

Wien, 2003
ISBN 3-7062-0075-9

Informationen zur Umweltpolitik
Nr 156

Umweltschutz- und ArbeitnehmerInnenschutz- Managementsysteme

Thomas Gutwinski, Christoph Streissler (Hrsg)



Zu beziehen bei: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien
Prinz-Eugen-Straße 20-22
A-1040 Wien
Tel.: ++43 (0) 1 -501 65/ 2424
Fax: ++43 (0) 1 -501 65/ 2105
e-mail: friederike.bodinger@akwien.at
<http://www.akwien.at/UmweltVerkehr/>

Teile dieser Studie wurden im Rahmen der vom AMS geförderten Qualifizierungs-Kurse EVAS I und EVAS II erarbeitet, und zwar unter Mitarbeit von:

Elizabeth Aigner-Rodas	Birgit Grasnek	Christine Reshad
Monika Baranyi	Elfriede Heindl	Anneliese Ritter
Edith Brand	Martina Hoffmann	Daniela Rudloff
Gabriele Brandl	Sylvia Klaus	Heike Rudoba
Jadwiga Cieslak-Zaradkiewicz	Hannelore Kramer	Charlotte Salomon
Mathilde Czulus	Barbara Libowitzky	Theresia Saxenhammer
Esther Dechant	Alexandra Marx	Sonja Schmid
Monika Englert	Margarethe Naschberger	Sonja Schmidt
Silvia Estermann	Gudrun Nekula	Sonja Scsepka
Anna Evic-Petrik	Ewa Poppe	Eva Steinbrecher
Andrea Gesell-Payer	Inge Pruzsinszky	Barbara Stöhrmann
Elisabeth Gharehbaghi-Schnell	Maria Reisenbauer	

Das Werk ist urheberrechtlich geschützt. Die dadurch begründeten Rechte, insbesondere die der Übersetzung, des Nachdruckes, der Entnahme von Abbildungen, der Funksendung, der Wiedergabe auf photomechanischem oder ähnlichem Wege und der Speicherung in Datenverarbeitungsanlagen, bleiben, auch bei nur auszugsweiser Verwertung, vorbehalten.

© 2003, by Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte, 1041 Wien, Prinz-Eugen-Straße 20-22
Die Deutsche Bibliothek – CIP-Einheitsaufnahme
Ein Titeldatensatz für diese Publikation ist bei Der Deutschen Bibliothek erhältlich

Medieninhaber, Herausgeber, Vervielfältiger: Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte, Prinz-Eugen-Straße 20-22, 1041 Wien. Die in den "Informationen zur Umweltpolitik" veröffentlichten Artikel geben nicht notwendigerweise die Meinung der Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte wieder.

Vorwort

In den letzten Jahren hat sich die Rolle des ArbeitnehmerInnenschutzes grundlegend gewandelt. War er früher vorrangig ein Instrument zur Kontrolle der Einhaltung ausdifferenzierter gesetzlicher Vorschriften, so gibt er nun eher eine Struktur vor, innerhalb derer die einzelnen Akteure ihrer jeweiligen Verantwortung in Hinblick auf die Gesundheit und Sicherheit bei der Arbeit nachzukommen haben. In Österreich fand diese Entwicklung ihren Ausdruck in der Erlassung des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes (BGBl. Nr. 450/1994) im Jahr 1994, das dieser Entwicklung Rechnung trug.

Eine vergleichbare Entwicklung findet sich beim Umweltschutz, in dem ebenfalls vom früher üblichen Weg der behördlichen Vorschrift und Kontrolle abgegangen wurde. Vermehrt wird die Verantwortung der Unternehmen für die Umweltverbesserungen betont und nur mehr ein Rahmen vorgegeben, in dem diese Verbesserungen stattfinden müssen.

Ein Grund für diese Entwicklung ist einerseits darin zu suchen, dass in einer Zeit der Skepsis gegenüber dem Staat sich dieser immer mehr auch aus hoheitlichen Aufgaben zurückzieht, durchaus im Interesse der Unternehmen, die unter Hinweis auf ihre Verantwortung Handlungsfreiräume zu gewinnen suchen. Andererseits liegt in beiden Fällen, beim ArbeitnehmerInnenschutz genauso wie beim Umweltschutz, der Grund für diese Veränderung auch darin, dass die steigende Komplexität von Produktionsprozessen zu einer geringeren Normierbarkeit der betroffenen Vorgänge und Anlagen führt. Statt die Details der Produktion festzulegen, werden daher zunehmend standardisierte Prüf- und Kontrollsysteme eingesetzt, die helfen, die Abläufe und ihr Zusammenwirken zu erfassen und Schwachstellen aufzufinden. So haben in den letzten Jahren Qualitätssicherungs- und Qualitätsmanagementsysteme stark an Bedeutung gewonnen. Mittlerweile sind auch im Bereich des Umweltschutzes und im Bereich des ArbeitnehmerInnenschutzes derartige Managementsysteme entwickelt worden, deren Anwendung zwar nicht rechtlich vorgeschrieben ist, die jedoch – sei es wegen des direkten Nutzens für ein Unternehmen, sei es, weil Kunden und Auftraggeber des Unternehmens sie einfordern – zunehmend Verbreitung finden.

Auf EU-Ebene stellt das durch die Verordnung 1836/93/EWG festgelegte und in der Verordnung 761/2001/EG neugefasste Gemeinschaftssystem für das Umweltmanagement und die Umweltbetriebsprüfung (EMAS) ein derartiges Umweltmanagementsystem dar. Ziel des Systems ist die Förderung der kontinuierlichen Verbesserung des betrieblichen Umweltschutzes im Rahmen der gewerblichen Tätigkeiten, u.a. durch die Festlegung und Umsetzung standortbezogener Umweltpolitik, -programme und -managementsysteme durch die Unternehmen und regelmäßige Bewertung der Leistung dieser Instrumente.

Umweltmanagementsysteme sehen, wie die EMAS-Verordnung, typischerweise keine besondere Berücksichtigung des Schutzes der Gesundheit und der Sicherheit der Arbeitnehmer vor. Es ist daher möglich, dass einzelne Maßnahmen des Umweltprogramms negative Auswirkungen

im Bereich des ArbeitnehmerInnenschutzes haben. Derartige Konstellationen sind insbesondere im Bereich der gefährlichen Arbeitsstoffe denkbar (z.B. bei der Handhabung gefährlicher Abfälle), aber auch Änderungen der Organisation von Arbeitsabläufen können nachteilige Wirkung auf die Beschäftigten haben. Doch auch für den Fall, dass es keine negativen Auswirkungen im Bereich des ArbeitnehmerInnenschutzes gibt, werden potentielle Synergien zwischen den Bereichen Arbeit und Umwelt nicht realisiert, nicht zuletzt, weil es – trotz mancher guter Ansätze – an praktikablen Management-Werkzeugen fehlt.

Aus diesem Grund hat sich die Arbeiterkammer der Frage nach den möglichen Synergien zwischen Umweltschutz- und ArbeitnehmerInnenschutz-Managementsystemen gewidmet. Die Auswirkungen von Umweltmanagementsystemen (UMS) auf den ArbeitnehmerInnenschutz sollten untersucht werden, und zwar

- unmittelbar auf Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz,
- mittelbar auf die Organisation des ArbeitnehmerInnenschutzes im Betrieb (Impulse für die Einführung von ArbeitnehmerInnenschutz-Managementsystemen oder ähnlichen organisatorischen Maßnahmen).

Weiters war ein Ziel, die Faktoren und Vorgangsweisen zu ermitteln, die die Einbeziehung von Aspekten des ArbeitnehmerInnenschutzes in UMS fördern.

Mit der Durchführung dieser Untersuchung wurde die Firma Gutwinski Umweltmanagement (nunmehr Gutwinski Management) beauftragt, die auf eine umfangreiche Beratungstätigkeit im Bereich UMS zurückblicken kann. Die Untersuchung gliedert sich in zwei Teile: Zum einen wurden acht Unternehmen unter den genannten Gesichtspunkten mit Hilfe eines strukturierten Fragebogens detailliert untersucht, zum anderen wurde in einer telefonischen Befragung die Einschätzung dieser Themen in alle österreichischen EMAS-Betriebe abgefragt. Die Darstellung der Ergebnisse erfolgte auf Wunsch einiger Unternehmen anonymisiert.

Es ist zu hoffen, dass die Studie dazu beitragen kann, eine bessere Integration von Umweltschutz und ArbeitnehmerInnenschutz in den Managementsystemen zu erreichen, indem sie aufzeigt, welche Potentiale in dieser Integration liegen.

Christoph Streissler

Inhalt

1. Einleitung	1
2. Managementsysteme	3
2.1 EMAS	3
2.2 ISO 14001	4
2.3 Anforderungen des ArbeitnehmerInnenschutzes – Sicherheits- und Gesundheitsschutzmanagementsystem	5
2.4 Schnittstellen zwischen Umweltschutz und ArbeitnehmerInnenschutz	5
2.5 EHS	6
3. Ergebnisse und Thesen	7
3.1 Ausgangssituation von ArbeitnehmerInnenschutz und Umweltschutz	7
3.1.1 Unterschiedliche historische Entwicklung	7
3.1.2 Außerbetriebliche und innerbetriebliche institutionelle Trennung	8
3.1.3 Unterschiedliche Kultur bei Umwelt- und ArbeitnehmerInnenschutz	12
3.2 Gegenwärtige Situation in den Unternehmen	14
3.2.1 Haben sich die Betriebe, die ein UMS eingeführt haben, mit den Auswirkungen für den ArbeitnehmerInnenschutz auseinandergesetzt?	14
3.2.2 Wurden Auswirkungen des ArbeitnehmerInnenschutzes im Umweltprogramm und in der Umwelterklärung berücksichtigt?	16
3.2.3 Welche Auswirkungen eines UMS auf ArbeitnehmerInnenschutz- Aspekte gibt es?	16
3.2.4 Welche Innovationen werden durch die Einführung eines Managementsystems ausgelöst, die für den ArbeitnehmerInnenschutz relevant sind?	17
3.2.5 In welchem Ausmaß und auf welche Weise wird die Belegschaft beim Aufbau der UMS eingebunden?	18
3.2.6 Welche Maßnahmen der Motivation, Kommunikation und Qualifikation werden gesetzt?	18
3.2.7 Welche positiven und negativen Wechselwirkungen entstehen, wenn sowohl ein UMS als auch ein SGM erstellt wird?	19
3.2.8 Was sollte Teil des SGM sein?	19
3.2.9 Gibt es Fälle, in denen Umweltschutz dem ArbeitnehmerInnenschutz widerspricht – oder umgekehrt?	19
3.3 Handlungsempfehlungen – Schlussfolgerungen aus der Untersuchung	21

4. Best Practice Dokumentation	23
4.1 Sicherheit in der Unternehmenspolitik und im Umweltprogramm	23
4.2 Organisation	25
4.3 Schulung	25
4.4 Aktionen zum Gesundheitsschutz	27
4.5 Gesundheitsförderung	27
4.6 Information	28
4.7 Sicherheitstechnik	32
4.8 Persönliche Schutzausrüstung	33
4.9 Sicherheits- und Umweltmeldungen	34
4.10 Kontrollinstrumente	34
4.11 Kennzahlen zu Unfällen und Beinaheunfällen	35
4.12 Maßnahmen im Zusammenhang mit Unfällen	35
4.13 Arbeitssicherheitsprogramm	36
5. Unternehmensportraits	37
5.1 Firma A	37
5.1.1 Einführung des Managementsystems	37
5.1.2 Maßnahmen und Erfahrungen im Bereich Arbeitssicherheit	38
5.1.3 Tätigkeit des Arbeitsmediziners	38
5.1.4 Maßnahmen und Erfahrungen im Bereich Umwelt	38
5.1.5 Erfahrungen mit integriertem System	39
5.2 Firma B	39
5.2.1 Einführung des Managementsystems	39
5.2.2 Maßnahmen und Erfahrungen im Bereich Arbeitssicherheit	40
5.2.3 Tätigkeit des Arbeitsmediziners	40
5.2.4 Maßnahmen und Erfahrungen im Bereich Umwelt	41
5.2.5 Erfahrungen mit integriertem System	41
5.3 Firma C:	41
5.3.1 Einführung des Managementsystems	42
5.3.2 Maßnahmen und Erfahrungen im Bereich Arbeitssicherheit	42
5.3.3 Tätigkeit des Arbeitsmediziners	43
5.3.4 Maßnahmen und Erfahrungen im Bereich Umwelt	43
5.3.5 Erwartungen an ein integriertes System	43
5.4 Firma D	44
5.4.1 Einführung des Managementsystems	44
5.4.2 Maßnahmen und Erfahrungen im Bereich Arbeitssicherheit	44
5.4.3 Tätigkeit des Arbeitsmediziners	45
5.4.4 Maßnahmen und Erfahrungen im Bereich Umwelt	45
5.4.5 Erfahrungen mit integriertem System	46
5.5 Firma E	46
5.5.1 Einführung des Managementsystems	46
5.5.2 Maßnahmen und Erfahrungen im Bereich Arbeitssicherheit	47

5.5.3	Tätigkeit des Arbeitsmediziners	47
5.5.4	Maßnahmen und Erfahrungen im Bereich Umwelt	47
5.5.5	Erwartungen an integriertem System	48
5.6	Firma F	48
5.6.1	Einführung des Managementsystems	48
5.6.2	Maßnahmen und Erfahrungen im Bereich Arbeitssicherheit	49
5.6.3	Tätigkeit des Arbeitsmediziners	49
5.6.4	Maßnahmen und Erfahrungen im Bereich Umwelt	49
5.6.5	Erwartungen an ein integriertes System	49
5.7	Firma G	50
5.7.1	Einführung des Managementsystems	50
5.7.2	Maßnahmen und Erfahrungen im Bereich Arbeitssicherheit	50
5.7.3	Tätigkeit des Arbeitsmediziners	51
5.7.4	Maßnahmen und Erfahrungen im Bereich Umwelt	51
5.7.5	Erfahrungen mit integriertem System	52
5.8	Firma H	52
5.8.1	Einführung des Managementsystems	53
5.8.2	Maßnahmen und Erfahrungen im Bereich Arbeitssicherheit	53
5.8.3	Tätigkeit des Arbeitsmediziners	53
5.8.4	Maßnahmen und Erfahrungen im Bereich Umwelt	54
5.8.5	Erfahrungen mit integriertem System	54
6.	Telefonumfrage	55
6.1	Beschreibung	55
6.2	Ergebnisse	55
7.	Zusammenfassung	71

1. Einleitung

Ziel dieser Studie war es, die Auswirkungen eines Umweltmanagementsystems (in diesem Falle EMAS) auf den Stellenwert von Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz und die Organisation des ArbeitnehmerInnenschutzes im Betrieb zu untersuchen. Weiters sollten Faktoren und Vorgangsweisen bestimmt werden, die die Einbeziehung von Aspekten des ArbeitnehmerInnenschutzes in ein Umweltmanagementsystem fördern.

Zu diesem Zweck wurde einerseits eine telefonische Befragung aller EMAS-Betriebe durchgeführt, andererseits wurden in acht Betrieben vor Ort vertiefte Befragungen durchgeführt. Die telefonische Befragung wurde im Rahmen des Kurses EVAS II durchgeführt, einem Qualifizierungsprojekt für arbeitslose Akademikerinnen, das von Gutwinski Umweltmanagement GmbH in Kooperation mit dem AMS und dem Europäischen Sozialfonds durchgeführt wurde. Ziel der sechsmonatigen Ausbildung mit anschließendem sechsmonatigen Betriebspraktikum ist es, kompetente Fachfrauen für Umwelt, Sicherheit und Qualität auszubilden.

Folgende Fragestellungen wurden aufgeworfen:

- Haben sich die Betriebe, die ein Umweltmanagementsystem eingeführt haben, mit den Auswirkungen für den ArbeitnehmerInnenschutz auseinandergesetzt? Wenn ja: bereits während des Aufbaus des Managementsystems oder erst danach?
- Welche Auswirkungen gibt es im Betrieb?
- Sowohl unter technischen als auch unter organisatorischen Gesichtspunkten: Welche Innovationen gibt es nach der Einführung eines Umweltmanagementsystems, die sowohl für den Umwelt- als auch für den ArbeitnehmerInnenschutz relevant sind?
- Welche hemmenden, welche fördernden Faktoren spielen dabei eine Rolle?
- In welchem Ausmaß, auf welche Art wird die Belegschaft in den Aufbau eines Umweltmanagementsystems einbezogen?
- Welche Maßnahmen der Motivation, Kommunikation und Qualifikation werden gesetzt?

In der Auswertung der Ergebnisse werden Faktoren herausgestrichen werden, die die Integration von Sicherheitsaspekten in ein Managementsystem begünstigen, erschweren oder gar verhindern, es werden Branchen betrachtet, in denen diese Integration sehr gut funktioniert, die sogar ein eigenes Sicherheitsmanagementsystem haben, aber auch solche, die sich über diese Beziehungen wenig oder keine Gedanken gemacht haben. Es soll auch aufgezeigt werden, wie wichtig die Einstellung der obersten Leitung zur ArbeitnehmerInnensicherheit für die Einstellung und das Selbstverständnis sämtlicher ArbeitnehmerInnen des Betriebes ist.

Das Ziel dieser Studie ist es, einen weiteren Beitrag zur Aufwertung des ArbeitnehmerInnenschutzes in den Betrieben zu leisten und den vor allem mit diesem Thema befassten Organisa-

tionen (AUVA, AK, ÖGB, Wirtschaftskammer) neue Ansatzpunkte zur gezielten Information und Beratung der Unternehmen zu liefern.

Die Implementierung eines Umwelt- und/oder Qualitätsmanagementsystems dient neben der Organisation der innerbetrieblichen Abläufe und dem Erkennen von Einsparungspotentialen vor allem dazu, einen Wettbewerbsvorteil durch Vertrauensaufbau zu Kunden und Geschäftspartnern zu erreichen. Was wäre naheliegender und besser geeignet, diesen Wettbewerbsvorteil noch auszubauen, als das Bekenntnis zu gezieltem ArbeitnehmerInnenschutz als wesentlichem Unternehmensziel. Dies in den Unternehmen zu erreichen, wird ein wesentliches Ziel der nächsten Jahre sein.

2. Managementsysteme

Managementsysteme sind Regelkreise, die dazu dienen, Verhalten in Organisationen dadurch zu steuern, dass das Sollverhalten der in der Organisation Agierenden systematisch dokumentiert wird und Abweichungen des Ist-Verhaltens vom definierten Sollverhalten systematisch korrigiert werden. Konsequenterweise umgesetzt, kann dieser Regelkreis zu einem kontinuierlichen Verbesserungsprozess der Organisation führen.

Genormte Managementsysteme haben sich im betrieblichen Qualitätswesen, nicht nur in europäischen Unternehmen, erstmals umfassend mit der Normenreihe ISO 9000 ff durchgesetzt.

Managementsysteme sind Instrumente, die die Umsetzung unterschiedlichster Inhalte in Organisationen unterstützen können. Ohne Zweifel haben sich neben dem Qualitätswesen genormte Managementsysteme am weitesten im betrieblichen Umweltschutz durchgesetzt. Vor allem sind es zwei Normen, die die Vorgaben an ein Umweltmanagementsystem definieren: Die EMAS-Verordnung und die ISO-Norm 14001.

2.1 EMAS

Die Verordnung (EWG) Nr. 1836/93 des Rates vom 29. Juni 1993 über die freiwillige Beteiligung gewerblicher Unternehmen an einem Gemeinschaftssystem für das Umweltmanagement und die Umweltbetriebsprüfung, kurz Ökoaudit- oder EMAS-Verordnung (nach dem englischen Begriff „Environmental Management and Audit Scheme“) genannt, stellte den ersten Schritt bei der Einführung eines gemeinschaftlichen Umweltmanagementsystems dar. Sie wurde einem Revisionsprozess unterzogen, der in der Verordnung (EG) Nr. 761/2001 des Rates vom 27. April 2001 über die freiwillige Beteiligung von Organisationen an einem Gemeinschaftssystem für das Umweltmanagement und die Umweltbetriebsprüfung (kurz EMAS II) mündete. Sie hat die Bewertung und Verbesserung der Umweltleistung von Organisationen und die Unterrichtung der Öffentlichkeit und anderer interessierter Kreise zum Ziel (Art 1 Abs 1 EMAS II).

Die Teilnahme am Gemeinschaftssystem ist **freiwillig** und **standortbezogen**. Bei Vorliegen außergewöhnlicher Umstände kann die Kommission feststellen, dass die einzutragende Einheit auch kleiner als ein Standort sein kann (Art. 2, letzter Satz EMAS II).

Unterziehen sich Unternehmen (oder allgemein Organisationen) einem Ökoaudit, so verpflichten sie sich in einer selbst definierten **Umweltpolitik** zur Einhaltung aller einschlägigen Umweltvorschriften, zur kontinuierlichen Verbesserung der Umweltleistung und zur Festlegung eines Rahmens für Gesamt- und Einzelziele. Die Umweltprüfung ist die erste umfassende Untersuchung der Umweltauswirkungen und Umweltleistungen im Zusammenhang mit den Tätigkeiten einer Organisation. Darauf aufbauend formuliert die Unternehmensleitung ein **Umweltprogramm**, das konkrete Maßnahmen zur Erreichung der Umweltzielsetzungen und -einzelziele

mit Zeitvorgaben enthält, um eine kontinuierliche Verbesserung des betrieblichen Umweltschutzes am Standort zu erreichen. Außerdem werden Verantwortlichkeiten und Mittel zur Zielerreichung festgelegt.

Kernstück eines **Umweltmanagementsystems nach EMAS II** ist die Festlegung der Aufbau- und Ablauforganisation für den betrieblichen Umweltschutz. Organisationsstruktur, Zuständigkeiten, Verhaltensweisen, förmliche Verfahren, Abläufe und Mittel in Bezug auf den betrieblichen Umweltschutz werden bestimmt und dokumentiert. Steht fest, inwieweit am Standort Auswirkungen auf die Umwelt zu erwarten sind, muss verbindlich bestimmt werden, wer welche Funktionen übernimmt und somit verantwortlich für die Erreichung der Umweltziele ist. Konkrete Arbeitsanweisungen werden erstellt. Die wesentlichen Elemente des Umweltmanagementsystems müssen dokumentiert werden.

In maximal 3-Jahres-Abständen muss eine **Umweltbetriebsprüfung** durchgeführt werden. Sie soll eine systematische, dokumentierte, regelmäßige und objektive Bewertung der Umweltleistung der Organisation, des Managementsystems und der Verfahren zum Schutz der Umwelt ermöglichen. Die Prüfer halten das Ergebnis des Audits in einem schriftlichen Bericht fest. Bei identifizierten Schwächen schlagen die Prüfer Korrekturmaßnahmen vor. Eine Umweltbetriebsprüfung kann eine Korrektur der Umweltpolitik, des Umweltprogramms und des Umweltmanagementsystems zur Folge haben.

Eine Organisation legt bei ihrer ersten Eintragung eine Umweltinformation vor, die als **Umwelterklärung** bezeichnet wird. Diese ist vom Umweltgutachter für gültig zu erklären und jährlich zu aktualisieren. Die Umwelterklärung ist ein Instrument für die Kommunikation mit der Öffentlichkeit über die Umweltauswirkungen der Organisation.

