



Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz für junge Arbeitnehmer/innen

Das Thema Sicherheit & Gesundheit zählt zu den Hauptanliegen junger Arbeitnehmer/innen. Eine Umfrage der IUL unter jungen Beschäftigten bestätigt das. Junge Arbeitnehmer/innen sind den Gefahren für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz insofern besonders ausgesetzt, als es ihnen oft an Erfahrung, Ausbildung und Bewusstsein für die Risiken am Arbeitsplatz mangelt. Darüber hinaus, so die IAO, fehlt „jungen Arbeitnehmern die Verhandlungsmacht, die erfahrenere Beschäftigte in der Regel haben. [Außerdem arbeiten sie oft in informellen, instabilen und/oder atypischen Beschäftigungsformen. In informellen Arbeitsverhältnissen steigen die Risiken für junge Arbeitnehmer, da mit wachsender Unsicherheit die Verhandlungsmacht noch weiter sinkt. Deshalb sollten sich die Gewerkschaften bei allen informell Beschäftigten dafür einsetzen, dass sie in eine formalisierte Beschäftigung übergehen und besseren Zugang zu ihren Rechten erhalten. Die geringere Verhandlungsmacht] führt dazu, dass [junge Arbeitnehmer] gefährliche Aufgaben [häufige Nichtmeldung von Unfällen], schlechte Arbeitsbedingungen oder andere mit prekärer Beschäftigung einhergehende Bedingungen annehmen. Junge Arbeitnehmer arbeiten auch häufig in gefährlichen Wirtschaftssektoren [z.B. in der Landwirtschaft, im Gastgewerbe und in der Hausarbeit] und ihre Gefährdung durch die Risiken in diesen Sektoren erhöht ihr Risiko, Unfälle und Erkrankungen am Arbeitsplatz zu erleiden.“¹

Arbeitnehmer/innen unter 18 Jahren werden in den Regelungsrahmen oft als gefährdete bzw. schutzbedürftige Gruppe genannt und erhalten besonderen Schutz, der jede Form von Kinderarbeit und gefährlicher Arbeit verbietet. Aber alle zwischen „18 und 24 Jahren genießen

trotz anhaltender und erhöhter Verletzungsgefahr keine vergleichbare rechtliche Anerkennung, noch ein vergleichbares Maß an Schutz am Arbeitsplatz.“²

Junge Arbeitnehmer/innen weisen weit höhere Unfallraten aus als erwachsene Beschäftigte. „Jüngsten europäischen Daten zufolge lag die Häufigkeit nicht-tödlicher Unfälle am Arbeitsplatz bei jungen Arbeitnehmern zwischen 18 und 24 Jahren um bis zu 40 Prozent höher als bei ihren erwachsenen Kollegen (EU-OSHA 2007). In den USA ist die Gefahr, dass junge Arbeitnehmer im Alter von 15 bis 24 Jahren einen nicht-tödlichen Unfall am Arbeitsplatz erleiden, doppelt so hoch wie bei Arbeitnehmern im Alter von 25 und älter (CDC 2010).“³

DER ARBEITGEBER MÖCHTE VIELLEICHT EUCH DIE SCHULD AN EINEM UNFALL GEBEN

Jungen Arbeitnehmer/innen mag es an Erfahrung, Ausbildung und Bewusstsein mangeln, aber letztendlich ist es die Verantwortung des Arbeitgebers, für ein sicheres Arbeitsumfeld zu sorgen. Nationale Gesetze und Standards, die Übereinkommen der IAO (siehe Übereinkommen auf Seite 4) und die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen regeln diese Verantwortung klar und deutlich; Gewerkschaften, die die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz erfolgreich schützen, setzen diese Arbeitgeberverantwortung voraus. Die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen besagen, dass Arbeitgeber „im Rahmen der geltenden Gesetze und Bestimmungen sowie der bestehenden Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen und Beschäftigungspraktiken angemessene Maßnahmen zur Gewährleistung der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz treffen.“⁴

