



SYSTEME UND PROGRAMME

Sicherheit und Gesundheitsschutz
bei der Arbeit
**in Marketing
und Beschaffung**





Sicherheit und Gesundheitsschutz
bei der Arbeit
**in Marketing und
Beschaffung**



Europäische Agentur für
Sicherheit und Gesundheitsschutz
am Arbeitsplatz

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

Bibliographische Daten befinden sich am Ende der Veröffentlichung.

Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, 2001

ISBN 92-95007-17-4

© Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, 2001
Nachdruck mit Quellenangabe gestattet.

Printed in Belgium



Inhalt

VORWORT	5
ZUSAMMENFASSUNG	7
1 EINFÜHRUNG	13
2 SICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ IM MARKETING AUF UNTERNEHMENSEBENE ...	19
2.1 Marketing bei Busunternehmen – Sozialberichterstattung bei Linjebus	20
2.2 Marketing für ergonomische Handwerkzeuge – Fiskars	26
2.3 Marketing für Büroausstattung – König + Neurath	35
2.4 Marketing für Autoreinigungsprodukte – Polytop Autopflege	42
2.5 Marketing im Personalvermittlungssektor – Vedior BIS	48
3 SICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ IN ALLGEMEINEN MARKETINGSYSTEMEN	55
3.1 Marketing für Bauprodukte – Das Raumluftklima-Gütezeichensystem	56
3.2 Marketing für Bürogeräte – Das TCO-Zertifizierungssystem	63
3.3 Marketing-Managementsysteme – Das 6E-Managementsystem	69
3.4 Marketing für Bäckereimaschinen – NF HSA bei Bongard	75
4 STAATLICHE MARKETINGINITIATIVEN	79
4.1 Förderung von Sicherheit und Gesundheitsschutz im Marketing – das dänische Gütezeichen für die Arbeitsumgebung	80
5 SICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ BEI DER BESCHAFFUNG AUF UNTERNEHMENSEBENE	87
5.1 Beschaffung im Bausektor – die dänischen Festlandbauten der Øresund-Querung	88
5.2 Beschaffung bei einer Industrieanlage – Renault Technocenter	97
5.3 Beschaffung im Elektrosektor – Electrabel	104
5.4 Beschaffung in der pharmazeutischen Industrie – Das Managementkonzept von AstraZeneca	111
6 SICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ IN ALLGEMEINEN BESCHAFFUNGSSYSTEMEN.	121
6.1 Beschaffung von Reinigungsmitteln – IKA	122
6.2 Förderung von Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Beschaffung – BeschaffungService Austria	127
6.3 Förderung von Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Beschaffung – VCA-Checkliste	135

6.4	Förderung von Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Beschaffung – das Sicherheitspass-System.....	147
6.5	Förderung von Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Beschaffung – Biganos EIG.....	155
6.6	Investitionen mit ethischen Kriterien – Triodos Bank	161
7	STAATLICHE BESCHAFFUNGSINITIATIVEN	169
7.1	Förderung von Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Beschaffung – das „Good Neighbours“-System: HSE	170
7.2	Belgische Politik -Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Beschaffung	176
8	SCHLUSSFOLGERUNGEN	185
8.1	Marketing	186
8.2	Beschaffung	187
8.3	Anwendungsbereich.....	189

A n h ä n g e

ANHANG 1	METHODIK UND DATENERFASSUNG.....	194
ANHANG 2	DANKSAGUNGEN	197

VORWORT

Gemäß Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe h der Verordnung (EG) Nr. 2062/94 des Rates vom 18. Juli 1994 stellt die Agentur technische, wissenschaftliche und wirtschaftliche Informationen über die Verfahren und Instrumente zur Durchführung von Präventivmaßnahmen bereit. Der Verwaltungsrat der Agentur hat dementsprechend die Entscheidung getroffen, in die Arbeitsprogramme der Agentur für die Jahre 1999 und 2000 eine Studie über neue Wege zur Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz aufzunehmen. Thema der Studie war Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit als eine spezifische Fragestellung bei der Auftragsvergabe (Beschaffungswesen) und im Marketing.

Die hier vorgestellten 22 Fallbeispiele aus neun Mitgliedstaaten geben detaillierte Informationen zu den verwendeten Systemen und beziehen auch die Meinungen von verantwortlichen Beteiligten - Systementwickler, Führungskräfte von Unternehmen und auf dem Gebiet von Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, Einkäufer, Kunden und Arbeitnehmervertreter - ein. Es ist nicht Sinn und Zweck der Studie, eines der vorgestellten Systeme im Besonderen hervorzuheben. Das Ziel besteht in der weiteren Sensibilisierung und dem Erfahrungsaustausch auf diesem Gebiet mit Hilfe des vorgestellten Katalogs möglicher Systeme sowie darin, eine Diskussion über die mögliche Verwendung dieser relativ neuen Instrumente anzuregen.

Die Agentur spricht den COWI-Beratern Sonja Hagen Mikkelsen und Marchen Vinding Petersen und allen anderen, an dieser Studie teilnehmenden Organisationen ihren Dank aus. Besonders möchten wir all den Unternehmen danken, die zum Erfahrungsaustausch bereit waren. Ohne ihre Beiträge wäre es nicht möglich gewesen, das Projekt abzuschließen. Schließlich möchte sich die Agentur bei den Mitgliedern ihrer themenspezifischen Netzwerkgruppe "Systeme und Programme" für die wertvollen Kommentare und Empfehlungen zu dem Projekt bedanken.

Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz

März 2001

ZUSAMMENFASSUNG

Die vorliegende Zusammenstellung besteht aus 22 Fallstudien, in denen im Wesentlichen freiwillige Initiativen beschrieben werden, die von Unternehmen oder Verwaltungsbehörden durchgeführt wurden, um

- bei der Vermarktung ihrer Produkte, Waren und Dienstleistungen erklären zu können, dass ihre Produkte/Dienstleistungen für den Einsatz am Arbeitsplatz sicher sind oder unter korrekten internen Arbeitsbedingungen hergestellt wurden;
- Untervertragsnehmer/Lieferanten anhand ihrer Leistungen im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz auszuwählen;

Die Unternehmen sind in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union ansässig und umfassen sowohl kleinere als auch größere Firmen in verschiedenen Wirtschaftszweigen. Die Initiativen gehen von unterschiedlichen Ansätzen und Instrumenten aus, die von den Unternehmen selbst, von unabhängigen Institutionen oder nationalen Behörden entwickelt wurden. Die vorgestellten Systeme beziehen sich jeweils auf eines oder mehrere der folgenden Elemente:

- Ausschreibungskriterien,
- Managementsysteme,
- Zertifikate,
- Gütezeichen (Label),
- Erklärungen,
- allgemeine Kommunikation,
- Rechnungswesen.

Die beschriebenen Initiativen wurden nicht als repräsentativ für alle bestehenden Systeme in Europa ausgewählt, sondern als Anregung für weitere Unternehmen und Organisationen, diese Systeme entweder zu übernehmen oder mit den erforderlichen Änderungen an ihren spezifischen Sektor und ihre konkreten Bedürfnisse anzupassen.

Die Beschreibungen der einzelnen Fallstudien sollen eine objektive Darstellung der Verfahren sowie von Zweck und Funktion dieser Verfahren bieten und eine Beurteilung ermöglichen, in welchen Fällen ähnliche Initiativen anwendbar und effektiv erscheinen. Die Beurteilung basiert auf mehreren Interviews mit verantwortlichen Beteiligten. Befragt wurden dabei im Allgemeinen die Beteiligten, die das betreffende System entwickelt haben, das Unternehmen, das dieses System einsetzt, sowie die Lieferanten/Kunden, welche die von dem

betreffenden Unternehmen gelieferten Produkte/Dienstleistungen liefern/beziehen.

In der vorliegenden Studie werden verschiedene Systeme beschrieben, die zeigen, wie mit sechs verschiedenen Ansätzen versucht werden kann, Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (Occupational Safety and Health – OSH) sicherzustellen:

- Marketing auf Unternehmensebene,
- allgemeine Marketingsysteme,
- staatliche Marketinginitiativen.
- Beschaffung auf Unternehmensebene,
- allgemeine Beschaffungssysteme,
- staatliche Beschaffungssinitiativen,

Die wirtschaftlichen Aspekte der verschiedenen Systeme wurden im Rahmen des Projekts nicht beurteilt. Zweifellos bilden jedoch für die beteiligten Unternehmen letztendlich die wirtschaftlichen Vorteile eine Hauptmotivation – ob diese nun auf eine Reduzierung der Fehlzeiten durch Arbeitsunfälle, gesteigerte Produktivität oder größere Marktanteile zurückzuführen sind.

In vielen Ländern beteiligen sich die Sozialpartner zunehmend an freiwilligen Systemen zur Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit – entweder durch Unterstützung dieser Systeme nach ihrer Implementierung oder durch direkte Partnerschaft und Beteiligung an den Systemen.

Marketing auf Unternehmensebene

Zahlreiche Unternehmen haben eigene Beschaffungssysteme entwickelt – gleiches trifft auf die Vermarktung ihrer Produkte und Dienstleistungen zu. Die Marketingsysteme sind auf die Anforderungen und Prioritäten der Kunden und des Marktes im Allgemeinen ausgerichtet. In dem Maße, in dem sich die Aufmerksamkeit stärker auf Sicherheit und Gesundheitsschutzleistungen und -Qualitäten der Produkte und Dienstleistungen richtet, besteht auch zunehmend der Wunsch, diese Qualitäten zu messen, zu dokumentieren und im Marketingmaterial zu vermitteln. Gleichzeitig soll den Verbrauchern Hilfestellung bei der sicheren und gesundheitlich unbedenklichen Verwendung der Produkte und Dienstleistungen in die Hand gegeben werden.

Ein neuer Trend besteht in der Einbeziehung sozialer und ethischer Aspekte in die Bewertung des Arbeitsumfelds. Ein Beispiel für diese Sozialbilanz wird in dem vorliegenden Bericht vorgestellt. Da dieses Thema in Zusammenhang mit Arbeits- und Gesundheitsschutz noch sehr neu ist, liegen nur in beschränktem Umfang Erfahrungsberichte vor. Man kann allerdings davon ausgehen, dass dieses Konzept in Zukunft an Bedeutung zunehmen und die Lebensqualität im Kontext der Arbeitsumgebung stärker in den Mittelpunkt stellen wird.

Allgemeine Marketingsysteme

Zertifizierungssysteme und Label für die Umweltverträglichkeit von Produkten und Dienstleistungen sind mittlerweile als gängige Marketinginstrumente

etabliert. Arbeits- und Gesundheitsschutzkriterien sind hier in unterschiedlichem Umfang integriert, und es wurden auch Systeme eingeführt, die primär auf Arbeits- und Gesundheitsschutzaspekte und sekundär auf Umweltaspekte ausgerichtet sind.

Zu den in dieser Zusammenstellung beschriebenen allgemeinen Marketingsystemen gehören Label für Produkte und Anlagen sowie die Zertifizierung von Managementsystemen und Zulieferern auf der Grundlage von Kriterien von Sicherheit und Gesundheitsschutz.

Die Zertifizierung von Auftragnehmern und Managementsystemen in Bezug auf Sicherheit und Gesundheitsschutz hat sich im Dienstleistungssektor zu einem stärkeren Marketinginstrument entwickelt, da diese Qualifikation auch häufig von den Kunden beim Einkauf verlangt wird. Diese Systeme gehen daher Hand in Hand.

Staatliches Marketingsystem

Eines der beschriebenen Marketingsysteme wurde von staatlicher Seite in die Wege geleitet. Dieses System, nach dem Unternehmen mit guten Leistungen in Sicherheit und Gesundheitsschutz zertifiziert werden sollen, befindet sich noch in der Entwicklungsphase. Eines der Ziele besteht in der Gewinnung von Mitarbeitern, ein anderes in der Realisierung eines Wettbewerbsvorteils auf dem Markt. Es handelt sich hierbei um den sogenannten „weichen“ wirtschaftlichen Anreiz d.h. einen Anreiz für das Management, die Leistungen in Sicherheit und Gesundheitsschutz über das gesetzlich geforderte Maß hinaus zu verbessern.

Beschaffung auf Unternehmensebene

Viele Unternehmen und Organisationen haben eigene Beschaffungssysteme entwickelt, die ihren speziellen Anforderungen an die eingekauften Produkte, Waren und Dienstleistungen entsprechen.

Die Motivation für die Entwicklung oder Übernahme eines bestimmten Systems oder die Beteiligung daran kann je nach Unternehmen und Sektor unterschiedlich sein. In besonders risikobehafteten Sektoren wie dem Baugewerbe sind die wichtigsten Triebkräfte für entsprechende Maßnahmen die offenkundigen Gefahren und die hohe Unfallhäufigkeit sowie die damit verbundenen Kosten und Zeitverzögerungen. Ein Beispiel hierfür ist die Fallstudie zur Beschreibung der Erfahrungen, die bei den Bauarbeiten für die Festlandbauten der Øresund-Querung (zwischen Dänemark und Schweden) gemacht wurden. Die Zielvorgabe des Bauherrn war es, die Anzahl der Arbeitsunfälle gegenüber dem Mittelwert für die gesamte Bauindustrie um 50 Prozent zu reduzieren. Die Strategie zur Verwirklichung dieses Ziels umfasste mehrere Komponenten: Anforderungen von Sicherheit und Gesundheitsschutz sowie Umweltschutzanforderungen bei Ausschreibungen, Einrichtung einer Organisation für Folgemaßnahmen und die Durchführung von Prüfungen, Durchführung einer Aufklärungskampagne, die allen Beteiligten vermitteln sollte, dass „jeder Unfall ein Unfall zuviel“ ist.

Einige der ursprünglich im Baugewerbe entwickelten Systeme werden von anderen Sektoren übernommen und an deren Anforderungen angepasst, was auch bei einigen Systemen in der vorliegenden Zusammenstellung der Fall ist. Die vorgestellten Einkaufssysteme können prinzipiell in jedem Sektor mit einem großen Bedarf an Auftragsarbeiten und der Notwendigkeit guter Leistungen in Sicherheit und Gesundheitsschutz zur Anwendung kommen.

In jüngster Zeit geht die Tendenz dahin, den Schulungsbedarf der Arbeitskräfte und ihrer Vorgesetzten stärker in den Vordergrund zu stellen und konkrete Anforderungen für die Leistungen in Sicherheit und Gesundheitsschutz der Auftragnehmerfirmen festzulegen, die vom Auftraggeber oder einem unabhängigen Prüfer genau überwacht und beurteilt werden.

Den Aussagen der an dieser Studie beteiligten Auftraggeber zufolge hat sich dieser Ansatz bewährt und zu einem allgemeinen Rückgang der Unfallquoten sowie zu einem wachsenden Sicherheits- und Gesundheitsbewusstsein, besserem Risikomanagement, größerem Vertrauen in die eingekauften Waren, reduzierten Kosten sowie als Zusatznutzen zu einer Änderung des Bewußtseins bezüglich Sicherheit und Gesundheitsschutz innerhalb des Auftraggeberunternehmens geführt.

Wenn Kunden Anforderungen an ihre Auftragnehmer stellen, scheint die Tendenz zu bestehen, dass die Auftragnehmer diese Anforderungen an ihre Lieferanten weiterreichen, so dass sich die positiven Effekte in der gesamten Lieferkette verstärken.

Allgemeine Beschaffungssysteme

Die Zunahme von Auftragsarbeiten begünstigt das Entstehen eher allgemeiner Einkaufs- bzw. Beschaffungssysteme. Anhand einheitlicher Anforderungen an Schulungen in Sicherheit und Gesundheitsschutz oder entsprechende Managementsysteme von Auftragnehmern können Dritte die „Zertifizierung“ oder Erstgenehmigung der Auftragnehmer und zugleich die kontinuierliche Verbesserung der Konzepte überwachen.

Zwei der vorgestellten Konzepte wurden ursprünglich in der petrochemischen Industrie entwickelt, finden zwischenzeitlich aber auch in anderen Wirtschaftszweigen Anwendung. Gründe für den Erfolg dieser Systeme sind ihre Einfachheit und Praxisnähe und die Tatsache, dass die Auftraggeber an der Entwicklung beteiligt waren und ihre Erfahrungen in die Aufstellung der Kriterien einbringen konnten.

Das dritte in dieser Unterkategorie vorgestellte System wurde von einer Arbeitsgemeinschaft entwickelt, der Vertreter von öffentlichen Beschaffungsstellen, Lieferanten und einem Zulieferverband angehören. Das System betrifft einen Leitfaden für Einkäufer von Reinigungsmitteln. Der Leitfaden ist als Hilfestellung für die Käufer vorgesehen, um sicherzustellen, dass bei Ausschreibungen alle relevanten Anforderungen bezüglich der zu liefernden Reinigungsmittel berücksichtigt werden. Die befragten Parteien weisen darauf hin, dass der Einsatz des Leitfadens einerseits die Lieferanten veranlasst, umweltverträglichere und im Hinblick auf die Sicherheit am

Arbeitsplatz unbedenklichere Reinigungsmittel zu entwickeln, und andererseits sowohl für die Einkäufer eine Zeitersparnis bei der Erstellung und Auswertung der Ausschreibungen bewirkt als auch den Lieferanten Zeit einspart, da diesen nun standardisierte Anforderungen einer größeren Zahl von Einkäufern vorliegen. Die für den Einkauf von Reinigungsmitteln vorgestellten Leitlinien können prinzipiell bei der Erstellung von Ausschreibungen jeder Art angewandt werden und langfristig die Entwicklung von Produkten und Dienstleistungen fördern, die bessere Eigenschaften in Bezug auf Umweltverträglichkeit und Sicherheit am Arbeitsplatz aufweisen.

Staatliche Beschaffungsinitiativen

Zwei der beschriebenen Beschaffungssysteme wurden von staatlicher Seite in die Wege geleitet. Das im Vereinigten Königreich entwickelte System hat zum Ziel, die weitreichenden praktischen Erfahrungen im Umgang mit Sicherheit und Gesundheitsschutz auszuwerten und anderen zugänglich zu machen - benachbarten Firmen, Lieferanten, Subunternehmern oder einer breiteren Öffentlichkeit. Das System ist für alle Sektoren anwendbar und bietet denjenigen, die sich daran beteiligen, den „Good Neighbours“ oder „guten Nachbarn“, eine Reihe von Vorteilen - unter anderem ein größeres Vertrauen in die Geschäftspartner durch verstärktes Bewusstsein von Sicherheit und Gesundheitsschutz. Zudem gewinnen die Nachbarn durch das System mehr Erfahrung mit Auftragsarbeiten und können ihr Ansehen bei den Geschäftspartnern und in der Öffentlichkeit verbessern.

Das zweite System, das seinen Ursprung in Belgien hat, beruht auf der Entwicklung einer Reihe von Verfahren im Bereich der Beschaffung. Diese Verfahren beinhalten die Beschaffung von Arbeitsausrüstungen, Schutzausrüstungen und gefährlichen Stoffen, die Zusammenarbeit mit Auftragnehmern, die Arbeit von Zeitarbeitsfirmen sowie Arbeits- und Gesundheitsschutz bei öffentlichen Aufträgen. Generell wird das Ziel verfolgt, Arbeits- und Gesundheitsschutzrisiken in belgischen Unternehmen zu überwachen. Im Unterschied zu den anderen Systemen beruht dieses System auf obligatorischen Verfahren, die jedoch über die in den einschlägigen europäischen Richtlinien gestellten Anforderungen hinausgehen und als Anregung für die anderen Mitgliedstaaten dienen können. Dieses System ist auf alle Sektoren anwendbar.

1.



EINFÜHRUNG

1 EINFÜHRUNG

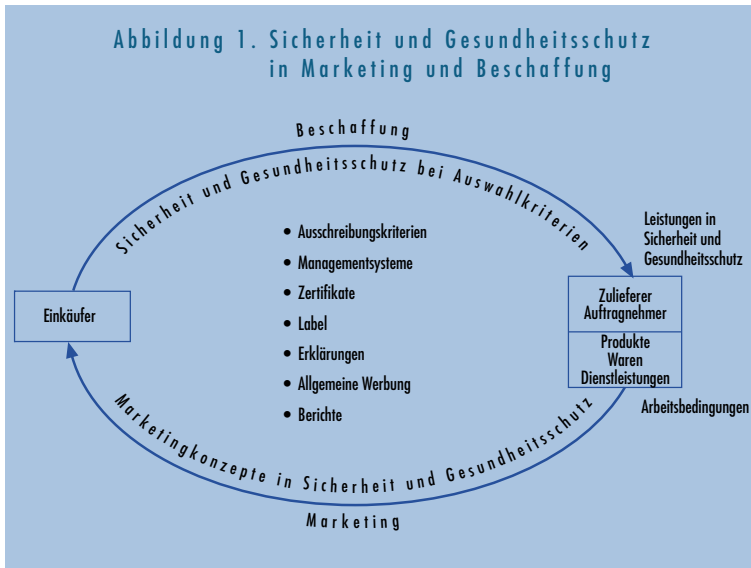
Lange Zeit waren Rechtsvorschriften und deren Durchsetzung in der Praxis die üblichen Wege zur Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (Occupational Safety and Health, OSH) in den Mitgliedstaaten der europäischen Gemeinschaft. In den letzten Jahrzehnten haben sich jedoch staatliche Stellen und Sektororganisationen zunehmend auf die Suche nach zusätzlichen Möglichkeiten begeben, mit denen sich auf diesem Gebiet Verbesserungen erreichen lassen. Ebenso haben zahlreiche Unternehmen selbst – oft unabhängig von Vorschriften – die Notwendigkeit erkannt, Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit in Verbindung mit ihren Produktionsprozessen, Produkten und Dienstleistungen zu verbessern. Diese Studie stellt zwei dieser Möglichkeiten vor:

- die Anwendung von Aspekten von Sicherheit und Gesundheitsschutz als Entscheidungskriterien für Unternehmen beim Erwerb von Produkten und Dienstleistungen anderer Unternehmen,
- die Anwendung von Aspekten von Sicherheit und Gesundheitsschutz als Marketingelement in der Verkaufsförderung für Produkte und Dienstleistungen.

Die beiden Möglichkeiten sind eng miteinander verknüpft (siehe Abbildung 1).

Diese Entwicklung sollte auch vor dem Hintergrund gesehen werden, dass die Anforderungen der Unternehmen an ihre Lieferanten generell gestiegen sind. Auf der Suche nach Qualität legen Firmen heute neben der reinen Lieferfähigkeit ihrer Lieferanten gesteigerten Wert auf deren Leistungsfähigkeit im Sinne von Sicherheit und Gesundheitsschutz. Der in den letzten zehn Jahren verstärkte Trend zur Fremdvergabe („Outsourcing“) von Arbeiten an Auftragnehmer und Lieferanten macht private Unternehmen und Organisationen der öffentlichen Hand in zunehmendem Maße von der Leistungsfähigkeit in Sicherheit und Gesundheitsschutz ihrer Auftragnehmer abhängig – insbesondere, wenn diese in den eigenen Produktionsanlagen oder Räumlichkeiten tätig sind. Deshalb haben die Auftraggeber ein fundamentales Interesse daran, auf Verbesserungen der Leistungsfähigkeit ihrer Auftragnehmer und Lieferanten im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz. Auftragnehmer oder Subunternehmer, die diesen Anforderungen nicht gewachsen sind, werden in zunehmendem Maße aus der Versorgungskette gedrängt und sehen sich im Hinblick auf ihre Überlebensfähigkeit mit ernsthaften Schwierigkeiten konfrontiert.

Andererseits ist auch die Tendenz einer zunehmenden Sensibilisierung der Verbraucher – Einzelpersonen wie Unternehmen – für die mit dem Produktionsprozess verbundenen sozialen und ethischen Werte/Aspekte zu erkennen. Da die Komponenten Sicherheit und Gesundheitsschutz ihrer Produktionsprozesse, Produkte und/oder ihrer (zugehörigen) Dienstleistungen zu einem zunehmend wichtigeren, unterscheidungsrelevanten Faktor für Kaufentscheidungen werden, setzen viele Firmen ihre auf eine Verbesserung der Sicherheits- und Gesundheitsschutzleistungen abzielenden Maßnahmen als



Wettbewerbsargument für die Vermarktung ihrer Produkte, Waren und Dienstleistungen ein.

Für die Weiterentwicklung dieses Konzepts sind Informationsaustausch und wechselseitige Anregungen zwischen denjenigen Unternehmen, Branchenorganisationen und Verwaltungsbehörden entscheidend, die diese neuen Möglichkeiten zur Verbesserung des Stands von Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz bereits genutzt haben. Gute Beispiele können die Firmen motivieren, ihren eigenen Standard von Sicherheit und Gesundheitsschutz zu verbessern und auf die Geschäftspartner in der Versorgungskette entsprechenden Druck auszuüben. Wenn auch die langfristigen wirtschaftlichen Vorteile möglicherweise nur schwer messbar sind, so ist es doch wahrscheinlich, dass viele der Verbesserungen Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit steigern und positive Auswirkungen auf die Gesundheit der Belegschaft haben.

Ziel dieser Studie war es, aussagekräftige Beispiele dafür zu ermitteln und zu erläutern, auf welche Weise bestimmte Unternehmen in den Mitgliedstaaten den Aspekt Sicherheit und Gesundheitsschutz in ihre Marketing- und Beschaffungsstrategien integrieren, indem sie entweder Anforderungen an die Sicherheits- und Gesundheitsschutzleistungen ihrer Lieferanten stellen oder in der Vermarktung ihrer Produkte und Dienstleistungen die Leistungsfähigkeit ihres eigenen Unternehmens in Bezug auf Sicherheit und Gesundheitsschutz bzw. die entsprechenden Eigenschaften ihrer Produkte betonen, wie dies in Abbildung 1 anschaulich dargestellt wird.

Einige Initiativen in diesem Bereich wurden nicht von Unternehmen, sondern von Branchenorganisationen in die Wege geleitet, oder wurden sogar unter Beteiligung staatlicher Stellen durchgeführt. Dies kann als hilfreicher Beitrag zur

Entwicklung dieser neuen Konzepte aufgefasst werden. Selbstverständlich ist die Effizienz höher, wenn diese Beschaffungsmethoden gemeinsam auf Sektorebene entwickelt und die jeweils gemachten Erfahrungen ausgetauscht werden. Darüber hinaus wird der Zugang zu diesen Instrumenten und ihre Anwendung erleichtert, wenn sie von vermittelnden Organisationen betreut werden.

Die in diesem Bericht aufgeführten Beispiele stammen aus neun verschiedenen EU-Mitgliedstaaten. Für jede der oben aufgeführten Ebenen – d. h. Marketing oder Beschaffung, Unternehmens-, Sektor- oder nationale Ebene – werden Fallbeispiele aufgeführt und beschrieben. Die beschriebenen Initiativen wurden nicht als repräsentativ für alle bestehenden Systeme im europäischen Raum ausgewählt, sondern sollen vielmehr unterschiedliche Möglichkeiten für die Förderung von Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz aufzeigen.

Die Studie nimmt keine Beurteilung der wirtschaftlichen Aspekte der verschiedenen im Einsatz befindlichen Systeme vor. Zweifellos bilden jedoch letztlich die wirtschaftlichen Vorteile eine Hauptmotivation für die beteiligten Unternehmen – ob diese nun auf eine Reduzierung der durch Arbeitsunfälle bedingten Fehlzeiten, gesteigerte Produktivität oder größere Marktanteile zurückzuführen sind.

Die Studie basiert auf Interviews, die mit verantwortlichen Beteiligten geführt wurden: den Entwicklern der Systeme, Führungskräften von Unternehmen, Managern im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz, Einkäufern, Kunden und Arbeitnehmervertretern. In manchen Fällen wurden schriftliche Fragebogen anstelle von Interviews verwendet. Die Methodik und die Durchführung der Datenerfassung werden in Anhang 1 ausführlicher erläutert.

In Tabelle 1 sind die in der Studie beschriebenen Beispiele im Überblick zusammengefasst.

Tabelle 1 Überblick: Beispiele für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz in Marketing und Beschaffung

Beispielunternehmen	Konzept	Sektor	Land
Marketing auf Unternehmensebene			
Linjebus	Sozialbilanz	Bus- (Dienstleistungs-) Unternehmen	DK
Fiskars	Dokumentation von ergonomischem Design	Hersteller von Handwerkzeugen	FIN
König + Neurath	Ganzheitliche Marketingstrategie für Büromöbel	Hersteller von Büroausstattung	D
Polytop	Marketingprogramm und Serviceorientierung in einem Kleinunternehmen	Chemikalienhersteller	D
Vedior BIS	Sicherheitsbewusstsein: Schulung in Sicherheit und Gesundheitsschutz von Zeitarbeitskräften	Zeitarbeitsagentur	FIN
Allgemeine Marketingsysteme			
Rockfon: Verwendung des Raumluftklima-Gütezeichens	Zertifizierungsprogramm für Baumaterialien	Baumaterialhersteller	DK
TCO-Label	Zertifizierungsprogramm für Bürogeräte	Hersteller von Datenverarbeitungsanlagen	S
6E-TCO	Zertifizierung von Managementsystemen im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz und Umweltschutz	Dienstleistungsunternehmen	S
Bongard: Verwendung des NF HSA-Labels	Zertifizierungsprogramm für Bäckereimaschinen	Hersteller von Bäckereimaschinen	F
Staatliche Marketinginitiativen			
Dänisches Gütezeichen für die Arbeitsumgebung	Gütezeichen/Zertifikat auf der Basis der Sicherheit und Gesundheitsschutzleistungen des Unternehmens	Dienstleistungssektor, Sektoren mit Schwierigkeiten bei der Arbeitskräfte suche	DK
Beschaffung auf Unternehmensebene			
Øresund-Querung	Angebotsvoraussetzungen für Auftragnehmer, Auftragnehmer-Audits, Sicherheit und Gesundheitsschutzkampagnen	Baugewerbe: Brücken, Tunnel	DK
Renault Technocenter	Angebotsvoraussetzungen für Auftragnehmer, unterzeichnete Erklärung zur Sicherheitspolitik, permanentes Unfallverhütungsteam	Baugewerbe	FIN
Electrabel	Anforderungen an Auftragnehmer und Produkte	Stromversorgung	B
AstraZeneca	Managementsysteme in Sicherheit und Gesundheitsschutz einschließlich Anforderungen an Auftragnehmer	Pharma	UK

Allgemeine Beschaffungssysteme			
IKA	Angebotsvoraussetzungen für Anbieter von Reinigungsmitteln	Öffentliche Beschaffung	DK
BeschaffungService Austria	Beschaffungsleitlinien	Öffentliche Beschaffung	A
VCA-System (Niederlande)	Sicherheitscheckliste für Auftragnehmer	Petrochemie, Baugewerbe, Metall	NL
Sicherheitspass-Schulungssystem; Beispiel: Texaco-Anlage Pembroke	Sicherheitspass wird für Auftragnehmer ausgestellt, die eine entsprechende Schulung absolvieren	Bautechnik, Papierindustrie	UK
Beschaffung von Auftragsarbeiten für Smurfit – Cellulose du Pin über Biganos EIG (Economic Interest Grouping)	Freiwilliger Zusammenschluss von Subunternehmen	Industrie	F
Triodos Bank	Finanzieller Anreiz -ethische Investitionen	Finanzwesen	NL
Staatliche Beschaffungsinitiative			
„Good Neighbour“-System (System guter Nachbarschaft)	Kunde-Auftragnehmer-Beziehung; beide Parteien tauschen ihre Erfahrungen in der Versorgungskette aus	Großunternehmen (im Allgemeinen)	UK
Beschaffungspolitik in Belgien	Obligatorische Verfahren für die Beschaffung von Produkten, Ausrüstungen und Leistungen	alle Sektoren	B

2.



SICHERHEIT UND
GESUNDHEITSSCHUTZ IM
MARKETING AUF
UNTERNEHMENSEBENE

2.1

MARKETING BEI BUSUNTERNEHMEN – SOZIALBERICHTERSTATTUNG BEI LINJEBUS

- Dänemark
 - Internes
Bewertungsinstrument
 - Externes
Marketinginstrument
 - Dienstleistungsunternehmen
-



2.1.1 Hintergrund

Diese Fallstudie beschreibt eine freiwillige Initiative zur Sozialberichterstattung für die Mitarbeiter im dänischen Unternehmensbereich des Busunternehmens Linjebus. Linjebus ist einer der größten privaten Busbetreiber in Dänemark. Im April 1999 veröffentlichte Linjebus die ersten Sozialberichte für das Jahr 1998, die auch Zielvorgaben für 1999 enthielten. Diese Sozialberichte gehörten zu den ersten veröffentlichten Sozialberichten in Dänemark. Die Terminologie der Sozialberichte kann für die verschiedenen Länder unterschiedlich sein. Sozialberichte enthalten oft eine Beschreibung der Sozialpolitik, der Ziele, Maßnahmenpläne und erzielten Ergebnisse des Unternehmens in den Bereichen Mitarbeiterschulung, Alkoholpolitik, Arbeitserleichterungen und Beförderungspolitik.

In Dänemark lag der Betrieb der Buslinien bis 1989 in öffentlicher Hand. Seit 1989 setzen die öffentlichen Verkehrsbetriebe private oder halbstaatliche Busunternehmen als Auftragnehmer ein. Die Verträge können unterschiedliche Laufzeit haben – häufig 4, 5 oder 6 Jahre. Wenn ein Busunternehmen den Zuschlag erhält, ist dieses Unternehmen zur Übernahme der Mitarbeiter der betreffenden Buslinien verpflichtet. Linjebus hat ca. 75 % der Mitarbeiter übernommen. 1998 verlor Linjebus einen Großauftrag, so 400 Mitarbeiter zu dem neuen Auftragnehmer überwechselten. Gleichzeitig erhielt Linjebus andere Aufträge und musste dass 400 andere Mitarbeiter übernehmen. Dieser Wechsel zwischen den verschiedenen Arbeitgebern belastet die Arbeitnehmer, so dass es für die Busunternehmer schwieriger geworden ist, Busfahrer für sich zu gewinnen und zu behalten. In Dänemark hat der Beruf Busfahrer einen

niedrigen Status, und die physischen und psychosozialen Arbeitsbedingungen werden häufig als belastend bezeichnet.

Zur Verbesserung der Arbeitsumgebung hat Linjebus eine Reihe von Maßnahmen eingeführt: Schulungen/Weiterbildung, Beförderungspolitik, Absicherung für Mitarbeiter mit zeitweiliger oder bleibender Einschränkung der Arbeitsfähigkeit, Beurteilung der Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiter sowie Arbeitssicherheits- und Sozialmaßnahmen. Ziel ist es, einen attraktiven Arbeitsplatz zu bieten, bei dem der Schwerpunkt auf sozialer Verantwortung und dem Wohlbefinden der Mitarbeiter liegt.

Die Sozialberichte von Linjebus sollen:

- als Marketinginstrument für Linjebus fungieren, indem sie als Hilfsmittel für die Kommunikation und Dokumentation herangezogen werden, wenn die sozialen Leistungen von Linjebus mit den Verkehrsbehörden erörtert werden, und Informationen für die Berufsverbände liefern, um Ansehen als ein Unternehmen mit sozialer Verantwortung aufzubauen,
- die Leistungen von Linjebus im sozialen Bereich verdeutlichen, z. B. Integration von Mitarbeitern mit unterschiedlichem ethnischen Hintergrund,
- als Instrument dienen, um Prioritäten und Zielsetzungen für die Ausrichtung der zukünftigen sozialen Aktivitäten von Linjebus festzulegen.

2.1.2 Augenmerk auf Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit

Linjebus versendet seit 1994 an alle Mitarbeiter Fragebogen, mit denen die Zufriedenheit am Arbeitsplatz erfragt wird. Der Fragebogen basiert auf ausführlichen Gesprächen mit 40 Busfahrern, in denen geklärt werden sollte, welche Punkte sie in Bezug auf ihre Arbeitsbedingungen für besonders wichtig hielten. Die Sozialberichte bauen im Wesentlichen auf Informationen aus diesen Gesprächen und Fragebogen auf.

Jedes Jahr wird von einem unabhängigen Beratungsunternehmen ein Fragebogen an alle Mitarbeiter, Busfahrer, Mechaniker und Verwaltungsangestellten versandt. Der Fragebogen enthält 20 Fragen, die Bereiche wie den Transfer zwischen verschiedenen Arbeitgebern, die tägliche Arbeit und die Bedürfnisse des einzelnen Mitarbeiters betreffen, z. B. Aspekte wie:

- Arbeitsplatzsicherheit,
- Unternehmensgeist,
- Verhältnis zwischen Arbeitszeit und Freizeit,
- Sozialleistungen,
- Qualität der Busse,
- Stress,
- Kommunikation zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebervertretern,

- Qualifikationen und Anforderungen.

Für die Beantwortung jeder Frage kann eine bestimmte Punktzahl für ihre Wichtigkeit und eine Punktzahl für den Grad der Unzufriedenheit vergeben werden. In jeder der drei Mitarbeitergruppen werden die Antworten ausgewertet und Zielvorgaben für Verbesserungen für das folgende Jahr in den Bereichen festgelegt, die die höchsten Punktzahlen erhalten haben. Darüber hinaus zeigen die Sozialberichte den Status quo und die Zielvorgaben hinsichtlich Mitarbeiterfluktuation, Alter, Geschlecht und Nationalität, Dienstalter und krankheitsbedingte Fehlzeiten. Ein externer Prüfer kontrolliert die Einhaltung der endgültigen Sozialberichte.

2.1.3 Derzeitige Anwendung des Systems

Bisher existieren in Dänemark keine Bestimmungen für Sozialberichte. Die internationale Norm 8000 für soziale Verantwortlichkeit (SA 8000) wird in Dänemark noch nicht angewandt. Infolgedessen verwenden die dänischen Unternehmen unterschiedliche Verfahren zur Erstellung ihrer Sozialberichte, um ihre spezifischen Einstellungen, Strategien und Ziele wiederzugeben. Aus diesem Grund haben auch die Sozialberichte von Linjebus eine für dieses Unternehmen charakteristische Form. Der Schwerpunkt weicht von der Vorgabe in SA 8000 ab, wo im Allgemeinen ethischen Fragen mehr Aufmerksamkeit geschenkt wird.

Linjebus erstellte die ersten Sozialberichte mit Subventionen vom dänischen Sozialministerium. Hierbei wirkte ein dänisches Beratungsunternehmen mit; durch das von diesem Berater weiter vermittelte Wissen könnte eine gewisse Standardisierung für ganz Dänemark erzielt werden.

In den Sozialberichten von Linjebus sind etwa 1.100 Mitarbeiter berücksichtigt, von denen 90 % als Busfahrer, 3 % als Werkstattmechaniker und 7 % als Verwaltungsangestellte beschäftigt sind. Die Sozialberichte werden in dänischer Sprache veröffentlicht und sind kostenlos erhältlich. Darüber hinaus werden die Sozialberichte auf der Homepage von Linjebus einsehbar sein: www.linjebus.dk. Momentan werden die Sozialberichte an externe Stellen wie die Verkehrsbehörden, die zuständigen Berufsverbände und das dänische Arbeitsmarkt-Schulungszentrum (AMU-Zentrum) versandt.

2.1.4 Erfahrungen

Die Wirkung der Sozialberichte von Linjebus wurde nicht von externer Seite bewertet.

Nach Aussage des für die Erarbeitung der Sozialberichte bei Linjebus zuständigen Mitarbeiters basiert die Entscheidung zur Einrichtung der Sozialberichte in erster Linie auf den folgenden Überlegungen: Die Linjebus-Geschäftsführung war im Rahmen ihrer Beurteilung zu den Ergebnissen gelangt, dass in dem Unternehmen gute Arbeitsbedingungen herrschten. Linjebus hatte eine Sozialpolitik formuliert und konkrete Sozialziele festgelegt. Die Zielvorgaben wurden den Mitarbeitern mitgeteilt, um sie über die laufende Arbeit zu informieren. Zur Berichterstattung über den Status quo und die

„Die Sozialberichte werden die Ergebnisse der Umsetzung der Sozialmaßnahmen dokumentieren und hierdurch zu einer stärker fokussierten Mitarbeiterpolitik führen, die sich an den Aussagen der Mitarbeiter zur Zufriedenheit mit ihrer Arbeit und über Verbesserungsmöglichkeiten orientiert.“

Søren Clausen, Verwaltungsdirektor für Linjebus. 19. April 1999.

Zielvorgaben für die Zukunft führte die Geschäftsführung die Sozialberichte ein. Die Sozialberichte werden in erster Linie als Marketinginstrument zur Lenkung der internen Arbeit des Unternehmens gesehen und auch als Hilfsmittel für das Marketing des Unternehmens gegenüber den Verkehrsbehörden und anderen externen Interessenvertretern, u. a. Arbeitsvermittlungsorganisationen, eingesetzt. Wenn die jährlichen Fragebogen zur Arbeitszufriedenheit ausgewertet sind, werden die Ergebnisse mit den Mitarbeitern landesweit auf Versammlungen erörtert. Der Status quo und zukünftige Aktivitäten werden diskutiert. Diese Besprechungen werden – mehr noch als die schriftlichen Sozialberichte – als wichtige Informationsquelle für die Mitarbeiter gesehen.

Der für die Erstellung der Sozialberichte zuständige Mitarbeiter kommt zu dem Urteil, dass die Sozialberichte zu einer strukturierteren Arbeit im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei Linjebus geführt und zur Klärung der Arbeitsschutzziele beigetragen haben. Im Gegensatz zu anderen Busbetreibern in Dänemark hat Linjebus keine Probleme damit, Mitarbeiter zu gewinnen. Zu den Gründen gehören vermutlich auch die sozialen Aktivitäten, die Mitarbeiterbeteiligung sowie die Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen bei Linjebus.

Linjebus setzt die Sozialberichte ein, um die Leistungen des Unternehmens in Angeboten für Ausschreibungen zu dokumentieren, bei denen den Zuschlag die Firma erhält, die den „besten Gegenwert fürs Geld“ bietet. Normalerweise definieren die Verkehrsbehörden ein Wertbeurteilungsmodell als Entscheidungshilfe, welches Angebot den besten Gegenwert bietet. Die Arbeitsbedingungen der Mitarbeiter des Busunternehmens und die Qualität der Busse könnten zu diesen Parametern gehören. Es lässt sich jedoch nur schwer beurteilen, ob Linjebus als direktes Ergebnis der Sozialberichte Marktanteile hinzugewonnen hat. Keiner der Wettbewerber von Linjebus erstellt Sozialberichte. Linjebus geht davon aus, dass die Verkehrsbehörden den Arbeitsbedingungen der Mitarbeiter der Busunternehmen in Zukunft mehr Aufmerksamkeit schenken werden. Die Aufmerksamkeit von politischer Seite nimmt zu, der öffentliche Personenverkehr und dessen Qualität sind in Dänemark ein viel diskutiertes Thema. Die Verkehrsbehörden sind öffentliche Institutionen, und Linjebus geht davon aus, dass die öffentlichen Einrichtungen zukünftig gezwungen sein werden, bei der Festlegung der Kriterien für Dienstleistungen größeres Gewicht auf Sicherheit und Gesundheitsschutz zu legen. Die Verkehrsbehörden haben mit der Festlegung der Fahrpläne für die Buslinien direkten Einfluss auf die Arbeitsschutzbedingungen der Busfahrer.

Wenn Linjebus einen Vertragsabschluss erzielt hat, werden außerdem Teile der Sozialberichte in den Dialog mit der Verkehrsbehörde übernommen. Wenn beispielsweise eine Optimierung der Fahrpläne als Ziel in den Sozialberichten fixiert wird, würde hierdurch ein Dialog mit den Verkehrsbehörden über die Zusammenarbeit bei Projekten zur Optimierung der Fahrpläne für bestimmte Buslinien eröffnet.

„Die Sozialberichte sind öffentlich zugänglich, die Verkehrsbehörden, die Betreiberfirmen für den öffentlichen Personenverkehr beschäftigen, haben hierdurch Gelegenheit, die Arbeitsbedingungen der Mitarbeiter in den beauftragten Busunternehmen zu gewichten.“

Søren Clausen, Verwaltungsdirektor
Linjebus. 19. April 1999.

Erfahrungen der Beschaffer

Die wichtigsten Abnehmer der Dienstleistungen von Linjebus wurden dazu befragt, ob die Sozialberichte ihren Entscheidungsprozess bei der Auswahl eines Busbetreibers beeinflusst hätten.

Die Antwort der Direktoren der drei verschiedenen Verkehrsbehörden zeigt, dass den Sozialberichten unterschiedlicher Marktwert beigemessen wird: Zum Teil haben sie keinerlei Einfluss auf die Auswahl des Busunternehmens, zum Teil stellen sie einen wichtigen Parameter dar.

Einer der Direktoren gab an, dass aufgrund politischer Präferenzen die letzte Entscheidung bisher anhand des günstigsten Preises getroffen worden sei, obwohl in den Ausschreibungsmaterialien der „beste Gegenwert für den Preis“ angegeben worden sei. Dieser Direktor sieht jedoch die Sozialberichte als einen sehr visionären und positiven Ansatz, der in Zukunft positiv gewichtet werden dürfte. Insbesondere wird die konkrete Formulierung der Ziele von Linjebus honoriert, und die Bemühungen von Linjebus in Bezug auf Sicherheit und Gesundheitsschutz und ethnische Minderheiten werden gelobt. Der Direktor fand die Sozialberichte von Linjebus so bemerkenswert, dass er sie sowohl an den Vorsitzenden als auch an den Stellvertretenden Vorsitzenden des Vorstands der Verkehrsbehörde weiterleitete.

Ein anderer Direktor merkte an, dass im Ausschreibungsmaterial seiner Behörde die Wichtigkeit der Arbeitsschutzbedingungen für die Busfahrer betont werde und die Art und Weise, wie das Busunternehmen gute Bedingungen im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz sicherstelle, auf Anforderung zu dokumentieren sei. Es werden jedoch keine konkreten Arbeitsschutzanforderungen genannt, und ein Gewichtungssystem, aus dem hervorgeht, welche Initiativen neben Sicherheit und Gesundheitsschutz für besonders wichtig erachtet werden, wird nicht definiert. Der Direktor ist der Meinung, dass Sozialberichte eine der Möglichkeiten bilden, nachzuweisen, dass das Busunternehmen Sicherheit und Gesundheitsschutz berücksichtigt und sich durch eine verantwortungsbewusste Grundhaltung auszeichnet.

Der dritte Direktor erklärte, man habe ein Gewichtungssystem eingeführt, das festlegt, inwieweit es positiv zu bewerten ist, wenn ein Busunternehmen gute Leistungen beispielsweise im Hinblick auf Organisation und Ressourcen dokumentiert, und das auch eine Dokumentation der Mitarbeiterfluktuation und der krankheitsbedingten Fehlzeiten beinhaltet. Für die Dokumentierung dieser Aspekte sind die Sozialberichte nach Auffassung der Verkehrsbehörde ein gut strukturiertes und nützliches Hilfsmittel. Der Direktor äußerte, die Sozialberichte von Linjebus könnten eine Anregung für die Verkehrsbehörde sein, in Zukunft eine solche Dokumentation zu verlangen.

Erfahrungen der Busfahrer

Einige in letzter Zeit von Linjebus eingestellte Busfahrer wurden befragt, ob ihnen die Sozialberichte bekannt seien und ob sie ihre Entscheidung, für Linjebus zu arbeiten, beeinflusst hätten.

Die Antworten ergaben, dass die vor kurzem eingestellten Mitarbeitern die Sozialberichte nicht kannten, dass ihnen aber die konkreten Arbeitsschutz- und Sozialinitiativen von Linjebus bekannt waren. Eine Busfahrerin gab an, sie sähe Linjebus als fortschrittliches Busunternehmen mit guter Kommunikation zwischen Geschäftsführung und Mitarbeitern. Sie kenne Linjebus als Busunternehmen, das tätig würde, wenn die Busfahrer auf Probleme der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes hinwiesen. Ein anderer Busfahrer nannte die Personalpolitik und gegenseitigen Respekt als wichtigste Gründe für seine Entscheidung, Linjebus als Arbeitgeber zu wählen.

2.1.5 Beurteilung der Wirksamkeit und des Anwendungsumfangs

In Dänemark ist die Sozialberichterstattung ein vergleichsweise neues Konzept. Die ersten Sozialberichte wurden in Dänemark 1999 veröffentlicht. Sozialberichte gelten noch nicht als starkes Marketinginstrument. Die Kunden sind mit dem Konzept der Sozialberichte noch nicht vertraut und fragen nur selten danach. Prognosen zufolge werden die Sozialberichte künftig jedoch stärkere Beachtung finden. Kunden könnten stärker auf den mittelbaren Einfluss der Arbeitsbedingungen auf die Qualität der gelieferten Produkte oder Dienstleistungen aufmerksam werden, Investoren könnten mehr Informationen über das Sozialverhalten eines Unternehmens anfordern usw. Sozialberichte und der Prozess der Erstellung dieser Berichte werden als sehr nützlich in Bezug auf die internen sozialen Aktivitäten eines Unternehmens aufgefasst, und wenn die Sozialberichte einmal erstellt sind, können sie als naheliegendes Marketinginstrument eingesetzt werden.

Die Verwendung von Sozialberichten wie bei Linjebus als Marketinginstrument wird vermutlich für Dienstleistungsunternehmen am wirksamsten und am besten anwendbar sein. Wenn Kunden eine Dienstleistung einkaufen, treten sie (oder ihre Kunden) direkt mit dem Anbieter dieser Dienstleistung in Verbindung. Unter diesen Umständen sind die Arbeitsbedingungen der Mitarbeiter, welche die Dienstleistung erbringen, für den Kunden ganz offensichtlich von Interesse. Daher gelten Sozialberichte nach dem Linjebus-Modell insbesondere für folgende Branchen als nützlich:

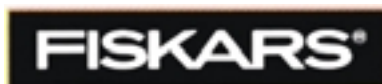
- Verkehrsunternehmen,
- Sozialarbeit (z. B. Betreuung älterer Menschen),
- Reinigungsfirmen,
- andere Dienstleistungsbranchen.

2.1.6 Weitere Informationen

Weitere Informationen zu den Sozialberichten von Linjebus sind erhältlich beim Projektkoordinator Jesper Lindeberg oder beim Geschäftsführer Søren Clausen, Linjebus A/S, Columbusvej 6, DK-2860 Søborg, Telefon: (45) 43 42 07 00.

2.2 MARKETING FÜR ERGONOMISCHE HANDWERKZEUGE – FISKARS

- *Finnland*
- *Produktentwicklungstool*
- *Ergonomische Eigenschaften*
- *Produktleistungen*
- *Dokumentation*



2.2.1 Hintergrund

Die Fallstudie beschreibt einige der Methoden, die bei der Entwicklung von ergonomischen Handwerkzeugen in Verbindung mit einem von dem finnischen Unternehmen Fiskars angeregten Projekt eingesetzt wurden. Diese Verfahren sollen dazu dienen, das Marketing von Handwerkzeugen unter dem Gesichtspunkt der Ergonomie zu dokumentieren und zu fördern, um die Verdienste des Unternehmens zu belegen. Fiskars ist für die durch seine Produkte verkörperte Qualität, Innovation und Ergonomie allgemein bekannt.

Handwerkzeuge bilden eine wichtige Komponente der Arbeits- und Produktionssysteme. Handwerkzeuge werden für die meisten Arbeiten eingesetzt, die von menschlichen Arbeitskräften ausgeführt werden. Die Forderung nach ständiger Verbesserung und die Zunahme des Wissens über Ergonomie lässt eine Nachfrage nach Handwerkzeugen entstehen, die speziell für den jeweiligen Zweck geeignet sind. Durch die berufliche Anwendung von mangelhaft konstruierten Handwerkzeugen sind zahlreiche Berufskrankheiten entstanden. Diese Beschwerden verursachen jedes Jahr schwere Leiden für die betroffene Menschen und wirtschaftliche Verluste in ganz Europa. Mangelhaft konstruierte Handwerkzeuge verursachen unnötige Arbeitsbelastungen und verursachen so einen Produktivitätsrückgang. In der Industrie wird man sich dieses Zusammenhangs zunehmend bewusst. Handwerkzeuge werden auch in der Freizeit bei Garten- und Bauarbeiten verbreitet eingesetzt. In Nordamerika und Skandinavien ist ergonomisches Werkzeugdesign zu einem der wichtigsten Verkaufsargumente geworden. Dies impliziert wachsende dynamische Märkte für optimierte Standardwerkzeuge sowie für neue Kategorien von Spezialwerkzeugen.

Fiskars stellt eine umfangreiche Palette von Gartenwerkzeugen her, die mit Blick auf professionelle Gärtner entworfen und entwickelt werden. So werden beispielsweise Werkzeuge für Winzer entwickelt, die bei ihrer Arbeit ca. eine Million Schnitte pro Saison vornehmen. Es werden aber auch Werkzeuge für den nicht-professionellen Einsatz entwickelt, beispielsweise für ältere Menschen, die knotige Finger und eine verminderte Muskelstärke in der Hand haben. In beiden Fällen ist es sehr wichtig, die Ergonomie der Werkzeuge zu optimieren.

Fiskars hat verschiedentlich Auszeichnungen für Produkte erhalten, die innovativ und ergonomisch sind und sich durch herausragendes industrielles Design auszeichnen, z. B. das Endorsement der American Rose Society (ARS) und die Auszeichnung des Industrie Forum Design Hannover (IFDH). Fiskars setzt diese Auszeichnungen bei der Vermarktung der ausgezeichneten Produkte aktiv ein. Andere Aussagen über die ergonomischen Eigenschaften der Produkte werden von Fiskar im Marketing ebenfalls eingesetzt. Der Käufer der in dem Bild gezeigten Gartenschere erfährt aus einer kleinen Broschüre, dass diese Gartenschere bei einem von der Technischen Universität Tampere durchgeführten Vergleichstest als beste Gartenschere beurteilt wurde. Darüber hinaus werden die ergonomischen Eigenschaften in den Produktpräsentationen auf der Fiskar-Homepage besonders betont. Die Gartenschere wird mit dem folgenden Text vorgestellt: „Und der Drehgriff minimiert Belastungen und Ermüdung, vor allem bei längerer Benutzung.“ Eine weitere Gartenschere wird mit dem folgenden Text vorgestellt: „PowerGear macht das Zurückschneiden viel einfacher – vor allem für Benutzer mit weniger Kraft in Hand und Arm.“

Zur Unterstützung dieser Aussagen benötigt Fiskars eine geeignete Dokumentation.

Im Folgenden werden die Methoden zur Entwicklung und Dokumentierung der ergonomischen Eigenschaften von Handwerkzeugen am Beispiel ergonomischer Gartenwerkzeuge für Winzer erläutert. Die Methoden werden im Rahmen des von der EU finanzierten Projekts „Eurohandtool“ entwickelt oder weiterentwickelt.

Einer der Gründe dafür, dieses Projekt ins Leben zu rufen, war ein durch Muskelerkrankungen bedingter Krankenstand von 20–25 % bei den Fachkräften, die für das Zurückschneiden der Rebstöcke zuständig waren.

Das Projekt hatte die folgenden Hauptzielsetzungen:

- Verbesserung der Effektivität und Ergonomie und Erweiterung der Anwendungsbereiche für Handwerkzeuge sowie
- Steigerung der Produktivität der damit geleisteten Arbeiten.

Verwirklicht wurden diese Ziele durch Verbesserungen von Mechanik und Design der Werkzeuge, Entwicklung besserer und schnellerer Beurteilungsmethoden für die Ergonomie von Handwerkzeugen und Entwicklung besserer Arbeitsanalysemethoden mit Blick auf Handwerkzeuge.

„Gute Produkte stellen stets einen Kompromiss zwischen mehreren Möglichkeiten dar, da bei allem ein Kompromiss erforderlich ist; dass es aber in gewisser Weise der beste Kompromiss auf dem Markt ist, das ist unser Ziel.“

O.Lindén, Produktentwickler, Fiskars, Schweden.

QFD ist ein Planungstool, das eingesetzt werden kann, um die Anforderungen der Benutzer zu ermitteln und diese Anforderungen in Produktmerkmale umzusetzen.

HTWAM ist eine universelle Methode für eine umfassende Arbeitsanalyse, bei der z. B. die Arbeitshaltung berücksichtigt wird.

Die wichtigsten Methoden, die im Projekt „Eurohandtool“ zur Klärung der Aufgabe eingesetzt wurden, waren Literaturrecherchen, Anwenderfragebogen, die Theorie technischer Prozesse, die QFD-Methode (Quality Function Deployment - Qualitätsplanerstellung) sowie eine neue Methode: die in Deutschland von der Technischen Hochschule Darmstadt entwickelte HTWAM-Methode (Hand-Tool-oriented Work Analysis Method –Arbeitsanalysemethode für Handwerkzeuge). Die Technische Universität Tampere in Finnland und die Technische Universität Darmstadt in Deutschland führten die Literaturrecherche durch. Die Technische Hochschule Tampere erarbeitete auch den Benutzerfragebogen.

Mit Hilfe dieser Methoden wurde das Projekt für die weniger bekannten Arbeitsprozesse der Winzer auf strukturierte Weise durchgeführt. Diese Vorgehensweise wird in der täglichen Entwicklungsarbeit bei Fiskars in der Regel nicht angewandt. Im Allgemeinen ist man der Meinung, dass der kreative Prozess nicht durch zu viele Systeme behindert werden soll, und bemüht sich daher um einfachere Methoden. Darüber hinaus baut Fiskars die Entwicklungsarbeit auf langjährige Erfahrung, praktische Fertigkeiten, Intuition und weniger aufwändige Abwandlungen der QFD-Methode auf als bei diesem Projekt.

2.2.2 Augenmerk auf Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit

Der Schwerpunkt des Projekts liegt auf der Ergonomie. Handwerkzeuge bilden einen wichtigen Bestandteil der Arbeit und der Produktionssysteme, der Einsatz schlecht konstruierter Handwerkzeuge hatte in der Vergangenheit einem starken Anstieg von arbeitsbedingten Erkrankungen wie Karpaltunnelsyndrom und anderen kumulativen Schmerzerkrankungen (Cumulative Trauma Disorders) zur Folge.

Für den kompletten Entwicklungsprozess für neue Produkte benötigen die Entwicklungsingenieure eine gründliche Beurteilung der durchzuführenden Aufgaben, der Arbeitsbedingungen und der Belastungen, die an dem jeweiligen Arbeitsplatz auftreten. Hierfür sind ein fundiertes Ergonomiewissen und die Kenntnis vergleichender Arbeitsanalysedaten für die verschiedenen Arbeitsaufgaben erforderlich. Diese Informationen können genutzt werden, um die Prioritäten für die Gestaltung des Arbeitsplatzes und des Produkts zu ermitteln.

Die Datenerfassung im Rahmen des „Eurohandtool“-Projekts umfasste die folgenden Schritte:

Literaturrecherche

Für den grundsätzlichen Ansatz wurden in der Literatur bereits vorhandene Empfehlungen und Grenzwerte genutzt; Normen und Gesetze wurden als erste Möglichkeit zur Bewertung der Ergonomie des jeweiligen Handwerkszeugs herangezogen. Dieses Verfahren lässt sich schnell durchführen und ergibt sofort Resultate. Dieser Ansatz liefert jedoch nur Antworten für bestimmte Merkmale, welche die mechanischen und physischen Eigenschaften eines Handwerkszeugs betreffen.

Die Designparameter werden aus den oben erwähnten Daten herausgezogen. Diese Daten enthalten unter anderem Empfehlungen, Grenzwerte und Hintergrundinformationen bezüglich der Ergonomie, die sich auf bestimmte Komponenten des Handwerkzeugs beziehen.

Beispiele für Designanforderungen:

Interviews und Fragebogen

Der zweite Schritt bestand darin, Interviews zu führen und Fragebogen zu versenden, um die Meinungen der Benutzer zu Werkzeugen und den von ihnen bevorzugten Werkzeugeigenschaften in Erfahrung zu bringen. Anhand der Interviews und Fragebogen wurden die Anforderungen der Benutzer festgelegt. Die Teilnehmer wurden dazu befragt, welche Faktoren bei der Wahl ihrer Handwerkzeuge die wichtigste Rolle spielten. Der verwendete Fragebogen ist auf der im Rahmen des Projekts veröffentlichten CD-ROM enthalten.

Quality Function Deployment (Qualitätsplanerstellung)

Durch Anwendung von QFD (Qualitätsplanerstellung) wurden die Bereiche ermittelt, in denen die Ergonomie der Gartenscheren noch weiterentwickelt werden konnte. Hauptbestandteil von QFD ist ein als „Qualitätsgebäude“ bezeichnetes Korrelationsmatrixmodell. Anhand dieses Modells werden die Benutzeranforderungen in Aktionen umgesetzt, indem diejenigen Designparameter ermittelt werden, die den größten Einfluss auf die ergonomische Qualität des Handwerkzeugs haben.

Das „Qualitätsgebäude“ ist das Tool, mit dessen Hilfe die Benutzeranforderungen mit den Designparametern verglichen werden können. Das Modell liefert Informationen darüber, wo sich die verfügbaren Ressourcen befinden sollten, um am besten auf die Anforderungen der Benutzer reagieren zu können. Die Produktkonzeption beginnt stets damit, dass die

„Die Produktkonzeption geht stets von den Anforderungen des Benutzers aus. Wir müssen uns die Anforderungen der Benutzer bewusst machen, diese erfassen und versuchen, uns ihnen so weit wie möglich anzunähern, wobei wir nicht vergessen dürfen, dass auch der Preis vernünftig sein muss usw.“

O.Lindén, Produktentwickler, Fiskars, Schweden.

Beispiele für Benutzeranforderungen:

Benutzeranforderungen	Erläuterung
Langlebige, robuste Handgriffe	Griffe biegen sich nicht durch; kein Abrieb durch den Kontakt mit den Händen
Angenehme, warme Griffoberfläche verursacht keinen Hautabrieb oder Schweißabsonderung	
Handwerkzeug liegt gut in der Hand, kein Teil des Werkzeugs übt Druck auf die Hand aus	
Die Griffspannweite und die Bewegungen der Griffe sind zweckmäßig.	Führung der Handgriffe
Die Öffnungsweite der Schneiden ist zweckmäßig.	Gartenscheren eignen sich nicht für Zweige mit einer Dicke über 15–20 mm.
Handwerkzeug lässt sich leicht handhaben.	Kraftübersetzungsmechanik verursacht nicht zu viel Reibung, Kraftaufwand ist ausreichend klein.
Sperrmechanismus ist einfach anzuwenden, zuverlässig und mit einer Hand zu bedienen.	
Schneiden sind von guter Qualität und behalten ihre Schärfe.	Schneiden bekommen keine Risse und müssen nicht oft nachgeschärft werden.
Schneiden biegen sich nicht seitlich durch.	Zweige und Schnittabfälle setzen sich nicht zwischen den Schneiden fest.

	Wichtigkeit (Punktzahl 1-10)	Technische Variablen		Griff-Spannweite	Optimale Griff-Spannweite bei hohem Kraftbedarf	Handgrifflänge	Griffkraft ist akzeptabel	Reibung zwischen Hand und Griff	Wärmeleitung zwischen Hand und Griff	Keine lokalen Druckspitzen	Schärfe der Schneiden	Reibung zwischen Schneiden und Zweig	Schneideröffnung	Gute Sichtbarkeit der Schnittstelle	Farbe
Subjektive Benutzeranforderungen															
Keine große Greifkraft erforderlich				pos	pos	pos	pos				pos	pos			
Sauberer Schnitt											pos				
Bequemer Handgriff				pos		pos		pos	pos	pos					
Haltbarkeit											neg				
Hohe Präzision				pos		pos							pos	pos	
Benutzung mit Handschuhen möglich				pos	pos	pos									
Attraktives Design				+		pos	pos			+			+	pos	pos
Technische Schwierigkeit															
Angenommene Wichtigkeit (%)															
Geschätzte Kosten (%)															
Endziele															

Anforderungen der Benutzer erfasst werden. Diese werden so gut wie möglich umgesetzt, wobei die Vorgabe zu berücksichtigen ist, dass der Preis angemessen bleiben muss. Das endgültige Produkt ist immer ein Kompromiss aus mehreren Faktoren, aber anhand des Modells „Qualitätsgebäude“ wird der beste Kompromiss auf dem Markt ermittelt. So lautet die Zielsetzung. Jedem Designparameter wird ein Zielwert zugewiesen. Die technische Schwierigkeit und die relativen Kosten der Designparameter müssen für jeden Hersteller gesondert bestimmt werden. Diese Faktoren sind beispielsweise vom Knowhow und der Maschinenausstattung des Herstellers sowie von den möglichen Investitionen abhängig, die getätigt werden müssen, um bestimmte Verbesserungen der Produkte zu erzielen.

Beispiel:

In dem folgenden Beispiel ist der Zusammenhang zwischen den Anforderungen der Benutzer und den technischen Variablen dargestellt.

Die angenommene Wichtigkeit eines Design-Parameters wurde anhand eines Summenprodukts ermittelt. In diese Summe gehen die Wichtigkeit der jeweiligen Benutzeranforderung und der Interaktions-Korrelationsfaktor ein. Die so ermittelten Summen werden anschließend für jeden der Design-Parameter aufaddiert.