Das Managementsystem wird nicht nur im Rahmen der Umweltbetriebsprüfung, sondern auch durch das Unternehmen selbst auf seine Wirksamkeit überprüft. Durch ein objektives staatliches System auditieren **zugelassene** Gutachter **unabhängig** mit der sogenannten Validierung das Umweltmanagementsystem und die Umwelterklärung auf Übereinstimmung mit den Anforderungen der EMAS II Verordnung. Nach positiver Prüfung erklärt der **Umweltgutachter** die Umwelterklärung für gültig.

Die Unternehmen, deren Umwelterklärung für gültig erklärt wurde, werden auf Antrag bei der **Registrierungsstelle** – in Österreich ist es das Umweltbundesamt – in das **Standortregister** eingetragen.

In Österreich scheinen derzeit 389 Standorte im Standortregister auf.

2.2 ISO 14001

Unternehmen haben auch die Möglichkeit, ihr Umweltmanagementsystem nach der internationalen Umweltmanagementnorm ISO 14001 zertifizieren zu lassen. Die meisten Unternehmen sind sowohl nach EMAS begutachtet als auch nach ISO 14001 zertifiziert, da beide Systeme viele Schritte gemeinsam haben. Der Unterschied liegt vor allem im Formalen. Während EMAS

II auf den EU-Raum begrenzt ist, gilt ISO 14001 auf der ganzen Welt. Außerdem ist ISO 14001 nicht standortbezogen, sondern es können gesamte Organisationen oder auch nur Teile einer Organisation (Punkt 3.12 ISO 14001) zertifiziert werden. Die Umwelteigenschaften von Produkten werden nach den Normen ISO 14020 und ISO 14040 beurteilt.

Förderungen im Rahmen der Umweltförderung des Bundes werden ausschließlich für Unternehmen gewährt, die ihr System nach EMAS II aufbauen.

2.3 Anforderungen des ArbeitnehmerInnenschutzes – Sicherheits- und Gesundheitsschutzmanagementsystem

Ziel des ArbeitnehmerInnenschutzrechts ist wie – bei Managementsystemen – die Steuerung von Verhalten. Das behördliche Kontrollregime zur Überwachung der Einhaltung gesetzlicher Vorgaben im ArbeitnehmerInnenschutz stößt in Anbetracht limitierter personeller Ressourcen an Grenzen und wird zunehmend durch Instrumente der Eigenkontrolle und Selbstbewertung der Unternehmen ergänzt. Mit der Arbeitsplatzevaluierung werden die ArbeitgeberInnen gefordert, sich selbständig und systematisch mit der Sicherheit und Gesundheit der ArbeitnehmerInnen auseinander zu setzen.

Der Gesetzgeber geht davon aus, dass die Gesundheitsgefahren am Arbeitsplatz durch ArbeitgeberInnen oder fachkundige Personen unter Einbindung der ArbeitnehmerInnen erkannt und beseitigt werden können.

Manche Betriebe sehen in den Normen des ArbeitnehmerInnenschutzes lediglich die gesetzliche Verpflichtung, andere haben erkannt, dass die Evaluierung ein wichtiges Instrument für Verbesserungen in der Arbeitssicherheit und auch im Gesundheitsschutz ist, und haben begonnen, die Evaluierung in bestehende Managementsysteme (z.B. Umweltschutzmanagementsysteme oder Qualitätssicherungssysteme) zu integrieren.

2.4 Schnittstellen zwischen Umweltschutz und ArbeitnehmerInnenschutz

Nicht nur die betriebliche Erfahrung zeigt: Umweltschutz und ArbeitnehmerInnenschutz sind unterschiedliche Themenbereiche; dennoch überschneiden sich die beiden Themenbereiche innerbetriebliche vielfältig (Tabelle 2.1).

Tabelle 2.1: Beispiele für Überschneidungen der Bereiche Umweltschutz und ArbeitnehmerInnenschutz und getrennte Themenbereiche.

Aufgaben	ArbeitnehmerInnenschutz	Überschneidungen	Umweltschutz
Beschaffung	PSA (persönliche Schutzausrüstung), Aufstiegshilfen	Arbeitsstoffe (z.B. Chemikalien); Maschinen	Umweltschutzpapier, Energiesparlampen
Lagerung	arbeitsstättenbezogene Gesichtspunkte	gefährliche Arbeitsstoffe (z.B. brennbare Flüssigkeiten)	Verhinderung von unkontrolliertem Schadstoffaustritt
Notfallplanung	Arbeitsunfälle, Ersthelfer	Brand, Explosion	unkontrolliertes Austreten von Schadstoffen
Instandhaltung, Wartung	Schutzmaßnahmen während der Tätigkeit (Schutz vor Elektrisieren, unbeabsichtigter Inbetriebnahme,...)	Verhinderung von Schadstoffaustritt (z.B. Austreten von Säuren)	Vermeidung von Kontaminationen (z.B. Ölaustritt)
Prüfung	Evaluierung, wiederkehrende Prüfungen, MAK-Werte, Eigenungs- und Folgeuntersuchungen	Verhinderung von Schadstoffaustritt	Umweltbetriebsprüfung, prüfpflichtige Anlagen, Emissionswerte (z.B. SO ₂ -Gehalte der Abluft)
Schulung und Kommunikation	arbeitsplatzbezogene Unterweisung, SVP-Schulung; Sturz und Fall	Schulung über Umgang mit Gefahrstoffen; Brandschutzübung	Schulung zur Abfalltrennung

2.5 EHS

Einen neuen Weg zur Verknüpfung von Sicherheit, Gesundheit und Umwelt haben einige große internationale Konzerne eingeschlagen.

Aus dem anglo-amerikanischen Raum kommt das EHS System (Environment-Health-Safety). Es handelt es sich um ein integriertes Managementsystem, bei dem Umwelt, Gesundheit sowie Arbeitssicherheit berücksichtigt sind. Ein solches System soll Garant sein für eine langfristig nachhaltige Entwicklung in diesen Bereichen. Ziel ist es, Ressourcen zu sparen, die Risiken von Produkten und Arbeitsprozessen zu minimieren bzw. ganz zu verhindern. So sollen etwa bei der Entwicklung neuer Produktionsverfahren oder beim Bau neuer Anlagen Umweltschutz und Arbeitssicherheit als zentrale Planungselemente berücksichtigt werden. Bei allen geschäftlichen Entscheidungen werden die Auswirkungen auf Umwelt, Gesundheit und Arbeitssicherheit abgewogen.

Es wird regelmäßig bewertet, ob die Ziele eingehalten wurden. Besonders wichtig ist die Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter, damit das System auch gelebt werden kann.

3. Ergebnisse und Thesen

3.1 Ausgangssituation von ArbeitnehmerInnenschutz und Umweltschutz

ArbeitnehmerInnenschutz und Umweltschutz werden betrieblich und überbetrieblich nicht als ein sondern als zwei Themen gesehen.

3.1.1 Unterschiedliche historische Entwicklung

ArbeitnehmerInnenschutz ist historisch seit bald 150 Jahren eng mit der Lösung der sozialen Frage verbunden und wird auch heute weitestgehend als Teil derselben gesehen. Zusammen mit der Wahrnehmung der finanziellen Interessen der ArbeitnehmerInnen wird ArbeitnehmerInnenschutz als wesentlicher Teil der Interessensvertretung der ArbeitnehmerInnen verstanden.

Umweltschutz ist ein Thema, dem sich in Österreich Ende der sechziger bis Mitte der siebziger Jahre die öffentliche Aufmerksamkeit zuwandte, und das in der zweiten Hälfte der achtziger Jahre und zu Beginn der neunziger Jahre den ersten Höhepunkt erreichte. Gesellschaftlich ist Umweltschutz eng verbunden mit der kritischen (Jugend-) Bewegung der späten sechziger Jahre.

Es steht außer Frage, dass bereits vor diesem Zeitpunkt die Umwelt belastet wurde und auch Maßnahmen zum Schutz der Umwelt gesetzt wurden. Die naturwissenschaftlich belegbare Schädigung der Umwelt ist jedoch zu unterscheiden von der gesellschaftlichen Wahrnehmung dieses Umstandes und vom gesellschaftlichen Konsens, dagegen Maßnahmen zu treffen. Analoges gilt für den ArbeitnehmerInnenschutz.

Die Kultur des ArbeitnehmerInnenschutzes und des Umweltschutzes ist in den Unternehmen jedoch sehr unterschiedlich und spiegelt das gesellschaftliche Bild wider.

Aufgrund der Entwicklung im unterschiedlichen historischen Kontext wurden beide Bereiche weitestgehend unabhängig und in verschiedenen staatlichen und gesellschaftlichen Einrichtungen organisiert. Auch die gesetzlichen Vorschriften tragen zu einer institutionellen Trennung von ArbeitnehmerInnenschutz und Umweltschutz bei.

Die Trennung in den Schutz der Mitarbeiter und in den Schutz der Umwelt ist aus der historischen Entwicklung der beiden Bereiche erklärbar. Jeder der Bereiche hat ein anderes Schutzziel. In der betrieblichen Wirklichkeit teilen ArbeitnehmerInnenschutz und Umweltschutz das gleiche Los, nicht als unmittelbar gewinnmaximierend wahrgenommen zu werden. Beide Bereiche dienen insofern dem Schutz gesellschaftlicher Werte, als sie auf den Gesundheitsschutz zielen – der eine innerhalb des Betriebs, der andere außerhalb. Dabei kommen sie sich dort

besonders nahe, wo die Belastungstypen gleich sind, namentlich beim Schutz vor gesundheitsschädlichen Immissionen.

Beide Themen wurden im Zuge der historischen Entwicklung in staatliches, gesellschaftliches und unternehmerisches Agieren integriert.

Es wird daher die These aufgestellt, dass ArbeitnehmerInnenschutz und Umweltschutz Überschneidungen zeigen, bei denen sie sich nur hinsichtlich des Subjektes des Schutzes unterscheiden. Abgesehen davon laufen beide Bereiche weitgehend nach gleichen Rationalitäten ab.

3.1.2 Außerbetriebliche und innerbetriebliche institutionelle Trennung

Die historisch unterschiedliche und damit getrennte Entwicklung des ArbeitnehmerInnenschutzes und des Umweltschutzes hat in Österreich zu getrennten Institutionen und getrennten inner- und außerbetrieblichen Funktionsträgern geführt.

Die wesentlichen innerbetrieblichen Funktionsträger im Bereich der ArbeitnehmerInnensicherheit sind neben dem Betriebsrat v.a. Sicherheitsfachkräfte, Sicherheitsvertrauenspersonen und Brandschutzbeauftragte.

Außerbetrieblich bestehen als mit dem ArbeitnehmerInnenschutz befasste Institutionen neben dem Arbeitsinspektorat in erster Linie die Gewerkschaften, die Arbeiterkammern und die Allgemeine Unfallversicherungsanstalt (AUVA).

Im Umweltschutz gibt es als gesetzlich vorgeschriebene Funktionsträger den Abfallbeauftragten und den in vielen Unternehmen freiwillig etablierten Umweltbeauftragten. Der Abwasserbeauftragte wird bescheidmäßig nur in einigen Fällen vorgeschrieben. Die gesetzlich vorgeschriebene Funktion des Störfallbeauftragten wurde im Zuge der Umsetzung der Seveso II Richtlinie in Österreich mit dem Außerkrafttreten der Störfallverordnung aufgehoben.

Die Umweltverantwortlichen finden ihre außerbetrieblichen Ansprechpartner neben Gewerkschaft und Interessensvertretung verstärkt in den Gewerbebehörden, den Abfall- und Umweltabteilungen der Ämter der Landesregierungen, dem Umweltministerium und dem Umweltbundesamt.

Die Trennung der Bereiche ArbeitnehmerInnenschutz und Umweltschutz zieht sich quer durch die Interessensvertretungen der ArbeitnehmerInnen und Arbeitgeber, aber auch durch die Ausschüsse der gesetzgebenden Organe und die Organe der Verwaltung.

Es fällt auf, dass auch bei der letzten Regierungsbildung nie der Gedanke auftauchte, Umweltschutz und ArbeitnehmerInnensicherheit zu verbinden.

Betrieblicher Bereich: Inhaltliche und organisatorische Verbindung zunächst in Großbetrieben

Interessanterweise sind es Großkonzerne vor allem aus dem angloamerikanischen Raum, die als erste die Verbindung der Bereiche ArbeitnehmerInnenschutz und Umweltschutz im Konzern auch organisatorisch umgesetzt haben.

Dies ist auf die unterschiedlichen Kultur der beiden Bereiche im kontinentaleuropäischen einerseits und im angloamerikanischen Bereich andererseits zurückzuführen. Umweltschutz ist in den deutschsprachigen Ländern stark am Stand der Technik orientiert. Der ArbeitnehmerInnenschutz wurde besonders in diesen Ländern aufgrund der historischen Entwicklung sehr lange eng mit der Durchsetzung der Interessen der Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber in Verbindung gebracht. Der angloamerikanische Raum steht sicher vor einem vergleichbaren historischen Kontext. Es fällt auf, dass der Fokus im angloamerikanischen Raum pragmatischer und stärker auf Auswirkungen auf Umwelt und die Arbeitnehmersicherheit gerichtet ist. Sicher spielt dabei das angloamerikanische Rechtssystem mit dem stark von der Rechtsprechung beeinflussten „case law“ und der zivilrechtlichen Interessensdurchsetzung, die auch in eine strenge Haftungskultur mündet, eine entscheidende Rolle. In den kontinentaleuropäischen Ländern wurden Impulse im Umweltschutz dagegen nicht durch spektakuläre Klagen einzelner gegenüber Unternehmen durchgesetzt, sondern in einem gesellschaftlichen Prozess vereinbart und in Gesetze gefasst, die von Verwaltungsbehörden administriert werden.

Vor diesem Hintergrund wird in den von der angloamerikanischen Sicht geprägten Ländern Umwelt- und ArbeitnehmerInnenschutz zu einer Art Risikomanagement für das Unternehmen. Nicht ohne Grund stammt der Ausdruck „Risk Management“ in Umwelt- und ArbeitnehmerInnenschutz aus der angloamerikanischen Gedankenwelt.

Vor diesem Hintergrund ist es verständlich, dass angloamerikanische Unternehmen früher als z.B. in Österreich unter dem Gesichtspunkt Risikomanagement die Gleichartigkeiten von Umwelt- und ArbeitnehmerInnenschutz erkannt haben und die beiden Themen auch organisatorisch gemeinsam behandeln.

Die Themen Umwelt, Gesundheit und Sicherheit werden im sogenannten EHS-System („Environment, Health and Safety“, siehe Kapitel 2.5) organisatorisch und inhaltlich zu einer Materie zusammengeführt, wobei der Bereich „Health and Safety“ sich mit den Aufgaben des ArbeitnehmerInnenschutzes in Österreich deckt.

Unter den acht der im Rahmen dieser Studie eingehend untersuchten Unternehmen (siehe Kapitel 5) sind zwei, in denen ArbeitnehmerInnensicherheit und Umweltschutz in einer Organisationseinheit umgesetzt werden.

Im außerbetrieblichen Bereich sind derartige organisatorische Verbindungen nicht bekannt.

Betrieblicher Bereich: Weiterhin im wesentlichen getrennte Welten in den meisten Betrieben

Abgesehen von den Unternehmen, die bereits ArbeitnehmerInnenschutz und Umweltschutz nach dem EHS Modell organisatorisch verbunden haben, fanden in der Vergangenheit die Aktivitäten wesentlich getrennt statt.

Die betrieblichen Verantwortlichen für ArbeitnehmerInnensicherheit waren in den letzten Jahren mit der Erstellung der Arbeitsplatzevaluierung und der Umsetzung der Verordnungen des ASchG intensiv befasst.

Die Abfall- und Umweltverantwortlichen waren viele Jahre mit den Umsetzungsaktivitäten der in kurzen Abständen erlassenen Gesetze und Verordnungen beschäftigt.

Betrieblicher Bereich: Geringes Wissen über die jeweils anderen Aktivitäten

In den Betrieben herrscht in den mit Umweltmanagement bzw. ArbeitnehmerInnensicherheit befassten Organisationseinheiten nur geringes Wissen über die Aktivitäten der jeweils anderen Einheit. Dies belegt auch die Telefonbefragung dieser Untersuchung (siehe Kapitel 6):

- Ca. 15 % der SFK der Unternehmen, die über ein UMS verfügen, wissen nicht einmal, dass im Unternehmen ein UMS besteht.
- Die SFK war nicht selbstverständlich in den Aufbau des UMS eingebunden.
- Aufgrund der mangelnden Einbindung der SFK in das UMS besteht ein Informationsdefizit über die Möglichkeiten von Sicherheits- und Gesundheitsschutzmanagementsystemen.

Zusammenführung der Bereiche ArbeitnehmerInnenschutz und Umweltschutz: Inhalt folgt Struktur

Die Basis für gemeinsames Vorgehen und integriertes Agieren der beiden Bereiche ist erst geschaffen, wenn diese auch organisatorisch zusammengeführt sind.

Die Befragten haben vorgeschlagen, beim Zusammenwachsen, das nicht bestritten wird, schrittweise und vorsichtig vorzugehen. Es wird angeregt, als erstes die Daten der beiden Bereiche sowie die Auflagenverwaltung zusammenzuführen.

Eine Zusammenführung kann auch zu Widerständen der Betroffenen führen, da dies Änderungen z.B. des Einflussbereichs bewirken kann, denen Betroffene oft reserviert gegenüberstehen. Der Dialog zwischen den Verantwortlichen für Umweltschutz und ArbeitnehmerInnenschutz kann – wie wir in der Praxis erlebt haben – zur Lösung derartiger Situationen führen.

Umweltmanagementsysteme in der Regel vor Sicherheits- und Gesundheitsschutzmanagementsystemen aufgebaut

Bereits seit 1993 besteht mit der EMAS-VO eine Norm der EU, welche die Anforderungen an ein Umweltmanagementsystem definiert. Eine entsprechende Norm für ein Sicherheits- und Gesundheitsschutzmanagementsystem fehlt jedoch bis jetzt.

Europaweit haben sich Unternehmen seit dieser Zeit mit Umweltmanagementsystemen beschäftigt, während in Österreich erst seit drei bis vier Jahren erste Vorgaben für ein Sicherheits- und Gesundheitsschutzmanagement diskutiert werden.

Die Umweltmanagementsysteme wurden in der Regel in das Qualitätsmanagementsystem integriert. Es fällt auf, dass somit von den Umweltverantwortlichen nicht der Weg zum ArbeitnehmerInnenschutz gesucht wurde, sondern zur Qualitätssicherung. Als Grund ist hier wohl auch die enge Verknüpfung von ISO 9000 und ISO 14000 zu nennen.

Die Integration des ArbeitnehmerInnenschutzes in das Umwelt- und Qualitätsmanagementsystem wurde bisher nur von einem Teil der zertifizierten/validierten Unternehmen unternommen. Von den untersuchten Betrieben hatten etwa ein Drittel ein gemeinsames Umwelt- und ArbeitnehmerInnenschutzmanagementsystem.

Es fällt auf, dass seitens der SFK und anderen Funktionsträgern der ArbeitnehmerInnensicherheit die Integration in das Managementsystem nicht mit gleicher Intensität gefordert wird, wie dies zu Beginn der Einführung von Umweltmanagementsystemen erfolgte.

Es wird vermutet, dass dies darauf zurückzuführen ist, dass der Umweltschutz im Verhältnis zum ArbeitnehmerInnenschutz eine jüngere Materie ist, die stärker an innerbetrieblicher organisatorischer Abstützung durch ein Managementsystem interessiert zu sein scheint als die ArbeitnehmerInnensicherheit.

Interessant ist festzustellen, dass das von der Chemischen Industrie entwickelte System „Responsible Care“ immer schon die Verbindung von Umwelt und ArbeitnehmerInnensicherheit in ihrem Auditsystem realisiert hat. Dies ist sicherlich auch darauf zurückzuführen, dass dort die Verbindung von ArbeitnehmerInnenschutz und Umweltschutz besonders augenfällig ist.

Integration der ArbeitnehmerInnensicherheit in das Managementsystem macht Sinn

Wenn in einem Unternehmen ein Qualitäts- oder Umweltmanagementsystem besteht, ist es dringend anzuraten, den ArbeitnehmerInnenschutz in das bestehende Managementsystem zu integrieren, da durch die systematische Vorgangsweise für den ArbeitnehmerInnenschutz einen Vorteil darstellt, und zwar unter folgenden Gesichtspunkten:

- Im Zuge des Systemaufbaus eines Sicherheits- und Gesundheitsschutzmanagementsystems, werden die für den ArbeitnehmerInnenschutz relevanten Prozesse systematisiert, optimiert und die verhaltensorientierten Sollvorgaben für die Mitarbeiter dokumentiert.

- Das Anweisungs-, Abweichungs-, Audit- und Review-Regime des Managementsystems führt dazu, dass die Anforderungen des ArbeitnehmerInnenschutzes in der Praxis noch systematischer nach dem Prinzip des Regelkreises im Unternehmen umgesetzt, aber auch kontrolliert werden.
- Die Arbeitsplatzevaluierung ist in der Praxis – ähnlich dem Abfallwirtschaftskonzept – ein Dokument, das weitestgehend vom Funktionsträger (in diesem Fall von der SFK) verwaltet und genutzt wird. Mit dem Sicherheits- und Gesundheitsschutzmanagementsystem wird sichergestellt, dass die Evaluierungsdokumente, soweit sie anweisenden Charakter haben, zu Arbeitsanweisungen für die Mitarbeiter am Arbeitsplatz werden.
- Es entspricht der betrieblichen Praxis, dass Qualitätsanforderungen und die diesbezüglichen Dokumente (z.B. Qualitätsmanagementsystem) als gewinnmaximierend angesehen werden, nicht aber die Anforderungen des ArbeitnehmerInnenschutzes und des Umweltschutzes. Das wirtschaftliche Interesse an der Umsetzung der Qualitätsanforderungen ist daher unmittelbarer als das an der ArbeitnehmerInnensicherheit.
- Wenn es gelingt, die Anforderungen des ArbeitnehmerInnenschutzes in das bestehende Managementsystem zu integrieren, können Maßnahmen zur Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeiter konsequenter umgesetzt werden. Vor allem beim Qualitätsmanagement, bei dem wirtschaftliche Interessen im Vordergrund stehen, führt eine Verschmelzung der Dokumente dazu, dass der ArbeitnehmerInnenschutz auch tatsächlich gleichberechtigt neben anderen Unternehmenszielen steht.

Es ist sowohl für den Umweltschutz als auch für den ArbeitnehmerInnenschutz vorteilhaft, wenn diese Anforderungen zu den selbstverständlich zu erfüllenden Anforderungen des Produktionsprozesses werden.

In der Studie ist mit großer Deutlichkeit hervorgekommen, dass durch die Trennung in ArbeitnehmerInnenschutz und Umweltschutz die beiden Bereiche nur limitiert kommunizieren und die aus der Sache erforderliche Verbindung und Abstimmung der beiden Bereiche zu kurz kommt.

Bei einem der untersuchten Unternehmen sind Qualität auf der einen Seite, Sicherheit und Umweltschutz auf der anderen Seite jeweils in einem eigenen Managementsystem organisiert. Da das Umwelt- und Sicherheitsmanagementsystem für sich sehr erfolgreich ist, wurde davon abgesehen, es mit dem Qualitätsmanagement zusammenzuführen. Es wird befürchtet, dass ein integriertes Managementsystem (Qualität/Umwelt/Sicherheit) zu komplex und umfangreich ist. Dennoch wird auch bei diesem Unternehmen die Verbindung der beiden Managementsysteme konkret überlegt.