Dessen ungeachtet führen Arbeitgeber in den IUL-Sektoren immer öfter verhaltensorientierte Arbeitsschutzprogramme (Behaviour-Based Safety Programs/BBS) ein, die den Fokus auf den einzelnen Arbeitnehmer legen und die Verantwortung für die Bereitstellung und Erhaltung sicherer und gesunder Arbeitsbedingungen von den Arbeitgebern auf die Beschäftigten verlagern. Wenn der Fokus auf dem Verhalten einzelner Arbeitnehmer liegt, bleiben Sicherheits- und Gesundheitsrisiken, die zu Unfällen und Berufskrankheiten führen, unbeachtet. Verhaltensorientierte Arbeitsschutzprogramme verschleiern die wesentliche Rolle, die Gefahren am Arbeitsplatz und gefährliche Bedingungen bei Verletzungen/Berufskrankheiten/tödlichen Unfällen spielen, und sie verwischen die Tatsache, dass die Arbeitgeber die Bedingungen kontrollieren, denen die Beschäftigten bei der Arbeit ausgesetzt sind.



JUNGE ARBEITNEHMER/INNEN IM HRCT-SEKTOR

„Junge Arbeitnehmer/innen im [HRCT-Sektor] verrichten physisch und psychisch anstrengende Arbeiten mit häufig monotonen, repetitiven Aufgaben, die keinerlei Kreativität oder Initiative erfordern. Zu den üblichen Gefahren und Risiken, denen sie ausgesetzt sind, gehören längeres Stehen; das Tragen schwerer Lasten; der Einsatz gefährlicher Maschinen und Werkzeuge; die Gefahr von Verbrennungen, Allergien und Infektionen; schlechte Beleuchtung (z.B. in Clubs, Bars und Casinos); Alkoholkonsum; und physische Gewalt und Belästigung (Kines et al., 2013, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_625223.pdf).“

Über ihre Gewerkschaften fordern die IUL-Housekeeping-Kräfte menschenwürdige Löhne, gesicherte Jobs, sichere Arbeitsplätze/Arbeitslasten und Verhandlungen über Maßnahmen zur Prävention von sexueller Belästigung in der Hotelindustrie. 2018 konzentrierten sich die Gewerkschaften in vielen Ländern darauf, ihre Forderungen an die größten globalen Hotelketten zu richten, wobei der Schwerpunkt vor allem auf Marriott gelegt wurde.



JUNGE ARBEITNEHMER/INNEN, SEXUELLE BELÄSTIGUNG UND ANDERE FORMEN GESCHLECHTSSPEZIFISCHER GEWALT

Junge Arbeitnehmer und insbesondere junge weibliche Arbeitnehmer berichten, dass sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz alltäglich ist. Vor allem im Gastgewerbe können Beschäftigte sexueller Belästigung durch Gäste, Vorgesetzte und/oder Kollegen ausgesetzt sein. Sexuelle Belästigung und geschlechtsspezifische Gewalt häufen sich jedoch in allen IUL-Sektoren. Aber noch einmal: Aufgrund ihrer Beschäftigungsformen und schwachen Verhandlungsmacht sind junge Arbeitnehmer/innen vielfach wesentlich anfälliger für Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz.

RISIKOBEWERTUNG

Der Arbeitgeber muss eine Gefährdungsbeurteilung zum Schutz aller durchführen, die folgende Bereiche abdeckt: den Arbeitsplatz, physikalische, biologische und chemische Einwirkungen, Arbeitsmittel und deren Verwendung, Arbeitsverfahren, Arbeitsabläufe und Arbeitsorganisation sowie Ausbildung und Unterweisung.⁴⁵ Indem sie es unterlassen, die Gefahren/Gefährdungen am Arbeitsplatz zu identifizieren, damit diese kontrolliert und/oder beseitigt werden, „kontrollieren“ die Arbeitgeber stattdessen das Verhalten der Arbeitnehmer und setzen sie Gefahren bei der Arbeit aus, die entweder erst gar nicht gegeben sein dürften oder durch anerkannte Kontrollen von Umwelt- und Arbeitsplatzgefahren thematisiert und beseitigt werden müssten. Da junge Arbeitnehmer/innen und/oder jene, die zum ersten Mal in ihrem Leben arbeiten, vielfach keine Unterweisung im Bereich Sicherheit und Gesundheit erhalten, muss die Schulung junger Arbeitnehmer/innen für die Arbeitgeber (und die Gewerkschaften) von vorrangiger Bedeutung sein.



