die zweitgrößte Bedrohung für das persönliche Wohlbefinden junger Menschen;
- bei den jungen Arbeitnehmern ging die Zahl der allgemeinen Arbeitsunfälle um 27 % zurück;
- eine der möglichen Maßnahmen des „Kulturwandels“ war im vergangenen Jahr die breite öffentliche und politische Unterstützung für die Verdopplung der Inspektoren für die Arbeitssicherheit, um das Problem von Arbeitgebern anzugehen, die die Sicherheitsbestimmungen verletzen und ihre Arbeitnehmer somit einem hohen Risiko aussetzen.

Was ist der *Passport to Safety*?

Passport to Safety ist ein Standard, nicht einfach nur ein Test oder eine Aufgabe. Alle damit verbundenen Lernergebnisse zielen auf die folgende Frage ab: „Was sollte jeder einzelne mindestens wissen, bevor er oder sie mit der Arbeit beginnt?“

Die Vision, die dahinter steht, ist die Förderung eines Kulturwandels, der von den Jugendlichen, Eltern und fortschrittlichen Arbeitgebern vorangetrieben wird und die Forderung nach höheren Standards im Bildungswesen und bei den allgemeinen Arbeitgeberpraktiken verstärkt, um so die Zahl der Arbeitsunfälle unter jungen Arbeitnehmern zu senken. Der Pass unterstützt und fördert Schulungen im Hinblick auf Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz für junge Arbeitnehmer, obwohl im Endeffekt die Sicherheit und Gesundheit aller Arbeitnehmer davon betroffen ist.

Seit das Programm im Mai 2004 online gegangen ist, wurden von Lehrern rund 200 000 Tests angefordert, die sie unter ihren Schülern in Ontario und New Brunswick verteilten. *Passport to Safety* wird als Standardtest eingesetzt, nachdem das Thema Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit an den Schulen unterrichtet wurde, und von Berufsunfallversicherungen (Worker Compensation Boards, WCBs) über geringe Nutzungsgebühren finanziert. Alle Einnahmen fließen wieder in die Instandhaltung und weitere Entwicklung dieses Systems. Sowohl die Lehrer als auch die Bildungsministerien betrachten den *Passport to Safety* als geeignete Maßnahme, um zu testen, inwieweit die Jugendlichen die Informationen zu Sicherheit und Gesundheitsschutz, die an den Schulen gelehrt werden, verinnerlicht haben. Der *Passport to Safety* kann aber auch als eigenständige Lehr-

und Testmethode verwendet werden, sofern solche Optionen im Lehrplan nicht vorhanden sind oder wenn die Lehrer sich der Aufgabe, Fragen zu Sicherheit und Gesundheitsschutz in ihren Unterricht einzubinden, nicht gewachsen fühlen. Lehrer oder Arbeitgeber können die Teilnahme über einen personalisierten Online-Verwaltungsbereich abwickeln und haben so auch Zugang zu neuen Instrumenten.

Wie sicher sind Ihre Kinder?

Derzeit verwenden acht Ministerien der Regierung von Ontario den *Passport to Safety* als wesentlichen Bestandteil ihrer eigenen Einstellungs- und Einarbeitungspraktiken. Sechs kanadische Berufsunfallversicherungen sind in ihrer Rolle als Arbeitgeber ebenfalls Mitglieder dieser Initiative. Mehr als 250 private und öffentliche Arbeitgeber überall in Kanada haben nun den *Passport to Safety* in ihre Einarbeitungsprogramme für neue Arbeitnehmer und als Prüfinstrument für Vorgesetzte integriert. Vier weitere Regierungen von Provinzen in Kanada verwenden den Pass auf andere Arten. Die kanadische Regierung bindet den *Passport to Safety* in ihre Qualifikationsprogramme für junge Arbeitnehmer ein. Südaustralien hat das Projekt als Pilotprogramm mit über viertausend Schülern an weiterführenden Schulen durchgeführt.





Die Lernziele wurden von einem Team erarbeitet, dessen Mitglieder Spezialisten im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit aus allen Teilen Kanadas sind und die zu einem Großteil an der Prävention von Arbeitsunfällen unter jungen Arbeitnehmern bei der Regierung und in Unternehmen mitwirken. In Australien wurden diese Lernziele zu minimalen Kosten leicht modifiziert und ein ähnlicher Prozess wird nun auch in Neuseeland auf den Weg gebracht.

Das Programm *Passport to Safety* bietet zeitgenaue und relevante Informationen genau dann, wenn die Jugendlichen an ihrem neuen Arbeitsplatz Entscheidungen treffen müssen. Die Teilnehmer legen einen Online-Test ab, bei dem sie nicht durchfallen können, und erhalten danach einen Beleg, mit dem die Teilnahme an diesem Test bestätigt wird. Diesen Beleg können die Jugendlichen ihren Bewerbungen beilegen.

Ziel dieses Tests ist es, die Jugendlichen schon vor ihrem Eintritt in das Arbeitsleben auf die minimalen Standards im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz vorzubereiten. Die Inhaber eines solchen PASSES können diesem Beleg dann Nachweise aus anderen Kursen im Bereich Risikomanagement hinzufügen, die Themen wie erste Hilfe, Babysitten, Wassersicherheit, Fahrtraining oder sogar die Ausbildung im Bereich Extreme Skiing abdecken. Zu den Vorteilen für die Jugendlichen zählen:

- ein Beleg, der überall in Kanada anerkannt wird;
- wertvolle Kenntnisse über Risikomanagement, die einer Bewerbung beigelegt werden können;
- eine verbesserte Sensibilisierung im Bereich Sicherheit für sich und andere;
- Vorbereitung darauf, ihre Kenntnisse anzuwenden und Fragen zu stellen;
- Nachweise für zuvor erbrachte sicherheitsbezogene Leistungen.

Merkmale der *Passport-to-Safety*-Tests für Jugendliche und Arbeitnehmer jeden Alters:

- Diese Online-Tests wurden speziell für Arbeitnehmer entwickelt.
- Sie bestehen aus sechs Modulen mit je sechs Fragen zu den folgenden Themen: Pflichten der Vorgesetzten und Arbeitgeber; Informationssystem zu gefährlichen Materialien am Arbeitsplatz und allgemeine Gefahren am Arbeitsplatz.
- Es handelt sich um Tests, bei denen die Teilnehmer nicht durchfallen können: Wenn eine falsche Antwort ausgewählt wird, werden dem Teilnehmer Informationen zu diesem Thema angezeigt. Der Teilnehmer muss dann so lange die Frage zu diesem Thema beantworten, bis er die richtige Antwort gibt.
- Nach den Tests erhalten die Teilnehmer ein ausdrucksbares Zertifikat („Certificate of Completion“).
- Die Teilnehmer erhalten einen ausdrucksbaren und aktualisierbaren Beleg, den die jungen Arbeitnehmer als Übersicht über weitere sicherheitsbezogene Schulungen, die sie abschließen, verwenden können.
- Sie dienen zur Vertiefung und Auffrischung des Grundwissens, das jedermann benötigt, insbesondere für stellenspezifische Sicherheitsschulungen.

Merkmale der Bewertung der Vorgesetzten im Rahmen des *Passport to Safety*:

- Der Umfang des Wissens des Vorgesetzten wird in drei Bereichen bewertet: Rechte und Pflichten am Arbeitsplatz; allgemeine Gefahren am Arbeitsplatz; Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit.
- Bei Abschluss der Bewertung erhalten die Teilnehmer alle Vorteile einer Mitgliedschaft bei *Passport to Safety*, einschließlich des Online-Blegs und eines lebenslangen Zugangs zu der Website.

Der *Passport to Safety* richtet sich auch an Arbeitgeber. Das Erfordernis der erfolgreichen Teilnahme an dem Test bietet den Arbeitgebern eine Plattform, auf der sie ein stellenspezifisches Schulungsprogramm aufbauen können. Einige Arbeitgeber verwenden das Programm als Teil ihrer Einarbeitungsprogramme für neue Arbeitnehmer. Das Workplace Safety and Insurance Board in Ontario beispielsweise verlangt von allen Schülern und Studenten, die im Sommer einer Beschäftigung nachgehen wollen, dass sie noch vor ihrem ersten Arbeitstag den Test ablegen, bindet den *Passport to Safety* in die Einarbeitungsprogramme für alle Arbeitnehmer ein und bietet kostenlose Pässe für die Kinder der Arbeitnehmer an.

Gleichzeitig ist der *Passport to Safety* aber kein Ersatz für die stellenspezifische Aus- und Weiterbildung in Sicherheit und Gesundheitsschutz, die die Arbeitgeber gemäß den provinziellen, territorialen und nationalen Gesetzen ihren Arbeitnehmern zur Verfügung stellen müssen. Alle Arbeitgeber müssen den Arbeitnehmern die Schulungsmaßnahmen bereitstellen, die diese benötigen, um ihre Aufgaben sicher ausführen zu können. Während das Programm die Arbeitgeber in keiner Weise von ihren gesetzlichen Verpflichtungen und Verantwortlichkeiten befreit, ihren Arbeitnehmern Schulungen und einen sicheren Arbeitsplatz zur Verfügung zu stellen, führt es in Form eines standardisierten Tests ein neues Messinstrument und eine neue Plattform für ein besseres Grundverständnis ein.

Zu guter Letzt

Ich weiß nicht, ob mein Sohn heute noch leben könnte, wenn wir, seine Eltern, besser Bescheid gewusst hätten oder wenn das Bildungssystem ihm umfassendere Informationen bereitgestellt hätte. Er wäre *sicher* noch am Leben, wenn sein Arbeitgeber mehr in puncto Sicherheit und Gesundheitsschutz unternommen hätte, so wie er gesetzlich dazu verpflichtet ist. Ich weiß jedoch, dass Sean den höchsten Preis für die Unwissenheit und Ignoranz anderer gezahlt hat. Ohne Wissen kann man sich nicht schützen. Die nächste Generation wird Unwissenheit sicher nicht mehr als Entschuldigung akzeptieren. Wir möchten, dass unsere Kinder diesen Kampf aufnehmen, doch ohne unsere Unterstützung werden sie nicht erfolgreich sein. Je schneller wir ihnen das erforderliche Wissen bereitstellen und je systematischer wir sie damit vertraut machen, desto schneller werden sie in der Lage sein, sich zu wehren, wenn an ihrem Arbeitsplatz etwas nicht stimmt. Der Tag, an dem die jungen Arbeitnehmer sich wehren, weil dies selbstverständlich und nicht etwa bloß ein Zeichen von Mut ist, ist der Tag, an dem die Zukunft, von der wir träumen, nicht mehr weit entfernt ist.

Passport to Safety ist ein Programm im Rahmen der Safe Communities Foundation. Bei der Stiftung handelt es sich um eine nationale, gemeinnützige und karitative Organisation, die Kanada zu dem Land der Welt machen möchte, in dem es sich am sichersten leben, arbeiten und spielen lässt. Das Safe-Communities-Konzept wird von der Weltgesundheitsorganisation gefördert. Weitere Informationen zu *Passport to Safety* finden Sie unter: <http://www.passporttosafety.com/>



Paul Kells hat die Safe Communities Foundation in Kanada gegründet. Er ist außerdem stellvertretender Direktor des Programms Passport to Safety. Paul Kells wurde für seine Vorreiterrolle im Bereich Unfallprävention und seine ehrenamtliche Tätigkeit gewürdigt. Er erhielt die Auszeichnung für herausragende Dienste „Meritorious Service Medal (Civilian)“ von Kanada, ist Mitglied des „Order of Ontario“

und hat den Preis für herausragende ehrenamtliche Leistungen „Ontario Award for Outstanding Achievement in Volunteerism“ erhalten.

Passport to Safety
Setting the Standard

•• • PASSEPORT EN FRANÇAIS



MLADEN MARKOTA, BORIS RUŽIČ UND MARJAN OVEN

Ministerium für Arbeit, Soziales und Familien, Arbeitsaufsicht der Republik Slowenien

Sicherheit und Gesundheitsschutz für junge Arbeitnehmer – Erfahrungen aus Slowenien



In Slowenien leben etwas weniger als zwei Millionen Menschen auf einem Gebiet von nur 20 000 Quadratkilometern. Darunter sind auch 150 871 junge Menschen zwischen 15 und 19 Jahren, die 7,6 % der Gesamtbevölkerung ausmachen.

Ungefähr 8,7 % dieser jungen Menschen sind wirtschaftlich aktiv und arbeiten insbesondere im Bank- und Finanzbereich (mehr als 45 %), im Handel, im Baugewerbe, im Gesundheitssektor und im sozialen Bereich.

Zwischen 2004 und März 2006 kam es bei den jungen Arbeitnehmern unter 19 Jahren zu keinem Todesfall infolge eines arbeitsbedingten Unfalls. Zwischen 2004 und 2005 wurden 352 Arbeitsunfälle gemeldet, drei davon mit schweren Verletzungen. Daten zu Unfällen von jungen Arbeitnehmern in Slowenien stammen aus den Methodikstatistiken der Europäischen Statistik über Arbeitsunfälle (ESAW) in Slowenien, die von der Arbeitsaufsicht verwaltet werden.

Nichttödliche Arbeitsunfälle

Wenn wir die Anzahl der Arbeitsunfälle je nach Geschlecht der Arbeitnehmer vergleichen, wird deutlich, dass junge Arbeitnehmerinnen weniger gefährdet sind als ihre männlichen Kollegen. Unter allen arbeitsbedingten Verletzungen bei jungen Arbeitnehmern in den Jahren 2004 bis 2005 waren Verletzungen an den Fingern (z. B. Schnitte und Verstauchungen) am häufigsten. An zweiter Stelle stehen Verletzungen an Füßen und Knöcheln, die oft durch Verstauchungen oder durch herabfallende Gegenstände verursacht werden. Am dritthäufigsten sind Verletzungen an den Handflächen, auch hier handelt es sich in erster Linie um Schnitte. An vierter Stelle liegen Augenverletzungen, die 6 % aller arbeitsbedingten Verletzungen ausmachen, wobei es sich hauptsächlich um Fremdkörper im Auge oder um Schweißeroththalmie handelt. Der Anteil dieser Verletzungen ist im Vergleich zu anderen Ländern relativ hoch, und wir sind der Überzeugung, dass dies in erster Linie auf den nicht ausreichenden Gebrauch von Schutzbrillen zurückzuführen ist.

Verletzungen an den Fingern machen unter den jungen Arbeitnehmern 40,4 % aller Verletzungen aus. Wenn Verletzungen an den Handflächen und Handgelenken dazugezählt werden, machen diese Verletzungen mehr als die Hälfte aller Verletzungen bei jungen Arbeitnehmern aus. Die anderen Körperteile sind bei jungen Arbeitnehmern erheblich weniger betroffen als bei den übrigen Beschäftigten. Zu den Branchen, in denen junge Arbeitnehmer

besonders gefährdet sind, zählen das Baugewerbe, wo 14,5 % aller Unfälle auftreten, gefolgt von der Produktion nicht eisenhaltiger Metallerze (8,2 %) und der verarbeitenden Industrie (5 %). Junge Arbeitnehmerinnen erleiden hauptsächlich bei der Verarbeitung von Holzprodukten oder in der Landwirtschaft Verletzungen. Die Verletzungen werden in erster Linie durch Handwerkzeuge, Maschinen und feststehende Geräte verursacht. Man könnte sagen, dass die Anzahl der schweren Arbeitsunfälle bei jungen Arbeitnehmern im Vergleich zu den anderen Altersgruppen relativ gering ist (Abbildung 1).

Die Zeit mit dem höchsten Risiko, einen Arbeitsunfall mit nichttödlichem Ausgang zu erleiden, ist das erste Jahr nach dem Eintritt in das Berufsleben.

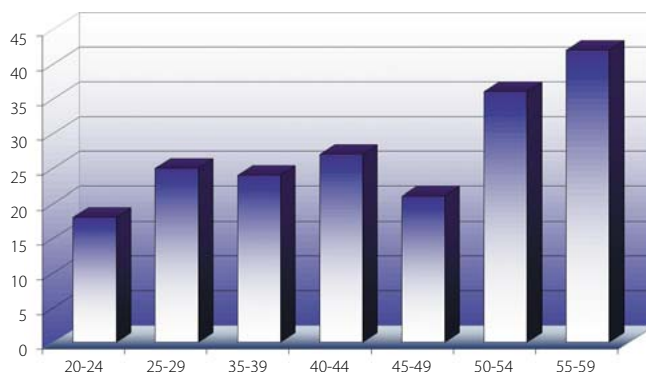


Abbildung 1: Unfälle mit schweren Verletzungen pro 100 000 Beschäftigten nach Alter, Slowenien 2004-2005

Die Gesetzeslage für junge Arbeitnehmer

In Slowenien sind junge Arbeitnehmer durch gesetzliche Regelungen geschützt. Das wichtigste Gesetz hinsichtlich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit bei den unter 18-Jährigen ist das Gesetz über das Beschäftigungsverhältnis (Employment Relationship Law). Das Gesetz berücksichtigt, dass junge Arbeitnehmer besonders gefährdet sind. Ein Arbeitnehmer unter 18 Jahren darf bestimmte Aufgaben, die ihn einem hohen Risiko aussetzen, nicht ausüben. Dazu zählen: die Arbeit unter Wasser; die Arbeit mit toxischen und krebserregenden Substanzen, die Arbeit mit radioaktiven Substanzen und die Arbeit in extremer Hitze, Kälte, bei starkem Lärm oder unter Vibrationen. Die entsprechende Verordnung auf der Grundlage dieses Gesetzes wurde vom Minister für Arbeit in Übereinstimmung mit dem Gesundheitsminister veröffentlicht. Regelungen im Hinblick auf die Gesundheit und Sicherheit junger Arbeitnehmer bei der Arbeit legen die wesentlichen Pflichten der Arbeitgeber gegenüber jungen Arbeitnehmern fest sowie die Bedingungen, unter denen ein Arbeitnehmer unter 18 Jahren Aufgaben ausführen darf, die ihm unter normalen Umständen verboten wären.





Bereitstellung von Informationen und Schulungsmaßnahmen zu sicheren Arbeitspraktiken

Der Arbeitgeber muss den neuen jungen Arbeitnehmern Informationen, Anweisungen und Schulungsmöglichkeiten zum Thema Sicherheit und Gesundheitsschutz bereitstellen. Die Arbeitsaufsicht stellte fest, dass das Thema Sicherheit und Gesundheitsschutz in den Bildungsprogrammen nicht abgedeckt ist und daher ein Schwachpunkt hinsichtlich des Schutzes junger Arbeitnehmer ist. Alle Arbeitgeber müssen gewährleisten, dass die jungen Arbeitnehmer, die in das Berufsleben eintreten, von einem erfahrenen Arbeitnehmer angewiesen werden und zuvor eine praktische Einweisung erhalten haben. Dennoch entdecken die Inspektoren immer wieder ein mangelndes Bewusstsein für Sicherheit und Gesundheitsschutz, da die jungen Arbeitnehmer die wesentlichen Gefahren an ihrem Arbeitsplatz häufig nicht kennen. Die folgenden beiden Fallstudien verdeutlichen diesen Punkt:

Fallstudie 1

Ein 19-jähriges Ehepaar, das im Rahmen seiner Tätigkeiten mit Styrol arbeitete, wollte später Kinder haben. Bei der Überwachung erkannte der Arbeitsinspektor, dass sie nichts über den negativen Einfluss von Styrol auf die Gesundheit und insbesondere im Hinblick auf eine Schwangerschaft wussten. Eine biologische Untersuchung ergab eine hohe Konzentration von Styrolmetabolit im Urin der beiden Arbeitnehmer.

Fallstudie 2

Die Exposition gegenüber Holzstaub von Hart- und Weichholz wird schon seit langem mit einer großen Anzahl von negativen Auswirkungen auf die Gesundheit in Verbindung gebracht, einschließlich Dermatitis, allergischer Atemwegserkrankungen, Erkrankungen der Magenschleimhaut und nicht allergischer Atemwegserkrankungen sowie Krebs. Bei der Überwachung entdeckte der Inspektor, dass unter den jungen Arbeitnehmern, die Eichen- und Buchenholzstaub ausgesetzt waren, der Irrglaube vorherrschte, dass die Holzstäube wegen ihres angenehmen Geruchs gesundheitsfördernd sind.



Die wichtigsten Auswirkungen auf die Sicherheit und Gesundheit junger Arbeitnehmer

Die Sicherheit und Gesundheit junger Arbeitnehmer ist zu einem großen Teil von den Bedingungen ihrer Arbeitsumgebung abhängig. Einige dieser Bedingungen sind im Folgenden aufgeführt:





	Positive Wirkung	Negative Wirkung
Gesetzgebung	Gute (positive) und umfassende Gesetzgebung	Junge Arbeitnehmer verstehen die grundlegenden Punkte der Gesetzgebung nicht und wissen nicht genug über ihre Rechte und Pflichten als Arbeitnehmer sowie über die Pflichten anderer am Arbeitsplatz.
Bildungsprogramme	Vorschriftsmäßige Ausbildung	Fehlen von Programmen in Bezug auf spezielle Tätigkeiten
Daten	Umfassende Daten auf der Grundlage der ESAW-Methodik	Keine weiteren spezifischen Daten zu jungen Arbeitnehmern
Nachweisorientierte Aufsicht durch Inspektoren		Die Arbeitsaufsicht erhält keine Unterstützung durch Untersuchungen von Experten, somit fehlen zusätzliche Informationen für die Durchführung ihrer Aktivitäten.
Grundausbildung		Grundlegende Prinzipien im Hinblick auf den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz werden nicht in den Lehrplan an Schulen integriert. Ebenso wie bereits die jüngsten Kinder Unterricht in Verkehrserziehung erhalten, wäre es nützlich und angebracht, ihnen auch regelmäßig das Thema Sicherheit am Arbeitsplatz näher zu bringen.
Sensibilisierung		Ein Kulturwandel im Zusammenhang mit Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit konnte unter jungen Arbeitnehmern noch nicht erreicht werden.
Unfallkosten		Eine Versicherung, die Arbeitsunfälle abdeckt, ist noch immer Bestandteil des allgemeinen Haushalts für die Gesundheitsvorsorge; die Höhe der Unfallkosten ist daher nicht genau bekannt.

Abwesenheit vom Arbeitsplatz

Die Hauptursache für eine Abwesenheit vom Arbeitsplatz bei jungen männlichen Arbeitnehmern sind Verletzungen, gefolgt von Muskel-Skelett-Erkrankungen, Atemwegserkrankungen und psychischen Erkrankungen. Bei den jungen Arbeitnehmerinnen sind die Hauptursachen Muskel-Skelett-Erkrankungen, gefolgt von Verletzungen, psychischen und Atemwegserkrankungen.

Schlussfolgerung

Wegen der demografischen Verschiebung hat sich die Zahl der Arbeitsunfälle bei den jungen Arbeitnehmern verringert. Schwankungen in der Beschäftigungsrate junger Menschen, der Mangel an Programmen, die speziell auf ihre Situation abgestimmt sind, und der Mangel an einem allgemeinen Bewusstsein für Sicherheit und Gesundheitsschutz unterstreichen jedoch die Bedeutung von Präventionsmaßnahmen in Bezug auf junge Arbeitnehmer. Sofern es um den konkreten technischen Fortschritt geht, gibt es genug erfahrene Arbeitnehmer, die junge Arbeitnehmer bereitwillig in die Arbeit einweisen und ihnen erklären, wie sie ihre Aufgaben sicher und angemessen erfüllen. Es bleibt das Problem, wie die Sensibilisierung im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz angemessen in die Grundausbildung von Kindern und Jugendlichen eingebunden werden kann.



Mladen Markota ist Leiter des Bereichs Aufsicht über Gesundheitsschutz bei der Arbeit (Služba za nadzor zdravja pri delu) in der Arbeitsaufsicht der Republik Slowenien (Inšpektorat RS za delo). Er machte 1980 seinen Abschluss in Medizin an der Universität Rijeka und war sowohl im regionalen als auch im nationalen Institut für öffentliche Gesundheit tätig.

