

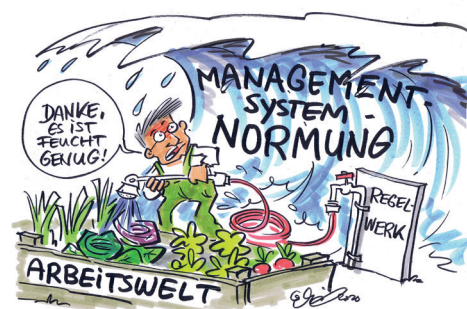
INHALT	CONTENT	SOMMAIRE
--------	---------	----------

INHALT	CONTENT	SOMMAIRE
SPECIAL		
3	Kennzahlen zum Arbeitsunfallgeschehen in internationalen Normen	
6	Normung im Personalmanagement: überfällig oder überflüssig?	
THEMEN		
12	Internationale Präsenz zählt – auch für den Arbeitsschutz	
15	Eine Normungsstrategie für das Handwerk	
18	Auslaufmodell SF ₆ als Prüfgas bei Abzügen – wie geht es weiter?	
KURZ NOTIERT		
21	Neue SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel	
21	KAN-Fachgespräch „Prüffinger“	
21	Neues Format: der KAN-Podcast	
21	Internet	

SPECIAL		
4	International standards: inclusion of metrics for the incidence of occupational accidents	
8	Standardization in human resources management: long overdue, or superfluous?	
THEMES		
13	An international presence counts for occupational safety and health	
16	A standardization strategy for the skilled crafts sector	
19	Phasing out the use of SF ₆ as a test gas for fume cupboards: where do we go from here?	
IN BRIEF		
22	The new SARS-CoV-2 occupational safety and health rule	
22	KAN expert discussion: "Test fingers"	
22	A new format: the KAN podcast	
22	Internet	

SPECIAL		
5	Des indicateurs de sinistralité au travail dans des normes internationales	
10	La normalisation dans le management des ressources humaines : trop longtemps attendue ou superflue ?	
THEMES		
14	Pour la SST aussi, une présence internationale est un atout	
17	Une stratégie de normalisation pour l'artisanat	
20	La fin du SF ₆ comme gaz traceur pour les sorbonnes – et maintenant ?	
EN BREF		
23	SARS-CoV-2 : nouvelles règles sanitaires sur les lieux de travail	
23	Colloque de la KAN sur les doigts d'essai	
23	Un nouveau format : le podcast de la KAN	
23	Internet	

24	TERMINE / EVENTS / AGENDA	
----	----------------------------------	--



SPECIAL

Normung im Bereich Personalmanagement

Personalauswahl, Arbeitsschutzkennzahlen, Organisationskultur: Dies sind nur einige der Themen, zu denen bei ISO aktuell Normungsvorhaben laufen oder bereits Normen erstellt wurden. Die Normung bewegt sich hier in einem Grenzbereich: Wo liegen die Chancen der Normung im Bereich Personalmanagement, und wie weit darf sie gehen?

Standardization in the field of human resources management

Recruitment, occupational safety and health metrics, organizational culture: these are just some of the topics for which ISO is currently working on standardization projects or has already developed standards. This represents a borderline area for standardization. What opportunities does standardization offer in the field of human resources management, and where should limits be set?

Normaliser la gestion des ressources humaines

Sélection du personnel, indicateurs en matière de SST, culture organisationnelle : ce ne sont là que quelques-uns des sujets sur lesquels l'ISO étudie actuellement des projets de normalisation, ou bien a déjà élaboré des normes. La normalisation évolue ici un peu sur la corde raide : où se situent les opportunités de la normalisation dans le domaine de la gestion des ressources humaines, et jusqu'où peut-elle aller ? Die Grenzen der Normung



Kai Schweppe
Vorsitzender der KAN
Arbeitgeber Baden-Württemberg

Die Grenzen der Normung

Aktuell gibt es vor allem bei der internationalen Normungsorganisation ISO vielfältige Initiativen zur Erarbeitung von internationalen Normen für Managementsysteme. Personalmanagement, Arbeitsschutzmanagement und soziale Verantwortung sind nur einige Beispiele. Länder, die keine nationalen Regelungen haben, nutzen gerne die Normung als Ersatz für die Gesetzgebung. Mitunter hat man aber das Gefühl, es wird nur genormt, um später zertifizieren zu können. Für die Unternehmen bedeutet das oftmals viel Aufwand und Geld ohne konkreten Nutzen. Insbesondere kleine und mittlere Unternehmen sind hiervon betroffen.

Auch wenn es formal keine Pflicht gibt, ISO-Normen europäisch oder national zu übernehmen, sieht die Situation de facto oft anders aus. Was einmal in der Welt ist, entwickelt auch bei uns eine Verbindlichkeit. Es muss aber Grenzen geben bei dem, was tatsächlich durch Normung abgedeckt werden kann. Einerseits darf es nicht zu einer Normeninflation kommen. Andererseits gilt es im Interesse der Anwender darauf zu achten, dass die Normung nicht in den Regelungsbereich des Staates, der gesetzlichen Unfallversicherung oder der Sozialpartner eingreift.

Limits of standardization

Diverse initiatives are currently in progress, particularly at the International Standards Organization (ISO), for the development of international standards governing management systems. Examples of such systems include human resources management, occupational safety and health management and social responsibility. Countries lacking national regulatory arrangements of their own often draw upon standards as a substitute. Sometimes however one could be forgiven for thinking that the sole purpose of standardization is to permit subsequent certification. For the companies concerned, this often entails considerable overhead and cost, with no tangible benefit. Small and medium-sized enterprises are particularly affected.

Although no formal obligation exists for ISO standards to be adopted at European or national level, the situation in practice is often different: once a standard has appeared, it creates obligations – even in Europe. There must however be limits to what subjects may actually be covered by standardization. Firstly, an inflation of standards must be prevented from occurring. Secondly, it is in users' interests to ensure that standardization does not encroach upon the regulatory remit of the state, statutory accident insurance institutions or the social partners.

Kai Schweppe
Chair of KAN
Confederation of Baden-Württemberg employers' associations

Les limites de la normalisation

On observe actuellement, surtout de la part de l'Organisation internationale de normalisation ISO, diverses initiatives visant à l'élaboration de normes internationales portant sur les systèmes de management : management des ressources humaines, management de la SST et responsabilité sociétale, pour n'en donner que quelques exemples. Les pays qui n'ont pas de réglementations nationales ont volontiers recours à la normalisation comme substitut à une législation. On a toutefois parfois le sentiment qu'on normalise uniquement dans le but de pouvoir ensuite certifier. Pour les entreprises, et en particulier pour les PME, cela se traduit souvent par de gros efforts, en termes de temps et d'argent, sans qu'elles en tirent un bénéfice concret.

Même si, formellement, il n'y a aucune obligation d'adopter les normes ISO au niveau européen ou national, la situation est souvent différente dans la pratique. Une fois lancée à l'échelle mondiale, une norme a tendance à prendre, chez nous aussi, un caractère obligatoire. Mais il doit y avoir des limites à ce qui peut être effectivement couvert par la normalisation. D'une part, il ne faut pas arriver à une inflation de normes. Et de l'autre, il faut veiller, dans l'intérêt des utilisateurs, à ce que la normalisation n'empiète pas sur les prérogatives réglementaires de l'État, de l'assurance accidents légale ou des partenaires sociaux.

Kai Schweppe
Président de la KAN
Fédération des syndicats patronaux de Bade-Wurtemberg

Kennzahlen zum Arbeitsunfallgeschehen in internationalen Normen

Das ISO TC 260 „Personalmanagement“ hat eine Technische Spezifikation erarbeitet, in der Kennzahlen zum Arbeitsunfallgeschehen international genormt werden. Der Verwaltungsrat der französischen Arbeitsschutzorganisation EUROGIP hat in seiner Sitzung vom 12. November 2019 erhebliche Bedenken zu diesem Projekt geäußert und ein Positionspapier¹ erarbeitet, das hier in Auszügen wiedergegeben ist.

Die Spezifikation ISO/TS 24179 „Personalmanagement – Arbeitsschutzkennzahlen“ soll die 2018 veröffentlichte internationale Norm ISO 30414 „Personalmanagement – Leitlinien für das interne und externe Human Capital Reporting“ ergänzen. Ziel ist es, Kennzahlen zu definieren, mit denen Personalleiter in Unternehmen ihre Wertschöpfung belegen können. Dazu zählt zum Beispiel die Anzahl der Arbeitsunfälle (mit und ohne Arbeitsunfähigkeit) oder der Todesfälle am Arbeitsplatz.

Die konsequente Erfassung und Nachverfolgung arbeitsbedingter Risiken und Unfälle zum Zwecke einer besseren Prävention ist grundsätzlich zu begrüßen. Globale Unfallkennzahlen würden es jedoch keineswegs ermöglichen, Unternehmen weltweit miteinander zu vergleichen und auf dieser Grundlage die Qualität der getroffenen Präventionsmaßnahmen zu beurteilen. Im Gegenteil wären sie womöglich sogar kontraproduktiv, und zwar aus folgenden Gründen:

Der Begriff „Arbeitsunfall“

In den meisten Ländern ist der Begriff „Arbeitsunfall“ eng mit dem Unfallversicherungssystem verbunden, wobei innerhalb eines Landes durchaus verschiedene Systeme nebeneinander bestehen können (z.B. gesetzliche, private, branchenspezifische Unfallversicherungen). Es gibt zahlreiche Beispiele dafür, wie uneinheitlich der Begriff „Arbeitsunfall“ verstanden wird. So schließen einige Systeme alle Unfälle aus der Definition aus, die nicht zu einer Arbeitsunfähigkeit oder nur zu einer bestimmten Anzahl an Fehltagen führen. Andere wiederum schließen sämtliche Unfälle ein. Einige Systeme erkennen zudem Unfälle nicht als Arbeitsunfälle an, wenn sie auf Fehlverhalten oder Vorsatz des Unfallopfers zurückzuführen sind. In anderen Systemen liegen auch diese Fälle in der Verantwortung des Unternehmens. Ab wann genau eine Pflicht zur Meldung eines Unfalls besteht, ist daher von Land zu Land sehr unterschiedlich.

Bei plötzlichen Todesfällen während der Arbeit (z.B. durch einen Herzinfarkt) schließen viele Systeme eine Anerkennung als Arbeitsunfall aus, solange kein Beweis über den Zusammenhang mit der Arbeit erbracht wurde. Andere hingegen werten Todesfälle grundsätzlich als Arbeitsunfall, sofern nicht erwiesen ist, dass ein außerberuflicher Grund (z.B. eine Vorerkrankung) vorliegt.

Diese Unterschiede in der Beweislast beeinflussen bereits beim Vergleich weniger Länder das Ergebnis erheblich. Bei weltweiten Vergleichen würde die Verzerrung noch größer ausfallen. Zudem wären Unternehmen in Systemen mit einer umfangreichen Anerkennung und Entschädigung von Unfällen benachteiligt, wenn man ihre Ergebnisse mit Unternehmen in Ländern vergleicht, in denen Entschädigungen sehr viel restriktiver gehandhabt werden oder praktisch gar nicht vorgesehen sind.

Statistische Verzerrung

Zu den oben beschriebenen strukturellen Verzerrungen kommt hinzu, dass Vergleiche von Unfallzahlen nur für Unternehmen mit einer großen Anzahl an Beschäftigten statistisch aussagekräftig wären. Statistisch gesehen ist ein Arbeitsunfall in einem kleinen oder mittleren Unternehmen (KMU) ein sehr seltenes Ereignis. Kennzahlen zur Unfallhäufigkeit in KMU weltweit zu vergleichen hat daher keinen Sinn, denn dazu müssten für jedes Unternehmen verlässliche Statistiken über mehrere Jahrzehnte vorliegen. Je nachdem, inwieweit Fremdfirmen, Zeitarbeitskräfte und Unterauftragnehmer in das Reporting einbezogen werden, werden Unternehmen möglicherweise dazu verleitet, besonders gefährliche Tätigkeiten outzusourcen.

Derartige ISO-Kennzahlen, die Einkäufer für die Bewertung von Lieferanten heranziehen würden, ermöglichen keine fairen Vergleiche. Entgegen dem eigentlichen Ziel würden diese Kennzahlen zwangsläufig Unternehmen oder Standorte in denjenigen Ländern benachteiligen, in denen das Arbeitsschutz- und Unfallversicherungssystem am besten ausgebaut ist. Im schlimmsten Fall könnten sie einen Anreiz dafür bieten, Arbeitsunfälle nicht zu melden, da sie, gestützt auf eine internationale Norm, mit den Anforderungen der Sozialversicherungssysteme in Konkurrenz treten.

Die Befürworter dieses Vorhabens zur Erarbeitung einer Technischen Spezifikation sollten daher unbedingt die zahlreichen Verzerrungen und Risiken bedenken.



Christèle Hubert-Putaux
hubert-putaux@eurogip.fr

Raphaël Haeflinger
haeflinger@eurogip.fr

¹ Vollständiges EUROGIP-Positionspapier:
www.kan.de/fileadmin/Redaktion/
Dokumente/Nachrichten/de/
EUROGIP_ISO_Arbeitsschutzkenn-
zahlen-de.pdf

International standards: inclusion of metrics for the incidence of occupational accidents

ISO TC 260, Human resource management, has developed a technical specification in which metrics for the incidence of occupational accidents are standardized internationally. At its meeting on 12 November 2019, the executive board of EURO-GIP, the French occupational safety and health organisation, expressed strong reservations with respect to this project, and drew up a position paper¹, excerpts of which are reproduced here.

The specification ISO/TS 24179, Human resource management – Occupational health and safety metrics, is intended to support international standard ISO 30414, Human resource management – Guidelines for internal and external human capital reporting, which was published in 2018. The aim is to define metrics with which human resources managers in companies are able to demonstrate their added value. Examples of these metrics are the number of occupational accidents (whether they lead to incapacity for work or not) and fatalities at the workplace.