3.1.3 Unterschiedliche Kultur bei Umwelt- und ArbeitnehmerInnenschutz

Umweltschutz hatte bis Mitte der 90er Jahre in der Gesellschaft einen sehr hohen Stellenwert. Gespiegelt ergab sich auch in den Unternehmen ein entsprechend hoher Stellenwert.

Ab der Mitte der 80er Jahre entwickelte sich in Österreich über das Thema Fitness ein gesteigertes Körper- und Gesundheitsbewusstsein, das eine ebenfalls hohe gesellschaftliche Aufmerksamkeit erreichte. Dem ArbeitnehmerInnenschutz gelang es im Gegensatz zum Umweltschutz jedoch nicht, im Unternehmen eine Verbindung zu dem in der Öffentlichkeit thematisierten Körper- und Gesundheitsbewusstsein zu finden und dies zu nutzen. Es gelang dem ArbeitnehmerInnenschutz nicht, über das Thema verstärktes Körper- und Gesundheitsbewusstsein ebenso ein Trend zu werden wie der Umweltschutz.

In der zweiten Hälfte der neunziger Jahre nahm die hohe gesellschaftliche Akzeptanz des Umweltschutzes in Anbetracht zunehmender Arbeitslosigkeit jedoch ab.

Die sich ändernden Verhältnisse verlangen nach gemeinsamer Aktion

Der „Gegenwind“, der dem Umweltschutz in der Gesellschaft entgegenbläst und der seine Auswirkungen auch in der Einstellung im Unternehmen finden wird, die Verschärfung von Wettbewerbsbedingungen und der zunehmende Konsens, dass Umweltschutz und ArbeitnehmerInnenschutz gleiche Werte treffen, macht verstärkte Kooperation der Beteiligten im Unternehmen erforderlich.

In der Studie ist mit großer Deutlichkeit hervorgekommen, dass durch die Trennung in ArbeitnehmerInnenschutz und Umweltschutz die beiden Bereiche nur limitiert kommunizieren und die aus der Sache erforderliche Verbindung und Abstimmung der beiden Bereiche zu kurz kommt.

Motivation und Verhaltensänderung der Mitarbeiter – das wesentliche gemeinsame Thema

Umweltschutz und ArbeitnehmerInnenschutz verlangen nach Motivation und Verhaltensänderung. ArbeitnehmerInnenschutz und Umweltschutz bedeuten, persönliches Verhalten bei der Arbeit zu ändern, alteingebürgertes Verhalten zu modifizieren. Bequemlichkeit muss zugunsten des Schutzes vor potentiell eintretenden Schäden aufgegeben werden.

Die Arbeit, die täglich verrichtet wird, wird als beherrschbar angesehen. Als Bestätigung wird der tägliche „Nicht-Unfall“ angesehen. Je vertrauter der Arbeitsgang wird, umso mehr kann das Bewusstsein für die Gefahr schwinden.

Bei einer Güterabwägung Bequemlichkeit versus Schutz vor Gefahr kommt damit Schutz vor Gefahr schnell zu kurz.

Die besondere persönliche Betroffenheit ist kein Garant für stärkere Berücksichtigung beim Handeln. Rauchen kann als Beispiel gesehen werden, dass Verhalten trotz bekannter schädlicher Wirkungen weiter wegen vermeintlichen kurzfristigen Gewinns (hier Lustgewinn, bei ArbeitnehmerInnenschutz Bequemlichkeit) gesetzt wird.

Es ist gelungen den Umweltschutz als hohen gesellschaftlichen, gemeinsamen Wert zu etablieren, an dem man durch Verhalten, das auch Ablasscharakter haben kann, teilnimmt. Diese positive Besetzung des ArbeitnehmerInnenschutzes ist noch nicht gelungen.

ArbeitnehmerInnenschutz und Umweltschutz können sich hierbei gegenseitig verstärken, wenn persönliche Berührungspunkte der Verantwortlichen für Umwelt und ArbeitnehmerInnensicherheit aufgelöst werden.

3.2 Gegenwärtige Situation in den Unternehmen

Betrachten wir die gegenwärtige Situation in den Unternehmen, so stellen sich mehrere Fragen:

- Haben sich die Betriebe, die ein Umweltmanagementsystem (UMS) eingeführt haben, mit den Auswirkungen auf den ArbeitnehmerInnenschutz auseinandergesetzt?
- Wurden Auswirkungen des ArbeitnehmerInnenschutzes im Umweltprogramm und in der Umwelterklärung berücksichtigt?
- Welche Auswirkungen eines UMS auf ArbeitnehmerInnenschutzaspekte gibt es?
- Welche Innovationen werden durch die Einführung eines UMS ausgelöst, die für Umweltschutz und ArbeitnehmerInnenschutz relevant sind?
- In welchem Ausmaß und auf welche Weise wird die Belegschaft beim Aufbau der UMS eingebunden?
- Welche Maßnahmen der Motivation, Kommunikation und Qualifikation werden gesetzt?
- Welche positiven und negativen Wechselwirkungen entstehen, wenn sowohl ein UMS als auch ein Sicherheits- und Gesundheitsmanagementsystem (SGM) erstellt wird?
- Was sollte Teil des SGM sein?
- Gibt es Fälle, in denen Umweltschutz dem ArbeitnehmerInnenschutz widerspricht – oder umgekehrt?

3.2.1 Haben sich die Betriebe, die ein UMS eingeführt haben, mit den Auswirkungen für den ArbeitnehmerInnenschutz auseinandergesetzt?

Gemäß EMAS-II-Verordnung¹ (Artikelangaben beziehen sich im folgenden auf diese Verordnung) ist am Beginn des Aufbaus des Umweltmanagementsystems eine Umweltprüfung durchzuführen. Die Umweltprüfung ist „eine erste umfassende Untersuchung der Umweltfragen, der

¹ Verordnung (EG) Nr. 761/2001 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 19. März 2001 über die freiwillige Beteiligung von Organisationen an einem Gemeinschaftssystem für das Umweltmanagement und die Umweltbetriebsprüfung (EMAS), ABl. EG L 114 vom 24. 4. 2001 S. 1-29

Umweltauswirkungen und der Umweltleistung im Zusammenhang mit den Tätigkeiten einer Organisation“ (Art. 2 lit. e). In Anhang VI der Verordnung ist festgelegt, wie im Rahmen der Umweltprüfung die Umweltaspekte berücksichtigt werden:

„Die Organisation prüft alle Umweltaspekte ihrer Tätigkeiten, Produkte und Dienstleistungen und entscheidet dann anhand von Kriterien, die den gemeinschaftlichen Rechtsvorschriften Rechnung tragen, welche Umweltaspekte wesentliche Auswirkungen haben und daher die Grundlage für die Festlegung ihrer Umweltzielsetzungen und -einzelziele bilden müssen. Diese Kriterien sind der Öffentlichkeit zugänglich zu machen.

Dabei hat die Organisation sowohl direkte als auch indirekte Umweltaspekte ihrer Tätigkeiten, Produkte und Dienstleistungen zu berücksichtigen.“

In Hinblick auf die indirekten Umweltauswirkungen (z.B. produktbezogene Auswirkungen) müssen die Organisationen nachweisen können,

„dass wesentliche Umweltaspekte im Zusammenhang mit ihrem Beschaffungswesen ermittelt worden sind und wesentliche Umweltauswirkungen, die sich auf diese Aspekte beziehen, im Managementsystem berücksichtigt werden. Die Organisation sollte bestrebt sein, dafür zu sorgen, dass die Lieferanten und alle im Auftrag der Organisation Handelnden bei der Ausführung ihres Auftrags der Umweltpolitik der Organisation genügen. Bei der Bewertung dieser indirekten Umweltaspekte muss die Organisation prüfen, inwiefern sie diese Aspekte beeinflussen kann und welche Maßnahmen zur Verringerung der Auswirkungen getroffen werden können.“

Die Prüfung umfasst Auswirkungen die sich (wahrscheinlich) ergeben durch

1. normale Betriebsbedingungen;
2. abnormale Betriebsbedingungen;
3. Vorfälle, Unfälle und mögliche Notfälle;
4. frühere, laufende und geplante Tätigkeiten.

Vor allem bei abnormalen Betriebsbedingungen und Unfällen/Notfällen treten Überschneidungen von Umwelt- und ArbeitnehmerInnenschutz auf. Hierbei steht aber immer der Umweltschutz im Vordergrund.

Auch bei den untersuchten Betrieben wurden im Zuge der Umweltbetriebsprüfung primär die Aspekte des Umweltschutzes beleuchtet. Fragen des ArbeitnehmerInnenschutzes wurden dabei in der Regel nicht untersucht, da dies weder von EMAS II noch von ISO 14001 gefordert wurde.

Die Aufgaben von Sicherheit und Gesundheit wurden oft auch bei jenen Unternehmen gesondert behandelt, die sich im Umweltprogramm zum ArbeitnehmerInnenschutz bekennen.

Erfolgte eine Integration von ArbeitnehmerInnenschutz ins UMS, so finden sich entsprechende Aussagen in der Unternehmenspolitik.

Ein Bekenntnis zum ArbeitnehmerInnenschutz im Umweltprogramm alleine ist noch nicht ausreichend:

So hat ein Unternehmen in diesem Fall die Druckerei z.B. den ArbeitnehmerInnenschutz in das Umweltprogramm aufgenommen und erklärt, ArbeitnehmerInnenschutz in das Managementsystem zu übernehmen. Dies findet sich aber in der Unternehmenspolitik nicht wieder.

Andererseits nehmen Unternehmen Aspekte des ArbeitnehmerInnenschutzes in die Unternehmenspolitik auf, obwohl sie nicht erklärt haben, ArbeitnehmerInnenschutz und Umwelt in einem Managementsystem zu vereinen.

3.2.2 Wurden Auswirkungen des ArbeitnehmerInnenschutzes im Umweltprogramm und in der Umwelterklärung berücksichtigt?

In der Regel enthält das Umweltprogramm keine Punkte, die sich mit Sicherheit und Gesundheitsschutz beschäftigen.

Erst wenn sich das Unternehmen entscheidet, das Umweltmanagementsystem um ArbeitnehmerInnenschutz zu ergänzen, wird dieser tatsächlich in das Managementsystem aufgenommen.

Die Druckerei hat im Umweltprogramm unter dem Titel ArbeitnehmerInnensicherheit folgende Punkte aufgenommen:

Ziele	Maßnahmen
Bessere Sicherheit bei der Lagerung und im Umgang mit Chemikalien	Giftschrank für Methanol
Sicherheit und Schutz der Mitarbeiter	Neue Sicherheitsschuhe mit Stahlklappen Gehörschutz

Weitere Beispiele für ArbeitnehmerInnenschutz im Umweltprogramm finden sich in der Best Practice Dokumentation.

3.2.3 Welche Auswirkungen eines UMS auf ArbeitnehmerInnenschutz-Aspekte gibt es?

Bei denjenigen Unternehmen, die ArbeitnehmerInnenschutz nicht integriert haben, hat das UMS nur indirekten Einfluss auf Sicherheit und Gesundheit. Positive Auswirkungen auf den ArbeitnehmerInnenschutz treten in den Bereichen auf, in denen es eine enge Verbindung von Umweltschutz und ArbeitnehmerInnenschutz gibt.

3.2.4 Welche Innovationen werden durch die Einführung eines Managementsystems ausgelöst, die für den ArbeitnehmerInnenschutz relevant sind?

Die wesentlichen Veränderungen, die sich durch das Managementsystem, insbesondere das SGM, ergeben, sind:

In die Unternehmenspolitik wird dezidiert der ArbeitnehmerInnenschutz integriert.

Es werden im Zuge des Systemaufbaus alle für den ArbeitnehmerInnenschutz relevanten Prozesse durchgegangen, es wird dokumentiert, wie in diesen Fällen vorzugehen ist. Im Zuge der Dokumentation werden die Prozesse hinterfragt. Dadurch ergibt sich eine Optimierung und Systematisierung der Vorgangsweise.

Die Erfahrung zeigt, dass die Evaluierungsdokumente oft nur bei der SFK liegen und nicht als Anweisungen bei den betroffenen Mitarbeitern. Das Managementsystem stellt sicher, dass die Ergebnisse der Evaluierung, soweit es sich um Verhaltensregelungen für Mitarbeiter handelt, in die Arbeitsanweisungen für die Arbeitsplätze und Prozesse des Qualitäts- und Umweltmanagementsystems integriert werden.

Künftig geplante Maßnahmen und Investitionen werden in das Umweltprogramm des Unternehmens übernommen.

Es werden im Zuge der Dokumentation auch die Zuständigkeiten geklärt, die in Wirklichkeit oft – soweit sie über die Aufgabe der SFK hinausgehen – nicht geklärt sind. Ein Teil des Aufbaus des SGM muss eine rechtliche Überprüfung sein, mit der überprüft wird, ob das Unternehmen die arbeitschutzrechtlichen Bestimmungen einhält. Es muss auch eine Vorgangsweise festgelegt werden, wie das Unternehmen sich systematisch über Änderungen im ArbeitnehmerInnenschutzrecht informiert bzw. sicherstellt, regelmäßig darüber informiert zu werden.

Wesentlicher Inhalt des Managementsystems ist es, nicht nur Regelungen festzulegen, sondern im Falle der qualifizierten Abweichung hiervon eine Abweichung schriftlich zu dokumentieren und entsprechende Vorbeuge- und Korrekturmaßnahmen zu setzen, um sicherzustellen, dass derartige Abweichungen sich künftig nicht mehr ergeben.

Die Einhaltung der im Managementsystem festgelegten Regelungen wird zumindest jährlich im internen Audit überprüft. Das ergibt eine jährliche systematische Überprüfung der Anforderungen des ArbeitnehmerInnenschutzes. Jährlich findet ein Managementreview statt, bei dem der für den ArbeitnehmerInnenschutz Verantwortliche systematisch über den Stand des ArbeitnehmerInnenschutzes berichtet (Ergebnisse des Audits, sonstige Vorkommnisse).

Bei dieser Gelegenheit beschließt die Geschäftsführung auch die weiteren zu setzenden Maßnahmen in der ArbeitnehmerInnensicherheit und gibt das entsprechende Umwelt- und ArbeitnehmerInnenschutzprogramm für das nächste Jahr frei.

Diese systematische und formalisierte Vorgangsweise verändert den Umgang mit dem ArbeitnehmerInnenschutz wesentlich.

3.2.5 In welchem Ausmaß und auf welche Weise wird die Belegschaft beim Aufbau der UMS eingebunden?

Für den Aufbau des UMS wird in der Regel ein Projektleiter bestimmt, der um sich ein Projektteam etabliert, das beim weiteren Aufbau des UMS mitarbeitet. Oft repräsentiert das Team die wesentlichen relevanten Unternehmensbereiche.

In der Regel ist in diesem Team auch die SFK dabei.

Die Regelungen in den einzelnen Abteilungen des Unternehmens werden in der Regel unter Anleitung von dem Mitarbeiter erstellt, der im Umweltteam diese Abteilung repräsentiert. In der Erstellungsphase werden die betroffenen Mitarbeiter in der Regel eingebunden. Die Intensität hängt von der Kultur des jeweiligen Unternehmens ab. Eine umfassende Einbindung erfolgt in der Schulung der Dokumente des Umweltmanagementsystems, die jedenfalls vor der Auditierung des Systems stattfindet.

Der Betriebsrat ist, wenn er nicht schon aufgrund seiner sonstigen Funktion in der Produktion oder wo immer im Umweltteam tätig ist, in der Regel nicht immer leicht zu motivieren, am Umweltteam teilzunehmen.

Besonders beim Aufbau des SGM wäre seine Mitarbeit wichtig.

Bei der vertiefenden Untersuchung ist ein Unternehmen aufgefallen, das bei Systemaufbau nicht den Betriebsrat in das Projektteam eingebunden hat. Aufgrund der Gespräche im Zuge der Befragung hat die SFK die Entscheidung getroffen, den Betriebsrat künftig einzubinden.

3.2.6 Welche Maßnahmen der Motivation, Kommunikation und Qualifikation werden gesetzt?

Das Umweltmanagementsystem verlangt die Erstellung eines Schulungsplans, in dem alle Maßnahmen zur Qualifikation organisiert sind. Auch der Schulungsplan ist Gegenstand der Auditierung. Wird der Schulungsplan nicht umgesetzt, wird dies somit im Audit dokumentiert und müssen Maßnahmen gesetzt werden diesen Umstand zu beseitigen.

Das Umweltmanagementsystem verlangt weiters, den Prozess der unternehmensinternen und der externen Kommunikation zu regeln.

In einem SGM gilt es ebenso einen Schulungsprozess zu erstellen um die interne und externe Kommunikation zu regeln. Unter interner Kommunikation werden in Managementsystemen der Dialog und Initiativen der Mitarbeiter wie z.B. Verbesserungswesen verstanden. Externe Kommunikation versteht sich als der Dialog des Unternehmens mit der Nachbarschaft und allen interessierten Kreisen wie umgekehrt auch der Kontakt und die Beschwerden dieser an das Unternehmen

Zu den in den untersuchten Betrieben tatsächlich gesetzten Maßnahmen, siehe die „Best Practice“ Dokumentation.

3.2.7 Welche positiven und negativen Wechselwirkungen entstehen, wenn sowohl ein UMS als auch ein SGM erstellt wird?

Der Vertreter eines Unternehmens der Pharmaindustrie hat im Startworkshop den Vorteil für ein ArbeitnehmerInnenschutzsystem in seinem Unternehmen wie folgt beschrieben:

- Imagefrage
- Rechtskonformität
- Kosten-Nutzen
- ArbeitnehmerInnenschutz in Amerika höher-> stärkerer Druck auf internationale Niederlassungen, dem Folge zu leisten
- Internes-externes Risiko
- Nutzen gegenüber Kunden und Aktionären

Von den Firmen aus der Telefonumfrage sehen 90 % eine hohen Nutzen in der Integration.

3.2.8 Was sollte Teil des SGM sein?

Bei der Telefoninterviews wurde auch gefragt, welche Inhalte Teil eines SGM sein sollen. Unter anderem wurden folgende Themen (nach ihrer Wichtigkeit gereiht) angegeben:

- Brandschutz
- Notfallplan
- Gefahrstoffmanagement
- Evaluierung
- Schulung und Unterweisung zum ArbeitnehmerInnenschutz

Das Galvanisierungsunternehmen hat in seinem eigenem Sicherheitsmanagementsystem diese und andere Punkte erfasst.

3.2.9 Gibt es Fälle, in denen Umweltschutz dem ArbeitnehmerInnenschutz widerspricht – oder umgekehrt?

Es kommen doch Fälle vor, in denen Umwelt- und ArbeitnehmerInnenschutz einander widersprechen, z.B.:

- Aus Brandschutzgründen wurde als Container für Altpapier ein Metallbehälter gewählt. Der schwere Metalldeckel verursachte einen Arbeitsunfall (Brandschutz gegen Sicherheit).
- Auch wenn Stoffe durch andere ersetzt werden sollen, kann es zu Divergenzen kommen: Aus Umweltschutzgründen wird auf FCKW verzichtet. Beim Ersatzstoff handelt es sich jedoch um eine brennbare Flüssigkeit, z.B. bei Druckgaspackungen.
- Ein synthetisches Düngemittel wird aus Gründen des Umweltschutzes durch ein „biologisches“ ersetzt, wobei dieses jedoch bei Mitarbeitern zu allergischen Hautreaktionen führt.
- Bei dem Galvanisierungsunternehmen werden Säcke mit Chemikalien restentleert. Die dennoch in den Säcken verbleibenden Restanhaftungen bedeuten jedoch nach Auffassung der SFK des Unternehmens ein Risiko für die Mitarbeiter bei der Kunststoffsortieranlage. Diese Säcke werden daher nicht mehr zum wiederverwertbarem Kunststoff gegeben, obwohl dies an sich rechtlich möglich wäre, sondern die Säcke gehen separat in Boxen über den Sammler gefährlicher Abfälle zur thermischen Entsorgung. ArbeitnehmerInnenschutz hat in diesem Fall Vorrang vor Umweltschutz.

Widersprechen bei einer Lösung die Interessen des Umweltschutzes dem ArbeitnehmerInnenschutz, so kann dies nur eine vorläufige, suboptimale Lösung sein, die nach weiterer Optimierung ruft.

Ziel aller Maßnahmen muss sein, dass eine Maßnahmen nur dann als optimal bezeichnet werden kann, wenn es gelingt, eine Lösung zu finden, die den Anforderungen des Umwelt- und ArbeitnehmerInnenschutzes entspricht.

Lässt sich keine Lösung finden, die eine für beide Schutzgüter optimale Lösung ermöglicht, gilt es eine Güterabwägung zwischen Umweltschutz und ArbeitnehmerInnenschutz durchzuführen und zu bestimmen, welchem Gut in Anbetracht der höheren Beeinträchtigung im Konfliktfall der Vorzug zu geben ist. Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass die Befragten nur in Ausnahmefällen Maßnahmen – meist nach vertiefter Befragung – angeben konnten, bei denen sich beide Schutzgüter widersprochen haben.

Eine SFK hat es in der Umfrage folgendermaßen formuliert: „Aus konsequentem Umweltschutz profitiert der ArbeitnehmerInnenschutz. Katastrophal wäre es, wenn es anders wäre.“

3.3 Handlungsempfehlungen – Schlussfolgerungen aus der Untersuchung

Voraussetzung für Integration der Inhalte ist die Integration der Organisation: Organisatorische Zusammenführung des ArbeitnehmerInnenschutzes und des Umweltschutzes im Unternehmen als Voraussetzung der inhaltlichen Integration

Dies bedeutet, dass eine Zusammenführung der Bereiche Umweltschutz und ArbeitnehmerInnenschutz im Sinne des EHS Systems sinnvoll ist.

Ein wesentliches Ergebnis der Studie ist, die organisatorische Zusammenlegung der beiden Bereiche im Unternehmen zu fordern.

Unterschiedliche Funktionsträger bewirken, dass Themen getrennt abgehandelt werden.

Hohe Qualität bei der Ausführung korreliert nicht selbstverständlich mit hoher Kooperation der Funktionsträger.

Bereichsübergreifende Kooperation auf außerbetrieblicher/überbetrieblicher Ebene

Der Impuls zur Integration von ArbeitnehmerInnensicherheit und Umweltschutz kommt eigenartigerweise von der Industrie selbst (EHS; Responsible Care = Integration ArbeitnehmerInnensicherheit und Umweltschutz)

Es wird notwendig sein, um eine stärkere Kooperation innerhalb der Betriebe zu erreichen, wenn auch die außerbetrieblichen Organisationen in dieser Frage die gewohnten getrennten Vorgangsweisen beenden und gezielt und bewusst akkordiert und gemeinsam gegenüber den Unternehmen agieren.

Stärkung der innerbetrieblichen Kooperation ArbeitnehmerInnensicherheit und Umweltschutz

Es gilt innerbetrieblich und überbetrieblich die Signale durch gezielte, wahrnehmbare Aktionen zu verstärken, dass die Kooperation ArbeitnehmerInnenschutz und Umweltschutz ein wesentliches Ziel der mit Umweltschutz und ArbeitnehmerInnenschutz befassten Organisationen ist.

Förderung des Aufbaus von integrierten Managementsystemen

Das integrierte Management ist das wesentlichste innerbetriebliche Instrument, Umweltschutz und ArbeitnehmerInnenschutz zusammenzuführen. Beim Aufbau der Managementsysteme ist darauf zu achten, dass Umweltschutz und ArbeitnehmerInnenschutz auch organisatorisch zusammengeführt werden und dies auch im Organigramm kommuniziert wird.