Boris Ružič ist der Direktor der Abteilung Aufsicht über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit (Inšpekcija nadzora varnosti in zdravja pri delu) in der Arbeitsaufsicht der Republik Slowenien. Er machte 1972 seinen Abschluss in Elektrotechnik an der Universität Ljubljana. Nach seinem Studium hielt er Vorträge an der Höheren Technischen Schule in Maribor und ist seit 1978 für die Arbeitsaufsicht der Republik Slowenien tätig.

Marjan Oven ist Arbeitsinspektor und verantwortlich für den Informatik-Support bei der Arbeitsaufsicht der Republik Slowenien. Er machte 1992 seinen Abschluss in Elektrotechnik an der Universität Ljubljana. Nach seinem Studium arbeitete er in verschiedenen Bereichen der Telekommunikation und ist seit 2006 für die Arbeitsaufsicht der Republik Slowenien tätig.



DR. WOLFGANG DAMBERG

Vorsitzender des Arbeitskreises für Arbeitssicherheit beim Landesverband Hessen-Mittelrhein und Thüringen der gewerblichen Berufsgenossenschaften, Deutschland

Wettbewerbe für die Sicherheit – Jugend will sich-er-leben: ein Programm für Schüler an berufsbildenden Schulen



Jedes Jahr werden nun 800 000 Berufsschüler dazu eingeladen, an dieser Aktion teilzunehmen. Die Beteiligungsquote liegt bei rund 50 %. Am Ende jedes Wettbewerbs finden sowohl in den einzelnen Regionen als auch auf Bundesebene Abschlussveranstaltungen statt, bei denen die Jugendlichen und ihre Lehrer Vorträge darüber halten, wie sie das Thema Sicherheit und Gesundheitsschutz zu einem wichtigen Aspekt ihres Arbeitsalltags machen möchten.

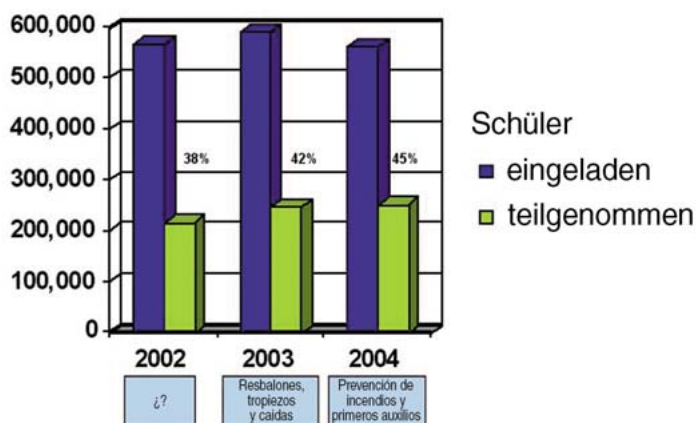
Die Aktion – Historischer Abriss

Das Management im Gesundheitswesen beginnt bei der Prävention. Wesentliches Element der Prävention ist die Aufklärung zu Gesundheitsrisiken und zu Möglichkeiten des richtigen Umgangs mit solchen Risiken. Bezogen auf die besondere Zielgruppe der Jugendlichen am Arbeitsplatz, entstand ein Programm, wie es mit der Aktion „Jugend will sich-er-leben“ der Unfallversicherungsträger seit nunmehr 34 Jahren an den Berufsschulen in Deutschland erfolgreich durchgeführt wird.

Der historische Abriss über diese Aktion, die als Wettbewerb in jedem Jahr neu ausgeschrieben wird, zeigt, dass der Erfolg des Programms eng mit der ständigen Erneuerungsfähigkeit seiner Mittel und Methoden verbunden ist.

Die Aktion war von Anfang an auf eine möglichst große Breitenwirkung ausgelegt. Als in den 1970er Jahren der erste Sicherheitswettbewerb unter dem Motto „Auf Draht sein – Jugend hilft Unfälle verhüten“ an den Berufsschulen organisiert wurde, war es das Hauptanliegen, einen im Klassenraum vermittelten Lehrstoff auf möglichst vielen richtig angekreuzten Lösungskarten ordnungsgemäß vermittelt wiederzufinden. Preise wurden insbesondere für eine hohe Teilnehmerzahl vergeben. Inzwischen hat sich die Aktion natürlich zu einem sensibleren Umgang nicht nur mit den aufgegriffenen Themen von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, sondern vor allem mit der Zielgruppe entwickelt. So steht für die Zielgruppe immer stärker die Beantwortung der Frage im Vordergrund, wie denn im Sinne einer Verhaltensprävention vernünftigerweise mit den diskutierten Risiken umgegangen werden kann. Dies beinhaltet auch den Unterricht in Form von Workshops und die Verleihung von Preisen für solche Schulen, die die Ideen für die bestmögliche Umsetzung dieses Themas entwickeln.

Gesamtbeteiligung der Schüler



Die Zielgruppe

Die Zielgruppe waren seit jeher Schüler an berufsbildenden Schulen. Diese Einteilung unterscheidet sie einerseits von den Schülern an allgemeinen, nicht berufsbildenden Schulen und andererseits von Arbeitnehmern, die bereits voll ins Berufsleben integriert sind. Die Besonderheit der Zielgruppe ist die Lebenssituation zwischen den



Die Aktion „Jugend will sich-er-leben“

Die Aktion wird jedes Jahr an den Berufsschulen in Deutschland durchgeführt.
In den vergangenen zehn Jahren haben insgesamt mehr als 50 Millionen Schüler an dieser Aktion teilgenommen.
Die Beteiligungsquote der Berufsschüler liegt jährlich bei rund 50 %.



Welten des von Eltern und Lehrern geführten Schülers und des Erwachsenen mit zunehmender Eigenverantwortung im Arbeitsleben, gepaart mit den Unsicherheiten von Gruppendruck und mangelnder Routine. Dieser Spagat zwischen zwei Welten ist in den 34 Jahren der Aktion immer breiter geworden, weil neben dem schlichten Erlernen der Fachkompetenz für die Qualifikation am Arbeitsplatz immer stärker die Elemente Sozialkompetenz und Methodenkompetenz in den Vordergrund rücken. Damit wird von den Jugendlichen zunehmend die Übernahme von Eigenverantwortung zumindest im Sinne von Beiträgen zur Entscheidungsfindung in der Gruppe verlangt.

Genau hier liegen aber auch die Chancen, dass die Ansprache des Themas Prävention im Unterricht der Berufsschulen auf fruchtbaren Boden fällt. Kehrseite der Unsicherheit von Jugendlichen ist eine ungebrochene Neugier und damit die Bereitschaft, sich selbst in einem neuen Umfeld zu beweisen. Eine Aktion zur Prävention steht sich unter diesen Voraussetzungen vor allem immer dann im Wege, wenn sie von der Zielgruppe zu Recht oder zu Unrecht als „miesepetrig“ erkannt und eingeschätzt wird.

Dieses Paradox, dass nun ausgerechnet die Befürworter von Sicherheit und Gesundheitsschutz als Miesepeter empfunden werden, ist ein Widerspruch, dem sich vor allem die Experten stellen müssen. Diese Annahme ist schlicht darauf zurückzuführen, dass klassische Prävention direkt oder indirekt mit Verboten und Einschränkungen verbunden ist. Dies ist die erste und eigentliche Hürde, die den Einstieg der Experten in ein fruchtbares Gespräch mit der Zielgruppe behindert.

In ähnlicher Weise muss übrigens die Sprachlosigkeit von Arbeitsschutzexperten im Umgang mit Unternehmern überwunden werden. Ein Unternehmer heißt Unternehmer, weil er etwas unternimmt. Arbeitsschutzexperten erklären ihm aber, dass er etwas unterlassen soll, damit etwas nicht passiert. Unternehmer und

Jugendliche reagieren auf solche Ansprachen mit dem gleichen Unverständnis.

Trotz aller Unterschiede im intellektuellen Niveau der Berufsschulklassen erweist sich die Zielgruppe im Hinblick auf die Fragestellung relativ homogen. Auch Unterschiede zwischen Ost und West, die in den 1990er Jahren wegen der mehr autoritär geführten Schulen in den neuen Bundesländern noch eine deutlich unterschiedliche Ansprache erfordert haben, heben sich allmählich auf.

Die Botschaft

Die Aktion „Jugend will sich-er-leben“ greift sich in jedem Jahr ein besonderes Thema aus dem großen Bereich der berufsbezogenen Sicherheits- und Gesundheitsrisiken und der verfügbaren Maßnahmen heraus. Natürlich waren dies immer Themen, die die Jugendlichen unmittelbar betrafen, zunächst aus Bereichen, die unfallursächlich sind, wie Stolpern und Stürzen, Umgang mit Leitern und Tritten, Gefahren beim Umgang mit elektrischem Strom oder die Verwendung von Werkzeugen und persönlichen Schutzausrüstungen. Später kamen Themen zu physikalischen und chemischen Einwirkungen hinzu: Themen wie Gefahrstoffe, Sitzen-Heben-Tragen, Stolpern-Rutschen-Stürzen und Lärm nehmen Aspekte der Ergonomie und des allgemeinen Gesundheitsschutzes in die Aktion mit hinein. Aber auch die Themen Verkehrssicherheit, der Umgang mit Informationen am Bildschirm oder die Situation „Neu im Job“ werden aufgegriffen.

An dieser Aufzählung werden zwei Dinge deutlich, die sich jeweils aus einer ganzheitlichen Betrachtung herleiten: Zum einen ist jedes Thema nur beispielhaft dafür, dass Verhalten Verhältnisse ändert. Der eigentliche Einflussbereich der jungen Erwachsenen, also ihr „Machtpotenzial“, besteht ja darin, dass sie sich als Persönlichkeit in das Umfeld der Beziehung zwischen Mensch, Material, Maschine und Umwelt einbringen. So können sie im Umgang mit den vorgefundenen Verhältnissen an den Arbeitsplätzen die Verhältnisse annehmen oder eben als Element der Verhältnisse verändern.

Konkret bedeutet dies am Beispiel Verkehrssicherheit, dass in der Fragestellung nicht physikalische Parameter wie der Bremsweg, die Beleuchtung eines Fahrzeugs oder das Fahren bei Nacht und Nebel, im Vordergrund standen, sondern die auf die Person als Akteur bezogene Frage: Was steuert dich, wenn du ein Auto steuerst?

Damit ist die Unmittelbarkeit der Ansprache der Zielgruppe in ihrem Handeln und Mitdenken wichtigstes Element des Präventionsgedankens.

Die zweite aus dem Gedanken des ganzheitlichen Ansatzes abgeleitete These der Aktion zielt darauf, dass die jungen Erwachsenen in ihrem Denken und in ihrer Lebensweise wenig zwischen den drei Bereichen Familie, Freizeit und Arbeitsleben unterscheiden, was den Umgang mit Gesundheitsrisiken betrifft. Offensichtlich ist dies z. B. bei Aktionen, die sich mit dem Thema „Lärm“ befassen, sowie im Hinblick auf die Benutzung von Werkzeugen und Leitern oder auch die Einschätzung von Gefahren durch Chemikalien. Bei der Behandlung des Themas „Verkehrssicherheit“ wurde auch deutlich, dass Frust und Aggressionen weder an der Stechuhr noch an der Haustüre halt machen.





Die Medien

Nachdem anfänglich Dias zur Unterstützung des Unterrichts zur Verfügung gestellt wurden, finden inzwischen natürlich alle modernen Medien Verwendung. Folien, Plakate und Arbeitsblätter werden durch Videos, CD-ROMs, DVDs und Internetpräsentationen ergänzt. All dies hat jedoch nur Wirkung, wenn die Botschaft authentisch durch die Lehrkräfte selbst vermittelt wird und sich im Unterricht im Dialog erarbeiten lässt. Deswegen hat sich inzwischen als unverzichtbar herausgestellt, dass die Berufsschullehrer selbst inhaltlich, aber auch didaktisch fortgebildet werden. Die Berufsschulaktion startet deshalb mit einer Seminarreihe für Lehrer. An den eingesetzten Materialien wird deutlich, wie sich die Ansprache zum selben Thema im Laufe der Jahre verändert. Beispielsweise wurde das Thema „Sitzen-Heben-Tragen“ im

Abstand von fünf Jahren wiederholt. Das Begleitvideo der ersten Aktion zeigt eine Elefantenfamilie, die sich beim Schleppen von Baumstämmen gegenseitig unterstützt. Das Video der Folgeaktion hingegen knüpft an die Fernsehgewohnheiten der Zielgruppe an und benutzt eine Dauerwerbesendung, um das richtige Sitzen, Heben und Tragen als Produkt an den Mann bzw. die Frau zu bringen. Aber auch Hip-Hop-Songs oder bekannte Filmformate wie Reality-TV, Daily-Soaps oder Gerichtsshowes transportieren – auf DVDs gebrannt – die Botschaften Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz in die berufsbildenden Schulen. Die Beispiele verdeutlichen, dass das jeweilige Lebensgefühl in der Ansprache der Zielgruppe eine große Rolle spielt.

So ist es mittlerweile selbstverständlich, dass die Aktion und alle Medien im Rahmen eines Internetauftritts (www.jwsl.de) angeboten werden und eine Lehrerumfrage den Dialog mit anderen Lehrern





ermöglicht. Auch das angegliederte Internetforum www.neu-im-job.de stellt eine weitere Kommunikationsplattform dar, die den Berufseinsteigern den Austausch und den Herausgebern einen Blick in die Lebenssituation der jungen Erwachsenen ermöglicht.

Die Rolle der Öffentlichkeit

Eine bundesweit durchgeführte sich jährlich wiederholende Aktion lebt auch von der Präsenz in der Öffentlichkeit. Das Anliegen darf nicht nur von Experten getragen werden, sondern muss von der Politik unterstützt und von Presse, Rundfunk und Fernsehen wahrgenommen werden. Die Unfallversicherungsträger binden deshalb auf Länderebene regelmäßig die für den Arbeitsschutz zuständigen Sozialministerien sowie die Kultusministerien ein. Neben Markus Schächter, Intendant des ZDF, hatten auch schon der Bundesverkehrsminister und die Vorsitzende der Kultusministerkonferenz die Schirmherrschaft über eine Aktion übernommen. Ebenso war der Deutsche Verkehrssicherheitsrat eingebunden.

Im Laufe der Jahre wurde der Wettbewerbscharakter stärker herausgearbeitet. Zeitungsredaktionen wollen wissen, für welche besondere Leistung ein Preis vergeben wird. Die Chance für die Aktion besteht nun darin, dass ähnlich wie bei einer Aktion „Jugend forscht“ der Gedanke der Kreativität in der Umsetzung des Themas in den Vordergrund rückt. Dies erhöht umgekehrt bei den Teilnehmern enorm die Identifikation mit der Fragestellung.

Versuch einer Evaluation

Gewiss ist es nicht möglich, eine Antwort auf die Frage zu geben, wie viele Unfälle oder Gesundheitsschäden im Laufe der Jahre durch eine solche Aktion vermieden worden sind. Umgekehrt lässt sich aber sehr wohl in der Diskussion mit Schülern, Lehrern und Ausbildern feststellen, dass man die Aktion nach 34 Jahren nicht einfach auslaufen lassen könnte. Dies ist besonders beachtlich angesichts der angespannten

Situation in den Berufsschulen mit einem Mangel an Lehrern, Ausstattung und finanziellen Mitteln und der Überfrachtung mit Lehrstoff.

In Zahlen ausgedrückt hat die Beteiligungsquote eher zu- als abgenommen. Maßstab für die Qualität ist und bleibt die Kontrolle, wie das Thema in die Köpfe und die Lebenswirklichkeit der Zielgruppe transportiert und umgesetzt wird. In diesem Zusammenhang gewinnen die Abschlussveranstaltungen eine immer größere Bedeutung. Sie bilden ein Forum für die Kreativität im Umgang mit dem Thema. Da die Abschlussveranstaltungen ihrerseits auf die kreative Umsetzung an den einzelnen Schulen aufbauen, kann anhand des Schneeballeffekts mit einiger Genauigkeit evaluiert werden, ob die jungen Erwachsenen den Präventionsgedanken aufgenommen haben oder nicht. Dies zeigt sich in den dargebotenen Sketchen, in der selbst komponierten Musik, in der mit tiefer Betroffenheit vorgeführten Power-Point-Präsentation über die Scheinwelt von Alkohol und Drogen oder über Film- und Fotobeiträge zu Brandverhütung und Erste Hilfe.

In diesem Zusammenhang wird zugleich die Verletzlichkeit der Aktion deutlich. Auch in Zukunft soll der Anspruch der Aktion eher darin liegen, über Parameter wie Betroffenheit, Selbststeuerung, Kommunikation und Bereitschaft zum Mitdenken die Sozialkompetenz der Zielgruppe zu wecken und zu stärken. Nicht umsonst erfordert dieser Grundgedanke bei aller Routine in Planung und Organisation alljährlich eine Neubewertung der Akteure im Hinblick auf die Kernaussagen ihrer Botschaft und die Lebensgewohnheiten der jungen Erwachsenen. In der Vorbereitung einer Aktion kann ein solcher Standpunkt nur bestimmt werden, wenn sich Veranstalter, Experten, Lehrer und Schüler miteinander verständigen. Dass dieser Prozess gelingt, ist und bleibt eine lohnende Herausforderung.



Dr. Wolfgang Damberg ist Vorsitzender des Arbeitskreises für Arbeitssicherheit beim Landesverband Hessen-Mittelrhein und Thüringen der gewerblichen Berufsgenossenschaften, Deutschland.

Wettbewerb 2005

Ausprechpartner, Telefon

Termine, weitere Vorgehensweise, Bemerkungen

Die Medien auf einen Blick

Der Film (VHS)
Einen inhaltlichen Einstieg bietet der VHS-Film zu jeder Unterrichtsstunde zur Aktion.

Die DVD
DVD-Video-Part:
Aktions- & Informationsfilme
DVD-ROM-Part:
Offline-Version des Internet-auftritts sowie weitere Infos

Das Infoblatt
Zum Verteilen an die Schüler mit den Wettbewerbsaufgaben inklusive der Lösungskarte zum Einsenden.

Das Internet
Infos zum aktuellen Wettbewerb:
www.jugend-will-sich-er-leben.de
oder www.jwsl.de

Das Unterrichtskonzept
Zentrales Unterrichtsmedium für die Lehrkräfte der berufsbildenden Schulen. Die Unterrichtsbeispiele orientieren sich an Tätigkeiten in verschiedenen Arbeitsumgebungen, die typische Gefährdungen beschreiben. Sämtliche Unterrichtseinheiten beziehen sich auf den Aktionsfilm (s. 1) und bilden mit dem Infoblatt (s. 2) die Grundlage für den Wettbewerb.

Die Unterrichtseinheiten im Überblick

Bereich/Fach:	Umgebung/Thema:
U1 Baugewerbe	Baustelle/Gefährdung durch Lärm
U2 Gewerblich-technisch	Werkstatt/Lärmschwerhörigkeit
U3 Kaufmännisch/Gesundheitswesen	Büro/Stress durch Lärm
U4 Deutsch	Lärm in der Freizeit
U5 Religion/Ethik	Umgang mit Hörgeschädigten
U6 fächerübergreifend	Projekt „Lärmzeitung“

Ausgearbeitete Unterrichtseinheiten pro Doppelstunde (Lernziele, didaktische Analyse, möglicher Stundenablauf, Planungsgitter) sowie weitere Fachinformationen.

Achtung! Blätter zum Kopieren und Verteilen.

Fallen zu den Unterrichtseinheiten finden Sie in der letzten Unterrichtsstunde eingelegt.

Eine Aktion der gesetzlichen Unfallversicherung

Weitere Informationen

Jugend will sich-er-leben <http://www.jwsl.de>
Neu im Job <http://www.neu-im-job.de>



Starte Sicher!

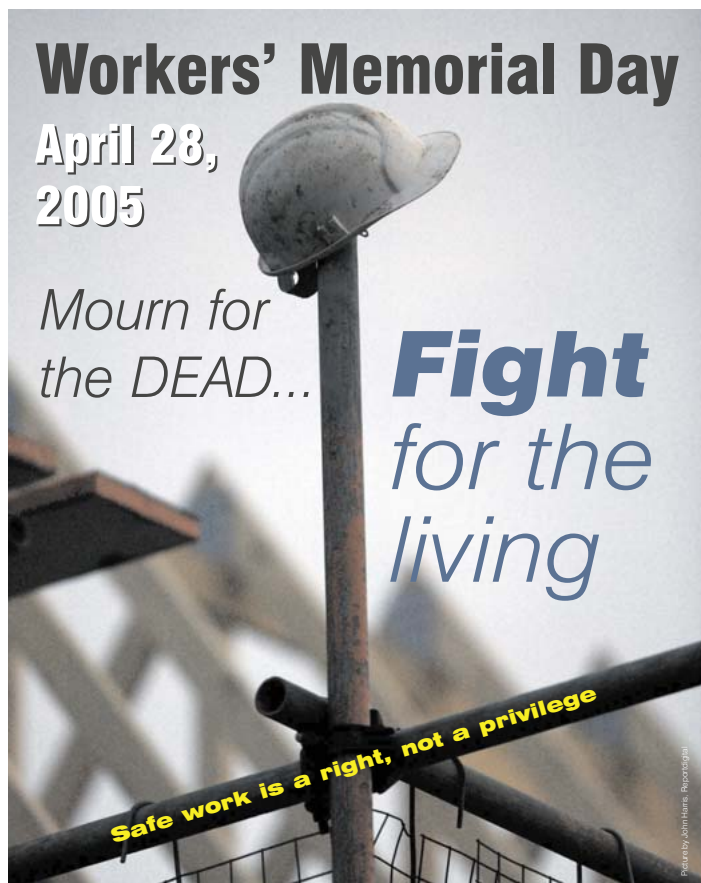
RAJ JETHWA

Beauftragter für Jugendpolitik, Trades Union Congress (Gewerkschaftskongress, TUC), Vereinigtes Königreich

A Better Way to Work – die Beteiligung der Gewerkschaften an der Berufsvorbereitung



Beschäftigung ist ein immer wichtigeres Thema für junge Arbeitnehmer. Zusätzlich zu ihren Einblicken in die Arbeitswelt in Form von Arbeitserfahrung, arbeitsbezogenem Lernen und Bürgersinn nehmen viele Jugendliche neben ihrer Ausbildung auch Teilzeitjobs an. Junge Menschen müssen mehr über die Bedeutung von Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit erfahren und lernen, wie sie Diskriminierung bekämpfen und ihre Rechte und Pflichten am Arbeitsplatz ausüben können.



T & G TRANSPORT AND GENERAL WORKERS' UNION
www.tgwu.org.uk

Gewerkschaften und die Prävention im Hinblick auf Sicherheit und Gesundheitsschutz

Das Thema Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit hat bei den Kampagnen der Gewerkschaften hohe Priorität. Gewerkschaften führen viele verschiedene Kampagnen durch, darunter:

- Kampagnen für gesetzlich vorgeschriebene Asbestkontrollen und Gerechtigkeit für Asbestopfer;
- Kampagnen zur Sensibilisierung für die Ursachen und die Prävention von berufsbedingtem Asthma;
- Instrumente zum Ausfindigmachen von Gefahren am Arbeitsplatz, die zu Schädigungen durch wiederholte Belastungen (Repetitive Strain Injuries, RSI) führen können;
- Kampagnen zum Thema Stress am Arbeitsplatz, in deren Rahmen die organisatorischen Ursachen hervorgehoben werden, die durch geeignete Maßnahmen der Gewerkschaften behoben werden können;
- geschlechtsspezifische Betrachtung des Themas Sicherheit und Gesundheitsschutz zur Gewährleistung, dass die Gesundheit der Frauen und die Gefahren, denen sie bei der Arbeit ausgesetzt sind, am Arbeitsplatz und in den offiziellen Strategien und Praktiken zu Sicherheit und Gesundheitsschutz vollständig berücksichtigt werden.