Rigorous recording and monitoring of occupational risks and accidents in the interests of better prevention is in principle desirable. Global metrics of accidents would however in no way enable companies around the world to be compared and the quality of their prevention measures thereby to be assessed. On the contrary, such metrics could even be counter-productive, for the reasons set out below.

The concept of an occupational accident

In most countries, the concept of an occupational accident is closely linked to the country's accident insurance system. Multiple systems may exist side-by-side within a single country (e.g. statutory, private or sectoral accident insurance). Numerous examples show how widely the concept of an occupational accident varies. Some systems exclude from the definition all accidents that do not lead to incapacity for work or that result in absence from work only for a specified number of days. Others include all accidents. Furthermore, some systems do not recognize accidents as occupational accidents if they are caused by wilful action or misconduct on the part of the accident victim; in other systems, the company's liability does extend to such cases. The precise criteria for reporting of an accident to be mandatory thus differ widely from one country to another.

Where a sudden death occurs at the workplace (e.g. due to a heart attack), many systems rule out its recognition as an occupational accident unless a link to the work can be demonstrated. In other systems, a death at the workplace is classified *a priori* as an occupational accident unless a non-occupational cause (such as a prior medical condition) is demonstrated.

These differences in the burden of proof already influence the results significantly, even in comparisons between only a small number of countries. In comparisons on a global scale, they would lead to even greater bias. Moreover, companies in systems with more comprehensive recognition of and compensation for accidents would be penalized when their results are compared to those of companies in countries whose policies for such compensation are much more restrictive or virtually non-existent.

Statistical bias

In addition to the structural biases described above, comparisons of the number of occupational accidents would be statistically meaningful only for companies with a large workforce. An occupational accident is statistically a very rare event in a small or medium-sized enterprise (SME). Comparisons of metrics for the accident frequency in SMEs worldwide are therefore meaningless, since this would require reliable statistics for each enterprise over a number of decades. Depending on how contractors, subcontractors and temporary staff are included in the reporting, companies may be tempted to outsource particularly hazardous tasks.

ISO metrics such as these, which purchasers would use when evaluating suppliers, do not permit fair comparisons. Contrary to the actual objective, they would inevitably disadvantage companies or locations in countries with the most highly developed systems for occupational safety and health and accident insurance. In a worst-case scenario, these metrics, which are not necessarily consistent with the requirements of social insurance systems, could create an incentive, backed by an international standard, not to report accidents.

It is therefore imperative that the proponents of this initiative to develop a technical specification give consideration to the numerous biases and risks.

Christèle Hubert-Putaux
hubert-putaux@eurogip.fr

Raphaël Haeflinger
haeflinger@eurogip.fr

¹ Full text of the EUROGIP position paper: <https://eurogip.fr/wp-content/uploads/2020/07/EUROGIP-Position-2020-ISO-OSH-indicators.pdf>

Des indicateurs de sinistralité au travail dans des normes internationales

L'ISO TC 260 « Management des ressources humaines » a élaboré une spécification technique visant à normaliser, au plan international, des indicateurs de sinistralité au travail. Lors de sa réunion du 12 novembre 2019, le Conseil d'administration de l'organisme français de prévention EUROGIP a exprimé de sérieuses réserves quant à ce projet et publié une résolution¹, dont voici les principaux extraits.

La spécification ISO/TS 24179 « Management des ressources humaines — Métriques de santé et sécurité au travail », mené à l'appui de la norme internationale ISO 30414 publiée en 2018 : « Lignes directrices sur le bilan du capital humain interne et externe », se propose de définir des indicateurs permettant aux directeurs des ressources humaines des entreprises de prouver leur création de valeur, notamment par la mesure d'accidents du travail (avec ou sans arrêt de travail) ou de décès au travail.

Il y a, certes, lieu d'encourager le recensement et le suivi rigoureux des risques professionnels et de la sinistralité pour mieux les prévenir. Des indicateurs mondiaux de sinistralité ne permettraient toutefois en aucun cas de comparer les entreprises entre elles à l'échelle mondiale pour juger de la qualité de la prévention des risques professionnels qu'elles mettent en œuvre. Ils pourraient, au contraire, être contre-productifs, pour les raisons évoquées ci-dessous :

La notion d'accident de travail

Dans la plupart des pays, la notion d'accident de travail est fondamentalement liée à son système d'assurance accident, en précisant que différents systèmes peuvent coexister au sein d'un même pays (assurance accident publique, privée, sectorielle...). Il existe de nombreux exemples de l'hétérogénéité de la notion. Ainsi, certains systèmes excluent de la définition des accidents de travail tous ceux qui n'entraînent aucun arrêt de travail, ou seulement un nombre minimum de jours d'arrêt de travail. D'autres, au contraire, incluent dans cette définition tous les sinistres. En outre, certains systèmes écartent de la qualification d'accident de travail tout sinistre résultant d'un comportement fautif ou d'un acte volontaire de la victime, tandis que d'autres systèmes considèrent que la responsabilité de l'entreprise s'étend à ces cas. Le moment déclencheur de l'obligation de déclaration des sinistres diffère donc fortement d'un pays à l'autre.

En cas de décès soudain au temps et au lieu de travail (tel qu'un malaise cardiaque), de nombreux systèmes écartent a priori la qualification d'accident de travail tant que la preuve du lien avec le travail n'est pas apportée. D'autres, en revanche, les qualifient a priori d'accident du travail, sauf à en prouver le caractère extraprofessionnel (pathologie préexistante notamment).

Ces différences dans la charge de la preuve ont une incidence d'ores et déjà très forte sur les statistiques comparatives entre quelques pays, ce qui laisse imaginer les biais qu'elles engendreront dans des comparaisons à l'échelle mondiale. De tels indicateurs aboutiraient à pénaliser les entreprises relevant d'un système qui reconnaît et répare largement les accidents, quand leurs résultats seront comparés avec ceux des entreprises des pays dont la politique de réparation est beaucoup plus restrictive, voire quasiment inexistante.

Biais statistiques

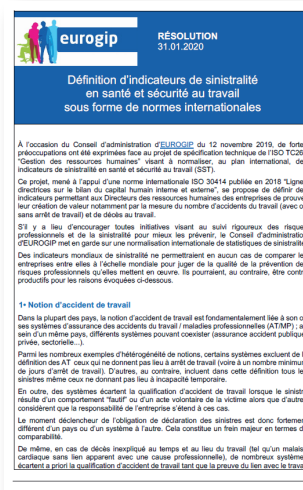
Aux biais structurels ci-dessus s'ajoute le fait que des comparaisons de sinistralité n'auraient de sens statistique que pour des entreprises ayant un nombre significatif de salariés. La surveillance d'un accident de travail dans une PME reste en effet un événement statistiquement rare. Comparer des indices de fréquence dans les PME n'aurait donc aucun sens, puisque cela nécessiterait de disposer de séries statistiques fiables pour une même entreprise sur des dizaines d'années. En fonction de la manière dont les entreprises externes, les intérimaires et les sous-traitants seraient pris en compte dans les déclarations, les entreprises pourraient être éventuellement tentées de sous-traiter les activités particulièrement dangereuses.

Ces types d'indicateurs ISO, qui seraient utilisés par les acheteurs pour comparer les fournisseurs, ne peuvent permettre des comparaisons loyales. À l'inverse de l'objectif recherché, ces indicateurs pénaliseraient immanquablement les sites implantés dans les pays ayant les systèmes les plus avancés en termes d'assurance et de prévention des risques professionnels. Ils pourraient, dans le pire des cas, constituer une incitation, cautionnée par une norme internationale, à la sous-déclaration des sinistres, en venant concurrencer les systèmes de sécurité sociale sur leurs niveaux d'exigence.

Il faudrait donc impérativement que les porteurs de ce projet de spécification technique mesurent les nombreux biais et risques que cette proposition engendrera.

Christèle Hubert-Putaux
hubert-putaux@eurogip.fr

Raphaël Haeflinger
haeflinger@eurogip.fr



¹ Texte complet de la résolution d'EUROGIP :

<https://eurogip.fr/wp-content/uploads/2020/01/EUROGIP-Resolution-2020-ISO-Indicateurs-SST.pdf>

Normung im Personalmanagement: überfällig oder überflüssig?

Besonders auf internationaler Ebene mehren sich Normungsvorhaben im Bereich Personalmanagement. Welche Vor- und Nachteile eine solche Normung mit sich bringt und wie sie sich überhaupt auf Personalthemen übertragen lässt, diskutieren Harald Ackerschott, Obmann im Spiegelgremium Personalmanagement im DIN, Jan-Paul Giertz, Leiter des Referates Mitbestimmung und Personalmanagement der Hans Böckler Stiftung und Carsten Rogge-Strang, Hauptgeschäftsführer des Arbeitgeberverbands des privaten Bankgewerbes und Mitglied der KAN.



Carsten Rogge-Strang
AGV Banken

Welche Aspekte sprechen am stärksten für beziehungsweise gegen Normung im Bereich Personalmanagement?

Carsten Rogge-Strang: Einheitliche Standards bieten vor allem dann Vorteile, wenn eine objektive Vergleichbarkeit gegeben ist – wie es zum Beispiel in der technischen Normung der Fall ist. Im Bereich Personalmanagement stößt die Aussagekraft bestimmter Kennzahlen aber an ihre Grenzen, wenn es um soziale Systeme geht. Dazu ein Beispiel: Im Halbfinale der Fußball-Weltmeisterschaft 2014 war Deutschland dem Gegner Brasilien bei sämtlichen Kennzahlen wie Ballbesitz, Torschüssen oder Eckbällen unterlegen. Trotzdem gewann die deutsche Mannschaft haushoch mit 7:1 – weil sie den besseren Teamgeist hatte. Der hat sich aber in Kennzahlen nicht niedergeschlagen. Das ist auch das Hauptproblem der Normung im Bereich Personalmanagement. Schließlich ist die Kultur in Unternehmen ein wesentlicher Erfolgsfaktor. Diese lässt sich aber nicht wirklich objektiv messen.

Harald Ackerschott: Die Zahl der Tore ist natürlich ebenfalls eine wichtige Kennziffer und spielt vor allem in Ihrem Beispiel eine wichtige Rolle. Denn das anschließende Finale hat Deutschland auch gewonnen. Es ist grundsätzlich schwierig, welche Kennziffern man bewertet und welche Schlussfolgerungen man daraus zieht. Die aktuellen Diskussionen und Entwicklungen resultieren ursprünglich aus der Initiative der US-amerikanischen Society for Human Resource Management (SHRM). Deutschland hatte sich mit weiteren Exportnationen bei der Abstimmung zu diesen Vorhaben in der International Standardisation Organisation (ISO) gegen die Projekte ausgesprochen, wurde aber überstimmt. Die internationalen Standards werden also geschrieben. Deshalb ist es wichtig, dass wir die deutschen Interessen mit gebündelter Stimme einbringen. Wir wollen die Schärfe der angesprochenen Vereinheitlichung aber ein Stück weit herausnehmen, indem wir eher Leitlinien als Normen anstreben.

Jan-Paul Giertz: Herr Ackerschott bringt es auf den Punkt: Normung im Bereich Personalmanagement findet trotz berechtigter Bedenken statt. Auch auf Arbeitnehmerseite gibt es großes Unbehagen bezüglich der Standardisierung von Personalmanagement. Einerseits haben wir Zwei-

fel an der Objektivierbarkeit sozialer Systeme auf Grundlage einer prinzipiell technisch geprägten Normungslogik. Zudem sehen wir das Risiko einer Scheinobjektivität bei der Bewertung von Unternehmen im Rahmen von Kennzahlensystemen, die vorgeben, international anwendbar zu sein – was sie aber bei genauerem Hinsehen häufig nicht sind. Um das Fußballbild aufzugreifen: Die Art, wie Unternehmen in Deutschland als Teams zusammenarbeiten, ist im internationalen Vergleich mitunter einzigartig, ebenso wie unser nationaler Regulierungsrahmen. Gegen eine Professionalisierung des Personalmanagements und auch eine Erhöhung der Strategiefähigkeit von Personalabteilungen wollen wir uns nicht stellen – nur darf es dabei nicht zu Konflikten mit anderen Regulierungsebenen kommen. Deshalb ist die Leitlinie, bzw. die Educational Guideline das für uns einzig akzeptable Normungsformat in diesem Bereich.

Wenn wir uns den Bereich Personalmanagement ansehen: Welchen Beitrag kann oder soll Normung hier leisten, an welcher Stelle sollte die Grenze gezogen werden?

Ackerschott: Normung hat zwei Seiten: Eine ist die Information mit Blick auf den Stand der Wissenschaft und Technik. Die andere ist die Vereinheitlichung – technisch ganz einfach ausgedrückt muss der Stecker in die Steckdose passen. Sobald man aber Unternehmer in ihrem Handlungsspielraum mit Normen einengt, sollten wir ganz genau hinschauen. Wenn an manchen Stellen die Überlegungen zu weit gehen, könnte man stattdessen auch Selbstverpflichtungen in Erwägung ziehen. Grundsätzlich kann Normung aber wichtige Informationen von seriösen Urhebern für eine breite Öffentlichkeit zugänglich machen.

Rogge-Strang: Wenn es darum geht, etwa ein gemeinsames Verständnis und Definitionen zu bestimmten Personalthemen zu entwickeln, kann Normung durchaus einen ergänzenden Beitrag zur Regulierung und Gestaltung der Arbeitsbeziehungen leisten – aber nicht darüber hinaus. Die Grenze der Normungsarbeit verläuft dort, wo sie die typischen und gesetzlich herausgehobenen Handlungsfelder der Sozialpartner berührt, insbesondere Arbeitszeit, Vergütung und Arbeitsorganisation. Das gesamte System der Regulierung von Arbeitsbeziehungen ist

sorgfältig austariert und sorgt damit für sozialen Frieden und Stabilität.

Welche Rolle spielen die Sozialpartner in diesem Zusammenhang in nationalen und internationalen Normungsgremien zum Personalmanagement?

