

Ansell

GRÜNDE FÜR DIE NICHTEINHALTUNG VON VORSCHRIFTEN

Warum Arbeiter ihren Handschutz vernachlässigen und wie schlechte Angewohnheiten abgelegt werden können

HyFlex®

GRÜNDE FÜR DIE NICHTEINHALTUNG VON VORSCHRIFTEN

Statistiken über Handverletzungen vermitteln ein interessantes aber auch unvollständiges Bild. Die Nichteinhaltung von Sicherheitsvorschriften zählt zu den am meisten verbreiteten und gefährlichsten Arbeitsplatzrisiken in der Industrie. Viel zu viele Arbeiter tragen bei ihrer Arbeit keine oder falsche Handschuhe. Dafür gibt es drei allgemeine Gründe: (1) Komfort, oder präziser gesagt, mangelnder Komfort; (2) mangelhafte Leistung. Der Handschuh bietet nicht die Griffsicherheit oder Fingerbeweglichkeit, die für eine gute Ausführung der Arbeit erforderlich ist; und (3) tief verwurzelte Gewohnheiten.

Diese drei Gründe sind starke Fehlanreize. Ist ein Stuhl unbequem ist oder passt ein Schuhpaar nicht richtig, führt mangelnder Komfort zu Veränderungen in Form neuer Schuhe, eines anderen Stuhls oder, mit Bezug auf das hier behandelte Thema, der Auswahl eines anderen Handschuhpaars. Stellen Sie sich vor, Sie trügen dicke, steife Handschuhe bei der Arbeit mit winzigen Schrauben und Muttern. Selbst wenn diese Handschuhe die Hände vor Schnittverletzungen schützen, kann der wachsende Ärger über ständig herabfallende Schrauben sogar den Arbeiter mit dem größten Sicherheitsbewusstsein schließlich dazu veranlassen, seine Handschuhe aus purer Verzweiflung ausziehen.

GEWOHNHEITEN HABEN EINEN STARKEN EINFLUSS AUF DAS VERHALTEN UND KÖNNEN, INSBESONDERE IN EINEM INDUSTRIELLEN ARBEITSUMFELD, ZU EINER GEFÄHRLICHEN PRAXIS FÜHREN.

Sprechen wir über Gewohnheit. Ein zunächst unbedeutend anmutender Begriff, der jedoch einen starken Einfluss auf das Verhalten hat. Der Wissenschaft zufolge bilden sich Gewohnheiten, da unser Gehirn

nach Wegen sucht, Anstrengungen zu reduzieren.¹ Jedes Mal, wenn das Gehirn eine Routine in eine Gewohnheit umwandelt, ermöglicht es unserem Geist, einen Gang zurückzuschalten, das heißt einige bewusste Handlungen grundsätzlich auszublenden. Diese Praxis kann, insbesondere in einem industriellen Umfeld, gefährlich sein. Das beweist die hohe Zahl von schweren Unfällen, die bei der Ausübung repetitiver Arbeiten geschehen. Stellen wir einmal die Frage, wie tief verwurzelt die Gewohnheiten mit Bezug auf den Handschutz sind. Diese Frage ist wichtig, denn Arbeiter stehen jeden Tag aufs Neue vor dieser und ähnlichen Entscheidungen. Sie entscheiden sich, aus welchem Grund auch immer, für oder gegen das Tragen von Handschuhen. So entwickeln sie, auf der Grundlage der Vertrautheit und Gewohnheit sowie von objektiven Daten bezüglich Leistung und Sicherheit, mit der Zeit in Fragen der PSA ihre persönliche Komfortzone. Die Entwicklung und Einführung einer neuen, technologisch anspruchsvollen und nachweislich besseren PSA stellt Hersteller von Handschuhen vor eine große Herausforderung. Damit sie eine wirksame Umorientierung zu einem sicherheitsbewussteren Verhalten bewirken, müssen sie sowohl die Arbeiter als auch Verantwortlichen für die PSA-Auswahl entsprechend schulen.

FÜR DEN ANSTOSS EINER POSITIVEN VERHALTENSÄNDERUNG MÜSSEN PSA-HERSTELLER SCHULUNGEN IN ANGEMESSENEN VERHALTENSWEISEN AM ARBEITSPLATZ DURCHFÜHREN.

In der Vergangenheit wurde das realisiert. Moderne Handschuhe haben nur wenig Ähnlichkeit mit denen vor dreißig Jahren. Die Kenntnis der Gründe, die Änderungen in der Vergangenheit ausgelöst haben, ist ein guter Ausgangspunkt zur Beurteilung, wie man Änderungen heute umsetzen kann.



¹ Duhigg, Charles, (2012) „The Power of Habit: Why We Do What We Do in Life and Business“; New York, Random House.