JUNGE ARBEITNEHMER/INNEN IM LANDWIRTSCHAFTSSEKTOR

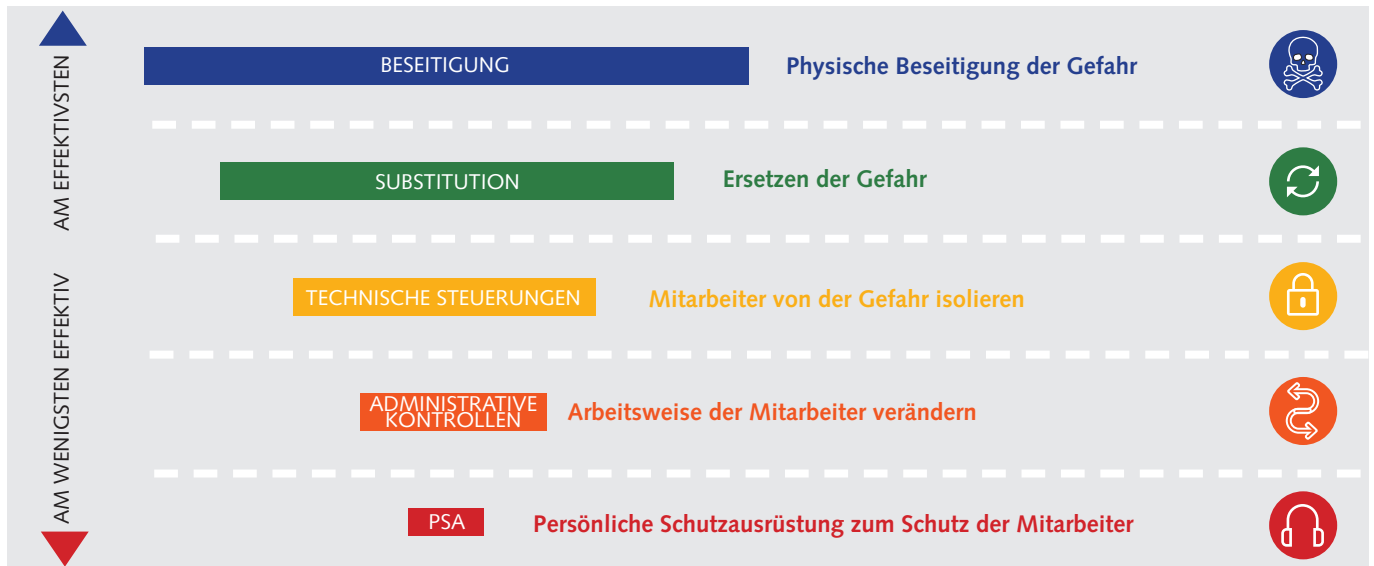
Die Landwirtschaft ist der weltweit größte Arbeitgeber für junge Beschäftigte im Alter von 15-17 Jahren. „Landwirtschaftsarbeiter/innen weisen hohe Unfall- und Erkrankungsdaten auf, da sie einer Vielfalt an Gefahren ausgesetzt sind; dazu gehören Arbeit mit Maschinen, Fahrzeugen, Werkzeugen und Tieren; übermäßiger Lärm und Schwingung; Ausrutschen, Stolpern und Stürze aus großer Höhe; das Heben schwerer Gewichte; und die Verrichtung repetitiver und solcher Arbeiten, die das Verharren in unnatürlichen Positionen erfordern und Erkrankungen des Bewegungsapparats (EBA) verursachen; Belastung durch Staub und andere organische Substanzen, Chemikalien und Infektionserreger; und andere Arbeitsbedingungen, die für ländliche Umgebungen typisch sind wie etwa Sonnenbestrahlung, extreme Temperaturen und Schlechtwetter (https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_625223.pdf).“

Es gibt eine Reihe von Publikationen mit Schwerpunkt Gesundheit und Sicherheit im Landwirtschaftssektor, die von der und/oder für die IUL erarbeitet wurden. Dazu gehören (nur Englisch):