Rogge-Strang: Gemessen an ihrer Bedeutung spielen die Sozialpartner vor allem international eine deutlich zu geringe Rolle. Das liegt insbesondere daran, dass Vertreter von Spitzenorganisationen der Arbeitgeber und Gewerkschaften, die tausende Unternehmen und Millionen von Beschäftigten repräsentieren, in Normungsgremien dasselbe Stimmgewicht haben wie ein einzelner Personalberater. Deshalb hat ein deutscher Konsens, der im Sinne der Sozialpartner ist, auf internationaler Ebene kaum einen Wert. Dann gibt es Länder ohne sozialpartnerschaftliche Strukturen, die internationale Normung als Regulierungsebene nutzen. Das treibt mitunter absurde Blüten, zuletzt mit einem Normungsvorhaben aus dem Iran zu Vergütungssystemen, das höchst fragwürdige Ansätze zur Tätigkeitsbewertung enthält. Das berührt in Deutschland den Kern unserer Tarifautonomie.

Giertz: Richtig. Ein wirklich markantes Beispiel der 'Übergriffigkeit'. Es ist uns Gewerkschaften auf europäischer Ebene selbst durch eine Protestnote des Europäischen Gewerkschaftsbunds (EGB) nicht gelungen, dieses Normungsvorhaben zu stoppen. Aber wir sind international nicht ganz untätig. Der EGB hat seit einiger Zeit eine Beobachterrolle im TC 260, eine sogenannte Liaison. Diese Rolle, die meine Kollegen in Brüssel kenntnisreich und mit viel Engagement ausfüllen, ist extrem anspruchsvoll, da sie die Standpunkte unterschiedlicher Gewerkschaftsorganisationen vertreten müssen. Hinsichtlich der Vergütungssysteme waren die Positionen da sehr ähnlich, das ist aber nicht bei jedem Normungsvorhaben so. Was in Deutschland als 'übergriffig' angesehen wird, kann in anderen europäischen Ländern auf den ersten Blick als Problemlöser wahrgenommen werden. Wenn ein nationaler Regulierungsrahmen in Bezug auf Arbeitsbedingungen lückenhaft ist, kann auch ein Gewerkschafter einer internationalen Norm etwas abgewinnen. Das zeigt aber erneut das grundlegende Problem der Nicht-Vergleichbarkeit auf.

Ackerschott: Die Frage nach den Sozialpartnern ist immens wichtig. Aber gerade im Bereich Personalmanagement würde ich mir in den internationalen Normungsgremien noch mehr Engagement seitens der Sozialpartner

wünschen. Insbesondere vor dem Hintergrund, dass es sich um eine US-amerikanische Initiative handelt. Ein wirklicher Einfluss lässt sich vor allem in den internationalen Arbeitsgremien ausüben. Dort bringen sich Expertinnen und Experten unabhängig von einem nationalen Mandat mit ihrer Expertise in die Ausgestaltung ein. Einzelne Vertreter zeigen bereits sehr großes Engagement und ich würde mir eine solche Beteiligung von noch mehr Expertinnen und Experten wünschen.

Die Standards im Bereich Personalmanagement haben bislang den Charakter von Leitlinien. International wird derzeit eine Umstellung auf zertifizierbare Normen diskutiert. Wie beurteilen Sie diese Diskussion?

Ackerschott: Eigentlich ist das international keine aktuelle Diskussion. Unter deutschem Einfluss wurde zuletzt eine Position erarbeitet, die Arbeit auf Leitlinien zu konzentrieren. Wir merken aber, dass einzelne Akteure auf internationaler Ebene durchaus an Normen interessiert sind, die auf eine Zertifizierung abzielen. Daher haben wir die Diskussion in Deutschland erneut angestoßen, um Klarheit für unsere Positionierung zu schaffen. Mit dem Ergebnis, dass wir konkret auf Zertifizierung zielende Normen im Personalmanagement weiterhin nicht im Fokus haben.

Giertz: Ich habe unsere rote Linie hinsichtlich des Normungsformates bereits angesprochen. Soziale Systeme sind anders zu managen als technische Abläufe. Hier sollte es auf der Ebene der Unternehmen auch Freiheitsgrade geben – ganz so, wie wir es in der sozialpartnerschaftlich geprägten Arbeitspolitik betreiben. Normung darf hier allenfalls unterstützende Funktion haben.

Rogge-Strang: Aus Sicht der Sozialpartner würde ich es sehr begrüßen, wenn es bei den Leitlinien bliebe. Ansonsten würden der bürokratische Aufwand und der Zertifizierungsdruck besonders bei kleinen und mittleren Unternehmen enorm steigen. Dem steht kein angemessener Nutzen gegenüber.

Lesen Sie das Interview in voller Länge unter www.kan.de/publikationen/kanbrief/normung-im-bereich-personalmanagement/normung-im-personalmanagement-ueberfaellig-oder-ueberfluessig

Standardization in human resources management: long overdue, or superfluous?

Standardization projects in the field of human resources management are growing in number, particularly at international level. The benefits and drawbacks of such standardization, and how – indeed if – it can be applied to human resources issues, are discussed here by Harald Ackerschott, chairman of DIN's mirror committee on human resources management, Jan-Paul Giertz, head of the section responsible for codetermination and human resources management at the Hans Böckler Foundation, and Carsten Rogge-Strang, CEO of the employers' federation of the private banking industry (AGV Banken) and member of KAN.



Harald Ackerschott
Chair of the DIN standards committee on human resources

What are the strongest arguments for and against standardization in the field of human resources management?

Carsten Rogge-Strang: Consistent standards offer advantages, above all when objective comparison is assured – as is the case for example in technical standardization. In the area of human resources management however, it is questionable whether metrics applied to social systems yield informative value. For example, the German national soccer squad was trailing its opponent Brazil in the 2014 World Cup semi-final in all key metrics such as ball possession, shots on goal or corner kicks. Yet Germany won by a resounding 7:1 – because it had the better team spirit. This factor was however not reflected in the metrics. This is also the main problem with standardization in the field of human resources management: the corporate culture is a key factor in a company's success, but it is not one that readily lends itself to objective measurement.

Harald Ackerschott: The number of goals scored is obviously a further key metric, and is particularly important in your example, since Germany went on to win the final. What indicators should be evaluated and what conclusions should be drawn from the results is always problematic. The current discussions and developments were originally prompted by the initiative on the part of the Society for Human Resource Management (SHRM) in the USA. Together with other exporting countries, Germany had voted against these projects at the International Standards Organization (ISO), but was outvoted. The international standards are therefore currently in development. Consequently, it is important that we bring German interests to bear with a concerted voice. Our intention is to defuse the standardization referred to above a little, by lobbying for the outcomes to be guidelines rather than standards.

Jan-Paul Giertz: Mr Ackerschott has summed it up well: standardization activity in the area of human resources management is taking place despite legitimate concerns. There is also great unease in the employee camp regarding the standardization of human resources management. Firstly, we have our doubts that social systems can be objectified based upon a standardization philosophy that is primarily technical in nature. Secondly, we see a risk of pseudo-

objectivity when companies are evaluated by means of systems of metrics that claim to be internationally applicable when, as closer inspection shows, this is often not the case. To take up the soccer metaphor again: German companies work together in ways often not observed in other countries. Our national regulatory framework can also be described as unique. We do not seek to oppose the professionalization of human resources management or enhancement of HR departments' ability to act strategically; but this should not lead to conflicts with other levels of regulation. We therefore consider the educational guideline to be the only acceptable standardization format in this sphere.

If we consider human resources management: what contribution can or should standardization make in this sphere, and at what point should we draw the line?

Ackerschott: There are two sides to standardization. The first is providing information on the state of progress of science and technology. The second is harmonization. In simple technical terms, the plug must fit the socket. When standards begin to constrain entrepreneurial action however, we should reconsider. Where provisions go too far, voluntary commitments could be considered as an alternative. In principle however, standardization is able to make important information from reputable sources available to a wide public.

Rogge-Strang: When it comes to developing a common understanding and definitions of certain human resources issues, for example, standardization can certainly make an additional contribution to regulating and shaping industrial relations – but no more than that. The limits of standardization activity are reached when it begins to impact upon the typical areas of activity of the social partners that are defined by statutory instruments. These particularly include working hours, remuneration and work organization. The whole system of industrial relations has been carefully balanced in regulatory instruments, ensuring social peace and stability.

In this context, what role do the social partners play on national and international standardization committees for human resource management issues?

Rogge-Strang: When compared to their importance, the role played by the social partners on these committees – particularly those of the international standards bodies – is far too modest. This is due in particular to the fact that representatives of employers' and trade unions' umbrella associations, representing thousands of companies and millions of employees, have the same voting weight on a standards committee as a single human resources consultant. A German consensus that reflects the interests of the social partners is thus of little value at international level. In addition, some countries lack structures based on social partnership and use international standardization as a regulatory instrument. This leads in some cases to absurd results. One recent example was a standardization project launched by Iran concerning remuneration systems, which contained highly questionable approaches to job evaluation. This subject affects the principle of autonomous collective bargaining in Germany.

Giertz: That's correct. A really striking example of excessive intervention. We at the trade unions were not able to halt this standardization project at European level, not even by means of a protest note from the European Trade Union Confederation (ETUC). We are not completely inactive internationally, however. The ETUC has for some time had a liaison role on TC 260. This role, which my colleagues in Brussels assume with their vast expertise and strong commitment, is extremely demanding, as it requires them to represent the views of diverse trade union organizations. With regard to remuneration systems, the positions of these organizations were very similar. That is not true of every standardization project, however. What is viewed in Germany as "encroachment" may be regarded in other European countries at first glance as a solution to a problem. Where working conditions are not governed comprehensively in a national regulatory framework, a trade unionist can also see the benefits of an international standard. However, this once again highlights the fundamental problem of non-comparability.

Ackerschott: The role of the social partners is an immensely important issue. But human resources management is precisely an area in which I would like to see even greater involvement by the social partners on international standards committees – particularly considering that this is a US initiative. The international working com-

mittees present the best opportunity for influence to be exerted effectively. This is where experts contribute their expertise to the shape of the project, independently of any national mandate. Individual representatives are already showing great commitment and I would like to see even more experts participating in this way.

Up to now, standards in the area of human resources management have had the character of guidelines. A switch to certifiable standards is currently being discussed at international level. What is your view of this discussion?

Ackerschott: At present, a discussion is not really taking place at international level. With influence from Germany, a position was recently drafted to focus the work on guidelines. We note however that some parties at international level are very much interested in standards that would lead to certification. We have therefore reopened the discussion in Germany in order to create clarity for our position. As a result, our focus is as before not on human resources standards with the explicit objective of certification.

Giertz: I have already mentioned our red line regarding the standardization format. Social systems cannot be managed in the same way as technical processes. Provision should also be made here for different degrees of freedom at company level, in exactly the same way that we allow for them in our labour policy, which is based on social partnership. Standardization should at most have a supporting function here.

Rogge-Strang: Speaking from the perspective of the social partners, I would be very much in favour of limiting standardization in this sphere to the guideline format. The bureaucratic overhead and pressure for certification, particularly for small and medium-sized enterprises, would otherwise increase enormously. This is not matched by any reasonable benefit.

Read the full-length interview at www.kan.de/en/publications/kanbrief/standardization-in-the-field-of-human-resources-management/standardization-in-human-resources-management-long-overdue-or-superfluous

La normalisation dans le management des ressources humaines : trop longtemps attendue ou superflue ?

Dans le domaine de la gestion des ressources humaines (GRH), les projets de normalisation se multiplient, en particulier au niveau international. Quels sont les avantages et les inconvénients d'une telle normalisation, et est-elle d'ailleurs transposable aux questions concernant le personnel ? C'est ce dont discutent Harald Ackerschott, animateur dans le groupe-miroir Management des RH au sein du DIN, Jan-Paul Giertz, chef du département Cogestion et Management des RH de la Fondation Hans Böckler, et Carsten Rogge-Strang, directeur du syndicat patronal du secteur bancaire privé allemand (AGV Banken), et membre de la KAN.

Quels aspects plaident le plus en faveur ou contre la normalisation dans le domaine de la GRH ?



Jan-Paul Giertz
Fondation Hans Böckler

Carsten Rogge-Strang : Les standards uniformes présentent surtout des avantages quand les systèmes sont objectivement comparables – comme c'est le cas par exemple pour la normalisation technique. Dans le domaine de la GRH, en revanche, la valeur informative de certains indicateurs se heurte à ses limites quand il s'agit de systèmes sociaux. En voici un exemple : lors de la demi-finale de la coupe du monde de football, en 2014, les performances de l'Allemagne étaient inférieures à celles du Brésil si l'on s'en tient aux indicateurs que sont la possession du ballon, les tirs cadrés ou encore les corners. C'est pourtant l'équipe allemande qui a gagné magistralement, au score de 7:1 – parce qu'elle avait le meilleur esprit d'équipe – un paramètre qui ne peut pas s'exprimer sous forme d'indicateur. Et c'est aussi le principal problème de la normalisation dans le domaine de la GRH. La culture d'une entreprise est en effet un facteur essentiel de sa réussite. Il est pourtant impossible de la mesurer objectivement.

Harald Ackerschott : Le nombre de buts est évidemment aussi un indicateur significatif qui joue un rôle important, surtout dans votre exemple. C'est en effet l'Allemagne qui a également remporté la finale qui a suivi. Il est par principe difficile de déterminer quels indicateurs doivent être évalués et quelles conclusions il faut en tirer. Les discussions et développements actuels proviennent à l'origine de l'initiative d'un organisme américain : la Society for Human Resource Management (SHRM). Lors du vote sur ces projets au sein de l'International Standardisation Organisation (ISO), l'Allemagne – à l'instar d'autres pays exportateurs – s'était prononcée contre, mais a été mise en minorité. Des normes internationales seront donc écrites. C'est pourquoi il est important que nous fassions valoir les intérêts allemands, en parlant d'une seule voix. Mais nous voulons quelque peu atténuer le caractère strict de l'uniformisation dont il est question ici, en privilégiant les lignes directrices plutôt que les normes.