DIE ENTWICKLUNG DES HANDSCHUTZES

Es gab eine Zeit, in der Handschutz bestenfalls eine Nebenrolle spielte. Eventuell veranlasst durch häufige Brand- oder Schürfwunden oder den Wunsch, die Hände sauber zu halten, begannen Arbeiter schließlich mit dem Tragen einfacher, dicker Arbeitshandschuhe aus Baumwolle, Leinen oder Leder. Diese waren über Jahrzehnte der Standard in fast allen Industrien, und selbst heute gibt es noch Arbeiter, die sich auch weiterhin für diese Art von Handschuhen entscheiden. Zwar bieten sie im Vergleich zu modernen Handschuhen nur wenig Schutz und ist ihre Leistung wesentlich schlechter, aber wie wir bereits festgestellt haben, lassen sich alte Gewohnheiten nur schwer ablegen.

Veränderungen lassen sich aber nicht aufhalten, und somit gibt es heute viele Männer und Frauen, die moderne, fortschrittliche Handschuhe für eine bessere Leistung und einen größeren Schutz an ihrem Arbeitsplatz tragen. Was hat diese Veränderungen ausgelöst?

Blicken wir zurück auf das Muster des Einkaufsverhaltens, dann sehen wir, dass erhebliche Änderungen auf Fortschritte in den Bereichen von Material und Konstruktion zurückzuführen sind. Der Verkauf der handelsüblichen vernähten Lederhandschuhe entwickelte sich kurz nach der Markteinführung von beschichteten Strickhandschuhen rückläufig. Schließlich, wenn auch nicht sofort, erkannten Arbeiter und PSA-Verantwortliche die bessere Passform und Schutzleistung der beschichteten Handschuhe. In jüngerer Vergangenheit haben wir nach der Einführung von neuen Materialien mit integrierter Kevlar®-Faser, mit Kevlar-Garn ummantelter Stahlfaser und hochleistungsfähiger Polyethylen-Faser die gleichen technologisch basierten Veränderungen im Markt gesehen. Diese Fortschritte erhöhten drastisch die Schnittfestigkeit von Handschuhen, und mit der Zeit reagierte der Markt auf diese Verbesserungen.

ERHEBLICHE ÄNDERUNGEN GEHEN EINHER MIT FORTSCHRITTEN IN DEN BEREICHEN VON MATERIAL UND KONSTRUKTION. MIT DEM ERGEBNIS EINER STEIGERUNG VON LEISTUNG UND SCHUTZ.

Ist die Antwort wirklich so einfach, wie „Materialien bewirken Veränderung“? Nicht wirklich. Hochleistungsfähige Materialien, eingesetzt auf eine Weise, die Leistung ohne Einbußen beim Tragekomfort erhöht, tragen sicherlich zur Veränderung bei. Aber weitläufige Verhaltensänderungen auf verbesserte Handschuhmaterialien zurückzuführen wäre ein wenig zu einfach. Der Wandel in den industriellen Umfeldern muss ebenfalls berücksichtigt werden.

Es ist bekannt, dass die traditionelle Produktionsindustrie in den vergangenen dreißig Jahren einen Rückgang verzeichnet², aber ebenso wichtig ist der Aspekt, dass

sich auch die Produktionsumfelder selbst, man denke nur an moderne Fertigungstechnologien, und somit auch die Aufgabenstellung der Arbeiter verändert haben. Wir erleben die Entwicklung des Arbeiters zum Techniker; moderne Fertigungstechnologien haben viele der körperlichen Arbeiten der Menschen übernommen. Arbeiter, die über Jahre täglich Metallbleche transportiert und Schwermaschinen bedient haben, wurden zu technischen Experten und ausgebildeten Facharbeitern, die mit Werkzeugen arbeiten, die eine hohe Präzision erfordern. Diese Feststellung gilt, von Fernsehgeräten bis zu Lieferwagen, für alle Bereiche.

IN DEN VERGANGENEN DREISSIG JAHREN HABEN MODERNE FERTIGUNGSTECHNOLOGIEN DIE TRADITIONELLE ROUTINEARBEIT ERSETZT UND DEN PSA-BEDARF VON ARBEITERN VERÄNDERT.

Wenn man diese Entwicklung kennt, versteht man, dass sich selbstverständlich der PSA-Bedarf dieser Arbeiter ebenfalls verändert hat. Fingerbeweglichkeit und kleine Muskelbewegungen sind so wichtig wie niemals zuvor. Fortschritte bei den Materialien und der Konstruktion von Handschuhen haben den Arbeitsschutz sicherlich erhöht, sie verlaufen aber auch parallel zum Bedarf einer sich weiterentwickelnden Arbeitswelt. War ein Fortschritt wichtiger als der andere? Und hätte einer dieser Fortschritte die Kompassnadel des Marktes auch dann bewegt, wenn ein angemessener Komfort nicht Teil des Angebots wäre? Am wichtigsten aber ist die Frage: Hat einer dieser Fortschritte das Verhalten der Arbeiter bezüglich einer Einhaltung von Vorschriften entscheidend verändert?

70 % DER ARBEITER, DIE EINE HANDVERLETZUNG ERLITTEN HABEN, TRUGEN ZUM ZEITPUNKT DES UNFALLS KEINE HANDSCHUHE.