Einige Kampagnen des Trades Union Congress (Gewerkschaftskongress, TUC) waren auf die Verteidigung der Rechte bezüglich Sicherheit und Gesundheit ausgerichtet, andere auf eine Erweiterung dieser Rechte. Die gemeinsame Kampagne „loo breaks“ (Toilettenpausen) von TUC/Hazards beispielsweise forderte nicht nur, dass jeder Arbeitnehmer am Arbeitsplatz Zugang zu einer Toilette hat, sondern auch die Gelegenheit erhält, diese zu benutzen. Der TUC führte im Rahmen seiner laufenden Kampagne zur Ausweitung der Rechte der Sicherheitsbeauftragten, die an vorderster Front im Einsatz sind, und der Rechte auf Beratung und Teilnahme gewerkschaftliche Inspektionsmitteilungen (Union Inspection Notices, UINs) sowie vorläufige Verbesserungsmitteilungen (Provisional Improvement Notices, PINs) ein.

Die größte gemeinsame Aktion der Gewerkschaften ist der Internationale Arbeitnehmertag, an dem Gewerkschaften auf der ganzen Welt jener gedenken, die bei der Arbeit verletzt oder getötet wurden oder an einer arbeitsbedingten Erkrankung leiden, und an dem sie sich gleichzeitig für das Recht für ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld einsetzen. Dieser Arbeitnehmertag findet jedes Jahr am 28. April statt.

A Better Way to Work

A Better Way to Work (ein besserer Einstieg in den Beruf) ist das Ressourcenpaket des TUC für Jugendliche zwischen 14 und 19 Jahren. Dieses Paket unterstützt Aktivitäten, die den Lehrern dabei helfen, die Schüler auf das Berufsleben und auf ein arbeitsbezogenes Lernen vorzubereiten. Es wurde mit dem Ziel entwickelt, mit den obligatorischen Anforderungen an den Unterricht, die Lehrpläne und die Unterrichtsmethoden kombiniert werden zu können.

Das Paket ist in fünf Abschnitte gegliedert, die sich im Einzelnen mit folgenden Themen beschäftigen: die Rolle der Gewerkschaften; Rechte und Pflichten; Gesundheit und Sicherheit; Chancengleichheit und die Arbeitswelt von morgen.

Die Einheit für Sicherheit und Gesundheitsschutz möchte die jungen Arbeitnehmer über ihre Rechte bei der Arbeit aufklären, Fragen zu den



Rechten und Pflichten sowohl bei der Arbeit als auch bei Praktika zur Diskussion stellen und jungen Menschen Möglichkeiten zur Zusammenarbeit mit Gewerkschaftsvertretern im Klassenzimmer bieten.

Die Einheit besteht aus sechs Abschnitten mit folgenden Überschriften

- Accidents at Work (Arbeitsunfälle)
- What Would You Do? (Was würdest du tun?)
- In Court (Vor Gericht)
- Issues Now (Probleme heute)
- Health and Safety Investigation (Untersuchungen zu Sicherheit und Gesundheitsschutz)
- „Goodlife Superstore“

Accidents at Work (Arbeitsunfälle)

In dieser Einführungsaktivität erhalten die Schüler kurze Beschreibungen von Arbeitsunfällen. An den Unfällen im ersten Teil waren junge Menschen beteiligt, die ein Praktikum absolvierten. An den Unfällen im zweiten Teil waren Arbeitnehmer beteiligt, die Mitglied in der Gewerkschaft sind. Im Anschluss diskutieren die Schüler darüber, wer die Schuld an den Unfällen trägt und wie die Unfälle hätten vermieden werden können.

What Would You Do? (Was würdest du tun?)

Zur Vorbereitung auf das Berufsleben sollen die Schüler überlegen, wie Unfälle und Verletzungen vermieden werden können. Ihnen wird eine Reihe bestimmter Szenarien vorgestellt, die zu Unfällen und Verletzungen führen können. Dann werden die Schüler dazu aufgefordert, darüber nachzudenken, wie diese Unfälle vermieden werden könnten. Einige der Szenarien erfordern von den Schülern, sich in Berufspraktika zu behaupten, was manchmal recht schwierig ist.

In Court (Vor Gericht)

In dieser Übung werden den Schülern vier Fallstudien vorgestellt, von denen drei vor Gericht verhandelt werden. Die Schüler diskutieren nun über die Ursachen jedes Unfalls und über Maßnahmen, die zur Reduzierung der Gefahren hätten ergriffen werden können.

Issues Now (Probleme heute)

Die Schüler diskutieren über acht Artikel des E-Magazins *Risks* des TUC zu Sicherheit und Gesundheitsschutz, das sich mit aktuellen Themen wie Drogentests, Passivrauchen, Angriffe auf Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes, übermäßige Arbeitszeiten und stressbedingte Erkrankungen beschäftigt.

Health and Safety Investigation (Untersuchungen zu Sicherheit und Gesundheitsschutz)

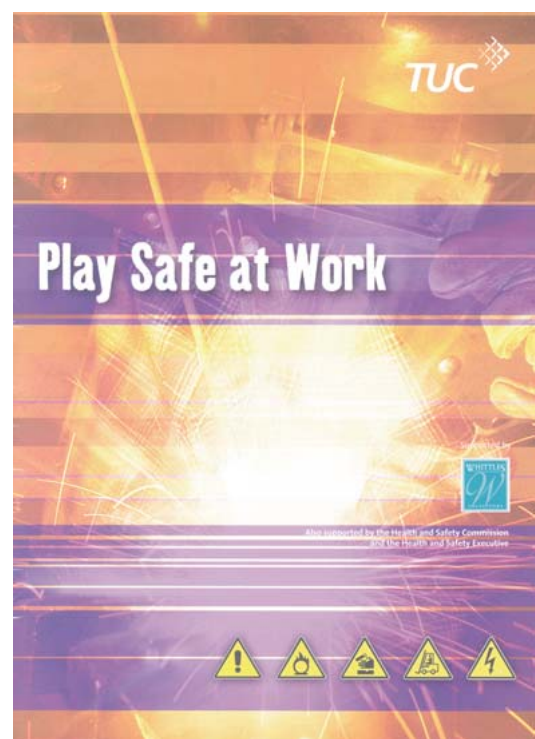
Die Aufgabe zu diesen Materialien besteht darin, dass die Schüler sich investigativ mit dem Thema beschäftigen und ihre Untersuchungen entweder während eines Praktikums oder während einer Teilzeitbeschäftigung vornehmen. Zur Lösung der Aufgaben müssen die Schüler einige Recherchen hinsichtlich ihres Praktikums oder ihres Teilzeitjobs durchführen und die Ergebnisse ihrer Recherche zusammen mit einer Reihe von Empfehlungen präsentieren.

„Goodlife“ Superstore

Hierbei handelt es sich um ein Rollenspiel, in dem ein Komitee für Sicherheit und Gesundheitsschutz ein fiktives Einkaufszentrum Namens „Goodlife“ überprüft. Das Komitee muss hierbei fünf Problemstellungen erörtern: Stress bei der Arbeit; persönliche Schutzausrüstungen; Verletzungen durch Stolpern und Ausrutschen; schlechte Sitzmöglichkeiten im Kassenbereich, was zu arbeitsbedingten Beschwerden an den oberen Gliedmaßen führt, sowie Gewalt gegenüber Kunden und dem Supermarktpersonal. Die jungen Menschen übernehmen die Rolle der Komiteemitglieder und treffen Entscheidungen bezüglich der Maßnahmen zur Verbesserung der Situation.

Einsatz von *A Better Way to Work*

Dieses Paket wurde als flexible Ressource entwickelt, die vielseitig einsetzbar ist. Die Aktivitäten wurden speziell entwickelt, um die Schüler auf das Berufsleben vorzubereiten. Jeder Abschnitt enthält eine Aktivität, die dazu verwendet werden kann, die Schüler auf potenzielle Probleme hinzuweisen, bevor sie ins Berufsleben einsteigen. Zusätzlich können die Materialien dazu verwendet werden, den Schülern jene arbeitsbedingten Probleme zu vermitteln, die sie dann später in berufsbildenden Kursen erörtern müssen. Lehrer und Dozenten werten diese Aktivitäten als hilfreich für die Unterstützung und Förderung des Wissens und des Bürgersinns der Schüler. Die Aktivitäten können bei Schülergruppen auf Industrie- und Bürgertagen angewendet werden, wenn externe Sprecher der örtlichen Gemeinde in Schulen oder Hochschulen eingeladen werden, um die Teilnehmer dabei zu unterstützen, verschiedene Aspekte in der Arbeitswelt und der örtlichen Gemeinde zu verstehen.





Gewerkschaftsvertreter im Klassenzimmer

Gewerkschaftsvertreter können bei Jugendlichen einen starken Eindruck hinterlassen. Durch ihre umfassenden Kenntnisse über Beispiele aus dem echten Leben sind sie in der Lage, Probleme bei der Arbeit lebendig werden zu lassen und die jungen Menschen dabei zu unterstützen, die Rolle der Gewerkschaften bei der Arbeit zu verstehen und zu durchdenken. Sie können ihnen auch dabei helfen, Lohn- und Gehaltsverhandlungen, Tarifverhandlungen, Arbeitsrecht, Sicherheits- und Gesundheitsaspekte sowie die Bedeutung von Chancengleichheit zu verstehen.

Der TUC hat Gremien mit jungen Gewerkschaftssprechern eingerichtet, die an Schulen Vorträge über die Rechte bei der Arbeit und die Rolle der Gewerkschaften halten. Dieses Programm nutzt die Erfahrungen der Gewerkschaftler, um einige der Probleme, mit denen sich die Schüler im Rahmen des Lehrplans zu Bürgersinn, Arbeits Erfahrung und arbeitsbezogenem Lernen beschäftigen, lebendiger zu gestalten.

Schulen und Hochschulen im Vereinigten Königreich können Gewerkschaftssprecher über den entsprechenden regionalen TUC-Bildungsbeauftragten einladen.

Northern, Yorkshire and the Humber – Tel. 0113 242 9296

North West – Pete Holland: Tel. (44-151) 236 76 78;
E-Mail pholland@tuc.org.uk

Midlands – Peter Try: Tel. (44-151) 236 44 64;
E-Mail pholland@tuc.org.uk

Wales – Julie Cook: Tel. (44-2920) 22 74 49; E-Mail jcook@tuc.org.uk

Southern and Eastern – Maggie Foy oder Rob Hancock: Tel. (44-20) 74 67 12 37; E-Mail mfoy@tuc.org.uk oder rhancock@tuc.org.uk

South West – Marie Hughes: Tel. (44-117) 947 05 21;
E-Mail mhughes@tuc.org.uk



Raj Jethwa ist Politikbeauftragter beim Trades Union Congress (TUC) des Vereinigten Königreichs. Zu seinen Zuständigkeiten gehört die Entwicklung besserer Schutzmaßnahmen und deren Durchsetzung in Bezug auf Kinder und Beschäftigung, die Entwicklung von Strategien für einen besseren Zugang zur

Hochschulbildung, Kampagnen für mehr Rechte für junge Arbeitnehmer und die Koordination der Gewerkschaftsaktionen und der Regionalpolitik. Er ist Sekretär des TUC Young Members' Forum und vertritt den TUC im Europäischen TUC-Jugendkomitee.

Weitere Informationen

Weitere Informationen des TUC für Schulen und junge Arbeitnehmer sind unter folgenden Adressen verfügbar:

<http://www.tuc.org.uk/schools>
<http://www.tuc.org.uk/youngpeople>

Eine Kopie von *A Better Way to Work* kann von jeder weiterführenden Schule und von jeder Hochschule gegen ein Entgelt in Höhe von 7,00 UKL für Porto und Verpackung erworben werden. Wenn Sie eine Kopie anfordern möchten, schreiben Sie an folgende Adresse: EDS, Education House, Castle Road, Sittingbourne, Kent, ME10 3RL.



SARAH COPSEY

Projektmanagerin, Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, Bilbao, Spanien

Neue Ansätze für die Beteiligung junger Arbeitnehmer an Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit



Die Statistiken sprechen für sich. Junge Arbeitnehmer sind viel häufiger Opfer von Arbeitsunfällen als ihre älteren Kollegen (1) und ihre Verletzungsrate ist gerade in den ersten Wochen nach ihrem Eintritt in die Arbeitswelt besonders hoch (2). Die Mehrheit der Arbeitsunfälle sind auf Mängel im Management von Sicherheit und Gesundheitsschutz zurückzuführen. Im Rahmen der europäischen Gesetzgebung sind daher insbesondere die Arbeitgeber in der Pflicht, Risikobewertungen durchzuführen, die erforderlichen Maßnahmen für Sicherheit und Gesundheitsschutz zu treffen, für Unterweisung und Aufsicht zu sorgen sowie mit anderen Organisationen im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz, z. B. mit Zeitarbeitsunternehmen oder Vermittlern von Berufspraktika, zusammenzuarbeiten (3). Das Engagement der oberen Führungskräfte ist ein wesentlicher Faktor für die Schaffung einer guten Sicherheits- und Gesundheitskultur für junge Arbeitnehmer, die eine neue Stelle antreten.

Nichtsdestotrotz müssen sich auch die jungen Arbeitnehmer selbst am Sicherheitsschutz beteiligen und effektiv in eine sichere Arbeitskultur eingebunden werden. Sie müssen für die Gefahren, die am Arbeitsplatz lauern, und für arbeitsbedingte Gesundheitsprobleme sensibilisiert werden. Auf der anderen Seite spielt auch die Rücksprache mit den Arbeitnehmern, einschließlich der jungen Arbeitnehmer, eine wichtige Rolle. Nur so kann sichergestellt werden, dass die Risikobewertung und die Schutzmaßnahmen am Arbeitsplatz angemessen sind und den gesetzlichen Bestimmungen entsprechen. Wie kann die Aufmerksamkeit der jungen Arbeitnehmer für Sicherheit und Gesundheitsschutz geweckt und deren Beteiligung gefördert werden, auch wenn dieses Thema in ihren Augen alles andere als aufregend oder „sexy“ ist? In diesem Artikel werden einige innovative Ansätze beschrieben, die auf der ganzen Welt angewendet werden.

„Body Mapping“ und „Risk Mapping“: Die aktive Beteiligung junger Arbeitnehmer an der Erfassung gefahrenbezogener Daten

„Body Mapping“ ist ein Verfahren zum Sammeln von Informationen über Gefahren und gesundheitsgefährdende Faktoren am Arbeitsplatz, das zuerst von Gemeinschaftsgruppen und Gewerkschaften entwickelt wurde und nun von Lehrkräften in den verschiedensten Situationen angewendet wird. Dieses Verfahren ist eine Alternative zu den herkömmlichen Befragungen und wird beispielsweise verwendet, um mithilfe von Bildern Informationen zu Gesundheitsproblemen von Arbeitnehmern zu sammeln. Die Ergebnisse aus diesem Verfahren zum Erfassen und Bereitstellen von Daten können in die Risikobewertung und in nachfolgenden regelmäßigen Überprüfungen eingearbeitet werden. Dieses interaktive Verfahren wird in der Regel bei Sitzungen

oder in Workshops in Form einer Gruppenaktivität für eine Gruppe von Arbeitnehmern angewendet. Mit farbigen Stiften oder Aufklebern markieren die Arbeitnehmer anhand einer Skizze des menschlichen Körpers jene Punkte, an denen sie bei der Ausübung ihrer Arbeit besonders unter Schmerzen leiden.

Am Ende der Aktivität liegt eine „Body Map“ vor, also eine Art „Körperlandkarte“ (siehe Abbildung 1), auf der die Tendenzen hinsichtlich der Krankheitssymptome bei Arbeitnehmern ersichtlich werden. Die Symptome können dann im Hinblick auf auftretende Muster verglichen werden. Je häufiger ein Körperteil markiert wurde (je mehr Arbeitnehmer also an den gleichen Symptomen leiden), desto wahrscheinlicher handelt es sich eher um ein arbeitsbezogenes als um ein individuelles Gesundheitsproblem. Dieses Vergleichssystem funktioniert am besten bei einer Gruppe von Arbeitnehmern aus dem gleichen Bereich. Die Ergebnisse können in Diskussionen mit den Arbeitnehmern oder in Sicherheitskomitees erörtert werden. Wenn die Ergebnisse Eingang in die ursprüngliche Risikobewertung finden, kann diese Bewertung erneut durchgeführt werden, nachdem Kontrollmaßnahmen umgesetzt worden sind. Durch die Einbindung der Ergebnisse des „Body Mapping“ wird deutlich, ob und wie gut diese Kontrollmaßnahmen funktionieren.

Dieses Verfahren kann ergänzend eingesetzt werden, ist jedoch kein völliger Ersatz für eine formale Risikobewertung.

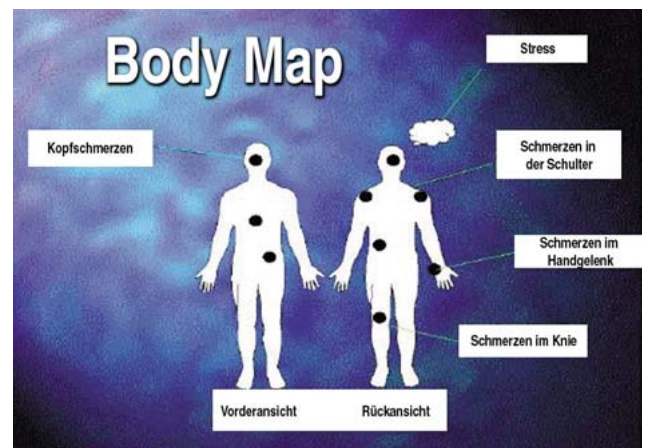


Abbildung 1: Beispiel für eine „Body Map“

Das Einbinden von „Body Maps“ in die Risikobewertung und den Überwachungsprozess bietet viele Vorteile. Beispielsweise werden mit „Body Mapping“:

- Daten bereitgestellt;
- das Wissen und die Erfahrungen der Arbeitnehmer genutzt;
- die Arbeitnehmer auf interaktive Weise aktiv eingebunden;
- die Arbeitnehmer in die Risikobewertung und -überwachung eingebunden;
- die Arbeitnehmer im Hinblick auf ihren Arbeitsplatz sensibilisiert;
- arbeitsbedingte von nicht arbeitsbedingten Gesundheitsproblemen unterschieden;
- Arbeitnehmer erreicht, die eine Leseschwäche oder Sprachprobleme haben.





Das gleiche Verfahren kann auf eine Karte des Arbeitsplatzes oder des Arbeitsbereichs übertragen werden. Hier können die Arbeitnehmer bildlich darstellen, wo sie bereits Unfälle hatten, z. B. gestolpert oder gestürzt sind, und so dazu beitragen, so genannte „Hot-Spots“ für Unfälle auszumachen. Die Quellen (4), (5) und (6) enthalten weitere Informationen zum Mapping-Verfahren.

Der Einsatz von „Body Mapping“ und „Risk Mapping“ bei jungen Arbeitnehmern

Da sich das „Body Mapping“ hervorragend zur Sensibilisierung der Betroffenen eignet, kann es auch gut bei jungen Arbeitnehmern eingesetzt werden, die sich nicht darüber im Klaren sind, wie ihre Arbeit zu Schmerzen und körperlichen Beschwerden führen kann. Das Verfahren könnte beispielsweise bei jungen Kinderpflegern und -pflegerinnen angewendet werden. Die Arbeitnehmer bekleben sich gegenseitig mit „Schmerz“-Stickern, um zu kennzeichnen, an welchen Stellen bei bestimmten Tätigkeiten Schmerzen oder Beschwerden auftreten. Nachdem die gemeinsamen Problemstellen wie der Rücken- oder Schulterbereich auf diese Weise ausgemacht und markiert worden sind, kann in der anschließenden Diskussionsrunde intensiv auf Fragen nach der Ursache dieser Schmerzen und Beschwerden und mögliche Präventionsmaßnahmen eingegangen werden.

Das an der Universität von Kalifornien in Los Angeles (UCLA) entwickelte Programm für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit („Labor Occupational Safety and Health (LOSH)“-Programme) hat Übungen zum „Body Mapping“ und „Risk Mapping“ erarbeitet, die bei jungen Auszubildenden an Schulen zum Einsatz kommen. Die UCLA führt ein Peer-Educators-Programm mit einer lokalen High-School durch, kofinanziert eine Führungsakademie für junge Arbeitnehmer (Young Worker Leadership Academy, YWLA) und unterstützt eine landesweite Initiative für sichere Ferienjobs für junge Arbeitnehmer („Safe Jobs for Youth Month“), die jedes Jahr im Mai durchgeführt wird, bevor viele Schüler und Studenten einen Sommerjob annehmen. Das Konzept der Ausbildung in Peergruppen (Peer Education) und YWLA besteht darin, dass junge Arbeitnehmer als Vorbilder für andere Jugendliche dienen und ihre Altersgenossen so von deren Wissen und Erfahrungen profitieren können. Die Übungen zu „Body Mapping“ und „Risk Mapping“ wurden in diesen Programmen eingesetzt.

Eine der Aktivitäten bestand darin, die Schüler gemeinsam „Risk Maps“ erstellen zu lassen. Hierzu markieren sie auf Zeichnungen ihres Arbeitsplatzes die Gefahren, die sie bei der Arbeit festgestellt haben (siehe Abbildung 2). Anhand der Risikokarten erstellen sie dann eine Liste der Gefahren. Im nächsten Schritt können die Schüler die Prioritäten für die einzelnen Gefahren in der Liste festlegen, z. B. indem sie die drei wesentlichsten Gefahren hervorheben und ihre Auswahl begründen. In Form eines Brainstorming können die Schüler nun mögliche Maßnahmen ermitteln, mit denen sich diese Gefahren verringern oder vermeiden lassen. Sie werden dann aufgefordert, den anderen Teilnehmern ihre

Risikokarte vorzustellen. Bei der Erstellung der Karten werden bestimmte Farben zu Hilfe genommen: Rot für Sicherheitsrisiken, Blau für Gefahren durch chemische Stoffe, Braun für andere physische und Umgebungsrisiken und Grün für Risiken durch Stress. Durch das Verfahren werden die jungen Leute dazu ermutigt, über das Thema Sicherheit zu sprechen und gemeinsam Lösungen für die Sicherheitsprobleme zu finden, denen sie an ihrem Arbeitsplatz begegnen.

Informationen und Materialien für Lehrkräfte, die „Risk Mapping“ für Jugendliche in ihren Unterricht einbauen möchten, stehen kostenlos unter der Adresse <http://losh.ucla.edu/youth/resources.html> (8) zur Verfügung.

Die Verfahren sind vielseitig und können auf verschiedene Art und Weise eingesetzt werden. Weitere Möglichkeiten für den Einsatz von „Body Mapping“ und „Risk Mapping“ in einer Bildungsumgebung umfassen Folgendes:

- Die Schüler sollen anhand einer Karte ihrer Schule kennzeichnen, in welchem Bereich bereits ein Gesundheits- oder Sicherheitsproblem aufgetreten ist, z. B. durch Ausrutschen oder Stolpern;
- die Schüler sollen anhand einer „Body Map“ kennzeichnen, an welchen Körperteilen sie nach einem normalen Schultag Schmerzen oder Beschwerden haben.

Erfahrungsberichte in Sicherheitsschulungen

Aus den Erfahrungen anderer zu lernen, ist im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz ebenso wichtig wie in allen anderen Lernbereichen. Anekdoten stellen hierbei einen wichtigen Aspekt für die Weitergabe von Informationen dar; die systematische Verwendung dieser Lehrmethode als Teil der Schulung neuer Mitarbeiter wurde daher von einigen Organisationen geprüft.

NIOSH, das Nationale Institut für Sicherheit und Gesundheit in den Vereinigten Staaten, ist eine der Organisationen, die die Vorteile von Erfahrungsberichten und Anekdoten untersucht hat. Die NIOSH-Wissenschaftlerin Elaine Cullen hat sich mit dem Einsatz und der Bedeutung von persönlichen Geschichten und Anekdoten als wirksame Maßnahme für das Sicherheits- und Gesundheitstraining für Minenarbeiter beschäftigt. Sie hat außerdem jene Komponenten untersucht, die sich bei der Produktion erfolgreicher Schulungsvideos im Bereich Sicherheit auf Anekdoten und Erfahrungsberichte stützen, und hat dabei auch die eigenen Erfahrungen innerhalb des NIOSH genutzt.