Jan-Paul Giertz : Monsieur Ackerschott résume parfaitement le problème : la normalisation progresse dans le domaine de la GRH, et ce en dépit de toutes les réserves justifiées. Du

côté des salariés aussi, la normalisation de la GRH suscite de profondes inquiétudes. D'une part, nous avons des doutes quant à la possibilité d'objectiver les systèmes sociaux sur la base d'une logique de normalisation qui, a priori, est axé sur la technique. D'autre part, nous voyons le risque d'une pseudo-objectivité dans l'évaluation des entreprises basée sur un système d'indicateurs qui prétendent être utilisables à l'échelle internationale – ce qu'ils ne sont souvent pas quand on y regarde de plus près. Pour reprendre l'exemple du football : la manière dont les entreprises en Allemagne travaillent dans un esprit d'équipe est parfois unique, en comparaison internationale, tout comme notre cadre réglementaire national. Nous ne voulons pas nous opposer à une professionnalisation de la GRH ni à une augmentation de la capacité stratégique des départements des RH – mais nous voulons simplement que cela ne donne pas lieu à des conflits avec d'autres niveaux réglementaires. C'est pourquoi, pour nous, la ligne directrice est, dans ce domaine, la seule forme acceptable de normalisation.

Si l'on considère le domaine de la GRH : quelle contribution la normalisation peut-elle – ou doit-elle – fournir, et où faut-il fixer la limite ?

Ackerschott : La normalisation a deux faces : l'une consiste à informer sur l'état de la science et de la technique. L'autre consiste à standardiser – ou, pour donner un simple exemple technique : une fiche doit pouvoir rentrer dans une prise de courant. Mais il faut y regarder de plus près avant que les normes ne commencent à restreindre la marge de manœuvre que peut avoir un chef d'entreprise. Si, à certains niveaux, les réflexions vont trop loin, on pourrait envisager à la place un engagement volontaire. Mais, par principe, la normalisation peut permettre à un vaste public d'avoir accès à d'importantes informations provenant d'auteurs sérieux.

Rogge-Strang : S'il s'agit par exemple de définir une compréhension et des définitions communes de certaines questions concernant les RH, la normalisation peut alors certainement apporter une contribution complémentaire aux réglementations et à la conception des relations de travail – mais pas plus. Les limites du travail de normalisation se situent là où celle-ci touche aux champs d'action typiques et légalement

ancrés des partenaires sociaux, qu'il s'agisse notamment du temps de travail, des rémunérations ou de l'organisation du travail. Le système de la réglementation des relations de travail est, dans son ensemble, soigneusement équilibré, et assure ainsi la paix sociale et la stabilité.

Quel est, dans ce contexte, le rôle des partenaires sociaux dans les comités nationaux et internationaux de normalisation dédiés à la GRH ?

Rogge-Strang : Par rapport à l'importance des partenaires sociaux, leur rôle est manifestement trop restreint, surtout à l'échelle internationale. Cela est notamment dû au fait que les représentants des grandes organisations patronales et syndicales, qui défendent pourtant des milliers d'entreprises et des millions de salariés, ont, au sein des comités de normalisation, le même poids en termes de vote qu'un consultant individuel en RH. C'est pourquoi le consensus allemand qui va dans le sens des partenaires sociaux n'a guère de valeur à l'échelle internationale. Certains pays, qui ne possèdent pas de structures basées sur le partenariat social, utilisent la normalisation comme niveau de réglementation. Cela peut parfois donner lieu à des résultats absurdes, comme récemment un projet de normalisation venu d'Iran sur les systèmes de rémunération, qui contient des principes extrêmement douteux sur l'évaluation des tâches. En Allemagne, cela touche au cœur même de notre autonomie en matière de conventions collectives.

Giertz : Absolument. C'est un exemple vraiment frappant d'ingérence. Nous, les syndicats au niveau européen, n'avons pas réussi à stopper ce projet de normalisation, pas même par une note de protestation de la Confédération européenne des syndicats (CES). Mais nous ne restons pas complètement inactifs au niveau international. Depuis quelque temps, la CES a un rôle de liaison au sein du TC 260. Ce rôle, que mes collègues à Bruxelles exercent avec beaucoup de compétence et d'engagement, est extrêmement exigeant, car ils doivent représenter les positions de différentes organisations syndicales. Concernant les systèmes de rémunération, les positions étaient très semblables, mais ce n'est pas le cas pour tous les projets de normalisation. Ce qui, en Allemagne, est considéré comme 'ingérence' peut, dans d'autres pays européens, être perçu à première vue comme une solution à un problème. Quand un cadre réglementaire national présente des lacunes à propos des conditions de travail, une norme internationale peut s'avérer intéressante, même pour un syndicaliste. Cela met toutefois de nouveau en évidence le problème fondamental de

la non-comparabilité.

Ackerschott : La question des partenaires sociaux est absolument essentielle. Mais c'est précisément dans le domaine de la GRH que je souhaiterais voir les partenaires sociaux s'engager encore davantage dans les comités de normalisation internationaux, d'autant plus qu'il s'agit d'une initiative qui vient des États-Unis. C'est surtout au sein des comités internationaux que l'on peut exercer une réelle influence. C'est là que les experts font l'apport de leurs compétences pour la conception des normes, indépendamment d'un mandat national. Certains représentants s'investissent déjà énormément, et je souhaiterais que ce soit le cas pour un plus grand nombre d'experts.

Jusqu'à présent, les standards concernant la GRH se présentaient sous forme de lignes directrices. On discute actuellement au niveau international de la possibilité de basculer sur des normes débouchant sur une certification. Que pensez-vous de cette discussion ?

Ackerschott : En fait, il n'en est pas question actuellement au niveau international. Sous l'influence de l'Allemagne, il a été récemment rédigé un document de position préconisant que le travail se concentre sur les lignes directrices. Nous constatons cependant que, au niveau international, certains acteurs sont tout à fait intéressés par des normes débouchant sur une certification. C'est pourquoi nous avons de nouveau amorcé la discussion en Allemagne pour clarifier notre position. Le résultat en est que les normes visant concrètement à une certification dans le domaine de la GRH ne sont toujours pas un enjeu pour nous.

Giertz : J'ai déjà évoqué ce qui, pour nous, constitue la ligne à ne pas franchir concernant le format des normes. Les systèmes sociaux ne se gèrent pas de la même manière que les processus techniques. Il doit y avoir aussi une marge de manœuvre au niveau des entreprises – tout comme nous le pratiquons dans une politique du travail menée dans un esprit de partenariat social. La normalisation doit, en l'occurrence, avoir tout au plus une fonction de soutien.

Rogge-Strang : Du point de vue des partenaires sociaux, je serais très heureux que l'on s'en tienne aux lignes directrices, faute de quoi la charge bureaucratique et la pression pour obtenir une certification augmenteraient énormément, surtout pour les PME, ce qui serait totalement disproportionné par rapport au bénéfice qu'elles en tireraient.

Vous trouverez l'interview dans son intégralité sur le site www.kan.de/fr/publikationen/kanbrief/normaliser-la-gestion-des-ressources-humaines/La-normalisation-dans-le-management-des-ressources-humaines-trop-longtemps-attendue-ou-superflue

Internationale Präsenz zählt – auch für den Arbeitsschutz

Seit Juni 2020 ist Kai Schweppe neuer Vorsitzender der KAN. Die wirtschaftliche und ergonomische Gestaltung von Arbeit steht für ihn seit jeher im Mittelpunkt. Nach seinem Ingenieur-Studium hat er zunächst in der Bekleidungsindustrie im Bereich Betriebs- und Arbeitsorganisation gearbeitet. Im Jahr 2000 nahm er die Tätigkeit als Verbandsingenieur beim Arbeitgeberverband Südwestmetall auf. Seit 2011 verantwortet Kai Schweppe die Abteilung Arbeitspolitik – seit 2013 als Geschäftsführer.



Kai Schweppe
Vorsitzender der KAN

Herr Schweppe, auf welchem Weg sehen Sie die KAN heute, und wo möchten Sie hin?

Vor einiger Zeit haben wir im KAN-Vorstand strategische Entwicklungsziele für die KAN erarbeitet. Die KAN soll künftig noch stärker zu einem Forum für Fragen der Normung und des technischen Regelwerks im Arbeitsschutz werden. Über Fachgespräche und Workshops möchten wir noch mehr Kreise als bisher in die Meinungsbildung einbeziehen.

Was bedeutet Europa für die KAN, und welche Rolle kann sie dort übernehmen?

Die europäische Ebene wird immer wichtiger. Denn was in Brüssel entschieden wird, hat immer mehr Bedeutung für die nationale Ebene. Wir sind daher gerade dabei, eine KAN-Präsenz in Brüssel aufzubauen, um einen noch direkteren Draht zu den europäischen Institutionen, Normungsorganisationen und Verbänden aufzubauen – sowohl in Hinblick auf die Sozialpolitik als auch auf die Normung.

Bei CEN bauen wir im Strategischen Beratungsgremium für Arbeitsschutz, SABOHS, gerade ein Frühwarnsystem für Normungsinitiativen im Bereich des betrieblichen Arbeitsschutzes auf. Beim Beratenden Ausschuss für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz der EU sind wir in der Arbeitsgruppe Normung vertreten. Über EUROSHNET sind wir zu Fragen der Normung, Prüfung und Zertifizierung mit anderen Arbeitsschutzinstitutionen vernetzt. Wir sind also an vielen Stellen schon europäisch aktiv. Es ist aber unser Ziel, in Brüssel als Stimme des Arbeitsschutzes noch bekannter zu werden. Wir dürfen aber nicht in Europa stehenbleiben, sondern müssen insbesondere auch der internationalen Normung etwas entgegenstellen, denn diese greift immer häufiger in den sozialpartnerschaftlichen Dialog ein.

Wie sehen Sie künftig die Rolle der Prävention in der Normung?

Wenn es um die Sicherheit von Produkten geht, ist Normung Prävention an der Quelle. Für die betriebliche Ebene haben wir in Deutschland oftmals ein sehr ausdifferenziertes, zweigleisiges Arbeitsschutzsystem bestehend aus gesetzlichen Vorgaben einerseits und Regelungen der Unfallversicherungsträger andererseits. Dort wo nationale Regelungen bestehen oder sinnvoll sind, ist es uns ein großes Anliegen, eine dritte Regelungsebene in Form von Normen zu

vermeiden. Ansonsten würden unter Umständen widersprüchliche Regelungen entstehen, die die Unternehmen in der Praxis gar nicht mehr umsetzen könnten.

Einige europäische Länder haben allerdings andere Strukturen und greifen gerne auf die Normung zurück, um Arbeitsschutzthemen zu regeln. Hier müssen wir uns klar positionieren: Wir wollen Arbeitsschutz in der technischen Normung mitdenken, denn Maschinen sollen möglichst ungefährlich sein und den Menschen schützen. Wir wollen aber grundsätzlich keine Normen mit Schwerpunkt im betrieblichen Arbeitsschutz oder Normen, die in die Regelungsbereiche der Sozialpartner eingreifen. Wir wollen auch keine Normen zu Managementsystemen. Diese Systeme bringen insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen oft große Aufwände für Zertifizierungen mit sich, ohne dass sie immer einen konkreten Nutzen haben.

Wie verändert die Digitalisierung die Normung?

Die Digitalisierung erfordert neue Schutzkonzepte, denn digitale Produkte können über vernetzte Systeme leicht im Nachhinein verändert und mit neuen Eigenschaften ausgestattet werden. Zudem geht die technische Entwicklung in diesem Bereich so schnell voran, dass es immer schwieriger wird, den Stand der Technik festzulegen. Die Normung setzt daher zunehmend auf Dokumente wie PAS und CWA, die einfacher und schneller erstellt werden können.

Das Problem mit diesen schnellen Normungsdokumenten ist, dass bei ihrer Erarbeitung nicht alle interessierten Kreise mit am Tisch sitzen. So legen nur diejenigen den Stand der Technik fest, die z.B. ein großes marktstrategisches Interesse haben. Wir stehen hier vor einem Dilemma: Wie können wir möglichst schnell sein mit der Normung und dabei gleichzeitig alle interessierten Kreise einbinden, möglichst sogar international? Es hört sich schön an, dass prinzipiell alle teilnehmen können, aber das muss man in der Praxis erst einmal weltweit organisiert bekommen. Hier müssen neue Lösungen der Beteiligung gefunden werden.

An international presence counts for occupational safety and health

Kai Schweppe became KAN's new Chair in June 2020. The economic and ergonomic shaping of work has long been a focus of his activities. After completing his engineering degree, he initially worked in company and labour organization within the clothing sector. In 2000, he took up the position of engineer at the Südwestmetall employers' association. He has headed the association's department for labour policy since 2011 and has been its Managing Director since 2013.

Mr Schweppe, how do you currently see the direction being taken by KAN, and where would you like it to be heading?

Some time ago, the KAN Executive Board drew up strategic development targets for KAN. In future, KAN is to become even more of a forum for standardization issues and technical regulations in the sphere of occupational safety and health. Through the use of expert discussions and workshops, we intend to involve even more stakeholder groups in the formation of opinion.

What does Europe mean to KAN, and what role can it play there?

The European dimension continues to grow in its importance; decisions taken in Brussels are becoming more and more relevant at national level. For this reason, we are currently establishing a European representation for KAN in Brussels, in order to forge even more direct links to the European institutions, standards organizations and associations – with respect to both social policy and standardization.

At the CEN strategic advisory body for occupational health and safety, SABOHS, we are in the process of setting up an early warning system for standardization initiatives in the field of occupational safety and health. We are represented in the Working Party "Standardization" at the European Commission's Advisory Committee on Health and Safety at Work. Through EUROSHNET, we are networked with other OSH institutions on issues of standardization, testing and certification. As this shows, we are already active at many points in Europe. Our aim however is to become even better known in Brussels as the voice of occupational safety and health. We must however not stop at Europe, but must also – and particularly – address international standardization activity, as it is increasingly encroaching upon the dialogue between the social partners.

What do you see as the future role of prevention in standardization activity?

Where product safety is concerned, standardization is prevention at source. At the corporate level, we have a dual-track occupational safety system in Germany that is often highly differentiated, comprising statutory requirements on the one hand and regulations of the German Social Accident Insurance Institutions on the other. Where national regulations already exist

or would be advantageous, our aim is to prevent a third level of regulation in the form of standards from emerging. Conflicting provisions could otherwise arise which companies would no longer be able to implement in practice.