Das Umweltmanagementsystem hat gezeigt, dass die Umsetzung durch materielle Förderung wesentlich beschleunigt werden kann. Im ArbeitnehmerInnenschutz kann auch ein wesentlicher Impuls die Erleichterung im Umgang mit dem Arbeitsinspektor sein.

4. Best Practice Dokumentation

4.1 Sicherheit in der Unternehmenspolitik und im Umweltprogramm

Firma H

Sicherheitsaspekte wurden sowohl in die Unternehmenspolitik als auch in das Umweltprogramm aufgenommen.

Unternehmenspolitik

„Wir setzen uns in Sicherheits- und Umweltangelegenheiten jährlich neue Ziele und wollen uns ständig verbessern. Dies erreichen wir durch die wirtschaftlich vertretbare Anwendung der besten verfügbaren Technik.

Wir fördern das Sicherheits- und Umweltbewusstsein unserer Mitarbeiter.

Wir sind bestrebt, unsere natürlichen Ressourcen zu erhalten und nützen diese für die Herstellung unserer Produkte so effizient wie möglich.

Wir berücksichtigen Sicherheits- und Umweltangelegenheiten in allen betrieblichen Prozessen sowie bei der Anwendung und Verwertung unserer Produkte.

Durch ein Managementsystem sind alle sicherheits- und umweltrelevanten Abläufe geregelt. Dies schließt das Verhalten im Fall eines Unfalles ein, sowie das Erkennen von Abweichungen und das Einleiten von Korrekturmaßnahmen.

Wir wirken auf unsere Lieferanten ein, sich sicherheits- und umweltbewusst zu verhalten.

Wir betreiben eine aktive und ehrliche Informationspolitik in Umwelt- und Sicherheitsangelegenheiten.

Wir verpflichten uns zur Einhaltung der relevanten gesetzlichen Sicherheits- und Umweltbestimmungen.“

Folgende Punkte wurden in das Umweltprogramm aufgenommen:

- **Visualisierung der Arbeitsplatzunterweisung:** mit dem Ziel durch verbesserte Information unsichere Zustände und Handlungen und damit Unfälle zu vermeiden (Unterweisung anhand von Schautafeln vor Ort). Durch die Bearbeitung in der Gruppe wird die Unterweisung einer ständigen Verbesserung unterzogen. Die Dokumentation bereits ereigneter Unfälle wird fester Bestandteil der Arbeitsplatzunterweisung.

- **Ordnung und Sauberkeit:** ist ein Hauptziel für das kommende Jahr. Systematisches Vorgehen mit Unterstützung einer interdisziplinären Projektgruppe unter Verantwortung der technischen Leitung.
- **Eine SU-Tour (Sicherheit und Umweltschutz) pro Monat:** durch die jeweiligen Abteilungsleiter und Gruppenleiter in den produktionsabhängigen Abteilungen und deren Umfeld. Davon 1 SU-Tour pro Jahr in der Nachtschicht und Wochenendschicht. Monatliches SU-Audit durch den Leiter SU mit Unterstützung des technischen Leiters und dem Technikadermitglied oder Gruppenleiter. Ziel der SU-Touren ist, durch teamorientierte Zusammenarbeit Unfälle zu vermeiden.
- **Optimierung der persönlichen Schutzausrüstung, Erhöhung der Aufmerksamkeit durch Einsatz geeigneter Getränke:** Angepasster Gehörschutz für Dauerlärm-Arbeitsplätze; Sicherheitsschuhe mit zusätzlicher Fersen-/Fußabfederung; Anstoßkappen und Helme mit verbessertem Tragekomfort; Schutzbrillen mit mehr Komfort, weniger Gewicht und optimalem Schutz; Bereitstellen von Fruchtsäften bzw. mineralhaltigen Getränken
- **Forcierung der Mehrweg-Container:** Durch Anschaffung weiterer 700 Container und deren Beschriftung (Codierung) sollte das Containermanagement verbessert und die Holzverschläge und sonstige Verpackungen um 22.000,- Euro pro Jahr gesenkt werden.
- **Verkehr:** Steigerung des Transports des Aluminiumschrottes mit der Bahn von derzeit 60% auf 100%; Reduktion von PKW-Fahrten durch Förderung öffentlicher Verkehrsmittel (Post, Bahn) und Fahrrad.
- **Aus- und Weiterbildung:** Sicherheitsseminare mit neuem Inhalt und Ablauf; Ausbildung aller Schichtführer und Anlagentechniker zu Sicherheitsvertrauenspersonen.
- **Präsentationen:** Firmenbesichtigungen und Fachvorträge für Sicherheitsvertrauenspersonen zum Thema Sicherheit und Umweltschutz.

Firma B

In den Leitlinien für Sicherheit, Gesundheit und Umweltschutz von Firma B heißt es:

„Die Politik der ... ist darauf ausgerichtet, dass ihre Geschäftsaktivitäten und die von ihr hergestellten Produkte keine nachteiligen Auswirkungen auf Sicherheit, Gesundheit und Umwelt haben.

Wir haben uns folgende Ziele gesetzt:

- *keine Arbeitsunfälle,*
- *keine arbeitsbezogenen Beeinträchtigungen der Gesundheit,*
- *keine unnötige Belastung unserer Umwelt,*

- ständige Überprüfung und Verbesserung unserer Abläufe, Prozesse und Produkte, um sie für unsere Mitarbeiter, Kunden, die Öffentlichkeit und die Umwelt sicher und akzeptabel zu machen.

Das Linien-Management hat die Verantwortung, der Sicherheit, dem Umwelt- und Gesundheitsschutz die gleiche Priorität einzuräumen, wie Produktion, Marketing, Wirtschaftlichkeit oder Produktqualität. Die dafür notwendigen Mittel werden bereitgestellt.

Gleichzeitig trägt auch jeder einzelne Mitarbeiter seine persönliche Verantwortung dafür.

Um diese Ziele zu erreichen, müssen also alle Mitarbeiter und Führungskräfte die richtige Einstellung haben und sich verpflichtet fühlen, Sicherheit, Gesundheit und Umweltschutz bei allen ihren Entscheidungen und Tätigkeiten zu berücksichtigen.“

4.2 Organisation

Sicherheitsverantwortliche pro Bereich bei Firma H

Pro Bereich besteht ein Sicherheitsverantwortlicher, der mit dem Sicherheits- und Umweltverantwortlichen zusammenarbeitet und der Ansprechpartner für die Mitarbeiter des Bereichs ist. Es bestehen mehr SVP als Sicherheitsverantwortliche für die Bereiche

Sicherheitskreise bei Firma F

Es besteht ein Sicherheitskreis aus Profitcenterleiter, technische Leiter, Strahlenschutz, Umweltbeauftragte, Abfallbeauftragter, SVP, Betriebsarzt, der regelmäßig zusammentritt. Der Sicherheitskreis erstellt auch das Arbeitsprogramm für die nächsten im ArbeitnehmerInnenschutz zu tätigen Schritte. Der Kreis wurde erst im Sommer gegründet und beschäftigt sich momentan mit der Überarbeitung der Schulungsunterlagen.

Die SFK nahm die Anregung seitens des Befragers auf, in diesen Kreis auch den Betriebsrat aufzunehmen.

Sicherheit ist Thema der Geschäftsleitersitzungen bei Firma H: Als erster Tagesordnungspunkt der Geschäftsleitersitzung wird jeweils das Thema Sicherheit behandelt.

4.3 Schulung

Firma F:

Es besteht ein Schulungsplan für 8 sicherheitsrelevante Themen, die jeder Mitarbeiter halbjährlich zu besuchen hat. Die Schulungen finden in einem 8 Wochenzyklus statt. Die Themen sind u.a.: Tips zur Sicherheit, Umgang mit Chemie, Verhalten Alarm, PSA, Lärm, Verhalten bei Un-

war, dass 70 % des Fehlverhaltens bewusst gesetzt wurde. Das heißt, dass die Mitarbeiter gewusst haben, wie es „richtig“ gewesen wäre, sich aber trotzdem „falsch“ verhalten haben.

Im Anschluss fand eine angeregte Diskussion statt, aus der sich konstruktive Vorschläge zur Verbesserung der Situation ergaben.

4.4 Aktionen zum Gesundheitsschutz

Firma H

Gesunde Ernährung: An den Eingängen wurden Stände aufgebaut, wo Obst und Informationen der Krebshilfe Österreich verteilt wurden.

Hautkrebsvorsorge: Auch bezüglich des Hautkrebsrisikos wurde ähnlich vorgegangen: Es wurden Schildkappen und Proben für Sonnencremes verteilt.

Biken macht Spaß: Ein Lehrgang wurde angeboten, der jedoch nur von 13 Leuten besucht wurde, da angenommen wurde, dass besondere Vorkenntnisse verlangt werden.

Nichtraucheraktion: Eine derartige Aktion ist geplant. Nichtraucherseminare sollen verlost werden.

4.5 Gesundheitsförderung

„Pro-Fit“ – Programm bei Firma D

Es wurde ein Gesundheitsförderungsprogramm mit dem Namen „Pro-Fit“ installiert. Ziel ist es, das Wohlbefinden der Mitarbeiter und die gesundheitliche Situation am Arbeitsplatz zu verbessern. Dazu wurden an jedem Standort des Unternehmens Sicherheitszirkel eingerichtet. Diese setzen sich aus engagierten ArbeitnehmerInnen zusammen, die gemeinsam die gesundheitliche Situation erfassen und daraus Verbesserungsvorschläge entwickeln wollen. Die Umsetzung erfolgte in zwei Schritten:

1. Fragebogenaktion: Fragebögen zu Arbeitszufriedenheit und Umgang mit belastenden Situationen sollen Mitarbeiter anregen, ihre Lebenssituation zu überdenken. Der Gesundheitsgedanke soll auch im Privatbereich umgesetzt werden. So konnten die Probleme erkannt werden.
2. In 18 Sitzungen wurden 88 Anregungen eingebracht, die zum Teil schon umgesetzt wurden oder bereits in Planung sind.

Als wichtigste Themen stellten sich die Belastung der Wirbelsäule, gesunde Ernährung und Stressreduktion heraus.

Beispiele für Maßnahmen sind:

- Ein Obsttag pro Woche
- Spenderautomaten für zuckerfreie Getränke wurden aufgestellt
- Salatbuffet in Kantine
- Verbesserung des innerbetrieblichen Transportes (zur Schonung der Bandscheiben)
- Einführung von bandscheibenschonenden Staplersitzen
- Reduzierung der Staubbelastung
- Einsatz von Maschinen statt schwerer manueller Arbeit (z.B. Salzabsaugung statt händisches Schaufeln)

4.6 Information

Visualisierte Informationsblätter bei Firma H

Sämtliche sicherheitstechnisch relevanten Arbeitsabläufe wurden mit einer Abbildung der Sicherheitszeichen versehen. Die Informationsblätter wurden auf A 3 ausgedruckt, in Folie eingeschweißt und direkt vor Ort ausgehängt. Es wurde jedoch festgestellt, dass die mit Tintenstrahldrucker ausgedruckten Blätter bald die Farbe verlieren. An einer Optimierung wird gearbeitet. Diese sicherheitstechnischen Hinweise sind auch im Intranet vorhanden.

Die Unterweisungsunterlagen wurden optisch mit einer Vielzahl von Symbolen und Markern versehen, sodass der Text weitestgehend aufgelockert wird. Es wird überlegt, künftig Arbeitsabläufe nicht mehr als Text zu beschreiben, sondern durch Bilder. Es sollen die angestrebten „richtigen“ Zustände fotografisch dargestellt werden, aber auch die „falschen“ Zustände. Das Motto lautet: „1 Bild sagt mehr als 1000 Worte.“ Firma H ist sich jedoch auch der Risiken dieser Vorgangsweise bewusst. In Bildern können schwieriger verallgemeinernde Aussagen getroffen werden. Das Bild stellt einen konkreten Fall dar, während eine Erläuterung abstrakt sein kann und somit mehrere mögliche Fälle umfasst. Es wird an eine Kombination von Text und bildlicher Darstellungen gedacht.

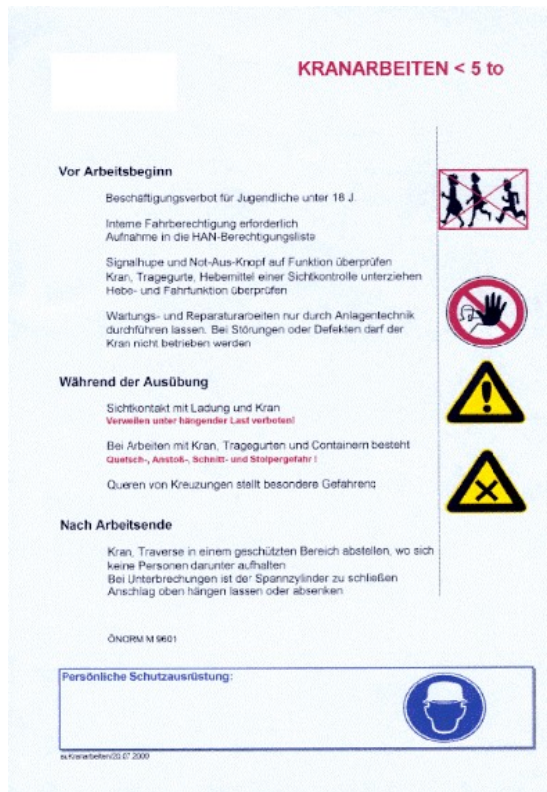


Abbildung 4.2: Visualisierte Informationsblätter zum sicheren Arbeiten

Mitarbeiterzeitung der Firma E und Firma G

In der Mitarbeiterzeitung, die für beide Standorte herausgegeben wird, werden Sicherheit und Gesundheit immer wieder thematisiert. Das sind etwa Artikel über Alkohol, Stressbewältigung und über unternehmenseigene Programme zur Sicherheit. Nicht nur Information, sondern auch Motivation der Mitarbeiter ist das Ziel.

Störfallinformationsbroschüre des Chemieparks Linz (Firma B)

Fünf Betriebe, darunter Firma B, aus dem Chemiapark Linz haben diese Broschüre erstellt. Sie bietet einen Überblick über die Anlagen, die gefährlichen Arbeitsstoffe und die Notfallpläne. Genaue Informationen für die Sicherheit der Anrainer bei einem Störfall sind darin enthalten, z.B. Was bedeuten Sirensignale? Wie verhält man sich im Freien oder in Gebäuden? Außerdem sind Ansprechpartner genannt. Die grafische Aufbereitung ist sehr ansprechend.



Abbildung 4.3: Störfallinformationsbroschüre des Chemieparks Linz

Informationsfolder des Chemieparks Linz (Firma B)

Es handelt sich hier um eine Information für Gäste über allgemeine Verhaltensanforderungen am Betriebsgelände, wie z.B. über den Verkehr, über das Rauchverbot, das Alkoholverbot, das Tragen von PSA. Notrufnummern sind angeführt. Dieser Teil ist in Deutsch und Englisch verfasst. Weiters beinhaltet der Folder einen Übersichtsplan über die Anlagen mit Hinweisen zu Feuerwehr oder Erste Hilfe Stellen. Dieser Teil ist in 13 Sprachen verfasst.

Information der Besucher zur Sicherheit bei Firma H:

Die Besucher werden am Eingang über die wichtigen Aspekte der Sicherheit informiert.

Gefahrstoffinformation der Firma E

Unter dem Titel der Umweltinformation wurden Informationsblätter zum Umgang mit Gefahrstoffen erstellt. Sie sind einfach und leicht verständlich, fassen aber trotzdem die wichtigsten Informationen zusammen. Es ist beschrieben, wo man Sicherheitsdatenblätter erhält, was die Gefahrensymbole bedeuten und wie Gefahrstoffe zu lagern sind. In einer Tabelle ist ersichtlich, welche gefährlichen Arbeitsstoffen nicht zusammen gelagert werden dürfen. An einem Farbcode ist sofort erkennbar welche Stoffe gemeinsam gelagert werden dürfen.

4.7 Sicherheitstechnik

Sicherheitsbeschriftungen bei Firma F

Bei Firma F wurde ein eigenes System entwickelt, um Wannen mit gefährlichen Chemikalien zu kennzeichnen: Ein Farbcode gibt an, um welche Stoffgruppe es sich handelt. Auf der Kennzeichnung ist die genaue Stoffbezeichnung angegeben, die Gefahrensymbole sind angeführt, genauso die R- und S-Sätze und die erforderliche PSA. Außerdem ist ein Hinweis enthalten, wie der Stoff zu entsorgen ist.

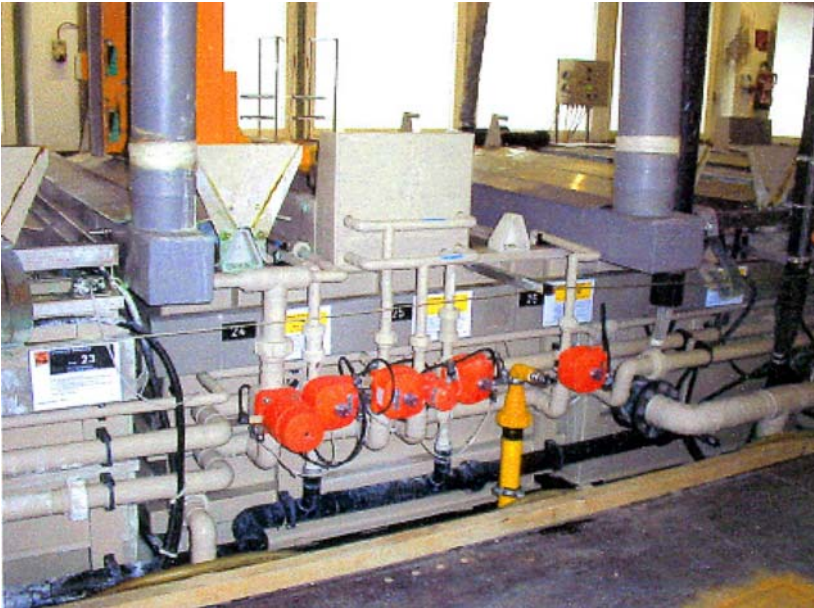


Abbildung 4.6: Beschriftung von Wannen mit gefährlichen Arbeitsstoffen (Firma F)



Abbildung 4.7: Beschriftung von Wannen mit gefährlichen Arbeitsstoffen (Firma F)

Manipulatoren von Firma H

Die Abteilung Werkzeugtechnik wurde mit halbautomatischen Manipulatoren ausgestattet. Manipulatoren sind Hebe- und Kransysteme, die auch in der Lage sind, äußerst kleine Bewegungen durchzuführen. Vereinfacht ausgedrückt agieren diese Geräte wie mechanische „Hände“, welche die Lasten in die von den Mitarbeitern gewünschte Richtung bewegen.

Die Werkzeuge wiegen zwischen 5 und 200 kg. Kein Werkzeug muss mehr händisch getragen oder gehoben werden. Für den Transport dieser Werkzeuge stehen Rollwagen mit Tableaus zur Verfügung.

Die Manipulatoren wurden eigens für Firma H entwickelt. Die Maßnahmen sind vorbildhaft für den Konzern. Die Kosten betragen 2,6 Mio. ATS.

Sicherheitsmesser bei Firma H

Im Unternehmen werden eine Vielzahl von Stanley-Messern eingesetzt. Bei diesen besteht eine hohe Verletzungsgefahr. Es wurden daher Messer angeschafft, bei denen die Klinge eingefahren wird, wenn der Benutzer abrutscht.

4.8 Persönliche Schutzausrüstung

Firma H

„Sicherheitsschutz und Kleidung wird nicht getragen, weil diese nicht schick sind.“ führte der Arbeitsmediziner von Firma A an. Aus eben diesem Grund setzt Firma H Helme und Schutzbrillen ein, die sich dadurch auszeichnen, dass sie auch optisch ansprechend gestaltet sind.

Die Helme sind in der Art von Schirmkappen gestaltet, die auch gern im Privatbereich getragen werden. Dadurch wurde die Akzeptanz des Helmtragens wesentlich erhöht.

Die bisherigen Schutzbrillen für die Augen waren optisch nicht besonders attraktiv. Es wurden daher Schutzbrillen angeschafft, die weitaus modischer sind und größere Akzeptanz zum Tragen erzeugen. Die Mehrkosten liegen bei ca. 20%.

Gehörschutz wurde individuell für jeden Mitarbeiter entwickelt. Es entfällt der „Wegwerfgehörschutz“. Der Mitarbeiter erhält einen eigens für ihn erstellten Gehörschutz aus Kunststoff. Die Kosten dieser Maßnahme sind jedoch beträchtlich.



Abbildung 4.8: verbesserte PSA bei Firma H (Anstoßkappen und Schutzbrillen)

4.9 Sicherheits- und Umweltmeldungen

Firma H

Mitarbeiter sind angehalten, eine Meldung zu machen, wenn Zustände und Vorgangsweisen vorliegen, die zu Unfällen oder Belastungen für die Umwelt führen könnten. Ca. 250 solcher schriftlichen Meldungen langten jährlich ein. Es bestehen weiters Verantwortliche für die Bereiche.

4.10 Kontrollinstrumente

SU Touren Audits bei Firma H

SU Touren sind monatliche Sicherheits- und Umweltaudits, die dazu dienen den Kenntnisstand der Mitarbeiter in der Sicherheit und im Umweltschutz zu prüfen. Die SU Tour dauert in der Regel 2 Stunden. Ziel der SU-Touren ist, durch teamorientierte Zusammenarbeit Unfälle zu vermeiden.

Es wird ein jährlicher Plan erstellt, wann diese Audits stattfinden. In dem Plan ist jedoch nicht vermerkt, in welcher Abteilung auditiert wird. Die Abteilung ist somit nicht über das Audit vorinformiert.

An dem Abteilungsrundgang nimmt der für die Technik zuständige Geschäftsleiter, der Sicherheits- und Umweltbeauftragte sowie der Verantwortliche für das Controlling, der betroffene Abteilungsleiter und die SVP des Bereichs teil.

Die Ergebnisse werden festgehalten und Abweichungen verfolgt.

Der Erfolg liegt in einer permanenten Verbesserung und führt dazu, dass Sicherheit und Umweltschutz im Unternehmen gelebt wird.

Dokumentation von Abweichungen bei Firma F

Fallen der SFK im Zuge von Rundgängen Unzulänglichkeiten auf oder erlangt sie davon Kenntnis, so wird ein Abweichungsbericht erstellt. Ursachen und Maßnahmen werden genau dokumentiert. Die Abweichungen sind sehr oft auch mit der Digitalkamera festgehalten.

Bei kleineren Abweichungen, die nicht schriftlich dokumentiert werden, informiert die SFK nicht nur den betroffenen Mitarbeiter, sondern auch den Abteilungsleiter. Die Erfahrung hat gezeigt, dass die Information des Abteilungsleiters sehr wesentlich für die weitere Vermeidung derartiger Zustände ist.

4.11 Kennzahlen zu Unfällen und Beinaheunfällen

Firma H

Es werden monatliche Auswertungen der Unfallzahlen und Beinaheunfällen durchgeführt. Sie werden finanziell bewertet. Diese Daten werden auf den schwarzen Brettern der einzelnen Abteilungen ausgehängt. Ziel ist es die Krankentage zu senken. Hierfür werden diese ebenfalls monatlich ausgewertet.

Firma F

Auch hier wird eine Unfallstatistik für Unfälle und Beinaheunfälle geführt. Die Kosten der Unfälle, die zu einem Ausfall von mehr als drei Tagen führen, wird finanziell bewertet.