Die Antwort auf die letzte Frage lautet also scheinbar „Nein“ oder zumindest „Nicht viel“. Laut der Daten des U.S. Bureau of Labor Statistics („Occupational Safety and Health Administration“/OSHA) trugen „70% der Arbeiter, die eine Handverletzung erlitten haben, zum Zeitpunkt des Unfalls keine Handschuhe. Die restlichen 30% trugen Handschuhe, die ungeeignet, beschädigt oder der falsche Handschuhtyp für die bestehende Gefahr waren.“³ Eine enttäuschende Statistik nicht nur für die Hersteller von Handschuhen, sondern auch für alle, denen ein sicherer Arbeitsplatz wichtig ist.

Damit kommen wir zurück zur Frage der Gewohnheiten. Betrachten wir diese einmal näher.

² cnsnews.com. 7,231,000 Lost Jobs: Manufacturing Employment Down 37% From 1979 Peak, May 12, 2015. Online abrufbar unter: www.cnsnews.com/news/article/terence-p-jeffrey/7231000-lost-jobs-manufacturing-employment-down-37-1979-peak

³ United States Department of Labor. Occupational Safety and Health Administration, 59 FR 16339 April 6, 1994 (Preamble). Online abrufbar unter: https://www.osha.gov/pls/oshaweb/owadisp.show_document?p_table=PREAMBLES&p_id=1021

GEWOHNHEITEN VERSTEHEN

Wir sprechen tendenziell über schlechte Gewohnheiten. Nägelkauen ist ganz offensichtlich eine solche, und Smartphone-Sucht ist ein weiteres Beispiel aus der direkten Gegenwart. Es gibt aber auch gute Gewohnheiten. Zähneputzen oder das Prüfen der Schlösser vor dem Verlassen des Hauses sind Beispiele von guten Gewohnheiten. In allen Fällen aber, ob aus einer schlechten oder guten Gewohnheit heraus, wird eine Aufgabe gedankenlos ausgeführt. Wie oft sind Sie schon losgefahren und haben sich gefragt, ob Sie das Garagentor geschlossen haben? Die Erinnerung ist schwierig, denn es handelt sich um eine gewohnheitsmäßige, unbewusst ausgeführte Handlung.

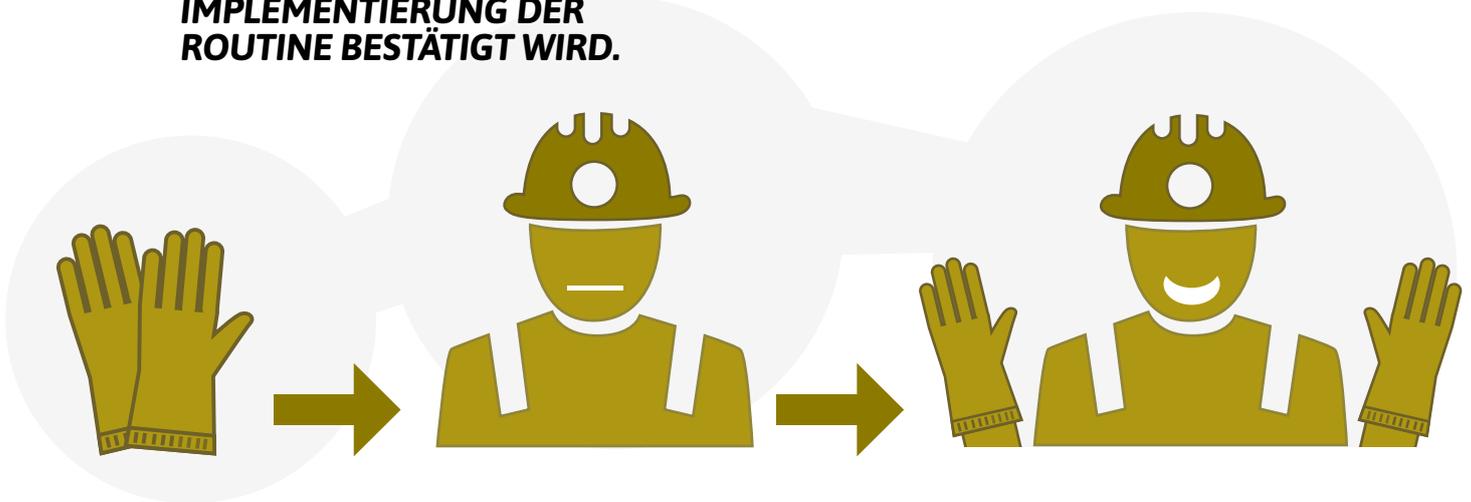
So funktioniert unser Gehirn. Gewohnheiten bilden sich, wenn das Gehirn die Basalganglien aktiviert, einen Bereich unterhalb des Großhirns, der Bewegung und Gefühle steuert.⁴ Charles Duhigg, ein Reporter der „The New York Times“, hat die Physiologie und Psychologie von Gewohnheiten studiert und darüber ein Buch mit dem Titel „The Power of Habit: Why We Do WHAT We Do in Life and Business“ verfasst. Er identifizierte die von ihm so benannte „Gewohnheitsschleife“ (Habit Loop), die mit einem Auslösersignal an das Gehirn beginnt, ein Verhalten in eine automatisch ablaufende Routine umzuschalten. Es folgt ein routinemäßiges Verhalten, das mit der Belohnung in Form eines positiv anregenden Impulses endet, der dem Gehirn signalisiert, dass die Routine funktioniert und weiterverfolgt werden sollte. Sobald diese Schleife vollständig durchlaufen ist, kann das Gehirn abschalten und die Aufgabe, mehr oder weniger wie von einem Autopiloten gesteuert, vom Körper zu Ende führen lassen.⁵

EINE GEWOHNHEIT IST EIN VERHALTEN, DASS IN EINE AUTOMATISCHE ROUTINE UMGEWANDELT UND VON DER ERFOLGREICHEN IMPLEMENTIERUNG DER ROUTINE BESTÄTIGT WIRD.