However, some European countries have different structures to ours, and are happy to fall back on standards to regulate OSH issues. In this area, our position is clear: we want occupational safety and health to be given consideration in technical standardization, since machines should be as safe as possible, and protect people. At the same time, we are fundamentally opposed to standards that focus on the safety and health of workers at work or encroach upon the scope of the social partners. We are also opposed to any standards governing management systems. Such systems often entail considerable overhead for certification, especially for small and medium-sized enterprises, without necessarily delivering any tangible benefit.

How is standardization being changed by digitalization?

Digitalization calls for new concepts for protection, since digital products can easily be modified subsequently and equipped with new features over networked systems. Moreover, technical development in this area is progressing so rapidly that the state of the art is a moving target. Standardization is therefore increasingly relying on documents such as PASs and CWAs, which can be developed more quickly and easily.

The problem with these fast-track standardization documents is that not all stakeholders are involved in their preparation. As a result, the state of the art is defined only by the parties with, for example, a major strategic interest in the market. This presents us with a dilemma. How can we make the swiftest possible progress with standardization activity, and at the same time involve all stakeholders, ideally internationally? That all are able to participate sounds nice in principle. In practice however, organizing this at a global level is a major undertaking. New solutions for participation are needed.



Pour la SST aussi, une présence internationale est un atout

Depuis juin 2020, Kai Schweppe est le nouveau président de la KAN. Depuis toujours, une conception économique et ergonomique du travail a été au cœur de son action. Après des études d'ingénieur, il a d'abord travaillé dans l'industrie de l'habillement, dans le domaine de l'organisation de l'entreprise et du travail. En 2000, il a intégré en qualité d'ingénieur la fédération patronale régionale Südwestmetall. Depuis 2011, il y est en charge du département Politique du travail, en qualité de directeur depuis 2013.



Monsieur Schweppe, sur quelle voie évolue la KAN aujourd'hui, selon vous, et quel est votre objectif ?

Il y a quelque temps, nous avons élaboré, au sein du bureau de la KAN, les objectifs stratégiques de son développement. La KAN doit à l'avenir devenir encore davantage un forum dédié aux questions concernant la normalisation et les réglementations techniques dans la SST. Nous aimerions impliquer encore plus de parties prenantes que c'est le cas aujourd'hui dans nos processus de formation d'opinion, par le biais de discussions d'experts et d'ateliers de travail.

Que signifie l'Europe pour la KAN, et quel pourrait y être son rôle ?

Les décisions qui sont prises à Bruxelles ont un impact de plus en plus fort sur ce qui se passe à l'échelle nationale. La KAN met en place actuellement une antenne à Bruxelles, afin d'avoir un contact encore plus direct avec les institutions, les organismes de normalisation et les fédérations européens – tant en matière de politique sociale que de la normalisation.

Au sein du SABOHS – l'organe consultatif du CEN pour les questions touchant à la SST – nous instaurons actuellement un système d'alerte précoce sur les initiatives de normalisation concernant l'organisation de la prévention en entreprise. Au sein du Comité consultatif pour la sécurité et la santé sur le lieu de travail de l'UE, nous sommes représentés dans le groupe de travail Normalisation. Grâce à EUROSHNET, nous travaillons en réseau avec d'autres organismes de prévention pour les questions concernant la normalisation, les essais et la certification. Nous sommes donc déjà actifs à plusieurs niveaux à l'échelle européenne. Notre objectif est toutefois d'accroître notre notoriété à Bruxelles en tant que voix de la SST. Nous ne devons toutefois pas nous cantonner à l'Europe, mais devons en particulier avoir quelque chose à opposer à la normalisation internationale, qui interfère en effet de plus en plus souvent dans le dialogue entre les partenaires sociaux.

Comment voyez-vous à l'avenir le rôle de la prévention dans la normalisation ?

Quand c'est la sécurité des produits qui est en jeu, la normalisation est une prévention à la source. Au niveau des entreprises, nous avons en Allemagne un système de SST très différencié, qui s'appuie

sur une double base : d'une part la législation et de l'autre des règles des organismes d'assurance accident. Partout où des réglementations nationales existent ou sont utiles, il est très important d'éviter un troisième niveau réglementaire sous forme de normes, ce qui pourrait éventuellement provoquer l'apparition de règles contradictoires que les entreprises ne seraient plus en mesure d'appliquer dans la pratique.

Certains pays européens ont toutefois des structures différentes et ont volontiers recours à la normalisation pour régler des questions touchant à la SST. Notre position doit être ici sans ambiguïté : nous voulons que la SST soit un paramètre pris en compte dans la normalisation technique. Les machines doivent être en effet aussi sûres que possible et protéger les individus. Mais, par principe, nous ne voulons pas de normes portant principalement sur l'organisation de la prévention en entreprise, ni de normes empiétant sur les domaines de réglementation des partenaires sociaux. Nous ne voulons pas non plus de normes sur les systèmes de management. Pour les PME, en particulier, ces systèmes s'accompagnent en effet souvent d'un gros travail pour obtenir une certification, sans qu'elles en tirent toujours un bénéfice concret.

Quel est l'impact de la numérisation sur la normalisation ?

La numérisation implique de nouveaux concepts de protection, les produits numériques pouvant en effet être a posteriori facilement modifiés par le biais de réseaux en ligne. De plus, le progrès technique est si rapide dans ce domaine qu'il devient de plus en plus difficile de définir ce qu'est l'état de l'art. C'est pourquoi la normalisation mise de plus en plus sur des documents à élaboration rapide tels que les PAS et les CWA.

Le problème que posent ces documents est le fait que les parties intéressées ne participent pas toutes à leur élaboration. De ce fait, l'état de l'art est défini uniquement par ceux qui ont un intérêt majeur à défendre. Nous sommes ici confrontés à un dilemme : comment pouvons-nous accélérer la normalisation, tout en impliquant tous les cercles intéressés, et ce si possible à l'échelle internationale ? En théorie, la participation de tous ne peut être que souhaitable, mais, dans la pratique, il faut d'abord pouvoir l'organiser, et ce à l'échelle mondiale. Il faut trouver ici des solutions nouvelles en matière de participation.

Eine Normungsstrategie für das Handwerk

Dass sachgerechte Normen in einer arbeitsteiligen Wirtschaft unverzichtbar sind, ist im Handwerk unbestritten. Unbenommen der Vorteile sieht das Handwerk jedoch auch problematische Entwicklungen in der Normung. Mit seinem im Mai 2020 veröffentlichten „Positionspapier Handwerk und Normung“¹ setzt sich der Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) dafür ein, Normen und Normung wieder stärker an den Bedürfnissen kleiner und mittlerer Unternehmen (KMU) auszurichten.

Mit seinen über 130 Berufen ist das Handwerk in nahezu allen Lebens- und Wirtschaftsbereichen tätig, sei es in Wertschöpfungsketten mit der Industrie oder in der direkten Produkt- und Dienstleistungserstellung für private Verbraucher sowie für die öffentliche Hand. Dabei produziert, be- und verarbeitet das Handwerk unzählige Vor-, Zwischen- und Endprodukte mit den unterschiedlichsten Materialien. Fast überall sind Normen zu beachten oder anzuwenden.

Problematische Entwicklungen in der Normung

Bei allen Vorteilen, die Normung und Normen auch den KMU des Handwerks bringen, sieht das Handwerk aber auch problematische Entwicklungen in der Normung.

Neben einer zunehmenden Anzahl von Normen ist eine deutliche Ausweitung der sogenannten Querschnittsnormung festzustellen. Diese horizontalen Normen steigern nicht zuletzt den Rechercheaufwand erheblich und erschweren die Transparenz, weil der Bezug zum eigentlichen Sachgebiet des Anwenders oft nicht klar ersichtlich ist. In der Vergangenheit waren Betroffene häufig nicht oder nur unzureichend informiert und in die Erarbeitung eingebunden. Dies hat auch dazu geführt, dass es teilweise zu thematischen und inhaltlichen Dopplungen zwischen Normen, aber auch mit technischen Regelwerken und Richtlinien, gekommen ist.

Andererseits fehlen der Wirtschaft auf europäischer Ebene technische Normen zum Teil noch. Dies betrifft vor allem den Bereich der neuen Technologien wie Digitalisierung und künstliche Intelligenz, aber auch den Baubereich, in dem die dringend benötigte Normung stockt.

Darüber hinaus hat sich die Verständlichkeit und Lesbarkeit von Normen tendenziell verschlechtert: Normen sind komplexer geworden, ihr Umfang hat sich erweitert und sie sind – nicht selten – auch für Fachleute nur schwer nachvollziehbar.

Normen haben aus der Sicht des Handwerks die Aufgabe, anerkannte Regeln der Technik abzubilden sowie Innovationen aufzunehmen. Es sind jedoch Bereiche zu beobachten, in denen im Übermaß der Stand der Forschung als Bezugsgröße zum Maßstab genommen wird. Die Praxisnähe – ein ganz zentraler Punkt – rückt dann in den Hintergrund.

Eine weitere bedenkliche Entwicklung ist die Regelsetzung durch DIN SPEC. Hier wird versucht, ohne die ansonsten selbstverständliche Einbindung der interessierten Kreise, Normung zu betreiben. Damit ist der Weg frei, Einzelinteressen durchzusetzen. Dies gefährdet nicht nur die Qualität, sondern auch die Reputation der gesamten Normung.

Vor allem aber ist der Bezug der Normung zur Basis oft nicht mehr ausreichend gegeben: Obwohl eine Partizipation von KMU an der Normung in hohem Maße erforderlich ist, um bereits während der Normenerstellung eine praktische Anwendbarkeit sicherzustellen, ist sie aufgrund mangelnder personeller und finanzieller Kapazitäten nur gering ausgeprägt.

Schließlich sind Tendenzen festzustellen, dass Normung vielfach durch Interessengruppen oder (weltweit agierende) Konzerne instrumentalisiert wird, um strategische Ziele zu erreichen. Vereinzelt kommt es auch vor, dass die Politik versucht, Themen des staatlichen Regelungsauftrages in die Normung zu verschieben. Hinzu kommt, dass die EU in der Normung vor allem ein Instrument sieht, um den Binnenmarkt zu stärken und mit einheitlichen Regeln auszustatten. Zuweilen geht dies zu Lasten deutscher Qualitätsanforderungen.

KMU stärker berücksichtigen

Vor diesem Hintergrund sind die Beobachtung des Normungsgeschehens und die Normungsarbeit extrem aufwändig geworden. Die meisten der kleinen und mittleren Unternehmen des Handwerks können dies nicht leisten. Aber auch deren Verbänden als Interessenvertretern fällt die Begleitung der Prozesse zunehmend schwer.

Auf diese aktuellen Herausforderungen in der Normung müssen Antworten gefunden werden, um auch zukünftig eine breite Akzeptanz der Normungsergebnisse sicherzustellen. Dies ist eine Voraussetzung für ein funktionierendes Normungswesen. Wir haben hierzu konkrete Lösungsvorschläge erarbeitet, die wir in unserem Positionspapier „Handwerk und Normung“ zusammengefasst haben und die die Grundlage für eine umfassende Normungsstrategie bilden. Zur Normungsstrategie des ZDH gehört auch, dass sich das Handwerk seiner Rolle in der Normung bewusst ist und sich darin stärker engagieren will.



Holger Schwannecke
Generalsekretär des
Zentralverbandes des
Deutschen Handwerks

¹ www.zdh.de/fachbereiche/gewerbefoerderung/news-aktuelle-themen/positionen-des-handwerks/position-zum-thema-handwerk-und-normung

A standardization strategy for the skilled crafts sector

The need for suitable standards is undisputed in the skilled crafts sector of an economy based on the division of labour. However, notwithstanding the advantages, the skilled crafts sector also considers some developments in standardization to be problematic. In its position paper on the skilled crafts and standardization¹, published in May 2020, Germany's National Federation of Skilled Crafts and Trades (ZDH) advocates for standardization to be reoriented to the needs of SMEs.

With the professions that it covers, numbering over 130, the skilled crafts sector is an ubiquitous presence in civil society and the economy, be it as part of value-added chains in industry, or in the direct delivery of products and services to private consumers and the public sector. The skilled crafts produce and process innumerable preliminary, intermediate and end products from a huge range of materials. Standards are to be observed or applied almost everywhere.

Problematic developments in standardization

Despite all the advantages that standardization and standards offer, including for small and medium-sized skilled craft enterprises, the skilled crafts sector also has issues with some developments in standardization.

Besides the growth in the sheer number of standards, marked expansion can be observed in horizontal standards. One effect of these standards is to increase the effort of finding a suitable standard considerably and to impair transparency, since the relevance to the user's actual technical subject area is often not clearly apparent. In the past, stakeholders were often insufficiently informed of and involved in the development of the standards, if at all. This also led to some degree of duplication of topics and content between different standards, and also between standards and technical codes and directives.

At the same time, industry still bemoans gaps in technical standardization at European level. This is particularly the case in new technologies such as digitalization and artificial intelligence, and also in the construction sector, where much-needed standardization is not making the desired progress.

In addition, the comprehensibility and readability of standards has generally declined. Standards have become more complex and longer, and are not infrequently difficult to understand, even for experts.

The skilled crafts sector views standards as having the task of depicting recognized good practice and adopting innovative developments. Areas can be observed however in which the progress of research is used excessively as the point of reference. Suitability for practical application – very much a crucial aspect – then takes a back seat.

A further worrying development is regulation through DIN SPECS. This involves attempts to conduct standardization activity without involvement of the stakeholders, which is normally a given. This clears the way for the interests of a particular lobby to be asserted successfully. This in turn endangers not only quality, but also the reputation of the entire standardization process.

Above all, standardization is now often losing its link to the situation on the ground. Although a high level of participation by SMEs in standardization is needed whilst a standard is still at the development stage to ensure its subsequent applicability in practice, the actual level of involvement by SMEs is low, owing to a dearth of human and financial resources.