Der Bericht *Tell Me a Story: Why Stories are Essential to Effective Safety Training* (Erzähl mir eine Geschichte: Warum Geschichten so wichtig für ein wirksames Sicherheitstraining sind) (9) basiert auf den Ergebnissen aus diesem siebenjährigen Forschungsprojekt. Dahinter stand die Absicht, neue Materialien für die Schulung von Minenarbeitern im Bereich Arbeitssicherheit in einer anspruchsvollen und gefährlichen Arbeitsumgebung zu entwickeln und zu bewerten. Die Methode ist darauf ausgerichtet, traditionelle Praktiken im Bereich der Industrie zu replizieren, gemäß denen neue Mitarbeiter im Bergbau von ihren älteren und erfahreneren Kollegen eingearbeitet und betreut werden. Die Methode soll außerdem kulturelle Werte im Bergbau widerspiegeln. Im Bergbau gibt es nicht nur ein gut entwickeltes Schulungsmodell nach dem Muster Meister-Lehrling, sondern auch eine große Tradition im Hinblick auf Geschichten und Erfahrungsberichte, die über die Jahrhunderte weitergegeben werden.

Die Autoren sind davon überzeugt, dass die Bedeutung der Betreuung, durch die Arbeitnehmer zu einer sicheren und produktiven Arbeitsweise angehalten werden, nicht oft genug betont werden kann. Dies gilt insbesondere für jene Branchen, in denen die Ausübung der praktischen Tätigkeit ein hohes Maß an Fertigkeiten und Kenntnissen sowie ein gewisses Bewusstsein gegenüber potenziellen oder tatsächlichen Gefahren erfordert. Die Mentoren im Bergbau sind erfolgreich, da sie glaubwürdig sind. Die Autoren sind ebenso davon überzeugt, dass Erfahrungsberichte und Geschichten – eine jahrhundertalte Methode zum Einarbeiten neuer Mitarbeiter im Bergbau – auch eine wirksame Möglichkeit sind, komplexe Informationen verständlich und dauerhaft zu vermitteln.

Für das Erstellen von Videos ist eine Schulung der Teammitglieder im Hinblick auf die allgemeinen und speziellen Gefahren im Bergbau unerlässlich. In diesem Zusammenhang wurden echte Minenarbeiter eingesetzt, obwohl sie zunächst ihre Scheu vor der Kamera überwinden

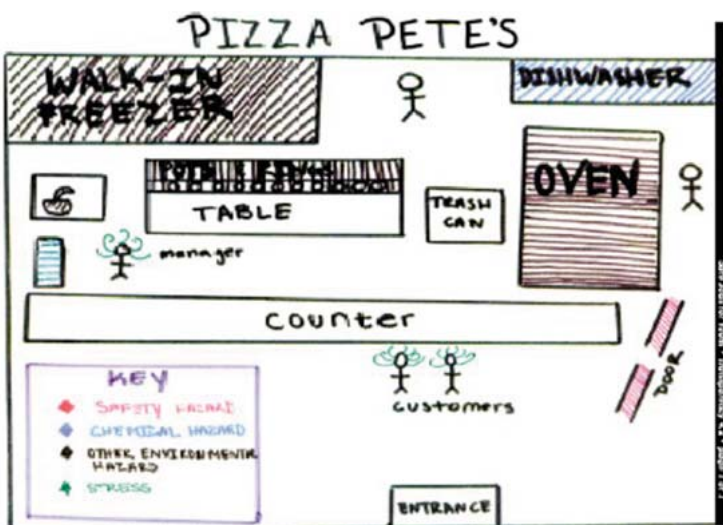


Abbildung 2: Beispiel für eine Risikokarte aus dem Ressourcenpaket für „Safe Jobs for Youth Month“, California Partnership for Young Worker Health and Safety (7)



mussten. Zwischen den Teammitgliedern und den Minenarbeitern entwickelte sich ein enges Arbeitsverhältnis und die Drehbücher waren flexibel gehalten, so dass sie entsprechend der Ratschläge der Minenarbeiter geändert werden konnten. Dahinter stand der Gedanke, innerhalb der Bergbaukultur und eng mit den Minenarbeitern zusammenzuarbeiten, um so sicherzustellen, dass die verwendeten Lektionen gleichzeitig sachdienlich und interessant waren.

Bei der Veröffentlichung des ersten Schulungsvideos zum sicheren Umgang mit Sprengstoffen konnten die Autoren beobachten, dass die Minenarbeiter sich mit den Darstellern identifizieren konnten und aufmerksam zuhörten. Den Teilnehmern der Bewertung dieser Schulungsvideos zufolge waren die Videos glaubwürdig, da sie unter Tage in echten Minen gedreht wurden und echte Minenarbeiter als Darsteller realistische Situationen nachstellten, statt lediglich über diese Situationen zu berichten. Die Videos stellten also ein zuweilen etwas schwieriges Thema (Sicherheit) auf unterhaltsame Weise dar und vermittelten den Zuschauern gleichzeitig alle wichtigen Informationen. Die Autoren glauben, dass es bei dem Einsatz geeigneter Experten, die ihr Wissen und ihre Erfahrungen glaubwürdig und authentisch vermitteln können, möglich ist, dieses Fachwissen zu bündeln und für die Schulung zukünftiger Generationen von Minenarbeitern zu verwenden. Weitere Videos beschäftigen sich mit den Gefahren durch Steinschläge, mit Rettungseinsätzen, möglichen Arbeiterleichterungen durch optimierte Arbeitsprozesse, Gefahren durch mobile Ausrüstungen und dem Bericht eines Überlebenden eines Arbeitsunfalls.

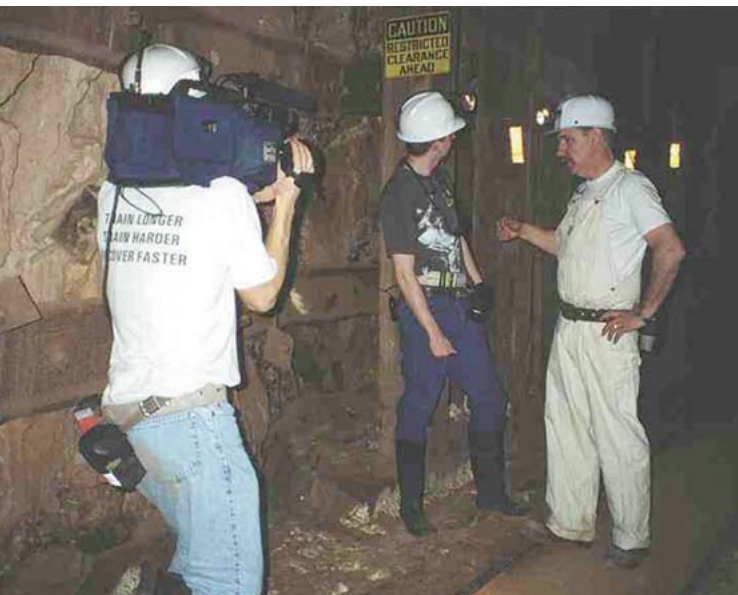


Abbildung 3: Filmen eines Sicherheitsvideos zum Thema Sicherheit im Bergbau auf der Grundlage von Erfahrungsberichten (NIOSH (9))

Die NIOSH-Wissenschaftler weisen Geschichten und Erfahrungsberichten folgende positive Auswirkungen zu:

- Sie verleihen dem Sprecher mehr Einfluss.
- Sie schaffen eine vertrauensvolle Umgebung.
- Sie führen zu einem Gefühl der Verbundenheit unter den Zuhörern.
- Sie fördern das eigenständige Denken.
- Sie können Konflikte und Meinungsverschiedenheiten auf besondere Weise entschärfen.
- Sie vermitteln umfassende kulturspezifische Informationen.
- Sie bieten eine Möglichkeit, aus den eigenen Erfahrungen und aus den Erfahrungen anderer zu lernen.
- Sie bieten Hilfe.

Ausgehend von ihren eigenen Erfahrungen ist Elaine Cullen davon überzeugt, dass das gesamte Konzept der Erfahrungsberichte, insbesondere zu Lehr- oder Schulungszwecken, nicht nur für die jungen Arbeitnehmer im Bergbau geeignet ist, sondern auch auf andere Branchen übertragen werden kann. Die Menschen schenken eher denen Vertrauen, die so sprechen, so aussehen und sich so verhalten wie sie selbst. Wenn ein junger Arbeitnehmer daher von einem Arbeitsunfall berichtet, in den er verwickelt war, wird das Interesse der jungen Zuhörer geweckt, da sie sich mit der betreffenden

Person identifizieren können und sich leicht in diese Situation hineinversetzen und sich ihre eigenen möglichen Reaktionen in solch einer Situation vorstellen können. Es gibt viele Beispiele dafür, wie die Polizei und die Schulen diese Methode gemeinsam angewendet haben. Dabei wurde den Schülern gezeigt, wie es anderen ergangen ist, die beispielsweise betrunken Auto gefahren sind. Dieses Vorgehen ist sehr effektiv und hat eine nachhaltige Wirkung auf das Zielpublikum. Die Wissenschaftler haben außerdem herausgefunden, dass die Bergbauvideos häufig eingesetzt werden, auch wenn das Zielpublikum überhaupt nicht in dieser Branche tätig ist. Die Tatsache, dass es in den Videos um die arbeitende Bevölkerung geht, scheint zu genügen.

Schlussbemerkungen

Obwohl die beiden in diesem Artikel beschriebenen Ansätze sehr unterschiedlich sind, liegen ihnen doch zwei Gemeinsamkeiten zugrunde: In beiden Ansätzen werden die Berufskollegen in den Bildungsprozess eingebunden und in beiden Fällen liegt der Schwerpunkt auf realen Arbeitssituationen. Bei den Mapping-Prozessen arbeiten die Peers zusammen und beginnen, ihre eigenen Probleme am Arbeitsplatz zu verstehen und selbst Lösungen zu entwickeln. In den Videos vermitteln echte Arbeitnehmer reale Situationen aus dem Arbeitsalltag.



Sarah Copsey arbeitet als Projektmanagerin bei der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz mit Sitz in Bilbao, Spanien. Sie war bereits an zahlreichen Projekten beteiligt, darunter Forschungsprojekte, Fallstudien zu guten praktischen Lösungen, die Entwicklung von Websites und die jährlich stattfindenden Good Practice Awards, die im Rahmen der Europäischen Woche verliehen werden. Zu

den Themen zählten geschlechtsspezifische Sicherheits- und Gesundheitsaspekte bei der Arbeit, Sicherheit und Gesundheitsschutz für behinderte Arbeitnehmer, Informationen zu Sicherheit und Gesundheitsschutz im Gesundheitssektor sowie Muskel-Skelett-Erkrankungen. Sarah Copsey war früher Vorsitzende der Abteilung für Gesundheit und Sicherheit bei UNISON, der britischen Gewerkschaft für Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst und im Gesundheitswesen. Ihr akademischer Hintergrund liegt im Bereich Psychologie und Ergonomie.

Literatur und Bibliographie

1. Eurostat, *Work and Health in the EU – a statistical portrait 1994-2002* (Arbeit und Gesundheit in der EU – ein statistisches Porträt 1994-2002), Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, 2003, S. 35.
2. Breslin, F. C., Smith, P., „Trial by fire: a multivariate examination of the relation between job tenure and work injuries“, *Occupational and Environmental Medicine*, Bd. 63, 2006, S. 27-32.
3. 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, Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften L 183, 29.6.1989, S. 1 (Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften).
4. Kirby, P., TUC, *Training safety reps in the use of body mapping*, 2001 (Abschlussbericht inklusive einer Folgeumfrage zu den Auswirkungen), http://www.tuc.org.uk/h_and_s/tuc-3813-f0.cfm.
5. Webseite zu DIY-Forschung des Hazards Magazine <http://www.hazards.org/diyresearch/index.htm>.
6. Keith, M., Brophy, J., Kirby, P., Roskam, E., *Barefoot research: A Worker's Manual for Organising On Work Security*, Internationales Arbeitsamt, 2002. <http://www.ilo.org/public/english/protection/ses/info/publ/barefoot.htm>.
7. Informationen und Beispielaktivitäten für den Unterricht im Rahmen von „Safe Jobs for Youth Month“ finden Sie auf den Seiten der California Partnership for Young Worker Health and Safety, <http://socrates.berkeley.edu/~safejobs/downloads/index.html#resourcekit>.
8. UCLA-LOSH Youth Project, <http://losh.ucla.edu/youth/index.html>.
9. Cullen, E. T., Fein, A. H., *Tell Me a Story: Why Stories are Essential to Effective Safety Training*, NIOSH-Publication Nr. 152, 2005, <http://www.cdc.gov/niosh/mining/pubs/pubreference/2005-152.htm>.



LAURENCE DUFOUR

Beauftragte für internationale Angelegenheiten, IOSH, Vereinigtes Königreich

NoisyBoxes bringen die Botschaft in die Schulen

Die Europäische Woche für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit an Schulen fördern



Zweitausendsechshundert lärmende Kisten und ihre ebenso geräuschvollen Besitzer zeigten im Rahmen der Europäischen Woche für Sicherheit und Gesundheitsschutz 2005, wie das Thema Sicherheit und Gesundheitsschutz in den Lehrplan integriert werden kann. Die Europäische Woche 2005 stand ganz im Zeichen des

Lärms, und Lärm wurde gemacht, als die Gewinner des IOSH-Wettbewerbs *NoisyBox* im Earls Court, London, auf die Bühne traten, um ihre Preise in Empfang zu nehmen.

Der britische Berufsverband für Sicherheits- und Gesundheitsschutzexperten (Institution of Occupational Safety and Health, IOSH) organisierte den *NoisyBox*-Wettbewerb zur Unterstützung der Europäischen Woche, um auf die überarbeiteten Bestimmungen zu Lärm bei der Arbeit, die im Jahr 2006 in Kraft treten, aufmerksam zu machen.

IOSH ist mit mehr als 28 000 Mitgliedern aus über 50 Ländern die führende Organisation für Experten aus dem Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit in Europa. Als unabhängige und gemeinnützige Organisation regelt und lenkt das Institut das Arbeitsleben durch die Pflege von Standards und die Bereitstellung vorurteilsfreier maßgeblicher Unterstützung in Fragen zu Sicherheit und Gesundheitsschutz. IOSH bietet ein Exzellenzzentrum für berufliche Standards, fördert die Sensibilisierung für die Bedeutung von Gesundheit, Sicherheit und Nachhaltigkeit, unterstützt die Forschung





und verbreitet Wissen, ermutigt, erleichtert und steuert die Verbreitung von Informationen, bewährten Praktiken und Fachwissen und unterstützt und fördert die Kompetenz seiner Mitglieder.

IOSH fördert die Europäische Woche an Schulen seit 2001 durch eine Vielzahl von Aktivitäten: einen Wettbewerb im Jahr 2001 in Form eines Quiz an lokalen Schulen zur Unterstützung des Themas Muskel-Skelett-Erkrankungen; ein eintägiges Seminar zum Thema Stress im Jahr 2002; ein Posterwettbewerb für Kinder und eine nationale Konferenz zu berufsbedingtem Asthma, die das Institut 2003 gemeinsam mit anderen Partnern aus dem Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz organisiert hat; einen Posterwettbewerb und eine eintägige Konferenz zum Thema Bauwesen und Umwelt im Jahr 2004 sowie schließlich den *NoisyBox*-Wettbewerb und die zweitägige Konferenz *Sound Off* in London, die die Health Safety Executive (Exekutivorgan für Gesundheit und Sicherheit, HSE), IOSH und CMP Information in Zusammenarbeit mit dem königlich-nationalen Institut für Gehörlose (Royal National Institute for the Deaf, RNID) im Oktober 2005 und damit zur gleichen Zeit ausrichtete, als die Ausstellung „Total Workplace Management“ (umfassendes Arbeitsplatzmanagement) im Earls Court in London stattfand.

Schulwettbewerbe

Warum also beteiligte sich eine Berufsinstitution an Schulwettbewerben? Beim Wettbewerb 2005 zum Thema Lärm zeigte sich bereits der hohe Wert dieser Aktion. Der IOSH-Präsident Lawrence Waterman, äußert sich dazu folgendermaßen: „Wir wollten einen Wettbewerb veranstalten, der den Kindern Spaß macht, sie gleichzeitig aber dazu auffordert, darüber nachzudenken, wie schrecklich es für sie wäre, wenn sie nicht mehr länger ihre Lieblingsgeräusche hören könnten.“

Im Rahmen dieses Wettbewerbs sollten die Kinder sich ihr Lieblingsgeräusch aussuchen und dieses Geräusch dann durch das Gestalten einer kleinen Box nachempfinden. Sie konnten dabei auch etwas in die Box einarbeiten, das das Geräusch erzeugt. Der Wettbewerb wurde von Royal Mail gesponsert, dem nationalen Postdienst des Vereinigten Königreichs. An dem Wettbewerb beteiligten sich Kinder aus allen Teilen des Landes, einschließlich vieler Schulen, die die im Rahmen des Wettbewerbs gestellte Aufgabe in den Unterricht eingebunden hatten.

Insgesamt gingen zweitausendsechshundert Beiträge ein, von denen zwölf für die Preisverleihung im Rahmen der Konferenz *Sound Off – Noise Reduction at Work* (Ton weg – Lärmverringerung am Arbeitsplatz) ausgewählt wurden, die am 11. und 12. Oktober 2005 im Earls Court in London stattfand. Die anderen Beiträge wurden in zwei überdimensionalen *NoisyBoxes* ausgestellt, wo sie nicht nur die Aufmerksamkeit der Besucher der Konferenz erregten, sondern auch die der Hauptredner Lord Hunt of Kings Heath, britischer Gesundheitsminister, und Evelyn Glennie, eine bekannte Solo-Schlagzeugerin, die auch die Preisverleihung moderierte.

Kinder zwischen fünf und elf Jahren konnten ihr Lieblingsgeräusch anhand einer leicht zu gestaltenden *NoisyBox* nachbilden. Es gab drei Altersgruppen: die 5- bis 6-Jährigen, die 7- bis 8-Jährigen und die 9- bis 11-Jährigen, die jeweils einen der drei Special Merit Awards (Auszeichnungen für besondere Leistungen) erhielten. Die 12 Gewinner heißen: Aisha Aboukar (6), Toby May (7), Sian Louise Pisano (10), Kycie-Leigh Kielty (6), Ruhe Begum (6), Scott Catley (7), Ryan Lawford (9), Sulayman Camara (7), Xavier Thanki (6), James Atkins (7), Joseph Glasgow (10) und Nadia Vaughan (10).

Hans-Horst Konkolewsky, der Direktor der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, überreichte jedem der Gewinner im Rahmen der Preisverleihung in London seinen Preis. Die Siegerbeiträge können Sie auf der IOSH-Website bewundern: www.iosh.co.uk/noisybox.

Ohrenbetäubende Stille

Lärm und Geräusche sind ein wichtiger Teil unseres täglichen Lebens. In Maßen sind sie harmlos, doch zu viel Lärm kann das Gehör dauerhaft schädigen. Hörprobleme können sich schleichend entwickeln. Das

Gehör kann sich daher unter Umständen langsam und unbemerkt verschlechtern, bis der entstandene Schaden irreparabel ist.

Ungefähr eine halbe Million Menschen im Vereinigten Königreich leiden unter Hörproblemen, die auf die Lärmexposition bei der Arbeit zurückzuführen sind. Dieses Problem tritt jedoch nicht nur in den üblichen Branchen wie der Fertigung, dem Baugewerbe oder beim Militär auf – auch die Unterhaltungsindustrie ist davon betroffen. DJs beispielsweise leiden häufig an Tinnitus. Die Betroffenen hören dann in der Regel ein ständiges Summen, Klingeln oder Pfeifen, sogar beim Einschlafen oder wenn sie sich in einer vollkommen stillen Umgebung befinden.

Ein Hörschaden – sei es ein totaler Hörverlust oder die gedämpfte Wahrnehmung von Geräuschen – führt unweigerlich dazu, dass die Betroffenen sich in den täglichen Dingen des Lebens schwerer zurechtfinden und sich isoliert fühlen, wenn andere in ihrem Umfeld sich normal miteinander unterhalten. Der Wettbewerb wurde mit dem Ziel ausgerichtet, die Sensibilisierung gegenüber diesen Problemen bereits im frühen Alter zu fördern und Kindern die Bedeutung des Hörens und die Wichtigkeit des Schutzes des Gehörs deutlich zu machen. IOSH ist der Überzeugung, dass ein positives Auseinandersetzen mit Lärm Kindern dabei hilft, bereits frühzeitig auf ihr Gehör zu achten.

Die Integration von Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit in die Bildung

Mit der Unterstützung von Ann Davey, der Direktorin der Trinity Lower School, Northamptonshire, konnte IOSH viele Lehrer dazu animieren, sich zu überlegen, wie ihre Schüler das Konzept der *NoisyBox* in einem der folgenden Bereiche in der Schule anwenden können:

- Arbeit mit Blick auf die National Healthy School Standards (Nationale Standards für die gesunde Schule);
- Erfassen von dreidimensionalen Formen in verschiedenen Phasen – Untersuchung der Würfelform;
- Erfassen der Sinne in verschiedenen Phasen – Schwerpunkt auf dem Gehörsinn;
- Kunstveranstaltungen – Nutzung der Kreativität nicht nur auf visuelle Art und Weise, sondern auch dadurch, dass die Kinder sich überlegen sollen, welches Objekt ihr Lieblingsgeräusch darstellen könnte.

Die Lehrer wurden von IOSH auch dazu ermuntert, den Kindern in ihrer Klasse eine kurze Frage zu stellen. Die Kinder wurden gefragt, wie viele der folgenden Dinge ihrer Meinung nach ihr Gehör schädigen können:

- Headsets,
- Kopfhörer,
- Ohrstöpsel,
- Motorräder,
- Clubs und Diskotheken,
- Schiedsrichterpfeifen.

Die richtige Antwort auf diese Frage ist natürlich, dass alle Punkte das Gehör potenziell schädigen können. Indem untersucht wurde, wie wichtig Geräusche für Kinder sind, kam IOSH zu dem Schluss, dass die Kinder durch eine solche Aktion in Zukunft stärker auf den Schutz ihres Gehörs achten werden. Eine der wichtigsten Botschaften dieser Initiative war, den Kindern klarzumachen, dass ungewollter oder übermäßiger Lärm – sei es bei der Arbeit oder beim Spielen – das Gehör dramatisch beeinträchtigen kann.

Konferenz *Sound Off*

Jeder Mitarbeiter von IOSH war stolz auf all die *NoisyBox*-Beiträge. Daher wurde beschlossen, die Beiträge im Rahmen der Konferenz *Sound Off* in London auszustellen. Dies war der perfekte Ort, die ganze harte Arbeit und Kreativität angemessen zu präsentieren und anhand der *NoisyBoxes* zu zeigen, wie wichtig der Gehörsinn für die Menschen ist. Damit die *NoisyBoxes* auch wirklich der Mittelpunkt der Aufmerksamkeit waren, baute IOSH auf der Konferenz zwei überdimensionale *NoisyBoxes* auf, um die Wettbewerbsbeiträge auszustellen. Auf diese Weise konnten alle Lieblingsgeräusche der Teilnehmer zu einer großen *NoisyBox* kombiniert werden, die sicherstellte, dass die Botschaft tatsächlich ankommt.