Beobachtung

Um die Wirksamkeit der Anwendung von QFD zu vergrößern, beobachten die Forscher die in einer tatsächlichen Situation geleistete Arbeit

Struktur	Aspekte
1. Aufgabe	Dauer / Eintönigkeit
2. Werkstücke	
Oberfläche / Größe und Gewicht	
3. Arbeitsmittel	
3.2 Werkzeugtyp	angetriebenes / manuell betätigtes Handwerkzeug
3.2 Mechanische Werkzeugmerkmale	mechanische Abgabeleistung / Gewicht / Schwerpunkt / Abmessungen
3.3 Griffmerkmale	Spannweite des Griffs / Griffoberfläche / Arbeitsplatzelemente / Arbeitsfläche
4. Arbeitsumgebung	
4.1 Physikalisch-chemische Eigenschaften der Umgebung	Beleuchtung / Klimatisierung / mechanische Vibrationen / Lärm / Ton / Gefahrstoffe
4.2 Unfälle und Gesundheitsschutz	gesundheitliche Risiken / Schutzausrüstung
4.3 Organisatorisches Umfeld	
4.3.1 Arbeitszeiten und Pausen	Arbeitszeiten / Pausen / Unterbrechungen
4.3.2 Entlohnung / Arbeitslast	Grundlage der Entlohnung / Arbeitslast / Integration
5. Arbeitsanforderungen	
5.1 Anforderungen an den Benutzer	Körpergröße / Fitness / Handgröße / Greifkraft / Feinmotorik
5.2 Physiologische Faktoren	
5.2.1 Arbeitshaltung	Rücken / Arme / Beine / Kopf
5.2.2 Präzisionsanforderungen	Finger / Hand-Arm-System
5.2.3 Statisches Festhalten	Finger-Hand- / Hand-Arm-System
5.2.4 Aktive leichte Arbeit	Kraftaufwand/Häufigkeit Arm- und Oberkörper-Muskelbelastung; Anstrengung/Häufigkeit Hand-Arm-System
5.2.5 Schwere dynamische Arbeit	Kraftaufwand/Häufigkeit Arm- und Oberkörpermuskelbelastung; Kraftaufwand/Häufigkeit Bein- und Beckenmuskelbelastung
5.3 Psychisch-mentale Faktoren	
5.3.1 Informationsaufnahme	perzeptive Genauigkeit / Wachsamkeit bei der propriozeptiven Informationsaufnahme
5.3.2 Informationsverarbeitung	berufliche Erfahrung
5.3.3 Informationsweitergabe	Arbeitsanweisungen / Reaktionen / potenzielle Konfliktsituationen

(Feldeinsatzbedingungen) unter Verwendung einer zuvor festgelegten Analysemethode. Auf der Grundlage verlässlicher Arbeitsanalysemethoden wurde im Rahmen des „Eurohandtool“-Projekts eine neue Methode zur Systemanalyse der Arbeit mit Handwerkzeugen entwickelt, die Handwerkzeugorientierte Arbeitsanalyse-Methode (Hand-Tool-oriented Work Analysis Method – HTWAM). Die HTWAM-Methode kann in der Praxis durch einfaches Durcharbeiten einer Checkliste auf Papier angewandt werden. Für die weitergehende Auswertung der erfassten Daten und um eine Möglichkeit zu haben, die komplette Dokumentation für die analysierten Arbeitsplätze zu speichern, wurde das HTWAM-Checklisten-Modul in elektronische Form gebracht und ist auf CD-ROM erhältlich. Die Struktur der Checkliste und die jeweils interessierenden Aspekte sind in der folgenden Übersicht dargestellt:

Die einzelnen Aspekte sind nach Grad der Belastung in Stufen von 0 bis 5 skaliert. Die Stufe 0 steht für eine sehr geringe Belastung, die Stufe 5 für eine maximale Belastung des Benutzers. Für jeden Aspekt wird die Stufe sowie der zeitliche Anteil der Belastung festgestellt. Die Beschreibung der HTWAM-Methode enthält zu jedem Aspekt eine kurze Beschreibung für alle Belastungsstufen sowie häufige Beispiele, um eine genaue Bewertung zu ermöglichen. Zur Unterstützung bei der Dateneingabe stehen verschiedene Hilfsfunktionen zur Verfügung. Der Analytiker kann Daten zu Standardbeispielen abrufen, mit deren Hilfe er die richtige HTWAM-Klassifizierung vornehmen kann.

Es können zusätzliche Informationen zur vollständigen Dokumentierung der analysierten Arbeitsplätze eingegeben werden, um die Belastungsanalyse zu visualisieren und zu erleichtern, beispielsweise Darstellungen des Arbeitsplatzes in Form von Skizzen oder Fotos.

Neben der Checkliste besteht die HTWAM-Software aus zahlreichen weiteren Modulen zur Erleichterung des gesamten Auswertungsprozesses, z. B. ein Fragebogenbericht und „Arbeitsplatz- und Belastungsprofile“.

Feld- und Labortests

Im Rahmen des „Eurohandtool“-Projekts wurden auch Feld- und Labortests zur Beurteilung bestimmter Ergonomieaspekte durchgeführt. Bei den Gartenscheren konzentrierten sich die Tests beispielsweise auf den Kraftbedarf, die Muskelbelastung, die Gestaltung der Schneiden und die Griffreibung.

In Abhängigkeit von den zu prüfenden Aspekten reichten die Prüfverfahren von Fragebogen bis hin zum EMG zur Beurteilung der Muskelbelastung und zu Herzfrequenzmessungen.

Außerdem wurde im Rahmen des „Eurohandtool“-Projekts ein noch anspruchsvolleres und umfangreicheres System entwickelt. Bei dem neuen System werden EMG-Messungen sowie der Kraftaufwand und der Schneidenöffnungswinkel berücksichtigt und können gleichzeitig gemessen werden, um ein vollständigeres Bild von den Werkzeugeigenschaften zu erhalten. Durch Kombination der Ergebnisse und Analyse der Daten mit Hilfe spezieller Computersoftware vermittelt dieses System Einblicke in die Kräfte und Muskeltätigkeiten, die in den verschiedenen Phasen des Schneidvorgangs erforderlich sind.

2.2.3 Derzeitige Anwendung des Systems

Einige der im „Eurohandtool“-Projekt genutzten Methoden werden verbreitet eingesetzt. Dies gilt für Interviews, Fragebogen, die allgemeinen Labortests, QFD und das „Qualitätsgebäude“-Modell. Durch die Kombination der Methoden und ihre Ergänzung durch eine neue Analysemethode für die Beobachtungen stellt HTWAM jedoch ein neues Auswertungstool dar, das bisher ausschließlich bei diesem Projekt zum Einsatz kommt. Der Einsatz von HTWAM hat sich bisher auf die Anwendung von Hand-Scheidwerkzeugen für die Weinlese und das Beschneiden von Weinstöcken konzentriert; die Methode verfügt jedoch über das Potenzial, sich auf einfache Weise für alle Arten von

Arbeiten anpassen zu lassen, die den Einsatz von Schneid- oder Trimmwerkzeugen beinhalten, z. B. Gartenwerkzeuge und Werkzeuge für die Elektro- und Telefoninstallation.

2.2.4 Erfahrungen

Die Gültigkeit und Verlässlichkeit der HTWAM-Methode wurde mit Hilfe vorhandener Analysemethoden geprüft. Die HTWAM-Methode wurde in Feldversuchen in verschiedenen Weinbergen getestet und den Testergebnissen entsprechend modifiziert und optimiert. Im Verlauf dieses Prozesses wurden verschiedene Punkte bezüglich der Definition und Skalierung der Belastungsstufen geändert. Insbesondere wurden einige Punkte zur Messung der ergonomischen Qualität des Handwerkzeugs (z. B. Griffeigenschaften) und der schweren dynamischen/statischen bzw. aktiven leichten Arbeit an die Anforderungen für Handwerkzeuge angepasst.

1997–1998 wurde die HTWAM-Methode bei verschiedenen Analysen und für verschiedene Arbeitsplätze geprüft. Als Ergebnis wurde ein standardisiertes Prüfverfahren entwickelt und eingesetzt. Die Daten aus verschiedenen Sitzungen mit 5 bis 6 Testpersonen wurden ausgewertet, um Angaben hinsichtlich der Zuverlässigkeit zu erhalten. Die an der Befragung beteiligten Testpersonen waren in Bezug auf ihre Erfahrungen mit Ergonomie zwei verschiedenen Gruppen zuzuordnen; sie erhielten eine Einführung in die allgemeine Zielsetzung/Struktur und Anwendung des Verfahrens. Die Analyse der Arbeitsplätze mit Hilfe von Videosequenzen erfolgte anhand von Arbeitsplätzen/Tätigkeiten bei der Pflege von Weinstöcken. Außerdem wurden verschiedene weitere Arbeitsplätze analysiert, z. B. der Arbeitsplatz eines Fliesenlegers.

Die Entwickler der HTWAM-Methode kommen zu dem Schluss, dass die HTWAM-Methode im Rahmen der Arbeitssystemanalyse erfolgreich angewandt werden kann. Die Bewertung der visuellen Eindrücke und die Analyse der ausgeführten Arbeiten ließ die wesentlichen Belastungsfaktoren erkennen. HTWAM ermöglicht es, Schwachstellen in einem auf Handwerkzeuge konzentrierten Arbeitssystem zu ermitteln. HTWAM bietet Entwurfsingenieuren die Möglichkeit, Arbeitsbelastungs- und Risikoanalysen zu erstellen, mit deren Hilfe den Herstellern Hinweise für ein besseres ergonomisches Design von Handwerkzeugen gegeben und den Anwendern vorbeugende Maßnahmen gegen Sicherheits- und Gesundheitsrisiken erläutert werden können. Computergestützte Belastungsregister werden die Möglichkeit bieten, Firmen, die Handwerkzeuge entwickeln, zukünftig verbesserte Dienste anbieten zu können.

Die Erfahrungen der Lieferanten:

Die für die Winzer entwickelten Handwerkzeuge sind HTWAM zufolge sehr vielversprechend; Fiskars hat die Werkzeuge allerdings bei den Winzern noch nicht vermarktet. Das Gewicht der neu entwickelten Handwerkzeuge (Fiskars Power Gear Pruner Pro, Fiskars Pull Saw, Fiskars Power Gear Lopper) samt Trageköcher für das Werkzeug wurde von bisher 2,0 kg auf 0,890 kg gesenkt.

Durch die Anwendung der neu entwickelten Kombination von Instrumenten wurde die Arbeit beschleunigt und die Ergonomie verbessert, da das Gesamtgewicht gegenüber dem bisher eingesetzten Werkzeug um 50 % reduziert wurde.

Für die neue Auswertungsmethode hat die schnelle Möglichkeit zur Analyse der Ergonomiestufe der Prototypen und eine bessere Möglichkeit für Rückmeldungen für den Entwurfsprozess eine Reduzierung des Zeitbedarfs und eine Verbesserung der Produktivität bewirkt.

Erfahrungen der Einkäufer:

Da die neuen Produkte noch nicht vermarktet wurden, stehen bisher keine Reaktionen von der spezifischen Zielgruppe zur Verfügung. Der Prototyp der im Rahmen des Projekts entwickelten Fiskars-Schere wurde jedoch bei der subjektiven Bewertung durch die acht Arbeitskräfte im Vergleich mit zwei kommerziellen Produkten am besten bewertet.

2.2.5 Beurteilung der Wirksamkeit / Umfang der Anwendung

Die vor den Handwerkzeugherstellern liegende Aufgabe ist sehr groß, aber nicht unüberwindlich. Allerdings stehen aufgrund der Vielschichtigkeit der Probleme keine einzelnen Systeme oder Lösungen zur Verfügung. Die Branche muss sich in ihrem Bemühen um eine kontinuierliche Verbesserung von Design, Fertigung und Marketing oft auf die gesammelte Erfahrung, das Wissen über die Fertigungsverfahren und eine innovative Unternehmenskultur verlassen.

Im Hinblick auf die Anwendung der HTWAM-Methode hält es Fiskars für sehr wahrscheinlich, dass diese Methode in zahlreichen Bereichen angewandt werden kann, in denen manuell betätigte oder sogar Handwerkzeuge mit Motorantrieb eingesetzt werden, z. B. Landwirtschaft, Baugewerbe und Montage.

Die QFD-Methode ist besonders geeignet, da der Entwurfsingenieur mit dem eigentlichen Bereich oft weniger vertraut ist und daher ein Tool benötigt, das die wichtigen Kriterien schnell aufzeigen kann.

Für viele Designer, deren Hauptaufgabe darin besteht, durch experimentelle Gestaltung Qualitätsprodukte zu entwickeln und die sich nicht unbedingt dafür interessieren, auf welche Weise dieses Design konstruiert wird, stellen nach Auffassung von Fiskars die einfachen Methoden den besten Ansatz dar.

2.2.6 Weitere Informationen

Weitere Informationen über das „Eurohandtool“-Projekt und HTWAM stehen unter <http://turva.me.tut.fi/euro/> zur Verfügung. Es handelt sich um ein Brite_Euram-Projekt mit der Auftragsnr. BRPR-CT96-0350 und der Bezeichnung Eurohandtool/Project No. BE96-3735.

Die CD-ROM ist erhältlich bei Delta Industrie Informativ GmbH sowie über das Partnernetzwerk (weltweite Vertriebskanäle: Niederlande, Spanien, Vereinigtes Königreich, USA, Malaysia usw.).

Weitere Informationen sind auch erhältlich bei Fiskars, FIN-10470 Fiskars, Finnland, Telefon: (358-19) 277542, Fax: (358-19) 277582. Ansprechpartner ist Herr Torbjörn Lundmark.

2.3 MARKETING FÜR BÜROAUSSTATTUNG – KÖNIG + NEURATH



-
- *Deutschland*
 - *Integration von Sicherheit und Gesundheitsschutz in das Marketing*
 - *Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Produktentwicklung*
 - *Ganzheitliche Betrachtung*
 - *Beraterfähigkeit im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz*
-

2.3.1 Hintergrund

Diese Fallstudie beschreibt die Marketingstrategie, die auf Anregung des Büromöbelsystemherstellers König + Neurath entwickelt wurde. Ein Kernziel der Marketingstrategie besteht darin, Büroarbeitsplätze so zu gestalten, dass sie „human“ im weitesten Sinne des Wortes sind. Das 1925 gegründete Unternehmen ist heute ein weltweit tätiger Büromöbelhersteller mit dem größten Umsatz in Deutschland und einer der größten Büromöbelhersteller in Europa. König + Neurath entwickelt Büromöbel und Raumteilersysteme und vertreibt diese über autorisierte Fachhändler, die vom König + Neurath-Vertriebsteam betreut werden.

König + Neurath verwendet das Modell eines ganzheitlichen Bürokonzepts, das sich aus dem optimalen Zusammenspiel von Architektur, Installation, Ergonomie, Funktion und Design entwickelt. Das Designprinzip von Sicherheit und Gesundheitsschutz soll die Anpassung der Arbeitsbedingungen an den Einzelnen unterstützen.

Das Marketingkonzept von König + Neurath betont, dass:

- die Möbel des Unternehmens sicher und gesundheitlich unbedenklich sind und einen Beitrag zum Wohlbefinden am Arbeitsplatz leisten, da sie gleichbleibenden ergonomischen und ökologischen Anforderungen genügen,
- das Unternehmen individuell angepasste Lösungen für Büroarbeitsplatzsysteme anbietet,
- das Unternehmen aus einer Hand Dienstleistungen und Beratung für die sichere, an den Bedürfnissen der Benutzer orientierte und umweltverträgliche Gestaltung des Büros als Lebensraum anbietet,
- die Möbel des Unternehmens laufend an die sich ändernden Anforderungen angepasst werden, die sich aufgrund der schnellen Veränderung der Arbeitsformen ergeben.

2.3.2 Augenmerk auf Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit

König + Neurath verfolgt für die Büromöbel des Unternehmens traditionell eine Marketingstrategie, die auf Sicherheit und Ergonomie abzielt. So war König + Neurath beispielsweise 1978 der erste Anbieter, der höhenverstellbare Bürotische auf den Markt brachte. Zur Umsetzung der Marketingstrategie werden die folgenden, an Sicherheit und Gesundheitsschutz orientierten Maßnahmen ergriffen:

Produktentwicklung

Bei der Entwicklung von Produktkonzepten wird das Ziel angestrebt, die neuesten Erkenntnisse der Arbeitsmedizin und die ergonomischen Anforderungen der sich verändernden Welt der Büroarbeit zu berücksichtigen.

Beispiele:

- Wegen des erheblichen Platzbedarfs von 17-Zoll-Monitoren und noch größeren Bildschirmen fand eine Umstellung weg von den Standardgrößen für Arbeitsflächen statt, und es wurden neue Oberflächenkonzepte entwickelt, wie in der Abbildung gezeigt.
- Für CAD¹-Arbeitsplätze wurde ein Tisch mit kippbarem Bildschirmbereich entwickelt.
- Um langes Sitzen am Schreibtisch zu vermeiden, wurde ein Schreibtisch entwickelt, der durch ein „Lift-System“ einen dynamischen Wechsel zwischen Sitzen und Stehen ermöglicht.
- Für die speziellen Anforderungen von Callcentern werden besondere Lösungen erarbeitet.

⁽¹⁾ CAD = Computer Aided Design (Computergestütztes Design).

Die Entwicklung der Büromöbel erfolgt in interdisziplinären Teams. Diesen gehören beispielsweise Ärzte und Ergonomiefachleute, Arbeitsmediziner und Ergonomieingenieure an. Die Wünsche der Benutzer werden dem Team über die Vertriebsabteilung und den Fachhandel mitgeteilt. Vertreter dieser beiden Gruppen treffen sich bei zusätzlichen Arbeitssitzungen zwei- bis dreimal jährlich zum Informationsaustausch.

Die zur Herstellung der Büromöbel benötigten Rohstoffe werden auf der Grundlage eines Kriterienkatalogs eingekauft, der den Anforderungen des Öko-Audits entspricht. Die Lieferanten müssen die Einhaltung der Umweltschutzvorgaben schriftlich bestätigen.

König + Neurath befasst sich mit individuellen Kundenwünschen, die beispielsweise aus spezifischen Arbeitsabläufen entstehen. Zu diesem Zweck werden neue Lösungen in enger Zusammenarbeit zwischen dem zuständigen Fachhändler und dem Kunden entwickelt.

Beispiele:

- Für einen Kunden wurde ein Schrank mit einem speziellen Sockel entwickelt. So kann er den Schrank mit Hilfe eines Niederhubwagens verschieben.
- Für ein „papierloses Büro“ wurde ein speziell konzipierter kleiner Tisch entwickelt.

Schulung

Die Mitglieder des König + Neurath-Vertriebsteams werden als Ergonomieberater geschult. Diese Schulung wird auch für Fachhändler angeboten. Darüber hinaus bietet König + Neurath seinen Fachhändlern eine Schulung an, mit der sie sich als „Arbeitsplatzexperten“ qualifizieren können. Bei dieser Schulung werden viele Aspekte von Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz abgedeckt. König + Neurath subventioniert die Teilnahme an dieser externen Schulung mit einem erheblichen Beitrag.

Über das Internet erhält der Handel unter anderem ergänzende Informationen zum Thema Ergonomie von König + Neurath.

Service

König + Neurath arbeitet an der Optimierung einer CAD-Software, die beim Planungsprozess automatisch auf kritische Punkte hinweist, beispielsweise auf Überschneidungen zwischen dem freien Bewegungsbereich und dem Funktionsbereich des jeweiligen Möbelstücks. Das Unternehmen bietet den Fachhändlern Seminare über die Anwendung dieser CAD-Software an.

König + Neurath unterstützt die Unternehmen bei der Einhaltung gesetzlicher Bestimmungen für die Gestaltung von sicheren und gesundheitlich unbedenklichen Büroarbeitsplätzen.

Über den Fachhandel bietet König + Neurath einen umfassenden Beratungsdienst zu allen bürobezogenen Fragen an, z. B. Planung, Büroorganisation und Abfallmanagement

Einige Beispiele:

- Erstellung und Vertrieb eines Handbuchs mit einer kommentierten Sammlung von Gesetzen, Leitlinien und Normen bezüglich Sicherheit und Gesundheitsschutz an Büroarbeitsplätzen.
- Herausgabe eines praktischen Leitfadens („Easy-Check“) zur Beurteilung von Büroarbeitsplätzen im Hinblick auf die Umsetzung der Anforderungen der EU-Rahmenrichtlinie 89/391/EWG und der EU-Bildschirmrichtlinie 90/270/EWG. Das Ziel besteht darin, komplizierte Normspezifikationen für Nichtfachleute transparent zu machen und den tatsächlichen Beratungsbedarf zu ermitteln.
- Herausgabe eines Handbuchs („Lebensraum Büro“) als Planungshilfe für Büroarbeitsplätze. Ziel: Der Planer soll Büroarbeitsplätze als ganzheitliche Arbeitssysteme sehen (einschließlich Bildschirmarbeit) und bei der Planung von Büroarbeitsplätzen alle Aspekte von Sicherheit und Gesundheitsschutz beachten.

König + Neurath führt in Zusammenarbeit mit dem Fachhandel Schulungsveranstaltungen in Firmen durch, um den Mitarbeitern zu verdeutlichen, wie sie die ergonomischen Vorzüge der Möbel nutzen können.

2.3.3 Derzeitige Anwendung des Systems

Die Beachtung von Sicherheit und Gesundheitsschutz ist eine bindende Vorschrift seitens der Unternehmensleitung, aber nicht in schriftlicher Form fixiert. Die Umsetzung wird intern durch Einbeziehung externer Sachverständiger geprüft, teilweise auch durch den Öko-Audit. Die Ergonomie der Bürostühle wird extern von einem Prüfinstitut getestet und durch ein Prüfsiegel bestätigt. Etwa 350 Fachhändler sind als Multiplikatoren beteiligt. Es wurden ca. 35 000 Exemplare des Handbuchs über Bestimmungen und Normen bestellt sowie etwa 170 000 Exemplare von „Easy-Check“.

2.3.4 Erfahrungen

Die Marketingstrategie von König + Neurath wurde im Hinblick auf ihre grundlegend gesundheitsorientierte Ausrichtung und ihren Beitrag zum Markterfolg nicht von dritter Seite geprüft.

Die Erfahrungen der Hersteller

Die Geschäftsführung von König + Neurath sieht die konsequente, mit Sicherheit und Gesundheitsschutz im Einklang stehende Gestaltung von Büromöbeln als essenzielle Voraussetzung für den Markterfolg. Darüber hinaus ist man überzeugt, dass eine umfassende Palette von Dienstleistungen für das Management sämtlicher Aspekte im Zusammenhang mit dem Büro unerlässlich

ist. In einer sich schnell verändernden Welt der Büroarbeit und bei steigenden Dienstleistungsansprüchen muss ein Hersteller von Bürosystemen in der Lage sein, schnell und flexibel zu reagieren. Er muss über die entsprechenden Forschungs- und Entwicklungskapazitäten verfügen, um geeignete Möbel produzieren zu können.

Die Qualifikation der Fachhändler für eine kompetente Beratungsarbeit sicherzustellen, ist nach Erfahrung von König + Neurath eine schwierige Aufgabe. König + Neurath verfolgt eine „top-down“-Strategie und konzentriert seine Maßnahmen in erster Linie auf die wichtigsten Händler. Die Einkaufsleiter von Großunternehmen sind oft hochprofessionelle Fachleute und legen detaillierte ergonomische Anforderungen fest. Die Händler müssen hinreichend qualifiziert sein, um mit dieser Kundengruppe in Kontakt zu treten. Die Ausbildung zum Ergonomieberater, die König + Neurath seinen Händlern anbietet, ist sehr begehrt und musste daher durch Quoten limitiert werden.

Die Erfahrungen der Händler

Einer der größten Fachhändler meint, seiner Meinung nach seien die Möbel von König + Neurath wegweisend im Hinblick auf Sicherheit und Gesundheitsschutz.

Nach den Erfahrungen des Händlers geben die Kunden bei Angebotsanfragen nur selten Ergonomieanforderungen an. Auch die Vorschriften enthalten häufig nur Mindestanforderungen, bei denen im Hinblick auf die Ergonomie so wichtige Aspekte wie die Höhenverstellbarkeit von Tischen nicht berücksichtigt werden. Infolgedessen besteht ein großer Beratungsbedarf, beispielsweise um potenzielle Käufer von diesem Vorteil überzeugen zu können, so dass sie ihre Entscheidung nicht mehr auf Minimalanforderungen stützen. Die Schulung, in der König + Neurath die Mitarbeiter der Fachhändler zu Ergonomieberatern ausbildet, ist nach Ansicht des Händlers ein sehr nützliches Hilfsmittel und hat sich auch als sehr wertvoll für die Motivierung der Mitarbeiter erwiesen.

„Easy-Check“ hat eine große Nachfrage ausgelöst. Aufgrund eigener Kapazitätsengpässe musste der Händler Beratungsanfragen an ein externes Institut weiterleiten. Das Handbuch der Vorschriften und Normen hat sich bei den Innenarchitekten des Händlers als nützliches Nachschlagewerk bewährt.

Der befragte Fachhändler sieht eine Schwachstelle in der Tatsache, dass die Kunden nicht genug Bereitschaft zeigen, ihre Mitarbeiter ausreichend in die Verwendung der ergonomisch anspruchsvollen Möbel einzuweisen. Bei König + Neurath ist man der gleichen Meinung.

Erfahrungen der Kunden von König + Neurath

Auch einige Kunden von König + Neurath wurden befragt. Der Inhaber eines kleinen Unternehmens äußerte sich sehr zufrieden über die Möbel. Sie erfüllten seine Anforderung, auf kleinem Raum eine große Arbeitsfläche zur Verfügung zu stellen, ebenso wie seine Wünsche hinsichtlich Design, Funktionalität, Ergonomie, Flexibilität der Anwendung und Langlebigkeit. Bei den verschiedenen Firmenumzügen konnten die Möbel stets an die unterschiedlichen Platzverhältnisse angepasst werden. Der Inhaber gab an, vom

„Wir sind ständig bemüht, durch einen kontinuierlichen Dialog mit Arbeitswissenschaftlern, Ärzten und am Markt tätigen Unternehmen auf dem neuesten Stand zu bleiben und durch Verfolgen neuer Ansätze entsprechend zu reagieren. Darin besteht eines unserer Erfolgsrezepte.“

König + Neurath, Interview

„König + Neurath ist in Ergonomiefragen bislang führend. Aus diesem Grund und weil König + Neurath der Marktführer ist, wollten wir uns dem Händlernetz anschließen.“

König + Neurath-Fachhändler, Interview

„König + Neurath bietet sehr gute Beratung und sehr guten Service. Man kümmert sich um die Kunden. Man bemüht sich nach Kräften, die Sonderwünsche des Kunden zu erfüllen.“

Ein Kunde von König + Neurath

Fachhändler gut beraten worden zu sein. Er brachte die Überzeugung zum Ausdruck, dass eine gute Arbeitsplatzgestaltung, die ein Gefühl des Wohlbefindens schaffe, generell ein wichtiges Instrument zur Motivierung der Mitarbeiter darstelle.

Der Einkaufsleiter eines großen Unternehmens mit ca. 3 000 Büroarbeitsplätzen berichtete, seine Firma beabsichtige eine Umgestaltung aller Büroarbeitsplätze gemäß den neuen gesetzlichen Bestimmungen. Eine interne Arbeitsgruppe, der ein Arbeitsmediziner angehörte, hatte Modellarbeitsplätze für verschiedene Arbeitsprozesse entworfen. Daraufhin waren Angebotsanfragen mit einem detaillierten Anforderungskatalog formuliert worden, der auch Aspekte von Sicherheit, Gesundheitsschutz und Umweltschutz berücksichtigte. König + Neurath und der Fachhändler erhielten einen Auftrag. Der Einkaufsleiter kommentierte, auch andere Büromöbelhersteller produzierten ergonomisch hochwertige Möbel. König + Neurath unterscheidet sich jedoch durch die Qualität seines Händlernetzes von den Mitbewerbern. Die Beratung und der Service durch die Händler sowie die Berücksichtigung der Kundenwünsche durch spezifisch angepasste Entwicklungen seien entscheidend.

In den Gesprächen mit einigen Anwendern der Schreibtische von König + Neurath kam ihre Zufriedenheit mit der Funktionalität und Qualität sowie mit dem Erscheinungsbild und dem ergonomischen Design der Möbel zum Ausdruck. Die Benutzer gingen davon aus, dass in ihrem Unternehmen bei der Auswahl der Büroausstattung auf Aspekte von Sicherheit und Gesundheitsschutz geachtet wird. Nur eine Mitarbeiterin kannte den Markennamen ihres Schreibtischs.

Einige Benutzer gaben an, eine ausreichende Einführung in die Anwendung der Möbel erhalten zu haben. Andere hätten zusätzliche Informationen gewünscht. Bei gemeinsamer Nutzung von Schreibtischen scheint die Höhenverstellmöglichkeit eines Schreibtischs nicht ausreichend genutzt zu werden.

2.3.5 Beurteilung der Wirksamkeit und des Anwendungsumfangs

Die Berücksichtigung von Aspekten von Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Gestaltung von Büromöbeln hat sich als wesentliche Voraussetzung für den Erfolg am Markt erwiesen. Dies allein genügt jedoch noch nicht. Der entscheidende Faktor ist die Integration von Sicherheit und Gesundheitsschutz in ein ganzheitliches Konzept von Büroarbeitssystemen und ein konsequent ganzheitliches Serviceverständnis. Dies ist gleichbedeutend mit einer beratungsintensiven Strategie, deren konsistente und umfassende Umsetzung die Einrichtung, Schulung und Pflege eines Fachhändlernetzes erforderlich macht. Das von König + Neurath verfolgte Konzept trägt somit offensichtlich zum Markterfolg des Unternehmens bei.

Eine spezifisch angepasste Form der Strategie von König + Neurath scheint besonders geeignet für: Unternehmen, deren Produkte zu einer gesunden Gestaltung von Arbeitsplätzen in verschiedenen Sektoren beitragen. Unternehmen, die daher auch eine an den Bedürfnissen der Benutzer orientierte, spezifisch angepasste Lösung für die Schnittstelle zwischen der

Anwendung technischer Geräte und dem Arbeitsplatzmobiliar anbieten müssen, zum Beispiel:

- Hersteller von Arbeitstischen für Elektrotechnik, Feinmechanik, Nähereibetriebe oder Zahnlabors,
- Hersteller von Kassenarbeitsplätzen in Supermärkten, Zahnlabors.

Darüber hinaus scheint die Strategie von König + Neurath auch für die Hersteller von Arbeitsgeräten geeignet zu sein, bei deren Gestaltung auf Sicherheit und Gesundheitsschutz geachtet werden muss, z. B. im Gartenpflegebereich. Gleiches gilt für die Hersteller von Wohnmöbeln, die der wachsenden Nachfrage nach Möbeln für das Heimbüro Rechnung tragen möchten.

2.3.6 Weitere Informationen

Weitere Informationen zur Marketingstrategie von König + Neurath sind erhältlich bei Marketing Communications Manager Manfred Wuschanski, König + Neurath AG, Industriestraße 1, D-61184 Karben, Telefon (49-6039) 483 132, E-Mail Manfred.Wuschanski@koenig-neurath.de

2.4

MARKETING FÜR AUTOREINIGUNGSPRODUKTE – POLYTOP AUTOPFLEGE

- *Deutschland*
- *Integration von Sicherheit und Gesundheitsschutz in das Marketing*
- *Unterstützung für KMU*
- *Produktentwicklung*
- *Kundenunterstützung*



2.4.1 Hintergrund

Diese Fallstudie beschreibt die Unterstützungsstrategie, die der Hersteller POLYTOP Autopflege GmbH für seine Kunden entwickelte, um sie vor gesundheitlichen Risiken bei der Handhabung chemischer Mittel zu schützen. POLYTOP ist ein kleines Unternehmen, das Reinigungsprodukte und spezielle Produkte für Fahrzeugpflegedienste für Gebrauchtwagen herstellt und in Deutschland mit einem eigenen Verkaufsteam vertreibt. Einige der Produkte enthalten gefährliche Substanzen. Die Kunden sind Fahrzeugpflegedienste für Gebrauchtwagen, Autohändler und Tankstellen mit Waschanlagen. Hierbei handelt es sich normalerweise um kleine Unternehmen; zu den Käufern gehören aber auch große Automobilhersteller.

Die Polytop-Geschäftsführung steht in engem Kontakt mit den Kunden und weiß daher, dass die Kunden – wie die meisten kleinen Unternehmen – kaum mit den gesetzlichen Anforderungen der deutschen Gefahrstoffverordnung zum Schutz vor den gesundheitlichen Gefahren gefährlicher Mittel vertraut sind und diese oft nicht verstehen. Die Kunden unterschätzen oft die gesundheitlichen Risiken, die von gefährlichen Stoffen bei nicht sachgemäßer Anwendung ausgehen können, und wissen kaum etwas über die Auswirkungen gefährlicher Stoffe auf die menschliche Gesundheit. POLYTOP hat dies zur Kenntnis genommen und die Gewährleistung von Sicherheit und Gesundheitsschutz für den Kunden bei der Handhabung chemischer Mittel

sowie des Umweltschutzes in die eigenen Marketingziele und in die Qualitätspolitik integriert.

Polytop verfolgt im Marketing folgende Ziele:

- den Wettbewerbsvorteil zu wahren,
- durch gleichbleibend hohe Produktqualität (wobei eine grundlegende Komponente die Einhaltung der gesundheits- und umweltbezogenen Anforderungen ist) und umfassenden Service in allen Bereichen, die mit der Gebrauchtwagenpflege in Verbindung stehen, das Vertrauen der Kunden zu gewinnen und zu wahren; dieser Service beinhaltet Beratungs- und Unterstützungsleistungen in Bezug auf Produkthanwendung, Verfahrensweisen und die Gestaltung der Arbeitsbedingungen, wobei ausdrücklich auf Sicherheit und Gesundheitsschutz und auf Hilfe für die Umsetzung der Arbeitgeberpflichtungen hinsichtlich Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz Gewicht gelegt wird,
- zuverlässige Lieferung,
- eine in Bezug auf die Angebotspalette angemessene Preispolitik,
- Flexibilität bei der Anpassung des Sortiments an moderne Marktanforderungen, wobei auch neue wissenschaftliche Erkenntnisse über Umwelt- und Gesundheitsrisiken oder die Verträglichkeit chemischer Stoffe berücksichtigt werden.

2.4.2 Augenmerk auf Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit

Seit 1996 arbeitet POLYTOP intensiv an der Gestaltung eines Marketingprogramms, bei dem sicherheits- und gesundheitsschutzbezogene Informationen und Dienstleistungen in alle geeigneten Aktivitäten und Kommunikationskanäle integriert sind. Entsprechende Prinzipien wurden auch in das Qualitätsmanagement gemäß DIN EN ISO 90001 integriert. Diese Marketingstrategie umfasst die folgenden Bereiche:

Suche nach Ersatzstoffen: Ziel der Produktentwicklung ist das kleinstmögliche Gesundheitsrisiko für die Anwender. Dieses Ziel wurde auch in das Qualitätsmanagement integriert. Die Produkte werden daher so weit wie möglich auf Wasserbasis hergestellt. Nach eigener Aussage des Unternehmens ist Polytop einer der wenigen Politurhersteller, die keinerlei aromatische Verbindungen einsetzen. Lösungsmittel mit niedrigem Schwellengrenzwert (TLV) werden so weit wie möglich durch Alternativen mit einem höheren TLV ersetzt – auch wenn dies im Einzelfall einen höheren Marktpreis erforderlich macht. In Fällen, in denen ein Konflikt zwischen den erzielbaren Leistungen des Produkts und einem geringen Gesundheitsrisiko besteht, werden gelegentlich zwei Produktvarianten in das Sortiment aufgenommen: eine mit besseren Leistungen und größerem Gesundheitsrisiko und eine andere mit geringerer Leistungsfähigkeit und geringerem Potenzial für gesundheitliche Risiken. Das Unternehmen hat für die Produktentwicklung eine eigene Software entwickelt, in die Warnfunktionen im Hinblick auf gefährliche Eigenschaften der

chemischen Stoffe integriert sind, die im Falle eines Risikos im Laufe des Entwicklungsprozesses aktiviert werden.

Komplettes Produktpaket: Die Käufer von Polytop-Produkten haben die Garantie, dass alle für den Reinigungsprozess benötigten Produkte den Umweltschutzanforderungen entsprechen. Dem Kundenwunsch, im Rahmen des Systems für die Gebrauchtwagenpflege nur eine möglichst kleine Zahl von aufeinander abgestimmten Produkten einsetzen zu müssen, wird vollständig Rechnung getragen. Als Ergänzung zu den primär nachgefragten Mitteln wird im Rahmen eines Hautschutzplans eine Hautschutz-Produktreihe angeboten.

Schulung der Verkaufsmannschaft: Neue Mitglieder der Verkaufsmannschaft durchlaufen eine Schulung, bei der sie unter anderem mit grundlegenden vertriebsrelevanten Informationen über die Gefahrstoffverordnung und damit in Zusammenhang stehenden rechtlichen Aspekten vertraut gemacht werden.

Unterstützung für den Unternehmer bei der Einhaltung gesetzlicher Bestimmungen: POLYTOP informiert die Kunden über ihre Pflichten als Arbeitgeber hinsichtlich der Abfassung von Arbeitsanweisungen in ihrem Unternehmen und bietet den Kunden als Hilfe hierbei sorgfältig formulierte Anwendungshinweise für Polytop-Produkte an. Für die vorgeschriebene Kennzeichnung der kleinen Behälter, in welche die Polytop-Produkte in der Firma des Käufers aus den großen Gefäßen umgefüllt werden, liefert Polytop passende Etiketten mit den Gefahrensymbolen und -kennzeichen, den festgelegten R- und S-Sätzen sowie Sicherheitshinweisen und Gewässerschutzklassen. Die sorgfältig erstellten Sicherheitsdatenblätter werden im Rahmen eines Informationssystems, das unter anderem eine Liste sämtlicher Polytop-Produkte mit ihrer genauen Bezeichnung enthält, auf CD mitgeliefert. Dies erleichtert die vorgeschriebene Erstellung eines Verzeichnisses der gefährlichen Stoffe.

Umfassendes Serviceangebot: Das Servicepaket umfasst Beratungsleistungen und Hilfe zu einer Vielzahl von Themen und Kundenwünschen. Der Support bezieht sich auf die Herstellung von Zuordnungen zwischen den Mitteln, der Arbeitsausrüstung und der Arbeitsumgebung. Es werden Arbeitsmittel als Hilfe bei der Anwendung der Reinigungsprodukte angeboten. Zu diesem Zweck wurde die Zusammenarbeit mit anderen Herstellern vereinbart, zum Beispiel mit einem Poliermaschinenhersteller, der mit Polytop bei der Entwicklung einer geräuscharmen Maschine zusammengearbeitet hat, mit einem anderen Hersteller, der ein komplettes Sortiment von Schutz-ausrüstungen und Brandschutz-einrichtungen anbietet, oder mit einem Hersteller, der besonders lichtstarke Leuchten für die Arbeit im Innenraum von Fahrzeugen entwickelt hat.

Die Strategien und die entsprechenden Aktivitäten werden bei Polytop vor dem Hintergrund der Marketingziele in einem Ausschuss erörtert und beschlossen, der aus dem Geschäftsführer sowie den für Produktentwicklung, Produktion, Prozesstechnik und Vertrieb zuständigen Personen zusammengesetzt ist. Die Entscheidungen werden schriftlich dokumentiert.

2.4.3 Derzeitige Anwendung des Systems

Das in der Studie beschriebene Konzept wurde von Polytop auf eigene Initiative ohne Unterstützung durch externe Einrichtungen entwickelt. In dieser konkreten Form ist diese Strategie für eine so kleine Firma ohne Beispiel. Aufgrund der geringen Größe und des beschränkten Kundenstamms von Polytop hat das Unternehmen nur beschränkte Handlungsmöglichkeiten und wird von der größeren Öffentlichkeit kaum wahrgenommen. Die von Polytop angewandten Grundprinzipien und Standards sind jedoch von allgemeiner Bedeutung und können daher auf andere Anbieter von chemischen Produkten übertragen werden, die kleine Unternehmen als Kunden haben.

2.4.4 Erfahrungen

Die Wirkung des von Polytop verfolgten Konzeptes wurde nicht von dritter Seite bewertet.

Erfahrungen der Hersteller

Die Geschäftsführung von Polytop ist überzeugt, dass die Einbettung von Sicherheit und Gesundheitsschutz in die Marketingstrategie und das Qualitätsmanagement langfristig einen Beitrag zum Markterfolg leistet. Diese Zielsetzung wird durch Verantwortungsbewusstsein gegenüber den Kunden unterstützt. Das Unternehmen ist sich der Tatsache bewusst, dass diese Strategie mehr Entwicklungsarbeit sowie mehr Zeit erfordert. Um schnellen Umsatz zu erzielen, wäre eine aggressive Preispolitik wirksamer. Die Geschäftsführung ist jedoch der Überzeugung, dass das gewählte Konzept weitsichtig ist und eine langfristige Kundenbindung bewirkt. Polytop berichtet über entsprechende positive Erfahrungen; ein Beispiel:

Die Anwender von Konkurrenzprodukten ersuchen Polytop infolge einer Wasserverunreinigung um Hilfe bei Problemen mit der für den Gewässerschutz zuständigen Behörde. Da Polytop die Zusammensetzung der Konkurrenzprodukte nicht kennt und die Suche nach den Substanzen, die das Abwasserproblem verursachen, umfangreiche Analysearbeiten erfordern würde, kann Polytop seinen Kunden mit Erfolg als garantierte Lösung den kompletten Umstieg auf Polytop-Produkte anbieten.

Die Zusammenarbeit mit einigen großen Automobilherstellern verläuft erfolgreich. Da diese Unternehmen den Einsatz von Produkten verlangen, die keine oder nur minimale Mengen von gefährlichen Stoffen enthalten und auch bereit sind, nach Alternativen zu suchen, ist es Polytop infolge seiner Produktpolitik gelungen, in die Zuliefererlisten einiger Automobilhersteller aufgenommen zu werden. Polytop wird von diesen Unternehmen mittlerweile sogar als Problemlöser hinzugezogen; das Ziel ist dabei stets eine Kombination aus einer bestimmten Leistungsfähigkeit der Produkte und dem Prinzip der minimalen Gesundheitsrisiken.

Unlängst waren die Mitarbeiter einer zu einem Automobilhersteller gehörenden Kfz-Werkstatt von einem Polytop-Produkt so begeistert, dass die

„Wir möchten unsere Kunden so weit wie möglich vor dem Risiko von Verletzungen durch die Handhabung chemischer Mittel schützen, indem wir den Einsatz gefährlicher Stoffe bei der Produktentwicklung vermeiden und Unterstützung hinsichtlich der Produktanwendung liefern. Die gesetzlich fixierten Bestimmungen sind für mittelständische Unternehmen nicht verständlich und können daher nicht umgesetzt werden. Benötigt wird ein Übersetzer. Wir sehen hier eine Marktlücke.“

Polytop, Interview

Unternehmenszentrale beschloss, dieses Produkt in das weltweit eingesetzte Produktsortiment dieses Automobilherstellers aufzunehmen.

Nach Aussage der Geschäftsführung wird auch die Unterstützung, die Polytop seinen kleineren Kunden anbietet, um sicherzustellen, dass gefährliche Stoffe ohne jedes Gesundheitsrisiko gehandhabt werden können, gerne angenommen und als sehr hilfreich bewertet.

Erfahrungen von Polytop-Kunden

Einige Polytop-Kunden wurden nach den Gründen für den Kauf von Polytop-Produkten und nach ihrer Einstellung gegenüber der Firma Polytop befragt. Die Ergebnisse lassen eine enge Verbundenheit mit Polytop und den Produkten des Unternehmens erkennen. Dies ist auf die Sicherheit zurückzuführen, die sie in Bezug auf die zuverlässige Produktqualität und auf die umfassenden Beratungen und Hilfestellungen empfinden, die sie für die verschiedenen Probleme im Zusammenhang mit der Gebrauchtwagenpflege erhalten. Ihrer Meinung nach bildet Polytop dadurch eine Klasse für sich. Unter „Produktqualität“ verstehen die Kunden eine gleichbleibend hohe Leistungsfähigkeit der Produkte. Gesundheitsschutzaspekte spielen für sie bei der Auswahl eines Produkts eine untergeordnete Rolle. Diese Kunden sind jedoch überzeugt, dass Polytop so wenig gefährliche Stoffe verwendet wie möglich. Dies wird auch durch die Tatsache gestützt, dass die Produkte auf den Listen der Automobilhersteller mit ihren strengen Sicherheits-, Gesundheitsschutz- und Umweltstandards stehen, für deren Franchisewerkstätten die befragten Kunden tätig sind. Die Kunden sind der Meinung, dass Polytop in dieser Hinsicht mit anderen guten Herstellern verglichen werden kann.

„Ich unterhalte enge Geschäftsbeziehungen mit Polytop. Rundum-Kundenbetreuung ist ein fester Bestandteil des Service von Polytop, beispielsweise im Zusammenhang mit betrieblicher Software und der Aufbereitung des Wassers aus der Waschanlage. Für mich spielt das eine sehr große Rolle.“

Kunde, Interview

„Falls Probleme mit einem Produkt auftreten, z. B. wenn die Politur nicht das gewünschte Ergebnis liefert, reagiert Polytop sofort. Man kann sich sogar direkt mit dem Produktentwickler in Verbindung setzen.“

Kunde, Interview

Die Unterstützungsleistungen im Bereich Gefahrstoffe – z. B. Verwendungshinweise, Kennzeichnung, Informationssystem – sind den Kunden vertraut. Nicht alle der befragten Kunden nutzen diese Hilfsmittel. Ihre Vorgehensweise in diesem Zusammenhang ist von der Grundhaltung des Firmenbesitzers hinsichtlich Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz abhängig. Einer der Informanten wies auf die Tendenz seines Chefs hin, sich um Fragen in Zusammenhang mit Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz generell nicht zu kümmern. Demgegenüber berichtete ein anderer Unternehmer, dass ein Polytop-Vertreter in seiner Firma sogar einen Kurs über Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz durchgeführt habe. Seitdem führt die Firma die vorgeschriebenen Kurse selbst durch.

2.4.5 Beurteilung der Wirksamkeit / Umfang der Anwendung

Zahlreiche Studien haben gezeigt, dass Kleinunternehmer Hilfe benötigen, um die Handhabung gefährlicher Stoffe ohne gesundheitliche Risiken abwickeln zu können. Für kleinere Firmen sind Hersteller und Lieferanten die wichtigsten Bezugspunkte und Informationsquellen in Zusammenhang mit den verwendeten chemischen Produkten. Sie haben in punkto Beratung eine Schlüsselrolle inne, ohne allerdings ihrer Verantwortung stets nachzukommen. Die Strategie von Polytop entspricht somit einem objektiv vorhandenen Bedarf

Das von Polytop angewandte universelle Konzept, das von der Produktentwicklung über Informationen und Hilfe bei der Anwendung bis zur Ausrüstung reicht, erfüllt diese Anforderung im Rahmen der Möglichkeiten, die ein kleiner Hersteller hat, um Einfluss auf seine Kunden auszuüben. Kleinunternehmer werden in der täglichen Praxis mit einer Fülle von Aufgaben und Problemen konfrontiert, die mit knappen personellen und finanziellen Ressourcen gelöst werden müssen. Fragen von Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz spielen daher im betrieblichen Alltag eine eher untergeordnete Rolle.

Eine Umsetzung der von Polytop eingesetzten Strategie, um die Kunden beim Umgang mit gefährlichen Stoffen zu unterstützen, scheint sich besonders für die Hersteller von chemischen Produkten zu eignen, deren Kunden in erster Linie kleine Unternehmen sind und die eine Verantwortung empfinden, die Gesundheit ihrer Kunden zu schützen. Das von Polytop verwendete Konzept ist daher als besonders geeignet zu beurteilen für Hersteller von

- Gebäudereinigungsmitteln,
- Farben und Lacken,
- Produkten für den Friseurbedarf,
- Mittel für verschiedene Bauberufe wie Dachdecker, Heizungs-, Sanitär- und Klimatechniker usw.

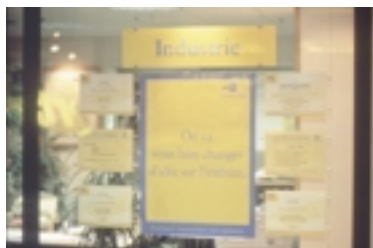
2.4.6 Weitere Informationen

Weitere Informationen über das Polytop-Konzept sind erhältlich bei Geschäftsführer Markus Obermeyer oder bei Produktentwickler Theo Lorenz, Polytop Autopflege GmbH, Vor der Pforte 17, D-63303 Dreieich, Telefon: (49-6103) 840 11, E-Mail info@polytop.de

2.5

MARKETING IM PERSONALVERMITTLUNGSSEKTOR – VEDIOR BIS

- Frankreich
 - Schutz von Zeitarbeitskräften
 - Unfallverhütung
 - Kommunikations- und Marketingpolitik
 - Nutzung von Sicherheitseigenschaften als kommerzielle Stärke
-



2.5.1 Hintergrund

Die Situation: Der Anteil der Zeitarbeit nimmt ständig zu (im Jahr 1999 entsprach sie in Frankreich 470 000 Vollzeitstellen). Dies hat negative Auswirkungen auf Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, da Zeitarbeitskräfte weniger eng in die Auftraggeberfirma integriert sind als fest angestellte Mitarbeiter. Die Unfallquoten sind bei Zeitarbeitskräften überdurchschnittlich hoch. BIS hat als eines der ersten großen Unternehmen auf diese Entwicklung reagiert. Der „Alarm“ wurde 1994 ausgelöst, als sich große Chemiekonzerne entschlossen, angesichts der spezifischen Risiken in ihrer Branche keine Zeitarbeitskräfte mehr einzusetzen. BIS musste sich dieser Herausforderung stellen und eine angemessene Reaktion auf das Problem der Sicherheit am Arbeitsplatz erarbeiten, die sich in ein Vertriebskonzept eingliedern ließ. BIS wurde zum Sicherheitspartner der eigenen Kunden indem Schulungen für die Zeitarbeitskräfte durchgeführt wurden, bei denen sich diese eine spezifische Sicherheitskultur aneignen, so dass auch bei einem Firmenwechsel ihre Sicherheit erhalten bleibt. Diese Methode, die an den Einsatz von Zeitarbeitskräften angepasst ist, wurde 1996 mit einem AISS-Preis ausgezeichnet. Im September 1997 schloss sich BIS der Vedior BIS-Gruppe an. Die Arbeitsschutzpolitik wurde dabei nicht nur beibehalten, sondern sogar noch verstärkt.

Zentrale Punkte:

- Schaffung eines permanenten Sicherheitsbewusstseins bei den Zeitarbeitskräften durch Entwicklung einer speziellen Arbeitssicherheitskultur,
- Weitergabe dieser Sicherheitskultur an die Kunden durch laufende genaue Arbeitsplatzanalyse unter Berücksichtigung von Arbeitsschutzkriterien,
- Entwicklung von Instrumenten für die Agenturen, um den Sicherheitsaspekt in ein Vertriebskonzept zu integrieren, das darauf ausgelegt ist, das Bewusstsein für diesen Themenbereich sowohl beim Arbeitnehmer als auch beim Kunden zu schärfen.

Ziel: Arbeitsunfälle mit Todesfolge eliminieren; Unfallhäufigkeit und -schwere reduzieren; Verantwortungsbewusstsein hinsichtlich der Sicherheit von Zeitarbeitskräften in der Auftraggeberfirma als essenziellen Aspekt verankern. Dieses Konzept stützt sich auf wechselseitige Beteiligung und appelliert an das Verantwortungsgefühl aller an der Stellenvermittlung beteiligten Parteien.

Mittel: Eine Strategie, die Sicherheit zum Marketinginstrument macht. Der finanzielle Aspekt wird dabei nicht übersehen. Die durch Arbeitsunfälle bedingten Beitragskosten sind hoch, und eine Senkung dieser Kosten würde sich auf die Konzern-Gesamtgewinne auswirken. Diese Strategie basiert auch darauf, dass sich die Agenturmitarbeiter um ihre Zeitarbeitskräfte kümmern. Eine Abteilung in Lyon ist auf nationaler Ebene für die Erstellung und Verwaltung der Hilfsmittel verantwortlich, die den lokalen Agenturen zur Verfügung gestellt werden. Zu diesen Hilfsmitteln gehören ein Verfahrenshandbuch für die Stellenvermittlung sowie Unterweisungsmaterialien.

2.5.2 Augenmerk auf Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit

Kriterien: Vedior BIS verfügt über 650 Agenturen und 3 000 fest angestellte Mitarbeiter. Jedes Jahr werden zwischen 400 000 und 600 000 Zeitarbeitsstellen vermittelt, die 90 000 Vollzeitarbeitsstellen entsprechen. 1994 wurden in Frankreich bei der Gesamtheit der Zeitarbeitsstellen 28 000 Unfälle gezählt, die zu einem Abbruch der Arbeit führten; davon waren 24 tödliche Unfälle.

Parameter: Das letztendliche Ziel ist die völlige Eliminierung tödlicher Unfälle am Arbeitsplatz. Dies ist ein wichtiger Aspekt der Unternehmenskultur. Außerdem wird eine konstante Abnahme der Häufigkeit und Schwere von Unfällen angestrebt. Jede Agentur kennt ihre Ergebnisse in diesem Bereich und ihre durch Unfälle verursachten Kosten. Diese Quoten sind Marketinginstrumente, da die Zeitarbeitsfirma der Arbeitgeber der jeweiligen Zeitarbeitskraft ist.

Vedior Bis möchte tödliche Unfälle komplett vermeiden.

J. Messina – Leiter der Sicherheitsabteilung



Einige Agenturleiter haben sich zurückgezogen, nachdem bei ihren Zeitarbeitskräften ein tödlicher Unfall aufgetreten war.

J. Messina – Leiter der Sicherheitsabteilung

2.5.3 Derzeitige Anwendung des Systems

Anwendungsbereich: Der Anwendungsbereich besteht darin, für die sichere Integration von Zeitarbeitskräften in das Unternehmen des Auftraggebers zu sorgen. Das Konzept besteht darin, eine Sicherheitskultur aufzubauen, diese einsatzfähig zu machen und dafür zu sorgen, dass sie sowohl bei dem Kunden als auch bei den Zeitarbeitskräften eingehalten wird. Hierfür ist eine spezielle Abteilung in Lyon zuständig, die direkt der Geschäftsführung untersteht. Sie besteht aus zwei Bereichen, von denen der eine Verwaltungsaufgaben hat, während der andere für die Risikovorbeugung am Arbeitsplatz zuständig ist. Die Hauptaufgabe der Verwaltungsabteilung besteht in der Erstellung einer statistischen Datenbank aus Berichten über Arbeitsunfälle. Diese seit 1996 aufgebaute Datenbank verfolgt historische Angaben zu Unfällen. Diese Daten werden von der anderen Abteilung genutzt, deren Aufgabe darin besteht, die den Agenturen zur Verfügung gestellten Hilfsmittel zu entwickeln, die korrekte Anwendung dieser Hilfsmittel zu kontrollieren und das System weiterzuentwickeln. Die Konzernstrategie wird auf lokaler Ebene von 35 regionalen Koordinatoren realisiert.

Durchführung: Diese Politik ist mit Kosten verbunden, die als Marketinginvestition gesehen werden, die durch die Einsparungen bei den Beitragskosten aufgewogen werden. Angesichts der großen Zahl der von der Firma verwalteten Mitarbeiter ist die Beitragsreduzierung erheblich.

Diese strikte Verfahrensweise für Stellenvermittlungen beinhaltet verschiedene Aspekte:

Kenntnisse über die Zeitarbeitskräfte: Das Einstellungsgespräch wird anhand eines Leitfadens durchgeführt, der einen Fragebogen beinhaltet, der unter anderem die elementaren Sicherheitsprinzipien behandelt, die der Kandidat je nach der Tätigkeit, die er zu beherrschen behauptet, kennen muss. Wenn der Kandidat nicht über dieses elementare Wissen verfügt, erhält er die Stelle nicht, sondern ihm wird zunächst die Teilnahme an einem Schulungskurs empfohlen.

Jeder vermittelten Zeitarbeitskraft wird ein persönliches Dokument ausgehändigt. Dabei gibt es zwei verschiedene Arten von Broschüren. Der „Sicherheitspass“, in dem die grundlegenden Sicherheitsprinzipien ins Gedächtnis gerufen werden, ist für die Vermittlung von Stellen vorgesehen, mit denen kein besonderes Risiko verbunden ist, z. B. Sekretariatsarbeiten. Wenn größere Risiken bestehen, wird eine „Informationsbroschüre“ übergeben. Die Aushändigung dieser Broschüre wird durch eine Unterschrift der Zeitarbeitskraft formal bestätigt, um die Wichtigkeit der Informationen in der Broschüre zu unterstreichen.

Kenntnisse über den Kunden: Vedior BIS führt eine Analyse der am Arbeitsplatz bestehenden Risiken durch, bevor eine Stellenvermittlung in Zusammenarbeit mit der Auftraggeberfirma erfolgt. Es ist von elementarer Bedeutung, dass der Arbeitsplatz bekannt ist und aufgesucht wird, um die Zeitarbeitskräfte über die Bedingungen informieren zu können, unter denen sie ihre Arbeit leisten sollen. Bei dieser Arbeitsplatzstudie wird die durchzuführende Arbeit exakt festgelegt. Dabei werden mögliche Funktionsstörungen mitsamt ihren

Für manche Stellen, die beispielsweise die Bedienung von Baumaschinen beinhalten, geht Vedior BIS über die Anforderungen des Gesetzgebers hinaus und verlangt eine Mindestberufserfahrung.

Konsequenzen und insbesondere mitsamt den Maßnahmen aufgeführt, die zu ihrer Behebung erforderlich sind. Die physische Umgebung und die Arbeitsplatzumgebung werden ebenfalls beschrieben. Der Auftraggeber bestätigt dieses Dokument durch seine Unterschrift.

Aufgrund dieser Recherchearbeit kann Vedior BIS die bereits erwähnte „Informationsbroschüre“ verfassen, die den Zeitarbeitskräften ausgehändigt wird. Vedior BIS produziert diese Broschüre, in der alle Risiken analysiert werden, in Zusammenarbeit mit dem Kunden. Die Broschüre kann bei einem Großkunden speziell für diesen produziert werden oder sich im Falle eines bestimmten Industriezweiges bei einem nur gelegentlichen Kunden auf dessen spezifische Branche beziehen. Auch die ständigen Mitarbeiter von Vedior BIS erhalten eine fundierte Schulung und werden in Risikoerkennung und -bewertung ausgebildet, so dass die Arbeitsplatzanalysen auf pragmatische und effiziente Weise durchgeführt werden können. Diese Analysen bilden einen integralen Bestandteil der Vertriebsarbeit im Hinblick auf potenzielle Kunden. Vedior BIS weitet sein Tätigkeitsfeld auch auf eine Beratungstätigkeit aus, mit der keine Vermittlung von Personal verbunden ist.

Das Prinzip, ohne genaue Kenntnis des Arbeitsplatzes keine Mitarbeiter zu vermitteln, wird von den Kunden als Indiz für Zuverlässigkeit bewertet. Vedior BIS achtet auch darauf, ob ein Kunde versucht, ein Risiko abzuwälzen. Kunden, welche die Bestimmungen nicht einhalten oder sich weigern, entsprechende Anpassungen vorzunehmen, werden ausgeschlossen. Wenn sich ein Unfall ereignet, wird eine gemeinsame Analyse durchgeführt, um daraus möglichst viele Lehren ziehen zu können und sicherheitsverbessernde Maßnahmen festzulegen, die im Unternehmen dieses Kunden vorgenommen werden können. Dieser Bereich der Tätigkeit von Vedior BIS soll in Kürze verstärkt werden, um seine Effektivität zu verbessern.

Das Stellenantritsformular: Jede vermittelte Stelle wird beobachtet, und die tatsächlichen Bedingungen der Arbeitsstelle werden analysiert und aufgezeichnet. Regelmäßigen Kunden werden diese Dokumente in zusammengefasster Form ausgehändigt und ermöglichen so ein Feedback hinsichtlich des Unternehmensimage.

Kommunikationsinstrumente zur Gewährleistung der Nachhaltigkeit dieser Maßnahme: Die Informationen werden an die Zielgruppe angepasst; ein Beispiel ist die mit einem „Sicherheitsspiel“ verbundene „Sicherheitsbroschüre“, die für Studenten konzipiert wurde, die während des Sommers Zeitarbeit leisten und für die dies häufig den ersten Kontakt mit der Arbeitswelt darstellt. Sicherheitsschulungen für Zeitarbeitskräfte werden auf Agenturebene von den festen Mitarbeitern mit Hilfe geeigneter Lehrmaterialien durchgeführt. Wenn ein spezielles oder neues Risiko erkannt wird – z. B. bei Vermittlungen für einen neuen Kunden – wird ein spezifisches Schulungspaket entwickelt.

Um die Nachhaltigkeit der Förderung des Sicherheitsbewusstseins sicherzustellen, führt Vedior BIS seit kurzem Veranstaltungen unter dem Motto „Gehen wir auf Nummer Sicher“ durch, bei denen Zeitarbeitskräfte und derzeitige oder zukünftige Kunden einen Tag lang gemeinsam

Sicherheitsfragen skizzieren und erörtern. Die Redebeiträge werden aufmerksam zur Kenntnis genommen, und im Anschluss an die Vorführungen finden ein Wettbewerb und eine Preisverleihung statt.

Kontrolle: Dieses System baut auf strengen Verfahrensvorschriften auf. Alle Agenturen werden zweimal jährlich daraufhin kontrolliert, ob die in diesem Bericht erläuterten Verfahrensweisen korrekt umgesetzt wurden. Die Sicherheitsprüfung, die die Zeitarbeitskräfte bestehen müssen, und die Arbeitsplatzstudie im Unternehmen des Kunden sind zwei obligatorische Phasen des Vermittlungsvorgangs. Alle Versäumnisse werden streng geahndet. Als Arbeitgeber im rechtlichen Sinne ist bei einem Unfall der Agenturleiter verantwortlich. Durch die Einhaltung der internen Verfahrensvorschriften von Vedior BIS wird sichergestellt, dass er im Falle eines Gerichtsverfahrens mit Unterstützung seitens seiner übergeordneten Geschäftsführung rechnen kann.

2.5.4 Erfahrungen

Originalität: Diese proaktive Politik hilft dabei, die Kontrolle über die vermittelten Stellen zu behalten. Dabei werden leichtere und schwerwiegendere Aspekte kombiniert und Vorschriften festgelegt, die über die Anforderungen der offiziellen Bestimmungen hinausgehen, z. B. die Weigerung, Arbeitskräfte zu vermitteln, wenn die betreffenden Bedingungen nicht eingehalten werden.

Das Unternehmen nutzt das Thema der in den Personalvermittlungsdienst integrierten Sicherheit für seine Marketingaktivitäten. Ein „Sicherheits“-Vertriebsbeauftragter führt mit den großen Kunden einen Unfallverhütungsdialog.

Die Erfahrungen der Beschaffer: Große Firmen sind häufig auf den Einsatz von Zeitarbeitskräften angewiesen. Die Zuverlässigkeit der Zeitarbeitsfirma ist eine Garantie für hochwertigen Service. Vedior BIS bietet diesen Service aufgrund der fundierten Kenntnisse über die Stellen, für die Arbeitskräfte vermittelt werden, über den Arbeitsplatz, die Zeitarbeitskräfte und die Kunden. Konkret umfasst dieses Netzwerk Agenturen, die auf Bauaufträge und staatliche Bauprojekte spezialisiert sind, da sie von ehemals in diesem Sektor tätigen Arbeitskräften geleitet werden. Die Kosten für diesen Service sind eigentlich nicht höher als bei alternativen Modellen; die Auftraggeberfirmen erhalten so die Möglichkeit, ihren eigenen Kunden gegenüber sowohl die Termine wie die geforderten Qualitätskriterien einzuhalten. Die Zeitarbeitskräfte von Vedior BIS kennen ihre Arbeit und die beim Auftraggeber üblichen Prozeduren. Vedior BIS hat in dieser Branche eine Vorreiterstellung im Sicherheitsbereich inne und kann diese halten, da sich die Methode bewährt. Das Unternehmen wird daher von den Wettbewerbern nachgeahmt. So lautet die Analyse von Bouygues, einem der größten europäischen Bauunternehmen. Bouygues legt auf die Sicherheit seiner Arbeitskräfte großen Wert, und die Ergebnisse des Unternehmens in diesem Bereich gehören zu den besten der Branche. Bouygues wurde auf die Politik von Vedior BIS aufmerksam. Die Geschäftsbeziehung hat die Form eines Rahmensvertrags auf nationaler und regionaler Ebene. Dieser Vertrag regelt die Vertriebsbedingungen und das

Follow-up; in diesem Zusammenhang enthält er einen umfassenden Abschnitt zum Thema Sicherheit, beispielsweise im Hinblick auf die Unfallanalyse und Abhilfemaßnahmen.

Bouygues ist sich der Tatsache bewusst, dass ihm die Kosten, die dem Vermittler seiner Zeitarbeitskräfte durch mangelnde Sicherheit entstehenden, in Rechnung gestellt werden. Aus diesem Grund arbeitet Bouygues mit Vedior BIS partnerschaftlich zusammen, um die Schulungsmodule für Zeitarbeitskräfte und Agenturleiter zu verbessern und an die neuen Arbeitsverfahren bei Bouygues anzupassen. Im Gegenzug kümmert man sich bei Bouygues stärker um die Zeitarbeitskräfte. Man geht außerdem davon aus, dass die Vermittlung von unterqualifizierten Arbeitskräften in der Baubranche aufgrund der zunehmenden Komplexität dieser Branche bald nicht mehr möglich sein wird.

2.5.5 Anmerkungen zur Wirksamkeit des Systems

Durch diese konsequenten Unfallverhütungsmaßnahmen konnte die Unfallhäufigkeit um 40 % und die Schwere der Unfälle um 35 % vermindert werden. Diese Abnahme ist in den meisten Agenturen seit etwa drei Jahren kontinuierlich zu beobachten. Die Unfallrate für Zeitarbeitskräfte liegt somit bei Vedior BIS um 35 % niedriger als im Branchendurchschnitt. Wie bereits erwähnt, werden die Investitionskosten zum großen Teil durch niedrigere Beitragskosten ausgeglichen.

Die Zahlen hinsichtlich Unfallhäufigkeit und -schwere stehen allen Zeitarbeitsfirmen zur Verfügung, so dass diese ihre eigenen Leistungen anhand dieser Werte beurteilen können. Die Grundprinzipien dieses Konzepts, z. B. das Wissen über den Kunden und die Arbeitskraft, sind auch auf andere Zeitarbeitsfirmen übertragbar. Während die großen Unternehmen die Möglichkeit haben, eine globale Sicherheitspolitik festzulegen, müssen die kleinen, auf einen ganz bestimmten Industriezweig spezialisierten Firmen ihre Maßnahmen auf die spezifischen Aspekte ihrer Kunden konzentrieren.