Finally, there is a tendency for standardization to be exploited by lobbies or (globally active) corporations in the pursuit of their strategic goals. Lawmakers also occasionally attempt to shift issues covered by the state's regulatory function to the sphere of standardization. In addition, the EU sees standardization above all as an instrument to strengthen the Single Market and apply uniform rules to it; this may also be at the expense of German quality requirements.

Greater consideration for SMEs

Against this background, monitoring the standardization process and the associated work has become extremely time-consuming. Most small and medium-sized enterprises in the skilled crafts sector lack the resources to do this. The same applies to their lobby in the form of their associations.

A response to these topical challenges in standardization must be found if the results of standardization are to continue to meet with wide acceptance in the future. This is crucial for a functioning system of standardization. We have formulated concrete proposals for solutions, which we have summed up in our position paper on the skilled crafts and standardization and which form the basis for a comprehensive standardization strategy. The ZDH's standardization strategy also includes awareness on the part of the skilled crafts sector of its role in standardization, and its willingness to become more involved in it.

Holger Schwannecke
Secretary General of the German
Confederation of Skilled Crafts and
Trades

¹ www.zdh.de/fachbereiche/gewerbefoerderung/news-aktuelle-themen/positionen-des-handwerks/position-zum-thema-handwerk-und-normung

Une stratégie de normalisation pour l'artisanat

Pour l'artisanat, il est incontestable que, dans une économie basée sur la répartition du travail, des normes adéquates sont indispensables. Sans en renier les avantages, l'artisanat perçoit toutefois aussi des développements problématiques dans la normalisation. Dans son document de position sur l'artisanat et la normalisation¹ publié en mai 2020, l'Union centrale de l'Artisanat allemand (ZDH) plaide pour que la normalisation soit de nouveau davantage axée sur les besoins des PME.

Avec plus de 130 métiers, l'artisanat opère dans la quasi-totalité des domaines de de l'économie, que ce soit au sein de chaînes de valeur avec l'industrie, ou dans la production directe de produits et de services pour les consommateurs privés et le secteur public. Les artisans produisent, traitent et transforment d'innombrables produits de base, intermédiaires et finaux à partir des matériaux les plus divers. Presque partout, ils ont à respecter ou à appliquer des normes.

Une évolution problématique dans la normalisation

En dépit de tous les avantages que présentent la normalisation et les normes, également pour les PME artisanales, ce secteur perçoit aussi une évolution problématique dans ce domaine.

Outre un nombre croissant de normes, on constate une nette expansion des normes dites « génériques ». Ces normes horizontales ont notamment pour effet de compliquer considérablement les opérations de recherche et de nuire à la transparence, le lien avec le domaine dans lequel opère l'utilisateur n'étant souvent pas évident. Il était fréquent par le passé que les personnes concernées ne soient pas – ou pas suffisamment – informées et ne participent pas à l'élaboration des normes, ce qui, parfois, a conduit à des doublons, tant pour des normes, en termes de sujets traités et de contenus, que pour des règles et réglementations techniques.

D'un autre côté, pour les entreprises, des normes techniques font encore parfois défaut au niveau européen. C'est particulièrement vrai dans le domaine des nouvelles technologies, mais aussi dans le secteur de la construction, où les normes dont on aurait un besoin urgent se font encore attendre.

De plus, l'intelligibilité et la lisibilité des normes se sont peu à peu dégradées : elles sont devenues plus complexes, leur taille a augmenté et il n'est pas rare qu'elles soient difficilement compréhensibles, même pour les experts.

Du point de vue de l'artisanat, les normes ont pour tâche de refléter les règles reconnues de la technique, et d'intégrer les innovations. On observe toutefois des domaines dans lesquels il est fait référence de manière excessive aux dernières avancées de la recherche. L'applicabilité pratique – qui est pourtant un point absolument essentiel – passe alors au second plan.

Une autre tendance inquiétante est la réglementation par le biais de DIN SPEC. Ce que l'on vise ici, c'est de normaliser sans la participation – qui va normalement de soi – des cercles intéressés. Ceci ouvre la voie à la mise en avant d'intérêts individuels, ce qui nuit non seulement à la qualité, mais aussi à la réputation de la normalisation dans son ensemble.

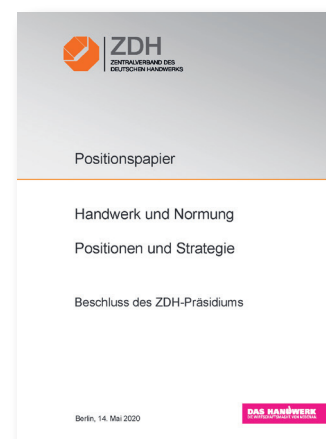
Mais, souvent, c'est surtout le lien entre la normalisation et la base qui n'est plus suffisamment assuré : bien que la participation des PME au travail de normalisation soit absolument nécessaire pour garantir, dès l'élaboration d'une norme, que celle-ci sera applicable dans la pratique, elle n'est que peu pratiquée, par manque de personnel et de capacités financières.

Force est enfin de constater que la normalisation a tendance à être instrumentalisée par des groupes d'intérêt ou des entreprises (multinationales) pour atteindre des objectifs stratégiques. Il arrive aussi parfois que le monde politique tente de se décharger de sujets relevant du mandat réglementaire de l'État en les confiant à la normalisation. S'ajoute le fait que l'UE considère la normalisation comme étant avant tout un instrument propre à renforcer le Marché intérieur et à le doter de règles uniformes. Or, cela se fait parfois au détriment des exigences de qualité allemandes.

Prendre davantage en compte les PME

Sur cette toile de fond, il devient extrêmement compliqué de suivre les travaux de normalisation. La plupart des PME artisanales n'ont pas les moyens de le faire. Mais les organisations professionnelles qui défendent leurs intérêts ont, elles aussi, de plus en plus de mal à suivre les processus.

Il faut trouver des réponses à ces défis actuels dans la normalisation, afin que, demain aussi, les résultats de la normalisation soient largement acceptés. Ceci est indispensable pour le bon fonctionnement du système de normalisation. Nous avons élaboré à ce propos des propositions de solution concrètes, qui sont résumées dans notre position sur l'artisanat et la normalisation et qui constituent la base pour une stratégie globale de normalisation. L'un des éléments de cette stratégie est que l'artisanat soit conscient du rôle qu'il peut jouer dans ce domaine, et soit prêt à s'engager davantage pour cet enjeu.



Holger Schwannecke
Secrétaire général de l'Union
centrale de l'Artisanat allemand

¹ www.zdh.de/fachbereiche/gewerbefoerderung/news-aktuelle-themen/positionen-des-handwerks/position-zum-thema-handwerk-und-normung

Auslaufmodell SF₆ als Prüfgas bei Abzügen – wie geht es weiter?

Teil 3 der Normenreihe DIN EN 14175 beschreibt verschiedene Baumusterprüfverfahren zur Charakterisierung von Laborabzügen. Die erforderliche Prüfgasmischung enthält mit Schwefelhexafluorid (SF₆) ein ungiftiges, aber stark klimaschädliches Gas mit einem etwa 30 000-fach höheren Treibhauspotential als CO₂. Da SF₆ vielerorts schon verboten ist, ist eine Alternative nötig. Aktuell wird vor allem Lachgas (N₂O) als Ersatz diskutiert, das allerdings aus Arbeitsschutzsicht nicht unproblematisch ist.



Prüfung eines Laborabzuges

Das Rückhaltevermögen (Containment) von Abzügen wird nach EN 14175-3 in einem speziellen Prüfraum im Rahmen der Baumusterprüfung ermittelt. Es beschreibt die Fähigkeit eines Abzuges, luftgetragene Stoffe im Abzugsinnenraum zu halten. Das Rückhaltevermögen ist abhängig von der Abzugskonstruktion, vom Abluftvolumenstrom, von der Größe der Front-Öffnung und weiteren Randbedingungen. Getestet wird es nach Norm mit dem Prüfgas Schwefelhexafluorid (SF₆). Wie die Prüfergebnisse zu bewerten sind, ist nicht Teil der Norm, sondern in nationalen Regelungen festgelegt. Die Baumusterprüfung soll zudem Angaben dazu machen, wie sich ein Laborabzug im Nutzeralltag verhält (etwa zur Bestimmung des notwendigen Mindest-Abluftvolumenstroms für ein gefordertes Rückhaltevermögen).

Ein nicht baumustergeprüfter Laborabzug muss vor der Erstinbetriebnahme einzeln vor Ort bezüglich seines Rückhaltevermögens geprüft werden. Zudem sind für Abzüge jährliche Wiederholungsprüfungen vor Ort vorgeschrieben. Die Prüfmethoden für die Vor-Ort-Prüfungen sind in Teil 4 der EN 14175 beschrieben. Für die Prüfdurchführung wird auch auf Teil 3 verwiesen – wie bei der Baumusterprüfung ist SF₆ als Prüfgas vorgesehen.

SF₆ ist als Spürgas ideal: Es hat eine extrem geringe Hintergrundkonzentration, ist weitgehend chemisch inert und nicht toxisch, mit hoher Infrarot-Absorption, und ist auch in geringen Konzentrationen relativ einfach nachweisbar. Da es in einigen Ländern aufgrund der Klimaschädlichkeit bereits heute nicht mehr verwendet werden darf, müssen Alternativen gefunden werden. Eine Prüfung mit einer SF₆-Alternative muss für die Beteiligten sicher durchführbar und auch mit vorhandenen Typprüfungsmethoden von Abzügen vergleichbar sein.

Die Alternative Lachgas

Lachgas (N₂O) wird aktuell als mögliche Alternative zu SF₆ bei Containment-Messungen diskutiert. Es wurde schon gezeigt, dass Messwerte und Konzentrationskurven bei Abzugsprüfungen für beide Gase identisch sind. Vor dem Aufkommen von SF₆ wurde N₂O bereits als Spürgas für Lüftungsuntersuchungen in Räumen eingesetzt. Es ist nur etwa 300-fach klimaschädlicher als CO₂.

Wegen der Toxizität von Lachgas kann der Anwendungsbereich jedoch nur auf die Baumusterprüfung in einem personenfreien Prüfraum beschränkt bleiben. Für Vor-Ort-Prüfungen ist N₂O als Prüfgas in der Regel nicht einsetzbar, da nicht auszuschließen ist, dass Abzüge ein signifikantes Leck aufweisen und die maximal zulässige Arbeitsplatzkonzentration für anwesende Personen überschritten wird.

Weitere Schritte

Mit N₂O in Baumusterprüfungen wäre für die Suche nach weiteren SF₆-Alternativen Zeit gewonnen. Ein völliger Ersatz für alle Fragestellungen ist N₂O aber wohl nicht. Eine besondere Herausforderung für die Normung ist, alternative Prüfmethoden so zu wählen, dass Baumuster- und Vor-Ort-Prüfungen sicher sind und eine Vergleichbarkeit zu den bisherigen SF₆-Methoden gegeben ist.

Eine Ad-hoc-Gruppe von CEN/TC 332/WG4 „Abzüge und Laborlufttechnik“ erarbeitet derzeit einen neuen Methodenvorschlag für EN 14175-3. Es wird diskutiert, neben N₂O auch andere Prüfstoffe als Ersatz für SF₆ zuzulassen, sofern zumindest gleiche Genauigkeit und Messunsicherheit erreicht werden. Noch ist offen, ob in Zukunft sowohl für Baumusterprüfungen als auch für bestimmte Vor-Ort-Prüfungen gleiche Methoden verwendet werden können. Momentan werden auch alternative Prüfstoffe und Prüfmethoden diskutiert, z. B. basierend auf Partikeln und Aerosolen.

Wegen der fundamentalen Bedeutung von Containment-Messungen erscheint es sinnvoll, die Zeit zu nutzen, die mit einem mit N₂O modifizierten Teil 3 gewonnen wird. Eine europäisch koordinierte Forschungsinitiative könnte einen „Werkzeugkasten“ für sichere Methoden und Einsatzempfehlungen erarbeiten. Längerfristig wünschenswert für die Nutzer ist eine Vereinheitlichung der Containment-Bewertungskriterien von allen geläufigen lufttechnischen Sicherheitseinrichtungen (Abzüge, Sicherheitswerkbanken, Wägeplätze etc.).

Albrecht K. Blob, Monheim am Rhein
ak-blob@web.de

Der Autor war langjährig in der europäischen und nationalen Normung von Laboreinrichtungen tätig.

Phasing out the use of SF₆ as a test gas for fume cupboards: where do we go from here?

Part 3 of EN 14175 describes a range of type test procedures for fume cupboards. The required test gas mixture contains sulphur hexafluoride (SF₆). Although non-toxic, this gas is highly harmful to the climate, with a global warming potential some 30,000 times that of CO₂. Since SF₆ is already prohibited in many countries, an alternative is needed. Nitrous oxide (N₂O) is being discussed as a possible substitute. This gas is however not without its problems for occupational safety and health.

The containment capacity of a fume cupboard is determined in accordance with EN 14175-3 in a special test room in the type test. It describes the capacity of a fume cupboard to retain airborne substances inside the cupboard. The containment capacity is determined by the design of the fume cupboard, the volumetric flow rate of the exhaust air, the size of the front sash opening, and other underlying conditions. Tests are performed as per the standard with sulphur hexafluoride (SF₆) serving as the test gas. The standard does not cover evaluation of the test results; this is set out in national regulations. The type test should also provide information on the behaviour of a fume cupboard in everyday use (for example for determining the required minimum volumetric flow rate of exhaust air for a required containment capacity).

Where fume cupboards have not been type-tested, their containment capacity must be tested individually on site before they are put into use for the first time. In addition, annual tests on site are mandatory for all fume cupboards. The methods for on-site tests are described in Part 4 of EN 14175. For performance of the test, reference is also made to Part 3. As in the type test, SF₆ is specified here as the test gas.

SF₆ is an ideal tracer gas: it has an extremely low background concentration, is largely chemically inert and non-toxic, has high infrared absorption, and is relatively easy to detect even at low concentrations. Since its use is already prohibited in some countries owing to the harm it causes to the climate, alternatives must be found. A test performed with an alternative to SF₆ must be safe for the parties involved and also comparable to existing type test methods for fume cupboards.

