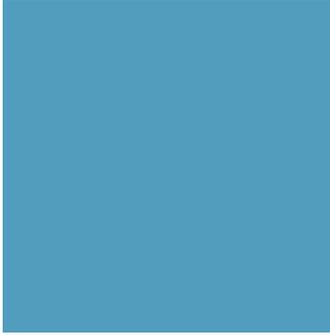


Charta von Lissabon

Lissabon Seminar / 3. Juni 2009



issa

INTERNATIONALE VEREINIGUNG FÜR SOZIALE SICHERHEIT | IVSS

Sektion für *Erziehung und Ausbildung zur Prävention*

ISBN: 978-92-843-7187-7
ISSN 1015-8022
ISSA Prevention series 2056

Die Charta von Lissabon schließt sich an die Erklärung von Seoul an



Die IVSS-Sektion Erziehung und Ausbildung zur Prävention hat bei ihrem 4. Seminar im Juni 2009 die Charta von Lissabon verabschiedet, welche eine Strategie für die Einweisung und Begleitung junger Beschäftigter im Hinblick auf Gesundheit und Sicherheit bei der Arbeit vorschlägt. Diese Strategie schließt sich an die im Juli 2008 verabschiedete Erklärung von Seoul an, welche der Entwicklung einer nationalen Präventionskultur im Bereich des Arbeitsschutzes, bei der sich Regierungen, Arbeitgeber und Arbeitnehmer aktiv für ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld einsetzen, einen wichtigen Platz einräumt.



Charta von Lissabon

Lissabon Seminar

3. Juni 2009

In nahezu allen Ländern ist bei Arbeitnehmerinnen unter 25 Jahren die Häufigkeit von Arbeitsunfällen bedeutend höher als bei älteren Arbeitnehmer/innen. Die Sektion Erziehung und Ausbildung zur Prävention der Internationalen Vereinigung für Soziale Sicherheit (IVSS) schlägt deshalb eine spezielle Herangehensweise vor, um dieser Tatsache entgegenzuwirken und die signifikant höhere Gefährdung von jungen Arbeitnehmer/innen zu mindern.

1 | Da der erfolgreiche Umgang mit Berufsrisiken in großem Maße von der erworbenen Ausbildung abhängt, hat das **Protokoll von Québec** im Jahr 2003 einen Bezugsrahmen für die Einbindung von Arbeitsschutzkompetenzen in die berufliche Grundausbildung geschaffen.

2 | Die Berliner Erklärung aus dem Jahr 2006 empfiehlt eine Strategie für Gesundheit und Sicherheit bei der Arbeit “ **von der Schule in den Beruf**“, die sich an drei Gruppen wendet: Schüler, Jugendliche in ihrer ersten Berufsausbildung und neue Mitarbeiter/innen im Unternehmen.

3 | Die Charta hat insbesondere die jungen und neuen Arbeitnehmer/innen im Blickpunkt, da sie angesichts der zahlreichen erschwerenden materiellen und organisatorischen Rahmenbedingungen und ihrer mangelnden Erfahrung besonders gefährdet sind.



Charta von Lissabon

Für eine Strategie zur Unterweisung und Begleitung junger Beschäftigter im Hinblick auf Gesundheit und Sicherheit bei der Arbeit

1 | ALLGEMEINES ZIEL
Unfälle bei jungen Arbeitnehmer/innen ereignen sich überproportional häufig während der ersten Monate nach Antritt einer neuen Stelle. Die vorliegende Charta zielt darauf ab, die **Einweisung, Begleitung** und **Schulung** junger Arbeitnehmer/innen im Hinblick auf Gesundheit und Sicherheit bei der Arbeit schon ab ihrem ersten Kontakt mit der Arbeitswelt zu fördern.

2 | ADRESSATEN
Die Charta richtet sich an die beteiligten Einrichtungen und Organisationen (Schulen, hauptamtliche Ausbilder, Arbeitgeber, Gewerkschaften, Aufsichtsbehörden).