Gewohnheiten haben eine große Macht. In seinem Buch erzählt Duhigg die Geschichte von Eugene Pauly, einem Mann, der aufgrund einer Krankheit den medialen Temporallappen seines Gehirns und damit vollständig sein Kurzzeitgedächtnis verlor. Da er nichts länger als eine Minute im Gedächtnis behalten konnte, wiederholte er ständig seine Worte und Handlungen. Er konnte nicht sagen, wo er wohnte und selbst nicht, wo in seinem Haus sich die Küche befand.

Seine Frau ging, ungefähr zur selben Uhrzeit, täglich mit ihm spazieren. Eines Tages bereitete sie den Spaziergang später als gewohnt vor und stellte fest, dass Pauly verschwunden war. Nach einer Viertelstunde voller Unruhe für seine besorgte Frau betrat Pauly das Haus, nachdem er den Spaziergang alleine gemacht hatte. Er war völlig unfähig, selbst einen groben Lageplan des Häuserblocks zu zeichnen oder sich an die Lage seines Hauses zu erinnern, aber die Wegstrecke des täglichen Spaziergangs war zur Gewohnheit geworden. Sein Spaziergang an diesem Tag bewies, dass Gewohnheiten vollständig getrennt vom Gehirnbereich entstehen und gesteuert werden, der für das Gedächtnis zuständig ist.⁶

Diese Erkenntnis ist insofern wichtig, da wir verstehen müssen, dass ein Verhalten außerhalb eines aktiven, rationalen Gedankenprozesses zu einer Gewohnheit werden kann. Bezogen auf unsere Thematik weiß das Gehirn eventuell, dass ein Handschuh schützt, aber das Ausziehen des Handschuhs aus welchen Gründen auch immer ist zu einer Gewohnheit geworden, die dieses Wissen überlagert.



⁴ MIT News. How the brain controls our habits Oct. 29, 2012. Online abrufbar unter: <http://news.mit.edu/2012/understanding-how-brains-control-our-habits-1029>
^{5, 6} Duhigg, Charles. (2012) The Power of Habit: Why We Do What We Do in Life and Business. New York: Random House.

GEWOHNHEITEN ERFOLGREICH ÄNDERN:

Duhigg führt in seinem Buch „The Power of Habit: Why Do We Do What We Do in Life and Business“⁷ ein weiteres Beispiel für die Bildung von Gewohnheiten an. Er schildert die Erfahrung des Unternehmens Alcoa, Inc. Im Oktober 1987 war Alcoa ein ums Überleben kämpfendes Unternehmen. Die Bemühungen des vielseitig für schlechte Qualität und langsame Arbeitsabläufe kritisierten Unternehmens um eine Qualitätsverbesserung führten zu einem Streik seiner 15 000 Mitarbeiter. Alcoa benötigte reibungslos, schnelle Veränderungen. Ein Faktum, das der neue CEO Paul O’Neill schnell erkannte. Daher wirkte es einigermassen seltsam, dass O’Neill in seiner Antrittsrede vor Investoren die Sicherheit der Belegschaft in den Mittelpunkt rückte. Er sprach davon, Alcoa zu einem verletzungsfreien Arbeitsplatz zu machen, und unterstrich diese Aussage, indem er auf die Notausgänge im Saal deutete und erklärte, wie man das Gebäude in einem Notfall verlassen musste. Alle Anwesenden fanden, dass die erste Rede wichtige Rede von O’Neill als CEO an die Investoren eine merkwürdige Richtung nahm.

Doch O’Neill verstand die Schwierigkeit einer Änderung von Verhaltensweisen, insbesondere von Verhaltensweisen, die zu Gewohnheiten geworden waren. Statt seinen Fokus auf große Veränderungen zu richten, entschied er sich in der Überzeugung, dass eine Veränderung von Gewohnheiten in einem kleinen Bereich größere Veränderungen auslösen könnten, für die Konzentration auf nur einen Bereich. Diese Strategie zielte auf ein Verhalten ab, das Fachleute als „Keystone Habit“ (Schlüsselgewohnheit) bezeichnen. Eine Schlüsselgewohnheit löst eine Kettenreaktion aus und unterbricht schließlich als Folge weitere Verhaltensautomatismen.