Philosophie, Politik und Aktionen von IOSH im Hinblick auf Sicherheit und Gesundheitsschutz in der Bildung

- IOSH ist der Überzeugung, dass die jungen Menschen im Rahmen ihrer Bildung so gut wie möglich auf das Arbeitsleben vorbereitet werden sollten, indem sie bereits in einem sehr frühen Alter über Maßnahmen zur Vermeidung von Arbeitsunfällen und arbeitsbedingten Erkrankungen informiert werden.
- Wir glauben, dass die Themen Sicherheit und Gesundheitsschutz vollständig in die Schul- und Hochschulbildung sowie in Arbeitseinführungsprogramme und zugehörige Aktionen integriert werden sollten (¹).
- Unsere Aktionen in diesem Bereich umfassen Folgendes:
 - Bildung im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz: Vorbereiten Ihrer Mitarbeiter auf ein sicheres Arbeitsleben, indem die Ansichten von IOSH in diesem wichtigen Bereich berücksichtigt und die Interessengruppen dazu aufgefordert werden, ihre Strategien und Praktiken in diesem Bereich zu überarbeiten;
 - eine Expertengruppe für Bildung (Education Specialist Group) mit 12 000 Mitgliedern, die im Bildungssektor tätigen IOSH-Mitgliedern ein Forum bietet, in dem sie wichtige Punkte diskutieren und Informationen verbreiten können;
 - Arbeitspartnerschaft mit Heads Teachers and Industry (HTI), dem Department for Education and Skills (DfES, Abteilung für Bildung und Qualifikationen), dem Learning and Skills Council (LSC, Nationaler Rat für Bildungsfragen und Kompetenzen) und dem Exekutivorgan für Gesundheitsschutz und Sicherheit (Health and Safety Executive, HSE) für die Entwicklung des Projekts „B Safe“, um junge Menschen mittels der Integration von Theater in die Bildung auf ein sicheres Arbeitsleben vorzubereiten.
- Pläne für die Zukunft ...
 - Potenzielle Entwicklung eines Lehrplans für Schüler im Alter von 10 bis 11 Jahren zum Ermitteln von Gefahren in Zusammenarbeit mit der Health and Safety Executive (HSE).

IOSH hat auf regionaler Ebene für die Aktionen in Verbindung mit der Europäischen Woche bereits einige Preise erhalten und organisiert auch weiterhin mit großem Interesse und in Übereinstimmung mit den eigenen Zielsetzungen weitere Aktionen im Hinblick auf die Sensibilisierung der Öffentlichkeit für Sicherheit und Gesundheitsschutz von Kindesbeinen an und die Unterstützung seiner Mitglieder, diese Maßnahmen auch in ihren eigenen Organisationen umzusetzen.

IOSH engagiert sich außerdem für die Zusammenarbeit mit der Europäischen Agentur und die gemeinsame Durchführung ihrer Kampagnen. Die Organisation fällt in den Zuständigkeitsbereich der Abteilung für internationale Angelegenheiten (International Affairs Department) von IOSH, der Sarah Hamilton vorsteht und die von Laurence Dufour seit dem Jahr 2002 koordiniert wird; das Fachwissen des Kommunikationspersonals, der Grafikdesigner und der technischen Mitarbeiter innerhalb von IOSH sind dabei von großem Nutzen.

Die Werbung und Bekanntmachung der Aktivitäten im Rahmen der Europäischen Woche erfolgten auf der Website von IOSH, über Pressemitteilungen, die Mitglieder und weitere relevante Medien. Die Planung für die kommende Europäische Woche macht Fortschritte und IOSH plant erneut einen Wettbewerb für Kinder und Jugendliche.

Weitere Informationen zu NoisyBox, die Aktivitäten von IOSH und über die Europäische Woche 2006 finden Sie auf der Website unter: www.iosh.co.uk



Laurence Dufour ist die Beauftragte für Internationale Angelegenheiten beim britischen Bundesverband für Sicherheits- und Gesundheitsschutzexperten (IOSH). Sie wurde in Belgien geboren und lebt seit 1996 im Vereinigten Königreich. Sie arbeitet im Sekretariat von ENSHPO (Europäisches Netzwerk von Organisationen der Sicherheits- und Gesundheitsschutzexperten in den Betrieben), macht das Profil von IOSH auf internationaler Ebene bekannt und koordiniert Aktivitäten im Zusammenhang mit der Europäischen Woche. Früher war Laurence Dufour verantwortliche Sachbearbeiterin für internationalen Handel (International Trade Administrator) bei der Handelskammer von Leicestershire und arbeitete für Business Link Leicestershire.



WISEUP2WORK: IOSH-Kampagne 2006.

(¹) <http://www.iosh.co.uk/index.cfm?go=technical.guidance>



JUKKA VUORI UND PETRI KOIVISTO

Finnish Institute of Occupational Health (FIOH, Finnisches Institut für Gesundheitsschutz bei der Arbeit), Finnland

Junge Menschen, Leben und Arbeit: Karrieremanagement fördern



In vielen europäischen Ländern, und insbesondere in Finnland, ist die berufliche Laufbahn oft sehr kurz. Die Menschen steigen sehr spät in das Berufsleben ein und gehen relativ früh in den Ruhestand. Eventuell dauert das Studium sehr lange oder die Integration in den Arbeitsalltag gestaltet sich schwierig. Der Hauptgrund für einen frühen Austritt aus dem Berufsleben ist darin zu finden, dass den Arbeitnehmern in immer anspruchsvolleren Arbeitsumgebungen keine ausreichenden Ressourcen zur Verfügung stehen. Probleme mit der geistigen Gesundheit und Verhaltensprobleme sind in Finnland gegenwärtig die Hauptgründe, warum Menschen eine Berufsunfähigkeitsrente erhalten. Eine kurze Berufstätigkeit wird durch die unsichere Beschäftigungssituation und die ständigen Veränderungen des Arbeitslebens aus finanziellen Gründen, einschließlich Arbeitslosigkeit und immer längerer Arbeitslosenzeiten, noch weiter gefördert.

Diese externen Herausforderungen im Hinblick auf das Berufsleben machen die Anwendung neuer Ansätze am Arbeitsplatz über die gesamte Dauer der beruflichen Tätigkeit hinweg erforderlich, damit Arbeitnehmer länger aktiv am Arbeitsleben teilnehmen können. Das Finnische Institut für Gesundheitsschutz bei der Arbeit (FIOH) hat sich des Themenbereichs Work and Life Course (Arbeit und Lebensablauf) angenommen, dessen Bezugsrahmen das so genannte altersunabhängige Arbeit-Leben-Modell (Riley und Riley, 1994; Salokangas, Vuori & Huuhtanen, 2005) darstellt. Das Thema ist gezielt auf die in diesem Modell beschriebenen Herausforderungen für die einzelnen Altersgruppen ausgerichtet. Dem Modell zufolge kann das Leben in drei Abschnitte eingeteilt werden: Kindheit und Jugend, die durch die Ausbildung verlängert wird und sich durch finanzielle Abhängigkeit auszeichnet, das aktive Arbeitsalter und der Ruhestand. Das nach Altersgruppen unterteilte Modell (Abbildung 1) ist im

Hinblick auf das Berufsleben, die Ausbildung und den Ruhestand in vielerlei Hinsicht problematisch. Durch die schnellen Entwicklungen im Arbeitsleben werden die Ressourcen und Kompetenzen der meisten Arbeitnehmer vorzeitig erschöpft, und die Arbeitsvereinbarungen sind nicht flexibel genug, um den Anforderungen der Arbeitnehmer im Bereich des Lernens gerecht zu werden oder auf eine veränderte Lebenssituation angemessen zu reagieren. Wissen ist rasch veraltet. Intensive Schulungen in einer bestimmten Phase des Berufslebens reichen daher nicht aus, vielmehr sind Weiterbildungsmaßnahmen über die gesamte Dauer der beruflichen Tätigkeit hinweg unerlässlich. Diskriminierende Ansichten gegenüber den älteren Arbeitnehmern bringen viele Menschen dazu, aus dem Berufsleben auszusteigen und in den Ruhestand zu gehen, wobei sie sich dann jedoch häufig mit zuviel Freizeit und einem Gefühl der Nutzlosigkeit konfrontiert sehen.

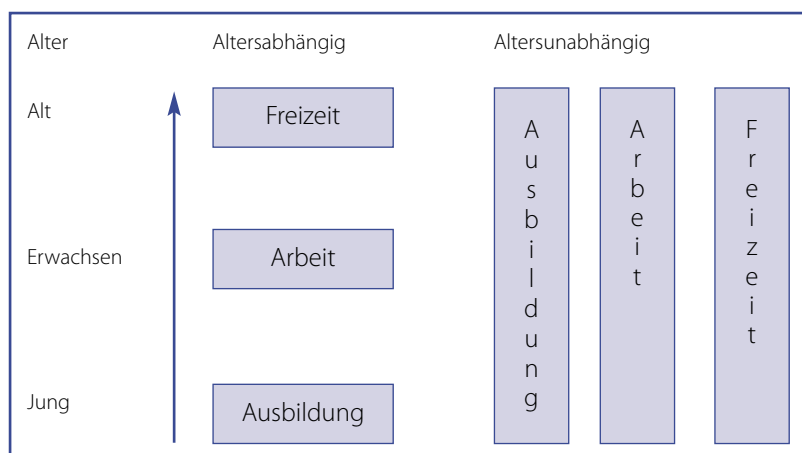


Abbildung 1: Altersunabhängiges Arbeit-Leben-Modell (Riley und Riley, 1994; Salokangas, Vuori & Huuhtanen, 2005)





Im altersunabhängigen Berufsleben (Abbildung 1) haben die Angehörigen der verschiedenen Altersgruppen flexibler Zugang zu den Bereichen Bildung, Arbeit und Freizeit. Dieses Gesellschaftssystem bietet Flexibilität entsprechend der Lebenssituation und die Chance für lebenslanges Lernen. Indem die Arbeit gleichmäßiger auf das Leben verteilt wird, steht mehr Zeit für Weiterbildung, Freizeit, Familie und andere Aktivitäten zur Verfügung, was den Bedürfnissen jedes Einzelnen besser gerecht wird. Eine vom Alter unabhängige Betrachtung des Arbeitslebens umfasst viele positive Aspekte, z. B. eine wirksamere Nutzung der Fähigkeiten, eine Förderung der Aktivitäten und der sozialen Beteiligung sowie eine Entlastung der Sozialversicherung.

Im Rahmen der Aktivitäten im Bereich Forschung und Entwicklung hat der Themenbereich Work and Life Course bereits einige innovative Vorschläge für die Verbesserung der Arbeitsorganisation und des Karrieremanagements hervorgebracht, zu einem gesteigerten Interesse am Arbeitsleben und einer Verlängerung des Berufslebens beigetragen und zu Innovationen im Bildungsbereich auf der Grundlage eines Altersmanagements geführt, wodurch die Art und Weise beeinflusst werden kann, wie Organisationen Arbeitnehmer verschiedenen Alters behandeln. Die wichtigsten Kanäle für die Verbreitung von Informationen stellen hierbei zwischengeschaltete Organisationen auf der mittleren Ebene im Bildungs-, Beschäftigungs- und Gesundheitssektor dar. Wir suchen über die Arbeitgeber und auch über die Arbeitnehmer selbst nach Partnern, um einen möglichst großen Einfluss auf das Berufsleben gewährleisten zu können.

Die Berufswahl junger Menschen und der Eintritt ins Berufsleben

Wie in vielen westlichen Industrieländern ist auch in Finnland in den vergangenen Jahrzehnten der Übergang von der Schule ins Berufsleben für junge Menschen immer schwieriger geworden. Dies ist auf Veränderungen in der Arbeitsstruktur und höhere Anforderungen in der Bildung zurückzuführen (Gangl, 2002; OECD, 1998; Suikkanen; Martti und Huijala, 2006). Auf dem Arbeitsmarkt in Finnland wird von Berufseinsteigern gegenwärtig mindestens eine Qualifikation auf Ebene einer höheren Sekundarbildung erwartet (die höhere Sekundarbildung geht über den Bereich der weiterführenden Bildung hinaus, liegt jedoch noch unter der Hochschulausbildung und wird in der Regel im Alter von 17 oder 18 Jahren erworben). All jene, die ihre Ausbildung vor Erreichen dieses Niveaus abbrechen, sind besonders von der Arbeitslosigkeit bedroht. Die Mehrheit der Personen, die eine berufliche Ausbildung in der höheren Sekundarbildung aufnehmen, treffen eine eher willkürliche Berufswahl. Dies wiederum senkt die

Motivation dieser Leute und führt dazu, dass viele ihre berufliche Bildung vorzeitig abbrechen. In den letzten Jahren nahmen 94 % der Angehörigen der entsprechenden Altersgruppe eine Ausbildung im höheren Sekundarbereich auf, doch nur 84 % von ihnen beendeten ihre Ausbildung und erhielten einen Abschluss.

Selbst wenn ein Jugendlicher seine Sekundarausbildung abschließt, hat er dadurch noch lange keine Erfolgsgarantie auf dem finnischen Arbeitsmarkt. Das Ausbildungsniveau in Finnland ist eines der höchsten in den OECD-Ländern. Wegen der rapide steigenden Anforderungen ist jedoch auch die Diskrepanz zwischen den verschiedenen Ausbildungsniveaus der unterschiedlichen Altersgruppen in Finnland größer als in anderen OECD-Ländern. Trotz einer guten Ausbildung ist die berufliche Laufbahn junger Arbeitnehmer durch unsichere Verträge und Schwierigkeiten bei der Suche nach einem ihrem Ausbildungsstand entsprechenden Arbeitsplatz bedroht. Der Eintritt in das Berufsleben direkt nach dem Abschluss wird in den OECD-Ländern als Faktor für Stabilität im Hinblick auf die weitere Berufstätigkeit gesehen (OECD, 1998). Ein weiterer wichtiger Faktor (abgesehen vom Finden einer Anstellung) ist die Qualität der Beschäftigung: Das Annehmen einer Beschäftigung nach dem Abschluss, die nicht dem Ausbildungsniveau der Person entspricht, macht eine spätere, dem Ausbildungsstand entsprechende Weiterentwicklung der beruflichen Laufbahn weitaus schwieriger (Scherer, 2004).

Eine länger andauernde Arbeitslosigkeit oder eine finanziell nicht einträgliche Beschäftigung stellen ebenfalls eine Gefahr für die geistige Gesundheit junger Arbeitnehmer dar. Schwierigkeiten bei der Suche nach einer geeigneten Beschäftigung wirken sich nachteilig auf die geistige Gesundheit junger Arbeitnehmer aus, besonders, wenn sie die Arbeit als einen zentralen Teil ihres Lebens ansehen. Außerdem muss berücksichtigt werden, dass der erfolgreiche Übergang von der Schule in das Berufsleben auch mit weiteren Veränderungen im Leben der jungen Erwachsenen verbunden ist: das Verlassen des Elternhauses, finanzielle Unabhängigkeit und eine mögliche Partnerschaft oder das Gründen einer Familie. Solide Grundlagen im Hinblick auf die Lebensplanung und das Wohlbefinden werden offensichtlich am besten durch Arbeitsaufgaben unterstützt, die:

1. den beruflichen Zielen, den Interessen und den Erwartungen des Arbeitnehmers entsprechen;
2. dem Arbeitnehmer die Möglichkeit bieten, das bisherige Wissen und die bisherigen Kenntnisse anzuwenden;
3. es dem Arbeitnehmer erlauben, den Arbeitsinhalt und die Arbeitslast zu beeinflussen;





4. realistische berufliche Ziele setzen und Möglichkeiten für eine Weiterentwicklung bieten;
5. Anleitung und Unterstützung bei der beruflichen Weiterentwicklung bieten und Rückmeldungen ermöglichen.

Karrieremanagement und geistige Gesundheit bei jungen Arbeitnehmern fördern

Wegen des immer schnelleren Wandels in der Arbeitswelt sehen sich viele junge Arbeitnehmer mehr als einmal in ihrem Leben neuen Herausforderungen hinsichtlich ihrer Berufswahl, ihrer Ausbildung und der Wiedereingliederung in das Berufsleben gegenüber. Um solche Herausforderungen erfolgreich zu meistern, ist seitens der Arbeitnehmer eine gute Vorbereitung auf das Karrieremanagement erforderlich. Dies umfasst die Fähigkeit zur Karriereplanung und zur Stellensuche, die Fähigkeit, sich auf neue Aufgaben und Organisationen einstellen zu können, und die Fähigkeit zum lebenslangen Lernen. Die Vermittlung dieser Fähigkeiten hat zu neuen Herausforderungen für jene geführt, die die jungen Arbeitnehmer anleiten, die vor dem Übergang in die nächste Bildungsebene oder von der Schule in das Berufsleben stehen. Im Folgenden werden zwei vom FIOH entwickelte Gruppenberatungsmodelle vorgestellt, mit denen das Karrieremanagement junger Arbeitnehmer gefördert werden soll. Die erste Gruppenmethode „School to Work“ (Von der Schule in den Beruf) wird in den berufsbildenden Schulen in der höheren Sekundarbildung eingesetzt. Die zweite Gruppenmethode „Towards Work Life“ (Ins Berufsleben) richtet sich insbesondere an die sekundären Ausbildungsbereiche. Das Ziel beider Methoden ist eine verbesserte Vorbereitung auf das Karrieremanagement, ein heutzutage unerlässlicher Faktor für den erfolgreichen Übergang von der Ausbildung in den Beruf.

Bei den Gruppenmethoden „School to Work“ und „Towards Work Life“ handelt es sich um strukturierte und somit etablierte Modelle mit gut geplanten, geleiteten und theoriebasierten Inhalten und Lehrmethoden. Durch ihre Strukturierung können diese Methoden leichter in die Praxis umgesetzt werden. Das Ziel ist es, einen hochwertigen Unterricht gewährleisten zu können. Außerdem zeichnen sich die Methoden durch eine intensive Kursform, die Zusammenarbeit zweier Lehrkräfte und das Zusammenwirken der Verwaltungsinstitutionen im Bereich Bildung und Beschäftigung aus. Auf lokaler Ebene führen Hochschulen und Arbeitsämter in Zusammenarbeit Initiativen zur Mehrfachqualifikation durch und unterrichten die Gruppen gemeinsam. Diese Gruppenmethoden basieren auf dem präventiven Modell für Gruppenaktivitäten des Michigan Prevention Research Center (Caplan, Vinokur und Price, 1997). Die positiven Auswirkungen dieses Modells bei der Unterstützung der Wiederbeschäftigung von arbeitslosen Erwachsenen und auf die Prävention von Depressionen zeigten sich in zufälligen Folgestudien nach Feldversuchen in Finnland und in den USA (Vinokur, Schul, Vuori und Price, 2000). Das Gruppenmodell wurde in erster Linie in der kritischen Übergangsphase bei jungen Menschen angewendet, um ihnen die wesentlichen Aspekte und Faktoren für ein erfolgreiches Karrieremanagement zu vermitteln, damit die Betroffenen Herausforderungen durch aktives Lernen und soziale Unterstützung meistern können.

Einfluss der Methode „School to Work“ in der Berufsbildung

Ziel der Gruppenmethode „School to Work“ (Koivisto, Mäkitalo, Larvi, Silvonen und Vuori, 2002) ist es, die Qualität der Beschäftigung und des Karrieremanagements der Absolventen von Berufsschulen zu verbessern und Depressionen zu vermeiden, die häufig in Zusammenhang mit einer schlechten Position auf dem Arbeitsmarkt auftreten. Diese Methode kann auch zur Förderung des Karrieremanagements von Absolventen polytechnischer Hochschulen eingesetzt werden. Die Kurse finden im letzten Studienjahr statt, und die Gruppenarbeit erfolgt in Form eines fünftägigen Intensivkurses.

Lehrer an berufsbildenden Schulen betreuen die Gruppen gemeinsam mit Ausbildern der lokalen Arbeitsämter. An diesem lokalen Kooperationsnetzwerk sind auch Arbeitgebervertreter beteiligt. Die Schüler eignen sich ihr Wissen an, indem sie Arbeitgeber, die im Rahmen des Kurses zu Gast sind, zu den Einstellungsprozessen und zur Integration neuer Mitarbeiter ins Berufsleben befragen und dann ihre



eigenen Kompetenzen und Fähigkeiten mit den Anforderungen der Arbeitgeber vergleichen. In dieser berufsübergreifenden Zusammenarbeit ergänzen sich die unterschiedlichen Fähigkeiten und Fachkenntnisse der einzelnen Parteien und tragen so gemeinsam zur Beratung der Jugendlichen bei.

Die Gruppenmethode „School to Work“ zielt auf eine Entwicklung der Fähigkeiten der Teilnehmer hinsichtlich eines erfolgreichen Karrieremanagements für den Übergang in das Berufsleben durch das Konzept des aktiven Lernens ab. Der Inhalt des Intensivkurses konzentriert sich vornehmlich auf die Unterstützung bei der Vorbereitung auf das Karrieremanagement, bei der Stellensuche und bei der sozialen Eingliederung in die Unternehmen. Außerdem sollen die Teilnehmer eine positive Einstellung gegenüber dem lebenslangen Lernen gewinnen. Bei den Übungen zur Stellensuche lernen die Teilnehmer, wie sie Informationen zu Stellenausschreibungen erhalten, Arbeitgeber direkt kontaktieren und beim Bewerbungsgespräch ihre Stärken bestmöglich hervorheben. Bei den Übungen zur sozialen Eingliederung in ein Unternehmen lernen sie, wie sie gute Kontakte in einem neuen Unternehmen knüpfen und so ihre eigene Arbeit betonen können und wie sie die geeigneten Informationen und Schulungen im Hinblick auf ihre Tätigkeit erhalten. Das Konzept des lebenslangen Lernens wird den Teilnehmern näher gebracht, indem sie ihre eigenen Stärken mit den Anforderungen der Arbeitgeber vergleichen und so die Qualifikationen erkennen, die auf dem Arbeitsmarkt von Bedeutung sind und die sie daher nach ihrem Abschluss im Laufe der Zeit entwickeln sollten. Außerdem ermutigen die Kursleiter die Teilnehmer, Überlebensstrategien im Falle eines möglichen Misserfolgs zu entwickeln, den gerade Neueinsteiger, die gerade erst den Übergang von der Schule in das Berufsleben gemeistert haben, bei der Stellensuche, einer unbefriedigenden Beschäftigung und der sozialen Eingliederung in das Unternehmen oft erleben.

Die Auswirkungen der Gruppenmethode auf die Beschäftigungssituation der Teilnehmer, ihre geistige Gesundheit und persönlichen Ziele wurden als Teil eines Feldversuchs, der 2003 abgeschlossen wurde, näher untersucht (Koivisto, Vuori und Nykyri, 2003). Die langfristigen Auswirkungen der Gruppenmethode „School to Work“ auf die Beschäftigungsrate der Schüler wurden mithilfe eines Fragebogens bewertet, den die Schüler durchschnittlich sieben Monate nach ihrem Abschluss ausfüllten. Die Ergebnisse zeigten, dass der Einsatz der Gruppenmethode „School to Work“ in der letzten Phase der Ausbildung statistisch gesehen zu einem deutlichen Anstieg der Beschäftigungsrate bei jungen Arbeitnehmern geführt hat. Der Anstieg hinsichtlich der Beschäftigungsrate wird insgesamt auf rund 6,3 % geschätzt. Das bedeutet einen relativen Anstieg um 27 %, der ohne weitere Unterstützungsmaßnahmen erreicht wurde. Die Ergebnisse hinsichtlich der Qualität der Beschäftigung zeigten, dass durch die Gruppenmethode die Beschäftigungsrate bei den Stellen, die der Bildung und den jeweiligen Karriereplänen der Schüler entsprachen, deutlich gesteigert werden konnte. Den Untersuchungen zufolge wirken Gruppenmaßnahmen auch vorbeugend gegenüber psychischen Problemen und Depressionen in dieser Gruppe, die als empfänglich für geistige Erkrankungen eingestuft wurde. Dies bedeutet, dass die Gruppenmethode den gefährdeten jungen Menschen dabei hilft, die Stressfaktoren zu überwinden, die durch den





Übergang von der Schule ins Berufsleben entstehen und die ihre geistige Gesundheit und ihr Wohlbefinden beeinträchtigen können. Die Gruppenmethode kann junge Menschen auch dabei unterstützen, ihre Zukunft in anderen Übergangsphasen zu planen und zu gestalten, z. B. beim Eintritt in das Berufsleben, Verlassen des Elternhauses oder Erreichen finanzieller Unabhängigkeit.