4.12 Maßnahmen im Zusammenhang mit Unfällen

Firma H

Firma H setzt sich Unfallfreiheit zum obersten Ziel. Ein Unfall liegt dann vor, wenn aufgrund des Vorfalls in der Arbeit ein Arztbesuch erforderlich ist bzw. eine Ersatztätigkeit für den Mitarbeiter erforderlich ist.

Folgende Maßnahmen sollen dazu dienen, die Unfallzahlen zu senken:

- **Entfall der Prämie:** Eignet sich ein Unfall, entfällt in diesem Monat die Prämie für alle Mitarbeiter, die eine derartige erhalten (ca. 200).
- **Unfallteam Sitzung bei Unfällen:** Eignet sich ein Unfall, wird eine Sitzung des Unfallteams einberufen. Es handelt sich dabei um ein Mitglied der Geschäftsleitung, ein

Mitglied der Produktion, der Sicherheits- und der Umweltbeauftragte, der Abteilungsleiter und der Betriebsrat. Es werden die Ursachen im Detail diskutiert und entsprechende Maßnahmen zu deren künftigen Vermeidung entwickelt. Die Teamsitzung dauert in der Regel 2-3 Stunden.

- **Konzern melden:** Jeder Unfall ist dem Konzern zu melden.

4.13 Arbeitssicherheitsprogramm

Firma C

Für jeden Bereich (z.B. Papiermaschine) sind ArbeitnehmerInnenschutzziele vorgegeben. Im konkreten handelt es sich um eine max. Unfallrate. Um dieses Ziel zu erreichen werden Maßnahmen festgesetzt und Verantwortliche ernannt. So werden z.B. Sicherheitsvorschriften an alle LKW-Fahrer ausgehändigt. Weitere Maßnahmen sind etwa Arbeitssicherheitsrundgänge alle 2 Monate, Aufzeichnung und Analyse von Beinaheunfällen oder jährliche Übung zur Handhabung der Feuerlöscher.

5. Unternehmensportraits

Die angegebenen Daten beziehen sich auf den Erhebungszeitraum (2000).

5.1 Firma A

Branche: Druckerei

Mitarbeiter: ca. 50

Sicherheitsfachkraft: extern

Umweltmanagement: Einführung 1996 – 1997

Verknüpfung von Fragen der Arbeitssicherheit mit Umweltschutzthemen: ja

mögliche Arbeitsunfälle: Sturz und Fall; mechanische Verletzung: Schnitte und Quetschungen

branchenspezifische Gefährdungen: Lärm, mechanische Gefahren (Einklemmen, Schnittverletzungen), reizende oder sensibilisierende Arbeitsstoffe

Entsprechend den Angaben der SFK sind Arbeitsunfälle selten und werden daher auch nicht statistisch erfasst.

5.1.1 Einführung des Managementsystems

In dieser Firma wurde im Jahr 1996 auf Wunsch der Geschäftsleitung begonnen, das Umweltmanagementsystem (EMAS) einzuführen. Hintergrund waren nach Angaben des Betriebes strenge Auflagen im Umweltbereich.

Im Jahr 1998 wurde der erste Durchlauf der Evaluierung abgeschlossen. Auf Anraten eines Managementberaters beschloss die Geschäftsleitung auch Belange des ArbeitnehmerInnenschutzes in das bestehende Managementsystem aufzunehmen. Bei dieser Integration waren Sicherheitsfachkraft und SVP eingebunden.

Fragen des ArbeitnehmerInnenschutzes sind in alle Elemente und Ebenen des Umweltmanagementsystems integriert. Es werden ständige Verbesserungen der ArbeitnehmerInnensicherheit angestrebt und in Audits überprüft, ob diese Ziele erreicht werden konnten. Jede Arbeitsanweisung enthält auch Sicherheitsaspekte.

5.1.2 Maßnahmen und Erfahrungen im Bereich Arbeitssicherheit

In diesem Unternehmen ist es ein wichtiges Ziel, den ArbeitnehmerInnenschutz immer am neuesten Stand zu halten. So werden lärmarme Maschinen verwendet, die keinen Gehörschutz erforderlich machen. Bei der Auswahl von Arbeitsbekleidung wird auf bestmöglichen Schutz geachtet. Gesundheitsgefährdende Stoffe wurden soweit möglich ersetzt.

Arbeitsmediziner und SFK geben an, dass die gesetzten Maßnahmen erfolgreich waren. In den letzten Jahren gab es im Betrieb keinen Arbeitsunfall. Die Mitbestimmung bei der Anschaffung von PSA führte dazu, dass Sicherheitsschuhe und Schutzkleider konsequenter getragen wurden und die Mitarbeiter motivierter scheinen.

5.1.3 Tätigkeit des Arbeitsmediziners

Der Arbeitsmediziner führt die ABC-Bewertung von Stoffen durch, und arbeitete mit der SFK bei der Auswahl von Ersatzstoffen zusammen.

Mitarbeiter werden über Hautschutz beraten und gemeinsam die besten Produkte ausgewählt. Dabei achtet der Betriebsarzt besonders darauf, dass das Produkt nicht nur die gesundheitlichen Kriterien erfüllt (rückfettend) sondern auch den Vorstellungen der ArbeitnehmerInnen entspricht.

5.1.4 Maßnahmen und Erfahrungen im Bereich Umwelt

Die Firma hat in den letzten Jahren verschiedene Maßnahmen im Umweltbereich gesetzt. So konnte durch die Kreislaufführung von Wischwasser für die Druckmaschinen die Abwassermenge reduziert werden. Durch den Einbau einer Entsilberungsanlage können verwertbare Altstoffe aus dem Wasser zurückgewonnen werden.

Eine verbesserte Abfalltrennung führte zu einem Rückgang von hausmüllähnlichem Gewerbeabfall und einem Anstieg der verwertbaren Anteile. Gleichzeitig konnte bei sämtlicher Abfallarten (gefährlich und nicht gefährlich) sowie bei den Altstoffen die Gesamtmenge verringert werden.

Aufgrund einer Input/Output-Analyse wurde der Verbrauch von Arbeitsstoffen optimiert.

Erfolge des UMS zeigen sich nach Einschätzung des Umweltbeauftragten in erster Linie nach innen. Es wurden Daten über Abfall, Energieverbrauch gesammelt und Input/Outputanalysen erstellt.

5.1.5 Erfahrungen mit integriertem System

Entsprechend dem Wunsch der Geschäftsführung sollte die Handhabung von Umweltmanagement und ArbeitnehmerInnensicherheit so einfach wie möglich sein. Die Integration dieser beiden Bereiche hat für die Firma den Vorteil, mit nur einem System und nur einem Maßnahmenkatalog einen geringeren Aufwand zu haben. Durch die bessere Organisation und die Möglichkeit, die einzelnen Maßnahmen aufeinander abzustimmen, werden Kosten reduziert.

Voraussetzung für diesen Erfolg ist laut SFK, dass für beide Agenden der gleiche Vorgesetzte verantwortlich ist. Die Vorgaben von Umwelt und ArbeitnehmerInnensicherheit sind in einem Handbuch festgelegt; Sicherheitsfachkraft und Umweltmanagementbeauftragter sitzen gemeinsam in einem Ausschuss.

Negative Auswirkungen von Umweltschutzmaßnahmen auf den ArbeitnehmerInnenschutz konnten nicht beobachtet werden. Im Gegensatz dazu führte Ersatz eines gefährlichen Arbeitsstoffes (Methanol) durch einen ungiftigen Stoff zu Geruchsproblemen. Um derartige Konflikte zu vermeiden sind eine gute Zusammenarbeit und Kommunikation zwischen SFK und UMB unumgänglich.

5.2 Firma B

Branche: Erzeugung von Chemikalien; Firma B ist Tochter eines internationalen Konzerns

Mitarbeiter: ca. 1000

Sicherheitsfachkraft: intern

Umweltmanagement: Einführung 1996 – 1999

Evaluierung: 1998

Verknüpfung von Fragen der Arbeitssicherheit mit Umweltschutzthemen: ja

häufigste Unfallursachen: Chemikalienkontamination, Schnitt- und Quetschwunden, Sturz und Fall, Wegunfälle

zuletzt aufgetretene Arbeitsunfälle: Schnittverletzungen, Hautreizungen, stumpfe Verletzungen, Verbrennungen

spezielle berufsbedingte Erkrankungen: Allergien, Sensibilisierung

5.2.1 Einführung des Managementsystemes

In diesem Unternehmen wurde das Umweltmanagementsystem aufgrund einer Vorgabe des Konzerns eingeführt. Aufgrund der detaillierten Vorgaben hatten Betriebsleitung und Systembetreuer nur geringen Handlungsspielraum. Wie die anderen Unternehmen dieser Gruppe wurde

der Betrieb nach „Responsible Care“ zertifiziert. Bei diesem System ist der ArbeitnehmerInnenschutz in das Managementsystem integriert. Zusätzlich ist das Unternehmen auch nach EMAS validiert und ISO 14001 und ISO 9000ff zertifiziert.

Beim Aufbau des UMS wurde sowohl die Sicherheitsfachkraft als auch die Sicherheitsvertrauenspersonen eingebunden. Betroffene Mitarbeiter wurden bei der Einführung des Systems einbezogen und nach der Sinnhaftigkeit der geplanten Maßnahmen befragt.

Fragen des ArbeitnehmerInnenschutzes sind in alle Elemente und Ebenen des Umweltmanagementsystems integriert. Arbeitsanweisungen enthalten auch Sicherheitsfragen, und wurden gemeinsam mit SFK und SVP erstellt.

Es werden regelmäßig sicherheitsrelevante Audits durchgeführt. Auch Kontraktoren werden auditiert.

5.2.2 Maßnahmen und Erfahrungen im Bereich Arbeitssicherheit

In diesem Betrieb wird großer Wert auf den Schutz der ArbeitnehmerInnen gelegt. So sind drei Sicherheitsfachkräfte sowie ein Mitarbeiter für Gefahrstoffmanagement angestellt, obwohl laut Gesetz (ASchG) nur eine Person vorgeschrieben ist. Ähnlich verhält es sich mit den Sicherheitsvertrauenspersonen.

Um das Sicherheitsbewusstsein der Mitarbeiter zu fördern, wurde das STOP-Sicherheitsbeobachtungszyklus ins Leben gerufen. Dabei handelt es sich um ein Programm, bei dem Mitarbeiter, die bei einer unsicheren Handlung beobachtet wurden, umgehend in Sicherheitsfragen geschult werden.

Spezielle Schulungen von Dupont und der AUVA (z.B. zum Explosionsschutz) sollen die fachliche Qualifikation der Mitarbeiter steigern

Wichtig ist in diesem Betrieb auch die Zufriedenheit der Mitarbeiter mit Persönlicher Schutzausrüstung. Aus diesem Grund darf jeder für sich individuell geeignete PSA aussuchen. Ob die Mitarbeiter mit den gewählten Produkten zufrieden sind, wird abgefragt. Gelegentlich werden die Vorschriften für das Tragen von Schutzausrüstungen aber auch als etwas übertrieben empfunden. Grundsätzlich führen die intensiven Schulungen und Diskussionen jedoch dazu, dass die Mitarbeiter dem Thema Sicherheit eine hohe Bedeutung beimessen.

Als Ergebnis dieser Bemühungen liegt die Unfallrate des Unternehmens um 80 % unter den durchschnittlichen Werten in der Chemiebranche in Österreich. In Zukunft soll die Unfallrate den Standard von Dupont erreichen.

5.2.3 Tätigkeit des Arbeitsmediziners

Von Seiten des Arbeitsmediziners werden zahlreiche Aktivitäten gesetzt. Einerseits führt er die gesetzlich geforderten Untersuchungen durch, andererseits die Unterweisungen zu Bildschirm-

arbeitsplätzen, Erste Hilfe oder Persönliche Schutzausrüstung. Weiters haben die Mitarbeiter die Möglichkeit verschiedenste medizinische Leistungen in Anspruch zu nehmen, wie ein Blutdruck-Screening, Sehtests, die Untersuchung auf Gasmaskentauglichkeit und andere spezielle Gesundheitsberatungen. Darüber hinaus umfasst die Tätigkeit des Arbeitsmediziners die Mitarbeit bei der periodischen Arbeitsplatzevaluierung, die Untersuchung möglicher Expositionen, regelmäßige Sicherheitsrundgänge und das Notfallmanagement. Weiters wird überlegt, die Tätigkeit des Arbeitsmediziners auf Schulung und Betreuung der Mitarbeiter bezüglich individueller Stressbewältigung auszudehnen.

5.2.4 Maßnahmen und Erfahrungen im Bereich Umwelt

Seit Einführung des UMS wurden im Betrieb zahlreiche Maßnahmen gesetzt. Zur Verbesserung der Emissionssituation hat die Firma die bestehende biologische Abwasserreinigungsanlage erweitert und eine neue Abgasverbrennungsanlage mit Wärmerückführung errichtet. Phosphathaltige Abwässer, die früher in die Kanalisation eingeleitet wurden, konnten als Wertstoff erschlossen und weitergenutzt werden. Bei der Abfallentsorgung konnte eine Verschiebung von Verbrennung und Deponierung hin zum Recycling erreicht werden. So werden 60 % der nicht gefährlichen und 80 % des gefährlichen Abfalls recycelt.

Die Abfallbeauftragten werden regelmäßig geschult und haben bei einem vierteljährlichen Treffen Gelegenheit, um sich auszutauschen und ihre Tätigkeiten zu koordinieren.

Erfolge des UMS zeigen sich nach Einschätzung des Umweltbeauftragten sowohl nach außen als auch nach innen.

5.2.5 Erfahrungen mit integriertem System

Da die Sicherheitsfachkräfte und die Umweltmanagementbeauftragten in einer gemeinsamen Abteilung sind, gibt es intensive Kommunikation und gute Zusammenarbeit zwischen den beiden Gruppen. Die Integration von ArbeitnehmerInnenschutz in das Umweltmanagementsystem ist nach Ansicht des UMS ausreichend. Seiner Erfahrung nach gibt es auch keine negativen Auswirkungen von ArbeitnehmerInnenschutz auf den Umweltschutz oder umgekehrt.

5.3 Firma C:

Branche: Papiererzeugung; Teil eines internationalen Konzerns

Mitarbeiter: ca. 600

Sicherheitsfachkraft: intern

Umweltmanagement: Einführung 1995 – 1996

Evaluierung: ja

Verknüpfung von Fragen der Arbeitssicherheit mit Umweltschutzthemen: nein

mögliche Arbeitsunfälle: Sturz und Fall, mechanische Verletzung: Schnitte, Stiche und Quetschungen

berufsbedingte Erkrankungen: keine

5.3.1 Einführung des Managementsystems

Einführung des Managementsystems. Innerhalb des Konzerns hatte der Betrieb damit eine Vorreiterrolle und wurde von Seiten der Konzernleitung daher genau beobachtet. Ausgehend von einer Validierung nach EMAS und einer Zertifizierung nach ISO 14001 im Jahre 1996, folgte 1997 noch ein Zertifizierung nach ISO 9000 ff.

Beim Aufbau des UMS wurden sowohl SFK als auch SVP eingebunden; nicht nur, um Arbeitsanweisungen und den Notfallplan zu erstellen, sondern vor allem auch, um die Mitarbeiter zur Beteiligung zu motivieren. Dennoch traten zunächst Probleme auf, da der Umweltmanagementbeauftragte noch zuwenig Erfahrung in der Umsetzung hatte. Dementsprechend gab es zu viele Dokumente; die Mitarbeiter hatten keinen Bezug zu den Zielen und Aufgaben des Umweltmanagements. Mittlerweile wurden diese Anfangsschwierigkeiten gemeistert; das Desinteresse der Leute hat sich in ein „neutrale Akzeptanz“ verwandelt.

5.3.2 Maßnahmen und Erfahrungen im Bereich Arbeitssicherheit

Das Unternehmen ist Mitglied der ÖZEPA (Österreichische Vereinigung der Zellstoff- und Papierchemiker und -techniker), und richtet sich in Fragen der Arbeitssicherheit nach deren Vorgaben. So gab es schon vor Durchführung der Evaluierung Bestrebungen, die Zahl der Arbeitsunfälle zu verringern und das Arbeitsleben sicherer zu gestalten.

Um dieses Ziel zu erreichen wird versucht, über Information und Motivierung der Mitarbeiter ein Bewusstsein für Arbeitssicherheit zu schaffen. So wird in verschiedenen Informationsveranstaltungen (z.B. über Sturz und Fall) Wissen über sicheres Arbeiten vermittelt; Arbeitssicherheitsbesprechungen werden monatlich abgehalten, arbeitsplatzbezogene Unterweisungen finden mindestens einmal jährlich sowie stets für neue Mitarbeiter statt.

Anreizsystemen für unfallfreies Arbeiten sollen den Stellenwert der Arbeitssicherheit im Betrieb hervorheben. Als weitere Maßnahmen in diese Richtung werden Mitarbeiter beim Kauf neuer Maschinen eingebunden.

Erfahrungen mit den Anreizsystemen im Betrieb zeigen, dass sie nur kurzzeitigen Erfolg haben, da der Effekt des Neuen und Interessanten bald verfliegen ist.

Eine Analyse der Unfallzahlen und Krankenstände zeigt, dass der Betrieb im Vergleich mit anderen Unternehmen der Branche im Mittelfeld liegt. Ab dem heurigen Jahr werden Sicherheitsaudits in Zusammenarbeit mit der ÖZEPA durchgeführt. Ob diese Maßnahme zu einer Verbesserung der Arbeitssicherheit führt, kann noch nicht gesagt werden.

5.3.3 Tätigkeit des Arbeitsmediziners

Der Arbeitsmediziner führt Hörtests sowie Vorsorgeuntersuchungen für Lunge und Augen durch. In Kooperation mit der Sicherheitsfachkraft werden Erste Hilfe-Kurse organisiert.

Für die Mitarbeiter werden Impfungen und Antiraucherprogramme angeboten. Zusätzlich kann eine physikalische Therapie in Anspruch genommen werden.

5.3.4 Maßnahmen und Erfahrungen im Bereich Umwelt

Schon vor Einführung des UMS setzte das Unternehmen zahlreiche Maßnahmen im Umweltbereich. So wird heute das Hauptprodukt des Betriebes zu 100 % aus Altpapier hergestellt; es wurden mehrere Altlasten am Standort saniert, Wasserkreisläufe wurden geschlossen und so die Abwassermenge reduziert. Aufgrund der verkehrsgünstigen Lage – der Betrieb liegt direkt neben einer Bahnlinie – werden 80 % der Rohstoffe mit der Bahn geliefert.

Im Rahmen des UMS wurden die Energieversorgung verbessert: ein neu errichtetes Kraftwerk mit Abwärmenutzung trägt wesentlich zur Energieeinsparung und zur Reduktion von Emissionen bei. Als Prozesschemikalien werden nur solche verwendet, die bei sachgerechtem Gebrauch keine Umweltprobleme verursachen. Durch eine weitreichende Abfalltrennung konnte der Anteil der verwertbaren Abfälle auf 86 % erhöht werden. Darunter fällt auch der Faserreststoff aus der Altpapieraufbereitung, der in der Zement- und Ziegelindustrie verwendet wird.

Viele der Maßnahmen wurden bei der besseren Nutzung von Ressourcen und bei der Verwertung von Abfällen gesetzt. Dementsprechend sieht der Umweltmanagementbeauftragte auch eine stärkere Außenwirkung des Managementsystems (Beziehung zu Anrainern, Medienecho).

Programme für die Zukunft zielen darauf ab, das Umweltbewusstsein der Mitarbeiter zu steigern. Dazu sollen eintägige Schulungen durchgeführt und Informationsmaterialien (CD, persönlicher Aktionsplan) erstellt werden.

5.3.5 Erwartungen an ein integriertes System

Da ArbeitnehmerInnenschutz und Umweltschutz zwei getrennte Systeme sind, gibt es keine Erfahrungen über Synergien oder hemmende Effekte. Die Ziele dieser beiden Bereiche werden aber als sehr unterschiedliche erlebt. Nach Meinung des Umweltmanagementbeauftragten wäre es durchaus möglich, die Arbeitssicherheit in das Umweltmanagementsystem einzubinden.

Durch die gute Kommunikation zwischen Sicherheitstechnik, Umweltmanagement und Qualitätsmanagement erwartet auch die SFK keine größeren Probleme für eine Integration.

Derzeit besteht aber kein Wunsch der Geschäftsführung in diese Richtung.

5.4 Firma D

Branche: Bergbau – Rohstoffgewinnung

Mitarbeiter: ca. 150

Sicherheitsfachkraft: intern

Umweltmanagement: Einführung 1997 – 1999

Verknüpfung von Fragen der Arbeitssicherheit mit Umweltschutzthemen: ja

häufigste Unfallursachen: keine Angaben

spezielle berufsbedingte Erkrankungen: Lärmschwerhörigkeit, vibrationsbedingte Gelenkerkrankungen, degenerative Wirbelsäulenerkrankungen

5.4.1 Einführung des Managementsystems

In diesem Unternehmen wurde das Umweltmanagementsystem auf Wunsch der Geschäftsführung und des Eigentümers eingeführt. Zu diesem Zeitpunkt gab es schon ein bestehendes Qualitätsmanagement mit einer Zertifizierung nach ISO 9000 ff. Nach einer eineinhalbjährigen Einführungsphase wurde das UMS sowohl nach EMAS validiert als auch nach ISO 14001 zertifiziert.

Auch die ArbeitnehmerInnensicherheit wurde auf Wunsch der Geschäftsleitung in das Managementsystem integriert.

Sowohl Sicherheitsfachkraft als auch Sicherheitsvertrauenspersonen waren am Aufbau beteiligt. Der Arbeitsmediziner wurde nur am Rande eingebunden. Verknüpfung zwischen Sicherheit und Gesundheit auf der einen und Umweltschutz auf der anderen Seite gibt es auf allen drei Ebenen des Managementsystems: Handbuch, Verfahrensanweisungen, Arbeitsanweisungen.

Schwierigkeiten bei der Einführung gab es in erster Linie aufgrund persönlicher Probleme zwischen dem Qualitätsmanagementbeauftragten und dem Unternehmensberater.

5.4.2 Maßnahmen und Erfahrungen im Bereich Arbeitssicherheit

ArbeitnehmerInnenschutz geht in diesem Betrieb weit über die reine Sicherheitstechnik und das Einhalten von Gesetzen hinaus. In Zusammenarbeit von Betriebsrat, Arbeitsmediziner, AUVA

und Bergbauversicherung hat man sich den Zielen der Gesundheitsförderung verschrieben, und das Programm „Pro-Fit“ ins Leben gerufen.

Ziele sind hierbei alle Faktoren zu durchleuchten, welche die Gesundheit der Mitarbeiter beeinflussen: wie Arbeitsbedingungen, Stress und Ärger am Arbeitsplatz, Einstellung zur Arbeit (Leistungszwang), allgemeine Zufriedenheit, Lebenseinstellung, Ernährung und sportliche Betätigung. Diese Themen werden in einem Fragebogen erfasst, der die Mitarbeiter auch dazu anregen soll, über die eigene Situation nachzudenken. Verschiedene Angebote des Betriebes sollen helfen, Stressfaktoren zu beseitigen und mit belastende Situationen besser umzugehen (z.B. Seminare zur Stressbewältigung). Umfangreiche Impfaktionen runden das Programm ab.

Besonderer Wert wird darauf gelegt, gesunde Ernährung zu demonstrieren. Die Mitarbeiter erhalten gratis Obst und haben die Möglichkeit, sehr günstig alkoholfreie Getränke aus einem Automaten zu beziehen. Das Essen in der Kantine wurde auf vitaminhaltige Speisen umgestellt und ein Salatbuffet eingerichtet.