Bei Alcoa begann das mit einer verbesserten Gewohnheitsschleife im Bereich von Verletzungen von Mitarbeitern. O’Neill änderte die Reaktionsanforderungen im Fall einer Verletzung. Er beauftragte die Präsidenten der einzelnen Geschäftsbereiche mit der Erstellung von Verletzungsberichten und präventiven Aktionsplänen

innerhalb von 24 Stunden nach einer Verletzung und machte Beförderungen abhängig von der Erfüllung dieser Anforderungen. Diese Veränderungen senkten das Sicherheitsprotokoll von Alcoa von rund einem Unfall pro Woche und Werk zum Zeitpunkt, als O’Neill seine Position als CEO antrat, auf eine Verletzungsrate von ca. 5 % im nationalen Durchschnitt zum Zeitpunkt seiner Pensionierung elf Jahre später. Bereits nur mit diesem Ergebnis wären die Veränderungen ein immenser Erfolg gewesen. Aber nicht nur das Sicherheitsprotokoll verbesserte sich, sondern auch die Finanzleistung des Unternehmens. Über den selben Zeitraum stieg der Umsatz von Alcoa um 500 % und seine Marktkapitalisierung um 27 Milliarden US-Dollar. Warum?

EIN VERBESSERTER ARBEITSSCHUTZ FÖRDERT EINE VERBESSERTE ARBEITSQUALITÄT UND KOSTENRECHNUNG.

Durch die Änderung einer Schlüsselgewohnheit hatte O’Neill einschneidende Änderungen weiterer Verhaltensmechanismen der Mitarbeiter ausgelöst. Für die Einhaltung der von O’Neill vorgeschriebenen Frist von 24 Stunden für die Erstellung von Verletzungsberichten mussten die Vizepräsidenten ihren Präsidenten einen Verletzungsvorfall umgehend melden. Das bedeutete, dass die Vizepräsidenten einen engen Kontakt mit ihren Werkleitern pflegen mussten. Diese Werkleiter, motiviert durch engagiertere Vizepräsidenten, arbeiteten immer enger mit den Arbeitern gemeinsam an einer Verbesserung des Arbeitsschutzes. Diese aktive Kommunikation über alle Ebenen der Hierarchie verbesserte nicht nur das Sicherheitsprotokoll von Alcoa, sondern auch die Arbeitsqualität und Effizienz der Belegschaft. Alles begann mit der Änderung einiger weniger Gewohnheiten.



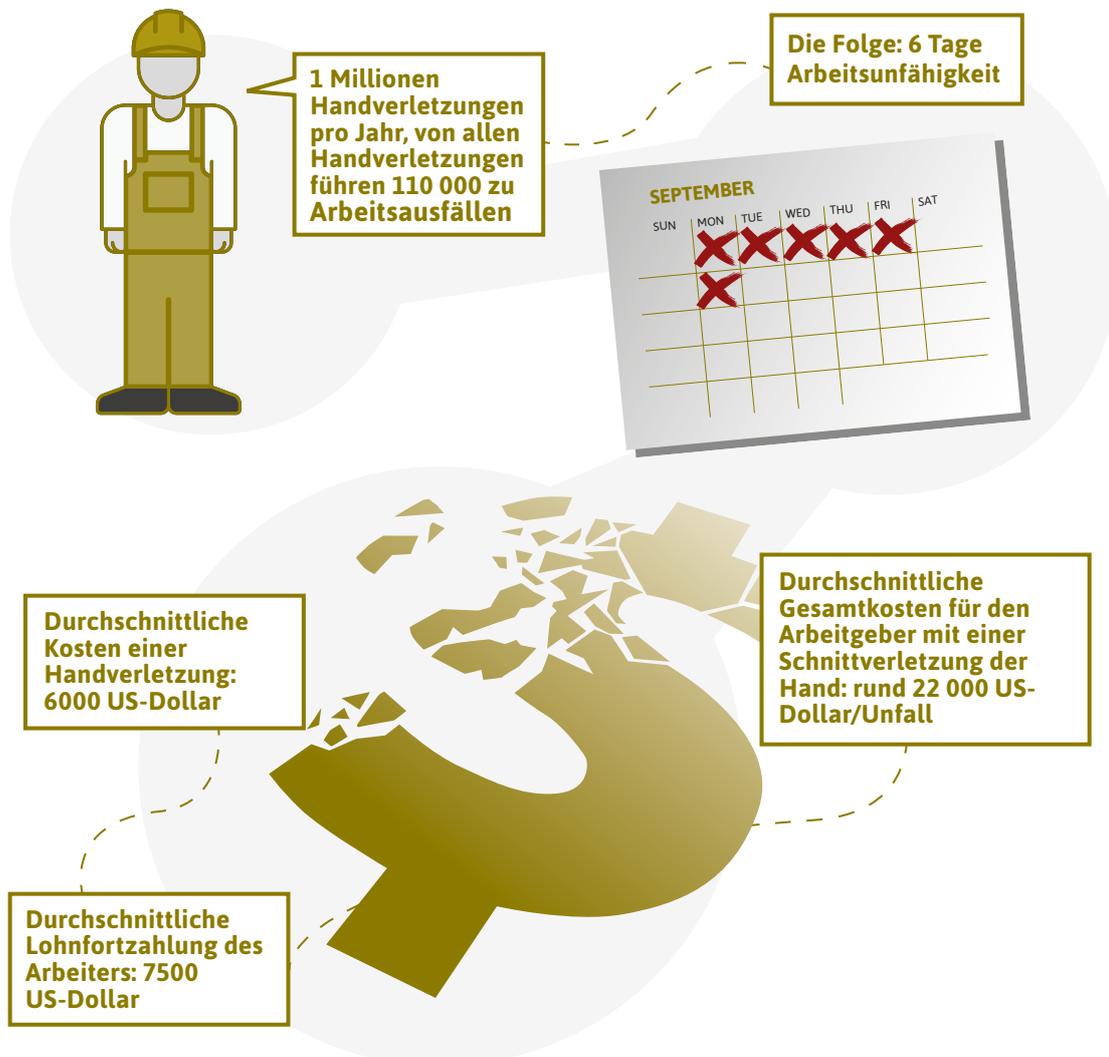
⁷ Duhigg, Charles. (2012) „The Power of Habit: Why We Do What We Do in Life and Business“; New York, Random House.