Arbeitsplatzstudien und das Wissen über alle Arbeitsschutzaspekte versetzen Vedior BIS in den Rang von Fachleuten, die den Firmen dabei helfen können, die Sicherheit am Arbeitsplatz zu verbessern. Vedior BIS hat bereits Sicherheits-Audits für Unternehmen durchgeführt, wobei es sich bisher um Einzelaufträge handelte. Diese realen, greifbaren Erfahrungen werden den Unternehmen in Kürze zur Verfügung stehen, da Vedior BIS eine Abteilung aufbaut, die sich auf Beratungsaufgaben und Audits in Bezug auf Sicherheit am Arbeitsplatz spezialisieren wird.

2.5.6 Weitere Informationen

Joseph MESSINA Vedior BIS – Head of the Safety Department - 120 Rue Masséna 69006 Lyon
Tel.: (33) 472 83 26 42 Fax: (33) 472 83 26 29 E-Mail: joseph.messina@vediorbis.com

3.



SICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ IN ALLGEMEINEN MARKETINGSYSTEMEN

3.1

MARKETING FÜR BAUPRODUKTE – DAS RAUMLUFTKLIMA- GÜTEZEICHENSYSTEM

- Dänemark
- Gütezeichen
- Qualität von Bauprodukten
- Marketinginstrument
- Einkaufsinstrument



3.1.1 Hintergrund

Diese Fallstudie beschreibt ein freiwilliges Zertifizierungssystem für ein Raumluftklima-Gütezeichen. Das System wurde 1995 auf Initiative des dänischen Wohnungsbauministerium von der dänischen Raumluftklimagesellschaft entwickelt. Für die Ausgabe und Überwachung des Zertifikats wurde ein Verband mit dem Namen „Dänisches Raumluftklima-Zertifizierungsinstitut“ eingerichtet, damit eine zuständige Stelle für die Standardisierung und die Erteilung des Gütezeichens zur Verfügung stand. Das Zertifizierungssystem ist für Bauprodukte und andere Erzeugnisse vorgesehen, die das Raumluftklima beeinflussen.

Das Raumluftklima-Gütezeichensystem soll auf die folgende Weise zur Verbesserung des Raumluftklimas in Gebäuden beitragen:

- Bereitstellung eines Hilfsmittels, mit dem die Benutzer Bauprodukte mit einer besseren Innenraumverträglichkeit auswählen können,
- Bereitstellung eines Hilfsmittels zum besseren Verständnis der Auswirkungen von Bauprodukten auf die Raumluft,
- Bereitstellung eines Hilfsmittels für die Hersteller, mit dem diese innenraumverträglichere Bauprodukte entwickeln können.

Seit 1995 wurden Anforderungen und Prüfstandards für die folgenden Produktgruppen entwickelt:

1. Decken- und Wandsysteme,

2. textile Bodenbeläge,
3. Innenraumtüren und Falttrennwände,
4. elastische Bodenbeläge, Laminat- und Parkettböden,
5. Pflegeöle für Holzböden,
6. Fenster und Außentüren,
7. Küchen-, Badezimmer- und Kleiderschränke.

Zukünftig sollen noch weitere Produktgruppen einbezogen werden: Innenraumfarben, Reinigungsmittel und Möbel.

Von der Dänischen Raumluftklimagesellschaft eingesetzte Arbeitsgruppen entwickeln die Anforderungen und die Prüfstandards. Jeder Arbeitsgruppe gehören etwa 15 Vertreter der Hersteller, Lieferanten, Berufsverbände, F&E-Einrichtungen sowie der Dänischen Raumluftklima-Zertifizierungsstelle an. Vor der endgültigen Annahme des Entwurfs durch die Produktstandardisierungsgruppe findet eine Anhörung statt, an der diejenigen beteiligt sind, die nicht direkt an der Produktstandardisierungsarbeit mitwirken, zum Beispiel Berufsverbände und andere betroffene Organisationen wie Behörden, Prüflabors, wissenschaftliche Raumluftexperten, Produktfachleute und professionelle Anwender; die Vorgehensweise entspricht den Verfahren bei anderen internationalen Standardisierungsprojekten.

Die Prüf- und Zertifizierungskriterien der Dänischen Raumluftklimagesellschaft werden durch zwei Arten von Standards dokumentiert: Standard-Prüfverfahren und Produktstandards. Der grobe Rahmen für die Prüf- und Zertifizierungskriterien wird in den allgemeinen „Standardtestverfahren“ festgelegt und die produktspezifischen Kriterien in den „Produktstandards“.

In der neuesten dänischen Gebäudeverordnung (1995) wird die Anwendung des Raumluftklima-Zertifizierungssystems empfohlen (Dänische Gebäudeverordnung, Dänisches Wohnungs- und Bauministerium, Kopenhagen 1995).

3.1.2 Augenmerk auf Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit

Das Raumluftklima-Zertifikat konzentriert sich auf die folgenden, für das Raumluftklima relevanten Aspekte:

- Ausgasung von Chemikalien,
- Partikelemission (nur für Deckensysteme erforderlich),
- Leitlinien für Projektierung, Lagerung, Transport, Installation, Verwendung, Reinigung, Instandhaltung usw.

Im Hinblick auf die Ausgasung erfolgt die Ermittlung der spezifischen innenraumrelevanten Abklingdauer anhand von Messungen der Chemikalienemission von einzelnen flüchtigen organischen Stoffen in Verbindung mit der sensorischen Beurteilung des von einem neu hergestellten Produkt abgesonderten Geruchs. Die innenraumrelevante Abklingdauer gibt an, wie lange ein Produkt Verbindungen absondert, die Gerüche und Schleimhautreizungen verursachen können. Vereinfacht ausgedrückt entspricht die innenraumrelevante Abklingdauer der Zeit, die ab der Installation des

Ziel des Raumluftklima-Labelsystems ist es, für gesunde, allergenfreie Gebäude zu sorgen.

Produkts verstreicht, bis die durch Emission aller Einzelstoffe bewirkte Stoffkonzentration in der Raumluft akzeptabel ist. Eine deklarierte Abklingdauer von 10 Tagen bedeutet beispielsweise, dass die Wahrscheinlichkeit, dass dieses Produkt Gerüche oder Reizungen von Augen, Nase und den oberen Atemwegen bewirkt, 10 Tage nach der Installation des Produkts nicht mehr signifikant ist.

Für Deckensysteme wird eine Prüfung der Partikelemission durchgeführt, die über die Emissionsprüfung hinausgeht (innenraumrelevante Abklingdauer). Die Partikelemissionen aus Deckensystemen werden anhand von Staubablagerungen ermittelt, die aus Partikeln – einschließlich Fasern – bestehen, die in der Anfangszeit nach der Installation Reizungen von Haut, Augen, Nase oder oberen Atemwegen verursachen können. Die Emissionen von Partikeln, einschließlich Fasern, werden in drei Klassen eingeteilt:

- gering – Partikelemission kleiner oder gleich $0,75 \text{ mg/m}^2$,
- mittel – Partikelemission größer als $0,75 \text{ mg/m}^2$ und kleiner oder gleich 2 mg/m^2 ,
- hoch – Partikelemission größer als 2 mg/m^2 .

Bei Deckensystemen ist eine Partikelemission der Stufen „gering“ oder „mittel“ erforderlich, um das Raumluftklima-Zertifikat führen zu dürfen.

Die Lieferanten, die das Raumluftklima-Zertifikat erhalten haben, sind zur Abfassung von innenraumbezogenen Leitlinien für Transport, Lagerung, Installation, Reinigung und Instandhaltung verpflichtet, damit sich die Eigenschaften der Raumluft bei bestimmungsgemäßem Einsatz während der Produktlebensdauer nicht verschlechtern.

Das Raumluftklima-Zertifikat hat einen festgelegten Geltungsbereich, der noch weitere innenraumbezogene Eigenschaften als nur chemische und sensorische Emissionen und Partikelemissionen abdeckt und Leitlinien umfasst. F&E-Projekte sorgen für eine kontinuierliche Verbesserung und Weiterentwicklung des Raumluftklima-Zertifikats. Sobald allgemein akzeptierte Raumluft-Schwellenwerte für karzinogene und allergene Effekte festgelegt werden, sollen auch diese Effekte aufgenommen werden. Darüber hinaus kann die Aufnahme weiterer innenraumbezogener Eigenschaften in bestimmten Produktbereichen beschlossen werden, wenn die Eigenschaften und Testverfahren ausreichend definiert sind.

3.1.3 Derzeitige Anwendung des Systems

Das Raumluftklima-Zertifikat wird derzeit in Dänemark und Norwegen vergeben. Schwesterorganisationen der Dänischen Raumluftklimagesellschaft und der dänischen Raumluftklima-Zertifizierungstelle sind in Norwegen seit 1998 tätig. Ein internationaler Ausschuss mit Teilnehmern aus Dänemark und Norwegen kümmert sich um die internationale Koordination in Bezug auf gemeinsame technische Standards und Zertifizierungsbedingungen. Die internationale Organisation ist auf eine weitere internationale Erweiterung vorbereitet. Derzeit laufen entsprechende Verhandlungen mit mehreren Ländern.

Jedes Zertifikat deckt eine bestimmte Gruppe von Produkten ab, die von dem Unternehmen hergestellt oder importiert werden, und jede Produktgruppe enthält Produkte mit identischen Eigenschaften hinsichtlich des Raumluftklimas. Derzeit werden in Dänemark und Norwegen 34 Produktgruppen mit über 300 Produkten vermarktet, die das Raumluftklima-Zertifikat tragen.

Etwa 100 Hersteller besitzen ein Zertifikat, das sie berechtigt, das Raumluftklima-Gütezeichen zu verwenden.

3.1.4 Erfahrungen

Das System wurde nicht von dritter Seite beurteilt.

1999 beurteilte die Dänische Raumluftklimagesellschaft das System, um einen Statusbericht zu liefern und einen Wissenstransfer zu den laufenden Arbeiten innerhalb der Gesellschaft durchzuführen.

Dieser Gesellschaft zufolge äußern Berufsverbände und Einzelunternehmen häufig die Auffassung, dass die enge Zusammenarbeit zwischen Herstellern, Vertriebsfirmen, Berufsverbänden und Raumluftklima-Zertifizierungsorganisationen sowie die Zertifizierungskriterien, welche die Eigenschaften der Raumlufteigenschaften und die technischen Leistungen der Produkte gegeneinander abwägen, für das Engagement der Branche entscheidend seien.

Der Dänischen Raumluftklimagesellschaft zufolge haben professionelle Anwender in Dänemark und Norwegen betont, besonders wichtig sei die Tatsache, dass das Raumluftklima-Gütezeichen wissenschaftlich fundiert sei und dass das Ergebnis als einzelner Wert in Form der innenraumbezogenen Abklingdauer angegeben werden könne. Sofern die richtigen Informationen zur Verfügung stehen, ist dieses Konzept der Abklingdauer leicht verständlich und kann auf einfache Weise für einen Vergleich zwischen den Produkten innerhalb derselben Anwendungskategorie herangezogen werden. Hersteller, die das Raumluftklima-Gütezeichensystem eingesetzt haben, berichten, dass das Konzept – speziell im Hinblick auf die Chemikalien-Emissionen mit Analysen aller wichtigen einzelnen flüchtigen organischen Verbindungen in den Emissionen – ein brauchbares Hilfsmittel darstellt, das es den Herstellern ermöglicht, die Raumlufteigenschaften bei ihrer Produktentwicklung zu berücksichtigen. Auch der dynamische Aspekt des Raumluftklima-Gütezeichens, dass sich nämlich Produktverbesserungen sofort in der innenraumbezogenen Abklingdauer bemerkbar machen, ist sowohl für die Hersteller als auch für die Anwender von Bedeutung.

Obwohl die Zahl der mit dem Gütezeichen ausgezeichneten Produkte noch klein ist, kommt die Gesellschaft zu dem Urteil, dass die Arbeit der Raumluftklima-Zertifizierungsstelle sowohl die Produktentwicklung der Hersteller als auch die Produktauswahl-Spezifikationen der Anwender im Hinblick auf das Ziel beeinflusst, die Raumlufteigenschaften in Gebäuden zu verbessern. Auch Hersteller, die beschlossen haben, dass die Zeit für eine Zertifizierung oder die Erklärung der Raumlufteigenschaften ihrer Produkte noch nicht reif sei, haben in mehreren Fällen ihr Wissen beispielsweise aus der Produktstandardisierungsarbeit für das Raumluftklima-Gütezeichen eingesetzt, um ihre Produkte im Hinblick auf die Raumlufteigenschaften deutlich zu verbessern.

Erfahrungen der Lieferanten

Es wurde ein Gespräch mit dem technischen Leiter des dänischen Unternehmens Rockfon A/S geführt, das das Raumluftklima-Gütezeichen in

seinem Marketing proaktiv einsetzt. Der technische Leiter steht der Produktentwicklung vor und ist organisatorisch der Marketingabteilung zugeordnet. Rockfon A/S gehört der Rockwool International Group an und ist als einer der größten Hersteller von Deckensystemen auf den meisten europäischen Märkten vertreten.

Rockfon A/S war von Anfang an Mitglied der Arbeitsgruppe für die Entwicklung der Anforderungen und der Prüfstandards für Deckensysteme. Nach Aussage des technischen Leiters erwartete Rockfon A/S, dass sich die Wettbewerber um das Raumluftklima-Gütezeichen bewerben würden, und um dem Unternehmen die Marktanteile in Dänemark zu sichern, beschloss Rockfon A/S, sich an der Arbeitsgruppe zu beteiligen. Rockfon A/S sah in der Teilnahme an der Arbeitsgruppe auch eine entscheidende Voraussetzung, um potenzielle Initiativen möglichst frühzeitig zu erkennen, und die Ergebnisse beeinflussen zu können.

Rockfon A/S hat das Raumluftklima-Gütezeichen für die Fertigung sämtlicher Deckensystem-Produktlinien erworben. Die Deckensysteme erfüllten die Kriterien des Raumluftklima-Gütezeichens ohne spezielle Produktentwicklungsmaßnahmen. Bei der Entwicklung neuer Produkte werden die Kriterien des Raumluftklima-Gütezeichens als Richtschnur für die Produktentwicklung eingesetzt. Während des Entwicklungsprozesses werden interne Labortests durchgeführt, um zu kontrollieren, ob das Endprodukt die Labortests bestehen kann, die für den Erwerb des Raumluftklima-Gütezeichens erforderlich sind. Rockfon A/S verwendet die Raumluftklima-Kriterien auch für die Festlegung der Anforderungen gegenüber den Lieferanten. Die Lieferkontrolle wird im Rahmen eines bestehenden Systems zur Kontrolle der Zwischenprodukte durchgeführt. Der Technische Leiter beurteilte das Programm als unbürokratisch und gab an, kleine Firmen fänden es ebenso nützlich wie Großunternehmen, das Raumluftklima-Gütezeichen einzuführen und sich einer Organisation wie der dänischen Raumluftklimagesellschaft anzuschließen.

Rockfon A/S bewertet das Raumluftklima-Zertifizierungssystem als geeignetes Marketinginstrument. Als besonders angenehm bewertet das Unternehmen die Tatsache, dass durch die Einführung von Standard-Prüfverfahren für die Raumluftklima-Zertifizierung ein einheitlicher Vergleichsstandard zwischen den verschiedenen Produkten eingeführt wurde. Darüber hinaus liefert das Raumluftklima-Gütezeichen konkretere Informationen als ein einfacheres System, da die konkrete innenraumbezogene Abklingdauer angegeben wird. Die Anwender erfahren somit nicht nur, ob ein Produkt das Raumluftklima-Gütezeichen erhalten hat oder nicht, sondern auch, ob das Produkt aufgrund seiner Eigenschaften innerhalb der Produkte, welche die Raumluftklima-Kriterien erfüllen, zur Spitze, zum Mittelfeld oder zu den schwächeren Produkten zu zählen ist.

Rockfon A/S würde eine weitere Verbreitung des Raumluftklima-Zertifizierungssystems begrüßen. Wenn das System in mehr Ländern eingeführt würde, könnten in den Wettbewerb auf diesen Märkten auch die Raumluftklimaeigenschaften der Produkte einfließen, wodurch sich der Standard des Raumluftklimas generell verbessern würde. Da das System nur in

Das Raumluftklima-Gütezeichen liefert spezifischere Informationen als ein einfacheres System, da die konkrete innenraumbezogene Abklingdauer angegeben wird.

Dänemark und Norwegen eingeführt wurde, geht der Technische Leiter davon aus, dass das Programm in erster Linie dazu dient, einer Absenkung des Standards in diesen Ländern vorzubeugen. Alle dänischen Hersteller bieten Deckensysteme an, die ein Raumluftklima-Gütezeichen tragen und dabei der obersten Kategorie angehören, und die Kunden verlangen diese mit dem Gütezeichen ausgezeichneten Produkte. Bei anderen Produktgruppen, beispielsweise bei textilen Bodenbelägen, dürften sich nach Meinung des Technischen Leiters noch Produkte ohne Gütezeichen oder Produkte, die nicht der Spitzenkategorie angehören, auf dem dänischen Markt befinden. In diesen Produktgruppen besteht noch ein Potenzial für Produktoptimierungen.

Die Erfahrungen der Beschaffer

Die professionellen Einkäufer wurden befragt, ob sie verlangen, dass die Auftragnehmerfirmen Produkte einsetzen, die mit dem Raumluftklima-Gütezeichen versehen sind. Unter „professionellen Einkäufern“ werden in diesem Zusammenhang Dienstleister verstanden, welche die Gebäudeplanung für die Bauherren durchführen.

Die Antworten lassen erkennen, dass es keine verbreitete Praxis ist, Anforderungen in Bezug auf das Raumluftklima-Gütezeichen zu formulieren. Besonders proaktive Architekten und Planer verlangen jedoch die Verwendung von Produkten, die mit dem Raumluftklima-Gütezeichen ausgezeichnet sind. Der Einsatz von Produkten mit Raumluftklima-Gütezeichen wird insbesondere beim Bau von Schulen und anderen öffentlichen Einrichtungen gefordert. Beispielsweise verlangt das dänische Forschungsministerium als Bauherr die Verwendung von Produkten mit Raumluftklima-Gütezeichen oder von Produkten, welche die durch das Raumluftklima-Gütezeichen vorgegebenen Bedingungen erfüllen. Architekten und Planer sind der Meinung, dass auf das Raumluftklima-Gütezeichen in Zukunft mehr Wert gelegt werden wird. Architekten und Planer beobachten zudem ein wachsendes Interesse an Gesundheits- und Umweltfragen bei den dänischen öffentlichen Bauherren und Baurägern in Dänemark.

Die Frage, ob die Produkte mit Raumluftklima-Gütezeichen teurer seien als ähnliche Produkte ohne dieses Gütezeichen, wird unterschiedlich beantwortet. Einer der Befragten ist der Meinung, dass die Preise bei Produkten mit oder ohne Gütezeichen gleich seien. Ein anderer gab an, die Auftragnehmerfirmen hätten die Tendenz, auf jede neue Anforderung eine Preiserhöhung folgen zu lassen. Allerdings konnte er nicht mit Sicherheit sagen, ob die Preiserhöhung auf höhere Preise für die Produkte mit Raumluftklima-Gütezeichen zurückzuführen sei; ebenso gut könne es sich um eine psychologische Reaktion handeln.

3.1.5 Beurteilung der Wirksamkeit / Umfang der Anwendung

Es wird die Auffassung vertreten, dass sich das Raumluftklima-Zertifizierungssystem auf die Entwicklung von Bauprodukten auswirkt, die für das Raumluftklima vorteilhafter sind. Der Einfluss des Gütezeichens wäre vermutlich ausgeprägter, wenn neue Produktgruppen aufgenommen würden.

Das Raumluftklima-Gütezeichen liefert genauere Informationen als ein einfacheres System. Die Anwender erfahren auch, ob das Produkt aufgrund seiner Eigenschaften innerhalb der Raumluftklima-Kriterien erfüllen, zur Spitze, zum Mittelfeld oder zu den schwächeren Produkten zu zählen ist.

Die unbürokratische Zusammenarbeit zwischen Herstellern, Wissenschaftlern und anderen Stellen bei der Festlegung der Anforderungen und der Prüfstandards gewährleistet eine gute Ausgewogenheit der Kriterien. Die Hersteller könnten jedoch die Kriterien dahingehend beeinflussen, dass ihre Erfüllung nicht zu schwierig ist. Hierdurch könnte das Raumluftklima-Zertifizierungssystem vor allem dann eine Triebkraft für die Produktentwicklung werden, wenn neue Produktgruppen in das Zertifizierungsprogramm einbezogen und die Kriterien überarbeitet würden. Wenn das Zertifizierungssystem in Ländern eingeführt wird, in denen den Herstellern die Erfüllung der vorgeschlagenen Kriterien schwer fällt, besteht die Gefahr, dass diese Hersteller die Festlegung der Kriterien entsprechend beeinflussen, auf weniger anspruchsvolle Kriterien hinarbeiten und so den positiven Effekt des Raumluftklima-Gütezeichens schmälern.

Es wurde eine Analyse der Liste der zertifizierten dänischen Hersteller und Importeure durchgeführt. Die Liste enthält hauptsächlich mittelständische Unternehmen mit folgender Gruppierung:

- 1 % mit 1–10 Mitarbeitern
- 7 % mit 11–20 Mitarbeitern
- 16 % mit 21–50 Mitarbeitern
- 25 % mit 51–200 Mitarbeitern
- 5 % mit 200–1000 Mitarbeitern
- 1 % mit über 1 000 Mitarbeitern
- 44 % ohne Angabe über die Zahl der Mitarbeiter

Eine ähnliche Initiative wie die Raumluftklima-Zertifizierung könnte motivierend wirken für die Entwicklung einer größeren Zahl von Produkten, die für das Raumluftklima verträglich sind, wenn:

- die Hersteller den Eindruck hätten, dass die Erfüllung der Anforderungen zu größeren Marktanteilen führt,
- die Anwender sich über den Einfluss der vorhandenen Produkte auf das Raumluftklima Gedanken machen würden,
- die Bedenken der Anwender in Form gemeinsamer Forderungen zum Ausdruck gebracht werden könnten, z. B. durch Personen in Schlüsselpositionen wie Architekten und beratende Ingenieure, die etwa in Ausschreibungsmaterialien Standardanforderungen für Bauprodukte festlegen könnten.

3.1.6 Weitere Informationen

Weitere Informationen zu dem System sowie zu Mitgliedschaft, Einführung neuer Produkte, Standardisierungsgruppen, Stand der Standardisierungsarbeit und neuerer Literatur sind erhältlich bei: The Danish Society of Indoor Climate, Ms. Anne-Lise Larsen, Danish Technological Institute, Postbox 141, DK-2630 Taastrup, Telefon: (45) 43 50 42 38, Fax: (45) 43 50 40, e-Mail: annelise.larsen@teknologisk.dk. Weitere Informationen über das System sind auch auf der folgenden Homepage zu finden: <http://www.dsic.org/dsic.htm>.

Ausführlichere Informationen über die Erfahrungen von Rockfon beim Einsatz des Raumluftklima-Zertifizierungssystems im Marketing sind erhältlich bei Vagn Boe Hansen, Technischer Leiter, Rockfon A/S, Hovedgaden 501, DK-2640 Hedehusene, Telefon (45) 46 56 21 22.

3.2 MARKETING FÜR BÜROGERÄTE – DAS TCO-ZERTIFIZIERUNGSSYSTEM



- Schweden
- Proaktive Gewerkschaftsinitiative
- Marketing auf der Basis von gut dokumentierten Leistungen im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz
- Label – eine einfache Hilfe für Käufer
- Größere Marktanteile für Firmen, welche die Anforderungen erfüllen

3.2.1 Hintergrund

Diese Fallstudie beschreibt das freiwillige TCO-Zertifizierungssystem. Das System wurde von der Gewerkschaft TCO (Schwedische Angestelltengewerkschaft) eingeführt.

Das TCO-Label soll folgende Zwecke erfüllen:

- Anreiz für die Hersteller zur Entwicklung von Bürogeräten mit besseren Gesundheitsschutz- und Umweltschutzeigenschaften,
- Hilfestellung für die Käufer bei der Auswahl von Bürogeräten mit für die Anwender und die Umwelt weniger problematischen Eigenschaften,
- Bereitstellung eines eindeutig definierten Labels für Käufer und Lieferanten und hierdurch Einsparung von Zeit, Arbeit und Kosten beim Einkaufsprozess.

Zu Beginn der 80-er Jahre erkannte man bei der TCO, dass PCs künftig das wichtigste Arbeitsmittel für die 1,3 Millionen im schwedischen Arbeitnehmerverband organisierten Mitglieder sein würden. Gleichzeitig kamen erste Bedenken hinsichtlich möglicher Zusammenhangs zwischen Magnetfeldern, Schädigungen von Embryos und Schwangerschaftsproblemen auf. Kurze Zeit später waren weitere Begriffe wie Überempfindlichkeit gegen elektromagnetische Felder bei der Arbeit am Computer, Stress am Computerarbeitsplatz und durch physische Belastung verursachte Erkrankungen bereits Allgemeingut.

Vor diesem Hintergrund beschloss die TCO, in Zusammenarbeit mit Anwendervertretern und technischen Sachverständigen Anforderungen aufzustellen und zu fixieren – und diese Anforderungen direkt an den Markt zu richten. Hierdurch entstand eine völlig neue Form der gewerkschaftlichen Einflussnahme. Nach Aussage der TCO beschleunigte diese neue gewerkschaftliche Initiative einen zuvor langsamen und umständlichen Prozess, bei dem es Jahre dauerte, bis die Behörden Bestimmungen zur Vorbeugung gegen gesundheitsgefährdende Arbeiten einführten. Bei der TCO-Initiative legte die enge Zusammenarbeit mit ehrgeizigen Herstellern die Grundlage für eine schnelle, effiziente Produktentwicklung.

Das erste TCO-Label wurde 1992 eingeführt (TCO'92). 1995 und 1998 wurden zwei neue Standards mit noch strengeren Anforderungen eingeführt, die noch mehr Produktgruppen berücksichtigen.

Mit TCO'92 wurden Anforderungen für eine Verminderung der elektrischen und magnetischen Felder, effiziente Energieausnutzung und verbesserte elektrische Sicherheit eingeführt. Das Label gewährleistete die Einhaltung dieser Anforderungen. Die Hersteller waren sehr daran interessiert, nachzuweisen, dass ihre Produkte den TCO'92-Anforderungen entsprachen, und die TCO-Mitglieder wünschten sich eine Vereinfachung ihres Einkaufsverfahrens.

Drei Jahre später gestattete TCO'95 eine Zertifizierung der kompletten Computerausrüstung mit Qualitäts- und Umweltschutzgarantien: Nicht nur der für den Bildschirm, sondern auch für Tastaturen, Systemeinheiten, Flachbildschirme und tragbare Computer wurden den Anforderungen aufgestellt. Über die Anforderungen von TCO'92 hinaus wurden ökologische und ergonomisch/funktionale Anforderungen hinzugefügt.

Im Oktober 1998 wurde TCO'99 auf dem Markt eingeführt; hierbei handelte es sich um eine überarbeitete Version von TCO'95, deren Anforderungen die gleiche Produktpalette sowie alternativ gestaltete ergonomische Tastaturen betreffen. Die Anforderungen betreffen die gleichen Bereiche, wurden bei TCO'99 aber weiter verschärft und durch neue Anforderungen ergänzt. Darüber hinaus decken die TCO'99 neue Produktkategorien ab: Drucker, Faxgeräte, Kopierer. Viele der Anforderungsbereiche und -kriterien sind identisch; andere Teile jedoch sind für diese Produktgruppen neu, z.B. die Anforderungen, die eine bessere Eignung der Geräte für die Anwendung durch die 20 % der Arbeitnehmer fordern, die unter einer Behinderung leiden.

Für jede Produktgruppe steht ein Bericht zur Verfügung, der Informationen über die Anforderungen und die entsprechenden Prüfverfahren für eine Erteilung des Labels enthält. Für die meisten Anforderungen ist eine Überprüfung von dritter Seite durch akkreditierte Labors erforderlich.

3.2.2 Augenmerk auf Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit

Im Hinblick auf Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz enthält TCO'99 unter anderem Anforderungen bezüglich folgender Aspekte:

Das TCO-Zertifizierungssystem ist zu einem wichtigen Faktor der Technologieentwicklung für Bildschirme geworden.

- Bildwiederholffrequenz (zur Vermeidung von Bildschirmflimmern),
- Bildergonomie,
- magnetische und elektrische Felder,
- Bildstabilität
- schneller Neustart nach dem Abschalten,
- Wärmeabstrahlung,
- Geräuschpegel,
- chemische Emissionen,
- Tastaturgestaltung.

Die zusätzlichen Anforderungen für Drucker, Faxgeräte und Kopierer betreffen die Anordnung und Kennzeichnung von Bedientasten, alternative Bedienungsfunktionen, einfache Zugangsmöglichkeiten beispielsweise im Falle von Papierstau sowie die Forderung, dass die Anwenderhandbücher in der Landessprache vorliegen müssen.

Die Fixierung der Anforderungen durch die TCO erfolgte in Zusammenarbeit mit der Schwedischen Gesellschaft für Naturschutz, der Schwedischen Nationalen Energiebehörde und SEMCO AB sowie im direkten Dialog mit Sachverständigen für Arbeitsschutz- und Umweltfragen, Anwendern, Herstellern und Fachhändlern.

3.2.3 Derzeitige Anwendung des Systems

Die Qualitäts- und Umweltlabelssysteme der TCO sind mittlerweile zu weltweiten Standards geworden. Die Berichte mit Informationen zu den Anforderungen und den entsprechenden Prüfverfahren stehen sowohl in schwedischer als auch in englischer Sprache zur Verfügung. TCO hat Vereinbarungen mit 100 Herstellern weltweit getroffen, über 900 Monitormodelle wurden nach TCO'92 zertifiziert, über 1000 Modelle tragen die Zulassung nach TCO'95. Darüber hinaus haben bereits zahlreiche Monitore, eine begrenzte Anzahl von Systemeinheiten sowie eine einzige Tastatur das TCO'99-Label erhalten.

3.2.4 Erfahrungen

Das Zertifizierungssystem der TCO wurde 1998 im Rahmen eines von der GD XIII der Europäischen Kommission finanzierten SPHERE+-Projekts beurteilt². Der Autor gibt an, die TCO-Zertifizierungssysteme seien mit ziemlicher Sicherheit sehr erfolgreich gewesen. 1998 wurden weltweit ca. 90 Millionen Bildschirme verkauft, von denen ein Drittel das TCO-Label trug. Als Folge dieser Vorrangstellung sowie der strengen und noch steigenden Anforderungen ist das TCO-Zertifizierungssystem zu einem wichtigen Faktor der Technologieentwicklung in diesem Bereich geworden. Nach Aussage des Autors wurden die elektromagnetischen Felder um mehr als den Faktor 10 vermindert, Bildschirmflackern und Energieverbrauch wurden deutlich reduziert, und die Arbeiten der TCO zur Festlegung von Standards für die

„Es gibt mehr Gewinner. Die Unternehmen und Organisationen sind sich jetzt stärker bewusst, welche Bedeutung gute Geräte in Bezug auf gesteigerte Produktivität und niedrigere Kosten haben. Vorteile haben auch die Geräteentwickler und -hersteller, die der technischen Entwicklung weit vorausseilen und dadurch zur Verbesserung ihrer Wettbewerbsfähigkeit beitragen.“

⁽²⁾ „The TCO enviro-labelling in IT – a case study of demand shaping and union proactivity“. Verfasser: Dr. Tech Ernst Hollander, Wirtschaftsinstitut der Fachhochschule Gävle, Schweden.

Bildschirmergonomie haben die Voraussetzungen für verstärkte Anstrengungen im Bereich einer organisatorischer Neugestaltung der Arbeitsumgebung geschaffen. Als konkrete Schlussfolgerung führt der Autor an, die Umorientierung der Gewerkschaften von einem reaktiven zu einem proaktiven Verhalten und der Wandel der beeinträchtigten Mitglieder vom Opfer zur treibenden Kraft für Veränderungen seien die wichtigsten Lektionen, die man aus dem TCO-Zertifizierungssystem lernen könne.

Der Bewertung durch die TCO-Entwickler zufolge hat das System zu einer stärkeren Konzentration auf die technische Entwicklung der Benutzeranforderungen und zu einer besseren Arbeitsumgebung beigetragen und gleichzeitig die Belastung der externen Umwelt vermindert. Darüber hinaus werden die Unternehmen und Organisationen als Gewinner gesehen, da ihnen stärker bewusst ist, welche Bedeutung gute Arbeitsmittel für Produktivitätssteigerung und Kostensenkung haben. Vorteile haben auch die Geräteentwickler und -hersteller, die der technischen Entwicklung weit vorausseilen und dadurch zur Verbesserung ihrer Wettbewerbsfähigkeit beitragen.

Erfahrungen der Lieferanten

Es wurde ein Gespräch mit einem hochrangigen Mitarbeiter in der schwedischen Nokia-Niederlassung geführt. Nokia hat sich von Anfang an in der Entwicklung von Bildschirmen engagiert, die den von der TCO festgelegten Standards entsprechen. Ende der achtziger Jahre verfügte Nokia nach nicht einmal einjähriger Entwicklungsarbeit über Bildschirme, die den geplanten Standards entsprachen. Seither arbeitet Nokia aktiv mit der TCO zusammen, wenn erörtert wird, ob geplante Anforderungen in technischer Hinsicht realistisch sind. Es muss betont werden, dass die Nokia-Designer und -Produktentwickler mit den TCO-Anforderungen wohl vertraut sind. Die Anforderungen sind Teil der Spezifikationen, die bei der Entwicklung neuer Produkte erfüllt werden müssen. Es handelt sich nicht darum, Anpassungen an einem neu entwickelten Produkt vorzunehmen, bis es die TCO-Anforderungen erfüllt. Die entsprechenden Unterlieferanten werden veranlasst, Zwischenprodukte zu liefern, die keine Probleme hinsichtlich der Erfüllung der TCO-Anforderungen verursachen.

Nokia ist in Schweden Marktführer, seit die Bildschirme mit dem TCO-Label versehen werden. Die befragten Personen sind davon überzeugt, dass das Wachstum in erster Linie auf das TCO-Zertifizierungssystem zurückzuführen ist.

Alle Nokia-Bildschirme sind TCO-zertifiziert, und Nokia setzt das TCO-Label proaktiv als Marketinginstrument ein. Das Label wird in Nokia-Anzeigen abgebildet, und Informationen über das TCO-Zertifizierungssystem können auf der Nokia-Homepage unter <http://www.nokia.se> abgerufen werden. Bei der Markteinführung eines neuen Bildschirms versendet Nokia eine Pressemitteilung, in der die TCO-Zertifizierung des Bildschirms betont wird. Die Parameter, bei denen das Produkt die TCO-Anforderungen übertrifft, werden besonders hervorgehoben. Nokia verwendet das von der TCO erstellte Informationsmaterial, um die Kunden ausführlicher darüber zu informieren, welche Kriterien von einem mit TCO-Label versehenen Produkt erfüllt werden.

„Nokia ist in Schweden Marktführer, seit wir unsere Bildschirme mit dem TCO-Label versehen. Der Umsatz ist steil angestiegen; dieses Wachstum ist in erster Linie auf das TCO-Zertifizierungssystem zurückzuführen.“

Anders Larsson, Business Development Manager Northern Europe, Nokia Display Products. Interview, März 2000.

Darüber hinaus setzt Nokia als Follow-up-Maßnahme Marketingspezialisten ein, die Schulklassen besuchen und dort erläutern, wie die Bildschirme einzustellen sind.

Außerdem wurden Fragebogen an andere IT-Hersteller versandt. Einer dieser Hersteller wies auf eine von der Organisation schwedischer IT-Unternehmen im Jahre 1996 erarbeitete Selbsterklärung hin. Einige Hersteller verwenden in ihrem Marketing lieber diese Erklärung. Die Erklärung verlangt keine Prüfung von dritter Seite und bietet mehr Raum für spezifische Informationen über Leistungsdaten als ein Label. Dies sind die wichtigsten Gründe, wenn die Selbsterklärung gegenüber dem TCO-Label bevorzugt oder als Ergänzung dazu verwendet wird. Weitere Informationen über die Erklärung sind zu finden unter www.sito.se.

3.2.5 Beurteilung der Wirksamkeit / Umfang der Anwendung

Offensichtlich hat das TCO-Zertifizierungssystem maßgeblichen Einfluss auf die Entwicklung von Bürogeräten mit besseren Eigenschaften in Hinblick auf Sicherheit und Gesundheitsschutz. Die Lieferanten haben auf die starke Nachfrage des Marktes nach TCO-zertifizierten Bildschirmen reagiert, und heute wissen die Hersteller weltweit, wie wichtig die Einhaltung der TCO-Anforderungen ist. Dieser Einfluss wird vermutlich am deutlichsten, wenn neue Produktgruppen in das Zertifizierungssystem aufgenommen werden. Eine Verschärfung der Anforderungen und die Aufnahme zusätzlicher Anforderungen für bereits erfasste Produktgruppen führt jedoch auch zu stärkerem Druck bei der Produktentwicklung. Man kann wohl davon ausgehen, dass die technologiefördernde Wirkung nicht so ausgeprägt gewesen wäre, wenn das Zertifizierungsprogramm obligatorisch gewesen wäre und die Anforderungen mit einer größeren Zahl von beteiligten Parteien hätten verhandelt werden müssen. Dadurch, dass das Zertifizierungssystem freiwillig ist und nur eine Stelle (die TCO) für die Festlegung der Anforderungen zuständig ist, hat die TCO großen Spielraum, schnell und restriktiv tätig zu werden. Diese Umstände sowie die homogene Zusammensetzung und die große Zahl der TCO-Mitglieder gelten als sehr wichtige Faktoren für die erfolgreiche Ausnutzung der Kräfte des Marktes durch die TCO. Als sehr wichtig wird auch die Tatsache angesehen, dass ambitionierte Hersteller und Lieferanten einen Marktvorteil in der Entwicklung von Produkten sehen, die den Anforderungen entsprechen.

Ähnliche Initiativen dürften motivierend für die Entwicklung von Produkten wirken, die verträglicher mit Sicherheit und Gesundheitsschutz sind, wenn:

- die Hersteller den Eindruck haben, dass die Erfüllung der Anforderungen zu größeren Marktanteilen führt,
- die Benutzer Bedenken bezüglich der bestehenden Produkte haben,
- die Interessen der Benutzer in Form gemeinsamer Anforderungen zum Ausdruck gebracht werden können, z. B. durch den zentralen Einkauf großer Stückzahlen.

„Wären die Tests obligatorisch gewesen, hätte man die von den geprüften Bildschirmen zu erfüllenden Standards möglicherweise so niedrig angesetzt, dass sie keinen technologiefördernden Einfluss gehabt hätten.“

Dr. Ernst Hollander. Januar 1999.

3.2.6 Weitere Informationen

Weitere Informationen: Material über das TCO-Zertifizierungssystem und die Zertifizierung nach TCO'99 ist erhältlich bei TCO Utveckling AB, Linnégatan 14, SE 114 94 Stockholm. Telefon: (46-8) 782 91 00. Fax: (46-8) 782 92 07. E-Mail: Development@tco.se. Weitere Informationen stehen außerdem auf der TCO-Homepage zur Verfügung unter: http://www.tco.se:8888/datamil/datami_ut.htm. Zusätzliche Informationen über die Nutzung des TCO-Zertifizierungssystems im Marketing bei Nokia sind erhältlich bei Nokia Svenska AB, Attention: Mr. Anders Larsson , P.O. Box 1113, S-164 22 Kista, Telefon: (46-8) 793 83 00. Fax: (46-8) 793 84 41

3.3

MARKETING-MANAGEMENTSYSTEME – DAS 6E-MANAGEMENTSYSTEM



- Schweden
- Integriertes Managementsystem im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz und Umweltschutz
- Kleine Unternehmen
- Freiwillige Zertifizierung
- Marketinginstrument

3.3.1 Hintergrund

Diese Fallstudie beschreibt das freiwillige 6E-System. Das System wurde 1997 von der Gewerkschaft TCO eingeführt (Schwedische Angestelltengewerkschaft). Das 6E-System ist ein Instrument für den Aufbau eines integrierten Managementsystems im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz und Umweltschutz. 6E bietet eine in Einzelschritte gegliederte Vorgehensweise, liefert geeignetes Material in Form von Checklisten, Computerunterstützung und Schulungsunterlagen sowie ein Wissensnetzwerk zur Unterstützung des gesamten Verfahrens von der Erarbeitung des Prozesses bis zur Erteilung der Zulassung von dritter Seite; darüber hinaus wird der weitere Ablauf durch kontinuierliche Arbeit im Hinblick auf Arbeitsschutz- und Umweltfragen unterstützt.

Durch Befolgen der einzelnen Schritte in dem System kann ein Unternehmen die 6E-Zertifizierung erwerben; die ausführlichen Leitlinien und die zur Verfügung stehenden Instrumente können auch in vielen anderen Fällen hilfreich sein, unabhängig davon, ob sich ein Unternehmen um eine 6E-Zulassung oder eine andere staatliche Zulassung, z. B. um ein ISO 14001-Zertifikat, bewirbt.

Ziel des 6E-Programms ist es Arbeitsschutz in kleinen und mittleren Unternehmen zu verbessern, ohne die externe Umweltbelastung zu vergrößern. Die TCO befasst sich seit vielen Jahren mit Fragen hinsichtlich der Verbesserung der Arbeitsumgebung. Die TCO sieht die Entwicklung eines integrierten Umweltsystems als naheliegenden nächsten Schritt. Mit den Worten der TCO: „Alle Entwicklungen der letzten Jahre haben gezeigt, dass sich umweltbezogene Anpassungsmaßnahmen auszahlen. Durch Rentabilität werden die Unternehmen und Organisationen gestärkt, und das wiederum schafft Arbeitsplätze.“

6E ist ein von der schwedischen TCO-Entwicklungsgruppe entworfenes Arbeitsmodell für die Entwicklung zweckmäßiger Arbeitsplätze. 6E umfasst Unterstützungsmaterial, Schulung, Beratung und ein IT-Unterstützungs-instrument.

6E hat die folgende Zielsetzung:

- den Unternehmen eine Zertifizierung an die Hand zu geben, die sie im Marketing nutzen können,
- eine Entscheidungsgrundlage zu erarbeiten, bevor Umweltaktivitäten in Angriff genommen werden,
- durch praktische Unterstützung bei Vorbereitung, Schulung, Umsetzung und Beobachtung des Prozesses eine Systematik für die Aufnahme integrierter Umweltaktivitäten bereit zu stellen,
- die Unternehmen zur Aufnahme von umweltbezogenen Aktivitäten anzuregen, die sowohl Sicherheit und Gesundheitsschutz als auch externe Umweltaktivitäten betreffen.

Das Modell trägt die Bezeichnung „6E“, da es auf die Zusammenarbeit zwischen sechs Bereichen abzielt: Ergonomie, Wirtschaftlichkeit (Economy), Ökologie (Ecology), Emissionen, Effizienz und Energie.

Ergonomie

Die Arbeitsumgebung im Allgemeinen soll – ebenso wie die hergestellten Produkte – so gut gestaltet werden, dass kein Risiko für die menschliche Gesundheit besteht.

Wirtschaftlichkeit (Economy)

Alle Aspekte von Planung, Produktion und Vertrieb werden unter wirtschaftlichen Aspekten behandelt, die eine optimale Nutzung der Ressourcen zum Wohl von Mitarbeitern, Unternehmen und Umwelt ermöglichen sollen.

Ökologie (Ecology)

Produktion und Vertrieb werden vollständig auf der Prämisse aufgebaut, dass in möglichst großem Umfang natürliche, erneuerbare Ressourcen genutzt werden.

Emissionen

Strahlung und Abwässer, die Risiken für Menschen oder Natur bedingen, sind zu eliminieren oder – wenn dies nicht möglich ist – auf ein annehmbares Maß zu reduzieren.

Effizienz

Nutzung der menschlichen Kreativität, Phantasie und Kenntnisse bei der Anwendung von an die Umwelt angepasster Technik, um mit Hilfe akzeptabler Fertigungsprozesse gute Produkte herzustellen.

Energie

Für die gesamte Fertigung und Produktnutzung ist energiesparende Technik einzusetzen. Darüber hinaus sind die Prinzipien von Wiederverwertung und Rückgewinnung zu befolgen.

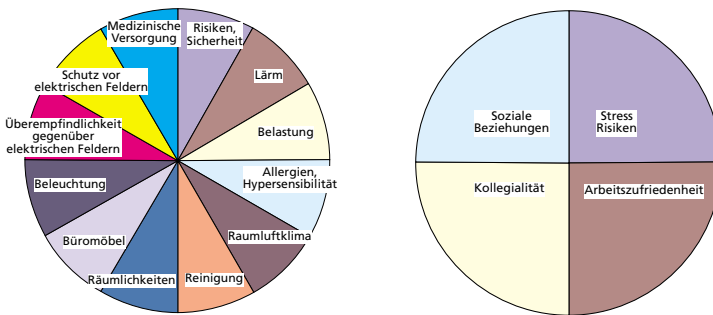
Das integrierte 6E-Managementsystem besteht aus Hilfsmitteln und Materialien zur Unterstützung bei der Umweltarbeit und im Prozess, z.B.:

- Arbeitsmodell
- Instrument zur Ausarbeitung des Support
- Unterstützung bei Weiterbildung und Schulung
- Unterstützung bei der Dokumentation
- Unterstützung bei internen und externen Audits

3.3.2 Augenmerk auf Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit

Im Hinblick auf Sicherheit und Gesundheitsschutz bietet das 6E-System Checklisten, mit denen die Leistungen des Unternehmens und die Computerunterstützung in Form elementarer Fakten ausgedrückt werden können, ein Suchwerkzeug für Gesetze und Vorschriften sowie eine Anleitung für die weiterführende Lektüre im Rahmen der folgenden Parameter:

Physische Einflussfaktoren Psychosoziale Einflussfaktoren



Das praktische Arbeitsmodell umfasst 15 Stufen, die bei der Anwendung der Checklisten abzuarbeiten sind, sowie Computerunterstützung, die Projektordner und das Schulungsmaterial. Falls Unstimmigkeiten festgestellt werden, kann die Rückkehr zu einem vorhergehenden Schritt erforderlich werden. Die TNO-Entwicklungsabteilung fungiert als „Sparringpartner“. Im Folgenden werden die auf Arbeitsschutz bezogenen Maßnahmen besonders hervorgehoben.

Schritt 1.

Verankerung der Aktivitäten innerhalb der Geschäftsführung. Die Geschäftsführung erörtert und klärt unter anderem, welche Motivierungskräfte die Aktivitäten unterstützen sollen. Die Zuweisung der Ressourcen, d. h. Mitarbeiter, Zeit und Betriebsmittel, muss durchgeführt werden, und die entsprechende interne Kommunikation zur Gewährleistung wirksamer Ergebnisse muss geplant werden.

Schritt 2.

Die Geschäftsführung erklärt ihre Absicht, Sicherheit und Gesundheitsschutz und den Schutz der externen Umwelt zu verbessern, und macht die strategische Bedeutung dieser Maßnahmen deutlich, indem eine

Umweltschutzpolitik, ein Schulungsplan und ein Projektplan mit Meilensteinen und personellen und wirtschaftlichen Ressourcen festgelegt wird.

Schritt 3.

Die Möglichkeiten und Hindernisse werden erörtert.

Schritt 4.

Verankerung der Aktivitäten innerhalb der Organisation. Die Motivierungsfaktoren werden erörtert, und eine gemeinsame Basis wird erarbeitet. 6E bedingt somit unweigerlich Veränderungen; es ist wichtig, dass alle Mitarbeiter mit dem Ziel übereinstimmen und sich motiviert fühlen. Die mit dem 6E-System verbundene Praxis fördert das Zusammengehörigkeitsgefühl und erzeugt dadurch den inneren Motivierungsfaktor, der für eine erfolgreiche Integration von Umweltaspekten erforderlich ist.

Schritt 5.

Die Organisation und Durchführung der Aktivitäten wird beschlossen.

Schritt 6.

Die Schulung der Mitarbeiter erfolgt entweder durch Schulung aller Mitarbeiter oder durch intensivere Schulung eines kleineren Kreises, der dann die Schulung der anderen Mitarbeiter übernimmt (Trainerschulungskonzept).

Schritt 7.

Bestandsaufnahme der derzeitigen Leistungen des Unternehmens in den Bereichen Arbeitsschutz und externer Umweltschutz.

Schritt 8.

Dokumentation der derzeitigen Leistungen in den Bereichen Arbeitsschutz und externer Umweltschutz. Auf der Grundlage des derzeitigen Status wird eine nach Prioritäten geordnete Rangfolge der ermittelten Probleme festgelegt.

Schritt 9.

Die Umweltschutzpolitik wird unter Heranziehung der nach Prioritäten geordneten Problembereiche überarbeitet.

Schritt 10.

Es werden Ziele gesetzt und Maßnahmen zur Erreichung dieser Ziele festgelegt.

Schritt 11.

Ein Maßnahmenplan wird erstellt, der angibt, welche Ziele anzustreben und welche Maßnahmen durchzuführen sind, wann diese Maßnahmen umgesetzt werden sollen und welche Ressourcen zum Erreichen des Ziels erforderlich sind.

Schritt 12.

Die Maßnahmen werden durchgeführt, Maßnahmen und Arbeitsprozess werden dokumentiert.

Schritt 13.

Ein Audit wird durchgeführt. Wenn das Unternehmen eine 6E-Zertifizierung wünscht, muss der Audit von einer akkreditierten Stelle durchgeführt werden.

Schritt 14.

Die 6E-Zertifizierung wird erteilt, das Unternehmen kann das 6E-Label im Marketing einsetzen.

Schritt 15.

Die Kompetenz wird während des Arbeitsprozesses weiter ausgebaut: Planung, Durchführung, Follow-up.

3.3.3 Derzeitige Anwendung des Systems

Bis Mai 2000 haben zwei schwedische Unternehmen die 6E-Zertifizierung erhalten. 23 weitere schwedische Firmen haben in den letzten 3 bis 4 Jahren auf eine Zertifizierung hingearbeitet. Derzeit steht das 6E-Material nur in schwedischer Sprache zur Verfügung. Das Informationsmaterial über die 6E-Zertifizierung liegt jedoch in englischer Übersetzung vor. Die TCO beabsichtigt, das 6E-System international einzuführen, sobald es auf der Grundlage der von den ersten 25 Pilotunternehmen gemachten Erfahrungen beurteilt wurde.

3.3.4 Erfahrungen

Das 6E-System war zunächst für Dienstleistungsfirmen vorgesehen, und der größte Teil des derzeit verfügbaren Hilfsmaterials betrifft daher Büroarbeiten. Die in 6E enthaltenen Arbeitsmethoden basieren jedoch auf bestimmten Grundprinzipien, die sowohl für die Produktion von Gütern als auch für Dienstleistungen Gültigkeit haben.

Wenn TCO die Audits der Pilotprojekte abgeschlossen hat, wird das schwedische Umweltforschungsinstitut IVF das 6E-Projekt beurteilen und die in den 25 Pilotfirmen durchgeführten Aktivitäten bewerten.

TCO bewertet die 6E-Methode als sehr nützlich für die Anfangsphase der integrierten Umweltarbeit. Das 6E-System muss jedoch durch speziellere Tools ergänzt werden, wenn die Unternehmen den Punkt erreichen, an dem für ein Arbeitsschutzproblem oder ein externes Umweltschutzproblem spezifische Lösungen erforderlich sind. Angesichts dessen beabsichtigt die TCO, die zur Verfügung stehenden Instrumente in Bereiche einzuteilen, von denen sich einer mit physischen Belastungen befasst, ein anderer mit Lärm usw. Den Unternehmen soll dann angeboten werden, nur diejenigen ausführlicheren Bereiche zu erwerben, die für sie von konkreter Relevanz sind. Als weiterer Überarbeitungsansatz wird diskutiert, das 6E-Tool in mehrere branchenorientierte Teile zu zerlegen. TCO wird diese Überarbeitungen durchführen, bevor das 6E-System auf dem internationalen Markt angeboten wird.

Die Erfahrungen der Beschaffer

Dem Verband „Svenska Inredare“ gehören 25 Unternehmen an, die als Pilotfirmen mit dem 6E-Zertifikat arbeiten. Zwei dieser Unternehmen sind bisher zertifiziert. Die Unternehmen haben diese Aktivitäten begonnen in der Annahme, dass das Zertifikat einen guten Wettbewerbsparameter darstellt und die Unternehmen eine bessere Marktposition besetzen können, da Sicherheit und Gesundheitsschutz von vielen Einkäufern gefordert wird. Bei den Pilotfirmen handelt es sich durchweg um Kleinunternehmen (4 bis 8 Mitarbeiter).

„6E ist wie ein Hammer: Der ist ebenfalls als Werkzeug für den Anfang hilfreich, wenn man etwas bauen möchte, aber um die Arbeit zu Ende bringen, braucht man noch weitere Werkzeuge.“

Anna Pramberg, TCO-Entwicklung.
Interview, März 2000.

Da bisher erst zwei Unternehmen das Zertifikat erworben haben, verfügen die Firmen derzeit noch nicht über viel Erfahrung mit dem 6E-Zertifikat als Vertriebs- und Marketingparameter. Eines der zertifizierten Unternehmen weist jedoch in einer Pressemitteilung darauf hin, dass die Firma ihre Struktur verbessert habe: Aufgrund der durch die 6E-Maßnahmen erzielten Ergebnisse sei die Personalfuktuation geringer. Einige der Unternehmen geben auch an, dass sie aufgrund ihres Engagements für 6E ihren Marktanteil verbessert hätten.

Die Kosten für die Zertifizierung sind relativ hoch; die Geschäftsführung und die Mitarbeiter müssen motiviert werden, und eine Schulung und Unterweisung des Personals ist erforderlich. In vielen Firmen ist ein Mitarbeiter speziell für Umweltfragen verantwortlich.

Man geht davon aus, dass sich positive Kosten-Nutzen-Effekte ergeben werden, da die Arbeitsabläufe effizienter werden und das Geschäftsvolumen zunimmt. Wie die TCO dem Projektteam mitteilte, wurde einem der 6E-Unternehmen aufgrund seiner 6E-Aktivitäten ein Kredit bewilligt.

Die 6E-zertifizierten Unternehmen gehen davon aus, dass sie ihre Wettbewerbsposition gegenüber ihren Mitbewerbern verbessern werden können.

Die Erfahrungen der Lieferanten

Die TCO gibt an, dass sich die Lieferanten der Anforderungen wohl bewusst sind und dass die 6E-Firmen mit den kleineren Anbietern zusammenarbeiten, damit diese ihre Anforderungen erfüllen können.

Einige Lieferanten haben allerdings negativ auf die Arbeitsschutzanforderungen reagiert; es scheint jedoch bislang kein Lieferant wegen Nichterfüllung dieser Anforderungen ausgeschlossen worden zu sein.

3.3.5 Beurteilung der Wirksamkeit / Umfang der Anwendung

Das integrierte 6E-Managementsystem ist offenkundig ein umfassendes System mit einer gut ausgearbeiteten Ausrüstung für die Aufnahme systematischer Umweltschutz- und Arbeitsschutzaktivitäten in kleinen Unternehmen. Die 6E-Erklärung scheint ein guter Motivationsfaktor für die Unternehmen zu sein und kann dazu beitragen, den Prozess voranzutreiben, auch wenn die kleinen Unternehmen versucht sein könnten, die Realisierung des Systems aufgrund geschäftlicher Belastungen auszusetzen. Das System ist jedoch noch sehr neu, mit der Anwendung der Erklärung als Marketinginstrument müssen daher erst noch weitere Erfahrungen gesammelt werden, bevor die Wirksamkeit des 6E-Systems beim Marketing beurteilt werden kann.

3.3.6 Weitere Informationen

Weitere Informationen: Informationen über das 6E-System sind erhältlich bei TCO Utveckling AB, Linnégatan 14, SE 114 94 Stockholm. Telefon: (46-8) 782 91 00. Fax: (46-8) 782 92 07. E-Mail: Development@tco.se. Informationen stehen auch auf der Homepage zur Verfügung unter <http://www.tco-info.com/6e.html>

3.4

MARKETING FÜR BÄCKEREIMASCHINEN – NF HSA BEI BONGARD



-
- *Frankreich*
 - *Produktlabel*
 - *Produktsicherheit*
 - *Sicherheit und Komfort bei der Anwendung der Maschinen*
 - *Bäckereibranche*
-

3.4.1 Hintergrund

Die Situation: Seit 1922 stellt Bongard Maschinen für Bäckerei- und Konditoreiprodukte her. Das Unternehmen beschäftigt 600 Mitarbeiter, 60 % der Produkte werden weltweit exportiert. Die Firma ist in ihrem Markt in Frankreich und Europa führend und bietet ein umfassendes Produktsortiment an. Auf Sicherheit in jeder Form kommt es in dieser Firma sowohl für die Mitarbeiter als auch für die Produkte an. Bongard hat einen sehr umfangreichen Kreis von Stammkunden, vom Kleinbäcker um die Ecke bis hin zum Supermarkt und multinationalen Einzelhandelsketten. Das Besondere an dem Sortiment besteht darin, dass es Produkte mit langer Haltbarkeit umfasst, die in kleinen Serien praktisch auf Bestellung hergestellt werden. Bongard ist in einem Sektor tätig ist, in dem sich die Bestimmungen aufgrund der europäischen Gesetzgebung stark verändert haben. Durch das Tätigkeitsfeld von Bongard wird die Firma jedoch einem Bereich zugeordnet, in dem die Selbstzertifizierung für Maschinen die Regel ist (die Produkte sind in Anhang IV der „Maschinenrichtlinie“ 98/37/EG nicht bei den Maschinen aufgeführt, die als besonders gefährlich gelten und einem Zertifizierungsprozess von dritter Seite unterliegen).

Ziel: Bongard hat zahlreiche technische Neuerungen entwickelt, die darauf zielen, die Zuverlässigkeit und Bedienungsfreundlichkeit der Maschinen zu verbessern. Großer Wert wird dabei auf eine benutzergerechte Technik gelegt. Sämtliche Produkte im Katalog entsprechen gewissenhaft den maßgeblichen Sicherheits- und Gesundheitsschutzverfahren und -anforderungen der „Maschinenrichtlinie“ 98/37/EG. Bongard hat jedoch versucht, noch weiter zu gehen und Produkte zur Zufriedenheit der Benutzer der Maschinen im Hinblick

auf Komfort und Zweckmäßigkeit zu entwickeln, die für den Verbraucher die bestmögliche Hygiene gewährleisten.

Mittel: Bongard ist bestrebt, auf alle Auswirkungen von Gesetzesänderungen auf seinem Markt schnell zu reagieren. Bongard möchte seiner Branche und seinem Markt helfen, mit den Änderungen in der europäischen Gesetzgebung Schritt zu halten. Hieraus resultiert ein starkes Engagement für die Standardisierungsarbeit auf europäischer und französischer Ebene und eine effektive Follow-up-Betreuung der Kunden. Angesichts seiner Stellung als Marktführer hat Bongard auf die Gründung eines Herstellerverbandes und die Einführung eines branchenspezifischen Labels gedrängt.

3.4.2 Augenmerk auf Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit

Bongard bemüht sich laufend um größere Sicherheit, da dies einen der grundlegenden Aspekte seiner Unternehmenskultur bildet.

Für Bongard besteht die einzig gute Geschäftspolitik darin, verlässliche, leicht instand zu haltende und sichere Maschinen herzustellen. Als die Maschinenrichtlinie umgesetzt wurde, mussten die Produkte des Unternehmens nicht verändert werden, weil sie der neuen Richtlinie bereits entsprachen. Die Anpassungen beschränkten sich auf eine Überarbeitung der technischen Handbücher. Asbest wird seit 1988 in keinem der Produkte mehr verwendet. Derzeit wird über eine Alternative für den Asbestersatz Keramik nachgedacht, der den geforderten Sicherheitskriterien nicht zu genügen scheint. Man bemüht sich sehr um die Eliminierung des von Knetmaschinen und Rührbesen freigesetzten Mehlstaubs.

Als die Maschinenrichtlinie und die Richtlinie über die Herstellung von Anlagenkonformität in französisches Recht umgesetzt wurden, verstärkte Bongard das Problembewusstsein in seiner Branche und bei seinen Kunden durch Informationskampagnen, die in Zusammenarbeit mit dem Prüflabor für Maschinen und Lebensmittel (Laboratoire d'Essais des Matériels et Produits Alimentaires – LEMPA) und der französischen Bäcker- und Konditorinnung – UFFEB) veranstaltet wurden. Im Rahmen dieser Aktion wurde der „Sicherheitsleitfaden für Bäckereien und Konditoreien“ publiziert.

Die Händler werden kontinuierlich mit Informationen über die Produktsicherheit versorgt. Dank einer speziellen Datenbank können alle installierten Produkte ohne weiteres lokalisiert und überwacht werden. Aufrüstungen, die aufgrund neuer Vorschriften und technischer Fortschritte erforderlich werden, werden durch technische Datenblätter erfasst, die an die Händler versandt werden. Für die betreffenden Maschinen werden Aufrüst-Kits entwickelt. In besonderem Maße galt dies für das Vorhaben, die Konformität von vor 1980 hergestellten Maschinen zu gewährleisten. Wenn Kunden die Sicherheitseinrichtungen demontieren, muss der Kundendienst diese wieder anbringen und diese Probleme dem Mutterunternehmen in einem schriftlichen Bericht mitteilen. Alle ohne Schutzeinrichtungen ins Werk eingesandten Geräte werden mit Schutzeinrichtungen an den Kunden zurückgesandt.

3.4.3 Derzeitige Anwendung des Systems

Engagement von Bongard für die Entwicklung des NF HSA-Labels:

Um die umfassende Sicherheit der in Bäckereien und Konditoreien eingesetzten Geräte sicherzustellen, wirkte Bongard darauf hin, dass sich die Branche organisierte, um die Einrichtung einer eigenen Prüfagentur zu erleichtern. Als Ergebnis dieses Verfahrens wurde ein technisches Sekretariat speziell für die Herstellerbranche von Bäckerei- und Konditoreimaschinen ins Leben gerufen. Dieses technische Sekretariat mit der Bezeichnung „Gruppe für die Verbesserung von Geräten für das industrielle Verpflegungsgewerbe“ ist als Untervertragsnehmer von AFNOR für die Maschinenzertifizierung zuständig. Dies ermöglichte die Einführung eines spezifischen Labels für die Bäckereibranche: NF HSA.

NF HSA ist ein Akronym für die französischen Wörter, welche die französischen Normen bezeichnen: „H“ für Lebensmittelhygiene, „S“ für Sicherheit und „A“ für die Eignung für den vorgesehenen Zweck. Diese Zertifizierung geht über die Hygiene- und Sicherheitsanforderungen der "Maschinenrichtlinie" hinaus, da sie auch die Kompliziertheit der Reinigung berücksichtigt und bestätigt, dass die Maschine tatsächlich für den ursprünglich vorgesehenen Zweck geeignet ist.

Diese Zertifizierung ist freiwillig. Die Erteilung des NF HSA-Labels ist kostenpflichtig, insbesondere weil dieses Verfahren kurzfristig durchgeführt werden kann. Der Herstellungsprozess wird ebenfalls geprüft, da die Kontinuität der Fertigungsqualität sichergestellt werden muss.

Funktionsweise: Technische Spezifikationen legen die Anforderungen fest, die notwendig sind, um das NF HSA-Zeichen zu erhalten bzw. zu behalten. Für jeden Maschinentyp gibt es eine jeweils spezifische technische Spezifikation. Dieses Dokument nimmt auf alle europäischen Normen für Hygiene und Sicherheit Bezug und berücksichtigt zusätzlich das Konzept der Eignung für den vorgesehenen Zweck. Dabei wird sowohl die Konstruktion als auch die Herstellung des Produkts berücksichtigt. Für die Labortests ist das Prüflabor für Maschinen und Lebensmittelprodukte (LEMPA) zuständig. In Abhängigkeit vom Ergebnis der Prüfungen entscheidet der Zertifizierungsausschuss der NF HSA (der sich aus Vertretern von Unfallverhütungsorganisationen, Herstellern und Anwendern zusammensetzt) über die Vergabe des von AFNOR ausgegebene Labels.

3.4.4 Erfahrungen

Originalität: Die NF HSA-Zertifizierung ist freiwillig und dient zur Bescheinigung der Qualität, Sicherheit und Zuverlässigkeit des Produkts. Sie zielt somit darauf ab, das Vertrauen der Kunden in die Produkte zu bestärken. Ein weiterer Vorteil besteht darin, dass die Produkte von Bongard und die anderen zertifizierten Produkte sich der Konkurrenz gegenüber hervorheben. Die Erfüllung von Sicherheits- und Qualitätsvorschriften wird so zum Vertriebsargument.

Das Bemühen um Qualität sollte über die gesetzlichen Anforderungen hinausgehen.

Bongard ist ein Unternehmen, das in puncto Sicherheit und Gesundheitsschutz ganz vorne liegt.