In einem Gesundheitszirkel haben die Mitarbeiter die Möglichkeit, aktiv die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz zu verbessern. Neben der Ermittlung von Gesundheitsgefährdungen hat es sich diese Gruppe zur Aufgabe gemacht, das Arbeitsklima zu verbessern und die Arbeitszufriedenheit zu erhöhen.

5.4.3 Tätigkeit des Arbeitsmediziners

Der Arbeitsmediziner führt verschiedenste Vorsorgeuntersuchungen durch, so z.B. Audiometrie bei Lärmarbeit und Augenuntersuchungen bei Bildschirmtätigkeit; weiters gibt es Untersuchungen auf Fahrtauglichkeit, Untersuchungen auf Beeinträchtigung durch Nachtarbeit, Schweißrauch und Lösemittel.

Weiters gehört es zu seinen Aufgaben, die Ausbildung der Ersthelfer zu organisieren, gemeinsam mit der SFK regelmäßige Begehungen durchzuführen und die Arbeitsstoffe zu bewerten. Der Arbeitsmediziner leitet Gruppenbesprechungen zu arbeitsmedizinischen Themen und führt Messungen von gesundheitsrelevanten Werten (Licht, Staub, Lösemittel, Klima) durch.

5.4.4 Maßnahmen und Erfahrungen im Bereich Umwelt

Besonders effektive Maßnahmen wurden durch Prozessänderungen gesetzt. Durch Betriebsoptimierung konnte der Heizölverbrauch auf die Hälfte reduziert werden. Das Kohlendioxid aus dem Rauchgas konnte im Prozess genutzt und in Soda umgewandelt werden, das auch als Rohstoff benötigt wird. Neben einer Reduktion der CO₂-Emissionen führte dieses Verfahren auch zu Einsparungen beim Sodaverbrauch. Salzhaltige Wässer werden im Kreislauf geführt und die Salze zurückgewonnen. Feststoffe, die früher über den Vorfluter entsorgt wurden, können jetzt als Biodünger verkauft werden.

Es wurde eine ABC-Analyse der eingesetzten Stoffe durchgeführt (Analyse auf Umweltrelevanz) und umweltgefährdende Substanzen ersetzt. Lieferanten und Dienstleister müssen einen Umwelt-Fragebogen ausfüllen, und bei allen Aktivitäten am Standort die Umweltschutzvorgaben einhalten. Durch innerbetriebliche Optimierungsschritte konnten die nicht gefährlichen Abfälle stark verringert werden.

5.4.5 Erfahrungen mit integriertem System

Die Zusammenarbeit von Umweltmanagementbeauftragtem, Sicherheitsfachkraft und Arbeitsmediziner funktioniert problemlos. Durch die gemeinsamen Arbeits- und Verfahrensanweisungen können negative Beeinflussungen der beiden Bereiche aufeinander verhindert werden.

5.5 Firma E

Branche: Metallverarbeitender Betrieb; Teil eines internationalen Konzerns

Mitarbeiter: ca. 1000

Sicherheitsfachkraft: intern

Umweltmanagement: Einführung 1998 – 1999

Evaluierung: ja

Verknüpfung von Fragen der Arbeitssicherheit mit Umweltschutzthemen: nein

mögliche Arbeitsunfälle: Sturz und Fall, Wegunfälle

berufsbedingte Erkrankungen: nur vereinzelt Berufskrankheiten: v.a. Lärmschwerhörigkeit

5.5.1 Einführung des Managementsystems

Als einer Niederlassung eines internationalen Konzerns hatte dieser Betrieb, wie auch die anderen Standorte, die Vorgabe, bis Ende 2000 ein Umweltmanagementsystem einzuführen. Neben den Umweltaspekten sollte dadurch auch die Wirtschaftlichkeit verbessert werden. Das UMS wurde zusätzlich zu dem bereits bestehenden Qualitätsmanagementsystem (ISO 9000 ff) aufgebaut und sowohl nach EMAS validiert als auch nach ISO 14001 zertifiziert.

Beim formalen Aufbau half ein Unternehmensberater. Probleme traten nach Auskunft des Umweltmanagementbeauftragten nicht auf.

5.5.2 Maßnahmen und Erfahrungen im Bereich Arbeitssicherheit

Im Bereich ArbeitnehmerInnensicherheit wird besonderer Wert auf Schulung und Kommunikation gelegt. Ein Sicherheitsausschuss tritt regelmäßig zusammen, in dem auch Sicherheit und Gesundheit thematisiert werden. Zusätzlich gibt es Sicherheits-Workshops, in denen Vertreter aller Hierarchieebenen vertreten sind. Insgesamt nehmen 40-50 Mitarbeiter an dieser Veranstaltung teil, die von der SFK moderiert wird.

Spezielle Vorträge, wie z.B. über Alkoholverbot sollen die Mitarbeiter dazu anregen, sich mit Sicherheit und Gesundheitsschutz auseinanderzusetzen.

Obwohl die Unfallrate im Branchenvergleich sehr gut ist, soll sie noch weiter abgesenkt werden. Auch Beinahe-Unfälle, die zu keinerlei Ausfall führen, werden der SFK gemeldet, die entsprechende Maßnahmen setzt. Probleme ergeben sich in erster Linie mit der Integration des Leihpersonals.

5.5.3 Tätigkeit des Arbeitsmediziners

Der Arbeitsmediziner führt die Untersuchungen durch, die vom ArbeitnehmerInnenschutzgesetz vorgeschrieben sind. Darüber hinaus bietet er den Mitarbeitern die Durchführung von Sehtests, Audiometrie, Leistungsphysiologischen Untersuchungen und Lungenfunktionstests an. ArbeitnehmerInnen, die besonderen Belastungen ausgesetzt sind, z.B. Tropenaufenthalte, erhalten eine spezielle Betreuung.

Im Sicherheitsausschuss wird darüber diskutiert, die betriebliche Gesundheitsförderung einzuführen. Auch diese Tätigkeit wäre Aufgabe des Arbeitsmediziners.

5.5.4 Maßnahmen und Erfahrungen im Bereich Umwelt

Die Umweltmaßnahmen betrafen in erster Linie den Produktionsbereich, wie z.B. die Planung einer neuen Lackieranlage, durch die der Lösemittelanteil in Lacken auf unter 10% gesenkt werden kann. Aber auch bei der Logistik gab es Verbesserungen. So konnte in der Werkstätte durch eine Optimierung der Schmierintervalle der Verbrauch an Schmiermitteln gesenkt werden. Das führte auch zu einer Reduktion der gefährlichen Abfälle.

In einer innerbetrieblicher Abwasserreinigungsanlage werden Abwässer aufbereitet, wodurch das Wasser im Kreislauf geführt werden kann. Der Frischwasserverbrauch konnte dadurch um 5 % verringert werden. Durch eine verbesserte Pumpensteuerung konnte der Energieeinsatz deutlich verringert werden.

Die fertigen Produkte werden zu 90 % mit der Bahn ausgeliefert.

5.5.5 Erwartungen an integriertem System

Zur Zeit besteht ArbeitnehmerInnenschutz in Form der Evaluierung neben dem Umweltmanagementsystem. Diese Trennung der beiden Aufgabenbereiche ist „natürlich gewachsen“. Daher meint der Umweltmanagementbeauftragte, dass es wichtig wäre, Umwelt und ArbeitnehmerInnensicherheit behutsam zusammenzuführen.

Als erster Schritt dazu müssten alle umwelt- und sicherheitsrelevanten Daten in einer Datenbank erfasst werden. Erst danach kann man an die organisatorische Umsetzung gehen. Konkret könnte sich der UMB eine gemeinsame Verwaltung der Bescheide vorstellen.

Weitere Vorteile sehen die Befragten darin, dass ein einziges Managementsystem die Verwaltung vereinheitlichen und somit die Kosten senken würde.

5.6 Firma F

Branche: Galvanisierung und Feuerverzinkung, Teil eines internationalen Konzerns

Mitarbeiter: ca. 300

Sicherheitsfachkraft: intern

Umweltmanagement: Einführung 1996 – 1997

Verknüpfung von Fragen der Arbeitssicherheit mit Umweltschutzthemen: nein

eigenes Sicherheitsmanagementsystem

mögliche Arbeitsunfälle: keine Angaben

5.6.1 Einführung des Managementsystems

Umweltmanagement und ArbeitnehmerInnenschutz sind in diesem Unternehmen zwei völlig voneinander getrennte Themen. Das UMS ist ein reines Instrument der Umweltgruppe: SFK und SVP waren bei der Einführung nicht integriert.

Für den ArbeitnehmerInnenschutz wurde ein eigenes Sicherheitsmanagementsystem eingeführt. Konzipiert wurde dieses System von einem externen Berater, während die SFK nur beschränkt eingebunden wurde. Der Unternehmensberater erarbeitete auch die Dokumente. Das Managementsystem enthält unter anderem Kapitel zu sicherheitsrelevanten Rechtsvorschriften, Normen und Bescheiden; weiters zu Evaluierung, Unfallmeldungen, Störfallmeldungen, SOS (Sicherheit, Ordnung und Sauberkeit) oder Schulungen.

5.6.2 Maßnahmen und Erfahrungen im Bereich Arbeitssicherheit

Um Sicherheitsthemen im Betrieb umzusetzen wurde ein Sicherheitskreis eingerichtet, der sich aus dem Leiter des Profit-Centers, dem technischen Leiter, dem Strahlenschutzbeauftragten, dem Umweltmanagementbeauftragten, dem Abfallbeauftragten, dem Arbeitsmediziner, den SVP und der SFK zusammensetzt.

In Zukunft soll auch der Betriebsrat an diesen Sitzungen teilnehmen.

Erfährt die SFK von groben Unzulänglichkeiten (z.B. grobes Fehlverhalten, Gefährdung anderer Mitarbeiter,...) so wird ein Abweichungsbericht erstellt, in dem Ursachen und Maßnahmen genau dokumentiert sind. Abweichungen werden oft auch mit der Digitalkamera festgehalten. Bei weniger gravierenden Vorkommnissen wird der Mitarbeiter und dessen Abteilungsleiter nur mündlich informiert.

5.6.3 Tätigkeit des Arbeitsmediziners

keine Angaben

5.6.4 Maßnahmen und Erfahrungen im Bereich Umwelt

keine Angaben

5.6.5 Erwartungen an ein integriertes System

Nach Meinung der SFK profitiert der ArbeitnehmerInnenschutz aus konsequentem Umweltschutz und umgekehrt. Der Umweltschutz sei eine Materie bei welcher der Nutzen für die Gesellschaft schneller erkennbar ist. ArbeitnehmerInnenschutz bedeute persönliches, alteingebürgertes Verhalten zu modifizieren. Bequemlichkeit müsse zugunsten des Schutzes vor potentiell eintretenden Schäden zurücktreten. Nach Erfahrung der SFK ist das für den einzelnen nicht immer einsehbar.

Die Sicherheitsfachkraft ist überzeugt davon, dass ArbeitnehmerInnenschutz im Zweifelsfall vor Umweltschutz gehen muss.

In diesem Fall müssen auch negative Auswirkungen des ArbeitnehmerInnenschutzes auf die Umwelt in Kauf genommen werden.

Als Beispiel wird die Chemikalienverpackung in Säcken genannt. Diese können nicht vollständig entleert werden; Reste bleiben immer an der Innenseite haften. Um Gesundheitsgefahren für die Müllsortierer zu vermeiden, werden die Säcke nicht in die Kunststoffsammlung gegeben sondern als gefährlicher Abfall entsorgt.

5.7 Firma G

Branche: Metallverarbeitender Betrieb, Teil eines internationalen Konzerns

Mitarbeiter: ca. 1000

Sicherheitsfachkraft: intern

Umweltmanagement: Einführung 1997 – 1998

Evaluierung: ja

Verknüpfung von Fragen der Arbeitssicherheit mit Umweltschutzthemen: ja

mögliche Arbeitsunfälle: Sturz und Fall, Wegunfälle

berufsbedingte Erkrankungen: Berufskrankheiten: v.a. Lärmschwerhörigkeit

5.7.1 Einführung des Managementsystems

Die Vorgabe, ein Umweltmanagementsystem einzuführen, ging von der Konzernleitung aus. Das UMS wurde zusätzlich zu dem bereits bestehenden Qualitätsmanagementsystem (ISO 9000 ff) aufgebaut und sowohl nach EMAS validiert als auch nach ISO 14001 zertifiziert.

Dennoch stand nicht die Zertifizierung im Vordergrund. Ziel der Konzernleitung war das Umweltbewusstsein von Mitarbeitern und Kontraktoren zu heben. Um einheitliche Ziele und Maßnahmen zu haben, wurde auch die ArbeitnehmerInnensicherheit in das Managementsystem integriert. Anweisungen für Umwelt und ArbeitnehmerInnenschutz sollten in einem gemeinsamen Dokument zusammengeführt sein, wodurch auch die Kontrolle vereinfacht werden kann.

Das mit der Einführung betraute Projektteam umfasste den Umweltmanagementbeauftragten, die Sicherheitsfachkraft, den Qualitätsmanagementbeauftragten und einen Juristen. Externe Berater wurden nicht zugezogen. Da das Projektteam gemeinsam mit den Mitarbeitern intensiv die Prozesse innerhalb des Unternehmens durchleuchtete, kam es in der Einführungsphase zu einer Mehrbelastung. In Folge dauerte der Aufbau länger, die Mitarbeiter waren aber stärker motiviert und konnten sich besser mit dem Umweltmanagementsystem identifizieren.

5.7.2 Maßnahmen und Erfahrungen im Bereich Arbeitssicherheit

Welchen Wert ArbeitnehmerInnensicherheit für den Betrieb hat, zeigt sich an der Zahl der Sicherheitsfachkräfte, die mit vier SFK weit über die gesetzlichen Forderungen hinausgeht (erforderlich eine). Ähnlich verhält es sich mit den Sicherheitsvertrauenspersonen. Der Sicherheitstechnik kam ein besonderer Stellenwert zu.

Da die Unfallzahlen im Vergleich zu anderen Unternehmen der Branche eher schlecht sind, wird für die Zukunft angestrebt, das Verhalten der Mitarbeiter zu verändern. Dies soll einerseits

durch Information und Schulung, andererseits durch Motivierung der Mitarbeiter erreicht werden.

Sicherheit und Gesundheit werden im Betrieb immer wieder thematisiert. So gibt es eine Mitarbeiter-Zeitung, in der immer wieder sicherheits- und gesundheitsrelevante Fragen aufgegriffen werden. Verschiedenste Schulungsprogramme wie z.B. zu „Sturz und Fall“ wurden durchgeführt, und bei den täglichen Morgenbesprechungen, ist die ArbeitnehmerInnensicherheit ein Fixpunkt.

Da Ordnung und Sauberkeit eine Grundvoraussetzung für sicheres Arbeiten ist, wurde 1997 das SOS-Programm gestartet (Sicherheit, Ordnung und Sauberkeit). Gemeinsam mit der Aktion „Sicherheit auf Schritt und Tritt“ konnten die Ausfallszeiten um 41 % gesenkt werden.

5.7.3 Tätigkeit des Arbeitsmediziners

Der Arbeitsmediziner führt die Untersuchungen durch, die vom ArbeitnehmerInnenschutzgesetz vorgeschrieben sind. Darüber hinaus bietet er den Mitarbeitern die Durchführung von Sehtests, Audiometrie, Leistungsphysiologischen Untersuchungen und Lungenfunktionstests an. ArbeitnehmerInnen, die besonderen Belastungen ausgesetzt sind, z.B. Tropenaufenthalte, erhalten eine spezielle Betreuung.

Gemeinsam mit den Sicherheitsfachkräften und den SVP wurde ein Programm zur Senkung der Arbeitsunfälle gestartet. In diesem Rahmen führt der Arbeitsmediziner sicherheits- und gesundheitsrelevante Schulungen durch.

Einen besonderen Schwerpunkt seiner Arbeit sieht der Betriebsarzt in dem betrieblichen Gesundheitsförderungsprogramm. Hier wird versucht, den Mitarbeiter gesunde Ernährung und die Wichtigkeit von regelmäßiger Bewegung näherzubringen. Seminare zu geistigen Entspannung runden das Programm ab.

5.7.4 Maßnahmen und Erfahrungen im Bereich Umwelt

In diesem Betrieb wurden seit jeher stark umweltbelastende Produktionsverfahren angewendet. Doch bereits in den fünfziger Jahren wurden die Staubemissionen durch Verfahrensumstellung reduziert. Eine weitere Reduktion konnte durch die teilweise Umstellung von Kohle und Heizöl auf Erdgas erreicht werden. Neben der Staubbelastung konnten die SO₂-Emissionen verringert werden.

Seit 1986 gibt es eine eigene Umweltabteilung.

Mit der Einführung des Umweltmanagements wurde der betriebliche Umweltschutz weiter ausgebaut. Ein quantitatives und qualitatives Bewertungsverfahren beschreibt das Ausmaß der Umweltauswirkungen bei der Verwendung verschiedener Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffe. Eben-

so werden Energieträger, Abfälle und Emissionen beurteilt. Alle verwendeten Gefahrstoffe sind in einer Gefahrstoffdatenbank erfasst.

Der Transport erfolgt zum größten Teil auf der Schiene, der Antransport zu 89 %, der Versand zu 94 %.

Gemeinsam mit der betreffenden Landesregierung hat der Betrieb auf freiwilliger Basis ein Luftgütesanierungsprogramm vereinbart, wodurch die Staubemissionen stufenweise reduziert werden sollen. Unabhängig davon wird ein Projekt zur Verringerung des Dioxinausstoßes durchgeführt.

5.7.5 Erfahrungen mit integriertem System

Der Umweltmanagementbeauftragte sieht in der Integration von Fragen der ArbeitnehmerInnensicherheit in das UMS keine Probleme. Seiner Erfahrung nach haben die beiden Themenbereiche prinzipiell keine widersprüchlichen Ziele. Sollten sich im Einzelfall Maßnahmen zur Hebung der ArbeitnehmerInnensicherheit negativ auf die Umwelt auswirken, so können diese Probleme durch Zusammenarbeit von SFK und UMB gelöst werden.

Durch die Einführung des integrierten Systems kam es zu einem Umdenken bei der Organisation des Managements. In den vergangenen Jahren wurde ein Prozessmodell erarbeitet (ähnlich ISO 9000:2000), das auch dezentral umgesetzt werden soll.

Für die Zukunft strebt man an, die Kommunikation zwischen den beiden Beauftragten (UMB und SFK) weiter zu verbessern.

Ein neue Gefahrstoffdatenbank soll den Umgang mit Gefahrstoffen erleichtern; Kurzfassungen mit allen relevanten Informationen wird die Sicherheitsdatenblätter ersetzen.

5.8 Firma H

Branche: Metallverarbeitung; Teil eines internationalen Konzerns

Mitarbeiter: ca. 300

Sicherheitsfachkraft: intern

Umweltmanagement: Einführung: 90er Jahre

Verknüpfung von Fragen der Arbeitssicherheit mit Umweltschutzthemen: ja

mögliche Arbeitsunfälle: Fingerverletzungen, Verbrennungen, Schnitte und Quetschungen

5.8.1 Einführung des Managementsystems

Die Firma ist Teil eines internationalen Konzerns und hatte von der Leitung die Vorgabe sowohl ein Umwelt- als auch ein Qualitätsmanagementsystem zu implementieren.

Fragen des ArbeitnehmerInnenschutzes sind in alle Elemente und Ebenen des Umweltmanagementsystems integriert. Die Sicherheitsfachkraft wurde in den Aufbau einbezogen. Es werden ständige Verbesserungen der ArbeitnehmerInnensicherheit angestrebt und in Audits überprüft, ob diese Ziele erreicht werden konnten. Jede Arbeitsanweisung enthält auch Sicherheitsaspekte.

5.8.2 Maßnahmen und Erfahrungen im Bereich Arbeitssicherheit

Ausgehend von einer Forderung des Konzerns, ist es für den Betrieb das oberste Ziel, die Arbeitsunfälle pro Jahr auf Null abzusenken. Dementsprechend müssen alle Arbeitsunfälle der Konzernleitung gemeldet werden. Es wurde ein Meldesystem für Beinaheunfälle eingerichtet und für Unfälle und Beinaheunfälle die Kosten ermittelt.

Der Sicherheitsgrundsatz beginnt schon bei der Ausbildung und zieht sich durch alle Hierarchieebenen. So muss das gesamte technische Management Sicherheitsseminaren absolvieren. Alle Schichtleiter und Anlagentechniker werden zu Sicherheitsvertrauenspersonen ausgebildet, sodass es nun statt drei gesetzlich geforderten 35 SVP gibt.

Einmal im Monat führen die jeweiligen Abteilungsleiter und Gruppenleiter Begehungen (Sicherheits- und Umweltschutz (SU)-Tour) durch, mit dem Ziel gemeinsam Gefahrenquellen zu erkennen und zu beseitigen.

Mitarbeiter erhalten Informationsmaterial, das den Arbeitsablauf umfassend beschreibt. Diese Blätter wurden, mit Grafiken versehen und in Folie eingeschweißt, am Arbeitsplatz aufgehängt.

Bei Helmen, Sicherheitsschuhen und Schutzbrillen wird besonders auf Funktionalität und Komfort geachtet. ArbeitnehmerInnen an Dauerlärm-Arbeitsplätzen erhalten individuell angepassten Gehörschutz.

Um die Aufmerksamkeit der Mitarbeiter zu erhöhen werden Fruchtsäften bzw. mineralhaltigen Getränken umsonst angeboten.

5.8.3 Tätigkeit des Arbeitsmediziners

keine Angaben

5.8.4 Maßnahmen und Erfahrungen im Bereich Umwelt

Da es sich um einen Produktionsbetrieb handelt, wurden in diesem Kernbereich eine Vielzahl an Maßnahmen gesetzt. Der Einsatz von Natronlaugen konnte durch Investition in eine neue Werkzeugtechnik verringert werden. Auch der Verbrauch an Kühlschmierstoffen wurde reduziert. Für die Pressrestscheren konnten Alternativschmierungen auf wässriger Basis installiert werden.

Die Prozesswärme aus dem Vergütungssofen kann zur Vorwärmung des Rohmetalls genutzt werden, wodurch beim Aufheizen Energie gespart wird.

Mit Hilfe eines patentierten Containers, einem Mehrwegverpackungsmittel, wurde der Verbrauch von Einwegverpackungen weiter reduziert.

5.8.5 Erfahrungen mit integriertem System

Sicherheit und Gesundheitsschutz sind vollständig in das UMS integriert. Da es sich bei ArbeitnehmerInnenschutz um eine sehr komplexe Materie handelt, ist nun die Kontrolle einfacher und besser durchzuführen. Durch Verbindung der Themen empfindet die SFK die Strukturen klarer. Es ist wichtig, dass auch im ArbeitnehmerInnenschutz ein Management-Regelkreis etabliert ist. Beide Systeme sind nun so verwoben, dass eine Teilung nicht mehr möglich ist. Den Leitern der Bereiche Sicherheit und Umweltschutz kommen Aufgaben im Managementsystem zu.

6. Telefonumfrage

6.1 Beschreibung

Der erste Teil der Befragung, die Telefonumfrage, wurde als Totalerhebung aller Produktionsbetriebe, die in der am Umweltbundesamt aufliegenden Liste der EMAS-Zertifizierungen eingetragen sind, durchgeführt.