NICHTERFÜLLUNG VON VORSCHRIFTEN UND HANDVERLETZUNGEN

Mit jeder Belastung sind die Hände von Arbeitern gefährdet. Die Hand besteht aus vielen Knochen, Muskeln, Sehnen, Bändern, Arterien, Venen und Nerven. Einfach ausgedrückt: Vieles kann geschädigt werden, und zwar schwerwiegend. Daten aus den USA laut dem Bureau of Labor Statistics suchen jährlich eine Million Arbeiter wegen einer Handverletzung die Notfallstation auf, und rund 110 000 Handverletzungen führen zu Arbeitsausfällen.⁸ Im Durchschnitt führen Handverletzungen zu sechs Krankheitstagen, belaufen sich die Kosten des Unfalls auf ca. 6000 US-Dollar und die Lohnfortzahlungen für den Arbeiter auf rund 7500 US-Dollar. Insgesamt machen Handverletzungen 13 % der Verletzungen in der Industrie aus, und insbesondere Schnittverletzungen können mit durchschnittlichen Gesamtkosten von rund 22 000 US-Dollar pro Unfall hohe Kosten verursachen. Noch präziser bezieht der National Safety Council in einem Bericht die

direkten Kosten einer Handverletzung mit 10 000 US-Dollar und bei einem Sehnenriss mit über 70 000 US-Dollar.⁹

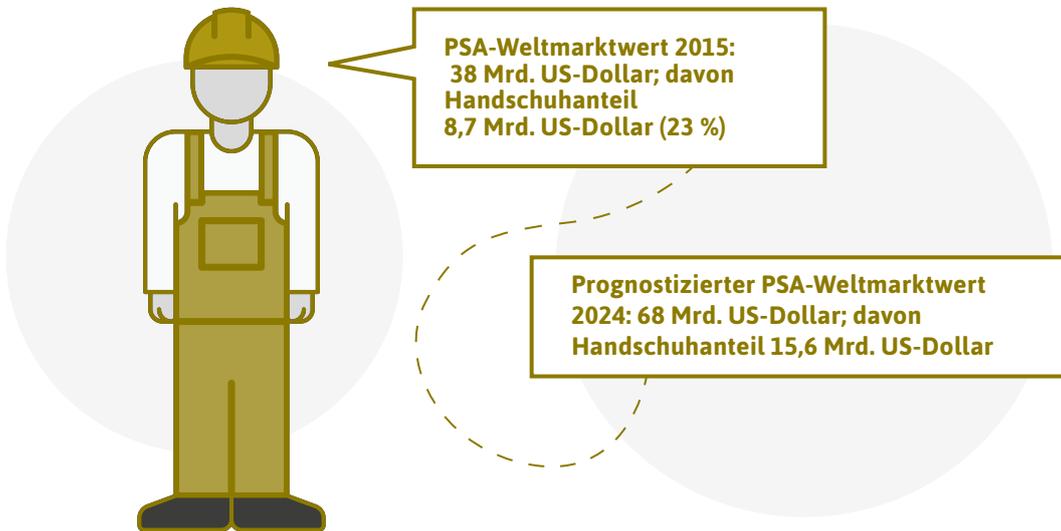
Mit jeder Belastung sind die Hände von Arbeitern gefährdet. Diese Informationen sind für PSA-Verantwortliche nicht uninteressant. Der weltweite PSA-Marktwert betrug 2015 rund 38 Milliarden US-Dollar; der Anteil von Handschuhen lag bei 23 % oder rund 8,7 Milliarden US-Dollar. Der für 2014 prognostizierte Marktwert wird auf über 68 Milliarden US-Dollar geschätzt.¹⁰ Doch durch die Daten des weiter oben erwähnten Bureau of Labor Statistics wissen wir, dass 70 % der arbeitsbedingten Handverletzungen von Arbeitern erlitten werden, die keine Handschuhe tragen.



⁸ US Bureau of Labor Statistics; <https://www.bls.gov/iif/>

⁹ 2014 USA National Safety Council. Verletzungsdaten 2014.

¹⁰ <https://www.grandviewresearch.com/press-release/global-personal-protective-equipment-ppe-market>



Wo also liegt der Fehler?