Panifour-Direktor Hardouin

Die Erfahrungen der Beschaffer: Bongard vertreibt seine Produkte über ein weltweites Händlernetz. Dieses Netz ist stabil; seine Mitglieder haben eine Qualitätsharta unterschrieben und werden von der Firma geschult. Wenn der Preis der Produkte über dem Marktdurchschnitt liegt, so ist auch ihre Qualität entsprechend. Der Endkunde wird zwar für Fragen von Sicherheit und Gesundheitsschutz zunehmend sensibilisiert, achtet aber bei Neuanschaffungen weiterhin genau auf die Kosten. Die Integration der Sicherheit in ein Gesamtkonzept ermöglicht es, einen aktiven Beitrag zur Gesamt-Produktqualität zu leisten, der von den Kunden am ehesten akzeptiert wird. Für diese Produkte gilt eine vertragliche Garantie über eine Dauer von fünf bis zu – bei manchen Komponenten – zehn Jahren. Viele Großkunden arbeiten mit Bongard zusammen, so auch die Supermarktkette Carrefour, deren asiatische Niederlassungen Bongard beliefert. Der französische Großhändler Panifour gibt an, dass das von Bongard-Produkten gebotene Plus eindeutig eine komfortable Anwendung ermögliche. Mit seiner sehr guten technischen Entwicklungsabteilung nehme das Unternehmen, das sich sehr für Arbeitsschutzbelange einsetze, eine führende Position ein. Für den Großhändler bestehen die Hauptstärken von Bongard in der Zertifizierung und dem NF HSA-Label. Darüber hinaus zögert Bongard nicht, in den Vertriebsbroschüren seine strikte Einhaltung der geltenden Hygiene- und Sicherheitsstandards zu betonen.

Beziehungen zu den Lieferanten: Diese Beziehungen basieren auf den Prinzipien von Partnerschaft und Loyalität. In der Praxis wird bei der Einkaufspolitik großes Gewicht auf die Sicherheit von Produkten und Komponenten gelegt. Alle in die Endprodukte integrierten Teile werden eingekauft, weil sie entweder bei der Fertigung des Produkts selbst oder bei seiner Anwendung über wesentliche Qualitäten hinsichtlich Sicherheit und Gesundheitsschutz verfügen. Jedem vorgesehenen Produkt oder Bauteil muss sein technisches Datenblatt beigelegt sein, das einen Abschnitt über Sicherheit enthalten muss. Der Arbeitsmediziner des Unternehmens hat den Auftrag, die jeweilige Auswahl zu bestätigen. Wenn diese Bestätigung nicht erfolgt, beginnt die Suche nach einem Ersatz. Wenn zwei Produkte zum gleichen Preis erhältlich sind, wird das sicherere Produkt gewählt.

3.4.5 Beurteilung der Wirksamkeit / Umfang der Anwendung

Durch seine Stellung als Marktführer zeigt Bongard, dass ein strengeres Konzept möglich ist. Die Integration von Sicherheit jeder Form (Sicherheit für die Arbeitskräfte einerseits und sichere Lebensmittel für den Kunden andererseits) in ein allgemeines Qualitätsverfahren wird von den Kunden honoriert, solange sich die zusätzlichen Kosten in einem vernünftigen Rahmen bewegen.

3.4.6 Weitere Informationen

Axel LETERREUX – Bongard – 32, route de Wolfisheim – F-67810 HOLTZHEIM. Tel.: (33) 388 78 00 23 Fax: (33) 388 76 19 18 E-Mail: axelleterreux@bongard.fr

4.



STAATLICHE MARKETINGINITIATIVEN

4.1 FÖRDERUNG VON SICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ IM MARKETING – DAS DÄNISCHE GÜTEZEICHEN FÜR DIE ARBEITSUMGEBUNG

- Dänemark
- Zur Umsetzung vorgesehen
- Marketinginstrument
- Gewinnung von Mitarbeitern



The Danish Ministry of Labour

- A Danish Working Environment Label

4.1.1 Hintergrund

Die Fallstudie beschreibt eine Machbarkeitsstudie zur Bestimmung der Möglichkeiten und Hindernisse für die Einführung eines freiwilligen Arbeitsumgebungs-Zertifizierungssystems in Dänemark. Dieses Gütezeichen wurde bisher noch nicht eingeführt, könnte aber ab dem Jahr 2001 in Dänemark realisiert werden. Ein Pilotprojekt ist geplant, anhand dessen auf politischer Ebene über die Einführung des Gütezeichens entschieden werden soll.

1998 wurde eine politische Rahmenvereinbarung zwischen dem dänischen Arbeitsministerium und der dänischen Sozialistischen Volkspartei getroffen. Vorbeugungsmaßnahmen im Sinne von Sicherheit und Gesundheitsschutz sollten nach Prioritäten geordnet und neue Instrumente für den Arbeitsschutz entwickelt werden. Auf der Grundlage dieser Vereinbarung wurden erste Aktivitäten eingeleitet, ein Arbeitsumgebungs-Zertifizierungssystem wurde als vorrangiger Bereich identifiziert.

Das System trägt die Bezeichnung „Gütezeichen für die Arbeitsumgebung“. Da es jedoch als Zertifizierungssystem für ein Label vorgesehen ist, das Unternehmen für herausragende Arbeitsschutzleistungen verliehen werden soll, wäre „Arbeitsumgebungszertifikat“ ein passenderer Name für das System.

Das System für das Gütezeichen für die Arbeitsumgebung ist als staatliche Initiative vorgesehen, die den Unternehmen einen Anreiz bieten soll, ihre Arbeitsschutzleistungen zu verbessern.

Zweck der Aktion ist es, Unternehmen mit guten Arbeitsbedingungen ein Marketinginstrument zur Verfügung zu stellen – eben das Arbeitsumgebungslabel – und hierdurch Sicherheit und Gesundheitsschutz zu einem Wettbewerbsparameter zu machen.

Die Machbarkeitsstudie wurde von Dezember 1998 bis Juni 1999 mit dem Ziel durchgeführt, eine solide Grundlage für weitere Diskussionen über das allgemeine Interesse an dem Zertifizierungssystem und mögliche Anreize zu schaffen.

Mit dem Gütezeichen zertifizierte Unternehmen werden sich voraussichtlich Vorteile in den folgenden Bereichen verschaffen:

- Mitarbeiter gewinnen und halten,
- Absatz der eigenen Produkte (Waren und/oder Dienstleistungen) expandieren,
- positives Ansehen in der Gesellschaft schaffen, z. B. bei Investoren, Politikern und Organisationen.

Die für die Erteilung des Gütezeichens für die Arbeitsumgebung zu erfüllenden Anforderungen wurden mit verschiedenen Interessenvertreter erörtert. Dabei konzentrierte sich die Diskussion auf die Frage, ob die Anforderungen für alle Wirtschaftszweige gleich sein sollten oder nicht.

Für bzw. gegen sektorspezifische Anforderungen wurden die folgenden Argumente angeführt.

Argumente für spezifische Anforderungen: Die Arbeitsschutzsituation ist innerhalb der verschiedenen Branchen unterschiedlich, und es stehen jeweils verschiedene Arbeitsschutzprobleme im Vordergrund. Branchenspezifische Anforderungen würden somit diejenigen Probleme im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz widerspiegeln, die in der betreffenden Branche vorherrschen.

Argumente gegen spezifische Anforderungen: Es wäre zeitaufwändiger, das System einzurichten und zu überarbeiten sowie die für alle Wirtschaftszweige relevanten Anforderungen zu ermitteln und zu definieren. Darüber hinaus ist die Verwaltung von sektorspezifischen Anforderungen zeitaufwändiger, da dies die Verwaltung von mehreren mehr oder weniger unterschiedlichen Systemen erfordert. Wenn sich mehrere Sektoren um die gleiche Qualifikation bemühen und die Anforderungen von Sektor zu Sektor unterschiedlich sind, kann dies einen Wettbewerbsnachteil bedingen. Darüber hinaus wurde diskutiert, ob das Gütezeichen für die Arbeitsumgebung ein separates System darstellen sollte oder ob die Anforderungen in ein bestehendes System eingebunden werden sollten, z. B. als freiwillige Ergänzung zu den in dem dänischen System der Umweltrechnungslegung („Green Accounting“) definierten Umweltauflagen. Die folgenden Argumente wurden für bzw. gegen die Einrichtung des Gütezeichens für die Arbeitsumgebung als separates System besonders hervorgehoben.

Argumente für ein separates System: Ein Gütezeichen, das sich speziell auf Arbeitsschutzbelange konzentriert, setzt ein deutlicheres Signal als wenn diese Aspekte nur eines von mehreren zu erfüllenden Elementen sind. Wenn das Gütezeichen in Form eines separaten Systems eingeführt wird, ist das System von bestehenden Formaten unabhängig und kann sofort eingerichtet werden.

Argumente gegen ein separates System: Die betroffenen Parteien sind mit dem Gütezeichen für die Arbeitsumgebung nicht vertraut, und es sind massive Marketingmaßnahmen erforderlich, um Informationen über das System zu verbreiten und seine Glaubwürdigkeit deutlich zu machen. Ein weiteres

Argument verweist darauf, dass die Einführung eines neuen Systems neben vielen anderen, bereits bestehenden Systemen als Belastung für die Unternehmen gewertet werden könnte.

4.1.2 Augenmerk auf Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit

Alle Anforderungen gehen über die von der Arbeitsschutzgesetzgebung geforderten Voraussetzungen hinaus; das heißt, nur Unternehmen, welche die gesetzlichen Anforderungen bereits erfüllen, können das Gütezeichen für die Arbeitsumgebung beantragen und schließlich erhalten. Das Gütezeichen für die Arbeitsumgebung wird sich vermutlich auf die folgenden Aspekte konzentrieren:

- das bestehende Niveau von Sicherheit und Gesundheitsschutz,
- die Arbeitsschutz-Initiativen,
- weitere Faktoren in Zusammenhang mit Sicherheit und Gesundheitsschutz.

Arbeitsschutzniveau

Auf das bestehende Arbeitsschutzniveau ausgerichtete Anforderungen werden einen besonders guten Standard im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz der Unternehmen honorieren. Das Hauptaugenmerk wird hierbei auf die erzielten Ergebnisse und nicht nur auf gute Absichten gerichtet.

Arbeitsschutzinitiativen

Eine Ausrichtung der Anforderungen auf Aktivitäten bezüglich Sicherheit und Gesundheitsschutz liefert eine Möglichkeit, die Bemühungen der Unternehmen um einen guten Standard im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz zu honorieren. Sowohl Arbeitsschutz-Managementsysteme als auch Umweltmanagementsysteme sind auf einen Prozess zur Erreichung konkreter Ziele ausgerichtet. Wenn bei dem Gütezeichen für die Arbeitsumgebung das Hauptaugenmerk auf den Prozess statt auf die erzielten Ergebnisse gerichtet wird, könnte dieses Gütezeichen durch allgemein bekannte Verfahren unterstützt werden, wie beispielsweise in der Dänischen Verordnung zur Arbeitsplatzbeurteilung (APV), in EMAS oder in ISO 14001 festgelegt. Die Arbeitsschutzziele könnten Bestandteil der Umweltpolitik des Unternehmens sein. Die Kontrolle und Überprüfung von Sicherheit und Gesundheitsschutz könnte im Rahmen von Audits bereits implementierter Managementsysteme erfolgen.

Ein weiter gefasstes Umfeld von Sicherheit und Gesundheitsschutz

Es wurden die Anforderungen im Hinblick auf weitere soziale Aspekte diskutiert, die Einfluss auf die Arbeitsumgebung nehmen, z. B. Aus- und Weiterbildung, Unternehmenspolitik hinsichtlich Alkohol und Rauchen am Arbeitsplatz sowie weitere Punkte, die in dem umfassenderen Kontext „Arbeitsbedingungen“ relevant sind.

4.1.3 Derzeitige Anwendung des Systems

Das dänische Gütezeichen für die Arbeitsumgebung wurde noch nicht eingeführt. Die Durchführung eines Pilotprojekts ist für Anfang 2001 vorgesehen. Die Ergebnisse dürften als Basis für ein Gütezeichen dienen, das im Jahre 2001 in Dänemark eingeführt werden könnte.

4.1.4 Erfahrungen

Da das Gütezeichen für die Arbeitsumgebung noch nicht eingeführt wurde, stehen noch keine Erfahrungen zur Verfügung. Die Machbarkeitsstudie lässt jedoch die potenzielle Reaktion des Marktes erkennen.

Im Rahmen der Recherche wurden Interviews mit Arbeitsschutz-Sachverständigen sowie mit PR- und Marketingexperten geführt, die erläuterten, wie der Markt ihrer Meinung nach auf ein Gütezeichen für die Arbeitsumgebung reagieren wird. Die Befragten halten die Idee einer Zertifizierung von Unternehmen auf der Grundlage von Parametern für Sicherheit und Gesundheitsschutz für vernünftig. Mehrere der befragten Personen gehen davon aus, dass ein Gütezeichen für die Arbeitsumgebung für ein positives Image der zertifizierten Unternehmen sorgen wird. Auch wird ein solches Gütezeichen nach Meinung der Befragten einen positiven Beitrag dabei leisten, Mitarbeiter für das Unternehmen zu gewinnen und zu halten. Die Befragten gehen jedoch nicht davon aus, dass das Gütezeichen auf den einzelnen Verbraucher wirken wird; auch dürfte das Gütezeichen nicht unbedingt konkrete persönliche Vorteile für die Verbraucher bieten. Darüber hinaus betonen die Befragten, dass ein Gütezeichen für die Arbeitsumgebung möglicherweise zu unerwünschten Effekten führen könnte, wenn die Unternehmen beispielsweise ihre Arbeitsschutzmaßnahmen in erster Linie durchführen, um die Anforderungen des Gütezeichens für die Arbeitsumgebung zu erfüllen, obwohl eigentlich andere Probleme der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes dringlicher wären. Auch könnten dadurch die Möglichkeiten der Arbeitnehmer eingeschränkt werden, darauf Einfluss zu nehmen, welche Probleme höher zu bewerten sind als andere.

Mehrere der befragten Personen weisen auf die Wichtigkeit von Anforderungen hin, die sowohl die physischen als auch die psychologischen Aspekte von Sicherheit und Gesundheitsschutz abdecken, da beide Aspekte sehr wichtig dafür sind, wie der jeweilige Mitarbeiter seine Arbeitsbedingungen empfindet. Darüber hinaus wird betont, dass die Auffassungen in Bezug auf Sicherheit und Gesundheitsschutz nicht statisch sind. Welche Fragen in den Arbeitsschutzkontext einbezogen werden, ändert sich im Laufe der Zeit. Den Befragten zufolge erachten die Arbeitnehmer für ihre Vorstellung von einem guten Arbeitsleben vor allem psychologische und soziale Aspekte als wichtig, wogegen diese Fragen bei der offiziellen Betrachtung von Sicherheit und Gesundheitsschutz zum Teil ausgeklammert werden. Wenn ein Gütezeichen für die Arbeitsumgebung nur Anforderungen hinsichtlich der physischen Arbeitsschutz-Aspekte berücksichtigt, steht dieses Gütezeichen in direktem Widerspruch zur Auffassung der Mitarbeiter, welche Elemente als

Voraussetzung für eine Anerkennung der Arbeitsschutzleistungen beurteilt und bestätigt werden müssten.

Erfahrungen der Beschaffer

Eine Zielgruppe, die sich voraussichtlich besonders an dem Gütezeichen orientieren wird, sind die professionellen Einkäufer. Es können aber auch andere Interessengruppen als „Einkäufer“ der von dem Gütezeichen vermittelten Aussage verstanden werden. Die wichtigsten Gruppen sind vermutlich die Mitarbeiter sowie potenzielle neue Mitarbeiter. Auch die Investoren können eine relevante Zielgruppe darstellen.

Anhand von Interviews mit Vertretern der oben erwähnten Gruppen hat die Machbarkeitsstudie gezeigt, welche Reaktion der "Einkäufer" auf ein Arbeitsumgebungslabel erwartet wird. Die Interviews wurden mit Vertretern zweier verschiedener Branchen geführt: Schlachthöfe und Reinigungsdienste. Es wurden insgesamt 40 Interessenvertreter befragt.

Zur Bewertung der Interviews wurden zwei Vorschläge (Probeentwürfe) für ein Gütezeichen für die Arbeitsumgebung entwickelt: eine Variante, die ein Beispiel für ein branchenorientiertes Gütezeichen unter Berücksichtigung der branchenspezifischen Anforderungen darstellte, und eine andere, die ein Beispiel für ein nicht branchenorientiertes Arbeitsumgebungslabel unter Berücksichtigung von Anforderungen präsentierte, die für alle Branchen relevant sind. Die Probeentwürfe wurden den Befragten bereits vor den Interviews zugesandt, um sicherzustellen, dass die Befragten mit einem Gütezeichen für die Arbeitsumgebung gleiche Vorstellungen verbanden.

Arbeitnehmer

Die Schlachthofmitarbeiter zeigten allgemein ein größeres Interesse an einem Gütezeichen für die Arbeitsumgebung. Diese Mitarbeiter erwarten, dass ein solches Gütezeichen als Hilfsmittel zur Optimierung der Bedingungen von Sicherheit und Gesundheitsschutz in ihrer Branche fungieren würde. Die Mitarbeiter halten ein freiwilliges System für geeignet und erwarten, dass sich Unternehmen mit guten Leistungen um das Gütezeichen bewerben. Die Mitarbeiter sind aber auch der Meinung, dass die Gesellschaft ein größeres Interesse an Sicherheit und Gesundheitsschutz zeigen müsse, damit das Gütezeichen eine merkliche Wirkung erzielen könne. Die Mitarbeiter in der Reinigungsfirma hielten ein Gütezeichen für die Arbeitsumgebung generell für sinnvoll. Das Gütezeichen wird sich jedoch nicht unbedingt auf die Arbeitsplatzwahl der Arbeitnehmer auswirken, da die Arbeitskräfte im Reinigungssektor oft in Teilzeit tätig sind und ihren Arbeitsplatz unter finanziellen und geographischen Gesichtspunkten auswählen.

Professionelle Einkäufer

Die Einkäufer antworteten, dass ein Gütezeichen für die Arbeitsumgebung sehr wenig Einfluss darauf haben würde, welche Unternehmen sie für die Lieferung von Waren oder Dienstleistungen wählen würden. Für die Einzelhändler, die Fleisch einkaufen, ist ein Gütezeichen für die Arbeitsumgebung weniger interessant, da nicht zu erwarten ist, dass das Gütezeichen das Verhalten der

„Es muss etwas geben, mit dem eine Firma zeigen kann, dass sie etwas Außergewöhnliches leistet. In diesem Zusammenhang wäre ein Arbeitsumgebungslabel wahrscheinlich eine gute Idee.“

Arbeitnehmer in der Metzgereibranche,
April 1999.

privaten Kunden beeinflusst. Bezüglich der Privatkunden wird erwartet, dass sie sich für Arbeitsschutz-Aspekte nur im Hinblick auf die Arbeitsbedingungen für Arbeitskräfte in der Dritten Welt interessieren. Ein Aspekt wie die Mitarbeiterfluktuation könnte jedoch beim Einkauf von Dienstleistungen – z. B. für Reinigungsarbeiten – im Blickpunkt stehen, so dass in diesen Fällen einem Gütezeichen für die Arbeitsumgebung Vorrang gegeben werden könnte. Die Einkäufer geben an, ein Gütezeichen für die Arbeitsumgebung könne bei der Aufforderung zur Angebotsabgabe als Voraussetzung definiert werden.

Investoren:

Die befragten Investoren geben an, dass sie sich im Allgemeinen wenig auf Arbeitsschutz-Aspekte achten. Nur wenn die Arbeitsschutz-Leistungen erheblich vom Durchschnitt abweichen, sind Fragen von Sicherheit und Gesundheitsschutz für die Investoren von besonderem Interesse.

Erfahrungen der Lieferanten

Das Interesse der Lieferanten an einem Gütezeichen für die Arbeitsumgebung steht mit dem Interesse von Vertretern der Geschäftsführung in Zusammenhang, eine Zertifizierung ihrer Unternehmen in Form eines Gütezeichens für die Arbeitsumgebung vornehmen zu lassen. Die Geschäftsführer der Schlachthöfe stehen der Einführung eines solchen Gütezeichens weniger interessiert gegenüber, wogegen sich die Geschäftsführer der Reinigungsfirmen positiver äußern. Beide Gruppen sind jedoch der Meinung, dass ein Gütezeichen nur wenig Wirkung hinsichtlich der Möglichkeiten dieser spezifischen Sektoren zeigen wird, Mitarbeiter zu gewinnen und in dem jeweiligen Unternehmen zu halten. In anderen Wirtschaftszweigen könnte diese Wirkung deutlicher ausgeprägt sein.

4.1.5 Beurteilung der Wirksamkeit und des Anwendungsumfangs

Die Wirksamkeit eines Gütezeichens für die Arbeitsumgebung ist von dem Interesse auf dem Markt abhängig. Als primäre Triebkraft für ein Gütezeichen für die Arbeitsumgebung werden die Mitarbeiter eingeschätzt. Wenn die Mitarbeiter das Gütezeichen anerkennen und eine Arbeitsstelle in einer Firma mit dieser Zertifizierung bevorzugen, sollten zu den für die Vergabe des Gütezeichens zu erfüllenden Anforderungen soziale Aspekte ebenso zählen wie psychologische und physische Aspekte. Soziale Aspekte betreffen beispielsweise flexible Arbeitszeiten, eine Politik im Hinblick auf ältere Arbeitnehmer, Schulungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten, Möglichkeiten für Heimarbeit und firmeneigene Kindergärten.

In Dänemark stehen in bestimmten Wirtschaftszweigen und Regionen nicht genügend qualifizierte Arbeitskräfte zur Verfügung. Das Projektteam ist der Auffassung, dass innerhalb dieser Sektoren und Regionen ein Gütezeichen für die Arbeitsumgebung ein Faktor sein könnte, das Mitarbeiter orientieren könnte, weil sie davon ausgehen, dass das Gütezeichen die sozialen, psychologischen und physischen Arbeitsschutzleistungen des Unternehmens zum Ausdruck bringt.

„Die Produkte dürfen nicht zu teuer sein. Maßnahmen im Hinblick auf das Wohlbefinden der Mitarbeiter wären leicht zu erarbeiten. Das ist zwar mit Kosten verbunden, andererseits sind aber ein gutes Arbeitsklimaklima, Mitarbeiterzufriedenheit und Stabilität für die Produktion ebenfalls wichtig. 10 für die Mitarbeiterzufriedenheit aufgewendete Kronen sind 10 Kronen, die vom Gewinn abgehen – und somit vom Geld für die Aktionäre. Dieses Geld kann aber gut angelegt sein. Es kommt darauf an, das richtige Gleichgewicht zu finden.“

Investor, April 1999.

Auch der professionelle Einkäufer könnte als wichtiger Interessenvertreter für ein Gütezeichen für die Arbeitsumgebung fungieren. Wenn professionelle Einkäufer Dienstleistungen einkaufen, stehen sie oder ihre Kunden in direktem Kontakt mit den Mitarbeitern der Auftragnehmerfirma. In diesen Fällen ist der Stellenwert der Arbeitsbedingungen bei der Auftragnehmerfirma ganz offensichtlich auch für den Einkäufer von Interesse. Einige öffentliche Einkäufer haben darauf hingewiesen, dass ein Gütezeichen für die Arbeitsumgebung bei der Aufforderung zur Angebotsabgabe zur Vorbedingung gemacht werden könnte. Wenn die öffentlichen Einkäufer dies umsetzen, würde das Gütezeichen zu einem einflussreichen Marketinginstrument.

Die Anwendung eines Gütezeichens für die Arbeitsumgebung wird in den folgenden Wirtschaftszweigen als besonders relevant betrachtet:

- Sektoren, in denen es schwierig ist, qualifizierte Mitarbeiter zu gewinnen,
- Sektoren, in denen Dienstleistungen erbracht werden, die von professionellen Einkäufern erworben werden.

4.1.6 Weitere Informationen

Weitere Informationen über die dänische Initiative sind erhältlich beim dänischen Arbeitsministerium: Ministry of Labour, Division 3, Telefon (45) 33 92 59 00, oder über die nationale Arbeitsumgebungsbehörde: National Working Environment Authority, Head of Division 1, Peter Herskind, Telefon (45) 39 15 20 00.

Das Beratungsunternehmen COWI, Consulting Engineers and Planners, von dem die Machbarkeitsstudie durchgeführt wurde, ist auch gerne bereit, weitere Informationen zu liefern: Telefon (45) 45 97 22 11. Ansprechpartner sind Herr Torben Bruun Hansen, TBH@COWI.DK, oder Frau Marchen Vinding Petersen, MVP@COWI.DK.

5.



SICHERHEIT UND
GESUNDHEITSSCHUTZ BEI
DER BESCHAFFUNG AUF
UNTERNEHMENSEBENE

5.1

BESCHAFFUNG IM BAUSEKTOR – DIE DÄNISCHEN FESTLANDBAUTEN DER ØRESUND-QUERUNG

- Dänemark
- Großes Bauprojekt
- Voraussetzungen für Auftragnehmer
- Inspektionen und Prüfungen auf der Baustelle
- Sicherheits- und Gesundheitsschutzkampagnen



5.1.1 Hintergrund

Diese Fallstudie beschreibt mehrere Initiativen, die durchgeführt wurden, um bei dem großen Bauprojekt für die Øresund-Querung zwischen Dänemark und Schweden die Zahl der Arbeitsunfälle zu verringern. Diese Initiative war eine von mehreren Maßnahmen, die aufgrund der Erfahrungen beim Bau der festen Verbindung über den Großen Belt in Dänemark ergriffen wurden. Da es im Verlauf dieses Bauprojekts zu zahlreichen Unfällen gekommen war, wurde eine politische Absichtserklärung verbreitet, wonach die Vorgehensweise beim Bau der festen Øresund-Verbindung zu verbessern war.

Die Verbindung besteht aus einer vierspurigen Autobahn und einer zweispurigen Bahnlinie zwischen Kopenhagen und Malmö. Die Baumaßnahmen sind auf drei Elemente ausgerichtet:

1. Die dänischen Festlandbauten - Auftraggeber: A/S Øresund

Die dänischen Festlandbauten bestehen aus einer 18 km langen zweispurigen Bahnlinie mit Bahnhöfen in Ørestaden, Tårnby und Kopenhagen Flughafen Kastrup sowie einer 9 km langen vierspurigen Autobahn zwischen dem bestehenden Verkehrsnetz, dem Flughafen Kopenhagen und der neuen Küstenverbindung.

2. Die feste Verbindung von Küste zu Küste - Auftraggeber: Øresundskonsortiet

Die Küste-Küste-Verbindung setzt sich aus einer vierspurigen Autobahn und einer zweispurigen elektrifizierten Bahnstrecke zwischen Lernacken auf der

schwedischen Seite und Kastrup auf der dänischen Seite zusammen. Die Verbindung hat eine Gesamtlänge von fast 16 km. Sie verläuft über eine künstliche Insel vor der dänischen Küste und durch einen 3,5 km langen Tunnel und passiert eine ca. 4 km lange künstliche Insel sowie eine 7,8 km lange Hochbrückenkonstruktion mit zwei Ebenen und zwei Auffahrampenbrücken.

3. Die schwedischen Festlandbauten - Auftraggeber: SVEDAB

Die schwedischen Festlandbauten bestehen aus einer 10 km langen Autobahn- und Eisenbahnstrecke zwischen Lernacken und Lockarp/Fosieby, der Erweiterung der vorhandenen Festland-Bahnstrecke sowie der Erweiterung des Frachtterminals Malmö. Darüber hinaus baut Swedish Vägverket nördlich von Malmö einen 10 km langen Autobahnanschluss an die E6.

A/S Øresund begann mit den Arbeiten an den dänischen Festlandbauten für die feste Øresund-Verbindung im September 1993. Am 1. Juli 2000 wurde die Brücke eingeweiht.

Die drei als Bauherren fungierenden Unternehmen hatten verschiedene Organisationsstrukturen und setzten daher bei der Aufforderung zur Angebotsabgabe unterschiedliche Methoden ein. A/S Øresund und SVEDAB gliederten die Arbeiten in kleinere Teilaufträge und arbeiteten mit vielen verschiedenen Auftragnehmern zusammen. Dieses Modell bedingte, dass die A/S Øresund als Bauherr auf der dänischen Seite die Verantwortung dafür übernahm, schon bei der Konzeption der Arbeiten die Aspekte Sicherheit und Gesundheitsschutz mit einzubeziehen. In Dänemark ist der Konstrukteur eines Bauwerks dafür verantwortlich, dass diese Aspekte schon in der Entwurfsphase mit einbezogen werden. Darüber hinaus waren die A/S Øresund und SVEDAB für die Koordinierung der Sicherheitsmaßnahmen verantwortlich, wenn mehrere Auftragnehmer in demselben Bereich tätig waren.

In dieser Fallstudie wird beschrieben, auf welche Weise der dänische Bauherr A/S Øresund die folgenden Aufgaben durchführte:

- Festlegung von Voraussetzungen bezüglich Sicherheit und Gesundheitsschutz und umweltbezogenen Voraussetzungen für die Angebotsabgabe,
- Einrichtung einer Organisation zur Beobachtung der Maßnahmen und für die Durchführung von Audits,
- Start einer Kampagne in Zusammenarbeit mit den beiden anderen Auftraggebern.

A/S Øresund verfolgte mit der Einleitung von Sicherheit und Gesundheitsschutzinitiativen die folgenden Ziele:

- Senkung der Zahl der Arbeitsunfälle um 50 Prozent gegenüber dem Durchschnittswert für das Baugewerbe,
- Verbesserung des eigenen Ansehens durch Vermitteln der Überzeugung, dass „jeder Unfall ein Unfall zu viel“ ist.

Die Umweltpolitik von A/S Øresund besagte, dass der Sicherheit und dem Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer maximale Aufmerksamkeit beizumessen sei – sowohl bei der Planung als auch bei der Ausführung der Arbeiten. Darüber hinaus wurde festgelegt, die Arbeit so zu planen und durchzuführen, dass kein Arbeiter einer Gefährdung ausgesetzt würde. Diese Politik galt dem Bauherrn von Anfang an als Maßstab für den Erfolg.

A/S Øresund richtete eine für Sicherheit und Gesundheitsschutz und Umweltschutzfragen zuständige Arbeitsgruppe ein, die direkt dem Geschäftsführer von A/S Øresund unterstellt war. Für die Umsetzung der Sicherheit und Gesundheitsschutzpolitik und der Umweltpolitik von A/S Øresund wurden vier Vollzeitbeschäftigte eingestellt. Etwa 1 _ Vollzeitstellen wurden speziell für Fragen von Sicherheit und Gesundheitsschutz und die Bearbeitung der folgenden Aufgaben geschaffen:

- Festlegung der in den Ausschreibungsmaterialien anzugebenden Voraussetzungen von Sicherheit und Gesundheitsschutz sowie Umweltschutzvoraussetzungen für Auftragnehmer,
- Beurteilung der von den Planern erarbeiteten Vorlagen für Sicherheits- und Gesundheitsschutzpläne,
- Auswertung der Angebote von Auftragnehmerfirmen,
- Durchführung entsprechender Maßnahmen anhand der Schlussfolgerungen aus Bauplatzinspektionen und -überprüfungen,
- Vertretung von A/S Øresund in den Sicherheits- und Gesundheitsschutzkampagnen,
- Auswertung der erzielten Ergebnisse.

Darüber hinaus wurden vier Vollzeitbeschäftigte in erster Linie für die Aufgabe eingestellt, Baustelleninspektionen unter Gesichtspunkten von Sicherheit und Gesundheitsschutz durchzuführen, die regelmäßigen Sicherheitsberatungen zu leiten, die in Bereichen abgehalten wurden, in denen mehrere Auftragnehmer gleichzeitig tätig waren, sowie die Auftragnehmer in Fragen bezüglich Sicherheit und Gesundheitsschutz allgemein zu beraten. Mit der Durchführung der Sicherheit und Gesundheitsschutz-Audits wurden unabhängige, als Prüfer auf diesem Gebiet zertifizierte Berater beauftragt.



Vor dem Beginn der Arbeiten wurde A/S Øresund nach ISO 9001, ISO 14001 (Entwurf) sowie 1997 auch nach BS 8800 zertifiziert.

A/S Øresund verlangte keine ISO-Zertifizierung der Bieter, da hierdurch die Anzahl der potenziellen Auftragnehmerfirmen, die zur Abgabe eines Angebots in der Lage waren, zu sehr eingeschränkt worden wäre. Stattdessen legte A/S Øresund mehrere zu erfüllende Voraussetzungen fest, und ein unabhängiges Beratungsunternehmen wertete die Angebote der Auftragnehmer entsprechend aus. Bei der Auswertung der Parameter wurden die Leistungen im Hinblick auf Preis, Sicherheit und Gesundheitsschutz, Qualität und Umwelt einbezogen.

5.1.2 Augenmerk auf Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit

Das Hauptaugenmerk lag auf der Vermeidung von Arbeitsunfällen. Zur Unfallverhütung wurden verschiedene Instrumente eingesetzt:

Angabe der Anforderungen von Sicherheit und Gesundheitsschutz und umweltschutzbezogenen Voraussetzungen in den Ausschreibungsmaterialien

In den Ausschreibungsmaterialien wurden die Bieter zur Erstellung eines Sicherheits- und Gesundheitsschutzplans aufgefordert. Anhand dieser Anforderungen konnte A/S Øresund die Haltung der Auftragnehmerfirmen im Hinblick auf Arbeitsschutz beurteilen. Ab Mitte 1994 enthielten die Ausschreibungsmaterialien eine Vorlage für einen Arbeitsschutzplan, in dem die Auftragnehmer zusätzliche Angaben über die Verfahren und die Ausrüstung, die sie einzusetzen beabsichtigten, und deren potenzielle Auswirkungen auf die menschliche Gesundheit machen sollten. Darüber hinaus war anzugeben, inwieweit von der Notwendigkeit der Verwendung persönlicher Schutzausrüstungen ausgegangen wurde. Verschiedene Planer füllten die Vorlagen auf der Grundlage von Informationen über den spezifischen Auftrag aus. Wenn A/S Øresund eine unvollständig ausgefüllte Vorlage erhielt, in der nicht alle arbeitsbezogenen Risiken berücksichtigt waren, wurde diese Vorlage zur Nachbesserung an die Planer zurückgesandt.

Nach Eingang der Angebote von den Auftragnehmerfirmen beauftragte A/S Øresund ein unabhängiges Beratungsunternehmen mit der Auswertung der Angebote. Je nach Art der zu vergebenden Arbeit und nach dem damit verbundenen Risiko für den Arbeitnehmer wurde der Faktor Sicherheit und Gesundheitsschutz bei den Empfehlungen des Beratungsunternehmens, welchen Auftragnehmer A/S Øresund wählen sollte, im Vergleich zu den anderen Risiken mit ca. 5 bis 15 % gewichtet.

Laufende Beobachtung und Kontrollen

Unmittelbar nach der Auswahl eines Auftragnehmers wurde noch vor Beginn der Arbeiten eine einführende Besprechung durchgeführt. Dabei verdeutlichte A/S Øresund die Anforderungen an den Arbeitsschutzplan, und der Auftragnehmer stellte die Leitlinien für die Strukturierung seiner Arbeit vor. Während der laufenden Arbeiten führte A/S Øresund Kontrollen durch, um

„Wenn der Bauherr Sicherheitsfragen ernst nimmt, nimmt auch der Auftragnehmer Sicherheitsfragen ernst, und daraufhin werden auch die Geschäftsführung und die Mitarbeiter Sicherheitsfragen ernst nehmen.“

Jørgen Huno Rasmussen, Direktor, H. Hoffmann & Søner A/S, Dänemark.
Zitat aus dem dänischen Bericht „Godt begyndt - halvt fulendt“, Okt. '95 – Juni '97.

sicherzustellen, dass der Auftragnehmer seine Planung hinsichtlich Sicherheit und Gesundheitsschutz umsetzte und überprüfte. Die Kontrollen fanden in der Regel ein- bis zweimal jährlich statt. Dabei wurde ein kombinierter Qualitäts-, Umwelt- und Arbeitsschutz-Audit durchgeführt; zu diesem Zweck besuchten die für diese drei Bereiche zuständigen Prüfer gemeinsam denselben Einsatzort. Die Prüfer waren entsprechend dem in DIEU (Danish International Continuing Education - Dänisch-internationales Weiterbildungsprogramm) festgelegten dänischen Prüferprogramm als Arbeitsschutzprüfer zertifiziert.

Darüber hinaus beschäftigte A/S Øresund vier Vollzeit-Koordinatoren für Sicherheit und Gesundheitsschutz, die dafür zuständig waren, Inspektionen durchzuführen und die Auftragnehmer in diesen Fragen zu beraten. Die Koordinatoren waren berechtigt, Arbeiten zu unterbrechen, die nicht als sicher eingeschätzt wurden und den vorherigen Angaben des Auftragnehmers widersprachen. Diese Maßnahme kam im Verlauf des Projekts tatsächlich einige Male zur Anwendung. Für die Auftragnehmer bestand die Verpflichtung, dass bei den Kontrollen und Inspektionen bestimmte Mitarbeiter anwesend sein mussten. Bei Subunternehmern konnte ebenfalls eine Kontrolle durchgeführt werden; allerdings waren die Hauptauftragnehmer dafür verantwortlich, die geforderten Voraussetzungen an die Subunternehmer weiterzugeben und sicherzustellen, dass nur Subunternehmer eingesetzt wurden, welche die von A/S Øresund angegebenen Voraussetzungen erfüllten.

Als weiteres Instrument wurde die Meldepflicht für Unfälle eingesetzt. Alle Auftragnehmer waren aufgefordert, A/S Øresund sämtliche Arbeitsunfälle zu melden. Dabei mussten sowohl Unfälle genannt werden, deren Meldung bei der dänischen Arbeitsumgebungsbehörde gesetzlich vorgeschrieben war (Unfälle, die zusätzlich zum Tag des Unfalls einen oder mehrere weitere Tage Abwesenheit vom Arbeitsplatz erforderlich machten), als auch Beinaheunfälle. Dieses Meldeverfahren wurde für die Beobachtung der Arbeitsunfälle genutzt und erwies sich im Dialog mit den Auftragnehmern als sehr nützlich.

Sicherheits- und Gesundheitsschutz-Kampagne

Um die Auftragnehmer zur Unfallverhütung und zur Verbesserung der Arbeitsschutzbedingungen zu motivieren, wurde 1995 von den drei Bauherren gemeinsam eine Sicherheits- und Gesundheitsschutz-Kampagne ins Leben



gerufen. Dabei wurde ein Biber als Maskottchen eingeführt, um ein Identitätsgefühl und Teamgeist zu fördern. Dieses Maskottchen wurde an den Zufahrten zu den Baustellen auf riesigen Plakaten mit dem Motto „Hier wird aufgepasst“ abgebildet. Zusätzlich verliehen einige Auftragnehmer dieses Maskottchen an diejenigen Mitarbeiter, die eine obligatorische Sicherheitsschulung erfolgreich abgeschlossen hatten. Durch das Tragen der Maskottchenplakette auf dem Helm konnten die Mitarbeiter nachweisen, dass sie bereit waren, die Arbeiten für die betreffende Auftragnehmerfirma aufzunehmen.

Eine Prämie in Höhe von ca. 3 600 EURO wurde zweimal jährlich an denjenigen Auftragnehmer verliehen, der sich am meisten um die Sicherheit auf der Baustelle bemühte. Die vier Koordinatoren bewerteten die Auftragnehmerfirmen bei der Inspektion der Arbeiten anhand eines Punktesystems. Bei dieser Bewertung wurden die Grundhaltung, Ausrüstung, Planung und Schulung sowie spezifische Initiativen berücksichtigt, die im Hinblick auf Verbesserungen von Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit durchgeführt wurden. Wenn Nachlässigkeiten und Mängel auftraten, die zu Minuspunkten und Verfügungen oder Verboten seitens der dänischen Arbeitsumgebungsbehörde führten, wurde die betreffende Auftragnehmerfirma von einer Nominierung ausgeschlossen. Auf dieser Grundlage verkündete der Geschäftsführer von A/S Øresund aus dem Kreis der nominierten Koordinatoren und für Arbeitsschutz zuständigen Mitarbeiter einen Gewinner.

Darüber hinaus wurde viermal jährlich eine Zeitung herausgegeben, in der über den Fortschritt des Projekts, die Sicherheits- und Gesundheitsschutzarbeiten und die laufenden Ereignisse auf den verschiedenen Baustellen von A/S Øresund berichtet wurde. Die Zeitung wurde an alle Mitarbeiter verteilt. Die Arbeiter erhielten die Zeitung auf der Baustelle, für andere Mitarbeiter lag die Zeitung in der Kantine oder an der Rezeption bereit oder wurde per Hauspost verteilt. Die Zeitung wurde ins Dänische, Schwedische und Englische übersetzt.

Außerdem war ein Video Teil der Kampagne, das von den Auftragnehmern kostenlos unter anderem im Rahmen der Sicherheitsschulungen eingesetzt wurde. Das Video stand in dänischer, schwedischer und englischer Sprache zur Verfügung.

Des Weiteren wurden Mitteilungsbretter an den Baucontainern eingesetzt, um Informationen bezüglich Arbeitsschutz und der Kampagne sowie Warnungen vor spezifischen Risiken zu verbreiten, z. B. in Form von Informationen über Situationen, die beinahe zu Unfällen geführt hätten.

5.1.3 Derzeitige Anwendung des Systems

Die von A/S Øresund durchgeführten Initiativen wurden bei den Auftragsarbeiten für das von Küste zu Küste reichende Projekt in gewissem Umfang weitergeführt. Die aus der Rolle als proaktiver Bauherr, der von den Auftragnehmern zu erfüllende Arbeitsschutzvoraussetzungen festlegt, gewonnenen Erfahrungen werden mit hoher Wahrscheinlichkeit in andere öffentliche Bauprojekte in Dänemark einfließen. Der dänische Arbeitsminister

hat unlängst erklärt, dass er und der dänische Minister für Wohnungswesen darüber Gespräche führten, welche Maßnahmen der dänische Staat als größter Bauherr in Dänemark ergreifen könne. Die beiden Ministerien werden im Rahmen koordinierter Initiativen Voraussetzungen festlegen, die von Auftragnehmerfirmen erfüllt werden müssen. Möglicherweise werden Auftragnehmerfirmen zukünftig gute Leistungen im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz nachweisen müssen, um Aufträge des dänischen Staates zu erhalten.

5.1.4 Erfahrungen

A/S Øresund und die beiden anderen Bauherren haben eine gemeinsame Beurteilung der Wirksamkeit ihrer Initiativen vorgenommen. Die Bewertungen basieren auf Fragebogen und Gesprächen, die mit einer großen Zahl von Interessenvertretern geführt wurden, sowie auf statistischen Befragungen zu Arbeitsunfällen und den Ursachen dieser Unfälle. 500 Beschäftigte erhielten den Fragebogen, und mit 19 Auftragnehmerfirmen sowie 9 Berufs- und Branchenverbänden wurden Gespräche geführt. Darüber hinaus äußerten die zuständigen Behörden ihre Meinung zur Wirksamkeit der Arbeitsschutzinitiativen.

Die wichtigste Schlussfolgerung lautet, dass diese Initiativen einen deutlichen Einfluss auf Sicherheit und Gesundheitsschutz hatten. Die Mitarbeiter, die Behörden und die Berufs- und Industrieverbände befürworteten gemeinsam die klar definierten Ziele und die kontinuierlichen Bemühungen der Bauherren für deren Verwirklichung.

Es wird betont, dass das von der Geschäftsführung der Bauherren unter Beweis gestellte persönliche Engagement von entscheidender Bedeutung für einen Erfolg ist. Ebenso wird betont, dass die Formung eines Teamgeistes und die Fixierung des gemeinsamen Ziels, die Zahl der Unfälle zu reduzieren, die wichtigsten Erfolgsvoraussetzungen sind.

„Der Auftragnehmer hat ein wirtschaftliches Interesse an der Behandlung von Sicherheitsfragen, da er es ist, der für den ersten Fehlmonat zahlen muss, und da er außerdem in hohem Maße für die Rehabilitation des verletzten Arbeitnehmers verantwortlich ist.“

Die Auswertung zeigt, dass jeder dritte Mitarbeiter Kenntnisse über Sicherheit und Gesundheitsschutz erworben und während des Projektzeitraums seine Arbeitsgewohnheiten entsprechend geändert hat. Dabei handelte es sich um die folgenden Verbesserungen: bessere Planung, mehr Ordnung am Arbeitsplatz, häufigere sicherheitsbezogene Meetings, mehr Zusammenarbeit, Gefühl von mehr Sicherheit auf den Baustellen, häufigere Verwendung persönlicher Schutzausrüstungen sowie mehr Informationen und Schulungen zu Sicherheitsfragen.

Die Erfahrungen der Einkäufer

Insgesamt wurde das Ziel, die Anzahl der arbeitsbedingten Unfälle um 50 Prozent zu reduzieren, nicht ganz erreicht. Die Unfallhäufigkeit reduzierte sich auf 30 Unfälle pro eine Million Arbeitsstunden im Vergleich zu dem Branchendurchschnitt von 40 Unfällen pro eine Million Arbeitsstunden. Dennoch bewerten die beiden Beauftragten die Arbeitsschutzinitiativen als Erfolg. Man muss jedoch berücksichtigen, dass alle während des Øresund-Projekts aufgetretenen Unfälle gemeldet wurden, wogegen sonst in der

Jan Gabrielson, Regionalleiter, NCC Anläggning, Schweden. Zitat aus dem dänischen Bericht „Godt begyndt - halvt fuldent“, Okt. '95 – Juni '97.

Branche mit einer Dunkelziffer von nicht gemeldeten Unfällen zu rechnen ist. Es muß hierbei auch erwähnt werden, daß sich insgesamt vier tödliche Unfälle ereigneten: einer bei den Arbeiten an den dänischen Festlandbauten (A/S Øresund) und drei weitere beim Bau der festen Verbindung von Küste zu Küste. Obwohl andere vergleichsweise Projekte dieser Größenordnung ungünstigere Resultate im Bereich Sicherheit erreichen, haben tödliche Unfälle doch immer eine sehr negative Auswirkung auf das Image eines Projektes. In diesem Zusammenhang ist das zu Beginn erwähnte Motto "Jeder Unfall ist ein Unfall zuviel" auch hier anwendbar.

Die Koordinierung der unterschiedlichen Standards entstammenden Anforderungen erspart den Auftragnehmern das Problem ermitteln zu müssen, welche Anforderungen zu erfüllen sind, und durch die Koordinierung der Kontrollen von Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, Umwelt und Qualität können die Auftragnehmerfirmen bei diesen Kontrollen Zeit einsparen. Die Meldepflicht für Beinaheunfälle und die Analysen dieser Unfälle haben sich als sehr hilfreich erwiesen. Einige Beteiligte betonen, die Initiative wäre eventuell noch besser verlaufen, wenn genauer bekannt gemacht worden wäre, wie ein Beinaheunfall zu definieren sei, und wenn für die Durchführung von Analysen und Maßnahmen im Falle von Arbeitsunfällen oder Beinaheunfällen eine repräsentative Gruppe festgelegt worden wäre.

Die Beauftragten erläuterten, einige Auftragnehmer hätten bereits vor der Abgabe eines Angebots aufgegeben, im Allgemeinen seien die Auftragnehmerfirmen aber den Arbeitsschutz bezogenen Voraussetzungen gegenüber positiv eingestellt gewesen. Aus Sicht der Bauherren wiederum war es nicht von Nachteil, die „schlechten“ Auftragnehmerfirmen aussortieren zu können, bevor sie für das Projekt tätig wurden.

Die Erfahrungen der Auftragnehmer

50 % der Mitarbeiter der Auftragnehmerfirmen äußerten sich positiv zu den Maßnahmen für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz beim Projekt Øresund-Querung im Vergleich zu anderen Baustellen.

Sowohl die Auftragnehmerfirmen als auch ihre Mitarbeiter bewerteten die Sicherheits- und Gesundheitsschutz-Kampagne als positive Initiative. Die Zeitung beispielsweise wurde von 49 % aller Mitarbeiter gelesen, und 49 % der Mitarbeiter waren der Meinung, die Prämie sei eine gute oder sehr gute Initiative.

5.1.5 Beurteilung der Wirksamkeit und des Anwendungsumfangs

Der augenscheinliche Erfolg der von A/S Øresund durchgeführten Initiativen zeigte sich auch in der geringeren Zahl der Arbeitsunfälle.

Die für die Umsetzung der Arbeitsschutzpolitik von A/S Øresund aufgebaute Organisation bewährte sich; insbesondere das Engagement auf Seiten der Geschäftsleitung war eine wichtige Voraussetzung für diesen Erfolg.

Die Initiativen wurden zwar im Zusammenhang mit einem Großprojekt durchgeführt und haben daher eher für Großauftragnehmer besondere

„Wenn ein Bauherr Voraussetzungen für Sicherheit und Gesundheitsschutz festlegt, dann geschieht wirklich etwas. Alle staatlichen und kommunalen Behörden müssten als Bauherren oder Auftraggeber so verfahren.“

Bjarne Rundberg, Teamleiter, Hoch- und Tiefbau, SID, Dänemark. Zitat aus dem dänischen Bericht „Godt begyndt - halvt fuldent“, Okt. '95 – Juni '97.

Relevanz; viele der Methoden können jedoch auch bei kleineren Aufträgen angewandt werden.

5.1.6 Weitere Informationen

Weitere Informationen zu den Initiativen in Verbindung mit der Øresund-Querung enthält der dänische Zwischenbericht „Godt begyndt – halvt fuldendt“ („Gut begonnen – halb geschafft“), in dem die im Rahmen des Bauprojekts seit 1997 durchgeführten Sicherheits- und Gesundheitsschutz-Initiativen beschrieben werden, sowie auf der Homepage des Øresund-Konsortiums: www.oresundskonsortiet.com.

5.2

BESCHAFFUNG BEI EINER INDUSTRIEANLAGE – RENAULT TECHNOCENTER



-
- Frankreich
 - Managementsystem – Beschaffung
 - Vom Auftraggeber angeregt
 - Management der Risikofaktoren durch alle Beteiligten
 - Umfassende Sicherheitsstrategie
-

5.2.1 Hintergrund

Die Situation: Anfang der 90er Jahre plante Renault den Bau eines neuen Technologiekomplexes. Durch dieses Bauprojekt sollten an einem einzelnen Standort alle Aktivitäten – von der Produkt-/Prozessentwicklung bis hin zur Kontrolle – zusammengeführt werden, die benötigt werden, um zukünftig Fahrzeuge auf den Markt zu bringen. Nach den Vorstellungen von Renault sollte das Vorhaben hinsichtlich der Gesamtqualität und der Sicherheit am Arbeitsplatz beispielhaft sein. Das damalige Werbethema von Renault war „Véhicule à vivre“ (Autos zum Leben), und dieses Thema wurde auch als Motto für die riesige Baustelle übernommen, die daher als „Baustelle zum Leben“ bezeichnet wurde. Dies wurde in die Entwicklung eines Systems zur Gewährleistung der Sicherheit umgesetzt, das in einen übergeordneten Qualitätsplan integriert wurde.

Das ehrgeizige Projekt erstreckte sich über mehrere Jahre – von 1991 bis 1993 für die Vorbereitung der Tiefbauarbeiten und von 1994 bis 1998 für die Errichtung der Gebäude. Das Bauvorhaben umfasste 12 Gebäude mit insgesamt 350 000 m² Bodenfläche, die auf einem Grundstück von 150 ha zu errichten waren. Der Arbeitsumfang des Bauprojekts entsprach 9 Mio. Arbeitsstunden, die sich auf 900 Auftragnehmerfirmen und 10 000

Arbeitskräfte verteilen. Angesichts der Größe der Baustelle bestand die Gefahr des verstärkten Auftretens der im Bausektor seit jeher akuten Probleme: weitgehender Einsatz von Subunternehmern, d. h. Mitwirkung einer sehr großen Zahl von kleinen und mittleren Unternehmen, umfangreicher Einsatz von Zeitarbeitskräften, illegalen Arbeitskräften und gering qualifizierten Arbeitskräften.

Ziel: Die Geschäftsführung von Renault wollte sicherstellen, dass in Anbetracht der vergleichsweise höheren Unfallhäufigkeit und –schwere im Bausektor eine umfassende Sicherheits- und Qualitätspolitik eingeführt und umgesetzt wurde. Auf einer Baustelle, wo Renault als einziger Auftraggeber fungierte, wollte man diese Werte nicht akzeptieren.

Zentrale Punkte:

- Effiziente zentrale Organisation der Baustelle mit dem Schwerpunkt auf der Verbesserung der Sicherheit
- Beteiligung des Bauherrn in Form zahlreicher Sicherheitsinitiativen
- Aufbau einer engen Partnerschaft mit den für Prävention zuständigen Institutionen

Die Baustelle zeichnete sich durch umsichtige Koordination mit Blick auf die Sicherheit der zahlreichen dort tätigen Arbeitnehmer aus.

E. Villa – Referent für Arbeitssicherheit bei Cramif³

Mittel: Renault legte Voraussetzungen für potenzielle Auftragnehmerfirmen fest. Die Gesamtkosten dieser Politik (ohne Erste-Hilfe-Station und Kosten für die Einweisung der Arbeitskräfte) beliefen sich für Renault auf 18 Millionen Franc. Diese Sicherheitsinvestition bildete eine der zahlreichen Komponenten des Engagements für umfassende Qualität durch gutes Baustellenmanagement.

Renault kam der Koordinierungsvorschrift zuvor, da zur damaligen Zeit weder eine gesetzliche Grundlage noch Erfahrungen hinsichtlich der Integration von Sicherheitsaspekten in die Planungs- und Durchführungsphase bestanden. Das gesamte Projekt lag terminlich vor der Richtlinie für „zeitlich begrenzte oder ortsveränderliche Baustellen“, die im Dezember 1994 mit dem Erlass über die Koordinierung von Arbeitsplätzen im Hinblick auf Sicherheit und Gesundheitsschutz in französisches Recht umgesetzt wurde.

Es wurden keine Maßnahmen zur Integrierung von Sicherheitsaspekten in die Planungsphase mehr durchgeführt, da diese Phase zum Zeitpunkt der Einführung des Systems bereits zu weit fortgeschritten war. Die Koordinierung war Bestandteil der Durchführungsphase, obwohl zu Beginn der Bauarbeiten keine gesetzliche Verpflichtung dazu bestand; anschließend wurden die Maßnahmen im Rahmen des neuen Erlasses fortgeführt. Da die neue Richtlinie erst in der Mitte des Projektzeitraums in französisches Recht umgesetzt wurde, wurden nur die beiden letzten Gebäude (ab Ende 1997) vollständig nach Maßgabe der neuen Bestimmungen errichtet.

⁽³⁾ Cramif – Caisse Régionale d'Assurance Maladie – Ile de France – Regionaler Versicherungsfonds Paris

5.2.2 Augenmerk auf Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit

Kriterien: Renault wollte keinen Imageverlust durch mangelhafte Ergebnisse hinsichtlich der Sicherheit am Arbeitsplatz. Darüber hinaus hatte man zu Beginn des Projekts berechnet, dass sich bei Zugrundelegung der herkömmlichen Tarife im Baugewerbe die durch mangelnde Sicherheit bedingten Kosten auf ca. 100 Mio. Franc – verteilt auf alle am Bau beteiligten Auftragnehmerfirmen – belaufen würden.

Parameter: Renault legte die folgenden Faktoren als Erfolgsparameter fest:

- Verbesserung der Lebensqualität der Mitarbeiter auf der Baustelle,
- kein Unfall mit Todesfolge,
- Unfallhäufigkeit ⁴ mit durch den Unfall bedingter Arbeitsunterbrechung nicht über 15 – gegenüber dem damaligen Wert von 70 für die gesamte Baubranche,
- ein Unfallschwereindex ⁵ nicht über 0,60 – gegenüber dem damaligen Wert von 3 für die gesamte Baubranche.

Mit diesen quantifizierbaren Zielsetzungen wurden im Durchschnitt fünfmal niedrigere Werte für die Unfallhäufigkeit und -schwere als in der Baubranche üblich vorgegeben. Die Unfallhäufigkeit diente darüber hinaus als einer der Indikatoren zur Überwachung der Sicherheitsleistungen der Auftragnehmerfirmen.

5.2.3 Derzeitige Anwendung des Systems

Beschreibung des Systems: Um diese Ergebnisse erzielen zu können, war die Einbeziehung aller Beteiligten unerlässlich. Renault verfasste eine sicherheitspolitische Erklärung, in der sich das Unternehmen verpflichtete, alles in seiner Macht Stehende zu unternehmen, um eine Realisierung dieser Verpflichtungen sicherzustellen. Renault bat die Auftragnehmer um die Abgabe einer schriftlichen Erklärung, dass sie diese Politik unterstützten. Für die Anwendung dieser Politik war ein spezielles System erforderlich.

Das Unfallverhütungsteam

Dieses Team, das von einem technischen Referenten für Arbeitsbedingungen von Renault koordiniert wurde, bildete den Kern des Systems ⁶. Das Team traf sich einmal pro Woche. Dabei waren alle beteiligten Stellen vertreten – die Koordinatoren der verschiedenen Baustellen, der Arbeitsmediziner, die Referenten für Unfallverhütung, der Logistikleiter sowie die Vertreter der für Sicherheit und Gesundheitsschutz zuständigen Institutionen (Gewerbeaufsichtsamt, CRAM, OPPBTP). Das Team sollte als zentrale Stelle für alle Maßnahmen in Bezug auf die Baustellensicherheit fungieren. Die Tatsache,

Das Unfallverhütungsteam hatte die Aufgabe, eine aktive Rolle bei der Gewährleistung der Sicherheit am Arbeitsplatz zu übernehmen.

S. Desgranges – Technischer Referent für Arbeitsbedingungen und Arbeitssicherheit bei Renault

⁽⁴⁾ Anzahl der zu Fehlzeiten führenden Unfälle pro 1 Million Arbeitsstunden

⁽⁵⁾ Anzahl der Ausfalltage pro 1 000 Arbeitsstunden

⁽⁶⁾ Nach Abschluss der Arbeiten wurde diese Einheit aufgelöst, jedoch wurden einige Mitarbeiter von Renault übernommen. Der technische Referent für Arbeitsbedingungen ist jetzt als Leiter der Abteilung für die Arbeitsbedingungen am gesamten Standort zuständig.

dass es sich hierbei um eine permanente Einrichtung handelte, sorgte für eine ausgeprägte Synergie zwischen dem Auftraggeber und allen für Sicherheitsfragen zuständigen Stellen.

Das Team führte die Auswahl und Überwachung der Auftragnehmerfirmen unter Sicherheitsaspekten durch; es sollte Probleme im Voraus erkennen und die Umsetzung der getroffenen Entscheidungen überprüfen. Dementsprechend wurden durchschnittlich 30 Kontrollen pro Monat durchgeführt. Die Häufigkeit dieser Kontrollen war vom Umfang der Arbeiten und der Art der damit verbundenen Risiken abhängig.

Für jedes Gebäude existierte eine eigene Arbeitsgruppe, die die Aufgabe hatte, die für Schutzmaßnahmen verfügbaren Mittel auf die verschiedenen Branchen zu verteilen und gemeinsame Tätigkeiten zu koordinieren.

Eine weitere sehr wichtige Funktion dieser Gruppe bestand in der Prüfung der Arbeitsschutzpläne. Jede Auftragnehmerfirma musste dem Gebäudekoordinator ihren Sicherheitsplan vorlegen. Einige Arbeiten wurden bis zur Billigung der Pläne und Maßnahmen durch die Koordinatoren unterbrochen. Ein allgemeiner, firmenübergreifender Arbeitsschutzplan wurde in den allgemeinen Baustellen-Koordinationsplan integriert.

Organisation der Sicherheits- und Gesundheitsschutzinfrastruktur auf der Baustelle

Die zweite Innovation bestand darin, dass der Auftraggeber die Verantwortung für die allgemeine Infrastruktur der Baustelle übernahm, bevor die Auftragnehmer eintrafen, und während des gesamten Projekts die Baustellenverwaltung durchführte. Den Beteiligten wurden optimale Möglichkeiten geboten, aktiv an der Implementierung des Systems mitzuwirken.

- Alle für Komfort und Hygiene erforderlichen Komponenten, z. B. die Sanitär- und Versorgungsbloks, waren schon vor Beginn der Arbeiten auf dem Gelände installiert worden. Die für 2 000 Personen ausgelegten Wohneinheiten wurden von Renault verwaltet; Renault stellte die eigenen Kosten dafür den auf seiner Baustelle tätigen Auftragnehmerfirmen in Rechnung.
- Auf dem Gelände wurde eine Erste-Hilfe-Station eingerichtet, die mit einem Arbeitsmediziner und Pflegepersonal ausgestattet wurde und über einen Krankenwagen sowie einen Hubschrauberlandeplatz verfügte. Das Pflegepersonal war zusätzlich dafür zuständig, Erste-Hilfe-Kurse für die Arbeitskräfte auf der Baustelle durchzuführen. Die Erste-Hilfe-Station nahm alle Unfallopfer auf und führte die gesetzlich vorgeschriebenen Register und Statistiken der Unfallzahlen pro Auftragnehmerfirma.
- Unterrichtung der Arbeitskräfte und Firmen. Die Information gehört zu den Pflichten des Unternehmens, ging in diesem Fall aber über den in den Rechtsvorschriften vorgegebenen Rahmen hinaus und lieferte bessere Ergebnisse. Eine Begrüßungsveranstaltung bot eine Möglichkeit, die Baustelle vorzustellen, an elementare Sicherheitsanweisungen zu erinnern und auf spezifischere Anweisungen für diese Baustelle hinzuweisen, die Arbeitskräfte zu registrieren und ihnen eine Plakette auszuhändigen.

Die Auftragnehmerfirmen und ihre Mitarbeiter erhielten eine Informationsbroschüre.

- Bau sämtlicher Erschließungsstraßen auf dem gesamten Baustellengelände vor Beginn der Arbeiten; dies war eine Vorausinvestition seitens des Auftraggebers, die sich vorteilhaft auf die Sicherstellung der Verkehrssicherheit während der Arbeiten auf der Baustelle auswirkte. Analog wurde das Gelände vor der Errichtung der Gebäude vorbereitet, um den Einsatz von Plattformen für den Bau des eigentlichen Gebäudes zu ermöglichen und zu erleichtern. Besonders große Aufmerksamkeit wurde der Vermeidung von Absturzunfällen geschenkt.
- Präsenz einer Zweigstelle des Arbeitsamtes (ANPE) sowie mehrerer Firmen, die Anlagen (Plattformen) und Werkzeuge vermieteten (und dabei nur zugelassene Ausrüstung liefern durften).

Ablauf: Die Auftragnehmerfirmen wurden zur Abgabe eines Angebots aufgefordert, wobei zunächst zwei Vorauswahlrunden durchgeführt wurden. In der ersten Phase wurde dabei die Häufigkeit und Schwere der Arbeitsunfälle und der durch Arbeitsunfälle bedingten Kosten in den letzten fünf Jahren analysiert. Anschließend führten die in die Vorauswahl aufgenommenen Firmen anhand eines Fragebogens eine sicherheitsbezogene Selbstbeurteilung durch, bei der maximal 3000 Punkte erreicht werden konnten. Die anhand des Selbstbeurteilungsfragebogens getroffene Entscheidung konnte angefochten werden. Im Falle von Unstimmigkeiten führte ein unabhängiges Gremium einen Audit entsprechend den Vorschriften von NFX 50-136-1 und ISO 9004 durch. Der unterlegenen Seite wurden die Gebühren in Rechnung gestellt. Die Firmen, welche die als Mittelwert festgesetzte Punktzahl erreichten, wurden zur Einreichung eines Angebots zugelassen. Firmen, die nur eine geringere Punktzahl erreicht hatten, konnten dies später ausgleichen, wenn ein Vertrag mit ihnen geschlossen wurde, mussten hierfür aber zusätzliche Verpflichtungen erfüllen (z. B. einen Sicherheitsingenieur einstellen).

Kontrolle der Subunternehmer und ihrer Zielvorgaben: Das Unfallverhütungsteam führte auch eine Überwachungstätigkeit durch. Diese Kontrolle betraf u. a. die Daten, die von den Firmen wöchentlich und monatlich übermittelt und mit der von der Erste-Hilfe-Station erstellten Statistik verglichen wurden. Nach der Verarbeitung wurden diese Daten veröffentlicht; dies verdeutlicht die Transparenz des Verfahrens. So wurde eine monatliche Erfassung der Häufigkeit und Schwere von Unfällen sichergestellt; wenn eine Abweichung von den bei Projektbeginn festgelegten anfänglichen Zielvorgaben beobachtet wurde, mussten die betreffenden Auftragnehmerfirmen eine Strafzahlung leisten.

Renault setzte den Auftragnehmerfirmen gegenüber wirtschaftliche Anreize als Hilfsmittel ein und forderte sie auf, in ihren Budgetprognosen drei Positionen für Sicherheitsbeauftragte vorzusehen. Die budgetierten Kosten wurden als Anteil des von den betreffenden Unternehmen auf der Baustelle erwirtschafteten Umsatzes umgerechnet. Zielvorgabe war es, zwei Sicherheitsbeauftragte zu benennen und es dabei bewenden zu lassen, wenn sich die Unfallhäufigkeit auf einen Wert unter 15 einpegelte, so dass die Auftragnehmerfirmen keinen dritten Sicherheitsbeauftragten benötigten.

5.2.4 Erfahrungen

Originalität: Das starke Engagement des Auftraggebers – Renault – verdient besondere Würdigung. Renault wollte die Vorgänge auf der Baustelle beeinflussen können und führte in diesem Zusammenhang zahlreiche Initiativen durch. In jedem der zahlreichen mit den Beteiligten abgeschlossenen Verträge fand das Engagement für Sicherheit Erwähnung. Bei der Detailorganisation der Baustelle mussten die aufeinander folgenden Arbeitsabschnitte nach Sicherheitskriterien geplant werden. Ein Beispiel hierfür war der Bau von Straßen bei der Einrichtung der Baustelle sowie die Vorbereitung des Geländes vor der Errichtung der Gebäude. Darüber hinaus wurden angesichts der langen Dauer des Projekts während der Arbeit Erfahrungen gesammelt und Fortschritte erzielt; dies trifft insbesondere für die beiden letzten Gebäude zu.