Insgesamt waren dies 205 Betriebe zwischen 2 und 7879 Mitarbeitern, davon war einer mittlerweile aufgelassen, 1 war nicht mehr EMAS-zertifiziert, 47 wurden nicht erreicht oder wollten nicht an der Befragung teilnehmen. Die Rücklaufquote betrug also 76 % oder 156 Betriebe.

Bei der telefonischen Befragung wurde in jedem Betrieb die Sicherheitsfachkraft, der Umweltmanagementbeauftragte und die Sicherheitsvertrauensperson bzw. ein Betriebsrat oder ein Abteilungsleiter interviewt .

Insgesamt wurden 115 Sicherheitsfachkräfte und 135 Umweltbeauftragte und 121 Betriebsräte bzw. Sicherheitsvertrauenspersonen oder Abteilungsleiter befragt.

Die Fragen richteten sich einerseits nach allen im Betrieb eingeführten Managementsystemen und nach dem Grad der Implementierung des ArbeitnehmerInnenschutzes in diese, andererseits nach dem Stellenwert sowie nach Gemeinsamkeiten und Gegensätzen von ArbeitnehmerInnenschutz und Umweltschutz.

6.2 Ergebnisse

Statistische Auswertung des Fragebogens

Es wurde mit 2 Varianten von Fragebögen gearbeitet:

- der erste Fragebogen wurde von der Sicherheitsfachkraft und/oder dem Umweltmanagementbeauftragten beantwortet und umfasste 9 Fragen.
- der zweite Fragebogen wurde entweder vom Betriebsrat, der Sicherheitsvertrauensperson oder dem Abteilungsleiter beantwortet und enthielt nur 3 Fragen zum Stellenwert von Umweltschutz und ArbeitnehmerInnenschutz im Unternehmen.

Die Auswertung der Fragebögen erfolgte zusammen, da Frage 7 bis 9 des ersten Fragebogens den Fragen 1 bis 3 im zweiten Fragebogen entsprechen.

Die Frage 5 des ersten Fragebogens bedurfte, bedingt durch die offene Fragestellung, einer gesonderten Auswertung

Zum Teil wurden die Antworten der SFK und des UMB gegenübergestellt. „Gesamt“ bedeutet in diesem Fall: alle befragten Personen. Es wurden insgesamt 202 Personen aus 156 Betrieben befragt. 48 Mal ist die SFK gleichzeitig auch der UMB. Die Antwort dieser Person fließt sowohl in die „Gesamt“- Auswertung als auch in die SFK- und die UMB- Auswertung je einmal ein. Daraus ergeben sich die 3 verschiedenen Auswertungsumfänge von : N = 115 SFK, N = 135 UMB und N = 202 gesamt.

Frage 1: Welches Management haben Sie außer EMAS eingeführt?

Es wurden die absoluten Häufigkeiten der genannten Managementsysteme (ISO 14001, ISO 9000ff., sonstige; kombinierte Managementsysteme: UM/AS, QM/UM, QM/UM/AS, Sonstige Kombinationen) angeführt. Zu bemerken ist, dass die SFK oft nicht unterrichtet ist, dass der Betrieb auch ISO 14001 zertifiziert ist. Daher wurden von SFK und UMB unterschiedliche Angaben gemacht.

	gesamt	SFK	UMB
ISO 14001	108	51	79
ISO 9000ff.	117	65	81
sonstige	8	6	4
UM/AS	53	30	36
QM/UM	47	27	34
QM/UM/AS	4	2	3
Sonstige Kombinationen	11	7	9
N	202	115	135

Tabelle 6.1: Welches Management haben Sie außer EMAS eingeführt?

Nur 4 von 156 Betrieben haben bereits ein integriertes Managementsystem für ArbeitnehmerInnenschutz, Qualität und Umwelt, 47 Betriebe haben ein solches für Qualität und Umwelt und 53 für Umwelt und ArbeitnehmerInnenschutz.

Interessant ist hier, dass die Sicherheitsfachkräfte oft nicht genau darüber informiert sind, welche Managementsysteme im Betrieb implementiert sind, auch wenn ein ArbeitnehmerInnenschutzmanagement dabei ist. Dies ist ein deutliches Zeichen dafür, dass die interne Kommunikation in den betreffenden Betrieben nicht funktioniert.

Dies ist aber eine der Grundvoraussetzungen für ein funktionierendes integriertes Managementsystem. Die Zusammenarbeit aller Beteiligten ist hier unumgänglich. Die interne Kommunikation zu verbessern, sollte eine Aufgabe sein, die leicht zu erfüllen ist, wenn alle Beteiligten sozusagen „an einem Strang ziehen“.

Frage 2: Ist es sinnvoll den ArbeitnehmerInnenschutz in ein bestehendes UMS zu integrieren?

Es wurde eine Bewertung von 1-4 (gar nicht sinnvoll, weniger sinnvoll, eher sinnvoll, sehr sinnvoll) gewünscht. Zwischenwerte, z.B. „3 bis 4“ wurden bei dieser und den folgenden Auswertungen dem niedrigeren Wert zugerechnet.

Die Antworten werden in Tabelle 6.2 aggregiert und für Sicherheitsfachkräfte und Umweltmanagementbeauftragte getrennt ausgewertet; da 48 Sicherheitsfachkräfte gleichzeitig Umweltmanagementbeauftragte sind, ist die Gesamtzahl kleiner als die Summe der SFK und UMB.

	Antworten		Absolute Häufigkeiten				Gewertete Daten in % (insgesamt 100%)			
	Gew.	O. Bew.	1	2	3	4	1	2	3	4
SFK (N = 115)	112	3	6	9	24	73	5,4	8,0	21,4	65,2
UMB (N = 135)	134	1	6	7	25	96	4,5	5,2	18,7	71,6
Gesamt (N = 202)	199	3	10	13	42	134	5,0	6,5	21,1	67,3

Tabelle 6.2: Ist es sinnvoll den ArbeitnehmerInnenschutz in ein bestehendes UMS zu integrieren?

Interessant ist, dass die Umweltmanagementbeauftragten vom Sinn der Integration des ArbeitnehmerInnenschutzes in ein Umweltmanagementsystem eher überzeugt sind (Mittelwert 3,57) als die Sicherheitsfachkräfte (Mittelwert 3,46), in deren Sinne eine Integration eigentlich sein sollte.

Hier wäre ein weiterer Schritt der Studie, zu erkunden, wo die Probleme und Zweifel liegen, die eine Integration des ArbeitnehmerInnenschutzes erschweren oder verhindern.

Ein Grund dafür könnte das Fehlen einer Norm für eine allgemeingültige, branchenübergreifende Integration des ArbeitnehmerInnenschutzes sein, ein anderer, dass eventuell Zweifel bestehen könnten, was eine innerbetriebliche Unterstützung für ein solches Vorhaben betrifft.

Außerdem ist anzunehmen, dass in Betrieben, in denen die interne Kommunikation nicht allzu gut funktioniert, die Sicherheitsfachkräfte naturgemäß nicht ausreichend über Zweck und Funktionen von Managementsystemen informiert sind.

Auf eine ähnliche Frage in einer Telefonumfrage des Kurses EVAS I, zeigten sich nur 35 % der Befragten (SFK, SVP, GF, AL) an einer Integration sehr interessiert, 21 % interessiert, 17 % unentschieden und 19 % nicht interessiert. Im Vergleich dazu wurde heuer ein deutlich besseres Ergebnis erzielt.

Frage 3: Sie haben ArbeitnehmerInnenschutz in Ihr bestehendes Management integriert: Welchen Nutzen hat die Integration von ArbeitnehmerInnenschutz in Ihr bestehendes Management gebracht?

Diese Frage richtet sich nur an die Betriebe, die schon ein integriertes Arbeitssicherheits-Management haben, daher ist die Stichprobengröße deutlich geringer als bei den anderen Fragen.

Es wurde eine Bewertung von 1-4 (kein Nutzen, weniger Nutzen, eher Nutzen, hoher Nutzen) gewünscht.

Die Antworten werden in Tabelle 6.3 aggregiert und für Sicherheitsfachkräfte und Umweltmanagementbeauftragte getrennt ausgewertet. Der Median liegt auch hier in jedem Fall bei 4 (hoher Nutzen); Unterschiede zwischen SFK und UMB sind hier vernachlässigbar.

	Antworten		Absolute Häufigkeiten				Gewertete Daten in % (insgesamt 100%)			
	Gew.	O. Bew.	1	2	3	4	1	2	3	4
SFK (N = 115)	86	29	1	9	29	47	1,2	10,5	33,7	54,7
UMB (N = 135)	99	36	2	8	33	56	2,0	8,1	33,3	56,6
Gesamt (N = 202)	149	53	3	15	50	81	2,0	10,1	33,6	54,4

Tabelle 6.3: Sie haben ArbeitnehmerInnenschutz in Ihr bestehendes Management integriert: Welchen Nutzen hat die Integration von ArbeitnehmerInnenschutz in Ihr bestehendes Management gebracht?

Rund 90 % der Befragten aus Betrieben mit integriertem ArbeitnehmerInnenschutz sehen einen höheren oder hohen Nutzen in dieser Integration. Hier wird weiter zu untersuchen sein, wie auch die Erwartungen und Forderungen der restlichen 10 % zu erfüllen wären.

Der ArbeitnehmerInnenschutz wird noch umfangreicher integriert werden müssen, es wird eine vordringliche Aufgabe sein, dies so zu tun, dass wirklich alle Aspekte des ArbeitnehmerInnenschutzes (also nicht nur die Evaluierung, sondern auch Gesundheitsvorsorge, Mitarbeiterschulungen und –motivation uvm.) berücksichtigt werden.

Frage 4: Werden in Ihrem Betrieb Abweichungen im Arbeitnehmer-Innenschutz wie Abweichungen im UMS behandelt, d.h. schriftlich dokumentiert und verfolgt wie im UMS?

Es wurde eine Bewertung von 1-4 (gar nicht, selten, manchmal, immer) gewünscht. Die Antworten werden in Tabelle 6.4 gesamt und für Sicherheitsfachkräfte und Umweltmanagementbeauftragte getrennt ausgewertet. Die Wertung 4 („immer“) ist mit rd. 70 % zwar relativ hoch, für ein funktionierendes Managementsystem aber zu gering.

Zu bemerken ist, dass auch hier die Bewertung der Sicherheitsfachkräfte (Mittelwert 3,42) schlechter ist als die der Umweltmanagementbeauftragten (Mittelwert 3,56).

	Antworten		Absolute Häufigkeiten				Gewertete Daten in % (insgesamt 100%)			
	Gew.	O. Bew.	1	2	3	4	1	2	3	4
SFK (N = 115)	110	5	11	6	19	74	10,0	5,5	17,3	67,3
UMB (N = 135)	131	4	9	4	23	95	6,9	3,1	17,6	72,5
Gesamt (N = 202)	195	7	16	8	33	138	8,2	4,1	16,9	70,8

Tabelle 6.4: Werden in Ihrem Betrieb Abweichungen im ArbeitnehmerInnenschutz wie Abweichungen im UMS behandelt, d.h. schriftlich dokumentiert und verfolgt wie im UMS?

10 % der Sicherheitsfachkräfte geben an, dass Abweichungen weder einheitlich schriftlich dokumentiert noch nach einem Schema weiterverfolgt werden, und das, obwohl es hier nicht um die Umsetzung eines Normelementes, sondern um die Einhaltung von Gesetzen geht. Hier werden vor allem diese Sicherheitsfachkräfte die dringende Aufgabe haben, rasch ein funktionierendes Dokumentationssystem zu initiieren und einen umfassenden Maßnahmenplan zu entwerfen.

Frage 5: Welche von den wesentlichen Elementen des ArbeitnehmerInnenschutzes sollten in ein bestehendes UMS integriert werden?

Für 12 verschiedene Elemente des ArbeitnehmerInnenschutzes sollten beantwortet werden: a) Was gehört hinein? und b) Was ist schon drin? (welche Elemente gehören hinein bzw. welche sind im Managementsystem schon enthalten)

Besonders auffällig war, dass diese Frage kaum vollständig ausgefüllt wurde. Man kann annehmen, dass viele Befragte es als selbstverständlich annahmen, dass ein Element, welches schon integriert ist, auch hineingehört. Allerdings wurden diese Vermutungen in der statistischen Auswertung nicht berücksichtigt. Es wurden nur tatsächlich beantwortete Elemente sowohl bei a) als auch bei b) erfasst. Tatsächlich gab es auch gelegentlich Divergenzen zwischen dem „was schon drin ist“ und dem subjektiven Empfinden „was hineingehört“. Daher sind die Stichprobenumfänge je nach nachgefragtem Element sehr variabel (Was gehört hinein: UMB: 63-80, SFK: 44-54, gesamt: 90-109; Was ist schon drin: UMB: 87-108, SFK: 66-85, gesamt: 119-156)

Interessant ist, dass die Wertung „Was ist schon drin“ deutlich höher ist als die Wertung „Was gehört hinein“. Dies lässt einerseits den Schluss zu, dass als selbstverständlich gewertet wird, dass Bereiche, die in ein Managementsystem integriert wurden, auch hineingehören. Andererseits ließe sich aus diesem Ergebnis auch herauslesen, dass nach der Meinung der Befragten einiges an „unnötigem Ballast“ integriert worden ist, der eigentlich nicht hineingehört. Eine genauere Interpretation wird vielleicht nach der vertieften Befragung möglich sein.

Am niedrigsten waren die Wertungen in den Bereichen Aufzeichnungen Arbeitsunfallzahlen und Krankenstände, bei der CE-Kennzeichnung und im Bereich Gesundheitsbezogene Untersuchungen. Bei der CE-Kennzeichnung wäre noch zu verstehen, dass eine Integration nicht nötig ist, Aufzeichnungen über Arbeitsunfälle sollten aber unbedingt integriert werden (ohne ein „Kontrollsystem“ über Krankenstände aufzubauen), ebenso die Gesundheitsbezogenen Untersuchungen in Betrieben, in denen es nötig ist. Vielleicht ist die relativ niedrige Wertung in diesem Punkt auf die Antworten jener Betriebe zurückzuführen, die keine gesundheitsbezogenen Untersuchungen durchführen.

Die Ergebnisse werden in Tabelle 6.5 dargestellt.

	Was gehört hinein?					
	Gesamt		SFK		UMB	
	Ja	Nein	Ja	Nein	Ja	Nein
Tätigkeit Präventivkräfte/Organisation	84,4	15,6	81,3	18,8	83,6	16,4
Evaluierungsergebnisse	91,1	8,9	94,4	5,6	89,9	10,1
Schulung und Unterweisung ArbeitnehmerInnenschutz	90,8	9,2	91,7	8,3	92,9	7,1
Überprüfung Maschinengeräte	83,3	16,7	84,0	16,0	85,5	14,5
Anforderungen des ArbeitnehmerInnenschutz aus den Gewerbebescheiden	85,6	14,4	87,5	12,5	84,1	15,9
Gefahrenstoffmanagement, (Lagerung, Vorgangsweise Gifte, brennbare Flüssigkeiten)	92,2	7,8	87,0	13,0	90,5	9,5
Einhaltung arbeitsplatzbezogener Grenzwerte MAK/TRK	84,2	15,8	84,0	16,0	80,5	19,5
Aufzeichnungen Arbeitsunfallzahlen und Krankenstände	74,7	25,3	71,7	28,3	77,5	22,5
Brandschutz	93,5	6,5	88,9	11,1	95,7	4,3
Notfallplan	93,3	6,7	91,3	8,7	93,8	6,2
CE-Kennzeichnung	66,7	33,3	72,7	27,3	63,8	36,2
Gesundheitsbezogene Untersuchungen (Lärm, Augen, Lungen)	69,7	30,3	69,8	30,2	68,8	31,3
	Was ist schon drin?					
	Gesamt		SFK		UMB	
	Ja	Nein	Ja	Nein	Ja	Nein
Tätigkeit Präventivkräfte/Organisation	81,5	18,5	82,4	17,6	79,2	20,8
Evaluierungsergebnisse	80,8	19,2	81,0	19,0	80,2	19,8
Schulung und Unterweisung ArbeitnehmerInnenschutz	89,0	11,0	90,6	9,4	88,9	11,1
Überprüfung Maschinengeräte	83,9	16,1	84,4	15,6	86,1	13,9
Anforderungen des ArbeitnehmerInnenschutz aus den Gewerbebescheiden	87,4	12,6	91,1	8,9	86,1	13,9
Gefahrenstoffmanagement, (Lagerung, Vorgangsweise Gifte, brennbare Flüssigkeiten)	88,5	11,5	89,2	10,8	87,4	12,6
Einhaltung arbeitsplatzbezogener Grenzwerte MAK/TRK	82,3	17,7	83,8	16,3	81,2	18,8
Aufzeichnungen Arbeitsunfallzahlen und Krankenstände	76,8	23,2	83,5	16,5	77,2	22,8
Brandschutz	89,7	10,3	90,5	9,5	91,9	8,1
Notfallplan	91,0	9,0	92,7	7,3	91,0	9,0
CE-Kennzeichnung	69,7	30,3	75,8	24,2	66,7	33,3
Gesundheitsbezogene Untersuchungen (Lärm, Augen, Lungen)	73,1	26,9	78,7	21,3	70,2	29,8

Tabelle 6.5: Welche von den wesentlichen Elementen des ArbeitnehmerInnenschutzes sollten in ein bestehendes UMS integriert werden?

Frage 6: Werden Arbeitsschutzziele und Gesundheitsziele in Ihrem UMS formuliert, z.B. in Ihrer Umweltpolitik (ja/nein)?

Die Antworten werden in Tabelle 6.6 gesamt und für Sicherheitsfachkräfte und Umweltmanagementbeauftragte getrennt ausgewertet.

	Antworten		Absolute Häufigkeiten		Gewertete Daten in % (insgesamt 100%)	
	Gew.	O. Bew.	ja	nein	ja	nein
SFK (N = 115)	111	4	78	33	70,3	29,7
UMB (N = 135)	134	1	81	53	60,4	39,6
Gesamt (N = 202)	197	5	129	68	65,5	34,5

Tabelle 6.6: Werden Arbeitsschutzziele und Gesundheitsziele in Ihrem UMS formuliert, z.B. in Ihrer Umweltpolitik (ja/nein)?

Dass insgesamt etwa ein Drittel der Befragten angibt, dass Arbeitsschutz- und Gesundheitsziele im UMS nicht enthalten sind, zeigt, dass die Integration noch weiter gehen kann. Auffällig ist, dass die Sicherheitsfachkräfte eher eine Integration im Programm sehen als die Umweltmanagementbeauftragten.

Frage 7: Welchen Stellenwert hat Ihrer Meinung nach der Umweltschutz in Ihrem Unternehmen: Bei der Geschäftsführung, beim Mittelmanagement, bei den Mitarbeitern und bei Ihnen selbst?

Bei dieser Frage wurde also nach der Einschätzung gefragt, welchen Stellenwert andere Personen im Unternehmen dem Umweltschutz zumessen. Es wurde eine Bewertung von 1 bis 4 (niederer Stellenwert, eher niederer Stellenwert, eher hoher Stellenwert, hoher Stellenwert) gewünscht. Zwischenwerte, z.B. „3 bis 4“, wurden wieder dem niedrigeren Wert zugerechnet.

	Einschätzung des Stellenwerts bei:	Antworten		Gewertete Daten in % (insgesamt 100%)				MW
		Gew.	O. Bew.	1	2	3	4	
Sicherheitsfachkräfte (SFK) (N = 115)	Geschäftsführung	114	1	0	3,5	25,4	71,1	3,68
	Mittelmanagement	108	7	0	9,3	36,1	54,6	3,45
	Mitarbeiter	114	1	2,6	17,5	39,5	40,4	3,18
	SFK selbst	110	5	0,9	0	17,3	81,8	3,80
Umweltmanagement-beauftragte (UMB) (N = 135)	Geschäftsführung	135	0	0	3,0	25,2	71,9	3,69
	Mittelmanagement	128	7	0	7,0	33,6	59,4	3,52
	Mitarbeiter	135	0	1,5	15,6	44,4	38,5	3,20
	UMB selbst	131	4	0	0	13,0	87,0	3,87
Abteilungsleiter (N = 49)	Geschäftsführung	42	7	0	0	14,3	85,7	3,86
	Mittelmanagement	42	7	0	0	16,7	83,3	3,83
	Mitarbeiter	49	0	0	0	40,8	59,2	3,59
	Selbst	49	0	0	0	4,1	95,9	3,96
Betriebsräte (N = 34)	Geschäftsführung	34	0	0	0	20,6	79,4	3,97
	Mittelmanagement	34	0	0	8,8	35,3	55,9	3,47
	Mitarbeiter	34	0	2,9	5,9	44,1	47,1	3,35
	Selbst	34	0	0	2,9	11,8	85,3	3,82
Sicherheitsvertrauensperson (SVP) (N = 39)	Geschäftsführung	39	0	0	0	25,6	74,4	3,74
	Mittelmanagement	38	1	0	0	42,1	57,9	3,58
	Mitarbeiter	39	0	2,6	7,7	48,7	41	3,28
	Selbst	39	0	0	0	23,1	76,9	3,77

Tabelle 6.7: Welchen Stellenwert hat Ihrer persönlichen Meinung nach der Umweltschutz in Ihrem Unternehmen: bei der Geschäftsführung, beim Mittelmanagement, bei den Mitarbeitern und bei Ihnen selbst?

Erwartungsgemäß ist hier die Bewertung der eigenen Person am höchsten, die des Stellenwerts bei den Mitarbeitern am niedrigsten.

Es könnte sich natürlich um eine „Prestigeantwort“ handeln, die darauf achtet, dass zwar die SFK/der UMB dem eigenen Bereich den höchsten Stellenwert zumisst, dass aber niemand sonst höher bewertet wird als die Geschäftsleitung.

Die positivsten Bewertungen des Stellenwerts des Umweltschutzes wurde in den zweiten Fragebögen (also denen von SVP, Betriebsrat oder Abteilungsleitern) abgegeben. Naturgemäß zeigt sich dies am deutlichsten bei der Bewertung des Stellenwerts bei den Mitarbeitern.