Die Methode „Towards Work Life“ in der Sekundarbildung

Die Methode „Towards Work Life“ (Vuori, Koivisto, Larvi, Jokisaari, Sutela und Salmela-Aro, 2006) ist auf die Schüler zugeschnitten, die kurz vor dem Ende ihres sekundären Bildungswegs stehen, und soll das Karrieremanagement für Arbeit und Bildung, das lebenslange Lernen und die geistige Gesundheit fördern. Ziel der Gruppenmethode ist es, die Schüler hinsichtlich ihrer Wahl für die höhere Sekundarbildung zu unterstützen und Studienabbrüche zu vermeiden. Die Methode „Towards Work Life“ wird als einwöchiger Intensivkurs veranstaltet, der am Ende der Grundausbildung stattfindet. Der Kurs muss zeitlich so gelegt werden, dass die Schüler das Wissen bezüglich der Karriereplanung, das sie in dem Kurs erwerben, noch anwenden können, bevor sie eine Entscheidung hinsichtlich der höheren Sekundarbildung treffen. Die Gruppenberater arbeiten zu zweit, so dass der Lehrer der weiterführenden Schule (in der Regel der Berufsberater des Schülers) die Gruppe gemeinsam mit einem Lehrer der Berufsschule oder des Arbeitsamtes leitet. Die Schüler verbringen einen Tag damit, die Angestellten des Arbeitsamtes über das Thema Karriereplanung zu befragen. Die Methoden können auch zur Unterstützung der Berufsplanung in weiterführenden Schulen eingesetzt werden.

In Gruppenarbeit erstellen die Schüler einen Karriereplan, indem sie ihre persönlichen Stärken und Interessen ermitteln und diese dann in Bezug zu den Bildungsmöglichkeiten und zur Berufswahl und den damit verbundenen Herausforderungen stellen, die ihnen in der Gesellschaft zur Verfügung stehen. Die Teilnehmer lernen außerdem wichtige Systeme zur sozialen Unterstützung, Orientierungshilfen und Informationsquellen für die Karriereplanung kennen und lernen, damit umzugehen. Das Ziel der Teilnehmer besteht in der Schaffung eines konkreten Aktionsplans zur Förderung ihrer Bildungs- und Berufsmöglichkeiten und darin, auf die Umsetzung dieses Plans hinzuarbeiten. Das Konzept des lebenslangen Lernens wird eingeführt, indem die Schüler dazu aufgefordert werden, über ihre eigene

Verantwortung im Hinblick auf den Übergang von der Schule in den Beruf sowie über die Herausforderungen in Verbindung mit einer weiterführenden Ausbildung nachzudenken. Außerdem erfahren sie, welche Lernmöglichkeiten sie durch ihre Freizeitaktivitäten oder Hobbys im Hinblick auf ihre berufliche Identität und die Entwicklung der Fähigkeiten erhalten, die sie für ihre berufliche und schulische Laufbahn benötigen. Die Schüler werden während des Kurses auch geschult, mit Rückschlägen und Misserfolgen in ihrer Berufswahl umzugehen und den richtigen Studienort zu finden.

Die Gruppenmethode fördert die Fähigkeiten und Kenntnisse von Neuntklässlern im Hinblick auf ihre Berufswahl. Indem diese Methode in einer kritischen Übergangsphase ihrer Ausbildung angewendet wird, sollen langfristige positive Auswirkungen auf die Berufswahl und die geistige Gesundheit der jungen Menschen erzielt werden. Die Bewertung der Effektivität der Gruppenmethode begann 2003 im Rahmen eines Feldversuchs.

Der Einsatz der Methoden in Schulen und Hochschulen

Schulen und Hochschulen spielen bei der lokalen Umsetzung dieser Gruppenmethoden eine aktive Rolle. Ausgehend von der Theorie und wissenschaftlichen Forschungsergebnissen können die Kernelemente, auf denen die Wirksamkeit der Gruppenmethode beruht, ermittelt werden (Price, Friedladn, Choi und Caplan, 1998; Vuori, Price, Mutanen und Malmberg-Heimonen, 2005). Das Erkennen, Verstehen und Berücksichtigen dieser Kernelemente ist ein wichtiger Faktor bei der Entscheidung über die mögliche Anwendung dieser Methoden in Schulen und Hochschulen. Die Methoden „School to Work“ und „Towards Work Life“ umfassen die folgenden Kernelemente:

1. Übungen zur Vorbereitung auf ein erfolgreiches Karrieremanagement: Die Teilnehmer werden dazu ermutigt, ein Karrieremanagementmodell in einem sicheren und unterstützenden Umfeld zu entwickeln und anzuwenden.
2. Aktives Lernen: Bei der Vorbereitung auf das Karrieremanagement werden Techniken des aktiven Lernens eingesetzt. Statt den Teilnehmern einen Vortrag zu halten, werden ihr Wissen und ihre Fähigkeiten für ein erfolgreiches Karrieremanagement als Instrument im Unterricht eingesetzt.
3. Geschulte Berater: Das erfolgreiche Schaffen von Prozessen des aktiven Lernens und einer unterstützenden Lernumgebung erfordert



ein spezielles Wissen über Schulungsmethoden seitens der Kursleiter. Das FIOH organisiert zu diesem Zweck zwei- oder dreitägige Schulungskurse für Ausbilder. Der Aufbau eines lokalen Netzwerks für Ausbilder ist für die Gewährleistung der Qualität der Ausbildung und für die Lösung möglicher Probleme von großem Nutzen.

4. Unterstützende Umgebung: Die Ausbilder arbeiten an der Entwicklung einer unterstützenden Lernumgebung für die Gruppe, die es den Teilnehmern ermöglicht, sich gegenseitig zu helfen und voneinander zu lernen. Dies geschieht durch die Bildung und Förderung des sozialen Einsatzes in den Gruppen.
5. Vorbereitung auf Rückschläge und Misserfolge: Die Teilnehmer werden in Problemlösungsprozessen angeleitet und lernen, mögliche Rückschläge vorwegzunehmen und Überlebensstechniken für den Umgang damit zu entwickeln.
6. Zusammenarbeit zwischen den Bildungseinrichtungen und den Arbeitgeberorganisationen bei der Gruppenschulung: Durch die berufsübergreifende Zusammenarbeit zwischen den Bildungseinrichtungen und den Arbeitgebervertretern wird die Beratung effektiver gestaltet und die Berater vermitteln ihre Kenntnisse und ihr Expertenwissen in den Augen der jungen Menschen in einer angemessenen Art und Weise. Die Vorteile dieses Kooperationsmodells gehen jedoch verloren, wenn der Kurs z. B. aus finanziellen Gründen von nur einem Kursleiter abgehalten wird.
7. Intensivkurse: Der Prozess des aktiven Lernens und eine unterstützende Lernumgebung werden am besten durch Intensivkurse erreicht und erhalten. Bei Gruppenkursen, die nur einmal in der Woche stattfinden, muss eine unterstützende Lernumgebung jedes Mal aufs Neue erarbeitet und aktiviert werden. Außerdem ist es bei wöchentlich stattfindenden Kursen sowohl für die Teilnehmer als auch für die Kursleiter schwieriger, Erkenntnisse aus früheren Diskussionen in neue Kontexte zu übertragen. Die Vorteile eines Intensivkurses gehen verloren, wenn die für den Intensivkurs benötigte Zeit nicht bei der Erstellung des Stundenplans berücksichtigt wurde.

Zusammenfassung

1. Die größten Gefahren für das Karrieremanagement und die geistige Gesundheit junger Menschen sind der Abbruch der Ausbildung und die Schwierigkeit, nach dem Abschluss einen sicheren und finanziell einträglichen Arbeitsplatz zu finden. Aus Sicht des Karrieremanagements sind die kritischen Phasen der Wechsel von der allgemeinen zur höheren Sekundarbildung und von den berufsbildenden Schulen in das Berufsleben.
2. Der Wechsel von der allgemeinen zur höheren Sekundarbildung und von den berufsbildenden Schulen in das Berufsleben kann erleichtert werden, indem die Vorteile der Grundsätze der Gruppenmethode, nämlich das aktive Lernen und eine unterstützende Lernumgebung, genutzt werden. Das unmittelbare Ziel der Gruppenmethode ist die Stärkung der Fähigkeiten für ein erfolgreiches Karrieremanagement, die in diesen Übergangsphasen von großer Wichtigkeit sind. Das langfristige Ziel ist die Förderung der Beschäftigung und der Beschäftigungsqualität sowie die Vermeidung von Problemen im Hinblick auf die geistige Gesundheit durch Arbeitslosigkeit oder eine unbefriedigende Beschäftigungssituation. Der Einsatz der Methode „School to Work“ kann durch die erfolgreichen Forschungsergebnisse gerechtfertigt werden, die Bewertung der Wirksamkeit der Methode „Towards Work Life“ ist jedoch gegenwärtig noch nicht abgeschlossen.
3. Bei der Umsetzung dieser Methoden muss unbedingt berücksichtigt werden, dass die positiven Auswirkungen auf das Karrieremanagement, die in den Feldversuchen erzielt wurden, nur erreicht werden können, wenn die wichtigen Kernelemente verstanden und zur Erreichung des gewünschten Ergebnisses umgesetzt wurden.



Jukka Vuori ist Forschungsprofessor am Finnischen Institut für Gesundheitsschutz bei der Arbeit. Seine Hauptgebiete umfassen die Ursachen und Auswirkungen von arbeitsbedingten Stressfaktoren sowie die Vorbeugung und den Umgang damit im Berufsleben. Dr. Vuori ist der Vizedirektor des Themenbereichs „Life Course and Work“ (Lebensablauf und Arbeit).



Petri Koivisto ist als Forscher im Rahmen des Themenbereichs „Life Course and Work“ (Lebensablauf und Arbeit) am Finnischen Institut für Gesundheitsschutz bei der Arbeit tätig und Doktorand an der Universität Jyväskylä. Er arbeitet in einer Forschungsgruppe an der Entwicklung von Gruppenmethoden zur Förderung des Karrieremanagements, der sozialen Eingliederung in das Berufsleben und der geistigen Gesundheit bei jungen Arbeitnehmern.

Literatur:

- Caplan, R. D., Vinokur, A. D., und Price, R. H., „From job loss to reemployment: Field experiments in prevention-focused coping“, in: G. W. Albee, und T. P. Gullotta (Hrsg.), *Primary prevention works*, Thousand Oaks: Sage, 1997, S. 341-379.
- Gangl, M., „Changing labour markets and early career outcomes: labour market entry in Europe over the past decade“, *Work, Employment and Society*, 16(1), 2002, S. 67-90.
- Koivisto, P., Mäkitalo, M., Larvi, T., Silvonen, J., Vuori, J., „Koulutuksesta työhön-menetelmä“ [Die Gruppenmethode „School to Work“]. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health (Finnisches Institut für Gesundheitsschutz bei der Arbeit), 2002.
- Koivisto, P., Vuori, J., Nykyri, E., „Koulutuksesta työhön – ryhmämenetelmän vaikutus nuorten työelämään siirtymiseen ja mielenterveyteen“, *Työ ja ihminen*, 18(4), 2004, S. 342-360.
- OECD (1998). Getting started, settling in: the transition from education to the labour market. *Employment Outlook*, 60, S. 81-122.
- Price, R. H., Friedland, D. S., Choi, J. N., Caplan, R. D., „Job-loss and work transitions in a time of global economical change“, in: X. Arriaga und S. Oskamp (Hrsg.), *Addressing community problems*, S. 195-222, Thousand Oaks: Sage Publications, 1998.
- Riley, M. W., Riley, J. W. Jr., „Structural lag: past and future“, in: M. W. Riley, R. L. Kahn, & A. Foner (Hrsg.), *Age and structural lag: society's failure to provide meaningful opportunities in work, family, and leisure*, S. 15-36, New York: John Wiley & Sons, 1994.
- Salokangas, T., Vuori, J., Huuhtanen, P., „Kohti hallittua työuraa ja eläkeprosessia – Katsaus eläkkeelle siirtymiseen vaikuttaviin tekijöihin ja työuran jatkamisen edistämiseen“, *Työ ja ihminen*, 19, 2005, S. 307-325.
- Suikkanen, A., Martti, S., Huilaja, H., „Nuorten aikuisten elämäntilanne ja sosiaaliset valinnat“, in: Teoksessa J. Mäkinen, E. Olkinuora, R. Rinne, & A. Suikkanen (Hrsg.), *Elinkautisesta työstä elinikäiseen oppimiseen*, PS-Kustannus: Jyväskylä, 2006.
- Scherer, S., „Stepping-stones or traps? The consequences of labour market entry positions on future careers in West Germany, Great Britain and Italy“, *Work, Employment and Society*, 18(2), 2004, S. 369-394.
- Vinokur, A. D., Schul, Y., Vuori, J., Price, R. H., „Two-years after a job loss: Long term impact of the JOBS program on re-employment and mental health“, *Journal of Occupational Health Psychology*, 7, 2000, S. 7-19.
- Vuori, J., Koivisto, P., Larvi, T., Jokisaari, M., Sutela, S., Salmela-Aro, K., *Kohti työelämä-ryhmämenetelmä* [Die Gruppenmethode „Toward Work Life“], Helsinki: Työterveyslaitos, 2006.
- Vuori, J., Price, R., Mutanen, P., Malmberg-Heimonen, I., „Effective Group Training Techniques in Job-Search Training“, *Journal of Occupational Health Psychology*, 10, 2005, S. 261-275.
- Vuori, J., Silvonen, J., „The benefits of a preventive job search program on re-employment and mental health at 2-year follow-up“, *Journal of Organisational Psychology*, 78, 2005, S. 1-11.



JOSÉ M. PEIRÓ, IRENE BRESÓ UND JOSÉ GARCÍA-MONTALVO

IME y Universitat de València, Universität Valencia sowie IMIE und Universität Pompeu Fabra, Barcelona, Spanien

Ursachen von Arbeitsplatzunsicherheit und arbeitsbedingtem Stress bei jungen Arbeitnehmern in Spanien ⁽¹⁾



In der heutigen Gesellschaft nimmt die Arbeit einen wichtigen Platz im Leben eines Erwachsenen ein und hat einen bedeutenden Einfluss auf dessen Gesundheit, Wohlbefinden und persönliche Entwicklung. Arbeit kann eine Quelle der Zufriedenheit und der persönlichen Entwicklung sein, aber auch zu sozialer Isolation und Gesundheitsproblemen führen.

Gegenwärtig machen sich auch auf den Arbeitsmärkten und in den beruflichen Tätigkeiten die Auswirkungen der sozioökonomischen, technologischen, kulturellen und politischen Veränderungen deutlich bemerkbar. Zwar geben diese Entwicklungen einerseits Raum für neue Möglichkeiten, gehen andererseits aber auch mit neuen Gefahren und Risiken einher, die sich negativ auf die Gesundheit und das Wohlbefinden des Arbeitnehmers auswirken können.

In diesem Kontext haben die Europäische Union und ihre Mitgliedstaaten eine Reihe von gesetzlichen Maßnahmen erarbeitet, um den Schutz der Gesundheit bei der Arbeit zu gewährleisten und potenziellen Gefahren bei der Arbeit vorzubeugen. Des Weiteren wurde für den Zeitraum 2002-2006 eine Gemeinschaftsstrategie zur Förderung von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz erarbeitet ⁽²⁾. Diese Strategie berücksichtigt in hohem Maße die psychosozialen Risiken, insbesondere die neu auftretenden Risiken, die sich nachteilig auf die Gesundheit und das Wohlbefinden von Arbeitnehmern auswirken können. Dazu zählen arbeitsbedingter Stress durch geistige Überforderung und emotionale Aufgaben, Gewalt, Schikanen und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Die Sozialpartner sind sich ebenfalls der Bedeutung dieser Art von Risiken bewusst und haben daher eine Vereinbarung über arbeitsbedingten Stress unterzeichnet ⁽³⁾, um den Arbeitgebern und Arbeitnehmern einen Rahmen zu bieten, anhand dessen sie Probleme, die zu arbeitsbedingtem Stress führen können, ermitteln und vermeiden können. Nichtsdestotrotz sind Stress und weitere neu auftretende Risiken in der Arbeitswelt sehr weit verbreitet, was besonders aus den Daten der letzten *Europäischen Erhebung über Arbeitsbedingungen* hervorgeht ⁽⁴⁾. Die Erhebung zeigte,

dass neben den verbreiteten psychosozialen Risiken wie Monotonie, Arbeitsüberlastung oder Mangel an geeigneten Ressourcen auch andere Gefahren existieren, z. B. geistige Überforderung und Arbeitsplatzunsicherheit durch unsichere Verträge, Konkurs oder die Schließung von Unternehmen ⁽⁵⁾ sowie Fusionen und anderweitige Umstrukturierungen, die mit einem Stellenabbau oder einer veränderten Personalpolitik verbunden sind.

Die Flexibilität im Hinblick auf die Beschäftigung hat in Spanien in den vergangenen Jahren ein Ausmaß erreicht, das von der Europäischen Union als übermäßig eingestuft wird, was aus den Empfehlungen des Europäischen Beschäftigungsobservatoriums eindeutig hervorgeht ⁽⁶⁾. Eine Kommission von Experten, die im Jahr 2005 in Spanien gegründet wurde, hat eine Studie über die Arbeitsplatzflexibilität in Spanien und potenzielle Maßnahmen zur Verringerung der Auswirkungen auf die Unsicherheit der Arbeitnehmer durchgeführt ⁽⁷⁾.

Junge Arbeitnehmer sind von dieser Flexibilität besonders betroffen. Statistiken der *Encuesta de Población Activa* [Erhebung über die erwerbstätige Bevölkerung] und des *Observatorio de Inserción Laboral de los Jóvenes* (Beobachtungsstelle für die Eingliederung junger Arbeitnehmer in den Arbeitsmarkt) ⁽⁸⁾ zeigen, dass junge Arbeitnehmer häufiger von Arbeitslosigkeit und Beschäftigungen mit flexiblen Arbeitsverträgen betroffen sind als andere Gruppen der erwerbstätigen Bevölkerung. Gerade junge Arbeitnehmer gehen häufig einer Beschäftigung nach, für die sie ganz offensichtlich überqualifiziert sind – diese Ausgangssituation kann ebenfalls die Ursache für Stress und Unzufriedenheit bei der Arbeit sein.

Des Weiteren können einige Situationen, die in einer frühen Phase des Berufslebens auftreten, später zu arbeitsbedingtem Stress führen ⁽⁹⁾. In diesem Zusammenhang ist es ratsam, die Erlebnisse und Erfahrungen junger Arbeitnehmer am Arbeitsplatz zu analysieren, die Stress auslösen können und damit eine potenzielle Gefahr für ihre Gesundheit und ihr Wohlbefinden darstellen. Die Untersuchung dieses Phänomens ist insbesondere zu dem Zeitpunkt von Bedeutung, an dem die jungen

⁽¹⁾ Die Autoren danken der Fundación bancaja und IVIE für die Erlaubnis, Informationen aus dem *Observatorio de Inserción Laboral de los Jóvenes* zu verwenden, auf denen diese Studie beruht. Wir danken des Weiteren Rodrigo Aragón, einem Experten bei IVIE, für seine umfassende Unterstützung bei der Nutzung und Analyse der Informationen.

⁽²⁾ Kommission der Europäischen Gemeinschaften, *Anpassung an den Wandel von Arbeitswelt und Gesellschaft: eine neue Gemeinschaftsstrategie für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz 2002-2006*, KOM(2002) 118 endg. (Mitteilung der Kommission), Brüssel, 11.3.2002.

⁽³⁾ Sozialer Dialog, *Arbeitsbedingter Stress. Rahmenvereinbarung über Stress am Arbeitsplatz*, 8. Oktober 2004.

⁽⁴⁾ De Cuyper, N., Isakson, K., De Witte, H. (Hrsg.), *Employment contract and well-being among European workers*, Ashgate Publishing, Aldershot, Hampshire, UK, 2005, <http://www.eurofound.eu.int/publications/files/EF05126EN.pdf>; Peiró, J. M., „Jóvenes y empleo en España. Nuevas perspectivas“, *Cuenta y Razón*, 138, 2005; Peiró, J. M., Bresó, I. (2005), „Transformaciones del Mercado Laboral Europeo e Inserción Laboral de los Jóvenes“ (Kapitel 10), in Norma Zandomeni de Juárez (Hrsg.), *Inserción Laboral de los Jóvenes*, Editorial UNL, Argentinien, 2004.

⁽⁵⁾ Der Arbeitnehmer kann – abhängig vom Einfluss der Medien – von dieser Bedrohung entweder direkt (Situation eines Unternehmens) oder indirekt (die Angst, dass die Globalisierung zur Verlegung der industriellen Aktivitäten ins Ausland, z. B. nach China, führt) betroffen sein.

⁽⁶⁾ <http://www.eu-employment-observatory.net/>

⁽⁷⁾ Bericht des Experten-Komitees zum Sozialen Dialog: *More and better employment in a new socio-economic scenario: for effective labour flexibility and security*, genehmigt am 31. Januar 2005.

⁽⁸⁾ García-Montalvo, J., Palafox, J., Peiró, J. M. und F. Prieto, *Capital humano, La inserción laboral de los jóvenes en la Comunidad Valenciana*, Valencia, Fundación Bancaja, 1997; García-Montalvo, J., Peiró, J. M., *Capital Humano, El mercado laboral de los jóvenes: formación, transición y empleo*, Fundación Bancaja, 2001, S. 215; García-Montalvo, J., Peiró, J. M., Soro, A., *Capital Humano. Observatorio de la Inserción Laboral de los Jóvenes: 1996-2002*, 2003; Fundació Bancaja, Valencia, 550 Seiten, elektronische Veröffentlichung; García-Montalvo, J., Peiró, J. M., Soro, A., *Los jóvenes y el mercado de trabajo en la España urbana: resultados del Observatorio de Inserción Laboral 2005*, IMIE-Bancaja, 2006, elektronische Veröffentlichung.

⁽⁹⁾ Feij, J. A., Whitely, W.T., Peiró, J. M., Taris, T. W., „The development of career-enhancing strategies and content innovation: a longitudinal study of new workers“, *Journal of Vocational Behavior*, 46, 1995, S. 231-256; Rodríguez, I., Bravo, M. J., Peiró, J. M., „The Demands-Control-Support model, locus of control and job dissatisfaction: a longitudinal study“, in *Work and Stress 2001*, 15(2), S. 97-114; Peiró, J. M., *Desencadenantes del estrés laboral*, Eudema Psicología, Madrid, 1992.



Arbeitnehmer die ersten Erfahrungen auf dem Arbeitsmarkt sammeln und erstmals in das Berufsleben einsteigen, wodurch ihre Wertvorstellungen im Hinblick auf die Arbeit, ihre Arbeitsweise und den Stellenwert, den die Arbeit in ihrem Leben einnimmt, geprägt werden ⁽¹⁰⁾.

Ziel dieser Studie ist die Analyse der unterschiedlichen Ebenen der Arbeitsplatzunsicherheit und des Rollenstress bei jungen Arbeitnehmern sowie die Ermittlung der Hauptgründe für jene Erfahrungen, die eine Gefahr für ihre Gesundheit und ihr Wohlbefinden darstellen könnten. Arbeitsplatzunsicherheit wird definiert als die Angst, die Kontinuität nicht aufrechterhalten zu können in einer Situation, in der der Arbeitnehmer direkt von einem Arbeitsplatzverlust bedroht ist oder seinen Arbeitsplatz als unsicher empfindet. Es handelt sich hierbei um ein subjektives Empfinden, bei dem der Arbeitsplatz als gefährdet angesehen wird. Rollenstress entsteht durch hohe Anforderungen an die Ausübung der Tätigkeit. Arbeitsbedingter Stress wird entweder durch eine Überforderung durch zu hohe Anforderungen (Rollenüberlastung), die Inkompatibilität der einzelnen Anforderungen (Rollenkonflikt) oder durch das Fehlen von klaren Informationen (Rollenmehrdeutigkeit) hervorgerufen.