Nitrous oxide as an alternative

Nitrous oxide (N₂O) is currently being discussed as a possible alternative to SF₆ for measurement of the containment capacity. Fume cupboard tests have already shown the measured values and concentration curves of the two gases to be identical. N₂O was already in use as a tracer gas for ventilation tests in indoor areas before the advent of SF₆. It is only around 300 times more harmful to the climate than CO₂.

Owing to the toxicity of nitrous oxide however, its use must be limited to type-testing in a

test room in which persons are not present. N₂O is generally unsuitable for use in on-site tests, as the possibility cannot be ruled out of fume cupboards having significant leakage and the maximum permissible workplace concentration for persons present being exceeded.

Further steps

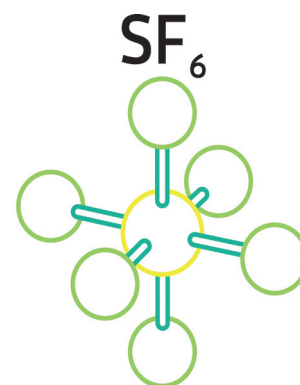
The use of N₂O in type-testing would provide time for further alternatives to SF₆ to be found. N₂O is however probably not a complete substitute for all purposes. A particular challenge for standardization is the selection of alternative test methods that enable type examinations and on-site tests to be conducted safely and assure comparability to the previous methods employing SF₆.

An ad hoc group of CEN/TC 332/WG 4, Fume cupboards and associated ventilation, is currently working on a new proposed method for EN 14175-3. Approval of other substitutes for SF₆ in addition to N₂O, which deliver at least the same accuracy and measurement uncertainty, is currently under discussion. It is not yet clear whether it will be possible in the future for the same methods to be used for both type-testing and certain on-site tests. Alternative test substances and test methods, based for example on particles and aerosols, are also currently being discussed.

Due to the fundamental importance of containment capacity measurements, it appears advantageous for use to be made of the time gained by the amendment of Part 3 of the standard permitting the use of N₂O. A research initiative coordinated at European level, for example, could develop a "toolbox" of safe test methods and recommendations for their use. It would be to users' advantage if in the longer term, the assessment criteria for the containment capacity of all commonly used ventilated safety equipment (fume cupboards, safety cabinets, weighing stations, etc.) could be standardized.

*Albrecht K. Blob, Monheim am Rhein
ak-blob@web.de*

The author was active for many years in the standardization of laboratory equipment at European and national level.



La fin du SF₆ comme gaz traceur pour les sorbonnes – et maintenant ?

La partie 3 de la norme EN 14175 décrit différentes méthodes d'essai de type pour les sorbonnes. Le mélange de gaz traceur requis contient de l'hexafluorure de soufre (SF₆), un gaz non toxique mais très nuisible au climat, dont le potentiel de réchauffement planétaire est 30 000 fois supérieur à celui du CO₂. Le SF₆ est déjà interdit dans de nombreux pays. L'alternative actuellement la plus discutée est le protoxyde d'azote (N₂O), qui n'est toutefois pas sans poser de problème du point de vue de la SST.



Essai effectué sur une sorbonne

Le confinement des sorbonnes est déterminé selon la norme EN 14175-3, dans le cadre de l'essai de type effectué dans un local d'essai spécial. Ce paramètre décrit la capacité de la sorbonne à retenir en son intérieur les substances en suspension dans l'air. Le confinement dépend de la conception de la sorbonne, du débit volumique d'air extrait, de la taille de l'ouverture frontale et d'autres conditions annexes. Selon la norme, le gaz traceur utilisé pour l'essai est de l'hexafluorure de soufre (SF₆). La manière dont doivent être évalués les résultats de l'essai ne fait pas partie de la norme, mais est définie dans des réglementations nationales. L'essai de type doit en outre renseigner sur le comportement d'une sorbonne dans son usage quotidien.

Avant sa première mise en service, une sorbonne qui n'a pas fait l'objet d'un essai de type doit être testée sur site pour déterminer son confinement. De plus, toutes les sorbonnes doivent subir un nouvel essai sur site une fois par an. Les méthodes à utiliser pour les essais sur site sont décrites dans la partie 4 de la norme EN 14175. Il y est aussi fait référence à la partie 3 – comme pour l'essai de type, le gaz traceur prévu est le SF₆.

Le SF₆ est idéal comme gaz traceur : sa concentration de fond est extrêmement faible, il est quasiment chimiquement inerte et non toxique, avec une absorption élevée de la lumière infrarouge, et il est relativement facilement détectable, même en faibles concentrations. Son utilisation étant déjà interdite dans certains pays en raison de son effet nocif sur le climat, il faut trouver des alternatives. Un essai avec une substance susceptible de remplacer le SF₆ doit pouvoir être effectué en toute sécurité pour les opérateurs, et doit aussi être comparable aux méthodes existantes d'essais de type sur les sorbonnes.

L'alternative : le protoxyde d'azote

La question de savoir si le protoxyde d'azote – ou gaz hilarant – (N₂O) serait une alternative possible au SF₆ pour mesurer le confinement est en cours de discussion. Il est déjà avéré que les valeurs mesurées et les courbes de concentration sont identiques pour les deux gaz. Avant l'apparition du SF₆, on utilisait déjà le N₂O comme gaz traceur pour les essais de ventilation dans des locaux. Il n'est qu'environ 300 fois plus nocif pour le climat que le CO₂.

En raison de la toxicité du protoxyde d'azote, son champ d'application doit toutefois rester limité aux essais de type menés dans des locaux sans personnel. Pour les essais sur site, le N₂O ne peut généralement pas être utilisé comme gaz traceur car, dans l'hypothèse – qui ne peut être exclue – d'une fuite importante sur les sorbonnes, la concentration maximum admissible sur le poste de travail pour les personnes présentes se trouverait alors dépassée.

Les prochaines étapes

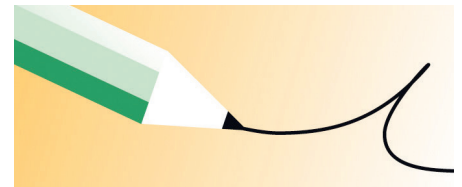
L'utilisation du N₂O dans les essais de type permettrait de gagner du temps dans la recherche d'autres alternatives au SF₆. Le N₂O ne convient toutefois pas comme solution de remplacement dans tous les cas. Pour la normalisation, le défi consistera à sélectionner des méthodes d'essai alternatives garantissant la sûreté tant des essais de type que des essais sur site, ainsi que la comparabilité avec les méthodes actuelles ayant recours au SF₆.

Un groupe ad-hoc du CEN/TC 332/WG4 « Sorbonnes et technique aérodynamique de laboratoire » travaille actuellement sur une nouvelle proposition de méthode pour la norme EN 14175-3. Les discussions portent sur la possibilité d'autoriser, en plus du N₂O, d'autres substances d'essai susceptibles de remplacer le SF₆, à condition d'obtenir au minimum une précision et une incertitude de mesure identiques. Reste à établir si, à l'avenir, les mêmes méthodes pourront être utilisées pour les essais de type et pour certains essais sur site. Les discussions portent aussi actuellement sur des substances et méthodes d'essai alternatives, notamment à base de particules et d'aérosols.

Compte tenu de l'importance fondamentale du mesurage du confinement, il semble judicieux de mettre à profit le temps gagné grâce à la modification de la partie 3 de la norme, qui préconiserait désormais le N₂O. Une initiative de recherche coordonnée au niveau européen pourrait mettre au point une « boîte à outils » pour des méthodes sûres et des recommandations d'utilisation. À plus long terme, ce qui serait souhaitable pour les utilisateurs serait une harmonisation des critères d'évaluation du confinement pour toutes les techniques de sécurité aérodynamiques (sorbonnes, postes de sécurité, postes de pesage, etc.).

Albrecht K. Blob,
Monheim am Rhein
ak-blob@web.de

L'auteur a travaillé pendant de nombreuses années dans le domaine de la normalisation européenne et nationale des équipements de laboratoire.



Neue SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel

Die neue SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel konkretisiert auf der Grundlage des Arbeitsschutzgesetzes und der zugehörigen Verordnungen den SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard. Ziel dieser Regel ist es, die Gesundheit der Beschäftigten in der Zeit der SARS-CoV-2-Epidemie durch Maßnahmen des Arbeitsschutzes wirkungsvoll zu schützen. Sie gilt für den Zeitraum einer epidemischen Lage von nationaler Tragweite gemäß § 5 Infektionsschutzgesetz.

Bei Einhaltung dieser Konkretisierungen kann der Arbeitgeber davon ausgehen, dass die Anforderungen aus dem Arbeitsschutzgesetz und aus den Verordnungen erfüllt sind. Mit der Umsetzung dieser Maßnahmen in den Betrieben, Einrichtungen und Verwaltungen wird durch Unterbrechung von Infektionsketten zugleich ein Beitrag zum Bevölkerungsschutz geleistet. Gleichwertige oder strengere Vorgaben aus anderen relevanten Verordnungen, z.B. bei Tätigkeiten nach der Biostoffverordnung, müssen allerdings ebenso beachtet werden.

www.baua.de/DE/Angebote/Rechtstexte-und-Technische-Regeln/Regelwerk/AR-CoV-2/AR-CoV-2.html

KAN-Fachgespräch „Prüffinger“

Gemeinsam mit 15 Fachleuten haben die KAN und die Deutsche Kommission Elektrotechnik Elektronik Informationstechnik (DKE) im Juni 2020 Möglichkeiten ausgelotet, auf eine Verlängerung des Prüffingers nach der Norm IEC 61032 hinzuwirken. Prüffinger werden eingesetzt, um festzustellen, ob Gehäuse von elektrischen Geräten einen ausreichenden Schutz vor dem Zugang zu gefährlichen Teilen mit dem Finger bieten. Deshalb müssen Prüffinger einem menschlichen Finger nachgebildet sein. Die aktuellen Maße basieren auf fast 60 Jahre alten Daten, und insbesondere die Länge von 80 mm entspricht nicht mehr der Realität.

2023 steht die turnusmäßige Überprüfung der Norm IEC 61032 an, die Abfrage zum Überarbeitungsbedarf (Draft for

comments) wird diesen Herbst erwartet. Mit der Normenreihe ISO 7250 stehen weltweite aktuelle Körpermaßdaten zur Verfügung. Im Fachgespräch wurde vereinbart, dass die KAN ihren Vorschlag zur Verlängerung des Prüffingers als Stimme des deutschen Arbeitsschutzes dem zuständigen ISO/TC 70 zur Verfügung stellt, da das deutsche Spiegelgremium bislang keinen Handlungsbedarf sieht und so auch andere IEC-Mitglieder über die Sachlage informiert werden können. In einem internationalen Workshop mit Fachleuten aus dem IEC-Normungsgremium könnte die KAN gemeinsam mit der DKE für das Thema sensibilisieren.

Eine Änderung des Prüffingers würde Produkte betreffen, die nach Ablauf der nationalen Übergangsfrist neu in Verkehr gebracht werden. Sie hätte nur Auswirkungen bei solchen Produkten, bei denen die Öffnung größer/gleich 12 mm ist und bei denen mit dem neuen Prüffinger eine Gefährdung festgestellt würde.

Der KAN-Podcast – ein neues Format



„Arbeitsschutz, Normung und Regelsetzung verständlich erklärt“ – unter diesem Motto versteht sich der neue KAN-Podcast als leichter Einstieg in die Themenfelder der KAN. Wir laden Expertinnen und Experten zum Gespräch ein und diskutieren mit ihnen in den ersten Folgen Themen wie Digitalisierung, Cybersecurity und Künstliche Intelligenz sowie deren Auswirkungen auf Arbeitsschutz, Normung und Regelsetzung.

In der 37-minütigen Pilotfolge dreht sich alles um das Thema Maschinenrichtlinie. Zu Gast ist Dr. Dirk Watermann, Geschäftsführer der KAN. Er bringt den Hörerinnen und Hörern die aktuellen Entwicklungen zur Überarbeitung der Maschinenrichtlinie auf anschauliche Weise näher und zieht eine Zwischenbilanz aus den bisherigen Schritten und Erkenntnissen des Überarbeitungsprozesses.

Sie finden den KAN-Podcast unter www.kan.de/podcast und auf Podcast-Portalen wie Spotify und Deezer. Wenn Sie Anregungen oder Themenvorschläge haben, dann schreiben Sie uns gerne an podcast@kan.de.

Internet

Corona-Informationsportal

Was müssen Betriebe und Bildungseinrichtungen während der Coronavirus-Pandemie besonders beachten? Informationen zu Präventionsmaßnahmen, Versicherungsfragen und zum SARS-CoV-2 Arbeitsschutzstandard hat die DGUV in einem Informationsportal zusammengestellt. Besonders hilfreich ist die Übersicht über branchenspezifische Informationen der Berufsgenossenschaften und Unfallkassen. Diese haben den Arbeitsschutzstandard in zahlreichen Handlungshilfen für einzelne Branchen konkretisiert, um den Betrieben die Umsetzung zu erleichtern.

www.dguv.de/corona/index.jsp

Maschinen- und Systemsicherheit

Die Internationale Vereinigung für Soziale Sicherheit (IVSS) bietet auf ihrer Seite Informationen rund um das Thema Maschinensicherheit, etwa zu Ergonomie, Digitalisierung, Explosionsschutz und zur Manipulation von Schutzeinrichtungen.

www.safe-machines-at-work.org

Kompodium Arbeitsschutz

Das Kompodium Arbeitsschutz bietet Informationen zu Gefährdungen und Arbeitsschutzmaßnahmen in diversen Themenfeldern. In leicht recherchierbarer Form beinhaltet es das Regelwerk der Berufsgenossenschaft für Handel und Warenlogistik (BGHW) sowie relevante staatliche Gesetze und Verordnungen. Dazugehörige BGHW-Medien, Mustervorlagen für Betriebsanweisungen, Unterweisungsnachweise und Checklisten sind direkt verlinkt.