Hier ein allgemeines Missverständnis bezüglich einer Nichterfüllung von Vorschriften: Es ist nicht der Fall, dass 70 % der Arbeiter niemals Handschuhe tragen. (Die OSHA beziffert diesen Anteil auf immer noch inakzeptabel hohe 36 %). Nein, das tatsächliche und wesentlich größere Problem ist, dass Arbeiter ihre Handschuhe in kritischen Momenten ihres Arbeitstags ausziehen. Dieses Verhalten kann zu einer Gewohnheit werden.

Arbeiter ziehen eventuell Handschuhe für das Tragen von schweren Geräteteilen oder Materialien an, und diese dann gedankenlos für das Aufnehmen von Werkzeugen oder Geräten wieder aus. Dieses Verhalten ist zurückzuführen auf eine Zeit, in der präzise Bewegungen aufgrund von unförmigen Handschuhen schwierig oder unmöglich waren. Es ist nicht ungewöhnlich, dass Arbeiter ihre Handschuhe zur Unterzeichnung von Rechnungen, Nachverfolgung von Dokumenten oder Überprüfung ihres Handys ausziehen. Alle diese Verhaltensweisen können zu Gewohnheiten werden.

EUROPÄISCHE NORMEN (EN) FÜR DEN HANDSCHUTZ SIND EIN WERKZEUG FÜR DAS GEZIELTE AUSWÄHLEN VON HANDSCHUHEN.

Die europäischen Normen für den Handschutz sind ein grundlegendes und praktisches Werkzeug für die Handschuhauswahl. Sie informieren uns auch über Einsatzbeschränkungen. Da die ermittelten Werte von Normen jedoch auf Tests unter Laborbedingungen basieren, entsprechen diese nicht immer den tatsächlichen Bedingungen in der Praxis.

Daher müssen einige weitere Schritte in die Auswahl einbezogen und diese grundlegenden gesetzlichen Anforderungen der Europäischen Richtlinie¹¹ berücksichtigt werden:

Die Europäische Richtlinie 89/391/EWG

Pflichten der Arbeitgeber Der Arbeitgeber muss die Maßnahmen gemäß den folgenden allgemeinen Präventionsprinzipien implementieren: Anpassung der Arbeit an die Person, insbesondere in Bezug auf die Gestaltung von Arbeitsplätzen, die Auswahl der Arbeitsausrüstung sowie Arbeits- und Produktionsverfahren, insbesondere hinsichtlich einer Erleichterung von monotonen

Arbeiten und Akkordarbeiten sowie zur Reduzierung ihrer Auswirkungen auf die Gesundheit.

Die Europäische Richtlinie 89/656/EWG

Allgemeine Bestimmungen

Artikel 4 (3): Die Bedingungen, unter denen eine persönliche Schutzausrüstung verwendet werden muss, ergeben sich, insbesondere hinsichtlich der Dauer ihres Einsatzes, aus der Höhe des Risikos, der Häufigkeit der Exposition gegenüber diesem Risiko und den spezifischen Merkmalen des Arbeitsplatzes jedes einzelnen Arbeitnehmers sowie aus den Leistungswerten der persönlichen Schutzausrüstung.

Artikel 5 (1): Vor der Auswahl einer persönlichen Schutzausrüstung muss der Arbeitgeber eine Bewertung der von ihm ausgewählten persönlichen Schutzausrüstung für die Feststellung vornehmen, ob sie den in Artikel 4, Absätze 1 und 2 genannten Bedingungen gerecht wird.

Diese Bewertung umfasst:

- (a) die Untersuchung und Abwägung derjenigen Risiken, die anderweitig nicht verhindert werden können;
- (b) die Definition der Eigenschaften, die persönliche Schutzausrüstungen aufweisen müssen, damit sie einen Schutz gegenüber den unter Buchstabe (a) genannten Risiken bieten, wobei bestimmte Gefahrenquellen, die die persönlichen Schutzausrüstungen selbst darstellen können, zu berücksichtigen sind;
- (c) die Bewertung der Eigenschaften der entsprechenden verfügbaren persönlichen Schutzausrüstungen im Vergleich zu den unter Buchstabe (b) genannten Eigenschaften.

Die Absicht ist gut, aber es gibt eindeutige Lücken zwischen der Definition von „angemessener persönlicher Schutzausrüstung“ und der allgemeinen Beschreibung, wann eine persönliche Schutzausrüstung verwendet werden muss. Die Sichtweise auf diese Fragen ist eventuell abhängig von den Prioritäten des jeweiligen Arbeitsschutzbeauftragten. Risikominimierung, Kostensenkung oder Sicherheit der Mitarbeiter sind nur einige der möglichen Erwägungen.

Daher liegt es weltweit im Interesse der Arbeitgeber, Bewertungen für die Ermittlung durchzuführen, welches Handschutzprodukt ihrem Bedarf am besten entspricht. Natürlich können Hersteller durch Schulungsangebote und Labordaten der verschiedenen Testverfahren die Handschuhauswahl unterstützen. In dieser Weise unterstützen Arbeitgeber und Hersteller, dass die Sicherheit der Arbeitnehmer im Mittelpunkt steht.