3 | VERPFLICHTUNGEN
Die zuständigen Einrichtungen verpflichten sich, eine Strategie zur Vermeidung von Arbeitsbedingten Gesundheits- und Unfallgefahren einzuführen. Dazu gehören vor Allem das Instrument der Gefährdungsbeurteilung, sowie die Risikokontrolle und das Risikomanagement.
Weiterhin verpflichten sie sich:

- Vorkehrungen zur Unterweisung junger Arbeitnehmer/innen zu treffen.
- Die notwendigen Mittel zur Erreichung der gesetzten Ziele bereitzustellen.
- Gemeinsam mit den Beschäftigten eine aktive Kommunikationskultur einzuführen.



Die gesamte Belegschaft und deren Vertreterorganisationen einzubeziehen um Maßnahmen zu treffen, welche die jungen und/oder neuen Arbeitnehmer/innen in die Lage versetzen sich über ihre Rechte und Pflichten zu informieren und an den Zielen der Prävention aktiv mitzuarbeiten.

4 | UMSETZUNG

Die Arbeitgeber verpflichten sich, die jungen Arbeitnehmer/innen oder neuen Mitarbeiter/innen über die mit ihrer Arbeit verbundenen Risiken zu informieren und für angemessene Schulung, Einarbeitung und Beaufsichtigung zu sorgen.

7

Die Unternehmen und ihre Partner werden:

- Einen auf die voraussichtlichen beruflichen Aufgaben und den Arbeitsplatz, sowie den Fähigkeiten der Beschäftigten zugeschnittenen Einweisungsplan für junge Arbeitnehmer/innen einschließlich eines Ausbildungsprogramms für Arbeits- und Gesundheitsschutz erarbeiten und umsetzen.
- Für die Einweisung junger Arbeitnehmer/innen und neuer Mitarbeiter/innen abgestelltes Personal ernennen und ausbilden. Diese Aufgabe soll mit Anreizsystemen versehen werden, um die dort tätigen Mitarbeiter/innen zu erhöhtem Engagement anzuregen.
- Ein Verfahren einrichten, um:
 - Die erforderlichen Kompetenzen für eine bestimmte Stelle zu definieren.

- Den jungen Arbeitnehmer/innen die zur Verrichtung ihrer Aufgaben notwendigen Kenntnisse und Fertigkeiten vermitteln
- Eine Bilanz von Gesundheit und Sicherheit bei der Arbeit ziehen, insbesondere in den Tätigkeitsbereichen junger Arbeitnehmer/innen.
- Nachprüfen, ob die Unterweisungspraktiken den Zielen der Politik, der Gesetze und Vorschriften sowie den Grundsätzen der guten Geschäftsführung entsprechen.
- In Zusammenarbeit mit allgemeinbildenden und berufsbildenden Einrichtungen an Programmen für Firmenpraktika mitwirken.

Die anzuwendenden Strategien müssen den Kenntnisstand von jungen Arbeitnehmer/innen in Bezug auf Arbeitsschutz und die vorhandene Berufserfahrung berücksichtigen. Arbeits- und Gesundheitsschutzkenntnisse sind abhängig von der Schulbildung und den Umständen des Eintritts in die Berufswelt:

- Duale Ausbildung Schule/ Unternehmen.
- Praktika oder Zeitbeschäftigung / Saisonarbeit.
- Erster Antritt einer Stelle ohne Qualifizierung oder Berufsausbildung.
- Antritt einer Stelle in einem Bereich, der nicht der Ausbildung entspricht.
- Später Eintritt ins Berufsleben.
- Wechsel der Stelle oder des Tätigkeitsbereichs.

Förderung der Charta

Das Protokoll von Québec legte den Schwerpunkt auf die Einbeziehung neuer Partner und auf die Rolle der Sektion Erziehung und Ausbildung zur Prävention. Ziel ist es, die Einhaltung der Grundsätze des Protokolls von Québec anzuspornen.