Erfahrungen der Zulieferer: Die Zulieferer bewerteten ihre Erfahrungen positiv. Einige bedauern, dass diese Aufsicht anschließend nicht mehr bestand. Die Arbeitskräfte und die Auftragnehmerfirmen waren von der geforderten Disziplin zunächst befremdet; einige Einschränkungen wurden jedoch gut aufgenommen. Insgesamt begrüßten die Arbeitskräfte, dass sie als kompetente Fachkräfte anerkannt wurden. Die Qualität der Arbeitsumgebung und die Verfügbarkeit technischer Einrichtungen wie Miethebeebühnen vor Ort entschädigten für die geforderte Disziplin. Beim Eintreffen auf der Baustelle wurde jeder Auftragnehmerfirma und jedem Mitarbeiter ein Diavortrag gezeigt, der einen Überblick über die Baustelle lieferte und außerdem den neu eintreffenden Arbeitskräften die Sicherheitsregeln ins Gedächtnis rief.

Die kontinuierliche Beharrlichkeit von Renault trug dazu bei, dass die vorgegebenen Ziele erreicht werden konnten.

F. Villa – Referent für Arbeitssicherheit bei Cramif

5.2.5 Beurteilung der Wirksamkeit und des Anwendungsumfangs

Die Zielsetzungen von Renault wurden erfüllt; dieses System ist ein Lösungsansatz für die Probleme, die durch die Zusammenfassung mehrerer Auftragnehmerfirmen zu einer temporären, heterogenen Gruppe aufgeworfen werden. Es ereigneten sich keine tödlichen Unfälle. Die Unfallhäufigkeit, für die der Zielwert 15 vorgegeben war, betrug zwar 28 für die gesamte Baustelle; dieser Wert ging jedoch beim letzten Gebäude auf 17 zurück. Die mit 0,60 vorgegebene Quote für die Unfallschwere betrug letztendlich 0,80.

Nach Abschluss der Bauarbeiten setzten die Subunternehmer ihre Arbeit wieder voneinander unabhängig fort, und es lässt sich nur schwer beurteilen, inwieweit die Maßnahmen das weitere Verhalten der Firmen, die auf der Baustelle tätig waren, beeinflusst haben.

Die beteiligten Personen, die im Rahmen dieser Fallstudie befragt wurden, gehen davon aus, dass der wichtigste Erfolgsfaktor das Engagement des Auftraggebers sowie das gesamte Konzept des Baustellenmanagements war. Dass sich ein Unfallverhütungsteam permanent vor Ort befand, war der zweite Schlüsselfaktor für diesen Erfolg. Das wirtschaftliche Interesse des Unternehmens steht weiterhin stark im Vordergrund und erklärt die kontinuierliche Absicht, die Strategie fortzuführen. Die Rolle der für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz zuständigen Behörden ist ebenfalls von

entscheidender Bedeutung; denkbar wäre hier eine Partnerschaft mit dem Auftraggeber bereits ab der Projekteinführungsphase.

5.2.6 Weitere Informationen

Serge DESGRANGES – RENAULT – Conditions de Vie au Travail – Établissement de Guyancourt – Service 67035 – Adresse: TCR AVA 1.74 ; 1 avenue du Golf – F 78288 GUYANCOURT Tel.: (33).1.34.95.42.01 Fax: (33).1.34.95.45.70

5.3

BESCHAFFUNG IM ELEKTROSEKTOR – ELECTRABEL

- *Belgien*
 - *Gesetzliche Anforderungen für die Beschaffung*
 - *BeSaCC*
 - *Verwaltung und Organisation*
-



5.3.1 Hintergrund

Gemäß der belgischen Gesetzgebung für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (Belgisches Gesetz über das Wohlbefinden am Arbeitsplatz vom 4. August 1996) dürfen Auftraggeber keine Auftragnehmer einsetzen, welche die Bestimmungen für Gesundheitsschutz und Sicherheit und am Arbeitsplatz nicht beachten. Diese Bestimmung gilt in den Fällen, in denen mehrere Unternehmen an einem einzelnen Standort zusammenarbeiten oder in denen ein Unternehmen (Auftraggeber) ein anderes Unternehmen (Auftragnehmer) mit der Durchführung bestimmter Aufgaben beauftragt.

Um zu illustrieren, wie sich Firmen organisieren und bei der Beschaffung von Produkten oder bei der Beauftragung von Auftragnehmern Anforderungen festlegen, wurde das belgische Unternehmen Electrabel befragt.

Durch die Gesetzgebung ist jedoch nicht festgelegt, wie ein Auftraggeber vorgehen muss, um Auftragnehmerfirmen wegen mangelhafter Sicherheit auszuschließen. Entsprechende Möglichkeiten sind unter anderem die Überprüfung der Referenzen des Auftragnehmers, die Anforderung von Dokumenten (Jahresberichte usw.), die Durchführung einer eigenen Beurteilung oder die Anforderung einer Zertifizierung. In Belgien gibt es zwei bedeutende Zertifizierungssysteme für Auftragnehmer, wobei an erster Stelle VCA zu nennen ist. Die „Veiligheids Checklist Aannemers“ (Auftragnehmerfirmen-Sicherheitsliste) ist ein Zertifizierungssystem für Auftragnehmer, das in der niederländischen petrochemischen Industrie entwickelt wurde. Dieses System hat bei den Auftragnehmerfirmen und ihren Auftraggebern in Belgien große Verbreitung gefunden. Im Hinblick auf die erweiterte Anwendung des Zertifizierungssystems auf mehrere Sektoren hat der Belgische Industrieverband (Verbond van Belgische Ondernemingen – VBO) eine Basis für die Definition einer Liste von Kriterien zur Evaluation von Auftragnehmern entwickelt. Bei der Erstellung der Liste waren Auftraggeber, Auftragnehmer und staatliche Stellen beteiligt, um einheitliche, für alle

Die wichtigsten Unterschiede zwischen den Systemen BeSaCC und VCA:

BeSaCC	VCA
Das System BeSaCC ist für alle Tätigkeiten vorgesehen, auch für Tätigkeiten mit geringerem Risiko.	Das System richtet sich allgemein an Subunternehmer, die Dienstleistungen erbringen oder mit hohem Risiko behaftete Tätigkeiten oder gefährliche Tätigkeiten ausführen.
Enthält eine Checkliste mit Sicherheitskriterien auf der Grundlage der Rahmenrichtlinie 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. Eine Übersetzung des Gesetzes über das Wohlbefinden am Arbeitsplatz vom 4. August 1996 wird beigefügt.	Enthält eine Checkliste mit Sicherheitskriterien auf der Grundlage der Rahmenrichtlinie 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.
Die Evaluation wird von einer Gruppe von Sicherheitsexperten mit Erfahrung in Sicherheitsfragen vorgenommen. Die angeforderten Dokumente müssen belegen, dass die Kriterien für sichere Auftragsarbeiten erfüllt sind.	Die Evaluation des VCA-Systems beinhaltet die zusammengestellte Dokumentation sowie die Ergebnisse eines von einer zertifizierten Einrichtung durchgeführten Audits.

Sektoren anwendbare Kriterien festzulegen. Das Ergebnis waren die „Belgischen Sicherheitskriterien für Auftragnehmer“ (Belgian Safety Criteria for Contractors – BeSaCC). Die wichtigsten Unterschiede zwischen den beiden Systemen - VCA und BeSaCC - sind in der folgenden Tabelle zusammengestellt.

Beschaffung

Darüber hinaus werden die Grundsätze für die Beschaffung von Maschinen und kollektive und persönliche Schutzausrüstungen in belgischen Rechtsvorschriften dargestellt: Bestimmungen zum Wohlbefinden am Arbeitsplatz sind Teil der Königlichen Erlasse für Arbeitsausrüstung und persönliche Schutzausrüstung einerseits, und Bestimmungen zu kollektiven Schutzausrüstungen sind in den älteren Allgemeinen Regelungen für den Arbeitsschutz zu finden.

Electrabel ist das größte Stromerzeuger und -versorger in Belgien. Die Hauptverwaltung von Electrabel befindet sich in Brüssel, die Niederlassungen des Unternehmens sind über das gesamte Land verteilt. Aufgrund der Art seiner Tätigkeit kann Electrabel sowohl als Auftraggeber als auch als Auftragnehmer auftreten. Electrabel ist ein Unternehmen, dessen neue Politik darauf ausgerichtet ist, die Wartungs- und Instandhaltungsaktivitäten und Aktivitäten, die nicht zum Kerngeschäft zählen, auszugliedern und dann als Auftraggeber zu fungieren. Die in den drei Unternehmensbereichen Erzeugung, Transport und Vertrieb von Elektroenergie anfallenden Wartungs- und Instandhaltungstätigkeiten werden in wachsendem Maß ausgelagert, was zur häufigeren Verpflichtung von Unterauftragnehmern führen wird. Als Auftragnehmer verlegen und warten diese das Stromversorgungsnetz Dritter. Eine der Zielsetzungen im „Allgemeinen Sicherheitsplan“ von Electrabel besagt, dass binnen 5 Jahren alle Electrabel-Abteilungen und -Unterabteilungen eine BeSaCC-Bescheinigung oder ein VCA-Zertifikat erworben haben müssen.

Die Öffnung des europäischen Energiemarktes hat sich am stärksten auf den Bereich Energietransport ausgewirkt, der sich in der Zukunft höchstwahrscheinlich zu einem unabhängigen Unternehmen entwickeln wird. Auch der Bereich Energievertrieb entwickelt sich in Richtung auf eine Struktur, bei welcher der Netzbetrieb und das Kundengeschäft voneinander unabhängig werden. Ein weiterer, hier mit einhergehender Trend besteht in einem verstärkten Outsourcing der Wartungs- und Instandhaltungsarbeiten in den drei Bereichen (Erzeugung, Transport und Verteilung), durch das der Einsatz von Auftragnehmerfirmen zunehmen wird.

Allgemeine Organisationsstruktur von Electrabel

Electrabel gliedert sich in drei Geschäftsbereiche entsprechend der Art der mit Energieerzeugung und -vertrieb jeweils verbundenen Tätigkeiten: Erzeugung, Transport und Vertrieb.

Zum Geschäftsbereich Erzeugung gehören zwei Kernkraftwerke sowie weitere, traditionell befeuerte Kraftwerke, die auf 7 Betriebszonen und 6 Instandhaltungszonen verteilt sind. Der Bereich Transport ist dreifach unterteilt: Instandhaltung Zone Nord, Instandhaltung Zone Süd sowie unterstützende Dienstleistungen (Hauptverwaltung). Der Bereich Vertrieb gliedert sich in drei Regionen: Flandern, Wallonien und Region Mitte. Jede der drei Vertriebsregionen gliedert sich wiederum in 2–6 Vertriebszonen. Die Bereiche Personelle Ressourcen und Marketing sind für alle diese Bereiche beratend tätig.

Die Struktur des Unternehmens hat wichtigen Einfluss auf die Organisation und die Leistungen der internen Organisationseinheit für Präventions- und Schutzmaßnahmen am Arbeitsplatz. Diese Organisationseinheit besteht aus einer zentralen Abteilung, die direkt dem geschäftsführenden Direktor unterstellt ist, und einer in jeder Zone vorhandenen lokalen Abteilung.

Der zentrale Bereich für interne Präventions- und Schutzmaßnahmen bei der Arbeit entwickelt die allgemeinen Sicherheitsleitlinien und -strategien, und die lokalen Abteilungen setzen diese je nach der Art ihrer Tätigkeit um. Zur Rationalisierung der Sicherheitspolitik finden Koordinierungstreffen zwischen der Zentrale und den lokalen Abteilungen statt.

5.3.2 Augenmerk auf Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit

Das Hauptaugenmerk liegt darauf, die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben und Prinzipien bei der Beschaffung sicherzustellen.

5.3.3 Derzeitige Anwendung des Systems

Erwerb von Leistungen

Wenn in den Abteilungen eine Auftragsvergabe ansteht, werden die Auftragnehmerfirmen daraufhin geprüft, ob sie ihre Arbeit auf sichere Weise ausführen können.

„Eine BeSaCC-Bescheinigung oder ein VCA-Zertifikat ist ein wichtiges Kriterium für die Auswahl des Auftragnehmers.“

Eine BeSaCC-Bescheinigung oder ein VCA-Zertifikat ist ein wichtiges Kriterium für die Auswahl des Auftragnehmers (allerdings nicht obligatorisch). Ein BeSaCC- oder VCA-Zertifikat ist jedoch nur eine der Möglichkeiten, um zu belegen, dass die Kriterien für sichere Auftragsarbeiten erfüllt sind. Ein Unternehmen, das nachweisen kann, dass seine Sicherheitspolitik dem Standard der genannten Systeme mindestens entspricht, wird von der Zusammenarbeit mit Electrabel nicht ausgeschlossen (Beispiel: OSHAS-Managementsystem).

Die Auftragnehmerfirma wird zunächst über die Gefahren informiert, die mit der Tätigkeit von Electrabel verbunden sind. Die Durchführung der Arbeiten wird geprüft, und anschließend werden die Arbeiten selbst beurteilt.

Diese allgemeine Vorgehensweise soll bei jedem Einkauf oder bei jeder erbrachten Dienstleistung angewandt werden; dies ist in der Praxis jedoch noch nicht immer möglich.

Das Unternehmen hat seine gesamten Verwaltungsarbeiten auf das SAP-System (Systeme, Anwendungen und Produkte in der Datenverarbeitung) umgestellt. Die SAP-Dienste unterstützen die IT-Infrastruktur, die den Unternehmen hilft, ihre Ziele zu verwirklichen. Das System integriert alle zum Erreichen dieser Ziele erforderlichen Daten. Es kann spezifisch angepasst werden und wurde teilweise umgeschrieben, um Sicherheitsverfahren mit einzubeziehen. Auf das Verwaltungssystem kann nur in teilweise zentralisierter Form zugegriffen werden (die Gliederung nach Geschäftsbereichen und deren Abteilungen wird beibehalten); das System hat jedoch zu einer größeren Einheitlichkeit des Sicherheitssystems und der Sicherheitsverfahren sowie zu einer besseren Kontrolle über die Umsetzung und Überwachung der Beschaffungsverfahren geführt.

„Die Einbeziehung von Sicherheitsanforderungen in die Einkaufsverfahren hat dazu geführt, dass neue Risiken bestenfalls ganz vermieden werden und anderenfalls besser handhabbar sind.“

Beschaffung von Produkten

Arbeitnehmer und Einkaufsabteilung haben gemeinsam mit dem Bereich für interne Präventions- und Schutzmaßnahmen am Arbeitsplatz eine Liste zusammengestellt, der zu entnehmen ist:

1. welche Produkte frei von der Einkaufsabteilung beschafft werden dürfen,
2. welche Produkte nur nach vorheriger Abstimmung mit dem Berater für präventive Maßnahmen beschafft werden dürfen, und
3. welche Produkte nur nach einer genauen Prüfung durch die Arbeitnehmer erworben werden dürfen.

Der Bereich für interne Präventions- und Schutzmaßnahmen verwendet die Liste, um über die Zuordnung von Produkten zu den Kategorien 1, 2 oder 3 zu entscheiden. Diese Prüfung ist von der Tatsache abhängig, ob es sich bei dem Produkt um ein neues, ein unbekanntes oder wahrscheinlich gefährliches Produkt usw. handelt.

Neue Produkte unterliegen generell einer Risikobewertung, wobei in Abhängigkeit vom Ergebnis dieser Bewertung zusätzliche Anforderungen

gestellt werden können, die über die Mindestsicherheitsanforderungen hinausgehen.

Die geltenden Rechtsvorschriften (zum Beispiel der Königliche Erlass über Maschinen, der Königliche Erlass über Arbeitsausrüstungen usw.) und die für die Einkaufsabteilung relevanten Bestimmungen wurden ebenfalls in dieses System einbezogen. Des Weiteren wurden für eine Vielzahl spezifischer Produkte Dateien erarbeitet (beispielsweise für Bohrmaschinen), die alle Sicherheitsanforderungen für die zu beschaffenden Typen enthalten.

Die praktische Organisation und Verwaltung

Die Einkaufsabteilung ist nach Geschäftsbereichen gegliedert, wobei die allgemeine Sicherheitsstrategie zentral festgelegt wird, die praktische Umsetzung aber je nach Art der betreffenden Tätigkeit abweichen kann.

Das Bildungsniveau der Mitarbeiter der Einkaufsabteilung reicht von höherer Schulbildung bis zum Hochschulabschluss, wobei jeder Gruppe ca. 50 Mitarbeiter angehören (insgesamt gibt es 6 Gruppen). Die Berater für Präventionsmaßnahmen, die zukünftigen Anwender (insbesondere die Arbeitnehmer) und die Einkaufsabteilung sind an der Konzipierung der Sicherheitsanforderungen beteiligt.

Bei der Vereinbarung eines Vertrags für den Erwerb von Produkten oder Dienstleistungen sind – je nach der Art der Produkte oder Dienstleistungen – in erster Linie die folgenden Stellen beteiligt:

- die lokale Abteilung der Struktureinheit für interne Präventions- und Schutzmaßnahmen,
- die Einkaufsabteilung,
- die Arbeitnehmer.

Bei der Suche nach Alternativen für Produkte oder Dienstleistungen sind in erster Linie die lokale Abteilung der Struktureinheit für interne Präventions- und Schutzmaßnahmen und die Einkaufsabteilung beteiligt. Für die Überprüfung, ob die Produkte oder Dienstleistungen den Sicherheitsanforderungen entsprechen, sind die lokalen Berater für Präventionsmaßnahmen und die Einkaufsabteilung zuständig.

Bei den Vertragsverhandlungen werden Preis, Sicherheit und Qualität geprüft und gleichermaßen gewichtet. Es werden beispielsweise die folgenden Sicherheitsaspekte berücksichtigt:

- Anwenderfreundlichkeit und Komfort,
- mögliche Gesundheits- und Umweltschäden,
- sichere Arbeitsbedingungen für Lieferanten oder Auftragnehmer.

Je nach der Art des einzukaufenden Produkts bzw. der zu erbringenden Dienstleistung werden von den Lieferanten Bescheinigungen verlangt: Zertifikate von dritter Seite (z. B. Prüfstellen) sowie alle Zertifikate und Berichte entsprechend der CE-Kennzeichnungsrichtlinie.

Wenn ein Produkt eintrifft, wird es darauf geprüft, ob es den festgelegten Spezifikationen entsprechend den auf dem Bestellformular angegebenen Anforderungen entspricht und ob die angeforderten Dokumente beigefügt sind. Bei bestimmten Produkten wird außerdem verlangt, dass der Berater für Präventionsmaßnahmen einen Sicherheitsbericht verfasst, bevor das Produkt eingesetzt wird; dies ist jedoch in der Praxis nicht immer möglich.

Wenn das gelieferte Produkt den festgelegten Spezifikationen nicht entspricht, wird die Rechnung nicht bezahlt. Organisation und Verwaltung des Einkaufs sind durch die Einführung des SAP-Systems transparenter und besser kontrollierbar geworden.

„Wenn das gelieferte Produkt den festgelegten Spezifikationen nicht entspricht, wird die Rechnung nicht bezahlt.“

Informationen und Schulung

Die verschiedenen an der Beschaffung beteiligten Stellen werden über die für das Unternehmen geltenden Sicherheitsprozeduren und -anforderungen informiert. Die Einhaltung der gesetzlichen Anforderungen und die Unterrichtung der Manager über die sich ändernde Gesetzgebung lässt sich nur schwer organisieren und kontrollieren. Es findet ein umfangreicher Informationsfluss statt, der überwacht werden muss. Die für Manager und weitere Mitarbeiter veranstalteten Schulungen sollen in erster Linie Änderungen in den nationalen Rechtsvorschriften (Königliche Erlasse zu Maschinen und zur persönlichen Schutzausrüstung, das Gesetz zum Wohlbefinden am Arbeitsplatz und die entsprechenden Königlichen Durchführungsbestimmungen wie die Durchführungsbestimmung zur auf das Wohlbefinden ausgerichteten Politik oder die Durchführungsbestimmung zur Arbeitsausrüstung) sowie den einschlägigen praktischen Anforderungen verdeutlichen.

Externe Firmen, die Produkte oder Dienstleistungen an Electrabel liefern, werden über die internen Risiken und Arbeitsprozesse bei Electrabel, über die Sicherheitsprozeduren usw. informiert. Für jeden Geschäftsbereich existiert ein Bewertungssystem, anhand dessen Auftragnehmer oder Lieferanten gesperrt oder ausgeschlossen werden können. Die Ausschlusskriterien bauen schrittweise aufeinander auf; die letzte Stufe ist der Ausschluss.

Die Auftragnehmerfirmen werden zunächst befragt, ob sie über ein VCA-Zertifikat oder eine BeSaCC-Bescheinigung verfügen (dies ist nicht obligatorisch) oder ein anderes Sicherheitsmanagementsystem einsetzen.

Für Arbeitnehmer und Auftragnehmer werden derzeit Schulungen durchgeführt.

5.3.4 Erfahrungen

Die Anwender der Produkte und Dienstleistungen sehen die Sicherheitsanforderungen im Wesentlichen positiv. Aufgrund der Sicherheitskontrolle für die Produkte und Dienstleistungen besteht ein größeres Vertrauen in deren Qualität. Die Lieferanten haben sich weder positiv noch negativ geäußert; die Auftragnehmer dagegen sehen die Sicherheitsanforderungen vergleichsweise positiv, da diejenigen Firmen, welche

die Kriterien für sichere Auftragsarbeiten erfüllen, einen Vorteil gegenüber anderen Firmen besitzen. Der Ausschluss von unzuverlässigen Lieferanten oder Auftragnehmern ist für diejenigen Firmen von Vorteil, welche die Anforderungen erfüllen. Der Anteil der Ausschlüsse wird auf ca. 3 % geschätzt.

Der Ausschluss bestimmter Zulieferer oder Auftragnehmer führte in einigen Fällen zu kleineren internen Konflikten.

5.3.5 Beurteilung der Wirksamkeit und des Anwendungsumfangs

Die Sicherheitsmaßnahmen führen dazu, dass seltener gegen gesetzliche Bestimmungen verstoßen wird. Das System garantiert eine größere Sicherheit der gelieferten Produkte und Dienstleistungen. Die Einbeziehung von Sicherheitsanforderungen in die Beschaffungsverfahren hat ein besseres Risikomanagement bewirkt.

Das System erfüllt das vorgegebene Ziel: besseres Risikomanagement. Ebenso kann man sagen, dass sich das Sicherheitsniveau der Produkte und Dienstleistungen verbessert hat.

Das Sicherheitssystem, das auf einer gesetzlichen Grundlage aufbaut, gilt für die verschiedenen Tätigkeitsbereiche des Unternehmens und dürfte auch auf andere Unternehmen übertragbar sein.

Die Unternehmen in Belgien werden seit vielen Jahren aufgefordert/ersucht, sich um ein besseres Risikomanagement zu bemühen, und Risiken gewissermaßen „am Firmement auszusperrn“. Über die Jahre hat dies zu einer besseren Qualität geführt, ohne dass die Preise dadurch wesentlich beeinflusst wurden.

5.3.6 Weitere Informationen

Jan De Ranter - Electrabel, Regentlaan 8, 1000 Brussel – Belgien, Tel.: (32-2) 518 6762, Fax: (32-2) 213 5244, E-Mail: jan.deranter@electrabel.com

5.4 BESCHAFFUNG IN DER PHARMAZEUTISCHEN INDUSTRIE – DAS MANAGEMENTKONZEPT VON ASTRAZENECA



- *Vereinigtes Königreich*
- *Sicherheits-, Gesundheits- und Umweltpolitik*
- *Sicherheits-, Gesundheits- und Umweltmanagementstandards*
- *Anforderungen beim Einkauf*
- *Auftragnehmeraudit*
- *Lieferantenbewertungssystem*
- *Eigentumsgesamtkosten*

5.4.1 Hintergrund

AstraZeneca ist eines der weltweit führenden Pharmaunternehmen. Das Unternehmen wurde im April 1999 durch den Zusammenschluss von Astra AB/Schweden und Zeneca Group PLC/ Vereinigtes Königreich gebildet; beide Firmen haben traditionell ein ausgeprägtes Engagement in den Bereichen Sicherheit, Gesundheit und Umwelt (SHE) gezeigt. Zeneca wurde aus ICI ausgegliedert, einem großen Chemiekonzern, der eine umfangreiche Palette von Grund- und Spezialprodukten produziert und Sicherheits- und Gesundheitsschutzaspekten daher aus eigenem Interesse große Aufmerksamkeit widmet. Astra hingegen konzentrierte sich sehr stark auf Umweltfragen. AstraZeneca verfolgt das Ziel, hinsichtlich Innovation und Qualität bei der Bereitstellung von Produkten und Dienstleistungen an erster Stelle zu stehen, um so zur Verbesserung von Gesundheit und Lebensqualität beizutragen. Fragen von Sicherheit, Gesundheit und Umwelt haben hierbei zentrale Bedeutung, und sämtliche Aktivitäten von AstraZeneca müssen den Kriterien der Sicherheits-, Gesundheits- und Umweltpolitik entsprechen und die einschlägigen Managementstandards berücksichtigen. Die Sicherheits-, Gesundheits- und Umweltpolitik und die acht einschlägigen Managementstandards gelten für das gesamte Unternehmen. Sie wurden schon vor dem tatsächlichen Zusammenschluss vereinbart, damit sie in dem neuen Unternehmen vom ersten Tag an wirksam sein konnten.

Die acht Managementstandards von AstraZeneca

1. Verantwortlichkeit und Verpflichtung
2. Sicherheits-, Gesundheits- und Umwelts-Management
3. Kommunikation und Beratung
4. Risikomanagement
5. Reduzierung der Folgen für die Umwelt
6. Auftragnehmer, Auftragshersteller und Lieferanten
7. Sicherheits-, Gesundheits- und Umwelts-Auditing und -Überwachung
8. Jährliche Überprüfung und Optimierungsplanung

Verglichen mit den 19 Anforderungen an Sicherheit, Gesundheits- und Umweltschutz, die von der alten Zeneca Group PLC angewandt wurden, hat AstraZeneca eine kleinere Zahl weniger detaillierter Maßstäbe eingeführt. Zeneca hatte aus den Erfahrungen gelernt, dass zu viele Anforderungen verwirrend sein können, da nicht alle für jeden Standort relevant waren und sich daher nur schwer einhalten ließen. Die acht neuen Anforderungen an Sicherheit, Gesundheits- und Umweltschutz, die über einen Zeitraum von fünf Monaten entwickelt wurden, lassen Raum für die Umsetzung lokaler Verfahren, die den lokalen Gegebenheiten und den spezifischen Anforderungen entsprechen.

Im gesamten Unternehmen ist man sich der Tatsache bewusst, dass ein Sicherheits-, Gesundheits- und Umweltmanagement nur dann effektiv sein kann, wenn die Führungskräfte unter Beweis stellen, dass sie selbst ein persönliches Interesse daran haben, die entsprechenden Leistungen aufrecht zu erhalten und zu verbessern. Dies zeigt sich auch in der Arbeitsstellenbeschreibung für das leitende Führungskräfte team: Ein Teil der Stellenbeschreibung bezieht sich auf Verantwortlichkeiten im Sicherheits-, Gesundheits- und Umweltbereich. Die leitenden Führungskräfte im gesamten Konzern sind dafür verantwortlich, dass die in ihrem Zuständigkeitsbereich liegenden Aktivitäten in Übereinstimmung mit der Sicherheits-, Gesundheits- und Umweltpolitik von AstraZeneca durchgeführt werden. Sie haben die Aufgabe sicherzustellen, dass eine entsprechende Organisation mit festgelegten Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten aufgebaut wird und die für die Umsetzung dieser Politik erforderlichen Kompetenzen und Ressourcen zugewiesen werden.

Zahlreiche Aktivitäten auf der Grundlage der Sicherheits-, Gesundheits- und Umweltpolitik und der einschlägigen Managementstandards wurden von dem Unternehmen systematisiert und sind mit den in ISO 14001 festgelegten Prinzipien für ein Umweltmanagementsystem kompatibel. Diese Aktivitäten werden in einem Faltblatt von AstraZeneca illustriert, das den kompletten Leistungszyklus in der unten dargestellten Form erläutert.

Die Prinzipien basieren auf kontinuierlichen Verbesserungen und der lokalen Umsetzung an den einzelnen Standorten. An allen Firmensitzen und Standorten muss ein Managementsystem aktiv sein, das allen Mitarbeitern und

"Ich bin der festen Überzeugung, dass gute Leistungen in den Bereichen Sicherheit, Gesundheit und Umwelt nicht nur „ein nettes Extra“ sind; und es sind auch nicht nur unsere Sicherheits-, Gesundheits- und Umweltspezialisten dafür verantwortlich. Diese Aspekte sind ein integraler Bestandteil von allem, was wir tun, und jeder von uns muss persönlich dafür sorgen, dass wir dabei gute Arbeit leisten."

Tom McKillop, Geschäftsführer, bei der Bekanntgabe der SHE-Auszeichnungen im Juli 1999.



externen Auftragnehmern bekannt gemacht wird, die an den Standorten tätig sind.

AstraZeneca arbeitet mit einer Vielzahl externer Partner und Organisationen zusammen, die dem Unternehmen Produkte und Dienstleistungen liefern. AstraZeneca kauft viele sehr unterschiedliche Anlagen und Dienstleistungen ein; zu den Dienstleistungen gehören beispielsweise Rasenmähen, Personalschulungen und die Errichtung von Chemieanlagen. Diese Leistungen werden zum Teil bei AstraZeneca vor Ort erbracht, zum Teil extern. Die Lieferanten, die den Anforderungen von AstraZeneca entsprechen, werden in eine Liste bevorzugter Lieferanten aufgenommen.

Einer der acht Maßstäbe von AstraZeneca betrifft Auftragnehmer, Auftragsherstellern und Lieferanten und wird – wie alle diese Anforderungen – durch Leitfäden und Kommentare für die Führungskräfte ergänzt, die den Inhalt ausführlicher erläutern und von der Unternehmensführung zu berücksichtigende Fragen enthalten.

SHE-Standard Nr. 6: Auftragnehmer, Auftragshersteller und Lieferanten

Bei der Auswahl der Auftragnehmer, Auftragshersteller und Lieferanten ist darauf zu achten, dass die gewählten Partner über die erforderliche Kompetenz im Bereich Sicherheit, Gesundheit und Umwelt verfügen. Zwischen AstraZeneca und allen Partnern ist ein Informationsaustausch über Sicherheit, Gesundheit und Umwelt durchzuführen um sicherzustellen, dass die Anforderungen im Hinblick auf sichere Arbeitsbedingungen und Umweltschutz erfüllt werden. Anschließend sind die diesbezüglichen Leistungen zu überwachen, so dass die Erfüllung der Auflagen von AstraZeneca gewährleistet wird.

Da sich die Leistungen dieser Unternehmen direkt auf die Geschäftstätigkeit und das Ansehen von AstraZeneca auswirken können, hält es das Unternehmen für erforderlich, dass zwischen der lokalen Geschäftsführung und den Auftragnehmern ein klares Einverständnis hinsichtlich der Zuständigkeiten für die Behandlung von Fragen der Sicherheit, Gesundheit und der Umwelt und die Überwachung der Leistungen besteht.

Sicherheits-, Gesundheits- und Umweltaspekte bilden daher einen integralen Bestandteil aller Beschaffungssituationen. Dies wird durch die Organisationsstruktur des Unternehmens unterstützt: Die Abteilung des Unternehmens zur Förderung von Sicherheit, Gesundheit und Umwelt untersteht dem Vizepräsidenten für Sicherheit, Gesundheit, Umwelt, Technik und Einkauf. Die Abteilung für Sicherheit, Gesundheits- und Umweltschutz des Unternehmens ist eine eigenständige Abteilung, die nicht direkt an den Einkaufsabläufen beteiligt ist, aber die Standards festlegt, die von potenziellen Lieferanten, Lohnherstellern und Auftragnehmern zu erfüllen sind. Die jeweils beteiligten Parteien müssen dann darlegen, welche Maßnahmen sie durchzuführen beabsichtigen, um diese Standards zu erfüllen. Zur Unterstützung leistet dabei die Abteilung für Sicherheit, Gesundheits- und Umweltschutz bei Bedarf Beratungsdienste.

AstraZeneca hat ein Einkaufsnetzwerk im Vereinigten Königreich aufgebaut, das vom Leiter der Abteilung Kommerzielle Dienstleistungen geführt wird. Entsprechende Strukturen sind in Schweden und den USA eingerichtet; all diese Netzwerke sind Bestandteil eines globalen Netzwerks, dessen Führungsteam seinen Sitz im Vereinigten Königreich hat.

5.4.2 Augenmerk auf Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit

„Gesunde“ Geschäftsprozesse sind auf gesunde Mitarbeiter, eine unterbrechungsfreie Versorgung und stabile Leistungen von Lieferanten, Auftragsherstellern und Auftragnehmerarbeitskräften angewiesen. Aus diesem Grund unternimmt AstraZeneca große Anstrengungen, seine Geschäftspartner unter den Anbietern auszuwählen, die ein hohes Leistungsniveau im Hinblick auf Sicherheit, Gesundheit und Umwelt nachweisen können.

Die Kostenrechnung im Einkauf von AstraZeneca wird auf der Grundlage des Total-Cost-of-Ownership-Prinzips (TCO) durchgeführt, das auf die Betrachtung der mit dem Bezug verbundenen Gesamtkosten ausgerichtet ist. „TCO“ bedeutet, dass die Produkte unter dem Gesichtspunkt ihres gesamten Lebenszyklus betrachtet werden und dass außerdem bei Überlegungen zu Sicherheits-, Gesundheits- und Umweltfragen sämtliche Phasen des Produktzyklus im Unternehmen – nicht nur die Nutzungsphase – berücksichtigt werden.

Der gesamte Einkauf erfolgt daher in interdisziplinären Teams, deren Beiträge in das Protokoll der Einkaufsaktivitäten einfließen.

Führungskräfte aus den Bereichen Einkauf, Technik, Sicherheit/ Gesundheit/Umwelt, Fertigung, Supply Chain Management (Planung und Steuerung der gesamten Wertschöpfungskette – SCM) und Personalwesen

treffen sich alle zwei Wochen; dabei werden die Einkaufsaktivitäten ausgewertet und allgemeine Sicherheits-, Gesundheits- und Umweltfragen erörtert.

Beschaffungsmaßstäbe beim Einkauf von Waren

Wenn AstraZeneca Waren einkauft, werden die Anforderungen bezüglich Sicherheit und Gesundheitsschutz in die Spezifikationen für diese Waren aufgenommen. Die Spezifikationen für Maschinen und Bürogeräte enthalten beispielsweise ergonomische Aspekte ebenso wie die sonst üblichen betriebsbezogenen Anforderungen. Maschinen und andere größere Ausrüstungskomponenten müssen eine Wareneingangsprüfung im Werk bestehen, bei der auch Sicherheits-, Gesundheits- und Umweltparameter berücksichtigt werden. Ein Anwendervertreter ist an der Planung und Durchführung des Tests beteiligt. Die Lieferanten von Waren werden nicht hinsichtlich der Arbeitsschutzleistungen in ihrem eigenen Unternehmen überwacht.

Beschaffungsmaßstäbe beim Erwerb von Dienstleistungen

Beim Erwerb von Dienstleistungen werden potenzielle Lieferanten im Voraus beurteilt und, falls sie keine guten Arbeitsschutzleistungen nachweisen können, nicht berücksichtigt. Wenn die Unternehmen nicht das richtige Konzept im Hinblick auf Sicherheit, Gesundheit und Umwelt verwenden, wird davon ausgegangen, dass dies ihre Leistungsfähigkeit und Zuverlässigkeit als Zulieferer beeinträchtigt.

Sowohl beim Einsatz bei AstraZeneca vor Ort als auch bei externen Arbeiten werden die Auftragnehmer im Verlauf von Audits auf ihre Leistungen in den Bereichen Sicherheit, Gesundheit und Umwelt geprüft; dabei werden die vor Ort tätigen Auftragnehmer genauer beobachtet. Ein Beispiel für eine Checkliste mit einschlägigen Fragen, die bei einem solchen Audit behandelt werden, ist im Kasten dargestellt.

Prüfung der Sicherheits- und Gesundheitsschutzleistungen von potenziellen Lieferanten

Sicherheit:

- Sichere Arbeitssysteme
- Einführungs-/Wiederholungsschulungen
- Persönliche Schutzausrüstung
- Rauchmelde- und Brandschutzsysteme
- Verfahrensvorschriften für chemische und prozessbedingte Gefahren
- Schutzvorrichtungen an Maschinen, z. B. Antriebswellen, Riemenscheiben usw.
- Baumaterialien, Instandhaltungspolitik
- Unfallstatistiken, Untersuchungen, Optimierungspläne

Gesundheitsschutz:

- Medizinische Kontrolluntersuchungen/Protokollierung von Krankengeschichten
- Überwachung der Arbeitsumgebung auf Lärm, Staub, Lösungsmittel und Gase
- Arbeitszeiten, einschließlich Schichtturnus
- Gesundheits-/Sozialprogramme vor Ort oder in der nächsten Gemeinde verfügbar

„AstraZeneca würde beim Einkauf niemals aus wirtschaftlichen Gründen Kompromisse hinsichtlich Sicherheit und Gesundheitsschutz eingehen.“

Geoff Aldcroft, Leiter Kommerzielle Dienstleistungen,
Ausschnitt aus dem Gespräch im Mai 2000

Audits werden sowohl im Rahmen des vorbereitenden Bewertungsverfahrens für Auftragnehmer als auch auf regelmäßiger Basis jährlich während der eigentlichen Auftragsarbeiten durchgeführt. Potenzielle Lieferanten erhalten am Ende des Audits einen mündlichen Bescheid. Die Beobachtungen werden außerdem schriftlich festgehalten, und Bereiche, in denen Verbesserungen erforderlich sind, werden in der schriftlichen Rückinformation vermerkt. Während der eigentlichen Auftragsarbeiten finden regelmäßige Besprechungen mit den Auftragnehmern statt, und jeden Monat tritt die Fachgruppe für Auftragnehmersicherheit und -gesundheitsschutz zusammen. Neue Auftragnehmer durchlaufen ein Einführungsprogramm, in dem die von AstraZeneca gestellten Anforderungen hinsichtlich Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz vorgestellt werden. Dieses Einführungsprogramm dauert für Auftragnehmer, die kürzere Zeit vor Ort tätig sind, zwei Stunden. Für Auftragnehmer, die eine Woche oder länger tätig sind, wird ein eintägiger Kurs angeboten. Hierdurch werden die Auftragnehmer auch veranlasst, für Auftragsarbeiten bei AstraZeneca immer wieder die gleichen Mitarbeiter einzusetzen. Alle Auftragnehmer, die über einen längeren Zeitraum beschäftigt werden, erhalten eine Wiederholungsschulung. Die Einführungs- und Wiederholungskurse werden von den lokalen Gruppen für Sicherheit, Gesundheits- und Umweltschutz durchgeführt. Langzeit-Auftragnehmer, die über mehrere Jahre Dienstleistungen erbringen, müssen dem Niederlassungsleiter Arbeitsschutzpläne sowie Verbesserungspläne vorlegen.

AstraZeneca hat ein Lieferantenbewertungssystem eingeführt, mit dem der grundsätzliche Grad des Vertrauens zu dem jeweiligen Lieferanten ausgedrückt werden kann. Dieses System beinhaltet keine spezifischen Arbeitsschutzkomponenten; bestimmte Aspekte von Sicherheit und Gesundheitsschutz können jedoch zur Entscheidung beitragen. Die potenziellen Lieferanten werden in drei Kategorien eingeteilt. Die Lieferanten der ersten Kategorie erfüllen die Anforderungen. Den Lieferanten der zweiten Kategorie wird nahegelegt, den Aufstieg in die erste Kategorie anzustreben. Die Lieferanten der dritten Kategorie erfüllen die Anforderungen nicht und werden ausgeschlossen.

Darüber hinaus hat AstraZeneca eine ganze Reihe von Aktivitäten eingeführt, die zu guten Arbeitsschutzleistungen anregen und Weiterentwicklungen und Verbesserungen bewirken sollen. Beispiele hierfür sind Sicherheitswettbewerbe und Auszeichnungen auf der Grundlage der gemeldeten Unfallzahlen und der Ergebnisse aus den Audits.

5.4.3 Derzeitige Anwendung des Systems

Das Sicherheits-, Gesundheits- und Umwelts-Managementsystem, das sich aus der Sicherheits-, Gesundheits- und Umweltpolitik, den Managementstandards und den zugehörigen Leitfäden zusammensetzt, wurde von AstraZeneca auf der Grundlage langjähriger Erfahrung mit dem erfolgreichen Arbeitsschutz-Management in den beiden zusammengeschlossenen Unternehmen entwickelt. Dieses Überwachungssystem für Lieferanten, Auftragshersteller und Auftragnehmerarbeitskräfte sowie insbesondere das Auditprogramm, das Bestandteil des Systems ist, werden nach Kenntnis der Gruppe für Sicherheit, Gesundheits- und Umweltschutz des Unternehmens in keinem anderen Pharmaunternehmen eingesetzt.

Der Verlaufszyklus der Maßnahmen für Sicherheit, Gesundheitsschutz und Umwelt bei AstraZeneca folgt den Grundprinzipien der kontinuierlichen Verbesserung, die in der ISO-Norm 14001 dargestellt sind.

5.4.4 Erfahrungen

Die Politik von AstraZeneca hinsichtlich internationaler Normen wie ISO 14001 besteht nicht in einer Durchsetzung im gesamten Unternehmen, vielmehr kann sich jede einzelne Niederlassung um eine Zertifizierung bemühen. Eine Beurteilung des AstraZeneca-Managementsystems durch externe Prüfer erbrachte das Ergebnis, dass das System die Kriterien für eine ISO-Zertifizierung mehr als erfüllt.

Erfahrungen der Arbeitsschutzgruppe des Unternehmens

Nach Aussage der Arbeitsschutzgruppe des Unternehmens wird durch das gesamte Konzept in Bezug auf Sicherheits-, Gesundheits- und Umweltfragen und durch die Konzentration auf diese Fragen sowie durch das Engagement der leitenden Führungskräfte im Unternehmen eine echte Unternehmenskultur gefördert. Lieferanten, Auftragshersteller und Auftragnehmerarbeitskräfte werden mit zahlreichen Anforderungen während der Einkaufsprozesses konfrontiert und einer Überwachung und Prüfung ihrer Leistungen für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit während der Arbeiten unterzogen. Die ausgeprägte Aufmerksamkeit für die Leistungen im Hinblick auf Sicherheit, Gesundheit und Umwelt wirkt sich auch auf die Einstellung der internen Belegschaft zu diesen Fragen aus.

Die niedrigen Unfallquoten bei den Mitarbeitern des Unternehmens und den Auftragnehmern vor Ort werden als direktes Ergebnis dieser Arbeit gewertet. Der AstraZeneca-Vorstand hat eine Zielvorgabe von null Unfällen und null Zwischenfällen festgesetzt, wobei man sich der Tatsache bewusst ist, dass dies ein lediglich anzustrebendes, möglicherweise nur schwer zu erreichendes Ziel ist. AstraZeneca vertritt jedoch die Überzeugung, dass durch einfaches Akzeptieren einer gewissen Unfall- und Zwischenfallquote nicht die Verhaltensänderungen bewirkt werden können, die erforderlich sind, um echte Verbesserungen zu erreichen.

Die Arbeitsschutzgruppe des Unternehmens ist sich auch der Tatsache bewusst, dass AstraZeneca eine noch junge Organisation ist und dass in dem Unternehmen nach dem Zusammenschluss noch nicht alle Abläufe vollständig integriert und umgesetzt wurden. Die neue Organisation ist noch darum bemüht, die in geringem Maß unterschiedlichen Unternehmenskulturen von Astra und Zeneca auf dem Gebiet Sicherheit, Gesundheit und Umwelt zu integrieren; man wertet es jedoch als großen Vorteil, dass Sicherheits-, Gesundheits- und Umwelts-Management schon vor dem eigentlichen Zusammenschluss vorhanden war.

Erfahrungen der Einkäufer

Es wurden drei am Einkauf beteiligte Personen befragt, darunter auch der Leiter der Abteilung Kommerzielle Dienstleistungen. Die Befragten brachten übereinstimmend zum Ausdruck, dass AstraZeneca beim Einkauf keine Sicherheitskompromisse eingeht. Wenn eine billigere Alternative von einem Lieferanten mit geringeren Sicherheits-, Gesundheits- und Umweltsanforderungen als bei AstraZeneca zur Verfügung steht, wird mit diesem Lieferanten zusammengearbeitet, um zu ermitteln, welche Verbesserungen möglich sind; daraufhin wird dem Lieferanten die Durchführung dieser Verbesserungen nahe gelegt. Hierdurch soll auch die zukünftige Versorgung sichergestellt werden. Angesichts der durch Arbeitsunfälle bedingten Gesamtkosten kauft AstraZeneca nie bei Firmen ein, welche die gesetzlichen Anforderungen nicht erfüllen. Scheinbar billigere Artikel sind nicht immer billiger, wenn die wahren Kosten berücksichtigt werden, wie es bei der Anwendung des TCO-Prinzips der Fall ist.

In manchen Fällen ist jedoch die Verwendung bestimmter Chemikalien zwingend vorgeschrieben, die nur bei schlechter bewerteten Unternehmen erhältlich sind. In diesen Fällen versucht AstraZeneca ebenfalls, die Lieferanten zu Verbesserungen anzuregen. Insgesamt wird die eigene Arbeitsumgebung des Auftragnehmers im Zusammenhang mit Dienstleistungen stärker berücksichtigt.

Die befragten Einkäufer nannten einige Bereiche, in denen ihrer Meinung nach Verbesserungen erforderlich waren. Da jeder Niederlassungsleiter für die Realisierung des Sicherheits-, Gesundheits- und Umwelts-Managementsystems lokal verantwortlich ist, können die Lieferanten in den verschiedenen Abteilungen mit unterschiedlichen Maßstäben konfrontiert werden. Dies ist nicht wünschenswert, da die Arbeitskräfte der Auftragnehmerfirma davon ausgehen müssen, ihre Arbeiten nach einem einheitlichen Standard ausführen zu können. AstraZeneca bemüht sich um eine Verbesserung dieser Situation, und es wurde eine Outsourcing-/Einkaufsgruppe eingerichtet, die für eine Vereinheitlichung der Anforderungen gegenüber den Zulieferern sorgen soll. Eine der Möglichkeiten, diese Anforderungen zu verwirklichen, bestünde darin, dass für die Prüfung eines bestimmten Zulieferers jeweils nur eine einzelne Person statt der jeweiligen Abteilungen zuständig ist.

Es wurde bereits erwähnt, dass keine formalen Diskussionen oder Besprechungen zwischen den Prüfern und der Sicherheits-, Gesundheits- und Umweltschutzgruppe stattfanden und dass die Berichte über die

Sicherheitsprüfungen nicht zentral – z. B. in einer Datenbank – zur Verfügung standen. Dies wurde als möglicher Bereich für Verbesserungen genannt.

Der Leiter der Abteilung Kommerzielle Dienstleistungen für das Vereinigte Königreich vertrat die allgemeine Auffassung, dass die Arbeits- und Umweltschutz-Kultur und -Aktivitäten im Unternehmen eine größere Zufriedenheit der Mitarbeiter bewirkt haben und zu einer Verringerung der Unfallzahlen und der arbeitsbedingten Krankheitsfälle sowohl bei den Auftragnehmern als auch bei den eigenen Mitarbeitern des Unternehmens geführt haben.

Erfahrungen der Lieferanten

Es fand keine Befragung der Lieferanten statt; allgemein erhält AstraZeneca von den Lieferanten jedoch positive Reaktionen auf die Anforderungen des Unternehmens. Viele Lieferanten bemühen sich sehr um die Aufnahme in die Liste der bevorzugten Lieferanten. Die Lieferanten profitieren auch von der Beratung und den Rückinformationen, die sie im Rahmen des Auditprogramms für potenzielle Lieferanten erhalten.

5.4.5 Beurteilung der Wirksamkeit und des Anwendungsumfangs

Die Befragung von Personen in verschiedenen Positionen bei AstraZeneca hinterlässt den Eindruck, dass Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit sehr hohe Priorität haben, die durch ein starkes Engagement auf oberster Managementebene gefördert wird. Die Integration von Arbeits- und Umweltschutz-Aspekten in den Einkaufsprozess, die Durchführung von Audits und die Überwachung der Auftragnehmer scheint nicht nur bei den Auftragnehmern, sondern auch bei den Mitarbeitern von AstraZeneca zu einer Leistungsverbesserung auf diesem Gebiet zu führen. Zum großen Teil ergibt sich diese Verbesserung aus dem täglichen Arbeitsprozess, in dem die Wichtigkeit der Erfüllung der Anforderungen des Sicherheits-, Gesundheits- und Umwelts-Managementsystems unter Beweis gestellt wird. Dies ist zum großen Teil darauf zurückzuführen, dass in der täglichen Arbeit deutlich beobachtet werden kann, wie wichtig die Berücksichtigung des Managementsystems ist.

Das System scheint dynamisch und informell zu funktionieren, was sich auf die ermittelten positiven Ergebnissen – z. B. reduzierte Unfallquoten - auswirkt.

Da das Managementsystem auf lokaler Ebene umgesetzt wird, spielen die Niederlassungsleiter eine wichtige Rolle, zumal auch die Koordinierung zwischen den verschiedenen Standorten und der Austausch der Auditergebnisse nicht sehr stark formalisiert sind. In diesem Bereich wären Verbesserungen möglich.

Die Sicherheits-, Gesundheits- und Umwelts-Managementsystems von AstraZeneca sind prinzipiell auf alle Branchen übertragbar, die auf zuverlässige Lieferanten, Hersteller und Auftragnehmerarbeitskräfte angewiesen sind. Dies gilt insbesondere für die pharmazeutische Industrie, die in kommerzieller und ökologischer Hinsicht Besonderheiten aufweist und sehr auf ein systematisches und zuverlässiges Konzept im Hinblick auf Sicherheit, Gesundheit und Umwelt

angewiesen ist. Eine Voraussetzung dafür ist, dass die notwendige Hilfe und Unterstützung seitens der Geschäftsführung zur Verfügung steht, da dies für den Erfolg jedes Managementsystems entscheidend ist.

5.4.6 Weitere Informationen

Weitere Informationen über das Sicherheits-, Gesundheits- und Umwelts-Managementsystem von AstraZeneca sind erhältlich bei: Director Corporate Health and Safety, Chief Medical Director Eric Teasdale, AstraZeneca, Alderley House, Alderley Park, Macclesfield, Cheshire SK104TF, England, Telefon: +(44 1625) 582828.

6.



SICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ IN ALLGEMEINEN BESCHAFFUNGSSYSTEMEN

6.1

BESCHAFFUNG VON REINIGUNGSMITTELN – IKA

- Dänemark
- Beschaffung von Allzweckreinigern
- Verweis auf Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit in Ausschreibungen
- Unterstützung für Einkäufer
- Öffentliches Beschaffungswesen



6.1.1 Hintergrund

Diese Fallstudie beschreibt ein Beispiel für Leitlinien zur Festlegung der Anforderungen, die bei Ausschreibungen für die Beschaffung von Reinigungsmitteln anzugeben sind.

Die Leitlinien werden von einer Arbeitsgruppe beim Verband der öffentlichen Einkäufer in Dänemark (IKA) verfasst. Dieser Arbeitsgruppe gehören drei Personen an, die öffentliche Beschaffungsstellen vertreten, drei Lieferanten sowie ein Vertreter des Verbands der dänischen Hersteller und Importeure für Seifen, Putzmittel, Parfüms, Kosmetika und technische Chemierzeugnisse (SPT).

Die Diskussion mit Vertretern der dänischen Behörde für Arbeitsumwelt ist Bestandteil des Prozesses der Erarbeitung der Leitlinien.

Die Leitlinien sollen:

- den Einkäufern dabei helfen zu gewährleisten, dass bei der Vorbereitung von Ausschreibungen alle maßgeblichen Anforderungen im Hinblick auf die Lieferung von Reinigungsmitteln berücksichtigt werden,
- für die Lieferanten einen Anreiz schaffen, ökologisch und gesundheitlich unbedenkliche Reinigungsmittel zu entwickeln,
- eine Zeitersparnis für Einkäufer bei der Abfassung von Ausschreibungen bewirken, indem die Einkäufer eine Vorlage erhalten, die sie nur noch ausfüllen müssen,
- den Einkäufern bei der Bewertung von Angeboten Zeit sparen, indem den Bietern standardisierte Fragen vorgegeben werden, die sie in ihrem Angebot beantworten müssen, und
- den Lieferanten von Reinigungsmitteln Zeit sparen, da immer mehr Einkäufer standardisierte Anforderungen verwenden.

6.1.2 Augenmerk auf Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit

Die Leitlinien enthalten Anforderungen, die sowohl für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz des Reinigungspersonals als auch für die externe Umgebung, also die Umwelt, relevant sind. Die Anforderungen wurden im Hinblick auf die Aspekte Preis, Funktion, Auswirkungen auf die Umwelt sowie Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz gewichtet. Entsprechend den Anforderungen hinsichtlich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit dürfen die Reinigungsmittel nicht:

- als Pulver oder Aerosolspray vermarktet werden,
- gefährliche Stoffe gemäß den dänischen Kennzeichnungskriterien enthalten,
- bestimmte Detergenzien und komplexe Bindemittel enthalten,
- Stoffe enthalten, die von der dänischen Arbeitsumgebungsbehörde als karzinogen, fortpflanzungsschädigend, allergen oder neurotoxisch eingestuft sind,
- allgemein Parfüm, Farbstoffe und Produktstabilisatoren enthalten.

Die Anbieter werden aufgefordert, dem dänischen Servicezentrum für Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (OHS) Informationen über alle in den Reinigungsmitteln enthaltenen Substanzen zur Verfügung zu stellen, damit kontrolliert werden kann, ob die betreffenden Reinigungsmittel den Anforderungen entsprechen.

Um eine Prüfung der Reinigungsmittel zu ermöglichen, werden die Lieferanten in bestimmten Abständen zur Bereitstellung von Mustern der betreffenden Produkte aufgefordert.

6.1.3 Derzeitige Anwendung des Systems

Die Leitlinien wurden 1996 entwickelt und kommen derzeit nur in Dänemark zur Anwendung. Die Leitlinien liegen in dänischer Sprache vor und sind urheberrechtlich geschützt. IKA zieht eine Übersetzung der Leitlinien ins Englische in Erwägung. Bis Februar 2000 wurden die Leitlinien dreimal überarbeitet. Die Leitlinien werden in erster Linie von Einkäufern in öffentlichen Einrichtungen eingesetzt, wenn Reinigungsmittel für Büroräume und Einrichtungen wie Schulen, Krankenhäuser usw. beschafft werden. Die Verfasser schätzen, dass die Leitlinien bis Februar 2000 bei ca. 75 Ausschreibungen von kommunalen Behörden und 12 Ausschreibungen von Bezirksbehörden zur Anwendung gekommen sind. Die Leitlinien und die Anforderungen sind auch auf Diskette erhältlich. Der Text steht im Format Word für Windows 2.0, die Berechnungen im Excel-Format zur Verfügung. Das Material ist als auszufüllende Vorlage vorbereitet; die Anbieter können ihre Angebote direkt in die Vorlage eintragen. Das Material samt Anhängen besteht aus insgesamt 22 DIN A4-Seiten. Im Folgenden werden die mit diesem System gewonnenen Erfahrungen erläutert.

Die Einkäufer betonen, dass sie durch die Anwendung der Anforderungen aus den Leitlinien Zeit sparen. Dies betrifft insbesondere die Erstellung der Ausschreibungsunterlagen.

6.1.4 Erfahrungen

Nach Einschätzung der IKA-Arbeitsgruppe hat die Umsetzung der Leitlinien folgende Ergebnisse bewirkt:

- eine Produktentwicklung, die Reinigungsmittel mit besseren Arbeitssicherheits- und Umwelteigenschaften liefert,
- weniger dezentrale Beschaffung in den öffentlichen Einrichtungen und dadurch größere Sicherheit, dass die Reinigungsmittel den angegebenen Anforderungen entsprechen,
- weniger zeitaufwändige Prozesse im Hinblick auf die Erstellung und Auswertung von Ausschreibungen.

Ein Vertreter eines Servicezentrums für Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, der für die Beurteilung zuständig ist, ob die Reinigungsmittel den Anforderungen entsprechen, geht davon aus, dass die Leitlinien:

- die Lieferanten veranlasst haben zu überprüfen, ob ihre Reinigungsmittel den Anforderungen entsprechen, und der Wirkung der Reinigungsmittel sowie der Sicherheit und dem Gesundheitsschutz bei der Arbeit mehr Aufmerksamkeit zu widmen,
- eine verstärkte Verwendung von Reinigungsmitteln aus „grünen“ Produktlinien bewirken,
- die Hersteller veranlasst haben, Angaben über die Inhaltsstoffe zu liefern,
- eine Standardisierung in der Form bewirkt haben, in der die Informationen von den Lieferanten geliefert werden, und dadurch eine effizientere Beurteilung durch das dänische Servicezentrum für Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz ermöglichen.

Erfahrungen der Einkäufer

Die von den Reinigungskräften gelieferten Antworten lassen eine im Wesentlichen positive Bewertung des Konzepts erkennen, dass Reinigungsmittel die vorgenannten Anforderungen erfüllen sollten. Für den Leiter des Reinigungsunternehmens ist es wichtig, dass die Beschaffung der Reinigungsmittel unter besonderer Berücksichtigung von Sicherheit und Gesundheitsschutz der Reinigungskräfte erfolgt. Seiner Aussage nach bewirkt dies ein Gefühl größerer Sicherheit bei der Durchführung der Arbeiten. Die Reinigungskräfte stehen dem System ebenfalls positiv gegenüber; es ist aber nicht ohne weiteres zu beurteilen, ob sich die Arbeitsumgebung durch die beim Beschaffungsprozess festgelegten Anforderungen verbessert hat. Für die einzelne Reinigungskraft lässt sich daher nur schwer ein direkter Zusammenhang zwischen den „neuen“ Reinigungsmitteln und einer besseren Arbeitsumgebung erkennen. Wenn beispielsweise eine Reinigungskraft nicht unter Allergien leidet und keine Anfälligkeit für Reizungen aufweist, wird die Tatsache, dass die „neuen“ Reinigungsmittel keine Allergene enthalten, nicht automatisch als Verbesserung wahrgenommen. Erst langfristig dürften Statistiken zeigen, dass weniger Reinigungskräfte Allergien gegen Reinigungsmittel entwickeln.

„Die Reinigungskräfte sollten die Reinigungsmittel immer erst testen, bevor eine Abnahmeverpflichtung eingegangen wird, da es die Reinigungskräfte sind, die später die Produkte einsetzen werden.“

Pia Mathiasen, Reinigungskraft in der dänischen Kommune Ishøj, Antwort im Fragebogen, März 2000.

Es wurden auch einige Einkäufer über ihre Erfahrungen bei der Anwendung der Leitlinien befragt. Aus ihren Antworten geht hervor, dass sie mit den Leitlinien zufrieden sind, und sie betonen, dass deren Anwendung zu Zeitersparnis führt. Dies gilt insbesondere für die Erstellung der Ausschreibungsunterlagen, da die Leitlinien die Anforderungen enthalten, die in der Aufforderung zur Angebotsabgabe bekannt zu machen sind. Einer der Einkäufer gab jedoch an, die Leitlinien seien für den Vergleich von Angeboten nicht ausreichend. Er ist der Meinung, dass ein Sachverständiger für Reinigungsmittel zu befragen sei und dass Unterstützung benötigt werde, wenn die verschiedenen Angebote unterschiedliche Teile der Anforderungen erfüllten und eine Abstufung der Prioritäten erforderlich sei. Dies gelte auch unter Berücksichtigung der Tatsache, dass die Angebote einheitlicher und ein Vergleich der Angebote nach der Anwendung der Leitlinien weniger zeitaufwändig sei. Die Einkäufer halten es für wichtig, die Entwicklung von Produkten mit günstigen Eigenschaften für Gesundheitsschutz und Umwelt zu betonen; auch werde dieser Prozess dadurch gefördert, dass mehr Einkäufer ähnliche Anforderungen verwendeten. Die Einkäufer haben von den Reinigungskräften keine Reaktion dahingehend erhalten, dass die „neuen“ Reinigungsmittel weniger wirksam seien als die alten. Einer der Einkäufer erhielt jedoch die kritische Rückmeldung, die Verwendung von Produkten ohne Parfümzusatz sei für die Reinigung von Toiletten nicht sehr angenehm.

Erfahrungen der Lieferanten

Bei der Erarbeitung der Leitlinien wurden die Lieferanten durch ihren Branchenverband SPT vertreten. Der SPT nahm zunächst eine etwas ablehnende Haltung ein, da der Verband sich der Tatsache bewusst war, dass einige seiner Mitgliedsunternehmen die Kriterien eventuell nur mit Mühe erfüllen können würden. Aufgrund der Zurückstellung der Leitlinien, durch die mehr Zeit für die Produktentwicklung zur Verfügung stand, steht der SPT den Leitlinien mittlerweile sehr positiv gegenüber. Der SPT nimmt derzeit Informationen über die Leitlinien und die in ihnen enthaltenen Anforderungen in Schulungskurse für Lieferanten auf.

Für weitere Informationen wurde ein leitender Mitarbeiter eines Lieferanten zur Haltung des Unternehmens zu den Leitlinien befragt. Der Leiter Produktentwicklung berichtet, dass sein Unternehmen Aufträge verloren habe, da mit dem bisherigen Produktsortiment die Anforderungen an Sicherheit und Gesundheitsschutz der Einkäufer nicht erfüllt werden konnten. Es habe aber eine ständige Weiterentwicklung der Produkte stattgefunden, und heute geht der Leiter Produktentwicklung davon aus, dass sein Unternehmen Marktanteile hinzugewonnen habe, da man in der Lage gewesen sei, diese Anforderungen zu erfüllen. Der Manager betont, dass die Leitlinien durch die Vorgabe realistischer Anforderungen die Produktentwicklung wesentlich beeinflusst haben. Darüber hinaus haben die Arbeitsschutzanforderungen die Lieferanten veranlasst, entsprechende Festlegungen für ihre eigenen Unterlieferanten zu treffen. Der Geschäftsführer gibt an, dass sowohl das Unternehmen selbst als auch die Unterlieferanten allgemein positiv auf die Anforderungen an Sicherheit und Gesundheitsschutz seitens der Kunden reagiert haben.

„Dass die Kunden Anforderungen festlegen, hat erheblichen Einfluss auf unsere Entwicklung. Dabei ist es auch wichtig, dass die Anforderungen realistisch sind, da wir auf die Wirksamkeit unserer Produkte großen Wert legen.“

Annette Hansen, Leiterin
Produktentwicklung, Multidrik
(Dänemark), Antwort im Fragebogen,
April 2000.

6.1.5 Beurteilung der Wirksamkeit und des Anwendungsumfangs

Durch die Leitlinien wurde offensichtlich mehr Aufmerksamkeit auf die Auswirkungen von Reinigungsmitteln auf Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit gerichtet. Die Leitlinien helfen, bei Ausschreibungen relevante Anforderungen bezüglich der Eigenschaften von Reinigungsmitteln im Hinblick auf Umweltschutz, Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz mit einzubeziehen. Langfristig werden die standardisierten Anforderungen die Lieferanten veranlassen, mehr Reinigungsmittel zu entwickeln, die diesen Anforderungen entsprechen.

Die Leitlinien werden als besonders relevant angesehen für:

- große Unternehmen, die Ausschreibungen für den Einkauf von Reinigungsmitteln aller Art erstellen, sowie öffentliche Einrichtungen wie Büros, Schulen, Krankenhäuser usw.

6.1.6 Weitere Informationen

Weitere Informationen: Die Unterlagen „The guideline for tenders – requirements for cleaning agents“ (Leitlinie für Ausschreibungen – Anforderungen an Reinigungsmittel) können angefordert werden bei: The IKA-Secretariat, c/o Holstebro Kommune, 7500 Holstebro, Dänemark. Telefon: (45) 96 11 70 43. Fax: (45) 96 11 70 52. E-Mail: ika@holstebro.dk. Web-Adresse: www.ika.holstebro.dk.

6.2 FÖRDERUNG VON SICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ BEI DER BESCHAFFUNG – BESCHAFFUNGSSERVICE AUSTRIA



- Österreich
- Öffentliches Beschaffungswesen
- Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit als Teil von Einkaufsleitlinien
- Unterstützung für Einkäufer
- Vernetzung im Beschaffungswesen

6.2.1 Hintergrund

In Österreich wird großer Wert auf die bundesstaatlichen Strukturen sowie auf die Unabhängigkeit und Verantwortung aller öffentlichen Einkäufer gelegt – ob im großen oder kleinen Maßstab. Somit gibt es im öffentlichen Sektor keine gemeinsame Beschaffungspolitik. Der Sektor besteht aus öffentlichen Einrichtungen auf verschiedenen Ebenen:

- Bundesregierung,
- neun Landesregierungen,
- Kommunalverwaltungen (Stadt-/Gemeindeverwaltungen),
- unabhängige Einrichtungen, die öffentlichem Recht unterliegen (öffentliche Krankenkassen, Unternehmen im Besitz von öffentlichen Einrichtungen, Organisationen, die von mehreren unabhängigen Einrichtungen zu einem bestimmten Zweck gebildet wurden).

Der Gesamtbetrag, der von öffentlichen Einkäufern in Österreich auf allen Ebenen staatlicher und öffentlicher Einrichtungen ausgegeben wurde, belief sich 1998 auf 17 % des Bruttoinlandsprodukts. Aufgrund verfahrensbedingter Einschränkungen müssen sich die Einkäufer jeweils um die kostengünstigste verfügbare Alternative bemühen. Traditionell war dies gleichbedeutend mit dem billigsten erhältlichen Produkt bzw. der billigsten erhältlichen Dienstleistung. Methodische Probleme trugen dazu bei, dass der Preis als alleiniger Indikator für die wirtschaftliche Qualität herangezogen wurde, da ein auf die Produktlebensdauer bezogenes Konzept erst noch entwickelt werden musste. Die Ausschreibungs- und Einkaufsprozesse werden durch formale Regelungen bestimmt. Bei allen Maßnahmen, die hier auf eine Änderung abzielen – insbesondere im Hinblick auf die Einführung von Qualitätsaspekten–,

ist sicherzustellen, dass formale und qualitätsbezogene Aspekte berücksichtigt werden.