- Safe farms, safe workers, safe communities
- Harvesting Hunger
- Guide for the establishment of the Programme on Occupational Safety and Health for Working Women in French speaking West Africa
- Health, safety and environment: A Series of Trade Union Education Manuals for Agricultural Workers
- Improving working conditions in the cut flower industry

DIE RANGFOLGE DER GEFAHRENKONTROLLE

Arbeitsschutzmanagementsysteme, die von dem Grundsatz ausgehen, dass der Arbeitgeber für den Erhalt eines sicheren Arbeitsumfelds verantwortlich ist, stützen sich auf anerkannte Managementsysteme und Arbeitsschutzprinzipien und Maßnahmen, mit denen die Arbeitnehmer vor berufsbedingten Gefahren zu schützen sind. Diese Systeme wenden die in einem Industriezweig gängige Rangfolge bzw. Hierarchie der Gefahrenkontrolle an, um Gefährdungen zu minimieren oder zu beseitigen. Die Kontrollhierarchie anerkennt, dass Design, Beseitigung und technische Steuerungen bei der Risikominderung effektiver sind als untergeordnete Kontrollen wie Warnhinweise, Verfahren und persönliche Schutzausrüstung.



Die folgenden vier Arbeitsschutzempfehlungen richten sich gezielt an junge Arbeitnehmer/innen und ihre Gewerkschaften:

AUSBILDUNG UND MELDUNG VON UNFÄLLEN

Eine Ausbildung aller Arbeitnehmer/innen im Bereich des Arbeitsschutzes ist wesentlich. Da es jungen Arbeitnehmern im Vergleich zu älteren Beschäftigten jedoch an Erfahrung und Ausbildung mangelt, sollte ein besonderer Ausbildungsschwerpunkt auf jungen Arbeitnehmern liegen. Junge Arbeitnehmer haben oft ein zwiespältiges Verhältnis zur Meldung von Unfällen, weil sie negative Konsequenzen fürchten. „Alle Arbeitnehmer sollten verstehen, wie wichtig es ist, dem Arbeitgeber berufsbedingte Unfälle und Krankheiten zu melden, und sie sollten dies tun können, ohne Disziplinarmaßnahmen fürchten zu müssen.“⁶

DIE SCHULUNG JUNGER ARBEITNEHMER/INNEN UND IHRE EINBINDUNG IN DIE GEWERKSCHAFTSSTRUKTUREN

Eine Schulung in den Bereichen Gewerkschaftsrechte und Organisierung ist für die Einbindung aller Arbeitnehmer wichtig. Da jedoch gerade junge Arbeitnehmer/innen ihre Rechte vielfach nicht so gut kennen, haben sie Angst, diese Rechte einzufordern. Oft werden diese Ängste vom Management dazu genutzt, junge, aber auch andere Arbeitnehmergruppen auszubeuten, gegeneinander auszuspielen und zu manipulieren.

GEWERKSCHAFTLICHE MECHANISMEN FÜR EIN ENGAGEMENT BEI ARBEITSSCHUTZANLIEGEN

Die IUL tritt für das Recht aller Arbeitnehmer/innen auf gewählte und geschulte Arbeitsschutzvertreter/innen am Arbeitsplatz ein; damit ist gewährleistet, dass die Arbeitnehmer, ihre Vertreter und Arbeitsschutzbeauftragten in enger Zusammenarbeit mit ihrer Gewerkschaft ein aktives Mitspracherecht zu sämtlichen Elementen des Arbeitsschutz-Managementsystems erhalten. Junge Arbeitnehmer sollten in sämtlichen Arbeitsschutz-Gremien der Gewerkschaft wie auch in den gemeinsamen Arbeitsschutzausschüssen mit dem Management vertreten sein. Manche IUL-Mitgliedsverbände haben außerdem nationale oder internationale Arbeitsschutzausschüsse, die zu den Arbeitsschutzrechten am Arbeitsplatz Anleitung und Beratung bieten.