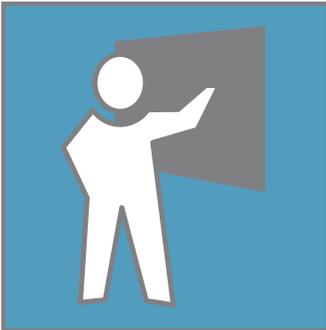
Diese Forderungen wurden von der Berliner Erklärung durch einen an die verschiedenen Adressaten gerichteten Aufruf zum Handeln nochmals bekräftigt. Die Charta von Lissabon vervollständigt dieses Instrumentarium zur Förderung und Begleitung der Maßnahmen durch eine Einladung an die Unternehmen und Industriezweige auf nationaler und internationaler Ebene zum Austausch von beispielhaften Arbeitsweisen bei der Unterweisung und Begleitung junger Arbeitnehmer/innen.



Die Teilnehmer/innen des Seminars von Lissabon sind aufgerufen, in ihren Ländern dazu beizutragen, dass die Ziele und Inhalte der Charta bekannt werden. Sie unterstützen die Unterzeichnung der Charta durch Unternehmen und Organisationen und machen deren Unterweisungspläne in geeigneter Form bekannt.

Gefördert werden Aktivitäten im Zusammenhang mit der Charta durch die Erfassung und Veröffentlichung von „best practices“ auf der Website der Sektion sowie durch die Verleihung von Preisen und Auszeichnungen bei internationalen Seminaren.

Plan zur Unterweisung und Schulung junger Arbeitnehmer/innen



10

JUNGE ARBEITNEHMER/INNEN ODER NEUE MITARBEITER/INNEN

- haben Zugang zu den Grundelementen, die ihnen eine erfolgreiche Integration ermöglichen.
- machen sich mit ihrem Arbeitsumfeld und ihren beruflichen Aufgaben vertraut.
- stellen die Beherrschung ihrer neu erlangten Kenntnisse unter Beweis.

DER ARBEITGEBER TRIFFT VORKEHRUNGEN FÜR DIE UNTERWEISUNG

- Stufen des Einstellungsverfahrens.
- Ausrüstung –für Arbeitsaufgaben benutzte Werkzeuge.
- Arbeitsplatzgestaltung.
- Wissenstransfer.

DER ARBEITGEBER PLANT DIE ERSTEN TAGE IN DER NEUEN STELLE

- Zuständige Verantwortliche oder Betreuer ernennen.
- Für die Grundausbildung sorgen.
- Das Aufnahmegespräch und die wichtigsten Rundgänge planen.
- Integrationsaktivitäten festlegen.

DER ARBEITGEBER LEITET DEN UNTERWEISUNGSVORGANG

- Ist zuständig für den Ablauf und die Planung der Unterweisung.

DIE AUSBILDUNG BEINHÄLTET FOLGENDE ELEMENTE:

- Informationen über die Arbeit, die Stelle, den Ablauf und die Arbeitsmethoden mit einer Vorführung der auszuführenden Tätigkeiten.

- Rechte und Pflichten des Arbeitgebers und der Arbeitnehmer/innen.
- Regeln und Arbeitsprozesse des Unternehmens.
- Die für das Unternehmen und die Arbeit spezifischen Risiken: Handhabung von Maschinen und Werkzeugen, und damit verbundene Risiken.
- Persönliche Schutzausrüstung.
- Notfall- und Erste-Hilfe-Maßnahmen.
- Das Präventionsprogramm des Unternehmens.
- Bestimmungen hinsichtlich des Gefahrstoff-informationssystems.
- Die Bekanntmachung aller für den innerbetrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz relevanten Personen und Organisationen.

Eine zusätzliche Schulung wird nach den Beobachtungen des Arbeitgebers oder auf Anfrage der Beschäftigten angeboten. Die Informationen zur durchlaufenen Ausbildung werden in der Personalakte aufbewahrt und entsprechend neuer Aufgaben oder Stellen aktualisiert.

Quellen:

CSA Z1000-06

ILO - OSH 2001

INRS - Politique de maîtrise des risques professionnels

BC OHS Regulation - Part 3