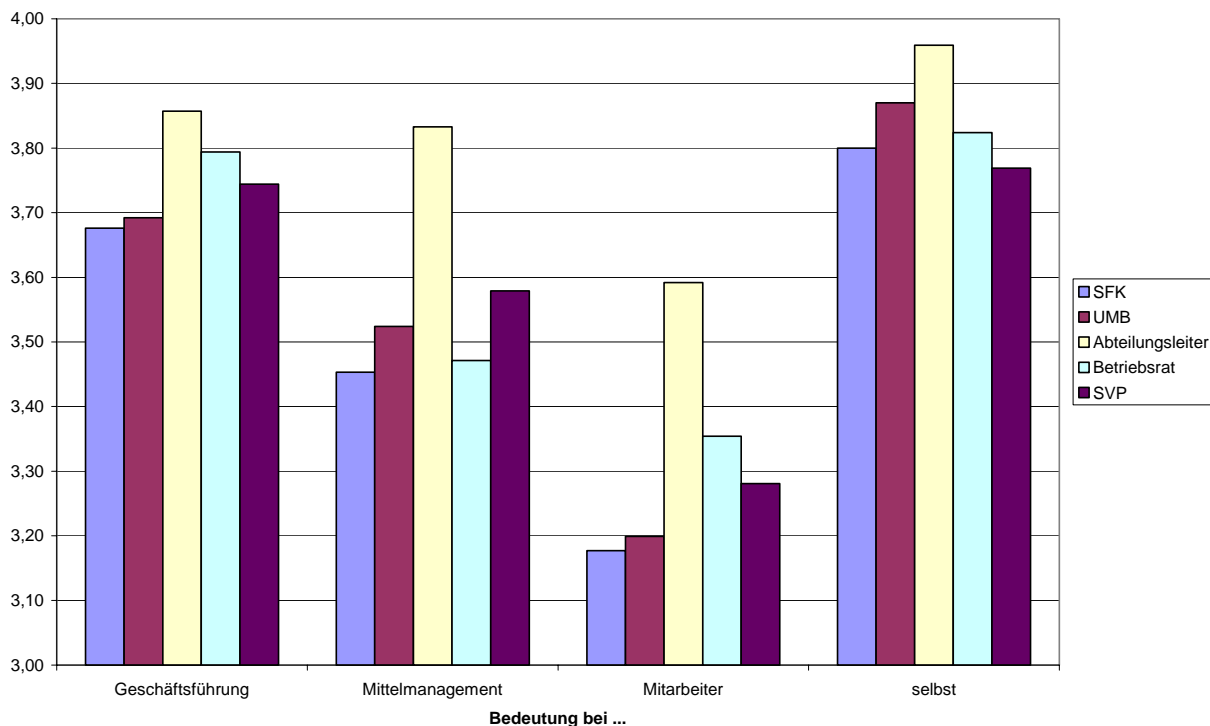


Abbildung 6.1: Stellenwert des Umweltschutzes im Betrieb. Welchen Stellenwert hat nach Meinung der Sicherheitsfachkräfte (SFk), der Umweltmanagementbeauftragten (UMB), der Abteilungsleiter, der Betriebsräte und der Sicherheitsvertrauenspersonen (SVP) der Umweltschutz im Unternehmen, und zwar bei der Geschäftsführung, beim Mittleren Management, bei den Mitarbeitern und bei den Befragten selbst? Mittelwert der Einschätzung auf einer Skala von 1 bis 4; zur deutlicheren Unterscheidung umfasst die Ordinate nur den Bereich 3 bis 4.

Frage 8: Welchen Stellenwert hat Ihrer Meinung nach der ArbeitnehmerInnenschutz in Ihrem Unternehmen: Bei der Geschäftsführung, beim Mittelmanagement, bei den Mitarbeitern und bei Ihnen selbst?

Die Frage ist analog der vorhergehenden Frage, bezieht sich jedoch auf den ArbeitnehmerInnenschutz. Es wurde eine Bewertung von 1 bis 4 (niederer Stellenwert, eher niederer Stellenwert, eher hoher Stellenwert, hoher Stellenwert) gewünscht. Zwischenwerte, z.B. „3 bis 4“, wurden wieder dem niedrigeren Wert zugerechnet.

	Einschätzung des Stellenwerts bei:	Antworten		Gewertete Daten in % (insgesamt 100%)				MW
		Gew.	O. Bew.	1	2	3	4	
Sicherheitsfachkräfte (SFK) (N = 115)	Geschäftsführung	115	1	0	6,1	31,3	62,6	3,57
	Mittelmanagement	109	7	0	7,3	43,1	49,5	3,42
	Mitarbeiter	115	1	4,3	8,7	41,7	45,2	3,28
	SFK selbst	111	5	0,9	0	13,5	85,6	3,84
Umweltmanagement-beauftragte (UMB) (N = 135)	Geschäftsführung	135	0	0	3,7	22,9	73,3	3,69
	Mittelmanagement	128	7	0,8	3,1	34,4	61,7	3,57
	Mitarbeiter	135	0	1,5	7,4	36,6	54,8	3,45
	UMB selbst	131	4	0	0,8	16	83,2	3,82
Abteilungsleiter (N = 49)	Geschäftsführung	49	0	0	2	20,4	77,6	3,76
	Mittelmanagement	48	1	0	0	16,7	83,3	3,83
	Mitarbeiter	49	0	0	4,1	28,6	67,3	3,63
	Selbst	49	0	0	0	16,3	83,7	3,84
Betriebsräte (N = 34)	Geschäftsführung	34	0	0	5,9	29,4	64,7	3,59
	Mittelmanagement	34	0	0	11,8	44,1	44,1	3,32
	Mitarbeiter	34	0	0	17,6	38,2	44,1	3,26
	Selbst	34	0	0	0	14,7	85,3	3,85
Sicherheitsvertrauensperson (SVP) (N = 39)	Geschäftsführung	38	1	0	5,3	28,9	65,8	3,61
	Mittelmanagement	38	1	0	7,9	26,3	65,8	3,58
	Mitarbeiter	39	0	2,6	15,4	33,3	48,7	3,28
	Selbst	39	0	0	2,6	17,9	79,5	3,77

Tabelle 6.8: Welchen Stellenwert hat Ihrer persönlichen Meinung nach der ArbeitnehmerInnenschutz in Ihrem Unternehmen: Bei der Geschäftsführung, beim Mittelmanagement, bei den Mitarbeitern und bei Ihnen selbst?

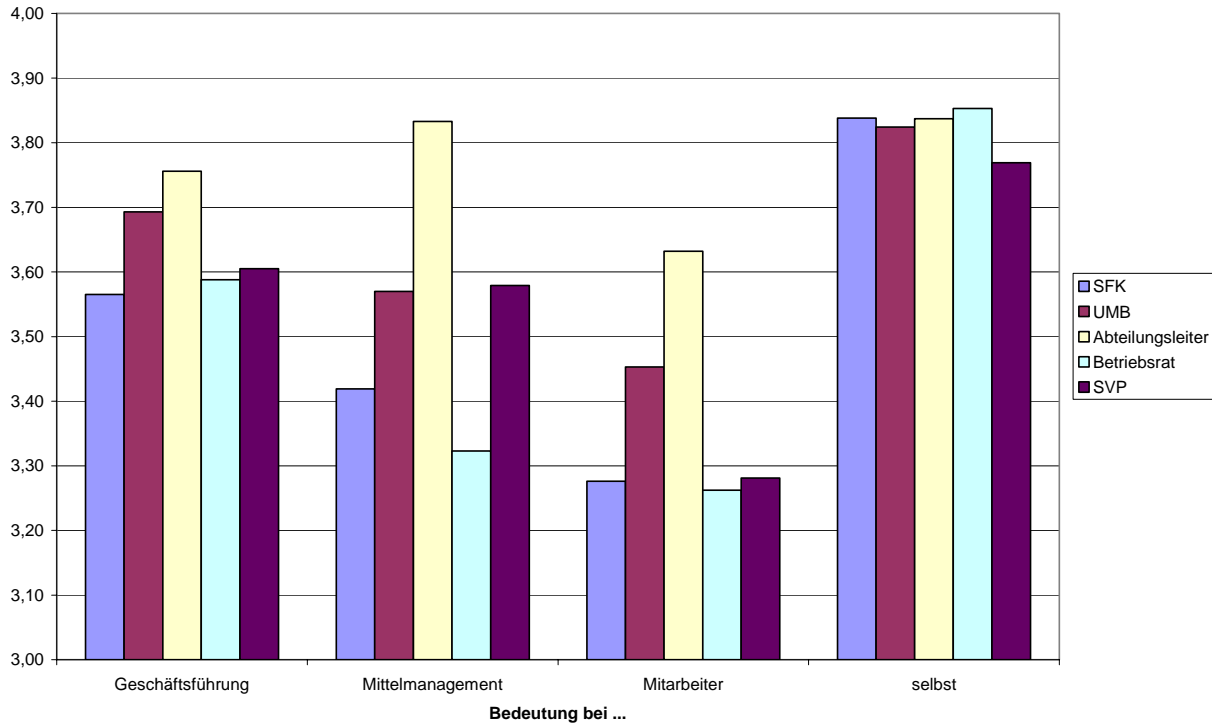


Abbildung 6.2: Stellenwert des ArbeitnehmerInnenschutzes im Betrieb. Welchen Stellenwert hat nach Meinung der Sicherheitsfachkräfte (SFK), der Umweltmanagementbeauftragten (UMB), der Abteilungsleiter, der Betriebsräte und der Sicherheitsvertrauenspersonen (SVP) der Umweltschutz im Unternehmen, und zwar bei der Geschäftsführung, beim Mittleren Management, bei den Mitarbeitern und bei den Befragten selbst? Mittelwert der Einschätzung auf einer Skala von 1 bis 4; zur deutlicheren Unterscheidung umfasst die Ordinate nur den Bereich 3 bis 4.

Frage 9: In welchem Ausmaß sind in Ihrem Unternehmen folgende Begriffe ein Gegensatz: Umweltschutz versus Wirtschaftlichkeit, Arbeitnehmer-Innenschutz versus Wirtschaftlichkeit, Umweltschutz versus Arbeitnehmer-Innenschutz?

Es wurde eine Bewertung von 1 bis 4 (großer Gegensatz, eher großer Gegensatz, weniger Gegensatz, kein Gegensatz) gewünscht.

Tabelle 6.9 zeigt in Übersicht die relativen Häufigkeiten der Antworten in %, und zwar getrennt für die Einschätzung der Sicherheitsfachkräfte, der Umweltmanagementbeauftragten, der Abteilungsleiter, der Betriebsräte und der Sicherheitsvertrauenspersonen.

Hier zeigt sich eines der großen Probleme des innerbetrieblichen ArbeitnehmerInnenschutzes: ArbeitnehmerInnenschutz wird in beträchtlichem Maße als Gegensatz zum Prinzip der Wirtschaftlichkeit gesehen, am deutlichsten von den Sicherheitsfachkräften selbst. Nur 47,8 % sehen keinen Gegensatz zwischen diesen Begriffen (hier ist auch noch das Problem der „Prestigeantwort“ zu berücksichtigen, der tatsächliche Prozentsatz könnte also noch niedriger sein), 8 % sehen einen großen Gegensatz. Ähnlich verhält es sich mit der Meinung der Umweltmanagementbeauftragten in bezug auf einen Gegensatz zwischen Umweltschutz und Wirtschaftlichkeit. Der Gegensatz Umweltschutz versus ArbeitnehmerInnenschutz wird nicht so krass gesehen, Werte um die 70 % absolute Zustimmung lassen aber auch hier noch Spielraum für Verbesserungen.

Es fällt auf, dass der Gegensatz ArbeitnehmerInnenschutz versus Umweltschutz nicht wesentlich geringer bewertet wird als der Gegensatz ArbeitnehmerInnenschutz versus Wirtschaftlichkeit.

Wenn hier auch die Meinung überwiegt, dass der Gegensatz dieser 3 Bereiche nicht allzu groß ist, gibt es doch große Verbesserungspotentiale.

Dies sollte ein Ansatzpunkt sein, eventuell in diesen Bereichen auftretende Probleme genau zu überdenken und in einer für alle Beteiligten positiven Art und Weise umzusetzen.

	Gegensatz	Antworten		Gewertete Daten in % (insgesamt 100%)				MW
		Gew.	O. Bew.	1	2	3	4	
Sicherheitsfachkräfte (SFK) (N = 115)	USch – Wirtsch.	113	2	5,3	11,5	24,8	57,5	3,33
	ASch – Wirtsch.	113	2	8	14,2	30,1	47,8	3,18
	ASch – USch	113	2	1,8	4,4	17,7	76,1	3,68
Umweltmanagement-beauftragte (UMB) (N = 135)	USch – Wirtsch.	134	1	6	11,9	33,6	48,5	3,25
	ASch – Wirtsch.	134	1	4,5	14,9	29,1	51,5	3,28
	ASch – USch	133	2	0,8	6	15	78,2	3,71
Abteilungsleiter (N = 49)	USch – Wirtsch.	49	0	4,1	18,4	36,7	40,8	3,14
	ASch – Wirtsch.	49	0	2	8,2	36,7	53,1	3,41
	ASch – USch	48	1	4,2	2,1	18,8	75	3,65
Betriebsräte (N = 34)	USch – Wirtsch.	33	1	3	9,1	39,4	48,5	3,33
	ASch – Wirtsch.	33	1	6,1	9,1	24,2	60,6	3,39
	ASch – USch	33	1	3	3	24,2	69,7	3,60
Sicherheitsvertrauensperson (SVP) (N = 39)	USch – Wirtsch.	39	0	7,7	15,4	46,2	30,8	3,00
	ASch – Wirtsch.	39	0	5,1	20,5	35,9	38,5	3,08
	ASch – USch	38	1	2,6	13,2	34,2	50	3,32

Tabelle 6.9: Ausmaß, in dem in den Unternehmen von den verschiedenen Akteuren die Ziele Umweltschutz (USch), Wirtschaftlichkeit (Wirtsch) und ArbeitnehmerInnenschutz (ASch) als Gegensatz gesehen werden; 1 – großer Gegensatz bis 4 – kein Gegensatz.

In Abbildung 6.3 wird dieses Ergebnis grafisch veranschaulicht, wobei nicht die Benotung 1 bis 4, sondern der Abstand von der Beurteilung „kein Gegensatz“ dargestellt wird.

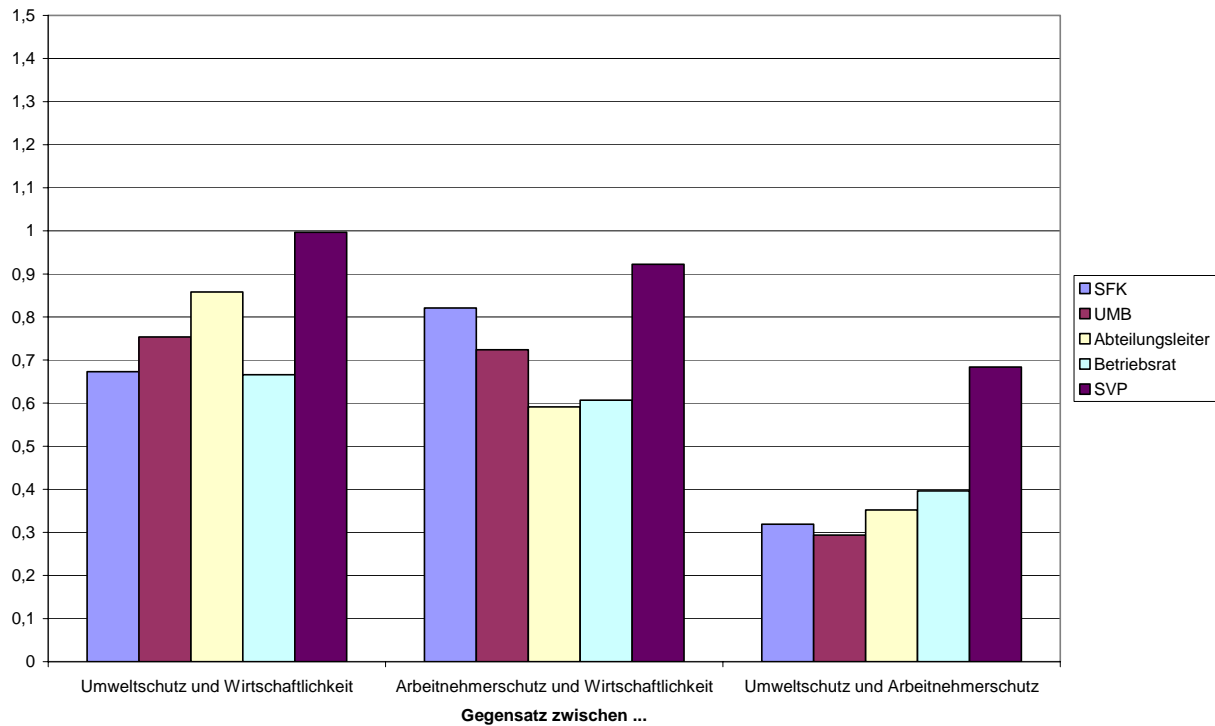


Abbildung 6.3: Ausmaß, in dem in den Unternehmen von den verschiedenen Akteuren die Ziele Umweltschutz (USch), Wirtschaftlichkeit (Wirtsch) und ArbeitnehmerInnenschutz (ASch) als Gegensatz gesehen werden; der Wert 0 entspricht der Wertung „kein Gegensatz“.

7. Zusammenfassung

Christoph Streissler

In den letzten Jahren ist zu beobachten, dass sowohl betrieblicher Umweltschutz als auch ArbeitnehmerInnenschutz nicht mehr als feststehende Ziele gesehen werden, die es zu erreichen gilt (statische Sichtweise), sondern als Leitbilder, die zu einer stetigen Weiterentwicklung der Ziele führen (prozesshafte Sichtweise). Um mit dieser Entwicklung der Ziele umzugehen, sind Managementsysteme ein geeignetes Instrument. In dieser Studie wird untersucht, wie der ArbeitnehmerInnenschutz in Umweltmanagementsystemen (UMS) berücksichtigt wird und wie es um die Integration von Managementsystemen für Umweltschutz einerseits und ArbeitnehmerInnenschutz andererseits bestellt ist.

Die Untersuchung gliedert sich in zwei Teile: Zum einen wurden acht Unternehmen, die ein UMS nach der EMAS-Verordnung der EU eingeführt hatten, mit Hilfe eines strukturierten Fragebogens detailliert untersucht, zum anderen wurde in einer telefonischen Befragung die Einschätzung dieser Themen in alle österreichischen EMAS-Betriebe abgefragt.

Auf der organisatorischen Ebene wurde die These geprüft, ob die organisatorische Zusammenführung des ArbeitnehmerInnenschutzes und des Umweltschutzes im Unternehmen Voraussetzung für die inhaltliche Integration ist. In den einzeln untersuchten Unternehmen wird diese These nur bedingt unterstützt: Eine organisatorische Zusammenführung wurde nur in zwei Fällen vorgefunden, häufiger kommt es zu einer Mit-Berücksichtigung von Aspekten des ArbeitnehmerInnenschutzes in das Umweltmanagementsystem.

Dabei ist zu beachten, dass zwar alle Unternehmen ein UMS eingerichtet hatten, jedoch nicht notwendigerweise die Aufgaben des ArbeitnehmerInnenschutzes mit Hilfe von formalisierten Managementsystemen bewältigten, die über die Arbeitsplatzevaluierung und andere gesetzliche Vorgaben hinausgehen. Wieso ArbeitnehmerInnenschutz häufig nicht im Rahmen eines Managementsystems abgewickelt wird, kann daran liegen, dass standardisierte und erprobte Instrumente dafür noch nicht so verbreitet sind, wie es bei UMS der Fall ist (neben EMAS ist hier vor allem die ISO-Normengruppe 14000 zu nennen), und ein den UMS vergleichbares staatliches Engagement für ArbeitnehmerInnenschutzmanagementsysteme fehlt.

Vorwiegend positiv waren die Erwartungen sowohl der Sicherheitsfachkräfte als auch der Umweltschutzbeauftragten in Bezug auf die Wechselwirkungen zwischen Umweltschutz und ArbeitnehmerInnenschutz. Keiner der Befragten sah negative Auswirkungen des Umweltschutzes auf Sicherheit und Gesundheit im Betrieb. Von zwei Befragten wurden besondere Fälle möglicher negativer Auswirkungen von Maßnahmen zum ArbeitnehmerInnenschutz auf den Umweltschutz beschrieben, ohne dass damit jedoch allgemein im ArbeitnehmerInnenschutz ein Hemmnis für den Umweltschutz gesehen wurde.

Die Erwartungen der Befragten an eine Integration von Umweltschutz und ArbeitnehmerInnen-schutz in einem gemeinsamen Managementsystem sind dementsprechend positiv. Daher stellt sich die Frage, wieso diese Integration nicht schon weiter fortgeschritten ist. Hier ist vor allem das Beharrungsvermögen bestehender organisatorischer Strukturen zu nennen, aber auch der geringe Druck von der außerbetrieblichen Ebene (Öffentlichkeit, Verwaltung). Wenn es Impulse in diese Richtung gibt, so gehen sie meist von der Industrie selbst aus; ein Beispiel dafür ist das System „Responsible Care“.

Im zweiten Teil der Untersuchung wurden alle österreichischen EMAS-Unternehmen telefonisch befragt. Insgesamt antworteten 156 Betriebe, entsprechend einer Antwortquote von 76 Prozent. Es zeigte sich ein ähnliches Bild wie bei den detailliert untersuchten Unternehmen.

In etwa einem Viertel der befragten Betriebe ist nach Angaben der Sicherheitsfachkräfte oder der Umweltmanagementbeauftragten ein kombiniertes Managementsystem für Umweltschutz und ArbeitnehmerInnenschutz eingerichtet. Eine Integration des ArbeitnehmerInnenschutzes in das UMS halten 86 Prozent der Sicherheitsfachkräfte und 90 Prozent der Umweltmanagementbeauftragten für „eher sinnvoll“ oder „sehr sinnvoll“. Rund 90 Prozent der Befragten aus Betrieben mit integriertem ArbeitnehmerInnenschutz sehen einen höheren oder hohen Nutzen in dieser Integration. Dem steht gegenüber, dass etwa ein Drittel der Befragten angibt, dass Arbeitsschutz- und Gesundheitsschutzziele im UMS nicht enthalten sind; die Sicherheitsfachkräfte sehen eher eine Integration im Programm als die Umweltmanagementbeauftragten.

Weiters wurden Sicherheitsfachkräfte, Umweltmanagementbeauftragte, Abteilungsleiter, Betriebsräte und Sicherheitsvertrauenspersonen nach ihrer Einschätzung gefragt, welche Bedeutung der Umweltschutz und der ArbeitnehmerInnenschutz für sie selbst, bei der Geschäftsführung, beim mittleren Management und bei den Mitarbeitern im Betrieb haben. In allen Fällen schätzen die Befragten die Bedeutung beider Themen für sich selbst am höchsten ein. Von allen Befragten schätzen Abteilungsleiter die Bedeutung beider Themen bei den anderen Akteuren am höchsten ein. Die Bedeutung beider Themen wird von allen Befragten bei den Mitarbeitern am geringsten eingeschätzt. Die Unterschiede zwischen der Einschätzung der Bedeutung des Umweltschutzes und der des ArbeitnehmerInnenschutzes sind nicht sehr ausgeprägt. Tendenziell schätzen die Befragten, dass für die Geschäftsleitung der Umweltschutz eine höhere Bedeutung hat als der ArbeitnehmerInnenschutz, während es sich bei den Mitarbeitern umgekehrt verhält.

Schließlich wurde die Einschätzung abgefragt, ob Umweltschutz, ArbeitnehmerInnenschutz und Wirtschaftlichkeit Gegensätze darstellen. Wie schon in der detaillierten Befragung ergibt sich auch hier die Sicht, dass es sich nicht um starke Gegensätze handelt. Dabei wird die Wirtschaftlichkeit noch eher als Gegensatz zu Umweltschutz bzw. ArbeitnehmerInnenschutz gesehen, während kaum ein Gegensatz zwischen Umweltschutz und ArbeitnehmerInnenschutz erkannt wird. Am stärksten nehmen die Sicherheitsvertrauenspersonen Gegensätze zwischen diesen drei Zielsetzungen wahr.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass in den Betrieben, die ein Umweltmanagementsystem eingeführt haben, die Integration von ArbeitnehmerInnenschutz und Umweltschutz in einem gemeinsamen Managementsystem durchaus positiv gesehen wird. Freilich bleibt sowohl hin-

sichtlich der Formalisierung von ArbeitnehmerInnenschutz-Managementsystemen als auch in Bezug auf die Zusammenführung auf Organisationsebene noch vieles zu tun. Der Stellenwert, den UMS in einigen Staaten der EU mittlerweile haben, lässt darauf schließen, dass eine vergleichbare staatliche Initiative zur Förderung von ArbeitnehmerInnenschutz-Managementsystemen einen wesentlichen Impuls in diese Richtung geben kann.