ARBEITSSCHUTZ ALS ORGANISIERUNGSTOOL

Bei jeder Bemühung um eine Organisierung ist es gute Praxis nicht vorauszusetzen, welche Anliegen die Arbeitnehmer/innen haben. Doch angesichts der Schutzlosigkeit junger Arbeitnehmer/innen gegenüber den Gesundheits- und Sicherheitsgefahren am Arbeitsplatz, kann der Arbeitsschutz ein Anliegen sein, mit dem sich ein Arbeitsplatz mit vielen jungen Beschäftigten organisieren lässt. Der Arbeitsschutz sollte sich auf viele Arbeitnehmer auswirken und sie müssen das Gefühl haben, dass ihr Arbeitsschutzanliegen ein echtes Problem ist. Es sollte auch eine Lösung oder eine Reihe von Lösungen geben, die zu gewinnen sind und die von den Leuten erkannt und verstanden werden. Wird mit einem Arbeitsschutzanliegen ein Erfolg errungen, kann davon ausgehend das Vertrauen der Beschäftigten aufgebaut werden, auch andere Anliegen aufzugreifen.



ARBEITS- UND SOZIALNORMEN DER INTERNATIONALEN ARBEITSORGANISATION (IAO)

Die folgenden IAO-Normen gelten für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz und sind für den Arbeitsschutz junger Arbeitnehmer/innen von besonderer Relevanz. Die IAO, die die Arbeitsnormen festlegt, ist eine dreigliedrige Behörde der Vereinten Nationen, in deren Gremien Regierungen, Arbeitgeber und Arbeitnehmer vertreten sind.

- **77:** Übereinkommen über die ärztliche Untersuchung der Eignung von Kindern und Jugendlichen zur Arbeit im Gewerbe
- **78:** Übereinkommen über die ärztliche Untersuchung der Eignung von Kindern und Jugendlichen zu nichtgewerblichen Arbeiten
- **138:** Übereinkommen über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung; gemäß dem Übereinkommen darf das anzugebende Mindestalter nicht unter dem Alter, in dem die Schulpflicht endet, und auf keinen Fall unter 15 Jahren liegen
- **155:** Übereinkommen über Arbeitsschutz und Arbeitsumwelt. Gemäß dem Übereinkommen verpflichten sich die ratifizierenden Staaten, Maßnahmen zu ergreifen, die die Aufnahme von Fragen des Arbeitsschutzes und der Arbeitsumwelt auf allen Bildungs- und Ausbildungsstufen einschließlich des höheren Unterrichts fördern
- **161:** Übereinkommen über die betriebsärztlichen Dienste
- **171:** Übereinkommen über Nachtarbeit
- **182:** Übereinkommen über das Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit
- **184:** Übereinkommen über den Arbeitsschutz in der Landwirtschaft
- **187:** Übereinkommen über den Förderungsrahmen für den Arbeitsschutz

Die ILO NATLEX Database ermöglicht die Suche nach der nationalen Gesetzgebung in einem bestimmten Land und nach den Themen, auf die sich diese Übereinkommen beziehen.



Mit dieser Unterlage sollen die für junge Arbeitnehmer/innen spezifischsten Anliegen identifiziert und Empfehlungen erteilt werden, wie man sie für gewerkschaftliche Initiativen im Bereich des Arbeitsschutzes engagieren kann, und sie stellt einige der Ressourcen bereit, auf die für weitere Informationen zugegriffen werden kann. Die in dieser Unterlage geltenden Grundsätze sind auf alle IUL-Sektoren anwendbar. Wir ersuchen euch dringend, dem IUL-Sekretariat euer Feedback und gegebenenfalls noch weitere Ideen mitzuteilen.



- 1 Quelle: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_625223.pdf (Stand 5. Oktober 2018, nur Englisch)
- 2 ebd.
- 3 ebd.
- 4 Quelle: <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/9789264122352-de.pdf?expires=1549448794&id=id&accname=guest&checksum=132B7E20FCB1BA35DD334B5C650D1E95> (Stand 20. September 2018)
- 5 Quelle: Facts, Jugendarbeitsschutz, <https://osha.europa.eu/de/tools-and-publications/publications/factsheets/64/view/> (Stand 4. Oktober 2018)
- 6 Quelle: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_625223.pdf (Stand 5. Oktober 2018, nur Englisch)