Seit über 10 Jahren macht das IFZ (Interuniversitäres Forschungszentrum für Technik, Arbeit und Kultur) in Graz, ein privates Institut, das mit dem gemeinsamen Institut für Interdisziplinäre Forschung und Fortbildung (IFF) der österreichischen Universitäten zusammenarbeitet, praktische Lösungen für Umweltfragen zu einem seiner Hauptaufgabenbereiche. Das zunehmende Bewusstsein im öffentlichen Sektor, dass die unkontrollierte Abfallvermehrung eine langfristige Gefährdung darstellt, machte ein Instrumentarium für ein professionelleres Konzept erforderlich. Im Jahr 1997 suchte das damalige Familien- und Umweltministerium ein Partnerinstitut, welches das vorhandene Wissen in diesem Bereich bündeln und weiterentwickeln sowie das (in der österreichischen Wirtschaft unter der Marke „Ökoprofit“ bekannte) Konzept einer saubereren Produktion integrieren sollte. Dies führte zur Einrichtung des BeschaffungService Austria innerhalb des IFZ unter maßgeblicher Beteiligung des Ministeriums. Die Hauptaufgaben des BeschaffungService Austria bestehen in der Beratung: BeschaffungService Austria bietet Einkäufern Ressourcen in Form der Bereitstellung von Leitlinien und Informationen und fungiert als Recherche- und Recherchenkoordinierungsstelle. Darüber hinaus ist der BeschaffungService als Interessenorganisation tätig und vergibt mittlerweile ein Markenzeichen für ökologische Beschaffung im öffentlichen Sektor.

*BeschaffungService: bietet
Ressourcen, Vernetzung,
Interessenvertretung,
Markenzeichen.*

Eine der Grundlagen des Konzepts der „saubereren Produktion“ besteht darin, dass sich die Organisationen der Tatsache bewusst werden müssen, dass eine zweckmäßige Beschaffungspolitik den ersten vorbeugenden Schritt darstellt. Experten im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz werden häufig mit der Beurteilung von Problemen konfrontiert, die durch Maschinen, Materialien, Strukturen und Prozesse verursacht werden, die in dem betreffenden Unternehmen bereits eingekauft und/oder eingeführt wurden. Offensichtlich können sich Arbeitsschutzsachverständige während der Planungs- und Entscheidungsphase nur schwer Gehör verschaffen und beratend tätig werden. Nach Aussage eines Sicherheitsexperten und Technologieforschers beim öffentlichen österreichischen ARCS-Institut bot die von Fachleuten für ökologische Beschaffung geforderte Integration von Sicherheits-, Gesundheits- und Umweltaspekten in das Managementsystem einer Organisation die Möglichkeit, Bündnisse zum Vorteil der Unternehmen, ihrer Mitarbeiter und der Umwelt einzugehen.

Der BeschaffungService Austria and seine Partnerstellen im Ministerium merkten schon bald, dass es wichtig war, die Fachleute davon zu überzeugen, dass ein guter Einkauf gleichbedeutend mit einem umweltgerechten (und letztendlich unter Gesundheitsgesichtspunkten positiven) Einkauf ist. Ein solches Vorgehen könnte weitreichende Veränderungen im öffentlichen Beschaffungswesen bewirken.

Die von BeschaffungService Austria angebotenen Leistungen sind kosten- und gebührenfrei. Die Aktivitäten der Institution werden von der Regierung gefördert.

6.2.2 Augenmerk auf Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit

Innerhalb des Beschaffungsservice und bei den Projekten der zugehörigen Institute liegt das Hauptaugenmerk auf dem umweltverträglichen Einkauf. Nichtsdestoweniger treten Fragen von Sicherheit und Gesundheitsschutz in den Vordergrund.

Die wichtigsten Bereiche, die mit so genannten „grünen“ und gesundheitsbezogenen Fragen in Zusammenhang stehen, betreffen die Beschaffung von

- Reinigungsmitteln,
- Anstreichfarben,
- Chemikalien für die Instandhaltung von Maschinen und Fahrzeugen,
- Büromöbeln.

Welche Bedeutung Arbeitsschutzaspekten innerhalb des Beschaffungsservice beizumessen ist, wird von den verschiedenen Beteiligten unterschiedlich erfasst. Das Ministerium betont, dass Sicherheit und Gesundheitsschutz als wichtiger, integraler Bestandteil eines durchorganisierten Beschaffungssystems zu betrachten sei. Nach Auskunft des Beschaffungsservice Austria kann die Integration von Arbeitsschutzaspekten in die eigene Konzeption noch nicht als erheblich eingeschätzt werden. Einzelne Befragte, die für die Beschaffung auf kommunaler Ebene zuständig sind, machen jedoch darauf aufmerksam, dass Elemente der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes schon jetzt auf regelmäßiger Basis berücksichtigt werden. Das neueste Beispiel für eine entsprechende Leitlinie ist ein Katalog von Kriterien, in dem sämtliche für die Innenausstattung öffentlicher Gebäude zu verwendenden Artikel aufgeführt sind (von den Bodenbelägen bis hin zu Möbeln) (Amerstorfer et al, Wien 1999).

Aspekte in Verbindung mit Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit wurden bisher außerhalb der Organisation des Einkäufers kaum berücksichtigt. In der Stadt Wien ist es jedoch eine erklärte Absicht, die Arbeitsbedingungen bei Dienstleistungsanbietern näher zu untersuchen. In diesem Zusammenhang sind Leitlinien für die Klärung von Arbeitsschutzfragen in Verträgen sowie für Audits und Inspektionen zu erarbeiten. Wie ein für Beschaffungsaufgaben zuständiger Beamter in Wien erläutert, bestehen in den Fällen, in denen die Gebäudereinigung von Auftragnehmerfirmen durchgeführt wird, offensichtliche Überschneidungen zwischen den entsprechenden Systemen der Stadt und ihrer Lieferanten. Die gesundheitsschädlichen Wirkungen von chemischen Stoffen (Lösungs- und Desinfektionsmittel) sind sowohl für das Reinigungspersonal der Auftragnehmerfirma als auch für die städtischen Bediensteten relevant.

Das Bewusstsein um gesundheitliche Gefahren kann daher die Organisation des Einkäufers im Hinblick auf Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz sehr gut unterstützen. Ein Arbeitsmediziner merkt an, dass ein dem aktuellen Stand entsprechendes Arbeitsschutzsystem gesundheitliche Gefahren ermitteln und eliminieren sollte, bevor gesundheitliche Probleme auftreten. Die mögliche Kombination mit umweltverträglichen Einkaufsverfahren erleichtert

Die Mitwirkung bei der Erarbeitung von Beschaffungsleitlinien ist sinnvoll: „Ein Problem, das Sie nicht kaufen, haben Sie auch nicht.“

Toni Geyer, Technologieforscher und Sicherheitsexperte, ARCS, Interview, August 2000.

ein solches Vorgehen. Dieser vorbeugende Ansatz erhält insofern zusätzliche Bedeutung, als die meisten Probleme in Zusammenhang mit Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz Langzeitfolgen von gesundheitsschädlichen Arbeitsbedingungen sind, die trotz allem sehr häufig anzutreffen sind. Aus diesem Grund ist es wichtig, dass Maßnahmen bereits ergriffen werden, bevor bei den Mitarbeitern erste Gesundheitsschäden diagnostiziert werden können. So käme beispielsweise bei den arbeitsbedingten Allergien bei Reinigungskräften das Eingreifen zu spät, wenn die Allergie bereits aufgetreten ist. Diese Konzentration auf die Langzeitgefahren lässt sich gut mit dem Ansatz verknüpfen, die umweltbezogene Beurteilung von Produkten unter Berücksichtigung ihres gesamten Lebenszyklus durchzuführen.

Ebenso wie ein Einkäufer mehr als nur den Preis eines Produkts berücksichtigt, so muss ein Arbeitsschutzspezialist bei der Beurteilung von gesundheitlichen Risiken eine ganzheitliche Betrachtung durchführen. Sachverständige in Sicherheit und Gesundheitsschutz müssen daher bei ihrer Arbeit schon in die Einkaufsprozesse eingreifen, da die Unternehmen und Organisationen lernen müssen, potenziellen Problemquellen von Anfang an vorzubeugen. Problemquellen sind sehr häufig weder Substanzen, für die Grenzwertregelungen gelten, noch technische Geräte, die komplett verboten wurden. Auch die Konzentrationen chemischer Stoffe unterschreiten häufig die Grenzwerte und können die Gesundheit der Arbeitskräfte im Laufe der Jahre schädigen. Wenn ein Bildschirmgerät falsch mit anderen Einrichtungs-elementen genutzt wird, kann dies langfristig zu Erkrankungen des Muskel- und Skelettsystems führen, obwohl kurzfristig kein Problem wahrgenommen wird.

In Bezug auf Anstreichfarben und Lacke, die bei Möbeln oder Fußböden verwendet werden, ist die Vermeidung von Lösungsmitteln ein gemeinsames Ziel für arbeitsschutz- und umweltorientierte Einkäufer. Auch wenn das freigesetzte Lösungsmittelvolumen deutlich unterhalb der maximalen Arbeitsplatzkonzentration liegt, kann das Arbeiten in einer solchen Umgebung schädlich sein und sollte daher vermieden werden. Die Verwendung von Substanzen mit allergenem Potenzial – zum Beispiel bei Reinigungsmitteln – ist nicht gesetzeswidrig, kann aber zur Entstehung von Hautallergien beim Reinigungspersonal führen. Daher werden die Substanzen von Arbeitsmedizinern untersucht, und eine Zusammenarbeit ist sinnvoll, um zu vermeiden, dass diese Substanzen überhaupt in die betreffende Unternehmensstruktur gelangen.

6.2.3 Derzeitige Anwendung des Systems

Zahlreiche Leitlinien liegen bereits vor bzw. werden derzeit vorbereitet, die so unterschiedliche Bereiche abdecken wie umweltverträgliche Druckerzeugnisse, Baumaterialien wie Fenster und Rohre sowie Energiesparlampen. Leitlinien, die älter als zwei Jahre sind, werden überarbeitet. Der Beschaffungsservice erarbeitet neue Leitlinien entweder innerhalb des Mutterinstituts IFZ oder in Zusammenarbeit mit Sachverständigen von Universitäten und privaten Forschungsinstituten sowie mit Sachverständigen der Umweltbüros der

Bundesländer. In bestimmten Fällen werden Vertreter der Lieferanten (Handelskammern) in die Sachverständigenausschüsse einbezogen.

Von anderen Mitgliedern des Netzwerks verfasste Studien und Leitlinien werden vom BeschaffungService veröffentlicht oder vertrieben. Die Marketingmaßnahmen stehen unter dem allgemeinen Motto „Check it!“ (Prüfung). Sechs Module werden in Kürze verfügbar sein; eine Version auf Papier wird ebenso zur Verfügung stehen wie eine Internet-Version:

- Verbrauchsgüter und Papierwaren für Schule und Büro,
- elektrische Geräte,
- Hochbau und Ausstattung,
- Innenausstattung,
- Wassernutzung,
- Wasch- und Reinigungsmittel.

Die meisten dieser Dokumente enthalten, da sie vorrangig eine umweltbewusste Beschaffung unterstützen sollten, allgemeine Bemerkungen hinsichtlich Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz. So wird auf bestehende maximale Arbeitsplatzkonzentrationen für bestimmte Chemikalien verwiesen (z. B. Formaldehyd in Spanplatten); in einem anderen Fall empfiehlt ein Leitfaden für umweltgerechte Bautechnik, den Einsatz von Lösungsmitteln und Schwermetallen zu vermeiden.

Nach Einschätzung von Vertretern des BeschaffungService Austria und des Landwirtschaftsministeriums, die auf den Aussagen von Vertretern der Beschaffungsstellen öffentlicher Einrichtungen basiert, nimmt die Akzeptanz der umweltbewussten Beschaffung in den österreichischen Großstädten zu. In der Hauptstadt Wien wurde auf politischer Ebene entschieden, dass umweltgerechte Beschaffung zum Standard für das gesamte jährliche Beschaffungsbudget der Stadt in Höhe von ATS 56 Mrd. (über 4 Mrd. EUR) werden soll (einschließlich Baumaßnahmen). In Zusammenarbeit mit dem BeschaffungService ist in der Provinz Vorarlberg bereits ein regionales Beschaffungsnetzwerk tätig, das erfolgreich versucht, sich unter dem lokalen Markenzeichen „Ökoleitfaden Vorarlberg“ auf kleinere Kommunen auszudehnen. Zur Unterstützung öffentlicher Einkäufer in der Region enthält das Material dieses Netzwerks sogar Vorschriften des Bundeslandes für das öffentliche Beschaffungswesen.

Der BeschaffungService gibt zur Verbreitung von Informationen den Newsletter „Take it! - Aktuelle Informationen zum umweltfreundlichen Einkauf“ heraus, in dem neue Entwicklungen innerhalb des Netzwerks bekannt gegeben und von den Netzwerkmitgliedern entwickelte neue Hilfsmittel vorgestellt werden. „Take it“ erscheint seit 1997 viermal jährlich und wird kostenlos an Beschaffungsstellen, Entscheidungsträger, Lieferanten und sonstige Interessierte versandt.

„Umweltverträgliche Beschaffung muss für öffentliche Einkäufer zum professionellen Standard werden.“

Edith Kainz, Stadtverwaltung Graz –
Abteilung Beschaffung, Interview,
August 2000.

6.2.4 Erfahrungen

Erfahrungen der Einkäufer

Sowohl der BeschaffungsService Austria als auch das Umweltbüro des Landwirtschaftsministerium haben die Schlussfolgerung getroffen, dass

- Ausschreibungs- und Einkaufsprozesse professioneller gestaltet werden, wobei umwelt- und gesundheitsschutzbezogene Politiken öffentlicher Einrichtungen Teil der professionellen Praxis und „Stand der Technik“ werden; diese Entwicklung ermöglicht es Einkäufern und Entscheidungsträgern, die persönlich von Gesundheits- und Umweltfragen nicht betroffen sind, sinnvolle Änderungen ihrer Beschaffungspolitiken vorzunehmen,
- eine positive Wirkung von Leitlinien und anderen Hilfsmitteln ausgeht, die von den an der öffentlichen Beschaffung beteiligten Stellen auf einfache Weise dort eingesetzt werden können, wo ein zunehmender Trend zur Dezentralisierung andernfalls Standards bedrohen könnte, die bereits etabliert sind,
- sich auf Seiten der Lieferanten eine Trendwende von der Kontrolle zur Selbstkontrolle vollzieht, da die Lieferanten Waren liefern sollen, die den Anforderungen entsprechen, und sie nachweisen müssen, dass dies der Fall ist,
- große Beschaffungsstellen (die Stadtverwaltungen von Wien und Linz) begonnen haben, wesentliche Änderungen ihrer Politik bekannt zu geben (z. B. das Verbot von PVC-Produkten). Schritte dieser Art bieten den Herstellern und Lieferanten Hinweise und Anregungen für die Entwicklung von Produkten und Dienstleistungen, die diesen Anforderungen entsprechen. In der Folge entsteht ein Markt für Produkte mit ökologisch und gesundheitlich besseren Eigenschaften. Hierdurch erhalten auch kleinere öffentliche und private Beschaffungsstellen die Möglichkeit, nach umweltverträglichen Produkten zu verlangen.

„Wenn bei der Beschaffung klare Prioritäten hinsichtlich bestimmter Qualitätsaspekte angegeben werden, hilft dies den Lieferanten, ihre Produkte und Dienstleistungen rechtzeitig zu entwickeln/modifizieren.“

Georg Patak, Stadtverwaltung Wien –
Abteilung Beschaffung und
Abfallwirtschaft, Interview, August
2000.

Durch die öffentliche Diskussion und das geschärfte Bewusstsein, z. B. im Hinblick auf Lösungsmittel, werden die Einkäufer veranlasst, ihre Anforderungen zu modifizieren. Gleichzeitig werden die weitsichtigeren Lieferanten und Anwender in Industrieunternehmen oder Organisationen veranlasst, sich selbst auf einen geordneten Übergang zu neuen Technologien vorzubereiten. Ein Chemieingenieur und Projektleiter, der für die österreichische Seite von zwei aktuellen, mit EU-Mitteln finanzierten Projekten verantwortlich ist, die auf die Ersetzung von Lösungsmitteln in Reinigungsprozessen beim Offsetdruck und in der Metallindustrie abzielen, beobachtete ein wachsendes Bewusstsein sowohl bei den Lieferanten von Reinigungsprodukten als auch bei innovativen Organisationen und Unternehmen.

Die Verwaltung in Wien erkannte bald, dass für Maßnahmen zum Aufbau einer öffentlichen Beschaffung unter fundiert ökologischen Gesichtspunkten ein ganzheitlicher Ansatz erforderlich sein würde. Zur Bündelung der Ressourcen der verschiedenen beteiligten Abteilungen beschloss man, ein organisatorisches Entwicklungsprojekt zu starten. Es wurde eine Projektorganisation eingerichtet, die diejenigen Abteilungen einbeziehen sollte,



Um Leitlinien für die gesamte Stadt zu entwickeln und eine hohe Beteiligung und Identifikation seitens der Funktionsträger sicherzustellen, führte Wien eine Änderung der städtischen Beschaffungsprioritäten in Form eines organisatorischen Änderungsprojektes durch.

für die Änderungen der Beschaffungspolitik und -praxis von direkter Relevanz waren.

Grundlegende Organisationsstrukturen wurden überarbeitet. Das Projekt führte zur Bildung eines Netzwerks zwischen den verschiedenen Abteilungen der Stadtverwaltung. Dieses Netzwerk ist für die Planung und Durchführung von Informations- und Schulungsaktivitäten zuständig und bietet den städtischen Mitarbeitern die Möglichkeit, mit diesen neuen Leitlinien zu arbeiten. Um stabile Arbeitsbedingungen für das Projekt sicherzustellen, war das für die Umweltpolitik in der Stadt Wien zuständige Ratsmitglied an dem Projekt direkt beteiligt.

6.2.5 Beurteilung der Wirksamkeit und des Anwendungsumfangs

Eine umweltgerechte Beschaffung ist auf die Entwicklung anwenderfreundlicher, auf fundiertem Wissen aufbauender Leitlinien angewiesen. Der vorhandene Wissensbestand muss ergänzt werden – insbesondere im Hinblick auf den Lebenszyklus von Produkten, aber auch durch gesundheitsrelevante Informationen.

Weiter ist darauf zu achten, dass die erarbeiteten Tools auf einer soliden rechtlichen Grundlage stehen und die Produkte und Dienstleistungen in öffentlichen Ausschreibungen korrekt beschrieben wurden. Dies ist wesentlich, da die Einkäufer Vorwürfe vermeiden müssen, sie würden nationalen und EU-Rechtsvorschriften zuwiderhandeln, welche für die Märkte und die Vorgehensweise öffentlicher Einrichtungen auf diesen Märkten gelten.

Eine große Hilfe ist darüber hinaus ein gemeinsames Markenzeichen, das ähnliche, in mehreren voneinander unabhängigen Städten verfolgte Ansätze verbindet, da sie den an einem solchen Prozess beteiligten Parteien zeigt, dass für dieses Konzept auch über die Grenzen ihrer eigenen Organisation hinaus Akzeptanz besteht.

„Sachverständige in Sicherheit und Gesundheitsschutz können einen großen Beitrag leisten, wenn sie bei der Entwicklung von Beschaffungssystemen zusammenarbeiten.“

Dr. Brigitte Schigutt, Arbeitsmedizinerin, AMD-Zentrum für Arbeitsmedizin, Linz, Interview, August 2000.

Aus arbeitsmedizinischer Sicht sind langfristig positive gesundheitliche Effekte zu erwarten.

Die Beteiligung von Arbeitsschutzsachverständigen an ökologischen Beschaffungsprojekten kann dieses Konzept stärken und ihm eine neue Qualität verleihen.

6.2.6 Weitere Informationen

Weitere Informationen über den BeschaffungService Austria sind erhältlich bei Dr. Ines Öhme, IFZ Graz, Schlögelgasse 2, A-8010 Graz. Tel. (43).316.8139099 Fax (43).316.810274 E-Mail: beschaffung@ifz.tu-graz.ac.at

6.3 FÖRDERUNG VON SICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ BEI DER BESCHAFFUNG – VCA-CHECKLISTE



- *Niederlande*
- *Sicherheit der Auftragnehmer*
- *Zertifizierung von Managementsystemen in Sicherheit, Gesundheits- und Umweltschutz -*
- *Zertifizierung von großen und kleinen Unternehmen*

6.3.1 Hintergrund

Das niederländische VCA-System (Veiligheids Checklist Aannemers) mit der englischen Bezeichnung „SCC scheme“ (SHE ⁷ Checklist Contractors – SHE Checkliste Auftragnehmer) wurde 1994 entwickelt, um eine objektive Beurteilung und Zertifizierung der Managementsysteme in Sicherheit, Gesundheits- und Umweltschutz -von Auftragnehmerfirmen zu ermöglichen, die Dienstleistungen für die petrochemische und chemische Industrie anbieten. Das SCC-System ist dem Zentralen Sachverständigenausschuss untergeordnet und wird von diesem verwaltet. Dieses Gremium besteht aus den Vertretern von Auftraggebern und Auftragnehmern. Sämtliche das System betreffenden logistischen und technischen Fragen werden von der „Kooperationsgesellschaft für Sicherheit“ (Stichting Samenwerken Voor Veiligheid, SSVV) mit Sitz in Rotterdam koordiniert.

Das SCC-System ist ein freiwilliges System auf der Basis von Marktmechanismen. Die Vertragsparteien können von ihren Lieferanten die Einführung des SCC-Systems verlangen. Wenn sich ein Lieferant weigert, das SCC-System in seinem Unternehmen einzuführen, kann seine Geschäftsbeziehung mit dem betreffenden Käufer schon bald beendet sein.

Angaben der Kooperationsgesellschaft für Sicherheit zufolge haben die Auftraggeber in der chemischen Industrie festgestellt, dass ein immer größerer Teil der bei ihnen vor Ort anfallenden Arbeiten durch Outsourcing an Dritte vergeben wurde, z. B. an Auftragnehmerfirmen für Bauarbeiten,

(⁷) SHE = Safety, Health and Environment (Sicherheit, Gesundheit und Umwelt)

Instandhaltung usw. Diese Entwicklung setzt sich bis heute fort. Wenn den Mitarbeitern anderer Firmen gestattet wird, die Hochrisiko-Arbeitsbereiche eines Auftraggeberunternehmens zu betreten, verlangt dies nach einer neuen Strategie für die Kontrolle der Sicherheitskompetenz sämtlicher (internen wie externen) Arbeitskräfte. Die chemische Industrie war über die großen Unterschiede beunruhigt, die zwischen der Sicherheitskompetenz ihrer eigenen Mitarbeiter im Vergleich zu den Arbeitskräften von Drittfirmen (z. B. vor Ort eingesetzte Mitarbeiter von Auftragnehmerfirmen) bestanden. Aus diesem Grund wurde das SCC-System für diese Auftragnehmerfirmen eingeführt, um die Leistungen der Firmen im Hinblick auf die Sicherheit und den Gesundheitsschutz ihrer Mitarbeiter einerseits sowie den Umweltschutz andererseits zu unterstützen.

Zielsetzung des Systems ist eine größere Einheitlichkeit der Managementsysteme in Sicherheit, Gesundheits- und Umweltschutz und eine kontinuierlichere Verbesserung der Leistungen in Gesundheits- und Umweltschutz in Auftragnehmerfirmen, die Kommissionsarbeiten für Hochrisikobranchen wie die chemische Industrie ausführen. Das SCC-System wurde in den Niederlanden, in Belgien und in Deutschland eingeführt. Darüber hinaus haben unlängst auch Länder wie Österreich und die Schweiz mit der Einführung des SCC-Systems begonnen. Das System kann prinzipiell in allen Branchen eingesetzt werden. In der Praxis erwarten die Industriefirmen, bei denen in Anlagen und an einzelnen Arbeitsplätzen hohe Risiken bestehen, von ihren Subunternehmern in zunehmendem Maße die Einführung des SCC-Systems. Hierbei handelt es sich insbesondere um folgende Branchen: Petrochemie, Offshore-Ölbohrung, Tiefbau, Eisenbahnen, Baugewerbe.

Ein wichtiges Element des Systems besteht darin, dass SCC-zertifizierte Unternehmen eindeutig nachweisen müssen, dass ihre Mitarbeiter die obligatorische Schulung zu Sicherheits-, Gesundheits- und Umweltfragen absolviert haben. Zu diesem Zweck wurde ein einheitlicher nationaler Sicherheitspass eingeführt, in den alle zugelassenen und erforderlichen Sicherheitsschulungen eingetragen werden können. Bereits über 200 000 Exemplare dieses nationalen Sicherheitspasses wurden an Arbeitnehmer in SCC-zertifizierten Unternehmen ausgegeben. Erst vor kurzem wurde ein einheitlicher Pass für Belgien und die Niederlande eingeführt.

Das SCC-System besteht aus einer Fragenliste. Zu jeder Frage in der SHE-Checkliste muss von der Auftragnehmerfirma eine Erläuterung und Begründung gegeben werden; anhand einiger konkreter Prüfpunkte kann die Zertifizierungsagentur feststellen, ob die in einer Frage angesprochenen Kriterien erfüllt werden können. Die Prüfung des Unternehmens erfolgt durch Zertifizierungsagenturen, die über eine Akkreditierung für die SCC-Zertifizierung verfügen.

Es gibt zwei Zertifizierungsstufen.

SCC * (deckt einen Teil der Liste ab):

Diese Beurteilung bezieht sich auf die direkte Implementierung von Sicherheitsstandards für Tätigkeiten im Werkstattbereich. Dieses Zertifikat ist

prinzipiell für kleine Unternehmen vorgesehen (d. h. Unternehmen mit weniger als 35 Mitarbeitern, einschließlich Zeitarbeitskräfte), die nicht als Hauptauftragnehmer auftreten.

SCC ** (deckt die vollständige Liste ab):

Zusätzlich zu der unter SCC * beschriebenen Beurteilung werden auch die Gesundheits- und Umweltschutzstrukturen des Unternehmens bewertet. Dieses Zertifikat ist im Wesentlichen für Unternehmen vorgesehen, die 35 und mehr Mitarbeiter haben (einschließlich Zeitarbeitskräfte), sowie für kleinere Unternehmen, die als Hauptauftragnehmer auftreten.

Zertifizierungsverfahren

Jeder Auftragnehmer, der ein dem SCC-System entsprechendes Managementsystem einsetzt, kann bei einer Zertifizierungsagentur die Zertifizierung entsprechend dem festgelegten Verfahren beantragen und muss Zugang zu dieser Zertifizierung erhalten.

Nachdem die Zertifizierungsagentur von der Auftragnehmerfirma die relevanten Unternehmensdaten erhalten hat, muss ein formales Angebot für die „Beurteilung“ zum Zwecke der Zertifizierung sowie für die nachfolgenden regelmäßigen Audits unterbreitet werden. Ein Audit kann nur dann durchgeführt werden, wenn das relevante Managementsystem in Sicherheit, Gesundheits- und Umweltschutz des Auftragnehmers mindestens drei Monate lang im Einsatz gewesen ist.

Die Beurteilung erfolgt in drei Schritten:

1. Unterlagen

Der betreffende Prüfer beurteilt nach Erhalt die das Managementsystem in Sicherheit, Gesundheits- und Umweltschutz betreffenden Unterlagen.

2. Beurteilung

Der Prüfer erörtert die Fragen mit den jeweils verantwortlichen Mitarbeitern, Koordinatoren und Partnern auf Seiten der Auftragnehmerfirmen.

3. Projektbesuche

Zur Kontrolle der Auswertung der Unterlagen und der Gespräche werden mehrere Arbeitsplätze besucht.

Verlängerung der Zertifizierung

Das SCC-Zertifikat ist drei Jahre lang gültig. Seine Verlängerung ist von positiven Ergebnissen der Audits abhängig, die in regelmäßigen Abständen durchzuführen sind (mindestens einmal jährlich).

Diese Beurteilungen beruhen auf einem Audit-Plan, der von den Prüfern bei der anfänglichen Beurteilung festgelegt wird. Während diese Beurteilungen durchgeführt werden behält die im ursprünglichen Audit erteilte SCC-Zertifizierung ihre Gültigkeit.

Durch diese Vorgehensweise wird sichergestellt, dass alle relevanten Aspekte des Managementsystems der Auftragnehmerfirma mindestens einmal während des Dreijahreszeitraums geprüft werden. Bei den regelmäßigen Audits muss überprüft werden, ob die Unfallstatistiken auf jährlicher Basis weitergeführt werden.

Die Zertifizierungsagentur muss das Unternehmen mindestens 7 Tage im Voraus über das beabsichtigte Audit informieren. Das Audit muss den gesamten Zeitraum seit dem letzten Audit abdecken. Falls der Prüfer im Laufe des Audits feststellt, dass der momentane Status dem SCC-System nicht entspricht, wird dies im Bericht vermerkt. Das Unternehmen muss der Zertifizierungsagentur in diesem Fall geeignete Abhilfemaßnahmen vorschlagen und einem Zeitrahmen zustimmen, in dem diese Abhilfemaßnahmen umgesetzt werden. Falls die Abhilfemaßnahmen nicht innerhalb des angegebenen Zeitraums (längstens drei Monate) umgesetzt werden, muss das SCC-Zertifikat vorübergehend ausgesetzt werden, bis weitere Untersuchungen erfolgt sind.

Aussetzung, Widerruf oder Annullierung der Zertifizierung

Die Zertifizierungsagentur kann ein SCC-Zertifikat während des dreijährigen Zertifizierungszeitraums jederzeit aussetzen, widerrufen oder annullieren. Das Zertifikat kann ausgesetzt werden, wenn der Auftragnehmer innerhalb des angegebenen Zeitraums (maximal drei Monate) keine Abhilfemaßnahmen durchgeführt hat oder wenn das Logo oder Zeichen der Zertifizierungsagentur missbräuchlich verwendet wurde.

Zertifizierungskosten

Die für den Erwerb des SCC-Zertifikats anfallenden Kosten entstehen in drei Kategorien:

1. Vorbereitungskosten: Das Unternehmen muss seine technischen und administrativen Systeme modifizieren, um die Übereinstimmung mit dem SCC-System zu erzielen; abgesehen von diesen internen Kosten können externe Beratungskosten anfallen.
2. Schulungskosten: Das SCC-System verlangt eine obligatorische Sicherheitsschulung der Mitarbeiter; diese Schulungsprogramme haben einheitliche Lernziele und müssen mit jeweils individuellen Zertifikaten abgeschlossen werden.
3. Zertifizierungskosten: Durch die Zertifizierung der Mitarbeiter und die Prüfung des SCC-Systems auf Unternehmensebene fallen Kosten für die Diplome und die Prüftätigkeit der zertifizierenden Behörden an.

Nach Angaben der Kooperationsgesellschaft für Sicherheit können die aufzubringenden Gesamtkosten zwischen einigen Tausend Euro und mehreren Zehntausend Euro liegen; dies ist vom anfänglichen Zustand des Managementsystems in Sicherheit, Gesundheits- und Umweltschutz abhängig. Die anfallenden Kosten lassen sich nur schwer exakt angeben. Wenn neben den tatsächlich anfallenden Kosten, wie oben genannt, zusätzlich auch die Kosten

für verlorene Arbeitsstunden einbezogen werden, wird der Sachverhalt noch komplexer.

Organisation des Systems

Das gesamte SCC-System untersteht der „Kooperationsgesellschaft für Sicherheit“ (Stichting Samenwerken Voor Veiligheid, SSVV). In dieser Stiftung sind zahlreiche Sektoren vertreten. Die Stiftung besitzt alle Rechte an dem System sowie das Urheberrecht für das Logo. Der Zentrale Sachverständigenausschuss, der im Namen der Stiftung als Exekutivorgan auftritt, fungiert als De-facto-Eigentümer und -Verwalter des Systems und überwacht die Qualität.

Der Zentrale Sachverständigenausschuss setzt sich aus gleich vielen Vertretern sowohl von Auftraggeber- und von Auftragnehmerverbänden zusammen.

Der niederländische Akkreditierungsrat überwacht die Einhaltung der festgelegten Verfahren.

Beschwerden über das System oder die Art und Weise, wie sich die Parteien innerhalb dieses Systems verhalten, sollten in erster Instanz an die Zertifizierungsagentur gerichtet werden. Diese wird dann entsprechend den Leitlinien des Akkreditierungsrates tätig. Falls auf diese Weise keine befriedigende Lösung zu erzielen ist, kann die Beschwerde an den Akkreditierungsrat gerichtet werden. Bei den darauf folgenden Verfahrensschritten wird auch der Zentrale Sachverständigenausschuss mit einbezogen.

6.3.2 Augenmerk auf Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit

Die Kriterien des SCC-Systems sind im Allgemeinen auf den Entwurf, die Umsetzung und die Pflege eines Managementsystems für Sicherheit und Gesundheitsschutz der Mitarbeiter sowie für den Umweltschutz ausgerichtet. Um den Status SCC * zu erreichen (deckt die Liste teilweise ab), müssen sämtliche der folgenden so genannten „Muss“-Kriterien eindeutig erfüllt sein. Diese Kriterien sind:

- Erklärung zur Sicherheits-, Gesundheits- und Umweltpolitik,
- Bestellung eines für Sicherheit und Gesundheitsschutz zuständigen Sicherheitsbeauftragten,
- Risikobestandsaufnahme und –bewertung,
- Durchführung von entsprechenden Maßnahmen aufgrund der Risikobestandsaufnahme und –bewertung,
- persönliche Schutzausrüstung,
- berufliche Bildungsmaßnahmen,
- Schulungen in Sicherheit und Gesundheitsschutz,
- unternehmensinterne Informationen und Unterweisungen in Sicherheit und Gesundheitsschutz,
- Sicherheitsschulungen für das Betriebspersonal,
- Sicherheitsschulungen für die Vorgesetzten des Betriebspersonals,

- Eintragung im persönlichen Sicherheitsprotokoll,
- Sicherheitsbesprechungen mit dem Betriebspersonal,
- Sicherheitsanweisungen, -regeln und -bestimmungen,
- regelmäßige Arbeitsplatzinspektionen,
- Beobachtungspunkte für die Maßnahmen,
- Verbindungen zu arbeitsmedizinischen Diensten,
- Verfahrensvorschriften für regelmäßige medizinische Untersuchungen,
- medizinische Untersuchungen für bestimmte Arbeitsplätze,
- System für regelmäßige Geräteprüfungen,
- Registrierung der geprüften Geräte,
- Kennzeichnung der geprüften Geräte,
- Verfahrensvorschriften für die Meldung von Unfällen und Zwischenfällen,
- Verfahrensvorschriften für die Untersuchung von Unfällen und Zwischenfällen.

Zusätzlich ab 1. Januar 2003

- Schulungsvorschriften für Arbeitsstellen mit hohem Risiko.

Eine Punktebewertung ist auf dieser Stufe nicht erforderlich. Die Überprüfung kann daher auf die obigen Kriterien beschränkt bleiben. Neben der Beurteilung des Managementsystems müssen auch die Unfallstatistiken berücksichtigt werden. Für diesen Zweck wird die Anzahl der Unfälle mit dadurch bedingten Fehlzeiten pro 1 000 000 Personenarbeitsstunden herangezogen und als Unfallhäufigkeitsindex (IF) ausgedrückt:

$$IF = \frac{\text{Anzahl der Unfälle mit dadurch bedingten Fehlzeiten} \times 1\,000\,000}{\text{Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden}}$$

Unfälle mit dadurch bedingten Fehlzeiten müssen für alle Tätigkeiten der Mitarbeiter angegeben werden, für die ein SCC-Zertifikat beantragt wurde; dies betrifft auch Zeitarbeitskräfte. Wenn der Unfallhäufigkeitsindex des Unternehmens während der drei letzten Jahre den Wert 40 überschritten hat, darf kein Zertifikat ausgestellt werden. Wenn das Zertifikat erteilt wurde und IF zwischen 25 und 40 liegt, muss für die uneingeschränkte Wiedererteilung für einen neuen Dreijahreszeitraum die Voraussetzung erfüllt sein, dass nach einem Zeitraum von 3 Jahren eine Verbesserung um 20 % erzielt wurde. Die Unfallstatistiken müssen während des Audits überprüft werden. Die mittlere Dauer der Fehlzeiten muss ebenfalls angegeben werden.

Um den Status SCC ** zu erreichen (deckt die vollständige Liste ab), müssen sämtliche der folgenden so genannten „Muss“-Kriterien eindeutig erfüllt sein. Diese Kriterien sind:

- sämtliche oben genannten Kriterien für SCC * sowie
- Pflichten der Vorgesetzten,
- Arbeitsplatzinspektionen in Gesundheits- und Umweltschutz,
- Vorhandensein eines Maßnahmenplans in Gesundheits- und Umweltschutz,
- Überprüfung des Maßnahmenplans in Gesundheits- und Umweltschutz,
- Beratungen über Gesundheits- und Umweltschutz auf allen Ebenen,
- Regeln und Bestimmungen bezüglich Gesundheits- und Umweltschutz,
- Anfangsbesprechungen mit den Auftragnehmern.

Zusätzlich ab 1. Januar 2003

- Schulungsvorschriften für Arbeitsstellen mit hohem Risiko.

Zusätzlich zu diesen „Muss“-Kriterien muss bei den übrigen Fragen im SCC-Fragebogen eine Punktzahl von 110 erreicht werden. Die Anforderungen hinsichtlich des Unfallhäufigkeitsindex lauten ähnlich wie für die SCC*-Zertifizierung.

6.3.3 Derzeitige Anwendung

Nach Auskunft der Kooperationsgesellschaft für Sicherheit wurden bis zum Jahr 2000 etwa 7 000 SCC-Zertifikate erteilt. Jährlich werden im Mittel 1.500 neue Zertifikate erteilt. Das SCC-System hat einen hohen Bekanntheitsgrad und großes Ansehen erlangt. Es wurde ein Lizenzvertrag mit Belgien abgeschlossen, wo mittlerweile ebenfalls SCC-Zertifikate erteilt werden. Analoge Entwicklungen finden in Deutschland statt, wo deutsche Lieferanten ebenfalls eine Zertifizierung gemäß dem SCC-System anstreben, und zwar insbesondere, wenn sie sich um Aufträge niederländischer Unternehmen bewerben.

Viele Beratungs- und Schulungsfirmen bieten Unterstützung für Unternehmen an, die sich auf die SCC-Zertifizierung vorbereiten. Das SCC-System hat eine zunehmende Investitionstätigkeit in Verbindung mit Sicherheits-, Gesundheitsschutz- und Umweltfragen ausgelöst. Eine Überschlagsrechnung der Kooperationsgesellschaft für Sicherheit hat ergeben, dass aufgrund der SCC-Zertifizierung seit 1994 ca. 1 Mrd. Euro investiert worden sein müssen.

Zu dem Thema wurde eine Website in niederländischer und englischer Sprache eingerichtet (<http://www.ssv.nl>). Diese Website wird monatlich ca. 25 000-mal besucht. In Zukunft sollen über die Website herunterladbare Texte zur Verfügung gestellt werden.

6.3.4 Erfahrungen

Die Kooperationsgesellschaft für Sicherheit beabsichtigt, eine Auswertung der Wirksamkeit des SCC-Systems in enger Zusammenarbeit mit der Technischen Universität Delft und TNO Work and Employment durchzuführen. Eine frühere Auswertung (NIA TNO, 1998; siehe auch den Abschnitt „Erfahrungen der Lieferanten“) hat gezeigt, dass die zertifizierten Unternehmen eine deutliche Reduzierung der Unfallzahlen erzielen konnten.

Erfahrungen der Einkäufer

Unter „Einkäufer“ verstehen wir ein Auftraggeberunternehmen – zumeist in Hochrisiko-Branchen –, das andere Unternehmen bei sich vor Ort Arbeiten ausführen lässt. Wenn eine Auftragnehmerfirma ein SCC-Zertifikat besitzt, verfügt sie zumindest über ein elementares, zweckmäßiges, funktionsfähiges Managementsystem in Sicherheit, Gesundheits- und Umweltschutz. Für den Einkäufer sind die folgenden Vorteile offensichtlich, wenn ein Lieferant mit SCC-Zertifikat eingesetzt wird:

- Es steht eine Struktur für die Kontrolle der Sicherheitsleistungen des Auftragnehmers zur Verfügung.
- Die Auftragnehmer sind für die Implementierung eines Managementsystems in Sicherheit, Gesundheits- und Umweltschutz selbst verantwortlich.
- Die Gesamtqualität der Arbeit wird verbessert, so dass weniger Zeitverluste entstehen.
- Es sind keine Sicherheits-Audits mehr erforderlich.

"Auftraggeber, die nicht in den Hochrisikobranchen tätig sind, fordern von ihren Auftragnehmern ebenfalls die SCC-Zertifizierung."

Eugène Hillen, Direktor der Kooperationsgesellschaft für Sicherheit

Durch die SCC-Zertifizierung sehen sich die Auftraggeber mit dem Dilemma konfrontiert, dass ihre eigene Belegschaft manchmal weniger qualifiziert ist als die Mitarbeiter der SCC-zertifizierten Auftragnehmerfirma. Die Kooperationsgesellschaft für Sicherheit ist beunruhigt über diese Entwicklung, die möglicherweise auch durch die unmotiviert Forderung nach SCC-Zertifizierung seitens der Auftraggeber ausgelöst worden ist.

Die niederländische Arbeitgeberorganisation VNO-NCW ist ebenfalls über diese Entwicklung besorgt: „SCC ist relativ teuer – besonders für kleine und mittlere Unternehmen und vor allem in Fällen, in denen die Auftragnehmer die SCC-Anforderungen erfüllen müssen, obwohl sie nicht in Hochrisikobereichen tätig sind (z. B. Fensterreinigungs- oder Gartenpflegepersonal).“

Erfahrungen der Lieferanten

Unter „Lieferanten“ verstehen wir in diesem Fall die Auftragnehmerfirmen, die eine SCC-Zertifizierung erworben haben. Für den Lieferanten, der das SCC-Zertifikat erworben hat, ergeben sich die folgenden offensichtlichen Vorteile:

- Das Unternehmen qualifiziert sich für Aufträge von Beschaffern, die ein SCC-Zertifikat zur obligatorischen Voraussetzung machen. Diesen Einkäufern gegenüber besteht kein Wettbewerb mit Auftragnehmerfirmen, die über keine Zertifizierung verfügen.
- Die Lieferanten müssen sich nicht mehr auf die verschiedenen Fragebogen bezüglich Gesundheits- und Umweltschutz der Auftraggeber konzentrieren und können für ihr eigenes Managementsystem in Sicherheit, Gesundheits- und Umweltschutz eine strukturierte Vorgehensweise anwenden.
- Die Prüfung erfolgt durch unabhängige Dritte in Verbindung mit Qualitäts-Audits (ISO 9000).

Einige Auftragnehmerfirmen kritisieren die beiden größeren Änderungen im SCC-System (1997 und 2000) mit verschärften Prüfkriterien und einer strengeren Unfallhäufigkeitsquote. Auch die willkürliche Forderung nach einer SCC-Zertifizierung seitens Auftraggebern mit geringem Risikopotenzial verärgert einige Auftragnehmerfirmen.

Die Kooperationsgesellschaft für Sicherheit ist besorgt über diese Entwicklung, die möglicherweise auch durch die unmotiviert Forderung einer SCC-Zertifizierung seitens der Auftraggeber verursacht wird.

In einer Kosten-Nutzen-Bewertungsstudie (Cost/Benefits of OSH Certification, NIA TNO, 1998) wurden die Daten von 77 SCC-zertifizierten Unternehmen (Lieferanten) zusammengestellt. Diese Unternehmen konnten die Kosten der Zertifizierung in der Regel quantifizieren. Als Ergebnis schien sich

abzuzeichnen, dass die Kosten pro Mitarbeiter für kleinere Unternehmen höher waren und dass in bestimmten Sektoren (z. B. im Baugewerbe) die Kosten generell höher lagen. Hingegen schienen sich die Vorteile der SCC-Zertifizierung nur schwer quantifizieren zu lassen. Bei einer qualitativen Beurteilung des Erwerbs und der Nutzung des SCC-Zertifikats gelangten jedoch zwei Drittel dieser Unternehmen zu einem positiven Ergebnis, ein Drittel sprach ein neutrales Urteil aus, und nur ein Unternehmen äußerte sich negativ. Es wurden verschiedene Vorteile genannt: Akquisition von Aufträgen, geringerer Krankenstand, weniger Unfälle, bessere Motivation der Mitarbeiter, höhere Effizienz, besseres Marktimage des Unternehmens, transparente Haftungsverhältnisse. Es wurden aber auch „kritische“ Anmerkungen gemacht: SCC ist ein freiwilliges System, die Unternehmen können sich aber gezwungen fühlen, die Zertifizierung zu beantragen, um in ihrem Markt tätig sein zu können; der Vorteil des Wettbewerbs gegenüber Auftragnehmern ohne Zertifizierung kann wegfallen, wenn mehr Unternehmen die Zertifizierung erwerben; die (mögliche) Aussetzung, Entziehung oder Annullierung der Zertifizierung kann den Geschäftsgang beeinträchtigen; einige Unternehmen sehen einen Trend hin zur Kommerzialisierung der Zertifizierung und in Verbindung damit eine „inflationäre“ Konzentration auf Sicherheit, Gesundheit und Umwelt.

6.3.5 Beurteilung der Wirksamkeit und des Anwendungsumfangs

Im Hinblick auf die Gesellschaft insgesamt bestehen Anhaltspunkte dafür, dass die SCC-Zertifizierung mit den folgenden Vorteilen verbunden ist:

- weniger Zeitverlust und Ausfälle von Arbeitskräften aufgrund von Arbeitsunfällen,
- vermindertes Unfallrisiko.

In den Niederlanden hat das SCC-System einen mit der ISO-Norm vergleichbaren Status erreicht.

Die Anwendung des SCC-Systems ist nicht mehr auf die petrochemische Industrie beschränkt, in der es seinen Ursprung hatte, sondern hat sich auch auf Branchen wie das Baugewerbe und die Metallindustrie ausgedehnt.

Die verbreitete und weiter zunehmende Anwendung von SCC dürfte dafür verantwortlich sein, dass die Sozialpartner-Organisationen in den Niederlanden – Arbeitgeber- ebenso wie Arbeitnehmerorganisationen – ein Interesse an den Entwicklungen im Zusammenhang mit SCC zeigen.

Die niederländische Gewerkschaftsorganisation „FNV Bondgenoten“ befürwortet ein SCC-System, das, um effektiv zu sein, auf nationaler Ebene unterstützt wird und eine starke Konzentration auf Sicherheit, Gesundheitsschutz und Umwelt aufweist.

Die Arbeitgeberorganisation VNO-NCW meint: „SCC bietet die beste Möglichkeit zur Beurteilung des Sicherheitsmanagements, die uns derzeit zur Verfügung steht. Es verbindet jedoch nicht die Pflege eines Sicherheits- und Gesundheitsschutzsystems mit Kontrolle und Beurteilung. SCC ist keine Garantie für Sicherheit; das System kann nur funktionieren, wenn der

„Das SCC-Zertifikat sollte unserer Meinung nach zu einem echten holländischen „Polder-Zertifikat“ entwickelt werden, das keine Privatangelegenheit von Sachverständigenausschüssen der (petro-) chemischen Industrie mehr ist, sondern auf nationaler Ebene von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen und möglicherweise auch von der

Regierung unterstützt wird. Auf diese Weise würde sich das SCC-Zertifikat unserer Meinung nach besser auszahlen, und man könnte vermeiden, dass es lediglich zu einem Stück Papier wird. Dies würde außerdem der Entwicklung vorbeugen, dass die Arbeitgeber die SCC-Zertifizierung nutzen, um die eigene Verantwortlichkeit für Sicherheit und Gesundheitsschutz auf ihre zertifizierten Arbeitskräfte abzuwälzen."

Die niederländische Gewerkschaftsorganisation „FNV Bondgenoten“

Auftraggeber (Einkäufer) die richtigen Bedingungen schafft, unter denen der Auftragnehmer (Lieferant) die Sicherheitsanforderungen erfüllen kann." Nach Meinung der Arbeitgeberorganisation ist außerdem Folgendes zu beachten: „SCC und Sicherheits- und Gesundheitsschutzsysteme decken sich nicht vollständig. Einerseits beinhaltet SCC Umweltschutzaspekte; andererseits berücksichtigen Arbeitsschutz-Managementsysteme nicht nur sicherheitsbezogene, sondern auch arbeitsmedizinische Aspekte. Die Auftragnehmer möchten nicht mit den Folgen von zweierlei Anforderungen konfrontiert werden, wenn nämlich das eine Unternehmen ein SCC verlangt, das andere ein detailliertes Managementsystem."

Diese Aussagen deuten an, dass die Sozialpartner in den Niederlanden die Anwendung des SCC-Systems unterstützen, allerdings in einigen Punkten Zurückhaltung zeigen. Beide Organisationen stimmen auch dahingehend überein, dass Möglichkeiten für weitere Verbesserungen untersucht werden sollten.

Der Zentrale Sachverständigenausschuss hat unlängst ein Qualitätshandbuch erarbeitet, aus dem alle Zertifizierungsagenturen die gleichen Informationen zu Vorgehensweisen sowie Formulare und Modellverträge entnehmen können.

Es wurden drei Versionen der Sicherheitscheckliste für Auftragnehmer erstellt. Die neueste Version wurde im März 2000 herausgegeben.

Akkreditierungsbehörden-System in den Niederlanden

In vielen Bereichen von Handel und Industrie ist es üblich, dass Produkte, Systeme, Prozesse, Dienstleistungen oder Personen in Bezug auf die Erfüllung bestimmter vorgeschriebener Standards zertifiziert werden. In den Niederlanden nutzt die offizielle „Akkreditierungsbehörde“ häufig das private Akkreditierungs- und Zertifizierungssystem. Die Zertifizierung wird im Bereich Arbeitsschutz mittlerweile verbreitet als Instrument eingesetzt und gilt als wichtiges Werkzeug für eine wirksamere Unternehmenspolitik bezüglich Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz. Das System ist vollständig privat, bietet aber dennoch die Möglichkeit, Produkte, Systeme usw. in Bezug auf gesetzliche Standards zu prüfen, sofern dies gewünscht wird.

Das System der Akkreditierungsbehörde ist zweistufig. Die Behörde führt selbst keine Zertifizierungsarbeit durch, sondern vergewissert sich, dass die Zertifizierungsstellen die für ihre Arbeit erforderliche Unabhängigkeit, Kompetenz und Zuverlässigkeit aufweisen. Zu diesem Zweck muss die jeweilige Zertifizierungsstelle ein Zertifizierungssystem einsetzen, in dem die Standards festgelegt sind, denen das zu zertifizierende Produkt bzw. die Dienstleistung genügen muss, sowie die durchzuführenden Prüfverfahren. Die Behörde erteilt denjenigen Einrichtungen die Anerkennung („Akkreditierung“), die diese Standards erfüllen.

Eines der Merkmale des Akkreditierungsbehörden-Systems besteht darin, dass mehrere beteiligte Parteien gemeinsam einen

Sachverständigenausschuss bilden können. Sie sind dann gemeinsam für den Entwurf und die Anwendung eines Systems verantwortlich. Im Hinblick auf die Akkreditierung bedeutet dies, dass sie auf der Basis einer der europäischen Normen aus der Reihe 45000 ein Akkreditierungssystem für den Zertifizierungsprozess entwickeln müssen, nach dem sich dann die Akkreditierungsbehörde bei der Festlegung von Regeln für Zertifizierungsstellen und bei der Überwachung von deren Arbeit richtet. Bezüglich der Zertifizierung sorgen die Interessenvertreter im Sachverständigenausschuss dafür, dass die (gesetzlichen oder sonstigen) Standards in durchsetzbare und quantifizierbare Anforderungen umgesetzt werden. Auf diese Weise können unabhängige Sachverständigen-Zertifizierungsstellen auf der Grundlage eines entsprechenden Standards Zertifizierungen vornehmen, durch die bestätigt wird, dass die erforderlichen Anforderungen erfüllt sind. Da diese Systeme von den betroffenen Parteien eingesetzt werden, ist ihr praktischer Wert gewährleistet. Unabhängige Zertifizierungsstellen sind für die praktische Umsetzung verantwortlich. Die Zertifizierungsstellen führen regelmäßig Prüfungen und Nachprüfungen durch, ob die beteiligten Parteien die Anforderungen des Zertifikats erfüllen. Die Akkreditierungsbehörde stellt sicher, dass die Zertifizierungsstellen die von ihnen geforderten Standards einhalten.

Im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz kann die Zertifizierung in drei Bereiche gegliedert werden: Produktzertifikate, Systemzertifikate und Zertifikate für berufliche Fachkompetenz. In allen drei Bereichen sind Zertifikate vorhanden, die von öffentlichen Stellen / Regierungsbehörden eingerichtet wurden, da obligatorische gesetzliche Vorschriften bestehen. In allen drei Bereichen existieren aber auch freiwillige Zertifizierungssysteme, das heißt Systeme, die von einer Interessengruppe eingeführt und ausgearbeitet wurden. Diese Systeme können bestehende gesetzliche Anforderungen beinhalten, sich aber ebenso mit Fragen befassen, für die keine direkten regulativen Anforderungen bestehen.

Bisher wurden etwa 30 freiwillige Zertifizierungssysteme eingeführt; ein bekanntes Beispiel ist das SCC-System. Die Regierung erachtet es für wichtig, diese Entwicklung weiter zu verfolgen, damit die Einhaltung der gesetzlichen Verpflichtungen hinsichtlich Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz im Rahmen des Arbeitsbedingungsgesetzes (ArboWet) in allen Industriezweigen und in den Unternehmenspolitiken fixiert wird. In den Sektoren, in denen relativ viele Arbeitsschutz-Zertifizierungen erteilt werden, stehen dem Gewerbeaufsichtsamt alternative Möglichkeiten zur Durchführung seiner Inspektionsarbeit zur Verfügung. Seine Pflichten werden hierdurch mit Sicherheit nicht aufgehoben, da seine Überwachungsaufgabe eine kontinuierliche und angemessene Beobachtung der Verhältnisse in den verschiedenen Industriesektoren erforderlich macht. Insofern unterstützt die Regierung die Ansicht des Wirtschafts- und Sozialrates (SER), dass die Zertifizierung die Arbeit des Gewerbeaufsichtsamtes nicht ersetzen dürfe.

6.3.6 Weitere Informationen

Weitere Informationen über das SCC-System sind erhältlich bei:

Niederlande: Central Committee of Experts (SCC), P.O. Box 443, 2260 AK Leidschendam, Telefon: (31 70) 30 10 898, Telefax: (31 70) 30 10 892, Web: <http://www.ssvv.nl>, E-Mail: ssvv@box.nl

Belgien: Secretariat Executive Committee of Experts (SCC), c/o Provincial Safety Institute, Jezusstraat 28-30, B-2000 Antwerp, Telefon: (32 3) 20 34 200, Telefax: (32 3) 20 34 250, E-Mail: doc.centre@pvia.be

Deutschland: DGMK, z. Hd. Herrn B.R. Altmann, Kapstadtring 2, D-22297 Hamburg, Telefon: (49 40) 63 90 04 31, Telefax: (49 40) 63 90 07 36

Schweiz: Eidgenössisches Amt für Messwesen, Schweizerische Akkreditierungsstelle, z. Hd. Herrn J.P. Jaunin, Lindenweg 50, CH-3003 Bern-Wabern, Telefon: (41 70) 31 323 35, Telefax: (41 70) 31 323 35 10

Österreich: OMV AG EP-I-UBS/Arbeitssicherheit, z. Hd. Herrn F. Pawlowitsch, Protesser Strasse 40, A-2230 Gänserndorf, Telefon: (43 2282) 3500 20 90, Telefax: (43 2282) 3500 975

6.4 FÖRDERUNG VON SICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ BEI DER BESCHAFFUNG – DAS SICHERHEITSPASS-SYSTEM



- Vereinigtes Königreich
- Kundengesteuert
- Sicherheitspass
- Genehmigtes Schulungspaket
- Genehmigte Schulungsanbieter
- Erhöhtes Sicherheitsbewusstsein

6.4.1 Hintergrund

Die britische Texaco-Raffinerie Pembroke betont seit langem die Wichtigkeit der Sicherheit ihrer Auftragnehmer und nimmt eine Pionierstellung bei der Entwicklung und Realisierung von Auftragnehmer-Schulungsprogrammen ein. Texaco war eines der Gründungsmitglieder eines nationalen Programms für Kunden und Auftragnehmer, das erstmals Anfang 1993 an Standorten in Süd-Wales eingeführt wurde.

Diese Fallstudie beschreibt einerseits die Entstehung und Weiterentwicklung des Sicherheitspass-Schulungssystems der Client/Contractor National Safety Group (nationale Gruppe für Sicherheit der Auftraggeber/Auftragnehmer - CCNSG) und andererseits die Verfahrensweise im Texaco-Werk Pembroke sowohl hinsichtlich dieses Systems als auch allgemein im Hinblick auf Sicherheits- und Gesundheitsschutzfragen gegenüber Auftragnehmern.

Viele Auftraggeber gehen zur Ergänzung ihres eigenen Personalbestands zum Einsatz von Auftragnehmerfirmen über, wobei häufig Arbeiten in Bereichen betroffen sind, die potenzielle Gefahren aufweisen. Dieser zunehmende Einsatz von Auftragnehmern in bestimmten Industriezweigen wirkte als Anreiz, Ideen für die Senkung der Unfallquoten zu entwickeln. Eine dieser Ideen betrifft Sicherheitsschulungen für Auftragnehmer.

Sie entstammt der allgemeinen Sorge um den Standard und das Wissen von Neuanfängern an den Standorten. Manche Auftragnehmer reisen bei ihrer Arbeit von Auftraggeber zu Auftraggeber. Sie merkten an, dass es keine



Man kann es sehen, wie man will: Unfälle schaden – nicht nur durch die Schmerzen und das Leid der Betroffenen, sondern auch durch Faktoren wie Produktionsausfälle und Anlagenschäden.

Aus dem Video: Safety Passport Training

gemeinsamen Sicherheitsregeln für die verschiedenen Standorte gab. Die verschiedenen Einweisungsveranstaltungen lieferten widersprüchliche Informationen; viele verschwendeten Zeit durch doppelte Informationen.

Um dieses Problem zu lösen, entwickelten die Eigentümer von besonders risikobehafteten Großanlagen, ihre Hauptauftragnehmer und Schulungsspezialisten gemeinsam einen grundlegenden Sicherheitskurs, der allgemein gültig sein und einfache Regeln und Verantwortlichkeiten sowohl für die Mitarbeiter als auch für ihre Vorgesetzten vermitteln sollte.

Ziel des Kurses ist die Sensibilisierung für Arbeitsschutzbelange, er vermittelt somit sowohl Auftraggebern als auch Auftragnehmern grundlegende Kompetenz in Sicherheitsfragen.

Für den Kurs wurde eine neuartige Präsentationsform entwickelt, die eine offene Diskussion zwischen den Schulungsteilnehmern für den Austausch von Erfahrungen und zur Lösung von Problemen beinhaltet. Die Schulungsteilnehmer müssen durch eine Prüfung ein gewisses Niveau nachweisen und erhalten bei Bestehen des Tests einen Pass. Für die Vorgesetzten stehen zusätzliche Module zur Verfügung, die sich auf ihre Verantwortlichkeiten beziehen, für sie werden ebenfalls Prüfungen durchgeführt.

Das System wurde in West-Wales entwickelt, die Schulungen begannen Ende 1992.

1995 wurde eine Lenkungsgruppe mit der Bezeichnung „Client/Contractor National Safety Group“ (nationale Gruppe für Sicherheit der Auftraggeber/Auftragnehmer - CCNSG) gebildet. Die Aufgaben der CCNSG-Lenkungsgruppe bestanden darin,

- das System anzuwenden und zu fördern,
- die Kursinhalte zu überprüfen und weiterzuentwickeln,
- die Schulungsanbieter zu autorisieren,
- Standards festzulegen und die Qualitätskontrolle für die Schulungsanbieter durchzuführen,
- neue Kundengruppen und sonstige Interessenten an dem System zu beraten.

Safety Train, ein Schulungsanbieter in Süd-Wales, arbeitete bei der Konzipierung und Durchführung des ersten Kurses mit. Das von Safety Train weiterentwickelte Schulungspaket ist mittlerweile Pflicht für Schulungsanbieter, die sich dem CCNSG-Sicherheitspass-Schulungssystem anschließen.

Aufgrund des Erfolgs des CCNSG-Systems wurde das gemeinnützige Unternehmen Safety Pass Alliance gegründet, das weiteren interessierten Industriebranchen Varianten des bestehenden Systems und des bestehenden Schulungsanbieter-Netzwerkes zugänglich macht. Safety Pass Alliance stellt ein Bündnis zwischen Kunden, nationalen Schulungsorganisationen und Schulungsanbietern her. Die Schulungsanbieter sind qualitätsgeprüft und verfügen über dokumentierte Erfahrungen bei der Konzipierung und Durchführung von Sicherheitspass-Schulungen. Diese Schulungsanbieter

Diese Schulung in Sicherheit und Gesundheitsschutz darf nicht aufgefasst werden, als ob die Arbeitgeber dadurch von ihren Pflichten im Rahmen der geltenden Arbeitsschutz-Gesetzgebung entbunden würden, und ist auch nicht als Ersatz für eine ausreichende Einführung vor Ort vorgesehen.

Aus dem Informationsmaterial für Systemanbieter

setzen sich dafür ein, den national anerkannten Standard für Schulungen und Kompetenz im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz zu realisieren.

6.4.2 Augenmerk auf Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit

Der Schulungskurs:

Durch den Schulungskurs zur Bildung eines Bewusstseins für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz soll sichergestellt werden, dass jeder für einen teilnehmenden Auftraggeber tätige Auftragnehmer Grundkenntnisse über Sicherheit und Gesundheitsschutz besitzt und daher – nach einer entsprechenden Einführung für den betreffenden Standort – sicherer und mit einem verminderten Risiko für sich selbst und andere vor Ort tätig sein kann.

Der Sicherheitspass-Schulungskurs der CCNSG, der mittlerweile landesweit eingeführt wurde, ist ein zweitägiger Kurs, der gemäß einem vereinbarten Lehrplan 10 Module behandelt:

1. Einführung in die Arbeitsschutz-Gesetzgebung und Arbeitserlaubnissysteme,
2. sichere Arbeitsverfahren,
3. Sicherheit auf dem Weg zur und von der Arbeit,
4. Unfall- und Erste-Hilfe-Maßnahmen,
5. Maßnahmen und Verfahren für die Brandvorbeugung,
6. COSHH und persönliche Schutzausrüstung (PPE),
7. manuelle Arbeiten,
8. Lärm,
9. Arbeit mit Kränen und schwerem Gerät,
10. Erdarbeiten.

Nach Durcharbeitung der einzelnen Module bzw. am Ende jedes Tages findet ein "Multiple-Choice"-Test statt. Die Ergebnisse dieser Tests werden zu einer Endpunktzahl aufaddiert. Alle Kandidaten müssen die 100 Fragen beantworten und 80 % des Tests bestehen, damit ihnen einen Foto-Sicherheitspass im ist drei Jahre gültig und kann anschließend durch den Besuch eines Auffrischkurses verlängert werden.

Einige Schulungsanbieter haben kleine Broschüren veröffentlicht, in denen die wichtigsten Punkte aus den zehn Lernmodulen des Schulungskurses zusammengefasst sind.

Der Auffrischkurs ist ein eintägiger Kurs, der eine Kurzzusammenfassung der zehn Module aus dem zweitägigen Kurs bietet und etwaige Änderungen in der Gesetzgebung während der drei letzten Jahre hervorhebt. Der Auffrischkurs kann von jedem Schulungsanbieter vermittelt werden; es muss sich nicht notwendigerweise um denselben Anbieter handeln, der den ersten Kurs angeboten hatte.

Die Schulungskurse erfordern erhebliche Mitarbeit seitens der Teilnehmer, auf deren praktische Erfahrungen bei den Diskussionen in großem Umfang zurückgegriffen wird. Der Schwerpunkt der Schulungen liegt einerseits darauf, das Sicherheitsbewusstsein und eine Sicherheitskultur zu fördern,

„Wenn Sie etwas nicht auf sichere Weise tun können – lassen Sie's bleiben!“

Warnhinweis aus den Schulungen.

ebenso aber auch auf einem Wissenstransfer. Dementsprechend werden die Teilnehmer in den Kursen motiviert, über die in Bestimmungen fixierten expliziten Anforderungen hinauszugehen und zu keinem Zeitpunkt Sicherheitskompromisse einzugehen.

Die Vorgesetzten müssen einen weiteren Schulungstag absolvieren, an dem die folgenden Aspekte im Vordergrund stehen:

1. die Rolle des Vorgesetzten,
2. Planung für Sicherheit und Gesundheitsschutz,
3. Untersuchung von Zwischenfällen,
4. Kommunikations-/Präsentationsfähigkeiten,
5. Risikobewertung,
6. Sicherheitsüberwachung.

Der Kurs für die Vorgesetzten ist intensiver und interaktiver und orientiert sich an einem von GSS Personnel Services Ltd. konzipierten Schulungspaket.

Die maximale Gruppengröße beträgt 16 Personen für den zweitägigen Schulungskurs und den Auffrischkurs sowie 10 Personen für den Kurs für die Vorgesetzten.

Schulungsanbieter

Die Schulung wird von zugelassenen Schulungsanbietern durchgeführt. Diese werden von Auftraggebergruppen empfohlen, von ECITB geprüft und von der CCNSG zugelassen. Sie verfügen über eine eigene nationale Lenkungsgruppe und Exekutive, die der CCNSG verantwortlich ist. Alle zugelassenen Schulungsanbieter werden einmal jährlich durch einen unabhängigen Prüfer kontrolliert.

Alle Schulungsleiter haben Praxiserfahrung und müssen den Kurs absolviert haben, bevor sie unterrichten dürfen.