<https://kompodium.bghw.de>

The new SARS-CoV-2 occupational safety and health rule

The new SARS-CoV-2 occupational safety and health rule supports the SARS-CoV-2 occupational safety and health standard in accordance with the German Occupational Health and Safety Act and the associated ordinances. The objective of the rule is to provide effective protection of employees' health during the SARS-CoV-2 epidemic by way of occupational safety and health measures. The rule applies for the duration of an epidemic on a national scale in accordance with Section 5 of the German Infection Protection Act (InfSchG).

Where he complies with the supporting provisions, the employer may presume that the requirements of the Occupational Health and Safety Act and the ordinances are met. Implementing these measures in companies, institutions and public administrations also contributes to protecting the population by interrupting chains of infection. Equivalent or stricter requirements from other relevant ordinances, e.g. for activities falling under the Ordinance on Biological Substances (BioStoffV), must however also be observed.

www.baua.de/DE/Angebote/Rechtstexte-und-Technische-Regeln/Regelwerk/IAR-CoV-2/IAR-CoV-2.html

KAN expert discussion: "Test fingers"

Together with 15 experts, KAN and the German Commission for Electrical, Electronic and Information Technologies (DKE) met in June 2020 to sound out the possibilities of lengthening the test finger defined in IEC 61032. Test fingers are used to determine whether enclosures of electrical equipment provide adequate protection against access by the fingers to hazardous parts. For this reason, test fingers must be modelled on a human finger. The current measurements are based on data that are almost 60 years old. The length of 80 mm in particular no longer corresponds to reality.

The next periodic review of IEC 61032 is scheduled for 2023, and the draft for comments is expected this autumn. The ISO 7250 series of standards contains worldwide, up-to-date anthropometric data. In the expert discussion, it was agreed that KAN should make its proposal for lengthening the test finger available to the responsible committee, ISO/TC 70, as the position of the German OSH lobby, since the German mirror committee sees no need for action at this time, and other IEC members can thereby also be informed of the situation. An international workshop with experts from the IEC standards body would enable KAN and DKE to raise awareness of the subject.

A change to the test finger would affect products first placed on the market after the end of the national transitional period. It would affect only products with an opening of 12 mm or more and on which a hazard is determined by means of the new test finger.

A new format: the KAN podcast



"Occupational safety and health, standardization and regulation – in simple terms": this motto expresses the intention of the new KAN Podcast, namely

to facilitate access to the topics addressed by KAN. We invite experts to take part in the discussions. In the first episodes, the topics discussed will include digitalization, cybersecurity and artificial intelligence, and their impact on occupational safety and health, standardization and regulation.

The 37-minute pilot episode is devoted to the topic of the Machinery Directive. Our guest is Dr Dirk Watermann, Director of the KAN Secretariat. He provides listeners with an accessible introduction to current developments in revision of the Machinery Directive, and takes stock of the progress made in the revision process and its findings to date.



The KAN podcast can be found at www.kan.de/podcast (in German) and on podcast portals such as Spotify and Deezer. Should you have any suggestions or ideas for topics, please contact us at podcast@kan.de.

Internet

Corona information portal

To what must companies and educational institutions give particular consideration during the coronavirus pandemic? The DGUV has set up an information portal containing information on prevention measures, insurance issues and the SARS-CoV-2 occupational safety standard. The overview of sector-specific information provided by the German Social Accident Insurance Institutions is particularly helpful. This information, in the form of numerous sector-specific guidelines, supports the occupational safety and health standard in order to facilitate companies' application of it.

www.dguv.de/corona/index.jsp

Machine and system safety

On its website, the International Social Security Association (ISSA) provides information on machine safety, such as ergonomics, digitalization, explosion protection and defeating of safeguards.

www.safe-machines-at-work.org

Occupational safety and health compendium

The occupational safety and health compendium provides information on hazards and OSH measures in relation to a range of topics. In a form suitable for reference, it contains the body of rules of the German Social Accident Insurance Institution for the trade and logistics industry (BGHW), and relevant statutory acts and regulations. Direct links are provided to associated BGHW media, model texts for company procedures, documentation of instruction and checklists.

<https://kompendium.bghw.de>

SARS-CoV-2 : nouvelles règles sur les lieux de travail

S'appuyant sur la loi sur la sécurité et la santé au travail et sur les ordonnances qui s'y rapportent, les nouvelles règles sanitaires liées au SARS-CoV-2 concrétisent le standard allemand SARS-CoV-2 en matière de SST. Ces règles ont pour but de protéger efficacement la santé des travailleurs pendant l'épidémie du SARS-CoV-2. Elles restent en vigueur pendant la durée d'une situation épidémique de portée nationale, conformément à l'article 5 de la loi allemande sur la protection contre les infections.

Pour autant que ces règles concrètes soient respectées, l'employeur peut partir du principe qu'il est en conformité avec les exigences découlant de la loi sur la sécurité et la santé au travail et des ordonnances. La mise en œuvre de ces mesures dans les entreprises, les institutions et les administrations contribue en même temps à protéger la population, en interrompant les chaînes d'infection. Des consignes équivalentes ou plus strictes découlant d'autres réglementations pertinentes doivent toutefois être également respectées.

www.baua.de/DE/Angebote/Rechtstexte-und-Technische-Regeln/Regelwerk/AR-CoV-2/AR-CoV-2.html

Colloque de la KAN sur les doigts d'essai

En juin 2020, la KAN et la Commission allemande pour l'électrotechnique, l'électronique et les technologies de l'information (DKE) ont examiné, avec 15 experts, les possibilités d'action visant à un allongement du doigt d'essai défini dans la norme IEC 61032. Les doigts d'essai sont utilisés pour déterminer si l'enveloppe d'appareils électriques présente une protection suffisante contre l'accès avec le doigt à des parties dangereuses. C'est pourquoi les doigts d'essai doivent reproduire un doigt humain. Or, les mesures actuelles se basent sur des données qui datent de presque 60 ans, et la longueur de 80 mm, en particulier, ne correspond plus à la réalité.

La révision régulière de la norme IEC 61032 est prévue pour 2023, et l'appel à commentaires est attendu pour cet automne. La série de normes ISO 7250 fournit des données anthropométriques actualisées à l'échelle mondiale. Lors du colloque, il a été convenu que la KAN, intervenant en tant que porte-parole de la SST allemande, transmette à l'ISO/TC 70 compétent sa proposition concernant l'allongement du doigt d'essai. Le groupe-miroir allemand estimant en effet jusqu'à présent qu'il n'y a pas nécessité d'agir, cela permettrait d'informer aussi les autres membres de la CEI sur la situation. La KAN pourrait, avec la DKE, mettre à profit un atelier de travail international avec des experts du comité de normalisation de la CEI pour sensibiliser au problème.

Une modification du doigt d'essai concernerait les produits nouvellement mis sur le marché après la fin de la période de transition nationale. Elle n'aurait d'effet que pour les produits dont l'ouverture est supérieure ou égale à 12 mm, et pour lesquels le nouveau doigt d'essai révélerait un danger.

Un nouveau format : le podcast de la KAN



« La SST, la normalisation et les réglementations expliquées de manière compréhensible » : tel est le slogan du nouveau podcast de la KAN, dont

l'enjeu est de proposer une introduction facile à ses domaines d'activité. Nous invitons des spécialistes à discuter avec nous sur divers sujets, notamment – pour les premiers épisodes – la numérisation, la cybersécurité et l'intelligence artificielle, ainsi que leur impact sur la SST, la normalisation et les réglementations.

Dans l'épisode pilote de 37 minutes, c'est de la directive Machines dont il est question. Notre invité est le Dr Dirk Watermann, directeur de la KAN. Il explique aux auditeurs ce qui se passe actuellement dans l'optique d'une révision de cette directive, et dresse un bilan sur les étapes et avancées déjà réalisées dans le processus de révision.



Vous trouverez le podcast de la KAN sous www.kan.de/podcast (en allemand), ainsi que sur les portails de podcast comme Spotify et Deezer. N'hésitez pas à nous écrire à podcast@kan.de si vous avez des suggestions, notamment quant aux sujets à traiter.

Internet

Portail d'information sur le coronavirus

La DGUV a rassemblé, dans un portail dédié, des informations sur les mesures de prévention, les questions d'assurance et le standard en matière de SST lié au SARS-CoV-2. Un élément particulièrement utile est l'aperçu des informations sectorielles fournies par les organismes d'assurance accidents sociale allemande. Ceux-ci ont concrétisé le standard en matière de SST dans de nombreuses consignes pratiques destinées à différentes branches, afin d'en faciliter la mise en œuvre par les entreprises.

www.dguv.de/corona/index.jsp

Sécurité des machines et des systèmes

L'association internationale de la sécurité sociale (AISS) propose sur son site web des informations sur la sécurité des machines, concernant notamment l'ergonomie, la numérisation, la protection contre les explosions et la manipulation des dispositifs de protection.

www.safe-machines-at-work.org

Compendium SST

Le Compendium Sécurité et santé au travail fournit des informations sur les phénomènes dangereux et mesures de prévention dans divers domaines. Se présentant sous une forme facilement consultable, il contient les règlements de l'Organisme d'assurance sociale allemande des accidents du travail et des maladies professionnelles des secteurs du commerce et de la logistique des marchandises (BGHW), ainsi que des lois et ordonnances allemandes pertinentes. Des hyperliens renvoient directement aux médias de la BGHW et aux modèles de notices d'instruction, de certificats de formation et de check-lists (en allemand).

<https://kompodium.bghw.de>

TERMINE EVENTS / AGENDA

Info	Thema / Subject / Thème	Kontakt / Contact
17.-18.09.20 Online	GfA-Herbstkonferenz 2020 Stellenwert menschlicher Arbeit im Zeitalter der digitalen Transformation	Gesellschaft für Arbeitswissenschaft / AUVA Tel.: +43 5 93 93-20194 www.gesellschaft-fuer-arbeitswissenschaft.de
29.09.20 Online	Campaign Partnership Meeting Healthy Workplaces Lighten the Load	EU-OSHA https://osha.europa.eu/de/oshevents/campaign-partnership-meeting-healthy-workplaces-lighten-load-0
05.-06.10.20 Online	Conference XXII World Congress Digital Meeting on COVID-19 and OSH	ILO / ISSA / IWH / CCOHS www.safety2021canada.com/specialsession
12.-15.10.20 Dresden	Seminar Mensch und Arbeit: Grundlagen der Ergonomie	Institut für Arbeit und Gesundheit der DGVU Tel.: +49 30 13001 2323 https://app.ehrportal.eu/dguv  Ergonomie
13.-16.10.20 Köln (mit Livestream)	Konferenz Maschinenbautage	MBT Mechttersheimer GbR info@maschinenbautage.eu www.maschinenbautage.eu
16.10.20 Online	Conference Expert workshop 'Occupational Safety and Health policy indicators'	CIOP-PIB Tel.: +48 22 623 36 78 www.inclusivegrowth.eu/expert-workshops/call-30-expert-workshop-ciop
21.-22.10.20 Bonn	European Conference Beyond Work	BMBF / eu2020.de Tel.: +49 721 608 26268 www.beyondwork2020.com
27.10.20 Online	Stakeholder workshop Artificial Intelligence in healthcare: paving the way with standardization	CEN Tel.: +32 2 550 09 29 www.cen.eu/news/events/Pages/EV-2020-13.aspx
02.-05.11.20 Strasbourg (France)	Congrès Congrès national de Médecine & Santé au Travail	SMSTS/ IUSTE/ SFMT Tel.: +33 5 34 45 26 45 www.medecine-sante-travail.com/contact
04.-06.11.20 Dresden	Seminar Grundlagen der Normungsarbeit im Arbeitsschutz	IAG · KAN Tel.: +49 30 13001-2323 https://app.ehrportal.eu/dguv  Normung
11.-13.11.20 Dresden	Seminar Die Arbeitsstättenverordnung aktuell	Institut für Arbeit und Gesundheit der DGVU Tel.: +49 30 13001-2323 https://app.ehrportal.eu/dguv  700027
23.-24.11.20 Dortmund	Conference 1st European EMF Forum Conference „7 years of experience with the EMF directive“	Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin www.baua.de/EN/Service/Events/Calendar/11.23-EEMFF-Conference.html

BESTELLUNG / ORDERING / COMMANDE

KAN-PUBLIKATIONEN: www.kan.de → Publikationen → Bestellservice (kostenfrei) / **KAN PUBLICATIONS:** www.kan.de/en → Publications → Order here (free of charge) / **PUBLICATIONS DE LA KAN :** www.kan.de/fr → Publications → Bon de commande (gratuit)

IMPRESSUM



Verein zur Förderung der Arbeitssicherheit in Europa



Herausgeber / publisher / éditeur: Verein zur Förderung der Arbeitssicherheit in Europa e.V. (VFA) mit finanzieller Unterstützung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales / with the financial support of the German Ministry of Labour and Social Affairs / avec le soutien financier du Ministère allemand du Travail et des Affaires sociales.

Redaktion / editorial team / rédaction: Kommission Arbeitsschutz und Normung, Geschäftsstelle: Sonja Miesner, Michael Robert

Schriftleitung / responsible / responsable: Dr. Dirk Watermann, Alte Heerstr. 111, D – 53757 Sankt Augustin

Übersetzung / translation / traduction: Odile Brogden, Marc Prior

Abbildungen / photos: S. 1: KAN/M. Hüter; S. 3: Siberian Art - stock.adobe.com; S. 5: EUROGIP; S. 6: AGV Banken; S. 8: Boris Schafgans/DGPH Bonn; S. 10: Hans-Böckler-Stiftung; S. 13: mik ivan - Fotolia.com; S. 14: OceanProd - stock.adobe.com; S. 15: © ZDH/Agentur Bildschön/Boris Trenkel; S. 17: ZDH; S. 18: ©Hemling Laborbau, Ahaus; S. 19: Maria Schmitt - stock.adobe.com; S. 20: ©Hemling Laborbau, Ahaus; ohne Angaben: KAN/privat / without credits: KAN/private / sans référence: KAN/privées

Publikation: vierteljährlich unentgeltlich / published quarterly free of charge / parution trimestrielle gratuite

Tel. +49 2241 231 3450 **Fax** +49 2241 231 3464 **Internet:** www.kan.de **E-Mail:** info@kan.de