In der Studie wurden die folgenden potenziellen Ursachen für Stress untersucht:

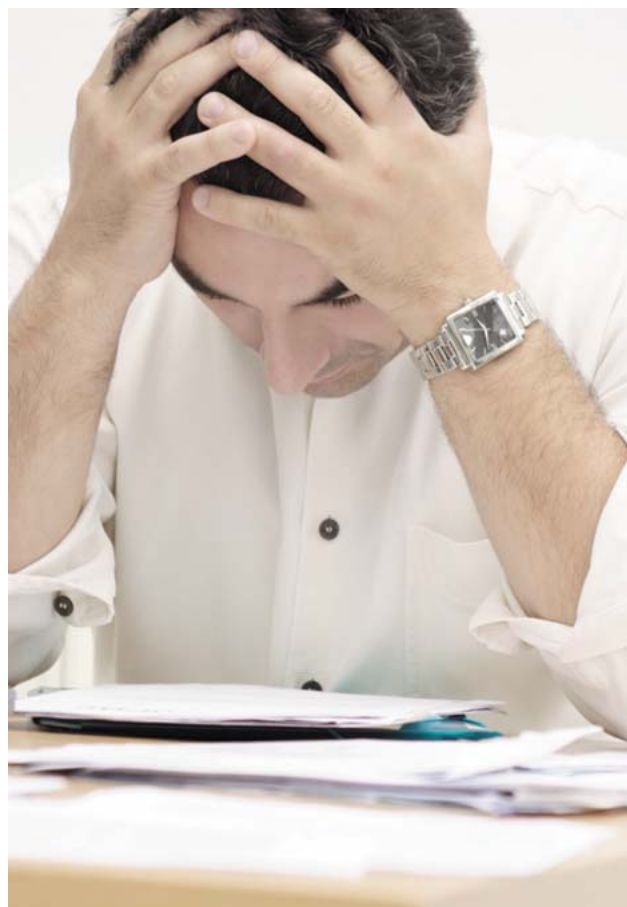
- 1) *Demografische Variablen.* Konkret analysiert wurden die Beziehungen zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und Rollenstress im Hinblick auf Alter, Geschlecht, Qualifikationsstand, Nationalität (spanische oder andere) und Wohnsituation (wohnhafte bei den Eltern oder in einer eigenen Wohnung).
- 2) *Persönliche Ressourcen der Arbeitnehmer.* Dieser Punkt leitet sich aus dem transaktionalen Verständnis von Stress als Ergebnis des Zusammenspiels zwischen den einzelnen Anforderungen an den Arbeitnehmer und den Ressourcen, die ihm oder ihr für die Erfüllung dieser Anforderungen zur Verfügung stehen, ab. In dieser Studie wird eine Reihe von Ressourcen untersucht, zunächst einmal die Wahrnehmung des Arbeitnehmers hinsichtlich der eigenen Beschäftigungsfähigkeit. Eine Person, die sich selbst als beschäftigungsfähig betrachtet, wird weniger an Stress durch Arbeitsplatzunsicherheit leiden, da sie bei einem Verlust des derzeitigen Arbeitsplatzes immer die Chance auf eine neue Beschäftigung im Blick hat. Dann folgt die Analyse der persönlichen Initiative. Menschen, die Initiative zeigen, können ihre Chancen auf einen Arbeitsplatz erhöhen und ihre Tätigkeit an ihre Präferenzen und Interessen anpassen. Schließlich wird die Selbsteinschätzung bei der Arbeit untersucht. Arbeitnehmer mit hoher Selbsteinschätzung verfügen in der Regel über mehr Ressourcen und Fähigkeiten, ihren Beruf stressfreier auszuüben.
- 3) *Vertragsart.* Die Vertragsart ist eine entscheidende Ursache für verschiedene Arten von arbeitsbedingtem Stress. Die Befristung des Arbeitsvertrags, aber auch ein unbefristeter Vertrag werden als wichtiger Faktor im Hinblick auf diese Erfahrungen angesehen.
- 4) *Beziehung zum Unternehmen.* Studien haben die Bedeutung belegt, die Folgendem zukommt: den Beziehungen zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber, der Wahrnehmung von Versprechungen seitens des Unternehmens und deren Einhaltung sowie der Fairness bei einer leistungsgerechten Bezahlung ⁽¹¹⁾. Diese Studie untersucht die Wahrnehmung der jungen Arbeitnehmer im Hinblick darauf, ob die Versprechungen des Arbeitgebers eingehalten wurden und zu welchem Grad diese Versprechungen dazu beitragen, dass die Erwartungen, die die Arbeitnehmer zu Beginn ihrer Tätigkeit hatten, erfüllt werden. Des Weiteren wird die Beziehung zwischen der Leistung des jungen Arbeitnehmers und der Vergütung seitens des Unternehmens analysiert.
- 5) *Erforderliche Qualifikationen für den Arbeitsplatz.* Ein weiterer wichtiger Faktor, der zu Stress bei der Arbeit führen kann, ist das Verhältnis zwischen dem erforderlichen Qualifikationsstand für den jeweiligen Arbeitsplatz und den tatsächlichen Qualifikationen der jungen

Arbeitnehmer. Der Ausbildungs- und Qualifikationsstand hat sich in den letzten Jahrzehnten für die Mehrheit der jungen Arbeitnehmer drastisch erhöht. Die für den Arbeitsplatz erforderlichen Qualifikationen haben sich jedoch nicht gleichermaßen erhöht, was zu einem Ungleichgewicht zwischen der Qualität der Arbeit und dem Ausbildungsstand eines jungen Arbeitnehmers führt. Eine Überqualifikation ist in der heutigen Zeit nicht selten und kann ebenso wie die weniger häufige Unterqualifikation zu Stress bei der Arbeit führen. Diese Studie untersucht, wie beide Phänomene zu potenziellen Ursachen für arbeitsbedingten Stress werden können.

- 6) *Engagement bei der Arbeit.* Eine weitere Ursache für Stress ist das Engagement des Arbeitnehmers. Einerseits empfinden die Arbeitnehmer, die sich sehr engagieren, dass sie ein gutes Verhältnis zu ihrem Arbeitgeber haben und bewerten ihre eigene Arbeit eher positiv. Andererseits kann dieses hohe Engagement aber auch zu erhöhtem Stress führen. Es ist daher unbedingt erforderlich, die Beziehung dieser Variablen zu auftretendem Stress zu analysieren.

Methodik

Diese Studie wurde am Beispiel einer repräsentativen Auswahl von jungen Menschen aus der autonomen Gemeinschaft Valencia und anderen jungen Spaniern durchgeführt, die in Städten mit mehr als 50 000 Einwohnern leben (städtisches Spanien). Die Beteiligten waren alle zwischen 16 und 30 Jahre alt. Bei den jungen Spaniern aus der autonomen Gemeinschaft Valencia handelte es sich um insgesamt 1 926 Personen (davon 46,8 % Männer) und aus dem städtischen Spanien ⁽¹²⁾ um 2 969 Personen (davon 45,75 % Männer) ⁽¹³⁾. 39,62 % der



⁽¹⁰⁾ Peiró, J. M., Prieto, F., Roe, R. A., „El trabajo como fenómeno psicosocial“, In Peiró, J. M., Prieto, F. (Hrsg.), *Tratado de Psicología del Trabajo. Vol. II. Aspectos Psicosociales del trabajo*, Madrid, Ed. Síntesis, 1996, S. 15-34.

⁽¹¹⁾ Isaksson, K., Bernhard, C., Claes, R., De Witte, H., Guest, D., Krausz, M., Mohr, G., Peiró, J. M., Schalk, R., *Employment Contracts and psychological contracts in Europe*, Saltsa Report 2003 – Joint Programme for Working Life Research in Europe, 2003; Claes, R., De Witte, H., Schalk, R., Guest, D., Isaksson, K., Krausz, M., Mohr, G., Peiró, J. M., *Het psychologisch contract van vaste en tijdelijke werknemers, Gedrag & Organisatie*, 15 (6), 2002, S. 436-455.

⁽¹²⁾ Das städtische Spanien umfasst auch Städte mit über 50 000 Einwohnern in der autonomen Gemeinschaft Valencia.

⁽¹³⁾ Eine genauere Beschreibung des Auswahlverfahrens und der Auswahl sowie eine Zusammenfassung sind enthalten in García-Montalvo, J., Peiró, J. M. und A. Soro (J): *Los jóvenes y el mercado de trabajo en la España urbana: resultados del Observatorio de Inserción Laboral 2005* [Jugendliche und der Arbeitsmarkt im städtischen Spanien: Ergebnisse des Observatorio de Inserción Laboral 2005]. IME-Bancaja, elektronische Veröffentlichung, 2006.



jungen Spanier aus der autonomen Gemeinschaft Valencia und 39,84 % der Teilnehmer aus dem städtischen Spanien sind in den vergangenen fünf Jahren in den Arbeitsmarkt eingetreten und verfügten davor bereits über Arbeitserfahrung. Dieser Analyse liegen die von diesen Personen bereitgestellten Informationen zugrunde.

Diese Studie basiert daher auf den Informationen von 1 564 jungen Menschen in Spanien zwischen 16 und 30 Jahren, davon 44,31 % Männer. 44,63 % verfügen über eine sekundäre Ausbildung und 20,78 % haben einen Hochschulabschluss. 91,3 % der Teilnehmer haben die spanische Nationalität.

Die Altersverteilung stellt sich wie folgt dar: 29,6 % sind zwischen 16 und 19 Jahre alt, 48,72 % sind zwischen 20 und 24 Jahre alt und die übrigen 21,68 % sind zwischen 25 und 30 Jahre alt.

Die in dieser Studie berücksichtigten Variablen umfassen:

Beschäftigungsfähigkeit. Die Beschäftigungsfähigkeit wurde durch den Grad der Zustimmung zu drei Aussagen gemessen, mit denen eine gute Beschäftigungsfähigkeit beschrieben wird. Die Antwortmöglichkeiten erstreckten sich von 1 (stimme überhaupt nicht zu) bis 5 (stimme völlig zu).

Persönliche Initiative. In diesem Punkt wird Bezug genommen auf das Interesse der Arbeitnehmer, aktiv an der Erfüllung von Aufgaben teilzunehmen, die nicht auf die Eigeninitiative des Arbeitnehmers zurückzuführen sind. Dies wurde mit drei Aussagen gemessen, die Antwortmöglichkeiten erstreckten sich von 1 (stimme überhaupt nicht zu) bis 5 (stimme völlig zu).

Selbsteinschätzung bei der Arbeit. Hier wurde gemessen, zu welchem Grad die Person davon überzeugt ist, die Probleme oder Schwierigkeiten bei der Arbeit überwinden zu können. Dies wurde mit drei Aussagen gemessen, die Antwortmöglichkeiten erstreckten sich von 1 (stimme überhaupt nicht zu) bis 5 (stimme völlig zu).

Erfüllung der ursprünglichen Erwartungen. Hier wurde anhand einer Aussage mit drei Antwortmöglichkeiten ermittelt, zu welchem Grad die Erwartungen der jungen Menschen bei Eintritt in das Unternehmen erfüllt worden sind.

Erfüllung von Versprechungen. Anhand einer Aussage mit fünf Antwortmöglichkeiten, die sich von „wenig“ bis „sehr viel“ erstreckten, wurde ermittelt, in welchem Umfang Versprechungen seitens des Unternehmens erfüllt worden sind.

Fairness bei der leistungsgerechten Bezahlung. Eine Aussage mit drei möglichen Antworten erlaubt die Bewertung der Konsistenz zwischen der Leistung der Arbeitnehmer und der Bezahlung, die sie dafür vom Arbeitgeber erhalten.

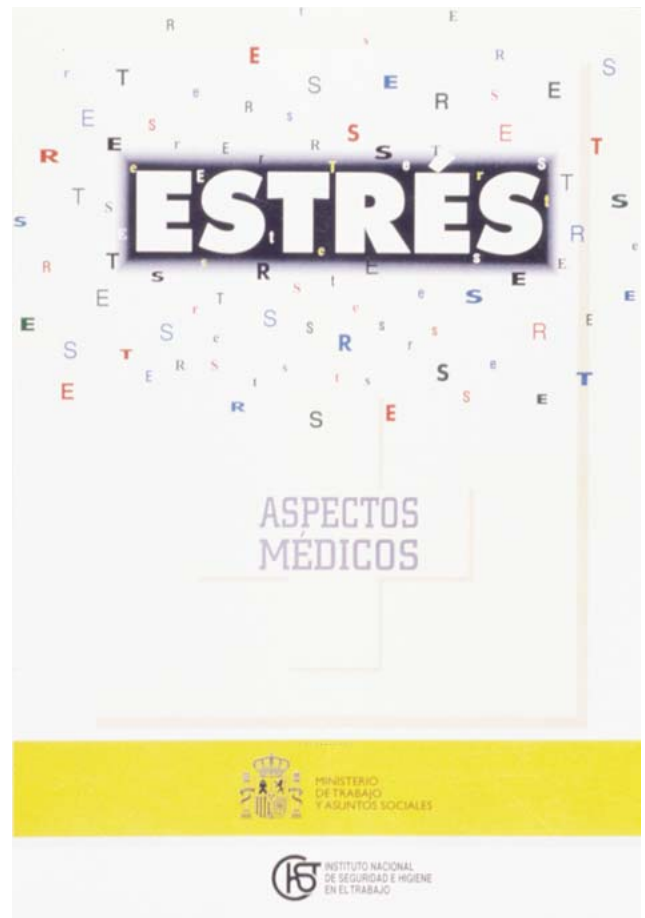
Engagement bei der Arbeit. Hier wurde ermittelt, wie viel Zeit eine Person in die Arbeit investiert und für die Erledigung der Aufgaben aufwendet. Die Messung erfolgte anhand von drei Aussagen, die Antwortmöglichkeiten erstreckten sich von 1 (stimme überhaupt nicht zu) bis 5 (stimme völlig zu).

Arbeitsplatzunsicherheit. Dieser Punkt bezieht sich auf das subjektive Empfinden hinsichtlich der Gefahr, die gegenwärtig ausgeübte Position zu verlieren. Die Messung erfolgte anhand von drei Aussagen, die Antwortmöglichkeiten erstreckten sich von 1 (stimme überhaupt nicht zu) bis 5 (stimme völlig zu).

Rollenüberlastung. Untersucht wurde der Einfluss einer übermäßigen Arbeitslast unter einem solchen Zeitdruck, dass optimale Ergebnisse nicht erreicht werden können. Die Messung erfolgte anhand von drei Aussagen, die Antwortmöglichkeiten erstreckten sich von 1 (stimme überhaupt nicht zu) bis 5 (stimme völlig zu).

Rollenkonflikt. Die Messung erfolgte anhand von drei Aussagen im Hinblick auf Widersprüche bei den Anforderungen an die jeweilige Tätigkeit. Die Antwortmöglichkeiten erstreckten sich von 1 (stimme überhaupt nicht zu) bis 5 (stimme völlig zu).

Rollenmehrdeutigkeit. Hier wurde gemessen, inwieweit sich die Arbeitnehmer den Zielen, Zuständigkeiten und Fähigkeiten im Hinblick auf ihre Tätigkeit bewusst sind. Es wurden drei Aussagen gemacht, die Antwortmöglichkeiten erstreckten sich von 1 (stimme überhaupt nicht zu) bis 5 (stimme völlig zu).



Ergebnisse

Die Ergebnisse der Studie gehen aus Tabelle 1 hervor. Hier wird deutlich, dass die Durchschnittswerte in Bezug auf die Arbeitsplatzunsicherheit, die Rollenüberlastung und den Rollenkonflikt in der Regel einem mittleren Wert auf der Antwortskala entsprechen, während der Wert für die Rollenmehrdeutigkeit niedriger liegt. Außerdem werden die beschreibenden Werte zu den in der Studie untersuchten unabhängigen Variablen sowie die Alphaswerte der Skala dargestellt.

Um die wesentlichen Ursachen oder Faktoren für Stress zu ermitteln, wurde für jede der Stress verursachenden Variablen eine Multi-Regressionsanalyse durchgeführt, die alle unabhängigen Variablen umfasst. Die Ergebnisse sind in Tabelle 2 aufgeführt.

Die zur **Arbeitsplatzunsicherheit** durchgeführte Analyse zeigt, dass aufgrund der untersuchten unabhängigen Variablen 13,73 % der Abweichung vorhersagbar sind. Die Unsicherheit ist bei Frauen und jungen Absolventen höher als bei Männern. Außerdem scheinen junge Menschen, die für sich selbst eine gute Beschäftigungsfähigkeit und Selbsteinschätzung empfinden, und Arbeitnehmer mit unbefristeten Arbeitsverträgen weniger an dieser Unsicherheit zu leiden. Der Grad der Unsicherheit liegt auch bei Personen niedriger, die in Unternehmen beschäftigt sind, die ihre Versprechungen einhalten und den Arbeitnehmern eine leistungsgerechte Bezahlung bieten. Ein höherer Grad an Unsicherheit trifft die für eine Position überqualifizierten Arbeitnehmer, während Arbeitnehmer, die sich bei der Arbeit stärker engagieren, in einem geringeren Maße von dieser Unsicherheit betroffen sind.

Die Analyse der **Rollenüberlastung** zeigt, dass eine Abweichung von 18,12 % vorhergesagt werden kann. Diese Art von Stress ist tendenziell höher in der obersten Altersgruppe der jungen Menschen, die nicht mehr im Elternhaus leben, subjektiv über eine gute Beschäftigungsfähigkeit und persönliche Initiative verfügen und



Tabelle 1

KATEGORIE	VARIABLE	BEREICH	DURCHSCHNITT	BESCHR. WERTE	ALPHAWERT
Kontrolle	ALTER	16-30	24,48	3,79	
Ressourcen junger Arbeitnehmer	BESCHÄFTIGUNGSFÄHIGKEIT	1-5	2,88	1,18	
	PERSÖNLICHE INITIATIVE	1-5	4,05	0,72	0,71
	SELBSTEINSCHÄTZUNG BEI DER ARBEIT	1-5	4,48	0,52	0,71
Beziehung zum Arbeitgeber	ERFÜLLUNG DER URSPRÜNGLICHEN ERWARTUNGEN	1-3	2,05	0,59	
	ERFÜLLUNG VON VERSPRECHUNGEN	1-5	3,83	0,92	
	FAIRNESS LEISTUNG/BEZAHLUNG	1-3	1,72	0,52	
Einstellung junger Arbeitnehmer	ENGAGEMENT BEI DER ARBEIT	1-5	4,00	0,74	0,58
Arten von Stress	ARBEITSPLATZUNSICHERHEIT	1-5	2,15	1,40	0,93
	ROLLENÜBERLASTUNG	1-5	2,78	1,03	0,75
	ROLLENKONFLIKT	1-5	2,60	1,10	0,78
	ROLLENMEHRDEUTIGKEIT	1-5	1,71	0,71	0,81

Tabelle 2

KATEGORIE	VARIABLE	ARBEITSPLATZUNSICHERHEIT		ROLLENÜBERLASTUNG		ROLLENKONFLIKT		ROLLENMEHRDEUTIGKEIT	
Schnittpunkt	SCHNITTPUNKT	5,44	<0,0001	3,55	<0,0001	5,18	<0,0001	5,45	<0,0001
Kontrolle	GESCHLECHT (MÄNNLICH)	-0,01	0,85	0,23	<0,0001	0,21	<0,0001	0,01	0,71
	ALTER	-0,02	0,01	0,01	0,04	-0,009	0,23	-0,005	0,26
	FAKULTATIVE SEKUNDARBILDUNG	-0,01	0,86	-0,007	0,89	0,06	0,29	0,03	0,36
	HOCHSCHULAUSSCHULUNG	0,25	0,001	0,12	0,06	0,19	0,005	0,06	0,13
	NATIONALITÄT (AUSLÄNDISCH)	0,06	0,47	-0,01	0,86	-0,045	0,57	0,02	0,65
	NICHT IM ELTERNHAUS WOHNHAFT	-0,03	0,59	0,12	0,01	0,15	0,004	0,09	0,007
Ressourcen junger Arbeitnehmer	BESCHÄFTIGUNGSFÄHIGKEIT	-0,08	0,0002	0,09	<0,0001	0,055	0,008	0,01	0,35
	PERSÖNLICHE INITIATIVE	0,017	0,66	0,18	<0,0001	0,019	0,59	-0,03	0,14
	SELBSTEINSCHÄTZUNG BEI DER ARBEIT	-0,19	0,001	-0,38	<0,0001	-0,15	0,003	-0,59	<0,0001
Vertragsart	UNBEFRISTETER VERTRAG	-0,35	<0,0001	0,16	0,016	-0,005	0,94	-0,11	0,01
Beziehung zum Arbeitgeber	ERFÜLLUNG DER URSPRÜNGLICHEN ERWARTUNGEN	0,0007	0,98	-0,06	0,17	-0,07	0,14	-0,01	0,72
	ERFÜLLUNG VON VERSPRECHUNGEN	-0,28	<0,0001	-0,23	<0,0001	-0,33	<0,0001	-0,08	<0,0001
	FAIRNESS LEISTUNG/BELOHNUNG	-0,17	0,003	-0,21	<0,0001	-0,25	<0,0001	-0,02	0,47
Merkmale der beruflichen Position	FÜR DIE STELLE UNTERQUALIFIZIERT	-0,33	0,21	0,49	0,03	0,18	0,46	0,12	0,41
	FÜR DIE STELLE ÜBERQUALIFIZIERT	0,16	0,03	0,17	0,008	0,07	0,27	0,01	0,78
Einstellung junger Arbeitnehmer	ENGAGEMENT BEI DER ARBEIT	-0,09	0,03	0,18	<0,0001	-0,06	0,08	-0,12	<0,0001
	GRAD DES ENGAGEMENTS/VORHERSAGBARE VARIANZ	<0,0001	13,73 %	<0,0001	18,12 %	<0,0001	17,64 %	<0,0001	30,6 %

unbefristet beschäftigt sind, jedoch in Positionen, für die sie entweder über- oder unterqualifiziert sind. Dies gilt auch für Arbeitnehmer, die sich sehr in ihrem Beruf engagieren. Es ist interessant zu sehen, dass Beschäftigungsfähigkeit, persönliche Initiative und Engagement bei der Arbeit mit einer stärkeren Rollenüberlastung verbunden sind als eine unbefristete Beschäftigung. Andererseits können gewisse Ressourcen wie Selbsteinschätzung zu einer Verringerung der Rollenüberlastung beitragen. Unternehmen, die ihre Versprechungen einhalten und den Arbeitnehmern eine angemessene Bezahlung zukommen lassen, tragen ebenfalls zu einer Verringerung der Rollenüberlastung bei.

Beim **Rollenkonflikt** kann aufgrund der unabhängigen Variablen eine Abweichung von 17,64 % vorhergesagt werden. Diese Art von Stress ist bei Männern, jungen Absolventen und Personen, die nicht mehr bei

den Eltern leben, tendenziell größer. Außerdem ist der Rollenkonflikt auch bei jenen höher, die für sich selbst eine gute Beschäftigungsmöglichkeit sehen. Im Gegensatz dazu treten Rollenkonflikte seltener bei Personen auf, die subjektiv über eine hohe Selbsteinschätzung bei der Arbeit verfügen, und bei Personen, die in Unternehmen arbeiten, die ihre Versprechungen einhalten und ihre Arbeitnehmer leistungsgerecht entlohnen.

Bei der **Rollenmehrdeutigkeit** wird eine Abweichung von 30,6 % vorhergesagt. Diese Mehrdeutigkeit ist in der Regel bei Personen höher, die nicht mehr bei den Eltern leben, und geringer bei Arbeitnehmern, die eine hohe Selbsteinschätzung und hohes Engagement bei der Arbeit zeigen und für Unternehmen arbeiten, die ihre Versprechungen halten.



Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

Arbeitsbedingter Stress kann durch verschiedene Faktoren verursacht werden. Dabei können persönliche und soziale Faktoren des Arbeitnehmers eine Rolle spielen, aber auch ihre Beziehung zu ihrem Arbeitgeber, die Merkmale der gegenwärtigen Position und ihr Umgang mit ihrer Arbeit. Außerdem können diese Faktoren abhängig von der Ursache des Stresses eine wichtige oder eine weniger wichtige Rolle spielen. Es folgt eine Zusammenfassung der Bedeutung der verschiedenen Variablen im Hinblick auf den auftretenden Stress.

Im Hinblick auf die **demografischen Variablen** sind das Alter (negative Werte) und die Hochschulbildung (positive Werte) mit Arbeitsplatzunsicherheit verbunden, wobei rollenbezogener Stress eher bei Arbeitnehmern auftritt, die nicht mehr bei den Eltern leben. Bei den Befragten aus der oberen Alterskategorie tritt häufiger eine Rollenüberlastung auf und Arbeitnehmer mit Hochschulabschluss erleben häufiger einen Rollenkonflikt. Bestimmte persönliche oder soziale Umstände sind also in einem bedeutenden Ausmaß mit dem Auftreten von arbeitsbedingtem Stress verknüpft.

Persönliche Eigenschaften, die sich in stressigen Situationen (Beschäftigungsfähigkeit, Selbsteinschätzung und persönliche Initiative) bewähren, können deutlich zu einer Reduzierung von arbeitsbedingtem Stress beitragen. Die Rolle der Beschäftigungsfähigkeit ist dagegen abhängig von der Stresssituation: Sie verringert das Auftreten von Unsicherheit, steigert jedoch gleichzeitig das Auftreten von Rollenüberlastungen und Rollenkonflikten. Persönliche Initiative trägt ebenfalls zu einer höheren Rollenüberlastung bei. Die Ergebnisse werfen die Frage auf, ob an Personen mit mehr Initiative höhere Arbeitsanforderungen gestellt werden, was zu einer Steigerung ihrer Beschäftigungsfähigkeit beitragen kann.

Die Rolle unsicherer Verträge variiert ebenfalls je nach Stresssituation. Durch einen zeitlich unbefristeten Vertrag wird das Auftreten von Arbeitsplatzunsicherheit und Rollenmehrdeutigkeit vermindert, die Rollenüberlastung dagegen nimmt zu. Diese Ergebnisse lassen darauf schließen, dass die Arbeitgeber in der Regel höhere Ansprüche an unbefristet beschäftigte Arbeitnehmer stellen.

Die Beziehung von Arbeitgeber und Arbeitnehmer kann eine wesentliche Ursache für Stress sein, oder aber auch dazu beitragen, Stress zu reduzieren. Das Einhalten von Versprechungen durch den Arbeitgeber und eine leistungsgerechte Bezahlung des Arbeitnehmers führten in allen untersuchten Fällen zu weniger arbeitsbedingtem Stress. Diese Ergebnisse betonen die Bedeutung eines adäquaten Umgangs mit dem psychologischen Vertrag hinsichtlich der Einhaltung von Versprechungen und Fairness gegenüber dem Arbeitnehmer.

Ein Ungleichgewicht zwischen dem Qualifikationsstand eines jungen Arbeitnehmers und den für die Position erforderlichen Qualifikationen spielt eine entscheidende Rolle hinsichtlich der Arbeitsplatzunsicherheit und Rollenüberlastung. Überqualifikation ist eng mit Arbeitsplatzunsicherheit (eine Position, die ein geringes Maß an Qualifikation erfordert und von einem hoch qualifizierten jungen

Arbeitnehmer besetzt ist, bietet keine Sicherheit) und auch mit Rollenüberlastung verbunden (übermäßige Anforderungen an Arbeitnehmer, die uninteressante und verschiedenartige Aufgaben ausführen). Andererseits ist eine Unterqualifikation eng mit dem Auftreten von Rollenüberlastung verbunden, auch wenn die Rollenüberlastung wie in diesem Fall auf zu hohe Anforderungen an den Arbeitnehmer zurückzuführen ist, der nicht über die nötigen Qualifikationen verfügt.

Schließlich wirkt sich auch das Engagement bei der Arbeit auf die Rollenerfahrungen aus, wenn auch in unterschiedlichem Maße. Ein hoher Grad an Engagement steht in direkter Verbindung mit einer geringeren Arbeitsplatzunsicherheit und Rollenmehrdeutigkeit. Gleichzeitig ist ein hohes Engagement jedoch auch mit einer höheren Rollenüberlastung verknüpft.

All diese Ergebnisse führen zu dem Schluss, dass das Auftreten von Stress bei jungen Arbeitnehmern nicht nur von den tatsächlichen Eigenschaften eines Arbeitsplatzes und vom Ausmaß des Engagements bei der Arbeit abhängig sind. Diese Eigenschaften spielen eine wichtige Rolle bei der Art und Weise, in der die Beziehung zum Arbeitgeber wahrgenommen wird (ob der Arbeitgeber beispielsweise seine Versprechungen einhält und den Arbeitnehmer fair behandelt) und bei der Art des Vertrags (befristet oder unbefristet). Diese Fälle von Stress hängen auch von den persönlichen Ressourcen des jungen Arbeitnehmers (Selbsteinschätzung) und der Beschäftigungsfähigkeit ab. Schließlich tragen auch gewisse demografische Faktoren, insbesondere der Auszug aus dem Elternhaus, zu arbeitsbedingtem Stress bei. Um diesen Stress zu vermeiden, müssen diese Ergebnisse weiter untersucht werden. Gleichzeitig muss berücksichtigt werden, dass die Ursachen für arbeitsbedingten Stress weit über die tatsächlichen Eigenschaften eines Arbeitsplatzes hinausgehen.



Jose Maria Peiró ist Forschungsprofessor am Institut für Wirtschaftsforschung in Valencia (IVIE). Er ist seit 1983 Direktor der Abteilung für Arbeits- und Unternehmenspsychologie an der Universität von Valencia sowie Dekan für den Fachbereich Sozialpsychologie und Direktor des Observatoriums für arbeitsbezogene

Beratung. Von 1999 bis 2005 arbeitete er als stellvertretender Herausgeber für das European Journal of Work and Organisational Psychology und ist gegenwärtig als Vorsitzender des Bereichs Unternehmenspsychologie für die „International Association of Applied Psychology“ (Internationale Vereinigung für angewandte Psychologie) tätig.



WIOLETTA KLIMASZEWSKA

Zentralinstitut für Arbeitsschutz – Nationales Forschungsinstitut, Warschau, Polen

Wer braucht schon ein Plakat zu Sicherheit und Gesundheitsschutz?



Blicken wir der Tatsache ins Auge: Das Thema Sicherheit und Gesundheitsschutz kann eine langweilige Angelegenheit sein – besonders dann, wenn es bei jeder Gelegenheit erneut aufgegriffen wird. Wie kann das Thema Sicherheit und Gesundheitsschutz aber auf eine andere, aufregendere Art und Weise präsentiert werden, die der Unterhaltung der Zuhörer dient, ihnen Denkanstöße gibt und sie aus ihrer Lethargie erweckt?

Wir können nach einer Darstellungsmethode suchen, die uns zu „intensivem Nachdenken“ anregt. Das Plakat, das Kommunikationsexperten als „obsessiven Kommunikator“ bezeichnen, wird dieser Rolle in allen Punkten gerecht. Ein visuelles Zeichen kann in keinem Fall Maßnahmen zur Arbeitssicherheit ersetzen, es kann jedoch als deutlicher Hinweis dienen, z. B. eine Alarmglocke oder ein unterschwelliges Signal. Aussage, Impuls und Symbol spielen eine wichtige Rolle in der Bildkultur. Visuelle Anreize machen insgesamt 87 % der aufgenommenen Informationen aus.

Ein Blick in die Vergangenheit

Das Plakat als Mitteilung war in seiner grundlegendsten Form bereits im Mittelalter bekannt. Das moderne Plakat in Form einer bunten Werbemitteilung, z. B. im Theater, im Kino oder im Zirkus, entstand im 19. Jahrhundert. Durch die Optimierung der Grafik- und Drucktechnik erlebte es einen weiteren Aufschwung. Farbige Plakate wurden erstmals in England, der Schweiz, Deutschland und Frankreich eingeführt. Es handelte sich dabei um Arbeiten von Künstlern wie Henri de Toulouse-Lautrec und Pierre Bonnard, deren Werke später einen großen Einfluss auf polnische Plakatkünstler hatten (¹).

Im 20. Jahrhundert wurden die Plakate durch modische Trends in der bildenden Kunst beeinflusst. Heutzutage werden Plakate nicht nur von Künstlern, sondern auch von Werbeexperten entworfen und stellen nun eine Disziplin der bildenden Kunst dar. Plakate erfüllen ihre Aufgabe als günstiges Originalwerk, das unsere Büros und Wohnzimmer schmückt.

Plakate nehmen in Polen in der angewandten Kunst des 20. Jahrhunderts einen speziellen Platz ein. Es gibt sogar eine „Polnische Plakatschule“, die vom Anfang der 50er bis zum Beginn der 70er Jahre des 20. Jahrhunderts Plakate polnischer Künstler prägte und die die Künstler, die künstlerischen Eigenheiten und die historischen Begebenheiten zu ihrer Entstehungsgeschichte beschreibt. Der Begriff „Plakat“ wurde 1960 in dem Schweizer Magazin *Graphis* geprägt. Das Phänomen der „Polnischen Plakatschule“, die von Malern voller Vorstellungskraft und Freiheitsgedanken gegründet wurde, existierte in erster Linie wegen des Nichtvorhandenseins von Werbepostern zu Zeiten des Sozialistischen Realismus. Die Werbebotschaften auf den Plakaten bezogen sich hauptsächlich auf spirituelle und kulturelle Werte. Diese Bezugnahme auf soziale Werte ohne kommerziellen



(¹) Ayumi Hirako, *Polska Szkoła Plakatu* [Polnische Plakatschule], <[http://www.tufs.ac.jp/ts/personal/sekiguchi/Prace %20dyplomowe/PracaHirakoAyumi.pdf](http://www.tufs.ac.jp/ts/personal/sekiguchi/Prace%20dyplomowe/PracaHirakoAyumi.pdf)>

Hintergrund wirkte sich auch befreiend auf die grafische Form aus. Bei den Werbeplakaten für Theater, Kinos und den Zirkus kamen die innovative Technik von Fotomontagen und dekorativen Malereien zum Einsatz. 1966 führte die dynamische Entwicklung der Plakatkunst zur Veranstaltung der Internationalen Plakat-Biennale, die seither jedes Jahr Künstler aus aller Welt anzieht. 1968 wurde in Wilanów bei Warschau das erste Plakatumuseum der Welt gegründet, das sich auch heute noch großer Beliebtheit erfreut.

Da Poster und Plakate zum Thema Arbeitssicherheit sich von den anderen Kategorien abheben, werden sie von Experten häufig als eigenes Phänomen in der Geschichte dieser Kunstform betrachtet^(?). Die ersten Poster zur Arbeitssicherheit erschienen zwischen den beiden Weltkriegen zu einer Zeit, als Plakate noch in erster Linie zu Bildungszwecken eingesetzt wurden. Das Instytut Spraw Społecznych (Institut für soziale Angelegenheiten), das bereits vor dem Zweiten Weltkrieg gegründet wurde, organisierte damals zwei Wettbewerbe für das beste Poster zum Thema Arbeitssicherheit. Zu den Kriterien für die Bewertung der Arbeiten zählten Faktoren wie die Intensität, mit der das Plakat die Aufmerksamkeit der Betrachter erregt, die glaubwürdige Darstellung der Situation, ein Verständnis für die Mühen des Arbeitnehmers und das Einfühlungsvermögen in die Arbeit. Diese Kriterien machen deutlich, dass die Plakate in erster Linie für gering qualifizierte Arbeitnehmer und für die Ausstellung in industriellen Umgebungen gedacht waren. Das Institut wurde bei der Weltausstellung 1937 in Paris mit dem Großen Preis ausgezeichnet. Dank dieser Wettbewerbe interessierten sich auch Künstler immer stärker für das Thema Arbeitssicherheit und nahmen sich ihm in professioneller Weise an.

Nach 1945 blühte diese Kunstform weiter auf, doch das Thema der Arbeitssicherheit und soziale Probleme im Allgemeinen gerieten immer mehr in Vergessenheit, da die Künstler sich nun verstärkt auf Theaterspielpläne und Filmplakate konzentrierten. Die Plakate der Nachkriegszeit können nach zwei Kriterien klassifiziert werden: nach ihrer Funktion und nach der Pragmatik. Zu den Funktionen zählen Warnhinweise, Schulung, Information und Propaganda, die Pragmatik unterteilt Plakate in die Kategorien realistisch, satirisch und symbolisch.

Plakate, die zwischen 1954 und 1965 entworfen wurden, lassen sich sowohl stilistisch als auch zeitlich der Polnischen Plakatschule zuordnen und wurden von Künstlern geschaffen, die eng der Kunstrichtung verbunden waren, die das kulturelle Poster geprägt hatte. Gleichzeitig behielten diese Plakate aber durch ihre Art der Komposition, ihre suggestive Art und ihre Verständlichkeit ihre eigene Identität. Der freie Platz auf den Filmplakaten und Spielplänen wurde dem Konzept der Lesbarkeit und des Ausdrucks in Postern zur Arbeitssicherheit unterworfen. Das wesentliche Element einer Komposition ist häufig der Text in Form eines Slogans, einer Warnung, eines Verbots oder eines Befehls und zeichnet sich durch einheitliche Schrift, Schriftart und Farben aus, die selbst eine Botschaft darstellen.

Zu Beginn der 1970er Jahre entwickelten sich die Plakate aus dem Surrealismus und der interessanten Verwendung von Fotoporträts von Kindern.

Neue Anfänge

Die Suche nach einer attraktiven Form der Darstellung des Themas Sicherheit und Gesundheitsschutz und die Tradition der Plakate veranlasste das Zentralinstitut für Arbeitsschutz dazu, den ersten Wettbewerb für ein Poster zum Thema Sicherheit und Gesundheitsschutz auszurufen. Das Thema des Wettbewerbs war von aktueller Bedeutung: „Stress bei der Arbeit“. Das Institut konnte sich die Unterstützung des polnischen Ministeriums für Beschäftigung und Soziales sichern und die drei Akademien der Bildenden Künste in Warschau, Krakau und Lodz als Mitorganisatoren gewinnen. Zahlreiche Künstler, Studenten und Absolventen der Kunstakademien in ganz Polen und im Ausland wurden zur Teilnahme an diesem Wettbewerb eingeladen. Mehr als 200 Projekte

wurden eingereicht, die sich durch Kreativität, Vorstellungskraft und eine sorgfältige Vorbereitung auszeichneten. Die preisgekrönten Plakate ziehen wegen der Genauigkeit ihrer Botschaft noch immer neues Publikum an, wie z. B. der folgende Slogan aus einem der eingereichten Projekte: „Stress bei der Arbeit – Unsicherheit, Gefahr, Druck“.

Seit dem ersten Wettbewerb ist das Plakat erneut ein bedeutendes und beständiges Medium für die Förderung der Arbeitssicherheit geworden. Die jährlich stattfindenden Veranstaltungen haben sich mit den folgenden Themen beschäftigt: Gefahren durch Bildschirmarbeit, Berufsrisiken, Lärm, Gefahr durch chemische Substanzen, Ergonomie, Landwirtschaft, Baugewerbe, Sicherheit an Schulen, Verkehr, Elektrizität, die Aufgaben behinderter Arbeitnehmer sowie biologische Gefahren. Der letztjährige Wettbewerb beschäftigte sich erneut mit dem Thema Lärm und orientierte sich damit am Thema der Europäischen Woche für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit „Schluss mit Lärm!“. Das Thema der Informationskampagne 2006 „Starte sicher!“ ist auch das Thema des diesjährigen Wettbewerbs.

Der Wettbewerb hat dem Thema Arbeitssicherheit ein frischeres Aussehen verliehen und moderne Ausdrucksformen eingeführt – dies wird an dem anhaltenden Erfolg des Wettbewerbs deutlich. Der Wettbewerb zieht jedes Jahr mehr als 200 Teilnehmer aus Polen und der ganzen Welt an. Die Jury setzt sich aus Vertretern des Ministeriums für Beschäftigung und Soziales und des Bildungsministeriums sowie aus Künstlern, Arbeitgebern und Gewerkschaftsvertretern zusammen. Jedes Jahr werden drei große Preise und fünf Ehrungen vergeben. Die Diplome und die Geldpreise werden während der Eröffnungsveranstaltung der Ausstellung verliehen, die jeden Herbst stattfindet. Traditionell erhalten die Schüler an Grundschulen eigene Preise in einem zeitgleich stattfindenden Wettbewerb zum Thema Sicherheit. Des Weiteren werden 50 der eingereichten Projekte im Anschluss an den Wettbewerb auf der Ausstellung gezeigt und in den Wettbewerbskatalog aufgenommen.



^(?) Warda Michał, „Idea bezpiecznej pracy w plakacie polskim“, in *Safety first*, CIOP-PIB, Warschau.



Braucht jemand ein Poster?

Der Wert von Posterwettbewerben und der Veröffentlichung der Ergebnisse wird durch die hohe Aufmerksamkeit, die die Plakate fast immer auf sich ziehen, und die Popularität der Poster u. a. bei Experten im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz, die sie an Arbeitsplätzen, in Büros und an Schulen aushängen, beispielhaft veranschaulicht. Poster steigern den Einfluss anderer Formen der Kommunikation und Prävention, z. B. von Schulungen, Seminaren und Filmen. Einer der Vertreter einer Baugewerkschaft, der an der Eröffnungsveranstaltung der Ausstellung zum Thema „In Sicherheit bauen“ teilnahm, sagte dazu Folgendes: „Als ein Mensch, der an das geschriebene Wort glaubt, war ich vom Besuch dieser Veranstaltung nicht sehr überzeugt. Doch als ich dann die Plakate sah, änderte ich meine Meinung darüber. Das Ausrufezeichen aus Ziegelsteinen wird auf meine Arbeiter sicher eine größere Wirkung haben als eine Liste mit Warnhinweisen.“

Die Poster werden an vielen verschiedenen Orten ausgestellt, sei es bei Ausstellungen im Anschluss an den Wettbewerb, Ausstellungen in den Kunstakademien oder bei Konferenzen, Seminaren und Open-Air-Veranstaltungen. Im Jahr 2000 organisierte das Plakatumuseum in Wilanów eine Ausstellung mit 300 Postern zum Thema Sicherheit und Gesundheitsschutz, und die an dieser Ausstellung beteiligten Experten waren sich einig, dass solche Wettbewerbe nicht nur den Prozess zur Bekämpfung von arbeitsbezogenen Gefahren positiv beeinflussen, sondern auch als belebende Kraft für das moderne polnische Plakat dienen.

Prof. Wladyslaw Pluta, ein Künstler und einer der Organisatoren und Juroren des Wettbewerbs, bestätigt, dass solche Veranstaltungen breiten Zuspruch aus der Künstlergemeinschaft erhalten haben, sowohl von bekannten Künstlern als auch von Studenten und Absolventen der Kunstakademien. Solche Wettbewerbe bieten jungen Künstlern eine Möglichkeit, ihr Können zu beweisen und ihrer Karriere einen Schub zu geben. Außerdem verleiht die Anwesenheit von professionellen Künstlern den Postern einen künstlerischen Wert und führt in der Arbeitswelt gleichzeitig zu einer Sensibilisierung für solche Ausdrucksformen.

Bereits seit die ersten Veranstaltungen in Verbindung mit der Europäischen Woche für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit in Polen stattgefunden haben, werden auch Poster aus früheren Wettbewerben, die sich mit dem gleichen Thema wie die aktuelle Kampagne beschäftigen, häufig verwendet, z. B. als Illustrationen in einer Veröffentlichung.

Während der Kampagne werden die Poster kostenlos verteilt. Nach dem Ende der Kampagne können diese Poster beim Institut zu einem Stückpreis von 1,50 EUR pro Poster käuflich erworben werden.

Irgendwelche Unterschiede?

Moderne Poster unterscheiden sich deutlich von früheren Plakaten. In erster Linie bieten sie mehr Raum für Assoziationen und gehen häufig über das stereotype Bild eines Arbeitsplatzes hinaus. Dies lässt sich am Besten anhand von Wettbewerbsthemen wie „Stress“, „Ergonomie“ und „Biologische Gefahren“ beobachten. Die Poster zeigen eine neue Realität und eine Verschiebung des Stresses von der körperlichen hin zur geistigen Arbeit, was in dem Thema „Berufsrisiken“ besonders deutlich wird. Die Arbeitnehmer werden nicht länger als „schockierte Arbeitnehmer“ oder als Personen dargestellt, die ständig Verbote übertreten. Das neue Bild bezieht sich auf einen anderen Arbeitsmarkt und auf andere Werkzeuge und stellen entweder den Workaholic, ein Opfer von Stress oder ein Opfer von Bildschirmarbeit dar.

Es gibt viel mehr unterschiedliche Ausdrucksmöglichkeiten, die nun auch Zeichnungen, künstlerische Grafiken, Gemälde und Kollagen mit verschiedenen Techniken umfassen. Traditionell beinhalten sie außerdem eine Schrift – den Slogan. Manchmal wird durch einen geeigneten neuen Terminus ein zusätzlicher Effekt erzeugt, z. B. bei dem „Homo Computerus“-Poster.

Bei den modernen Projekten handelt es sich nur selten um Schulungs- oder didaktische Poster. Meistens bezieht ein Poster sich auf feinsinnige, aber umfangreiche Symbolik, meist unter Zuhilfenahme von satirischen Zeichnungen, humorvollen Botschaften oder einer überraschenden Anordnung der Objekte. Die auf den Postern verwendeten Sprachen mögen unterschiedlich sein, doch die Botschaft wird immer deutlich.

Eine Auswahl der Poster aus jeder Ausgabe finden Sie unter folgender Adresse: <http://www.ciop.pl/1215.html>.



Wioletta Klimaszewska arbeitet im Zentralinstitut für Arbeitsschutz – Nationales Institut (CIOP-PIB), Warschau, Polen, in der Abteilung für wissenschaftliche Information und Dokumentation. Sie ist zuständig für die Kooperation mit der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz und die

Kampagne der Europäischen Woche in Polen. Ihre Interessen sind Sozialmarketing und soziale Kommunikation sowie Probleme in Bezug auf die Informationsgesellschaft, PR und die Medien.



Bezpieczny start: Gewinner bei „Starte sicher!“ 2006





WIE KANN ICH EU-VERÖFFENTLICHUNGEN ERHALTEN?

Alle kostenpflichtigen Veröffentlichungen des Amtes für Veröffentlichungen sind über den EU Bookshop <http://bookshop.europa.eu/> erhältlich, bei dem Sie über eine Verkaufsstelle Ihrer Wahl bestellen können.

Das Verzeichnis unseres weltweiten Verkaufstellennetzes können Sie per Fax anfordern: (352) 29 29-42758.



Damit gemäß dem Vertrag sowie den nachfolgenden Gemeinschaftsstrategien und Aktionsprogrammen für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz die Arbeitsumwelt verbessert wird, um die Sicherheit und die Gesundheit der Arbeitnehmer zu schützen, verfolgt die Agentur das Ziel, den Gemeinschaftseinrichtungen, den Mitgliedstaaten, den Sozialpartnern und den betroffenen Kreisen alle sachdienlichen technischen, wissenschaftlichen und wirtschaftlichen Informationen auf dem Gebiet der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz zur Verfügung zu stellen.

Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz

<http://osha.europa.eu>



1996-2006

Europäische Agentur für
Sicherheit und Gesundheitsschutz
am Arbeitsplatz

Gran Vía 33, E-48009 Bilbao
Tel. +34 944 794 360
Fax +34 944 794 383
E-Mail: information@osha.europa.eu



Amt für Veröffentlichungen

Publications.europa.eu