Auftragnehmersicherheit bei Texaco

In der Texaco-Anlage Pembroke müssen alle auf Stundenbasis entlohnten Mitarbeiter der Auftragnehmerfirmen und die vor Ort tätigen Vorgesetzten nachweisen, dass sie den Sicherheitspass-Schulungskurs der CCNSG erfolgreich abgeschlossen haben.

Eine Firmenkontaktgruppe vor Ort ist für die von den Auftragnehmern durchgeführten Arbeiten zuständig. Neue Auftragnehmer müssen einen Fragebogen ausfüllen, der von Fachleuten in Schlüsselstellungen einschließlich des Sicherheitsberaters ausgewertet wird, um zu kontrollieren, ob der potenzielle Auftragnehmer den geforderten hohen Qualitäts-, Sicherheits- und Gesundheitsschutzstandards entspricht.

Sicherheit und Gesundheitsschutz sind von entscheidender Bedeutung; daher werden Auftragnehmerfirmen, die nicht über hinreichende Sicherheitsmanagement-Systeme verfügen, auch dann nicht zugelassen, wenn ihre Tarife attraktiv sind. Nur wenn ihr Sicherheitssystem akzeptabel ist, werden sie als Bieter zugelassen.

„Texaco-Aufträge behält nur, wer sich an die Regeln hält.“

Bob Chesmer, Sicherheitsberater bei Texaco.

Zu den bei der Beurteilung der Auftragnehmerfirmen berücksichtigten Parameter gehören unter anderem:

- schriftlich fixierte Sicherheitspolitik,
- Beurteilung der eingesetzten Chemikalien,
- Unfallwerte,
- Hinweise zur optimalen Gestaltung von Sicherheit, Gesundheitsschutz und Umwelt,
- Drogen- und Alkoholpolitik,
- Referenzen.

Die Leistungen der Auftragnehmer werden regelmäßig durch Audits überwacht, und die Auftragnehmer werden nach Beendigung des Vertrags beurteilt.

Texaco unterhält enge Beziehungen zu den Auftragnehmern und arbeitet kontinuierlich mit ihnen zusammen, um in Sicherheits- und Gesundheitsschutzfragen Verbesserungen realisieren zu können. Die Auftragnehmer nehmen an monatlichen Sicherheitsbesprechungen teil, bei denen verschiedene proaktive Maßnahmen wie Audits, Sicherheitsvorträge und die Erstellung von Sicherheitsplänen beurteilt werden. Die Auftragnehmer müssen auch die bei ihnen selbst aufgetretenen Unfälle beurteilen, um Trends zu ermitteln und ihnen entgegenzuwirken, damit sich diese Unfälle nicht wiederholen.

Beim Sicherheits-Meeting der Auftragnehmer vergleicht Texaco ihre Leistungen anhand von Diagrammen. So können sie ihre eigenen Leistungen im Vergleich zu den Leistungen der anderen Auftragnehmer messen und entsprechende Verbesserungspläne entwickeln. Auf diese Weise unterstützt Texaco die Auftragnehmer bei der Weiterentwicklung ihrer Sicherheitskultur.

Bis vor zwei Jahren wurden die Unfallzahlen für Texaco-Mitarbeiter und Auftragnehmer getrennt ausgewiesen, mittlerweile werden diese jedoch zusammengefasst und gemeinsam bekannt gegeben. Hierdurch wird deutlich zum Ausdruck gebracht, dass für die eigenen Mitarbeiter und für die Auftragnehmer die gleichen Regeln gelten.

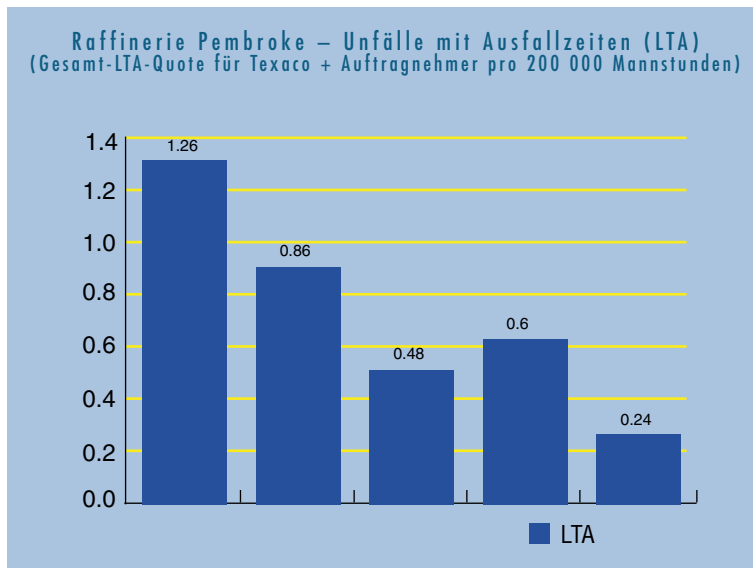
In dem folgenden Diagramm ist der in Pembroke erzielte Fortschritt bei der Reduzierung der kombinierten unfallbedingten Fehlzeitenrate für Mitarbeiter und Auftragnehmer von 1994 bis einschließlich 1998 dargestellt.

Die in der Texaco-Anlage Pembroke angewandten Sicherheitsprinzipien werden auch in Form von Broschüren verbreitet, die in Abschnitte gegliedert sind, auf deren Grundlage praxisbezogene Gespräche geführt werden können. Eine Broschüre ist für die betrieblichen Mitarbeiter gedacht, die andere wendet sich an die Vorgesetzten.

Der Sicherheitsberater von Texaco wurde sowohl bei der Erstellung als auch bei der Weiterentwicklung des CCNSG-Sicherheitspasssystems und bei der Erweiterung des Sicherheitspasssystems für andere Industriezweige mit einbezogen. Auf diese Weise werden die in der Anlage Pembroke gewonnenen

„Wir versuchen, auch zu den Rambos durchzudringen und zu den Leuten, die immer nur „Weiß Nicht“ antworten.“

Bob Chesmer über den Zweck des Schulungskurses



Erfahrungen mit Sicherheit und Gesundheitsschutz für Auftragnehmer auch anderweitig genutzt.

6.4.3 Derzeitige Anwendung des Systems

Das Sicherheitspass-Schulungssystem war ursprünglich für die Bereiche Maschinenbau und Baugewerbe vorgesehen; andere Industriezweige zeigten aber ebenfalls Interesse, entsprechende Systeme wurden vom Sicherheitspass-Bündnis entwickelt.

Das Sicherheitspass-Schulungsprojekt wurde nur minimal bekannt gemacht und ist seit 1993 hauptsächlich in mündlicher Form verbreitet worden. 1997 gab es 30 000 Sicherheitspassinhaber, 1998 waren es 60 000, und 1999 besaßen 114 000 Personen einen Sicherheitspass. 1999 wurde das System von über 120 Einzelfirmen eingesetzt.

Landesweit gibt es derzeit über 70 Schulungsanbieter, die CCNSG erhält jede Woche 5–10 Bewerbungen von potenziellen Schulungsanbietern.

Das Sicherheitspass-Schulungssystem hat sich in allen Teilen des Vereinigten Königreichs etabliert, als Ziel wird nun angestrebt, das System mit Hilfe des Sicherheitspass-Bündnisses auf weitere Industriezweige auszuweiten. Die Schulungssysteme für neue Sektoren werden gemeinsame Prinzipien aufweisen, aber ansonsten für die jeweiligen Sektoren spezifisch gestaltet sein. Der zweitägige Kurs enthält in der Regel den „Kerntag“, an den sich die für den jeweiligen Sektor spezifischen Module anschließen.

Irland ist an dem System sehr interessiert, und den nächsten Schritt wird die Weiterentwicklung für Europa darstellen.

Die Schulungsgebühr wird vom Auftragnehmer gezahlt und variiert je nach Schulungsanbieter. Im Allgemeinen beträgt die Gebühr für den Zweitages-Auffrischkurs 35–45 £ pro Tag und für den Kurs für die Vorgesetzten 120–135 £.

6.4.4 Erfahrungen

Beurteilung durch das HSE:

Das Amt für Sicherheit und Gesundheit (HSE) übernahm 1998/1999 die Initiative für eine Beurteilung des Systems, da es von so vielen wichtigen Auftraggebern eingesetzt wurde, und gab daher einen Bericht bei einem externen Beratungsunternehmen in Auftrag ⁸.

Dem Bericht zufolge hat das Sicherheitspasssystem die ursprünglichen Absichten seiner Sponsoren erfüllt. Man geht davon aus, dass durch den verminderten Einführungsaufwand und die geringere Zahl der Personunfälle Nettoeinsparungen erzielt werden. Darüber hinaus hat das System generell zur Sicherheitskultur sowohl im Maschinenbau als auch im Baugewerbe beigetragen. Der Bericht kam zu dem Schluss, dass das System „vor allem ein herausragendes Beispiel dafür bildet, wie große Firmen ihre Standards an kleinere Firmen und ihre Mitarbeiter weitergeben“. Außerdem betont der HSE-Bericht, dass die Kurse scheinbar geeignet seien, die Arbeitskräfte in einer von diesen akzeptierten Weise für Fragen von Sicherheit und Gesundheitsschutz zu sensibilisieren und so einen langfristigen Effekt zu erzeugen.

Erfahrungen des Texaco-Sicherheitsberaters:

Texaco hat eine deutliche Veränderung in der Sicherheitskultur der Auftragnehmer festgestellt. Bei einer Befragung im Anschluss an den Abschluss in einem Betrieb, in dem die Unfallquote halbiert worden war, führten die Auftragnehmer selbst das System als wichtigste Einzelursache für die Verbesserung an. Bei der CCNSG eingegangene Berichte lassen ähnliche Verbesserungen von Sicherheit und Gesundheitsschutz an anderen Standorten erkennen.

Eine Reduzierung der Unfall- und Zwischenfallquote in der Anlage Pembroke wird als wahrscheinliche Folge des verstärkten Sicherheitsbewusstseins gewertet.

Erfahrungen der Schulungsanbieter:

Eine Befragung zum System, die an 800 Kursteilnehmer versandt wurde, ergab, dass von den 784 Antworten 87 % Prozent besagten, dass sich die Teilnahme an dem Kurs gelohnt habe, 84 % kamen zu dem Ergebnis, die Zeit sei gut genutzt worden.

Es stellte sich die grundsätzliche Frage, ob es sich um ein obligatorisches System handeln sollte.

Das HSE vertritt inzwischen die Auffassung, das System sollte eine auftragbergesteuerte Initiative bleiben.

„Ein von mir nicht erwarteter Nebeneffekt war eine Änderung der Unternehmenskultur bei Texaco: Die Auftragnehmer wurden sich ihrer Verantwortlichkeiten stärker bewusst.“

Bob Chesmer, Sicherheitsberater, Texaco.

⁽⁸⁾ „Evaluation of the Client/Contractor National Safety Group (CCNSG) Passport Training Scheme“ von John Rimington, HSE 1999.

Safety Train sieht die Weiterentwicklung des Schulungspakets auf Wunsch des Kunden als den Schlüssel zum Erfolg. Der Lehrplan wurde nicht von Theoretikern mit Inhalten gefüllt, welche die Industrie ihrer Meinung nach wünscht, sondern das Schulungspaket entspricht tatsächlich den Anforderungen der Kundengruppe. Safety Train erhielt auch Rückmeldungen von Kunden, die äußerten, die Mitarbeiter der Auftragnehmerfirmen würden bei den Einführungskursen Fragen stellen, die ein vergrößertes Sicherheits- und Gesundheitsschutzbewusstsein zum Ausdruck brächten und wie sie zuvor noch nie gestellt worden seien.

Beim Forum der Schulungsanbieter wird die kontinuierliche Weiterentwicklung des Systems erörtert. Wenngleich die eigentliche Hauptaufgabe des Forums darin besteht, Neueinsteigern Hilfestellungen zu dem System zu liefern, setzen sich dabei die Schulungsanbieter zusammen und erörtern Verbesserungen, obwohl sie im Wettbewerb zueinander stehen.

6.4.5 Beurteilung der Wirksamkeit und des Anwendungsumfangs

Das CCNSG-Sicherheitspass-Schulungssystem ist ein offensichtlicher Erfolg innerhalb der Maschinenbaubranche, für die es ursprünglich entwickelt wurde. Nach Aussage der Sicherheitspass-Allianz unterstützt das System eine Senkung der Unfallquoten, sorgt für ein stärkeres Sicherheitsbewusstsein und trägt zu einem höheren Leistungsstandard im Sicherheitsbereich bei. Es ermöglicht ein besseres Verständnis der Aufgaben und Verantwortlichkeiten, Vertrautheit mit gesetzlichen Anforderungen und eine verkürzte Einführung vor Ort, die auf Schlüsselthemen reduziert werden kann, so dass eine schnellere Einsatzfähigkeit erzielt wird. Dies wird auch durch die HSE-Beurteilung bestätigt.

Es besteht kein Zweifel daran, dass das Sicherheitspasssystem auch auf andere Branchen anwendbar ist. Der HSE-Bewertungsbericht kommt zu dem Schluss, dass das Konzept, dass die Auftraggeber von den Auftragnehmern die Durchführung einer Schulung zur Verbesserung des Sicherheitsbewusstseins als Voraussetzung für Geschäftsbeziehungen verlangen, auch in vielen anderen Sektoren sinnvoll sein kann, und zwar insbesondere in Sektoren, die in großem Umfang Auftragnehmer für potenziell gefährliche Tätigkeiten einsetzen. Das Sicherheitspass-Bündnis steht somit vor der Aufgabe, ein Schulungspaket zu entwickeln, das einen gemeinsamen Kern aufweist, aber spezifischen Anforderungen genügt.

6.4.6 Weitere Informationen

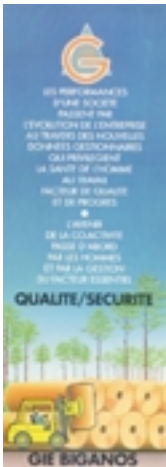
Weitere Informationen über das Sicherheitspass-Schulungssystem (Passport Training Scheme) der Client/Contractor National Safety Group (CCNSG) sind erhältlich bei John Cushing, Engineering Construction Industry Training Board, Telefon (44 1923) 260000.

Weitere Informationen über Sicherheitspass-Schulungen für andere Industriezweige sind erhältlich bei einem Safety Pass Alliance Director in einer der drei britischen Zentralen: Nordwest-England, Telefon: (44 1619) 269510, Midlands, Telefon: (44-1926) 813356, Süd-Wales, Telefon: (44 1646) 600062.

Die offensichtlichsten potenziellen Kundengruppen sind lokale Behörden, Häfen und Flughäfen sowie die Branchen Lebensmittel, Bahn, Freizeit, Gesundheit, Wasserversorgung und Mineralölhandel.

Feststellung von John Rimington im HSE-Auswertungsbericht.

6.5 FÖRDERUNG VON SICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ BEI DER BESCHAFFUNG – BIGANOS EIG



- Frankreich
- Konzept einer Subunternehmer-Partnerschaft
- Wirtschaftliche Interessengruppe (EIG)
- Externe Arbeitskräfte
- Papierindustrie

6.5.1 Hintergrund

In dieser Fallstudie wird beschrieben, wie die Firma Smurfit – Cellulose du Pin (SCP) mit Sitz in Biganos in Südwest-Frankreich, die 500 000 Tonnen Verpackungspapier herstellt, ihren Einkauf samt der diesbezüglichen Sicherheitsprozesse von einer „wirtschaftlichen Interessengruppe“ (Economic Interest Grouping – EIG) mit der Bezeichnung Biganos EIG abwickeln lässt.

SCP konzentriert sich seit mehreren Jahren wie viele Industrieunternehmen auf sein Kerngeschäft und setzt für die Instandhaltung seiner Anlagen Subunternehmer ein. Das mittlere jährliche Instandhaltungsbudget beträgt ca. 125 Mio. FRF, einschließlich 70 Mio. FRF für Auftragsarbeiten, die von etwa 70 Firmen geleistet werden, von denen die Hälfte ständig vor Ort tätig ist. Angesichts eines Personalbestands von 500 eigenen Mitarbeitern und etwa 200 externen Arbeitskräften, die jeden Tag als permanente oder zeitweilige Untervertragsnehmer anwesend sind, sieht sich SCP direkt mit dem Problem dieser gemeinsamen Tätigkeit und ihrer negativen Auswirkungen auf die Organisation der Arbeitssicherheit konfrontiert.

Im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz verfügt SCP über eine gut eingeführte Unternehmenskultur, in der das persönliche Wohlbefinden

Ein Konzept proaktiver Innovation, das über die reine Anwendung der schriftlich fixierten Vorschriften hinausgeht und zeigt, dass Sicherheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz keineswegs der wirtschaftlichen Effizienz widersprechen, die für einen zufriedenstellenden Betrieb des Unternehmens erforderlich ist.

am Arbeitsplatz einen hohen Stellenwert hat und als Faktor für Qualität und Fortschritt angesehen wird. Dementsprechend wurde für den Standort Biganos die Unfallquote null als Zielvorgabe ausdrücklich festgelegt.

Die Situation: Die Firma SCP, die einen proaktiven Ansatz hinsichtlich der Sicherheit am Arbeitsplatz verfolgt, unternahm Ende der achtziger Jahre große Anstrengungen, um ihre Leistungen in diesem Bereich zu verbessern. Bei SCP ist die Sicherheit am Arbeitsplatz einer der entscheidenden Faktoren für die von jedem Industrieunternehmen angestrebte „totale Qualität“.

Diese Politik, die positive Ergebnisse für die SCP-Mitarbeiter bewirkte, hatte jedoch für die Mitarbeiter der Untervertragsnehmer keinen Effekt. Die beiden Arbeitskräftegruppen waren am selben Standort im Rahmen unterschiedlicher Systeme tätig, so dass SCP Maßnahmen zur Begrenzung der beobachteten Unterschiede ergreifen musste. Zu diesem Zweck wurde den externen Unternehmen die Tätigkeit ohne Sicherheitsüberwachung untersagt.

Diese Unternehmen sind in vielfältigen Einsatzbereichen tätig und von sehr unterschiedlicher Größe; es kann sich ebenso um ortsansässige kleine und mittlere Unternehmen wie um große Konzerne handeln. Ein gemeinsames Merkmal dieser Untervertragsnehmer besteht darin, dass sie Mitarbeiter beschäftigen, die dem Einsatzort permanent zugeteilt sind. Diese Mitarbeiter sind häufig in großer Entfernung von ihrem Mutterunternehmen tätig. Der permanent zugeteilte Mitarbeiterbestand umfasst ca. 120 Personen, die in Spitzenzeiten durch etwa 80 Zeitarbeitskräfte unterstützt werden. Einige der permanenten Mitarbeiter sind seit vielen Jahren (6 bis 9 Jahre) vor Ort tätig. Diese Arbeitskräfte sind für Instandhaltungsarbeiten zuständig (Schmierung/Beleuchtung) sowie für Reinigung, Brandschutz, Wachdienste usw.

Ziel: SCP äußerte die Absicht, die Arbeitsschutzergebnisse der Untervertragsnehmer an das Niveau der eigenen Ergebnisse anzupassen und hierzu ein wechselseitiges Management der Sicherheitsaspekte einzuführen, die normalerweise im Zuständigkeitsbereich der Untervertragsnehmer liegen. Allgemeiner ausgedrückt, bestand die Zielsetzung des Unternehmens darin, diejenigen Arbeitskräfte in ein umfassendes Sicherheitssystem zu integrieren, die nicht in seinen direkten Verantwortungsbereich fallen und deren Arbeitgeber sich in großer Entfernung vom Einsatzort der Mitarbeiter befinden.

Zentrale Punkte

- ständiges Management der gemeinsamen Tätigkeiten von Zeitarbeitskräften und externen Firmen in einer großen Industrieanlage, die Arbeitskräfte für eine Vielzahl unterschiedlicher Tätigkeiten im Rahmen ihrer Instandhaltungsarbeiten benötigt: leichte und schwere Tätigkeiten, Gelegenheits- ebenso wie regelmäßige Arbeiten,
- schlanke permanente Struktur, die ein Personalgerüst für externe Mitarbeiter und Unternehmen bildet und die Beobachtung und Durchsetzung der Arbeitsschutz-Bestimmungen ermöglicht.

Mittel: Um dieses Ziel zu erreichen und die Energien für die Erreichung des wechselseitigen Qualitäts- und Sicherheitsziels zu bündeln, wurde 1990 eine EIG (wirtschaftliche Interessengruppierung) gebildet. Dieser freiwillige Zusammenschluss der am Standort tätigen Untervertragsnehmer gewährleistet die aktive Solidarität zwischen den für die verschiedenen Tätigkeiten zuständigen Firmen im Sinne des gemeinsamen Auftraggebers SCP. Das partnerschaftliche Konzept wird in den Vordergrund gestellt, und der Gesundheitsschutz des einzelnen am Arbeitsplatz wird als Faktor für Qualität und Fortschritt betont.

Die Mitgliedschaft in der EIG ist freiwillig, die EIG tritt bei kommerziellen Transaktionen nicht an die Stelle des Subunternehmens; sie fungiert vielmehr als „Sicherheitsschleuse“, die alle externen Beteiligten passieren müssen.

6.5.2 Augenmerk auf Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit

Kriterien: SCP berücksichtigte die folgenden Faktoren:

- Untervertragsnehmer werden mit gefährlichen Aufgaben betraut;
- es werden in verstärktem Maße externe Arbeitskräfte eingesetzt;
- diese Arbeitskräfte wissen nur wenig über die Anlage und die dort geltenden Regeln;
- zwischen den externen Arbeitskräften und der Produktion können Störungen entstehen

Die Vorgehensweise im Hinblick auf Schutzmaßnahmen muss daher auf einer engen Partnerschaft zwischen den Subunternehmen und dem Auftraggeber SCP aufbauen; dies führte zur Bildung der EIG.

Parameter: Für die eigenen Mitarbeiter hatte SCP zwischen 1987 und 1990 durch eine Schulungspolitik und Maßnahmen zur Förderung des Sicherheitsbewusstseins die Unfallhäufigkeit von 22,7 auf 7,9 und den Unfallschwereindex von 0,56 auf 0,17 reduziert.

Die gleichen Faktoren wurden in den Zielsetzungen der EIG unter dem Gesichtspunkt der Reduzierung der Werte für die Subunternehmen verankert, um diese schließlich denen von SCP anzugleichen.

6.5.3 Derzeitige Anwendung des Systems

Umfang des Systems: Durch die Schaffung des innovativen Managementinstruments EIG kann sich der Auftraggeber SCP an den vorbeugenden Maßnahmen beteiligen. Die EIG ist eine schlanke Struktur, die als Gerüst für die Subunternehmen und ihre Mitarbeiter dient. Sie gewährleistet die Koordinierung und Integration aller Ebenen des Sicherheits- und Gesundheitsschutzes in den Phasen Arbeitsvorbereitung und -durchführung sowie die Überwachung und Beobachtung dieser Vorgänge.

Funktionsweise: In der EIG sind die meisten Subunternehmen zusammengefasst, die zeitweilig oder permanent an dem Standort tätig sind.

Die EIG verfügt über einen fest angestellten Geschäftsführer mit Sekretariat. Eine der Hauptaufgaben dieses Geschäftsführers besteht darin, regelmäßig die strikte Einhaltung der geltenden Arbeitsschutzbestimmungen sicherzustellen. Hierfür wurde ihm von den in der EIG zusammengeschlossenen Subunternehmen eine entsprechende Vollmacht erteilt. Der Geschäftsführer ist bevollmächtigt, die Arbeiten zu unterbrechen, wenn er eine Nichteinhaltung der Vorschriften feststellt. Durch seine Anwesenheit vor Ort und seine Kompetenzen entbindet er die Arbeitskräfte der Subunternehmen von ihrer strafrechtlichen Haftung.

Die EIG wird durch einen von ihren Mitgliedern aufgebrachten Beitrag finanziert, der sich auf 2 % des Gesamtwertes der Dienstleistungen beläuft, die vom jeweiligen Subunternehmen im Auftrag von SCP erbracht werden.

Die EIG ist eine Rahmenstruktur für die Subunternehmen. Sie hatte eine sehr günstige Ausgangsposition, um ein Sortiment allgemeiner Anforderungen an Sicherheit und Gesundheitsschutz speziell für die Papierindustrie und das Werk Biganos zu erarbeiten. Dieses Grundlagendokument sorgt dafür, dass die beteiligten Firmen über die im Werk gebräuchliche Praxis informiert werden können, und wird an alle neuen Firmen ausgegeben, die Mitglieder der Gruppe werden.

Für jeden mit dem Auftraggeber unterzeichneten Vertrag wird zusammen mit dem Subunternehmen eine vorläufige gemeinsame Inspektion zur Risikoanalyse durchgeführt. Diese Analyse beinhaltet Überlegungen, an denen der Auftraggeber, der Untervertragsnehmer und die EIG beteiligt sind. Im Laufe dieser Inspektion werden Kollektiv- und Personenschutzsysteme, Risiken am Arbeitsplatz, die erforderlichen Berechtigungen und Qualifikationen sowie die geeignete, zur Ausführung des Auftrags erforderliche Ausrüstung und Werkzeugausstattung festgelegt. Als Koordinator beteiligt sich die EIG im Rahmen jedes Vertrags an der Ausarbeitung eines Unfallverhütungsplans.

Außerdem begrüßt und begleitet die EIG die Arbeitskräfte. Jeder Mitarbeiter erhält routinemäßig eine Sicherheitseinführung. Bei diesem Informationsgespräch werden das Werk Biganos und die dort geltenden Regeln skizziert, und eine Broschüre mit dem Titel „Allgemeine Sicherheitshinweise“ wird überreicht. Durch Registrierung jedes einzelnen Mitarbeiters und Aushändigung einer persönlichen Identitätskarte stellt die EIG sicher, dass er über die richtige Schulung und Ausrüstung verfügt, um die Sicherheitsanforderungen erfüllen zu können. Seine berufliche Qualifikation, seine Fähigkeiten sowie die vorgeschriebenen Autorisierungen werden überprüft.

Auf diese Weise ermöglicht die EIG eine kontinuierliche Beobachtung der Mitarbeiter, auch wenn sie in großer Entfernung von ihrer Mutterfirma tätig sind. Durch dieses Managementsystem wird sichergestellt, dass der Mitarbeiter seine Identität gegenüber seiner Firma beibehält; außerdem muss seine Arbeitskleidung mit dem Namen seines Unternehmens gekennzeichnet sein.

Kontrolle der Subunternehmen: Jede Firma wird vierteljährlich von ihren „Kunden“ in der primären Auftraggeberfirma beurteilt. Dabei erfolgt die

Beurteilung durch die direkten Nutzer der Dienstleistungen und umfasst zahlreiche Sicherheitsaspekte. Für jede Firma wird ein Bewertungsbogen mit zehn Kriterien angelegt, bei denen jeweils einer von vier möglichen Zufriedenheitsgraden angegeben werden kann. Diese Ergebnisse, die auf einem jährlichen Gesamtbeurteilungsbogen in Form eines Zufriedenheitsindex zusammengefasst werden, dienen als Grundlage für das jährliche Gespräch zwischen dem Subunternehmen und SCP.

Der Beurteilungsindex gilt als faires, einfaches und zuverlässiges Hilfsmittel. Der Index wird sehr geschätzt; seine Ergebnisse werden von den Subunternehmen bereits erwartet, die sie anschließend intern anwenden. Seit seiner ersten Erstellung wurde eine ständige Weiterentwicklung des Index beobachtet.

6.5.4 Erfahrungen

Originalität: Es ist wichtig zu beachten, dass SCP als einziger Einkäufer fungiert, dass aber verschiedene Abteilungen innerhalb der Firma Subunternehmen hinzuziehen. Diese Kunden lassen dann die Lieferantenfirmen ihren jeweiligen Anforderungen entsprechend Arbeiten ausführen. Die zentralisierende Rolle der EIG sorgt für die Kohärenz des Systems hinsichtlich des entscheidenden Aspektes Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz.

Die proaktive Einstellung des Kunden (primärer Auftraggeber) ist besonders hervorzuheben, da sie einen Eckpfeiler des Erfolgs dieses Systems bildet, das wirtschaftliche Auswirkungen mit positiven Ergebnissen hinsichtlich Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz verbindet. Der Wunsch, in diesem Bereich einzugreifen, lässt sich auch dadurch begründen, dass ein Interesse daran besteht, eine zu schwere Belastung der Unternehmen zu vermeiden. Dadurch, dass das Unternehmen anerkennt, dass Sicherheitsaspekte von ihm gehandhabt werden sollten, und durch eigenverantwortliches Handeln in Sicherheitsfragen schränkt das Unternehmen die Gründe für ein Eingreifen des Gesetzgebers ein.

Erfahrungen der Einkäufer: Diese Praxis, für deren Durchführung keine zusätzlichen finanziellen Ressourcen benötigt wurden, wird von allen Einkäufern an dem Standort für alle Produkte und Dienstleistungen angewandt. Der Einkauf wird bei SCP von zwei Abteilungen abgewickelt – Einkauf und Instandhaltung – und erfolgt für die Organisation der Betriebsabläufe auf verschiedenen Ebenen.

Arbeitsschutzkriterien haben im Entscheidungsprozess großes Gewicht. Für jeden Auftrag wird ein Raster von Auswahlkriterien erstellt. Diese Kriterien werden gewichtet; die Kosten haben dabei nicht das größte Gewicht, sondern werden mit dem Faktor 10 gezählt, während Anlagensicherheit, Vorbereitung und Ausführung der Arbeit mit dem Faktor 30 gewichtet werden. In der Praxis gibt SCP darüber hinaus bei gleichem Preis Mitgliedern der EIG den Vorzug.

In den Anfangsjahren wurden Firmen aus der EIG ausgeschlossen – ca. 12 % –, und zwar eher aufgrund von Nichterfüllung der Sicherheitsvorschriften und mangelhafter Mitarbeiterführung als aus anderen Gründen.

*Die Mitgliedschaft in der EIG gilt
in der Region als
Qualitätsauszeichnung.*

G. Fabiani – EIG-Direktor

Erfahrungen der Lieferanten: Die Mitgliedschaft in der EIG hat für die Firmen nichts Entmutigendes, und die Beteiligung wird wie ein Label aufgefasst, das die Qualität der geleisteten Dienste bestätigt. Die Mitgliedschaft ist Teil einer proaktiven Politik seitens der Unternehmen. Bei der Gründung der EIG traten 19 Subunternehmen der Organisation bei; derzeit beträgt die Mitgliederzahl etwa 35. Einige landesweit tätige Subunternehmen gehören mehreren EIG an.

Eines der originären Merkmale dieses Systems besteht darin, dass die als Untervertragsnehmer auftretenden Lieferantenfirmen die Finanzierung der EIG übernehmen. Im Gegenzug erhalten diese Lieferanten eine Dienstleistung, die ihnen die Möglichkeit bietet, ihre Mitarbeiter auf einer weit entfernten, komplexen Industrieanlage einzusetzen, ohne sich über die Beaufsichtigung Gedanken machen zu müssen.

6.5.5 Beurteilung der Wirksamkeit und des Anwendungsumfangs

In der Industrie werden in großem Umfang Subunternehmen eingesetzt; dies führt zur gemeinsamen Tätigkeit der Mitarbeiter verschiedener Firmen und den damit verbundenen Problemen. Der Lösungsansatz der EIG vermeidet die Probleme, die durch die Koexistenz verschiedener Arbeitnehmergruppen entstehen, die nur über wenige gegenseitige Informationen verfügen. Die EIG fördert die Strukturierung von Sicherheitsmaßnahmen in industriellen Großanlagen und bietet andererseits den Vorteil, dass alle verfügbaren Sicherheitsmaßnahmen und -bestimmungen auch kleinen und mittleren Unternehmen und ihren Mitarbeitern verfügbar gemacht werden.

Seit ihrer Gründung vor nunmehr 10 Jahren konnte die EIG eine Abnahme der arbeitsbedingten Verletzungen an diesem Standort um 75 % beobachten. Die Unfallhäufigkeit ging bis 1999 auf 12/12,5 zurück (von 41 im Jahre 1990), und die Unfallschwere fiel 1999 auf unter 0,10. Durch die Begrenzung von Funktionsstörungen aufgrund von Sicherheits- und Organisationsmaßnahmen gewährleistet SCP auch eine verbesserte Verfügbarkeit der Industrieanlagen an dem Standort.

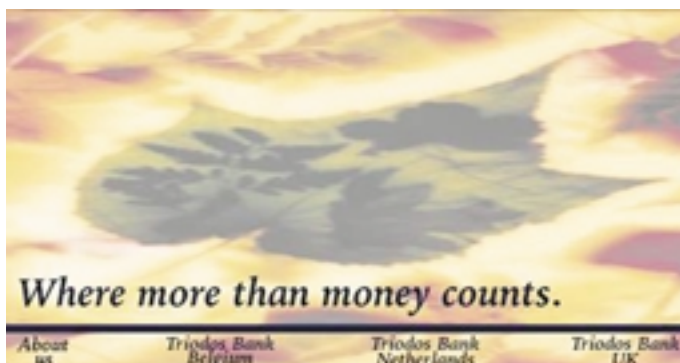
Das System ist übertragbar und wurde bereits dreimal übernommen; es erfreut sich großer Bekanntheit und findet großes Interesse. Um das System einzuführen, muss die Geschäftsführung des Auftraggebers feste Entschlossenheit zeigen und ihrem Personal die Ziele deutlich vor Augen führen. Die Struktur der EIG lässt sich vorzugsweise auf industrielle Standorte übertragen, die kontinuierlich produzieren und in großem Umfang Subunternehmen einsetzen. Die Struktur lässt sich auf High-Tech-Branchen übertragen; ein Beispiel ist die im Umfeld des Kernkraftwerks Blayais gebildete EIG, die auf die gleiche Weise für die EDF (Französische Elektrizitätsbehörde) tätig ist und deren Mitglieder ebenfalls sowohl kleine lokale als auch mittelständische Unternehmen sind.

6.5.6 Weitere Informationen

Gérard FABIANI – Manager - GIE Biganos Allée des Bruyères 33380 BIGANOS Tel.: (33) 5 57 70 61 70 Fax: (33) 5 57 70 61 72 E-mail: gfabiani@aol.com

6.6 INVESTITIONEN MIT ETHISCHEN KRITERIEN – TRIODOS BANK

Triodos @ Meerwaardefonds



- Niederlande
- Bankensektor
- Ethik-Anlagefonds
- Erwerb von Wertpapieren

6.6.1 Hintergrund

Die Triodos Bank zeichnet sich seit 1980 durch ein innovatives und transparentes Konzept für Bankgeschäfte aus. Es handelt sich um eine Sozialbank, welche die Finanzierung von sozialen, kulturellen und umweltbezogenen Projekten und Unternehmen verbindet. Ihre Kredite und Investitionen gehen an Organisationen und Unternehmen, die einen positiven Beitrag für Gesellschaft und Umwelt leisten. Zu der umfangreichen Liste ihrer sozialen und ökologischen Interessen gehört auch das Thema Sicherheit und Gesundheitsschutz. Die Bank berücksichtigt dieses Kriterium in ihrem Kreditverfahren. Die Fallstudie beschränkt sich allerdings auf ein konkretes Anlageprodukt der Triodos Bank, den MeerWaarde-Fonds.

In dieser Fallstudie wird beschrieben, auf welche Weise die Triodos Bank das Kriterium Sicherheit und Gesundheitsschutz in ihre Anlagepolitik integriert, aus welchem Grund dieses Kriterium einbezogen wurde, und wie die Unternehmen darauf reagieren.

Die Triodos Bank ist eine der führenden Ethikbanken in Europa. Sie wurde 1980 in den Niederlanden gegründet, um eine neue Generation von Unternehmen zu finanzieren, die sozialen Mehrwert schaffen und sich um Umweltbelange kümmern, und um den Menschen neue Möglichkeiten zu bieten, auf ethische Weise zu sparen und zu investieren. Heute ist Triodos eine internationale Bank mit Niederlassungen in Belgien, im Vereinigten Königreich und in den Niederlanden. Die Bank gehört nationalen und internationalen Netzwerken von in der Sozialwirtschaft tätigen Finanzinstituten an.

Die Triodos Bank ist der festen Überzeugung, dass soziale und ökologische Interessen bei wirtschaftlichen Entscheidungen einbezogen werden sollten. Finanzielle und wirtschaftliche Aspekte könnten nicht isoliert von der Gesellschaft als Ganzem betrachtet werden. Aus diesem Grund möchte die Triodos Bank mehr als nur ein Finanzinstrument sein, das einen positiven Einfluss auf die Entwicklungen ausübt, an denen es beteiligt ist. Die Triodos Bank versucht einen Beitrag zur nachhaltigen Wirtschaft zu leisten, indem sie in eine – sowohl in sozialer als auch in umweltbezogener Hinsicht – nachhaltige Wirtschaftsentwicklung investiert.

Die Bank bietet eine umfangreiche Palette von Bankdienstleistungen an; dazu gehören Sparkonten für Einzelpersonen sowie Giro- und Anlagekonten für Sozialunternehmen und Wohltätigkeitsorganisationen und -gruppen. Darüber hinaus hat die Triodos Bank verschiedene Investmentfonds aufgelegt, unter anderem den MeerWaarde-Fonds. Hierbei handelt es sich um einen so genannten Ethik-Anlagefonds, der öffentlich gehandelte Stammaktien auf der Grundlage von sozialen, umweltbezogenen und finanziellen Kriterien kauft (verkauft). Der MeerWaarde-Fonds wird von der Triodos Bank und Delta Lloyd Asset Management gemeinsam verwaltet. Die beiden Organisationen arbeiten seit 1990 im Anlagebereich auf der Grundlage von Sozial- und Umweltkriterien zusammen. Den Ausgangspunkt bildete die Überzeugung, dass es möglich sei, eine gute Rentabilität mit einer verantwortlichen Nutzung natürlicher Ressourcen durch Unternehmen und Einrichtungen zu verbinden, die auch eine entsprechend geprägte Sozialpolitik anwenden.

Der „Meerwaarde Fonds“ (Mehrwert-Investmentfonds) wurde im Mai 1997 an der Amsterdamer Börse (AEX) eingeführt. Der Fonds investiert in Unternehmen, die ein überdurchschnittliches Ergebnis im Bereich Unternehmensethik in Verbindung mit guten finanziellen Leistungen nachweisen können. Ausgewählt werden Unternehmen und Einrichtungen, deren Tätigkeit minimale Umweltfolgen verursacht und sich durch positive Sozialeffekte auszeichnet. Dies kann entweder durch ihre Produkte oder Dienstleistungen erzielt werden oder durch eine wohl überlegte Sozial- und Umweltpolitik. Sowohl Triodos Bank als auch Delta Lloyd bringen dadurch, dass sie sich zur Verwaltung eines Ethikfonds bereit erklären, die Auffassung zum Ausdruck, dass eine solche Anlagephilosophie langfristig zu Gewinnen am Markt führen und einen Beitrag zum Wohlergehen der Gesellschaft leisten wird.

Der MeerWaarde-Fonds dient dem Zweck, ein Bankprodukt anzubieten, das:

- den Wertvorstellungen der Investoren entspricht,
- einen Dialog zwischen Investoren und Unternehmen ermöglicht,
- soziales und ökologisches Engagement fördert, ohne die finanziellen Leistungen zu vernachlässigen,
- das Bewusstsein um die soziale und ökologische Verantwortung in der Wirtschaft fördert.

Die Auswahl der Anlagewerte basiert auf zwei Kategorien von Kriterien, den Ausschluss- und Vergleichskriterien. Unternehmen werden aus dem Anlagefeld ausgeschlossen, wenn ihre Tätigkeit für Menschen, Tiere und Umwelt schädlich ist. Eine typische Liste von für einen Ethikfonds bedenklichen Kriterien könnte lauten: „Produktion von Alkoholika, Massentierhaltung, Pelzwirtschaft, Tierversuche, Drogen, genetische Veränderung, Kernenergie, Tabak, Rüstungsindustrie ... Kinderarbeit, Diktaturen, Korruption...“⁹⁾. Wenn das Unternehmen die Prüfung der Ausschlusskriterien besteht, wird es im Hinblick auf Vergleichskriterien wie Umweltmanagement und -politik, Emissionen, Abfälle, Sozialpolitik, Arbeitsbedingungen, gesellschaftliche Beiträge usw. untersucht. Die Unternehmen werden auf der Grundlage dieser Vergleichskriterien miteinander verglichen und bewertet. Die „klassenbesten“ Unternehmen des gleichen Sektors (die 50 % besten Firmen) werden in das Feld für ethische Investitionen aufgenommen. Zusätzlich gibt es eine dritte Gruppe von Kriterien: die finanziellen Kriterien. Hierbei handelt es sich um die üblichen Kriterien für Anlageentscheidungen. Das Screening und die Überwachung in Bezug auf Sozial- und Umweltfragen erfolgt durch Triodos Research, während Delta Lloyd diese Aufgaben im Hinblick auf finanzielle Fragen übernimmt.

Öffentliche Informationen, z. B. Jahresberichte und aus Firmeninterviews entnommene Informationen, werden bei der Untersuchung der Sektoren und Unternehmen zugrunde gelegt. Außerdem werden Kenntnisse von dritter Seite verwendet, z. B. von Forschungsinstituten, Branchenorganisationen, Umweltorganisationen, Gewerkschaften und Behörden.

Im Anschluss an eine interne Diskussion bei Triodos Research wird eine Anlageempfehlung an die betreffenden Unternehmen sowie an Delta Lloyd für die finanzielle Überprüfung und die Bestandsverwaltung übersandt. Von Triodos Research untersuchte Unternehmen werden überwacht, damit relevante Änderungen im Sozial-, Umwelt- und Finanzbereich berücksichtigt werden können. Die Untersuchungen zur Ermittlung der „klassenbesten“ Unternehmen werden alle drei Jahre wiederholt; hierbei können sich Änderungen für die Anlageempfehlungen ergeben.

6.6.2 Augenmerk auf Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit

Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes sind in den gesamten Überprüfungsprozess einbezogen. Die Triodos Bank betrachtet den Aspekt Sicherheit und Gesundheitsschutz als ein sehr wichtiges Kriterium ihrer Anlagepolitik. Jedes Unternehmen ist verpflichtet, seinen Mitarbeitern gute Arbeitsbedingungen und eine gesunde, sichere Arbeitsumgebung zur Verfügung zu stellen. Dies ist eine wichtige Voraussetzung für das Wohlbefinden der Mitarbeiter. Unternehmen können aus dem Anlagefeld ausgeschlossen werden, wenn sie schlechte Leistungen hinsichtlich des Kriteriums Sicherheit und Gesundheitsschutz aufweisen. In den folgenden Abschnitten wird beschrieben, wie die Triodos Bank bei der Beurteilung von

⁽⁹⁾ [Triodos Research, 1999, Nr. 139]

Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz zunächst anhand der Ausschluss- und dann anhand der Vergleichskriterien vorgeht.

Ausschlusskriterien

Die Triodos Bank betrachtet den Faktor Sicherheit und Gesundheitsschutz als unerlässlich für die Schaffung einer nachhaltigen und humanen Gesellschaft. Im Folgenden werden drei konkrete Ausschlusskriterien aufgeführt:

- **Arbeitsbedingungen**
Unternehmen, die es häufig und in gravierendem Umfang versäumen, Maßnahmen zur Vorbeugung gegen unsichere oder ungesunde Arbeitsbedingungen zu treffen,
- **Verstöße gegen Umweltgesetze**
Unternehmen, die schwere Umweltschäden verursacht haben oder häufige, schwere Verstöße gegen Umweltgesetze begehen,
- **Verstöße gegen Gesetze, Verhaltensregeln und Staatsverträge**
Unternehmen, die häufig und in gravierendem Umfang Verstöße gegen Arbeitsgesetze, andere relevante Gesetze, Verhaltensregeln oder Staatsverträge begehen.

Hinsichtlich Sicherheit und Gesundheitsschutz ist die an niederländische Unternehmen gestellte Mindestanforderung die Erfüllung des niederländischen Gesetzes für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz. Bei Nichteinhaltung eines oder mehrerer der obigen Kriterien wird das Unternehmen ausgeschlossen. Es ist zu beachten, dass Sicherheit und Gesundheitsschutz nur einen Aspekt der Überprüfung bildet. Insgesamt untersucht die Triodos Bank 33 Ausschlusskriterien.

Vergleichskriterien

Nach der Ausschluss-Überprüfung, welches die Mindestanforderung für die Triodos Bank darstellt, werden in der zweiten Untersuchungsrunde die Vergleichskriterien geprüft. Hierbei spielen Sicherheit und Gesundheitsschutz eine wichtige Rolle. Die Mindestanforderungen sind nicht ausreichend; jedes Unternehmen sollte sich bemühen, sie zu übertreffen.

Die Triodos Bank untersucht die folgenden Aspekte:

- Systeme für die Überwachung von Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz,
- krankheitsbedingte Fehlzeiten,
- Personalfuktuation,
- Unfälle,
- Beschäftigungssicherheit,
- Arbeitsklima/Stress/Überstunden,
- Einrichtungen.

Die Unternehmen werden hinsichtlich all dieser Kriterien beurteilt und miteinander verglichen. Die obigen Kriterien sind Teil einer umfangreicheren Kriterienliste, die sich mit Sozial- und Umweltfragen befasst.

- Ausschlusskriterien → Ein Unternehmen kann aus dem Anlagefeld ausgeschlossen werden, wenn es die Mindestanforderungen hinsichtlich Sicherheit und Gesundheitsschutz nicht erfüllt.
- Vergleichskriterien → Ein Unternehmen kann aus dem Anlagefeld ausgegliedert werden, wenn seine Leistungen bezüglich Sicherheit und Gesundheitsschutz unter dem Durchschnitt für seinen Sektor liegen.

6.6.3 Derzeitige Anwendung des Systems

Mit dem Überprüfungsprozess wird das Anlagefeld für den MeerWaarde-Fonds festgelegt. Der für das Fondsmanagement zuständige Delta Lloyd darf nur innerhalb dieses Feldes investieren, der durch soziale und ökologische Überlegungen bestimmt wird. Hierdurch unterscheiden sich Ethik-Investitionen von herkömmlichen Anlagen. Mit Hilfe dieses Prozesses nimmt die Triodos Bank den Dialog mit Unternehmen auf; dieser kann unterschiedliche Formen annehmen: Prüfung von Informationen, Interviews, Abgabe von Empfehlungen für Unternehmen und Feedback der Unternehmen zu diesen Empfehlungen.

Triodos nimmt als Bank eine Pionierstellung in den Niederlanden ein, ist mit seinem Ansatz für Ethik-Investitionen aber kein Ausnahmefall. Die Finanzinstitute integrieren ethische Kriterien und damit auch Arbeitsschutzkriterien immer stärker in ihre Anlagefonds. Zur Verdeutlichung der wachsenden Berücksichtigung von Umweltaspekten durch Finanzinstitute: Im Vereinigten Königreich haben Ethik-Investitionen in acht Jahren um den Faktor 7,14 zugenommen (von 280 Mio. £ im Jahre 1990 auf 2 Mrd. £ im Jahre 1998); im gleichen Zeitraum hat sich die Anzahl dieser Fonds von 18 auf 24 erhöht.

6.6.4 Erfahrungen

Die Erfahrungen der Rechercheure bei Triodos:

Die Anwendung von Kriterien wie Sicherheit und Gesundheitsschutz auf die Anlagepolitik ist nicht immer einfach; die Rechercheure konnten sich jedoch für jedes untersuchte Unternehmen einen guten Eindruck und hinreichende Kenntnisse bezüglich der Thematik verschaffen. Hierfür ist der Dialog mit dem Unternehmen unerlässlich, da er hilft, die Geschäftstätigkeit und die Organisation des Unternehmens besser zu verstehen.

Gelegentlich hat Triodos keinen direkten Zugriff auf relevante Informationen. Beispielsweise ist das (niederländische) Gewerbeaufsichtsamt, das die Einhaltung des Gesetzes für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz bei den Unternehmen durchsetzt, zur vertraulichen Behandlung der verfügbaren Informationen verpflichtet. Triodos muss andere Informationsquellen suchen, um ergänzende Informationen über Firmen zu beschaffen. Der Kern der Methodik von Triodos besteht darin, dass die Informationen aus mehreren Quellen stammen. Die Rechercheure stehen in

„Sollten die Unternehmen in jedem Land das dort erforderliche Mindestniveau von Sicherheit und Gesundheitsschutz oder für alle Zweigniederlassungen das insgesamt höchste geforderte Niveau anwenden?“

T. Thijssens, Recherche-Analytiker,
Triodos Research.

ständigem Kontakt mit Drittorganisationen, um mehrere, manchmal verschiedene Gesichtspunkte berücksichtigen zu können. In manchen Fällen stoßen die Rechercheure bei einigen Unternehmen auf die mangelnde Bereitschaft, Informationen offen zu legen. Dies führt zu einer negativen Gewichtung bei der Überprüfung. Es erschwert die Auswertung, da diese auf beschränkten Informationsquellen basiert. Ein häufiges Problem, mit dem die Rechercheure konfrontiert sind, ist die mangelnde Konsistenz der Informationen. Dies gilt insbesondere auf der globalen Ebene. Internationale Unternehmen liefern nicht immer Informationen für den ganzen Konzern. Die Arbeitsschutzbestimmungen sind nicht in allen Ländern gleich. Dies lässt die Frage unberücksichtigt, ob alle Unternehmen in jedem Land das dort erforderliche Mindestniveau von Sicherheit und Gesundheitsschutz oder das höchste geforderte Niveau für alle Zweigniederlassungen anwenden sollen.

Triodos bevorzugt die zweite Möglichkeit; die Nachprüfung ist aber schwierig. Nach der Überprüfung führt Triodos eine Bewertung der Unternehmen durch. Hierbei entsteht das Problem, die Informationen vergleichen zu müssen, die manchmal sehr voneinander abweichen.

Triodos begrüßt Initiativen wie die Global Reporting Initiative, da hierdurch die Informationen besser vergleichbar werden.

„Jedes Unternehmen hat seine eigene Art, über Sicherheit und Gesundheitsschutz Rechenschaft abzulegen. Wir schätzen Unternehmen, die über die vorgeschriebenen Mindestanforderungen hinausgehen. Wir schätzen proaktiv eingestellte Unternehmen. Dadurch wird allerdings auch die vergleichende Bewertung der Unternehmen erschwert.“

T.Thijssens, Recherche-Analytiker,
Triodos Research.

Triodos ist der Meinung, dass die Unternehmen seine Untersuchungen und den Trend zu Ethik-Investitionen im Allgemeinen ernst nehmen. In einem Fall hat eines der untersuchten Unternehmen Triodos vorgeschlagen, gemeinsam zu erörtern, in welcher Form im Jahresbericht Rechenschaft abgelegt werden soll. Das Gespräch innerhalb des Unternehmens wird in der Regel begrüßt und geschätzt. Laut den Untersuchungen von Triodos führen die Unternehmen die Beantwortung unterschiedlich durch; das Spektrum reicht von reiner Formalität bis hin zu echtem Engagement. Für die Rechercheure wäre es am günstigsten, wenn ein kontinuierlicher Dialog mit den Unternehmen stattfände und sie Feedback zu den Ratschlägen erhielten, die sie auf die Überprüfung hin übermitteln.

Beurteilung durch die Unternehmen

Die befragten Unternehmen haben echtes Engagement im Hinblick auf Ethik-Investitionen gezeigt. Sie begrüßen, dass die Banken mehr als nur finanzielle Kriterien in Betracht ziehen.

Die Unternehmen sehen diese Überprüfung als Gelegenheit, eine objektive Sicht ihrer Sozial- und Umweltleistungen zu erhalten. Auch hilft ihnen dies zu erkennen, wie ihre Tätigkeit und ihr Verhalten extern wahrgenommen werden. Die Untersuchung ist auch für das Image und die Identität der Unternehmen sowie für den einzelnen Mitarbeiter wichtig. „Wer möchte schon gern bei einem Unternehmen arbeiten, das einen schlechten Ruf in Bezug auf Sicherheit und Gesundheitsschutz hat?“ (R. Broekhuis, Wegener Arcade)

Die für diesen Bericht befragten Unternehmen betonten die Wichtigkeit des Dialogs mit der Triodos Bank. Von Zeit zu Zeit erhalten sie Fragebogen für die Überprüfung im Hinblick auf Ethik-Investitionen. Direkten Kontakt mit den Rechercheuren zu haben, ist jedoch etwas anderes. Daher wird diese

„Es ist wichtig, dass externe Stellen Unternehmen anerkennen, die sich für soziale und ökologische Belange einsetzen.“

R. Broekhuis, Wegener Arcade.

Überprüfung ernster genommen. Im Allgemeinen wird die Möglichkeit begrüßt, Rückinformationen zu den Ratschlägen zu geben, bevor Triodos seine abschließende Entscheidung über die Auswahl oder den Ausschluss des betreffenden Unternehmens trifft.

Die Unternehmen sind sich der Tatsache bewusst, dass Triodos Informationen von Dritten erhält, z. B. von Gewerkschaften und NROs. Sie erachten dies für wichtig, damit die von den Unternehmen gelieferten Informationen geprüft werden können.

Auf welche Weise mit den Ratschlägen umgegangen wird, ist von Firma zu Firma unterschiedlich. Einige veröffentlichen die Informationen in ihrem Umweltbericht, andere informieren nur die Geschäftsführung über das Überprüfungsergebnis. Es ist oft hilfreich, die Berichterstattung über Aspekte wie Sicherheit und Gesundheitsschutz zu verbessern.

„Informationen von Dritten sind wichtig, um eine objektive Sicht des Unternehmens zu behalten und zu prüfen, zu welcher Aussage wir gelangen.“

L. van Aalten, Van Melle

6.6.5 Beurteilung der Wirksamkeit / Umfang der Anwendung

Der MeerWaarde-Fonds ist mit Blick auf das Ziel, den Dialog mit den Unternehmen aufzunehmen, ein offensichtlicher Erfolg. Die von Triodos untersuchten Unternehmen schätzen seinen Rat und nehmen die von der Bank durchgeführten Studien ernst. In der Regel arbeiten sie an den in den Ratschlägen von Triodos genannten Schwachstellen und senden Feedback oder Informationen über weitere Entwicklungen an Triodos. Derartige Untersuchungen durch Finanzinstitute beeinflussen das Image des Unternehmens.

Nach Aussage der von Triodos untersuchten Unternehmen kann ein Ethik-Anlagefonds wie der MeerWaarde-Fonds selbst das Verhalten der Unternehmenspolitik nicht verändern, aber dabei mitwirken, den Unternehmen ihre Verantwortlichkeiten stärker bewusst zu machen. Die Unternehmen bewerten Sicherheit und Gesundheitsschutz als wichtigen Aspekt „ethischen“ Verhaltens.

6.6.6 Weitere Informationen

Weitere Informationen zur Triodos Bank sind erhältlich bei Bas Rüter, Leiter der Spar- und Anlageabteilung der Triodos Bank, Tel. (31 30) 693 65 00.

7.



STAATLICHE BESCHAFFUNGSINITIATIVEN

7.1 FÖRDERUNG VON SICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ BEI DER BESCHAFFUNG – DAS „GOOD NEIGHBOURS“-SYSTEM: HSE

- *Vereinigtes Königreich*
- *Unterstützung im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz für kleine Unternehmen*
- *Vernetzung*



7.1.1 Hintergrund

Die Regierung des Vereinigten Königreichs, die Kommission für Gesundheitsschutz und Sicherheit (Health and Safety Commission, HSC) und das Amt für Gesundheit und Sicherheit (Health and Safety Executive, HSE) sind daran interessiert, Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz auf dem Wege über die Beschaffungskette zu verbessern. So spielen Initiativen in Bezug auf die Beschaffungskette derzeit eine wichtige Rolle in dem gemeinsamen Projekt Revitalising Health and Safety (Neubelebung von Gesundheitsschutz und Sicherheit) von Regierung und HSC, das neue Impulse für das Sicherheits- und Gesundheitsschutzsystem im Vereinigten Königreich erzeugen soll. Diese Fallstudie stammt aus dem Vereinigten Königreich und beschreibt ein System, das Organisationen anregen soll, ihre Fachkenntnisse hinsichtlich der Behandlung von Sicherheits- und Gesundheitsschutzfragen mit ihren Auftragnehmern, Lieferanten, Nachbarunternehmen sowie der breiteren Öffentlichkeit auszutauschen.

Das britische „Good Neighbour“-System wurde 1997 während der Europäischen Woche für Sicherheit und Gesundheitsschutz vom Vorsitzenden der Kommission für Gesundheitsschutz und Sicherheit (HSC) gestartet. Das HSE hat die Aufgabe, lokale Netzwerke und selbständige Initiativen zu unterstützen. Das HSE macht das „Good Neighbour“-System derzeit mit Hilfe von „Good Neighbour“-Foren bekannt, die im gesamten Vereinigten Königreich veranstaltet werden. Diese Foren sind halbtägige Veranstaltungen, die vom HSE in Verbindung mit einer Partnerorganisation (z. B. Gewerkschaft,

gemeinnützige Sicherheitsorganisation, Arbeitgeberverband) durchgeführt werden und „guten Nachbarn“ Gelegenheit bieten, ihren Lieferanten, Auftragnehmern und anderen zu erläutern, welche Maßnahmen sie für ein Arbeitsschutz-Management ergriffen haben und welche Hilfe sie anbieten können. An den bisherigen Foren waren Vertreter aus so unterschiedlichen Bereichen wie Nuklearindustrie und lokalen Behörden beteiligt. Die „Good Neighbour“-Foren führen aufgeschlossene Arbeitgeber zusammen und knüpfen Verbindungen innerhalb des lokalen Umfelds.

Das HSE erarbeitet derzeit ein Verzeichnis der „guten Nachbarn“, das in Kürze auf der HSE-Website zur Verfügung stehen wird. Dieses Verzeichnis wird allen an dem System interessierten Personen die Möglichkeit bieten, direkt auf weitere Informationen und Kontakte zuzugreifen. Das HSE plant außerdem eine Auswertung der bisher durchgeführten „Good Neighbour“-Foren, um festzustellen, welchen Einfluss sie auf das Arbeitsschutz-Management bei den teilnehmenden Firmen gehabt haben und wie dauerhaft Partnerschaften im Rahmen des „Good Neighbour“-Systems im Laufe der Zeit sind.

Das „Good Neighbour“-System hat die folgenden Hauptziele:

- Anregung an große Firmen, sich zu verpflichten, ihr Fachwissen im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz an Auftragnehmer, Lieferanten und Nachbarfirmen weiterzugeben,
- Anregung an kleine Firmen, die Vorteile einer Zusammenarbeit mit Organisationen zu honorieren, die gute Sicherheits- und Gesundheitsschutzverfahren eingeführt haben, und Maßnahmen zu ergreifen, um ihr eigenes Arbeitsschutz-Management zu verbessern,
- Förderung einer Veränderung in der Einstellung gegenüber Sicherheit und Gesundheitsschutz und Anregung zu einem Verhalten, das zu besseren Ergebnissen in diesem Bereich führen wird.

Die Rolle eines „guten Nachbarn“ verschafft den Teilnehmern am „Good Neighbour“-System nicht nur Zugang zu praktischen Erfahrungen in Verbindung mit dem Arbeitsschutz-Management, sondern:

- gibt den Arbeitgebern mehr Sicherheit, dass die Personen, mit denen sie zusammenarbeiten, sich der Aspekte Sicherheit und Gesundheitsschutz bewusst sind; ein Nichtbeachten der Leistungen von Mitarbeitern, Auftragnehmern oder Lieferanten in Sicherheit und Gesundheitsschutz kann teuer sein; es können – zum Teil nicht durch Versicherungen gedeckte – Verluste in den Bereichen Produktionszeit, wichtige Arbeitskräfte, Produkte und Anlagen auftreten, ganz abgesehen von den möglichen rechtlichen Folgen;
- erweitert die Erfahrungen der Arbeitgeber im Bereich Arbeitsschutz-Management und könnte ihnen eine bessere Ausgangsposition für zukünftige Auftragsverhandlungen verschaffen; das HSE macht die

Bei der Suche nach Qualität legen größere Firmen auch zunehmend Gewicht auf die Leistungen ihrer Lieferanten im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz – ebenso wie auf ihre Fähigkeit, die Ware zu liefern. Wer als Auftragnehmer oder als Untervertragsnehmer nicht Schritt halten kann, wird in zunehmendem Maße aus der Beschaffungskette gedrängt.¹⁰

⁽¹⁰⁾ Managing Risk – Adding Value (1998) HSE Books, ISBN 0-7176-1536-7

Erfahrung, dass immer mehr Arbeitgeber die potenziellen mittelbaren Auswirkungen eines unzureichenden Arbeitsschutz-Managements erkennen; es ist eine zunehmende Tendenz zu beobachten, dass die Arbeitgeber die Personen, mit denen sie zusammenarbeiten, zu ihrem Umgang mit Arbeitsschutzaspekten befragen; in manchen Fällen werden Sicherheit und Gesundheitsschutz durch vertragliche Anforderungen abgedeckt;

- vergrößert das Ansehen der betreffenden Organisation bei den Personen, mit denen sie zusammenarbeitet, und in der Öffentlichkeit allgemein; das Ansehen gilt mittlerweile als wichtiges Mittel dafür, bestehende Geschäftsbeziehungen aufrecht zu erhalten und neue Aufträge hinzu zu gewinnen.

Vorzüge des Systems: Die meisten Firmen – insbesondere große Unternehmen – nehmen Rücksicht auf die Gemeinden, die an die Werkstore angrenzen und aus denen ihre Arbeitskräfte stammen. Manche Firmen sehen die Möglichkeit ihres Weiterbestehens mit der Notwendigkeit verknüpft, Unterstützung und Toleranz vor Ort sicherzustellen. Praktisches oder rein uneigennütziges Engagement ist sehr verbreitet. Große Firmen leisten oft diskrete Unterstützung für die örtliche Geschäftswelt und für kleinere Firmen, die recht häufig lieber bei ihnen Rat suchen als bei offiziellen Stellen. Manche Firmen stellen freie Plätze bei ihren internen Schulungskursen in Sicherheit und Gesundheitsschutz zur Verfügung; viele unterstützen kleine Auftragnehmerfirmen, die vertragliche Anforderungen erfüllen müssen – insbesondere im Hinblick auf ihre Arbeitsschutz-Politik und die Risikobewertung. Es gibt handfeste geschäftliche Gründe für diese Strategien und Initiativen, die über die bloße Förderung des guten Rufs und die Verbesserung des Ansehens des Unternehmens hinausgehen.

Ein Hauptanreiz besteht in der Notwendigkeit, dass die Firmen die Nachwuchsversorgung vor Ort sicherstellen müssen, z. B. geschulte und disziplinierte Mitarbeiter sowie Auftragnehmer. Viele Arbeitgeber erkennen mittlerweile, dass ein Übersehen der Arbeitsschutzleistungen ihrer Mitarbeiter, Auftragnehmer oder Lieferanten eine teure Angelegenheit sein kann. Es können – zum Teil nicht durch Versicherungen gedeckte – Verluste in den Bereichen Produktionszeit, wichtige Arbeitskräfte, Produkte und Anlagen auftreten – ganz abgesehen von den möglichen rechtlichen Folgen.

In der Praxis haben die Auftraggeber selbst ein Interesse daran, die Leistungen ihrer Lieferanten im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz zu verbessern. Darüber hinaus besteht kein Zweifel daran, dass die Auftraggeber bei Geschäftsbeziehungen in erheblichem Maße Macht und Einfluss ausüben. Im Hinblick auf Sicherheit und Gesundheitsschutz ebenso wie in vielen anderen Aspekten sind die Kundenfirmen darauf angewiesen, dass die anderen ihren Qualitätsmanagement-Standards entsprechen. Die HSE-Analysen geben Grund zu der Annahme, dass die Leistungen im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz oft als Indiz für die allgemeine Managementkompetenz von Auftragnehmern und Lieferanten herangezogen werden, „gerade weil es sich um einen Aspekt handelt, der oft vernachlässigt wird“. Die Kundenfirmen fördern Sicherheit und Gesundheitsschutz, indem sie die Kontrolle auf der

Grundlage ihres eigenen Kenntnisstands und Fachwissens ausüben. Praktisch setzen die Auftraggeber so sehr wirksam „Zuckerbrot und Peitsche“ bei denen ein, die ihre Auftragnehmer werden möchten.

Gute Nachbarn haben den Vorteil, zu beeinflussen, was und wie viel sie beitragen. Einige erhalten außerdem während der jährlichen Europäischen Wochen für Sicherheit und Gesundheitsschutz Auszeichnungen von der HSE für ihren Beitrag zu dem System. In Bezug auf das Verhältnis zwischen Kunden und Auftragnehmern unterstützt das System engere Partnerschaften. Darüber hinaus ist wahrscheinlich ein großer Teil des Wissens, das aus einer bestimmten „gutnachbarlichen“ Auftraggeber-Auftragnehmer-Partnerschaft gewonnen wird, von weiterem Nutzen für einen Lieferanten/Auftragnehmer – insbesondere wenn es sich auf allgemeine Vorgehensweisen im Arbeitsschutz-Management bezieht.

Schwächen des Systems: Da die Teilnahme am „Good Neighbour“-System freiwillig ist, können die Firmen nicht zur Teilnahme gezwungen werden. Auch wenn ein bestimmter Auftraggeber eine entsprechende Anregung ausspricht, kann sich der Auftragnehmer entscheiden, den Verlust dieses Kunden zu riskieren oder sich um Aufträge anderer Auftraggeber zu bemühen, statt sich an dem System zu beteiligen. Darüber hinaus ist es möglich, dass der teilnehmende Auftragnehmer außerhalb des Auftraggeberunternehmens keine Anerkennung für seine verbesserten Leistungen erhält. Und solange die Initiative nicht auf die Erfüllung der Kriterien durch jedes Individuum abzielt, bleiben sowohl Auftraggeber als auch Auftragnehmer gegenüber der Verfahrensweise einzelner Mitarbeiter ungeschützt.