¹¹ <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=celex:31989L0391>
<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=celex:31989L0656>

WO WIR SIND, UND WOHN WIR GEHEN

Ansell-Umfragen haben ergeben, dass sich 43 % der Arbeiter unsicher sind, ob die von ihnen getragenen Handschuhe ihre Hände angemessen schützen.¹² Ungeachtet, ob diese Arbeiter von ihnen selbst ausgewählte oder von ihrem Arbeitgeber gestellte Handschuhe tragen, ist diese Unwissenheit ein Problem. Wenn sie sich nicht einmal sicher sind, dass die von ihnen getragenen Handschuhe auch funktionieren, können sie leicht dazu bewegt werden, ihre Handschuhe einfach auszuziehen. Es handelt sich hier für Arbeitgeber und Arbeitnehmer gleichermaßen um ein Wissensproblem.

43 % DER ARBEITER SIND UNSICHER, OB IHRE HANDSCHUHE IHRE HÄNDE ANGEMESSEN SCHÜTZEN.

Manchmal kann eine Nichterfüllung von Vorschriften auf Technologie- oder Leistungslücken bei Handschuhen zurückgeführt werden. Arbeiter in einem mit Chemikalien belasteten Umfeld legen evetuell mehr Wert auf einen Chemikalien- statt Schnittschutz und umgekehrt. Es ist nicht ungewöhnlich, dass Arbeiter dünne Chemikalien- unter dickeren Schnittschutzhandschuhen tragen. Diese Maßnahme bereitet jedoch eigene Probleme. Die Hände werden heiß und schwitzig, so dass der Arbeiter schließlich alle Handschuhe komplett auszieht. Der Grund dafür ist ein technologisches Problem, dessen Lösung mit neuen Handschuhmaterialien und -konstruktionen angestrebt wird.

EINE NICHTERFÜLLUNG VON VORSCHRIFTEN KANN DURCH TECHNOLOGISCHE ODER LEISTUNGSBEZOGENE MÄNGEL VERURSACHT UND DURCH NEUE MATERIALIEN UND KONSTRUKTIONEN VERHINDERT WERDEN.

Neue Handschuhtechnologien bieten Schutz auf mehreren Ebenen ohne Einbußen bei Tragekomfort oder Leistungsfähigkeit. Moderne Handschuhmaterialien und -konstruktionen liefern einen wirksamen Chemikalien- und Schnittschutz und bieten gleichzeitig die Griffsicherheit und Fingerbeweglichkeit, die für Arbeiten mit hoher oder geringer Belastung erforderlich sind. Das Marktangebot von Mehrzweckhandschuhen ist größer als je zuvor. Dadurch besteht nicht länger das Problem, dass Arbeiter ihre Handschuhe für bestimmte Arbeiten ausziehen. Was heute zählt ist die Auswahl des richtigen Handschuhs. Die Innovationen in jüngster Zeit im Bereich der Materialien und Konstruktion von Handschuhen haben zu dünneren Handschuhen geführt, deren Schnittfestigkeit mit wesentlich dickeren Ausführungen vergleichbar ist. Ergonomisch konzipierte Konstruktionen haben vermehrt Handschuhe zum Ergebnis, die eine Leistungssteigerung bewirken und sogar eine schnelle Handermüdung reduzieren. Darüber hinaus verbessern die neuen Materialien und Konstruktionen die Griffsicherheit und

Fingerbeweglichkeit auch in ölbelasteten Arbeitsbereichen.

Wir wissen, dass die signifikanten technologischen Fortschritte eine Änderung von Verhaltensmechanismen und somit einen positiven Schritt in Richtung einer Einhaltung von Vorschriften fördern können. Bessere Handschuhe sind aber nur ein Teil der Lösung. Für ein Durchbrechen der von Charles Duhigg identifizierten „Gewohnheitsschleife“ müssen Arbeitgeber ihren Fokus auf vorher identifizierte Schlüsselgewohnheiten richten, die Hinweise offenlegen, warum Arbeiter ihre Handschuhe ausziehen, und sofern möglich Praktiken einführen, die eine größere Einhaltung von Vorschriften fördern.

FÜR EINE ERHÖHUNG DER EINHALTUNG VON VORSCHRIFTEN UND EIN DURCHBRECHEN DER „GEWOHNHEITSSCHLEIFE“ MUSS DER ARBEITGEBER SEINEN FOKUS AUF VORHER IDENTIFIZIERTE SCHLÜSSELGEWOHNHEITEN RICHTEN.

Wenn wir die Komfortzone der heutigen Arbeiter wirklich neu definieren wollen, benötigen wir Fortschritte in der Handschuhtechnologie, eine bessere Schulung in Sicherheitspraktiken und einen wesentlich durchdachteren, proaktiven Ansatz für die Änderung von Verhaltensmustern und das Durchbrechen der kontraproduktiven „Gewohnheitsschleifen“.

Definieren Sie Ihre **KOMFORTZONE-** neu™



¹² HyFlex-Umfrage 2014 von Ansell

Ansell, © und™ sind, sofern nicht anders angegeben, Warenzeichen der Ansell Limited oder einer ihrer Tochtergesellschaften. Kevlar® ist ein Warenzeichen von DuPont.

US-Patente und inner-/außerhalb der USA angemeldete Patente: www.ansell.com/patentmarking © 2017 Ansell Limited. Alle Rechte vorbehalten.