7.1.2 Augenmerk auf Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit

Das „Good Neighbour“-System der HSC ist vollkommen freiwillig und konzentriert sich ausschließlich auf Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz. Es gibt jedoch auch Systeme anderer britischer Organisationen (unter anderem Systeme von anderen Regierungsbehörden und Arbeitgeberorganisationen), die ebenfalls Ansatzpunkte an der Beschaffungskette für die Unterstützung anderer Aspekte nutzen (z. B. Umweltmanagement, allgemeine Unternehmensführung usw.).

„Good Neighbour“-Initiativen können sich auf jeden Aspekt von Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz beziehen, diese können allgemein (z. B. Risikobeurteilung) oder themenbezogen (z. B. manuelle Handhabung) sein. Es besteht jedoch die Möglichkeit, die Stärkung des Bewusstseins um soziale Verantwortung zu fördern, indem die Zusammenarbeit mit Organisationen außerhalb der Beschaffungskette – z. B. örtliche Schulen und gemeinnützige Organisationen – angeregt wird. Dies ist ein Ansatz, den das HSE in der Zukunft weiter untersuchen wird.

Einige Beispiele für „gutnachbarschaftliche“ Aktivitäten, die sich bei Firmen aller Größen nachweislich bewährt haben:

Das „Good Neighbour“-System der HSC ist vollkommen freiwillig und konzentriert sich ausschließlich auf Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz.

- Seminare und persönliche Gespräche, auch Einladungen zur Teilnahme an Inhouse-Seminaren und Präsentationen,
- Schulungsveranstaltungen, auch Bereitstellung von Plätzen bei Inhouse-Kursen und die Durchführung von simulierten Notfallübungen,
- Bereitstellung von Informationen als Diskussionsanregung, z. B. Verteilung von Plakaten und Faltblättern, Vorträge in Schulklassen,
- Quizveranstaltungen zum Thema Sicherheit und Gesundheitsschutz, z. B. Tests zum Auffinden von Gefahrstellen für vor Ort tätige Auftragnehmer oder Teamveranstaltungen, bei denen lokale Auftragnehmer oder Auftragnehmerfirmen Mannschaften aufstellen können,
- Angebot der Vermittlung von Fachwissen im Bereich Sicherheits- und Gesundheitsschutz, z. B. zur Unterstützung von Firmen im gleichen Sektor bei Risikobewertungen, Einbeziehung von Arbeitsschutzbeauftragten bei der Überwachung der Auftragnehmer,
- Angebot von Dienstleistungen im Arbeitsschutzbereich an ortsansässige Unternehmen.

7.1.3 Derzeitige Anwendung des Systems

Das „Good Neighbour“-System ist eine Initiative der HSC, die im gesamten Vereinigten Königreich durchgeführt wird. „Good Neighbour“-Foren, das Hauptmedium für die Förderung des Systems, wurden bisher landesweit an sechs Standorten durchgeführt (Newcastle upon Tyne, Manchester, Rutland, Exeter, Glasgow und Cambridge). An jedem Forum haben ca. 120 Personen aus zahlreichen verschiedenen Sektoren teilgenommen. Weitere „gute Nachbarn“ werden über die teilnehmenden Firmen sowie durch Mundpropaganda gewonnen. Man hofft, dass das „Good Neighbours“-Verzeichnis auf der HSE-Website zu einer Erweiterung des „Good Neighbour“-Netzwerks beitragen wird.

7.1.4 Erfahrungen

Das Feedback aus den „Good Neighbour“-Foren lässt erkennen, dass die überwältigende Mehrheit der teilnehmenden Organisationen und Lieferanten-/Auftragnehmervereine die Veranstaltungen als lohnend bewertet und dass die dem „Good Neighbour“-System zugrunde liegenden Prinzipien Gültigkeit haben. Das HSE gibt derzeit eine Untersuchung in Auftrag, welche die langfristigen Auswirkungen der Foren beurteilen soll.

Allgemein hat das HSE den Eindruck gewonnen, dass es viele mittelständische Unternehmen gibt, die sich gern an der Organisation von „Good Neighbour“-Foren beteiligen würden. Darüber hinaus ist es im Allgemeinen recht unkompliziert, teilnehmende Unternehmen zu gewinnen.

7.1.5 Beurteilung der Wirksamkeit und des Anwendungsumfangs

Wenn auch das Feedback von den „Good Neighbour“-Foren im Allgemeinen positiv ist, lassen sich zur Wirksamkeit des „Good Neighbour“-Systems zum Zeitpunkt der Abfassung dieses Berichts doch nur schwer Aussagen machen. Einen ersten Eindruck davon wird das HSE im Rahmen seiner Bewertung der

Foren gewinnen. Auch wird das HSE in Erwägung ziehen, ob zusätzlich zu den Foren und dem Verzeichnis noch weitere Möglichkeiten bestehen, das System bekannt zu machen. Das System scheint jedoch in allen Sektoren und unabhängig von der Firmengröße anwendbar zu sein, da die ihm zugrunde liegenden Prinzipien von völlig allgemeiner Relevanz sind.

7.1.6 Weitere Informationen

Weitere Informationen zum „Good Neighbour“-System im Vereinigten Königreich sind erhältlich bei: Andie Michael, Strategy and Analytical Support Directorate, Health and Safety Executive, Tel. (44-20) 7717 6488.

7.2 BELGISCHE POLITIK -SICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ BEI DER BESCHAFFUNG



FEDERAAL
MINISTERIE VAN
TEWERKSTELLING
EN ARBEID

MINISTÈRE
FÉDÉRAL
DE L'EMPLOI
ET DU TRAVAIL



7.2.1 Hintergrund

- *Belgien*
- *Einkaufsverfahren für Produkte, Arbeitsausrüstung und Dienstleistungen*
- *Das "Drei-Phasen-Verfahren"*
- *Sicherheit und Gesundheitsschutz bei öffentlichen Aufträgen*

Die allgemeine Struktur der belgischen Rechtsvorschriften, insbesondere im Bereich der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes, ist eine Widerspiegelung von zwei verschiedenen europäischen Kulturen im Hinblick auf die Formulierung von Vorschriften. Zum einen findet man die mehr auf in Form von Pflichten formulierten Regelungen beruhende lateinische Herangehensweise, während die angelsächsische Sichtweise auf Zielsetzungen und der Aufforderung zu einer mehr freiwilligen Verwirklichung basiert.

Im Sinn einer pragmatischen Behandlung der Spannungen zwischen diesen beiden Herangehensweisen auf dem Gebiet der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes wurde in Belgien ein gesetzlicher Rahmen entwickelt, der die Zielstellungen der Rechtsvorschriften zusammen mit den Wegen zur Verwirklichung dieser Ziele darlegt. Im Bereich der Beschaffung wurden mehrere obligatorische Verfahren entwickelt, deren Ziel die Überwachung der Risiken für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz in belgischen Unternehmen ist:

- Beschaffung von Arbeitsmitteln und Schutzausrüstung,
- Beschaffung von Gefahrstoffen,
- Zusammenarbeit mit Auftragnehmern und Dritten,
- Agenturarbeitskräfte,
- Sicherheit und Gesundheitsschutz bei öffentlichen Aufträgen.

Diese Initiativen werden im weiteren Text ausführlicher erläutert.

In Belgien wurden verschiedene obligatorische Verfahren im Bereich der Beschaffung eingeführt, deren Ziel in der Überwachung von Arbeitsschutz-Risiken in den Unternehmen besteht. Für einige Verpflichtungen, wie beispielsweise das sogenannte "Drei-Phasen-Verfahren" ("three green lights procedure") zum Erwerb von Arbeitsmitteln und Schutzausrüstungen, gibt es Erfüllungskriterien. Diese belegen die verstärkte Anwendung der Beschaffungsverfahren

"Der Beschaffungsprozess, d.h. die verbesserte Überwachung der Risiken, die in ein Unternehmen einfließen, ist die soziale Antwort auf Komplexität und Flexibilität von Arbeitsplätzen und Arbeitnehmern."

Luc Van Hamme, Direktor der
Gewerbeaufsichtsbehörde

7.2.2 Augenmerk auf Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit

Beschaffung von Arbeitsmitteln und Schutzausrüstungen

Ein Königlicher Erlass zur Prävention auf dem Gebiet von Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz ist seit dem 20. Juni 1975 in Kraft. Zusätzlich zu einigen allgemeinen Präventionsprinzipien enthält der Erlass auch ein spezielles Verfahren für den Einkauf mechanischer Arbeitsmittel und kollektiver und persönlicher Schutzausrüstungen. Dieses spezielle Verfahren wurde entwickelt, um den hohen Unfallquoten im Umgang mit Maschinen und Problemen mit der unzureichenden ergonomischen Auslegung entgegenzutreten. Obwohl die neueren europäischen Richtlinien zu Arbeitsmitteln und Schutzausrüstung diese spezifischen Elemente nicht enthalten, wurden die ursprünglich in Belgien geltenden obligatorischen Verfahren beibehalten. Dies bedeutet, dass die diesbezüglichen belgischen Rechtsvorschriften über die Mindestanforderungen der europäischen Richtlinien hinausgehen.

Das Einkaufsverfahren besteht aus drei Phasen (auch bekannt als die "drei grünen Ampeln"):

- Die Arbeitgeber müssen vor jedem Einkauf von mechanischen Arbeitsmitteln oder kollektiven oder persönlichen Schutzausrüstungen die Meinung ihres zur Gefahrenverhütung beauftragten Dienstes einholen. Außerdem muss der Dienst die Bestellungen als geprüft abzeichnen.
- Die Lieferanten müssen eine Bescheinigung liefern, dass die auf dem Bestellformular angegebenen Arbeitsschutzanforderungen erfüllt wurden.
- Der zur Gefahrenverhütung beauftragte Dienst muss dies bei Auslieferung bestätigen und einen Inbetriebnahmebericht erstellen.

Bei Ausrüstungen mit CE-Zeichen bezieht sich diese Vorgehensweise nur auf die Aspekte, die von der Kennzeichnung nicht abgedeckt werden, sowie auf etwaige besondere Anforderungen.

Beschaffung von Gefahrstoffen

Damit die Arbeitgeber die Möglichkeit haben, eine hinreichende Risikobeurteilung vorzunehmen, müssen ihnen alle relevanten Informationen

zur Verfügung stehen. Dies schließt alle Situationen ein, in denen Gefahrstoffe bearbeitet werden müssen. Diese Informationen können normalerweise nur beim Lieferanten eingeholt werden. Eine Vielzahl dieser Produkte ist unter normalen Verwendungsbedingungen nicht gefährlich. Die europäischen Richtlinien zur Produktkennzeichnung behandeln in den meisten Fällen nur die spezifischen Eigenschaften dieser Produkte. Einige dieser risikoarmen Produkte können jedoch unter bestimmten Verarbeitungsbedingungen und in gewissen Anwendungssituationen gefährliche Risiken aufweisen.

Daher wurde am 28. Januar 1999 ein entsprechendes Gesetz erlassen. Dieses Gesetz zielt darauf ab, das Wohlbefinden der Arbeitnehmer zu sichern und zu fördern, die mit chemischen Substanzen und Zubereitungen Umgang haben. Dieses Gesetz über Gefahrstoffe fordert, dass Lieferanten gegenüber den Arbeitgebern alle erforderlichen Informationen offen legen müssen, damit diese ihre Verpflichtungen bezüglich des Wohlbefindens der Arbeitnehmer erfüllen können.

Kasten 1. Belgische Rechtsvorschriften zur Verhütung von Arbeitsunfällen

Belgische Rechtsvorschriften zur Verhütung von Arbeitsunfällen stellen folgende Anforderungen an die Arbeitgeber:

- Entwicklung eines Systems zur Risikoüberwachung auf der Grundlage eines allgemeinen Präventionsprogramms, das einen Zeitraum von fünf Jahren umfasst und mit einem jährlichen Maßnahmenplan verwirklicht wird,
- Aufbau eines unternehmensinternen Dienstes zur Gefahrenverhütung unter Berücksichtigung der Größe des Unternehmens und der Branche; diesem Dienst müssen Spezialisten mit spezifischem Bildungsabschluss angehören,
- Entwicklung von Aufgabenstellungen, die vom Dienst zur Gefahrenverhütung zu verwirklichen sind,
- Bindung eines externen Dienstes zur Gefahrenverhütung, sofern die notwendigen Voraussetzungen im Unternehmen selbst nicht bestehen.

Zusammenarbeit mit Auftragnehmern und Dritten

In Belgien wird die Zusammenarbeit mit Auftragnehmern und Dritten durch das Gesetz vom 4. August 1996 über das Wohlbefinden am Arbeitsplatz geregelt. Dieses Gesetz enthält eine Reihe von Elementen, die zu beachten sind. Unternehmen, die am gleichen Ort Tätigkeiten ausführen müssen, bei der Umsetzung der Maßnahmen zusammenarbeiten, die für den Gesundheitsschutz und die Sicherheit der Arbeitnehmer zu ergreifen sind; des Weiteren müssen sie ihre Tätigkeiten koordinieren und Informationen austauschen. Für die Anwendung dieser Bestimmung genügt die einfache Präsenz an einem Arbeitsort.

Der Schutz des Wohlbefindens am Arbeitsplatz wird im Fall von Vertragspartnern durch ein spezielles Gesetz über Verträge und das Wohlbefinden am Arbeitsplatz (Auftraggeber und Auftragnehmer) gesichert. Der Verfahrensablauf besteht aus drei Phasen:

Phase 1: Vorsorgepflicht

Erstens sind die Auftraggeber verpflichtet, Unternehmen oder Personen abzulehnen, wenn ihnen bekannt ist, dass diese sich nicht um das Wohlbefinden der Arbeitnehmer kümmern. Auch wenn keine genauen Ausführungen dazu gemacht werden, wie dies geprüft werden sollte, können zum Beispiel die Leistungen der betroffenen Unternehmen im Jahresbericht ihres internen Dienstes zur Gefahrenverhütung kontrolliert werden. Die Auftraggeber können auch verlangen, dass Systeme wie die Auftragnehmer-Sicherheitscheckliste oder die belgischen Sicherheitskriterien für Auftragnehmer angewandt werden. Weitere Einzelheiten hierzu sind in der Fallstudie über Electrabel an anderer Stelle in diesem Bericht beschrieben.

Phase 2: Vertragliche Verpflichtung

Zweitens müssen die Auftraggeber eine Vereinbarung (einen Vertrag) mit dem Auftragnehmer (Unternehmen oder Einzelperson) abschließen, wobei mindestens Folgendes festgehalten wird:

- Der Auftragnehmer erklärt sich bereit, bezüglich des Wohlbefindens der Arbeitskräfte Verpflichtungen einzugehen, die für das betreffende Unternehmen interne Gültigkeit haben.
- Wenn der Auftragnehmer dies nicht oder nicht ordnungsgemäß durchführt, kann der Auftraggeber die jeweils erforderlichen Schritte selbst durchführen.

Phase 3: Strafrechtliche Verantwortung

Schließlich ist der Auftraggeber verpflichtet, entsprechende Maßnahmen selbst durchzuführen, falls der Auftragnehmer seinen Verpflichtungen nicht nachkommt.

Agenturarbeitkräfte

- Eine Möglichkeit, Personen von außerhalb des Unternehmens zu beschäftigen, besteht durch den Einsatz von Agenturen zur Personalvermittlung. Die Tatsache, dass diese Tätigkeiten zeitlich begrenzt sind, schließt ein Risiko ein, das zu bewältigen ist. Das Gesetz vom 24. Juli 1987 über „Zeitarbeit, Personalvermittlung und die Überlassung von Arbeitskräften an Auftraggeber“ legt fest, dass der Auftraggeber der Agenturarbeitkräfte für deren Gesundheitsschutz und Sicherheit verantwortlich ist. Diese Arbeitskräfte sollten den gleichen Schutz nach den gleichen Bestimmungen genießen wie die regulären Arbeitskräfte.

Darüber hinaus wurde vor allem auf Grund der hohen Unfallziffern von zeitweilig Beschäftigten durch den Königlichen Erlass vom 4. Dezember 1997 ein Zentraler Unfallverhütungsdienst für den Sektor Agenturarbeit gebildet, der mit den folgenden Aufgaben betraut ist:

- Organisieren von Sensibilisierungskampagnen,

- Bereitstellung von Schulungsmaßnahmen im Hinblick auf das Wohlbefinden von Zeitarbeitskräften am Arbeitsplatz,
- Sammeln und Verbreitung von Material zur Verbesserung des Wohlbefindens von Zeitarbeitskräften,
- Beratung der Manager von Agenturen im Hinblick auf das Wohlbefinden am Arbeitsplatz und die Verhütung von arbeitsbedingten Risiken,
- Erarbeitung von Studien zur Aufdeckung von Risiken und Lücken bei vorbeugenden Maßnahmen im Hinblick auf Arbeitsunfälle, statistische Erhebungen zu Arbeitsunfällen und deren Analyse, Durchführen von Studien auf der Grundlage von qualitativen und quantitativen Daten.

Sicherheit und Gesundheitsschutz bei öffentlichen Aufträgen

Unternehmen benötigen eine Zertifizierung, um an Ausschreibungsverfahren für Verträge mit öffentlichen Einrichtungen teilnehmen zu dürfen. Für die Vergabe staatlicher Aufträge in Belgien werden sowohl soziale als auch wirtschaftliche Kriterien herangezogen. So müssen die Unternehmen beispielsweise alle Verpflichtungen hinsichtlich der sozialen Sicherheit ihrer Mitarbeiter erfüllt haben und in angemessener Weise mit Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz umgehen. Unternehmen, gegen die vom Gewerbeaufsichtsamt Maßnahmen eingeleitet wurden, können von öffentlichen Verträgen ausgeschlossen werden.

Sozialklauseln sind Gegenstand der Diskussion auf europäischer Ebene, in der Regel aus wirtschaftlichen Gründen. Die europäische Kommission ist hinsichtlich der Aufnahme von Sozialklauseln etwas zurückhaltend. Sie bleiben jedoch eine Option, die genutzt werden kann und von Belgien befürwortet wird. Diese Sozialklauseln schließen Sicherheit und Gesundheitsschutz als eine soziale Angelegenheit ein, die ebenso wichtig ist wie das Verbot der Kinderarbeit oder das Recht auf Versammlungsfreiheit.

"Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz werden ebenso als soziale Angelegenheit betrachtet wie beispielsweise das Verbot der Kinderarbeit oder das Recht auf Versammlungsfreiheit."

Tom De Saegher, ACW-Koepel van Christelijke Werknemersorganisaties.

7.2.3 Derzeitige Anwendung des Systems

Das aus drei Phasen gebildete Einkaufsverfahren wird in wachsendem Maß eingehalten. Seit der Einführung der CE-Kennzeichnung ist das Einkaufsverfahren eine Ergänzung zur Rahmenrichtlinie über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes; diese Vorgehensweise hat sich bewährt. Das Verfahren dient nun zur Analyse, ob die Arbeitsmittel für den speziellen Arbeitsplatz und den Anwendungsfall gut geeignet sind. Damit ist sie Bestandteil der obligatorischen Risikobewertung.

Die Weitergabe von Informationen über Gefahrstoffe stellt eine Verpflichtung dar, die auf alle Lieferanten von Stoffen Anwendung findet, die bei ihrer Verwendung durch Arbeitnehmer gefährlich werden können. Die Verpflichtung ist an die spezifische Verwendung der Substanz durch den jeweiligen Arbeitgeber gebunden.

Auf gesetzlicher Grundlage findet das System auf all die Fälle Anwendung, in denen Unternehmen am selben Ort Aktivitäten durchführen.

Der Zentrale Unfallverhütungsdienst für den Sektor Agenturarbeitskräfte wurde im November 1998 gegründet und umfasst eine zentrale Abteilung aus drei Arbeitsschutzspezialisten sowie jeweils einer Kontaktperson in den 100 zertifizierten Agenturen.

Die Verpflichtungen finden auf alle öffentlichen Ausschreibungen Anwendung.

7.2.4 Erfahrungen

Im Hinblick auf den Einkauf von Arbeitsmitteln und Schutzausrüstung ist zu bemerken, dass mehr als 50% der großen Unternehmen die Anforderungen aus den Rechtsvorschriften erfüllen. In kleineren Unternehmen trifft dies offensichtlich seltener zu. Daher wurden externe Dienste zur Gefahrenverhütung eingerichtet, deren Aufgabe in der Unterstützung kleiner und mittlerer Unternehmen besteht. Sowohl große als auch in kleinere Betriebe haben hiermit positive Erfahrungen gemacht.

Was den Einkauf von Gefahrstoffen angeht, so sind die Bestimmungen noch zu neu, um eine Einschätzung der Erfahrungen vorzunehmen. Jedoch scheint es einen Trend hin zur Weitergabe von mehr Informationen zu geben. Früher war eine beschränkte Informationsweitergabe lediglich an Arbeitsmediziner zulässig.

Im Baugewerbe und in der chemischen Industrie, wo die Zusammenarbeit mit Auftragnehmern und Dritten sehr verbreitet ist, gibt es einen Trend zur Nutzung objektiverer Kriterien für die Auswahl von Auftragnehmern. Des Weiteren deutet sich eine Verbesserung der Koordination im Hinblick auf die Auftragnehmer sowie der tatsächlichen Kontrolle und Beaufsichtigung der Auftragnehmer durch die Auftraggeber an.

Seit der Einrichtung des Zentralen Dienstes für den Sektor Agenturarbeit findet auch eine bessere Koordinierung hinsichtlich der Sicherheitsprobleme in Bezug auf Agenturarbeitskräfte statt, insbesondere bei den großen Agenturen. Die Einhaltung der Vorschriften hat sich verbessert. Die Daten für den gesamten Sektor werden gesammelt, um genauere Kenntnisse über Unfälle, Risikoberufe und Problemsektore zu erhalten. Kleinere und neue Agenturen suchen immer öfter um direkte Hilfe, Information und Beratung nach.

Letztendlich ist in Bezug auf die Rolle von Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz in öffentlichen Verträgen zu erwähnen, dass die für öffentliche Ausschreibungen zertifizierten Unternehmen, die in den letzten fünf Jahren von einer Maßnahme der Gewerbeaufsicht betroffen waren, nun von der Zertifizierungskommission zu einer Darstellung zum Thema Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz im Unternehmen aufgefordert werden. In einigen Fällen wird eine zeitweilige Aussetzung des Zertifikats angeordnet. Jährlich werden etwa 15 Fälle geprüft.

7.2.5 Beurteilung der Wirksamkeit und des Anwendungsumfangs

Beschaffung von Arbeitsmitteln und Schutzausrüstungen: Die Statistiken der Gewerbeaufsichtsbehörde, die zwischen 1996 und 2000 erhoben wurden, belegen, dass 56 % der geprüften Unternehmen die Rechtsvorschriften zur Beschaffung von Arbeitsmitteln und Schutzausrüstungen erfüllen:

„Ein zentraler Dienst gibt uns die Möglichkeit, uns in geeigneter Weise mit den Problemlieferanten und -sektoren für Agenturarbeitskräfte zu befassen.“

Hendrik De Lange, Direktor von P&I Experiences

Punktzahl	0	1	2	3	4
	29 %	15 %	34 %	19 %	4%
	Nichterfüllung		Erfüllung		
	44 %		56 %		

- 0: kein Verfahren
- 1: keine fachliche Beratung durch einen internen Präventionsberater
- 2: genaue Erfüllung (unter Umständen kleinere Verstöße)
- 3: Fachberatung in Sicherheit und Gesundheitsschutz durch andere Mitarbeiter im Unternehmen
- 4: Fachberatung in Sicherheit und Gesundheitsschutz außerhalb des Unternehmens

Es gibt starke Anzeichen dafür, dass die Vorschriften zunehmend eingehalten werden. Des Weiteren kann ausgehend von den praktischen Erfahrungen die Schlussfolgerung gezogen werden, dass das System in größeren Unternehmen besonders erfolgreich zu sein scheint. Seit dem Inkrafttreten des Gesetzes über das Wohlbefinden am Arbeitsplatz sind die Unternehmen zur Bindung eines externen Präventions- und Unfallschutzdienstes am Arbeitsplatz verpflichtet, wenn innerhalb des Unternehmens keine ausreichenden Kapazitäten zur Verfügung stehen. Diese Dienste nahmen am 1. Januar 2000 ihre Tätigkeit auf. Es ist damit zu rechnen, dass die Anforderungen im Beschaffungsbereich in den nächsten Jahren mehr und mehr erfüllt werden.

Beschaffung von Gefahrstoffen: Aus den für den Zeitraum von 1996 bis 2000 erstellten Statistiken der belgischen Gewerbeaufsichtsbehörde geht hervor, dass 74 % der geprüften Unternehmen die Anforderungen erfüllten.

Punktzahl	0	1	2	3	4
	5 %	11 %	55 %	25 %	4 %
	Nichterfüllung		Erfüllung		
	26 %		74 %		

- 0: gefährlichere Produkte als am Arbeitsplatz erforderlich
- 1: unbekannte oder schlecht gekennzeichnete Produkte am Arbeitsplatz
- 2: genaue Erfüllung (unter Umständen kleinere Verstöße)
- 3: Dokumente zur Identifizierung sämtlicher Produkte verfügbar
- 4: Risikoanalyse zu verwendeten Produkten und Umsetzung von Maßnahmen

Diese Zahlen spiegeln die tatsächliche Umsetzung der Vorschriften zu den gegenwärtigen Produkten wider. Die in dieser Vorschrift erwähnten Dokumente zur Identifizierung enthalten Angaben zu den spezifischen Eigenschaften der Stoffe (z.B. chemische und physikalische Eigenschaften). Diese stehen als solche in keiner Beziehung zu dem jeweiligen Arbeitsplatz. Daher wurde ein neues Gesetz zu gefährlichen Stoffen verabschiedet. Angaben zur Effizienz oder zum Grad der Umsetzung desselben stehen jedoch noch nicht zur Verfügung. Gegenwärtig wird nur in 4 % der geprüften Unternehmen eine umfassende Risikobewertung zur Verwendung von Gefahrgut durchgeführt.

Zusammenarbeit mit Auftragnehmern und Dritten: Da das System erst kürzlich eingeführt wurde, ist es noch immer schwierig, eine Bewertung der Effizienz und des Grades der Umsetzung desselben vorzunehmen. Jedoch können die folgenden Trends festgestellt werden:

- nicht gesetzlich vorgeschriebene Zertifizierungssysteme wie das niederländische VCA und das belgische BesaCC werden von den Unternehmen in wachsendem Maß als Unterstützung ihrer Verpflichtung zur Ergreifung von Schutzmaßnahmen genutzt,
- es wurden Verbesserungen in den Arbeitsbedingungen und weniger Verstöße gegen die Rechtsvorschriften festgestellt.

Agenturarbeitskräfte: Für jeden Teilbereich der vom Zentralen Dienst für den Sektor Agenturarbeit durchgeführten Maßnahmen, d. h. Sensibilisierung, Beratung und Forschung, wurden Initiativen durchgeführt. Es wurden Daten über Unfälle von Agenturarbeitskräften erhoben. Die Analyse zeigt einerseits, dass sich die Zahlen in den größeren Agenturen positiv entwickelt haben. Andererseits sind Unfälle von Agenturarbeitskräften noch immer schwerer als die von dauerhaft beschäftigten Arbeitnehmern. Des Weiteren wurde mit der Zusammenstellung von Brancheninformationen begonnen, die in begrenztem Umfang Schlussfolgerungen zu Häufigkeit, Schweregrad und Ursachen von Arbeitsunfällen, beispielsweise von studentischen Arbeitskräften, ermöglichen. Kampagnen für Agenturarbeitskräfte werden besser koordiniert und erweitert (z. B. Verteilung von Sicherheits-Maßnahmenplänen, Aktion „Studentische Arbeitskräfte“, Aktion „Erste Anstellung“). Es bestehen mehr Möglichkeiten zur Sensibilisierung derjenigen, die Agenturarbeitskräfte nutzen, sowie für Schulen und Ausbildungseinrichtungen nutzen (Broschüren, Poster, audiovisuelle Mittel). Die Schulung der Verbindungspersonen (eine pro Agentur) wurde erweitert (Grundkurs und regelmäßige Auffrischkurse), und die Verbreitung von Informationen zu Bestimmungen, Risiken, bewährten Praktiken und praktischen Arbeitsverfahren läuft an.

Sicherheit und Gesundheitsschutz bei öffentlichen Aufträgen: Bei öffentlichen Aufträgen werden Arbeitsschutzelemente nur in begrenztem Maß berücksichtigt. Jährlich werden etwa 15 Unternehmen (Kandidaten für die Bieterlisten) von der Zertifizierungskommission geprüft. Bisher hatte dieses System einen mehr ethischen Anspruch als einen weitgehenden Einfluss auf die Unternehmen, die sich an Ausschreibungen um öffentliche Aufträge beteiligten. Es gibt allerdings Anzeichen dafür, dass sich das Niveau von Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz in den betreffenden Unternehmen tatsächlich erhöht hat.

7.2.6 Weitere Informationen

Luc Van Hamme – Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid (Ministerium für Beschäftigung und Arbeit), Belliardstraat 51, 1040 Brussels – Belgien, Tel.: (32-2) 233.45.43, Fax: +32.2.233.45.23, E-mail: luc.vanhamme@meta.fgov.be

Agenturarbeitskräfte: Hendrik De Lange – Preventie en Interim/Prévention et Interim, Helihavenlaan 21/1, 1000 Brussel – Belgien, Tel.: (32-2) 204.56.83, Fax: (32-2) 204.56.89, E-mail: hdl@p-i.be, Website: <http://www.p-i.be>

8.



SCHLUSSFOLGERUNGEN

8.1

MARKETING

Marketing auf Unternehmensebene

Zahlreiche Unternehmen haben eigene Beschaffungssysteme entwickelt - gleiches trifft auf die Vermarktung ihrer Produkte und Dienstleistungen zu. Diese Marketingsysteme entsprechen den Anforderungen und Prioritäten der Kunden sowie des Marktes im Allgemeinen. In dem Maße, wie sich der Schwerpunkt stärker auf die Arbeitsschutzleistungen und -Qualitäten der Produkte und Dienstleistungen verlagert, besteht auch zunehmend der Wunsch, diese Qualitäten zu messen, zu dokumentieren und im Marketingmaterial zu vermitteln und so den Kunden zu helfen, die Produkte und Dienstleistungen auf eine mit Sicherheit und Gesundheitsschutz konforme Weise zu verwenden.

Ein neuer Trend besteht in einem ganzheitlicheren Ansatz bezüglich Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz und der Einbeziehung sozialer und ethischer Aspekte in die Bewertung der Arbeitsumgebung. Ein Beispiel für eine derartige Sozialberichterstattung wird in diesem Bericht vorgestellt. Da dieses Thema in Zusammenhang mit Sicherheit und Gesundheitsschutz noch sehr neu ist, liegen nur in beschränktem Umfang Erfahrungen vor. Man kann allerdings davon ausgehen, dass dieses Konzept in Zukunft an Bedeutung gewinnen und die Lebensqualität in der Arbeitsumgebung stärker in den Mittelpunkt stellen wird.

Allgemeine Marketingsysteme

Der Einsatz von Zertifizierungssystemen und Labels auf der Grundlage von Arbeitsschutzkriterien als Marketinginstrument hat im Laufe der letzten Jahrzehnte an Verbreitung zugenommen. Zu den in diesem Bericht beschriebenen allgemeinen Marketingsystemen gehören Zertifizierungssysteme für Produkte und Anlagen sowie die Zertifizierung von Managementsystemen und Untervertragsnehmern auf der Grundlage von Arbeitsschutzkriterien.

Solche Systeme werden häufig dann entwickelt, wenn festgestellt wurde, dass die Sicherheit in Bezug auf bestimmte Produkte oder Dienstleistungen verbessert werden muss. Im Allgemeinen scheinen die vorgestellten Produktlabel-/Zertifizierungssysteme die Entwicklung von arbeitsschutzfreundlicheren Produkten zu fördern und es den Käufern zu erleichtern, die Qualität von Sicherheit und Gesundheitsschutz bei Produkten und Dienstleistungen zu vergleichen, da sie anhand einheitlicher Kriterien bewertet werden. Die Wirksamkeit solcher Zertifizierungssysteme ist jedoch von der kontinuierlichen Weiterentwicklung der Bewertungskriterien und in gewissem Umfang auch von der Anzahl der in dem System berücksichtigten Produkte abhängig.

Die Zertifizierung von Auftragnehmern und Managementsystemen unter Arbeitsschutzgesichtspunkten hat sich im Dienstleistungssektor zu einem stärkeren Marketinginstrument entwickelt, da eine solche Zertifizierung auch häufig von den Auftraggebern beim Einkauf gefordert wird. Diese Systeme gehen daher Hand in Hand.

Staatliches Marketingsystem

Eines der beschriebenen Marketingsysteme wurde von staatlicher Seite in die Wege geleitet. Dieses System, das auf die Zertifizierung von Unternehmen mit guten Arbeitsschutzleistungen abzielt, befindet sich noch in der Entwicklungsphase. Eines der Ziele ist die Gewinnung von Mitarbeitern, ein anderes die Realisierung von Wettbewerbsvorteilen am Markt. Es handelt sich um einen so genannten „sanften“ wirtschaftlichen Anreiz, die Arbeitsschutzleistungen über das gesetzlich geforderte Maß hinaus zu verbessern. Dieses Konzept war in jüngster Zeit Gegenstand wissenschaftlicher Untersuchungen und wird sehr wahrscheinlich in weiteren europäischen Staaten weiterentwickelt.

Man geht davon aus, dass ein Marketingsystem dieser Art für Sektoren anwendbar ist, die Schwierigkeiten bei der Gewinnung qualifizierter Mitarbeiter haben, sowie für Unternehmen, die Dienstleistungen im öffentlichen Beschaffungswesen anbieten.

8.2 BESCHAFFUNG

Beschaffung auf Unternehmensebene

Viele Unternehmen und Organisationen haben eigene Beschaffungssysteme entwickelt, die ihre individuellen Anforderungen an die erworbenen Produkte, Waren und Dienstleistungen widerspiegeln. Die Motivation für die Entwicklung oder Übernahme eines bestimmten Systems oder die Beteiligung daran kann je nach Unternehmen und Sektor unterschiedlich sein. In einigen Sektoren mit hohem Risiko, z. B. im Baugewerbe, haben die offensichtlichen Risiken und hohen Unfallquoten und die hierdurch bedingten Kosten und Zeitverzögerungen als treibende Kraft für die Entwicklung einiger der vorgestellten Systeme gewirkt. Wie dringend Verbesserungen von Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz in diesem konkreten Sektor erforderlich sind, spiegelt sich auch in der Anzahl der in diesem Bericht vorgestellten Beispiele. Erfolgreiche Systeme werden in der Regel übernommen und an die Gegebenheiten in anderen Bereichen angepasst, wie dies auch bei einigen der hier vorgestellten Systeme der Fall war.

In jüngster Zeit geht die Tendenz dahin, sich auf den Schulungsbedarf der Arbeitnehmer und ihrer Vorgesetzten zu konzentrieren und konkrete Anforderungen für die Arbeitsschutzleistungen der Auftragnehmerfirmen festzulegen, die vom Auftraggeber oder einem unabhängigen Prüfer genau überwacht und bewertet werden. Nach Aussage von an dieser Studie beteiligten Unternehmen hat sich dieses Konzept als erfolgreich erwiesen. Es führte allgemein zu einer Senkung der Unfallquoten, wachsendem Bewusstsein für Sicherheit und Gesundheitsschutz, besserem Risikomanagement, größerem Vertrauen in die eingekauften Waren, niedrigeren Kosten und als Zusatznutzen in manchen Fällen auch zu einer Änderung der Arbeitsschutzkultur beim Auftraggeber.

Die Ergebnisse im Hinblick auf bessere Leistungen und kontinuierliche Verbesserungen der erzielten Standards sind – insbesondere beim Erwerb von Dienstleistungen von Auftragnehmern – in hohem Maße vom Engagement seitens der Geschäftsführung abhängig. Eine sichtbare, tägliche Unterstützung durch die Geschäftsführung ist eine wichtige Triebkraft für bleibende Veränderungen der Arbeitsschutzkultur am Arbeitsplatz.

Die vorgestellten Beschaffungssysteme können prinzipiell in jedem Sektor eingesetzt werden, in dem ein großer Bedarf an Auftragsarbeiten besteht und die Notwendigkeit guter Arbeitsschutzleistungen festgestellt wurde. Wenn Auftraggeber ihren Auftragnehmern gegenüber Anforderungen stellen, scheint die Tendenz zu bestehen, dass die Auftragnehmer diese Anforderungen an ihre Lieferanten weitergeben, wodurch sich die positiven Effekte in der gesamten Lieferkette verstärken.

Das gleiche Konzept wird hinsichtlich der Beschaffung von Produkten und Waren angewandt. Wenn die Anforderungen für konkrete Produkte schon in der Ausschreibungsphase definiert werden, lassen sich schädliche oder negative Effekte der Produkte wesentlich einfacher vermeiden, indem einfach unterlassen wird, sie zu verwenden.

Systeme dieser Art gehen oft von den Auftraggebern aus oder werden sogar, wie in einem der Beispiele gezeigt, in Zusammenarbeit zwischen Auftraggebern, Lieferanten und Berufsverbänden entwickelt. Wenn sich das System durchsetzt, kann es erheblichen Einfluss auf die Produktentwicklung ausüben.

Allgemeine Beschaffungssysteme

Das zunehmende Volumen der Auftragsarbeiten in vielen Hochrisikosektoren wie der petrochemischen Industrie hat die Entwicklung allgemeinerer Beschaffungssysteme für Auftragsarbeiten unterstützt, die mittlerweile in dem gesamten Sektor verbreitet eingesetzt werden. Wenn einheitliche Anforderungen für Schulungen in Sicherheit und Gesundheitsschutz oder Arbeitsschutzmanagementsysteme von Auftragnehmerfirmen gelten, kann von dritter Seite eine „Zertifizierung“ oder Erstzulassung der Auftragnehmer sowie eine kontinuierliche Verbesserung des Systems durchgeführt werden.

Die beiden vorgestellten Systeme wurden jeweils in der petrochemischen Industrie entwickelt und werden nicht nur in diesem Sektor verbreitet eingesetzt, sondern sind mittlerweile dabei, sich auch auf andere Wirtschaftszweige auszuweiten. Dieser Erfolg scheint zum Teil auf die

Einfachheit und Praxisnähe der Systeme zurückzuführen zu sein sowie darauf, dass die Auftraggeber an der Entwicklung der Systeme beteiligt waren und ihre Erfahrung bei der Festlegung der Kriterien einbrachten.

Staatliche Beschaffungsmassnahmen

Zwei der beschriebenen Einkaufssysteme wurden von staatlicher Seite in die Wege geleitet. Bei dem im Vereinigten Königreich entwickelten System wird berücksichtigt, dass bereits umfangreiche praktische Erfahrungen im Bereich Sicherheits- und Gesundheitsschutzmanagement zur Verfügung stehen, die mit anderen ausgetauscht werden könnten: mit benachbarten Firmen, Lieferanten, Untervertragsnehmern oder der breiteren Öffentlichkeit. Dieses System ist für alle Sektoren anwendbar und bietet zahlreiche Vorteile für diejenigen, die sich dem System anschließen – die „guten Nachbarn“. Zu diesen Vorteilen gehört unter anderem ein größeres Vertrauen zu den Geschäftspartnern aufgrund des stärkeren Bewusstseins bezüglich Sicherheit und Gesundheitsschutz; zudem gewinnen die Nachbarn durch das System mehr Erfahrung mit Auftragsarbeiten und können ihr Ansehen bei Geschäftspartnern und in der Öffentlichkeit verbessern.

Das andere System, das seinen Ursprung in Belgien hat, hat die Entwicklung mehrerer Verfahren im Bereich des Einkaufs zur Grundlage. Diese Verfahren beinhalten die Beschaffung von Arbeitsmitteln, Schutzausrüstungen, Gefahrstoffen, die Arbeit mit Auftragnehmern, die Tätigkeit von Arbeitsvermittlungsagenturen sowie die Rolle von Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz bei öffentlichen Aufträgen. Die wesentliche Funktion besteht in der Überwachung von Risiken im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz in belgischen Unternehmen. Im Unterschied zu den anderen Systemen baut dieses System auf obligatorischen Verfahren auf, die über die Anforderungen der einschlägigen EU-Richtlinien hinausgehen und als Anregung für andere – auch freiwillige – Systeme dienen können. Das System kann in allen Sektoren zur Anwendung kommen.

8.3 ANWENDUNGSBEREICH

8.3 Anwendungsbereich

In diesem Bericht wurde in mehreren Beispielen gezeigt, wie verschiedene Unternehmen Sicherheit und Gesundheitsschutz in ihre Marketing- und Einkaufsverfahren integrieren und wie diese Aktivitäten zu ihren allgemeinen betrieblichen Leistungen beitragen. Diese Beispiele sollen weitere Unternehmen und Organisationen anregen, die Systeme entweder zu

übernehmen oder sich ihnen anzuschließen oder aber die erforderlichen Änderungen vorzunehmen, um die Systeme an ihren Sektor und ihre spezifischen Anforderungen anzupassen. Manche Unternehmen finden vielleicht sogar Anregungen, um in Zusammenarbeit mit anderen neue Systeme zu entwickeln. Der zentrale Punkt besteht darin, dass Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz ein wichtiger Bereich ist, der nicht nur für die Arbeitnehmer in jedem einzelnen Unternehmen von Bedeutung ist, sondern auch dafür entscheidend sein kann, dass das Unternehmen selbst gesund und erfolgreich bleibt.

In vielen Ländern beteiligen sich die Sozialpartner zunehmend an freiwilligen Systemen zur Förderung von Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz – entweder durch Unterstützung dieser Systeme nach ihrer Implementierung oder durch direkte Partnerschaft und Beteiligung an der Realisierung der Systeme.

In Europa haben sich schon viele Unternehmen, Mitarbeiter und Endanwender der vermarkteten Produkte und Dienstleistungen durch die vorgestellten Systeme beeinflussen lassen, die in verschiedenen Sektoren eingeführt wurden. Die folgende Tabelle bietet einen Überblick über die derzeitige Anwendung der Systeme sowie über die Bereiche, in denen eine künftige Anwendung der Systeme möglich wäre.

Beispielunternehmen	Derzeitige Anwendung	Relevanz für andere Produktgruppen oder Sektoren
Linjebus	Die Sozialberichterstattung hat in Dänemark noch vorläufigen Charakter, und es steht kein universeller Standard zur Verfügung. Gemäß dem internationalen Standard SA8000 zertifizierte Sozialberichte werden nur in zwei europäischen Ländern erstellt.	Sozialberichte dürften in erster Linie für Dienstleistungsunternehmen wie Verkehrsbetriebe, Sozialstationen, Reinigungsfirmen sowie – in anderen Branchen – für Marketingdienste relevant sein.
Fiskars	Die beschriebene spezifische Kombination der Produktentwicklungsmethoden wird in erster Linie im Eurohandtool-Projekt genutzt; die einzelnen Elemente kommen dagegen generell zum Einsatz.	Die Methoden können mit großer Wahrscheinlichkeit in anderen Bereichen eingesetzt werden, wo Handwerkzeuge oder sogar Werkzeuge mit Motorantrieb eingesetzt werden, z. B. Landwirtschaft, Baugewerbe und Montage.
König + Neurath	Die ganzheitliche Marketingstrategie für Büromöbel wird ausschließlich von König + Neurath entwickelt und eingesetzt.	Eine angepasste Form der Marketingstrategie dürfte sich besonders für Hersteller von Arbeitsplatzausstattungen für verschiedene Sektoren eignen, z. B. elektrotechnische Betriebe, Nähereien, Labors und Supermärkte, sowie für Hersteller von Gartengeräten und Heimbüromöbeln – in Bereichen also, in denen Ergonomie und andere auf Sicherheit und Gesundheitsschutz-bezogene Kriterien eine wichtige Rolle spielen.
Polytop	Die Initiative wird von dem deutschen Autopflegemittelhersteller Polytop entwickelt und eingesetzt. Die Initiative beinhaltet Arbeitsschutzberatung und -Unterstützung für Kunden, die Polytop-Produkte kaufen. Darüber hinaus erhalten die Kunden Unterstützung bei der Umsetzung der Arbeitgeberverpflichtungen hinsichtlich Sicherheit und Gesundheitsschutz.	Das Marketingkonzept kann auf Chemiehersteller übertragen werden, die ihre Produkte als günstig im Hinblick auf Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz vermarkten und sich bemühen möchten, ihre Kunden durch Informationen im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz zu unterstützen.

Beispielunternehmen	Derzeitige Anwendung	Relevanz für andere Produktgruppen oder Sektoren
Vedior BIS	Das System wurde 1994 von der französischen Organisation Vedior BIS für das Marketing von Zeitarbeitskräften eingeführt, die spezielle Schulungen bezüglich Sicherheit und Gesundheitsschutz erhalten hatten. Die Arbeitsschutzqualifikationen stellen eine „Garantie“ für die Unternehmen dar, welche die Zeitarbeitskräfte beschäftigen. Die Schulungsleistungen werden von weiteren Agenturen angeboten, die im Rahmen von Vedior BIS organisiert sind.	Das System kann bei Arbeitsvermittlungen für Zeitarbeitskräfte angewandt werden; durch die Verbesserung ihrer Arbeitsschutzkompetenz werden die Zeitarbeitskräfte gefördert.
Rockfon: Verwendung des Gütezeichens für das Raumluftklima	Das Gütezeichen ist in Dänemark und Norwegen erhältlich. Das Gütezeichen wurde 1995 von einer privaten dänischen Organisation eingeführt, die Bauprodukthersteller, Lieferanten, Berufsverbände und F&E-Einrichtungen vertritt. Es wurden Anforderungen und Prüfstandards für eine Vielzahl von Baumaterialien entwickelt, z. B. Decken- und Wandsysteme, textile Bodenbeläge, Türen und faltbare Raumteiler, elastische Bodenbeläge, Laminat- und Holzfußböden, Öle für Holzfußböden, Fenster, Küchen-, Badezimmer- und Kleiderschränke.	Private Gruppen, die den Baumaterialsektor in anderen Ländern vertreten, könnten dem internationalen Ausschuss neben den dänischen und norwegischen Gruppen beitreten, damit das System auch in anderen Ländern angewandt werden kann.
TCO-Label	Dieses Label wurde 1992 von der schwedischen Gewerkschaft TCO eingeführt. Das Label wird weltweit von Herstellern genutzt, die ihre IT-Geräte im Hinblick auf Sicherheit und Gesundheitsschutz- und Umweltaspekte als unbedenklich vermarkten möchten. Seit 1999 wird das Label für Produkte wie Bildschirme, Systemeinheiten, Tastaturen, Drucker, Telefax- und Kopiergeräte zugeteilt.	Das Label steht privaten oder öffentlichen Institutionen, Gewerkschaften oder nationalen Behörden zur Verfügung, die Unternehmen motivieren möchten, Produkte zu entwickeln und zu vermarkten, die im Hinblick auf Sicherheit und Gesundheitsschutz- und Umweltaspekte unbedenklich sind. Ähnliche Empfehlungsetiketten könnten sich auf andere Produkte mit einem größeren Einsatzspektrum als IT-Geräte sowie auf Produkte konzentrieren, die bereits mit einem Öko-Label gekennzeichnet sind.
6E-TCO	Das Arbeitsschutz- und Umweltmanagementsystem wird von der schwedischen Gewerkschaft TCO eingeführt. Das System wird speziell für kleinere Unternehmen entwickelt und unterstützt diese beim Prozess einer 6E-Zertifizierung. Bisher wurden zwei schwedische Unternehmen zertifiziert; weitere 23 Verfahren laufen derzeit.	Das System kann auf private oder öffentliche Einrichtungen, Gewerkschaften oder nationale Behörden angewandt werden, die dann kleinere Firmen motivieren und unterstützen könnten, ein auf Sicherheit und Gesundheitsschutz ausgerichtetes Zertifikat als Marketinginstrument zu erwerben.
Bongard: Verwendung des NF HSA-Gütezeichens	Das Zertifizierungssystem wurde von dem Bäckerei- und Konditoreimaschinenhersteller Bongard eingeführt, der mit Hilfe dieses Gütezeichens seine Bäckereimaschinen vermarktet.	Das Zertifizierungssystem kann auf weitere Hersteller von Bäckereimaschinen übertragen werden, für Anlagen anderer Art wäre die Entwicklung entsprechender modifizierter Zertifizierungssysteme möglich.
Dänisches Arbeitsumgebungslabel	Das Gütezeichen/Zertifikat wird noch nicht eingesetzt. Es wurde ein Pilotprojekt gestartet, anhand dessen die politische Entscheidung darüber getroffen wird, ob das Gütezeichen/Zertifikat eingeführt wird oder nicht.	Andere Institute, nationale Behörden und Gewerkschaften, die den Unternehmen ein auf Sicherheit und Gesundheitsschutz-bezogenes Marketinginstrument zur Verfügung stellen möchten.
Feste Øresund-Verbindung	Die beschriebenen Initiativen wurden beim Bau der Øresund-Querung eingesetzt, die 1993 begonnen und im Juli 2000 abgeschlossen wurde. Die dänischen Festlandbauten erforderten ca. 4,6 Millionen Arbeitsstunden.	Die gleichen Initiativen können vor allem im Zusammenhang mit anderen Großbauprojekten angewandt werden, kleinere Projekte könnten aber ebenfalls von dem System profitieren.

Beispielunternehmen	Derzeitige Anwendung	Relevanz für andere Produktgruppen oder Sektoren
Renault Technocenter	Die beschriebenen Initiativen kamen beim Bau des Renault Technocenter zum Einsatz, der 1998 abgeschlossen wurde. Der Arbeitsumfang des Bauprojekts entsprach 9 Mio. Mannstunden, die sich auf 900 Auftragnehmerfirmen und 10 000 Arbeitskräfte verteilen.	Die gleichen Initiativen können insbesondere im Zusammenhang mit großen Bauprojekten angewandt werden, an denen mehrere Auftragnehmer beteiligt sind. Das Prinzip, alle Hauptbeteiligten des Projekts in Sicherheit und Gesundheitsschutz mit einzubeziehen, ist universell gültig.
Electrabel	Das BeSaCC-System, mit dem Auftragnehmer ihre eigenen Leistungen bewerten und Auftraggeber potenzielle Auftragnehmer beurteilen können, wird in Belgien verbreitet eingesetzt.	Andere Industriezweige und große Unternehmen, die viele Auftragnehmer einsetzen, könnten modifizierte Varianten des BeSaCC-Systems verwenden.
AstraZeneca	Das beschriebene System demonstriert das von AstraZeneca angewandte Verfahren für das Management von Sicherheits-, Gesundheitsschutz- und Umweltschutzaspekten und wird seit dem Zusammenschluss im Jahre 1999 eingesetzt.	Das Managementsystem ist für alle Branchen anwendbar, die auf zuverlässige Lieferanten und Auftragsarbeitskräfte angewiesen sind.
IKA	Die Leitlinien für Reinigungsmittel wurden 1996 erarbeitet und wurden bis Februar 2000 bei 75 Ausschreibungen von kommunalen Behörden und bei 12 Ausschreibungen von Provinzbehörden angewandt.	Die Leitlinien eignen sich insbesondere für große Unternehmen und öffentliche Einrichtungen, die Ausschreibungen für Reinigungsmittel erstellen. Es könnten ohne weiteres Leitlinien für weitere Produktgruppen erstellt und Arbeitsschutzgesichtspunkte berücksichtigt werden.
BeschaffungService Austria	Die in Österreich unter Berücksichtigung von Arbeitsschutzkriterien für das öffentliche Beschaffungswesen entwickelten Leitlinien wurden bisher für Produktgruppen wie Reinigungsmittel, Farben, Chemiestoffe und Büromöbel entwickelt.	Ähnliche Leitlinien können im Prinzip für alle Produktgruppen erstellt werden, die von öffentlichen Institutionen eingekauft werden. In Europa gehen bis zu 20 % des Bruttoinlandsprodukts auf das öffentliche Beschaffungswesen zurück.
Das niederländische VCA-System	Bis zum Jahr 2000 wurden ca. 7 000 VCA-Zertifikate ausgestellt, jedes Jahr werden 1.500 neue Zertifikate erteilt. Über 20 000 Nationale Sicherheitspässe wurden an die Mitarbeiter der VCA-zertifizierten Unternehmen ausgegeben. Das System wird in der Bau-, Chemie-, Petrochemie- und Metallindustrie eingesetzt.	Wie beim BeSaCC-System könnten andere Industriezweige und große Unternehmen, die viele Auftragnehmer einsetzen, modifizierte Varianten des VCA-Systems verwenden.
Das Sicherheitspass-Schulungssystem	1999 gab es im Vereinigten Königreich 114 000 Passinhaber, das System wurde von über 120 Einzel firmen eingesetzt. Das Sicherheitspass-Schulungssystem wird in der Bau-, Maschinenbau- und Papierindustrie im gesamten Vereinigten Königreich eingesetzt und ist in Irland in Vorbereitung.	Das Sicherheitspass-Schulungssystem kann von anderen Industriezweigen, in denen Auftragnehmerarbeitskräfte eingesetzt werden, auf einfache Weise übernommen werden. Es ist geplant, die Umsetzung auch in anderen europäischen Ländern zu unterstützen.
Einkauf von Dienstleistungen über Biganos ELG durch Smurfit – Cellulose du Pin	Das System wurde von Smurfit eingeführt, um den Einkauf und das Sicherheitsmanagement für in Sicherheit und Gesundheitsschutz geschulte Auftragsarbeitskräfte über eine wirtschaftliche Interessensvereinigung abwickeln zu lassen. Die Arbeitsschutzqualifikationen stellen eine „Garantie“ für das Unternehmen Smurfit dar, das die geschulten Arbeitskräfte beschäftigt. Das System, in dessen Rahmen Schulungen und Service angeboten werden, wird mittlerweile von weiteren wirtschaftlichen Interessensvereinigungen genutzt.	Das System kann auf andere Unternehmen übertragen werden, die in großem Umfang Auftragnehmer und Auftragnehmergruppen einsetzen, die Dienstleistungen anbieten.

Beispielunternehmen	Derzeitige Anwendung	Relevanz für andere Produktgruppen oder Sektoren
Triodos Bank	Der beschriebene Überprüfungsprozess, der auf ethischen Aspekten – einschließlich Sicherheit und Gesundheitsschutz – basiert, wird von der Triodos Bank eingesetzt. Geldanlagen unter ethischen Gesichtspunkten (einschließlich Arbeitsschutzkriterien) gewinnen allgemein an Bedeutung, im Vereinigten Königreich ist das Volumen der ethischen Geldanlagen von 280 Mio. £ im Jahre 1990 auf 2 Mrd. £ im Jahre 1998 gestiegen, im gleichen Zeitraum stieg die Zahl der Fonds von 18 auf 24.	Ethisch orientierte Geldanlagen können auf den Finanzsektor in ganz Europa übertragen werden.
„Good Neighbour“-System	Das „Good Neighbour“-System wird im gesamten Vereinigten Königreich eingesetzt. „Good Neighbour“-Foren wurden an sechs Orten veranstaltet, wobei an jedem Forum ca. 120 Personen aus verschiedenen Sektoren teilnahmen.	Aufgrund der allgemeinen Relevanz der zugrunde liegenden Prinzipien dürfte das System in allen Sektoren, unabhängig von der Unternehmensgröße, in großem Umfang anwendbar sein.
Beschaffungspolitik in Belgien	Das System kommt in Belgien zur Anwendung, wo verschiedene Arbeitsschutzverfahren eingeführt wurden, die über die einschlägigen EU-Richtlinien hinausgehen. In Bezug auf die Beschaffung von Arbeitsmitteln und Schutzausrüstung beläuft sich der Erfüllungsstand auf 56 bis 74 %.	Die Beschaffungsverfahren sind scheinbar auf alle Sektoren und unabhängig von der Größe des Unternehmens anwendbar, das die Arbeitsmittel, Schutzausrüstung, Gefahrstoffe und Leistungen beschafft.

Anhang 1

METHODIK UND DATENERFASSUNG

Im Mai 1999 veröffentlichte die Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz eine Aufforderung zur Angebotsabgabe für das Projekt „Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz als Fragestellung bei der Auftragsvergabe und im Marketing“. Neben dem Hauptauftragnehmer COWI, Consulting Engineers and Planners AS aus Dänemark wurden die vier Subunternehmen Eurogip (Frankreich), TNO Work and Employment (Niederlande), Systemkonzept (Deutschland) und PPM (Österreich) ausgewählt. Prevent (Belgium) wurde als Subunternehmen für Eurogip hinzugezogen. Das UK Health and Safety Executive erarbeitete eine Beschreibung des britischen „Good Neighbour Scheme“.

Dem Projektteam gehörten folgende Personen an:

Frau Sonja Hagen Mikkelsen, Projektleiterin	COWI
Frau Marchen Vinding Petersen	COWI
Frau Karin Rothmann Hansen	COWI
Herr Jean-Loup Wannepain	Eurogip
Frau Ellen Voullaire	Systemkonzept
Herr Alfred Brouwers	TNO
Herr Gerhard Elsigan	PPM

Zielsetzung des Projekts.

Ziel des Projekts war es, mehrere Fallstudien oder Beispiele zu ermitteln und zu beschreiben, auf welche Weise:

- die Beschaffer von Produkten, Waren und Dienstleistungen (private Unternehmen und öffentliche Einrichtungen) Untervertragsnehmer/Lieferanten anhand ihrer Leistungen im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz auswählen;
- die Anbieter von Produkten und Dienstleistungen ihre Produkte, Waren und Dienstleistungen (auf freiwilliger Basis) mit Hilfe von Zertifizierungen, Erklärungen oder allgemeinen Mitteilungen vermarkten – insbesondere dann, wenn diese Anbieter erklären, dass ihre Produkte/Dienstleistungen für den Einsatz am Arbeitsplatz sicher sind oder unter einwandfreien internen Arbeitsbedingungen hergestellt wurden.

Die Zusammenstellung der Beispiele soll Unternehmen, Sektororganisationen, Behörden und andere betroffene Gruppen zur Beschäftigung mit neuen Möglichkeiten anregen, Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz zu

verbessern, und ihnen Informationen zur Verfügung zu stellen, mit deren Hilfe sie die für sie geeigneten Ansätze ermitteln können.

Die verwendete Methode

Es wurden mehrere Unternehmen ausgewählt, die Sicherheit und Gesundheitsschutz durch ihre Beschaffungs- oder Marketingverfahren fördern; die Fallstudien, in denen die verschiedenen aktiven Systeme beschrieben werden, basieren auf Gesprächen mit Kontaktpersonen in den Unternehmen und anderen relevanten Interessengruppen.

Als Kriterium für die Berücksichtigung eines Unternehmens musste erfüllt sein, dass die auf Arbeitsschutz bezogenen Initiativen über die in den Vorschriften festgelegten Mindestanforderungen hinausgingen oder dass die jeweiligen Initiativen die praktische Umsetzung bewährter Arbeitsschutzprinzipien unterstützten.

Die in der Studie vertretenen Unternehmen und Projekte wurden unter den Firmen ausgewählt, die dem Projektteam bekannt oder von der Agentur empfohlen worden waren, damit in der Studie möglichst viele Mitgliedstaaten vertreten sein würden. Von Anfang an wurden noch mehrere andere Unternehmen und Organisationen angesprochen und gebeten teilzunehmen. Davon war es jedoch nicht allen möglich, zum gegebenen Zeitpunkt teilzunehmen, und einige Systeme mussten während der Projektlaufzeit ausgliedert und durch andere ersetzt werden, da die Ausrichtung auf Sicherheit und Gesundheitsschutz als zu schwach beurteilt wurde. Die endgültige Auswahl der beschriebenen Systeme kann daher nicht als repräsentativ für alle in der Europäischen Union aktiven Initiativen gewertet werden, wenn sich auch das Projektteam um die bestmögliche Auswahl bemüht hat. Um die Fallstudien auf eine systematische und vergleichbare Weise durchzuführen, wurden drei Interviewleitlinien und fünf Fragebogen erarbeitet, die sich an jeweils spezifische wichtige Befragungsgruppen richteten.

Zu den befragten Gruppen gehörten allgemein:

- Die Entwickler der jeweiligen Systeme, mit denen die an die Lieferanten gestellten Anforderungen festgelegt oder die Marketingaussagen dokumentiert wurden.
- Unternehmen, die Auftragnehmer oder Lieferanten anhand ihrer Arbeitsschutzleistungen auswählen. Befragt wurden in der Regel Führungskräfte, Arbeitsschutzsachverständige und Einkäufer innerhalb des Unternehmens. Darüber hinaus wurden Informationen von Anwendern der eingekauften Produkte oder Dienstleistungen zusammengetragen, indem entweder ein Fragebogen versandt wurde oder Telefoninterviews geführt wurden. Auch die mit den Arbeitsschutzanforderungen konfrontierten Lieferanten der Produkte oder Dienstleistungen wurden befragt, um die Auswirkungen des Systems auf die Produktentwicklung beurteilen und die potenziellen Schwierigkeiten bei der Erfüllung der Arbeitsschutzanforderungen aufzeigen zu können.
- Unternehmen, die in ihrem Marketing auf die auf Sicherheit und Gesundheitsschutz bezogenen Qualitäten ihrer Produkte oder

Dienstleistungen hinweisen. Befragt wurden in der Regel Marketing- und Vertriebsexperten, Produktentwickler und Arbeitsschutzexperten. Darüber hinaus wurden Kunden, die diese Produkte oder Dienste einkaufen, kontaktiert und entweder telefonisch interviewt oder gebeten, einen Fragebogen zu ihren Erfahrungen mit den Produkten bzw. Dienstleistungen auszufüllen.

Vor der Durchführung der Interviews wurde den wichtigsten Befragten ein Informationsbrief mit einer kurzen Einführung in das Projekt, die Organisation, die Vorgehensweise und das erwartete Ergebnis zugesandt.

Vor dem Beginn der Datenerfassung fand eine Kickoff-Besprechung des Projektteams statt, bei der die Methodik und die Interviewleitfäden erörtert wurden, um ein gemeinsames Verständnis und eine einheitliche Vorgehensweise bei den Interviews sicherzustellen.

Die Interviewleitfäden und der Fragebogen können auf Wunsch von der Homepage der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz abgerufen werden: <http://agency.osha.eu.int/report/procurement>

Anhang 2

DANKSAGUNGEN

Die Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz möchte Sonja Hagen Mikkelsen und Marchen Vinding Petersen von COWI (Dänemark) für diesen wertvollen Bericht danken – nicht zuletzt deswegen, weil sie damit einen vergleichsweise neuen Bereich von Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz behandelt haben.

Im Namen von COWI danken wir außerdem den folgenden Organisationen, die bei der Beschreibung der Fallstudien Unterstützung geleistet haben: Eurogip (Frankreich), TNO Arbeid (Niederlande), Systemkonzept (Deutschland) und PPM (Österreich). Außerdem bedanken wir uns bei der Health and Safety Executive (Vereinigtes Königreich) und dem Belgischen Ministerium für Beschäftigung und Arbeit für die Beiträge zu dem Bericht.

Weiter möchten wir all den Unternehmen danken, die sich zur Aufnahme in diesen Bericht bereit erklärt haben. Zahlreiche Personen haben freundlicherweise Informationen beigetragen – entweder durch Ausfüllen von Fragebogen oder durch Teilnahme an Interviews. Viele Firmen haben ihre Tore geöffnet und dem Projektteam ihre Erfahrungen berichtet; ohne ihre Beiträge hätte das Projekt nicht fertiggestellt werden können. Im Einzelnen möchten wir den folgenden Organisationen unseren Dank aussprechen:

AstraZeneca, Vereinigtes Königreich
BeschaffungService Austria, Österreich
Biganos ELG, Frankreich
Bongard, Frankreich
Electrabel, Belgien
Fiskars, Finnland
Health and Safety Executive, Vereinigtes Königreich
IKA, Dänemark
König + Neurath, Deutschland
Linjebus, Dänemark
Ministerium für Beschäftigung und Arbeit, Belgien
Nokia, Schweden
Polytop, Deutschland
Renault Technocenter, Frankreich
Rockfon, Dänemark
Smurfit - Cellulose du Pin, Frankreich
Texaco, Vereinigtes Königreich
TCO, Schweden
Triodos Bank, Niederlande

VCA, Niederlande
Nationale Arbeitsumgebungsbehörde, Dänemark
Vertreter des Øresundskonsortiet, Dänemark

Schließlich dankt die Agentur den Mitgliedern ihrer themenspezifischen Netzwerkgruppe „Systeme und Programme“ für ihre Kommentare und Empfehlungen zur Planung des Projekts sowie für ihre Kommentare zu früheren Fassungen dieses Berichtes.

Martin den Held
Projektleiter Systeme und Programme

Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz

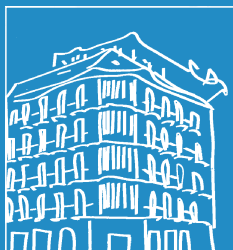
Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit in Marketing und Beschaffung

Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften

2001 — 198 pp. — 16,2 x 22,9 cm

ISBN 92-95007-17-4

Preis in Luxemburg (ohne MwSt.): EUR 9



Damit gemäss dem Vertrag und den nachfolgenden Aktionsprogrammen fuer Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz die Verbesserung insbesondere der Arbeitsumwelt gefoerdert wird, um die Sicherheit und die Gesundheit der Arbeitnehmer zu schuetzen, verfolgt die Agentur das Ziel, den Gemeinschaftseinrichtungen, den Mitgliedstaaten und den betroffenen Kreisen alle sachdienlichen technischen, wissenschaftlichen und wirtschaftlichen Informationen auf dem Gebiet der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz zur Veruegung zu stellen.

Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz

<http://osha.eu.int>



Europäische Agentur für
Sicherheit und Gesundheitsschutz
am Arbeitsplatz

Gran Via 33, E-48009 Bilbao, Spain
Tel. +34 944 794 360; Fax. +34 944 794 383
Email: information@osha.eu.int

Preis in Luxemburg (ohne MwSt.): EUR 9



AMT FÜR AMTLICHE VERÖFFENTLICHUNGEN
DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN

L-2985 Luxemburg

ISBN 92-95007-17-4



9 789295 007178 >