

Europäische Rahmenvereinbarung über den Schutz von Gesundheit und Sicherheit in der Friseurbranche

Präambel

- (1) Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz sind für die gesamte Friseurbranche ein wichtiges Thema.
- (2) Die Sozialpartner Coiffure EU und UNI Europa Hair & Beauty sind bestrebt, zu Gesundheitsschutz und Sicherheit für alle Arbeitnehmer in der Friseurbranche beizutragen, und haben daher diese Vereinbarung geschlossen.
- (3) Gemäß Artikel 155 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) fordern die Unterzeichnerparteien die Europäische Kommission gemeinsam auf, diese Rahmenvereinbarung dem Rat für einen Beschluss vorzulegen, so dass die Vereinbarung in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union bindend wird und somit insbesondere das Arbeitsumfeld im Sinne von Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer verbessert wird.
- (4) Die Parteien sind jedoch der Ansicht, dass alle selbstständig Erwerbstätigen in dieser Branche ähnlichen Gefahren für Gesundheit und Sicherheit ausgesetzt sind wie abhängig Beschäftigte. Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz und die Anwendung der in dieser Vereinbarung vorgesehenen Präventivmaßnahmen sollten nicht vom Beschäftigungsstatus abhängen, sondern für alle in der Friseurbranche beschäftigten Personen gelten. Die Parteien fordern die Mitgliedstaaten daher dringend auf, die Durchführung des Ratsbeschlusses zur Umsetzung dieser Vereinbarung durch geeignete Maßnahmen zu ergänzen, mit denen sichergestellt wird, dass die gesamte Friseurbranche erfasst ist und insbesondere alle selbstständig Erwerbstätigen in diesem Sektor das gleiche Schutzniveau genießen wie in dieser Vereinbarung vorgesehen.
- (5) Die Parteien werden auf europäischer Ebene eine Arbeitsgruppe für die Friseurbranche einsetzen. Die Gruppe wird mit jeweils fünf Vertreterinnen und Vertretern der Parteien paritätisch besetzt und tritt einmal im Jahr zusammen. Die Gruppe wird dem Ausschuss für den europäischen sozialen Dialog jährlich über die national erzielten Fortschritte bei der Umsetzung Bericht erstatten. Die Gruppe bewertet die Risiken regelmäßig neu vor dem Hintergrund des neuesten Kenntnisstands einschließlich wissenschaftlicher Entwicklungen und Erkenntnisse der einschlägigen Stellen.
- (6) Die Parteien verpflichten sich, diese Vereinbarung der Öffentlichkeit in den jeweiligen Mitgliedstaaten bekanntzumachen.

Allgemeine Erwägungen

- (1) Über 1 Million Arbeitnehmer empfangen in 400 000 Friseursalons 350 Millionen potenzielle Kunden.

- (2) Das Friseurhandwerk stellt einen wichtigen, arbeitsintensiven Wirtschaftszweig für personenbezogene Dienstleistungen dar.
- (3) Die Entwicklung des Friseurhandwerks verlangt die Einhaltung höchster Qualitätsnormen sowohl für die Kunden als auch für die Arbeitnehmer und muss der sozialen und ökologischen Verantwortung gerecht werden.
- (4) Die Qualität der sozialen Beziehungen beruht auf gegenseitigem Vertrauen, einem Geist der Zusammenarbeit sowie einem ständigen Dialog zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern und stellt einen produktiven Faktor dar.
- (5) Die berufsbedingten Gefahren sind in allen Mitgliedstaaten, in denen diese Tätigkeit ausgeübt wird, praktisch die gleichen.
- (6) Die Vertragsparteien handeln in der festen Überzeugung, dass diese Vereinbarung zum Schutz der Arbeitsplätze sowie zur Gewährleistung der wirtschaftlichen Zukunft des Friseurhandwerks und der Unternehmen im Rahmen einer nachhaltigen Entwicklung und eines qualitativen Wachstums beitragen wird.
- (7) Die Parteien ergreifen alle erforderlichen Maßnahmen, um die Durchsetzung dieser Vereinbarung in allen Unternehmen des Friseurhandwerks zu erreichen.
- (8) Die Förderung von Sicherheit und Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer erfordert die Gewährleistung eines sicheren und gesundheitsfreundlichen Arbeitsumfelds in Friseursalons.
- (9) Selbstständig Erwerbstätige und Arbeitgeber müssen daher, soweit sie persönlich an den Tätigkeiten in einem Friseursalon, der auch der Arbeitsplatz von Arbeitnehmern ist, beteiligt sind, die nachstehend ausgeführten Bestimmungen dieser Vereinbarung einhalten.
- (10) Es gilt Artikel 155 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union.
- (11) Die Rahmenrichtlinie 89/391/EWG regelt die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit¹.
- (12) Es gelten die Einzelrichtlinien im Sinne von Artikel 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG, insbesondere die Richtlinien 89/654/EWG², 89/656/EWG³, 92/85/EWG⁴, 98/24/EG⁵, 2004/37/EG⁶ und 2009/104/EG⁷.

¹ ABl. L 183 vom 29.6.1989, S. 1.

² ABl. L 393 vom 30.12.1989, S. 1.

³ ABl. L 393 vom 30.12.1989, S. 18.

⁴ ABl. L 348 vom 28.11.1992, S. 1.

⁵ ABl. L 131 vom 5.5.1998, S. 11.

⁶ ABl. L 158 vom 30.4.2004, S. 50.

⁷ ABl. L 260 vom 3.10.2009, S. 5.

Teil 1

Allgemeine Bestimmungen

Bestimmung 1 – Ziele

Die Ziele dieser Vereinbarung der Sozialpartner der Friseurbranche sind:

- (1) Ein integriertes Konzept für die Vermeidung von Risiken und den Schutz der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz insbesondere in folgenden Bereichen:
 - Verwendung von Arbeitsstoffen, Produkten und Werkzeugen, Schutz der Haut und der Atemwege,
 - Prävention von Muskel-Skeletterkrankungen,
 - Arbeitsumfeld und Arbeitsorganisation,
 - Mutterschutz,
 - mentale Gesundheit und Wohlbefinden.
- (2) Arbeiten in einem gesunden Arbeitsumfeld, was eine der Voraussetzungen für effizienten Service ist.
- (3) Einführung von Bestimmungen mit dem Ziel, berufsbedingte Gesundheitsgefahren in der Friseurbranche zu vermeiden, zu beseitigen oder zu verringern.
- (4) Erhalt von qualifizierten Arbeitnehmern in der Branche.
- (5) Gewährleistung und Förderung eines hohen Maßes an Gesundheitsschutz und Sicherheit für alle Arbeitnehmer innerhalb der Europäischen Union.
- (6) Stärkung der Rolle und der Bedeutung des sektoralen sozialen Dialogs auf nationaler und europäischer Ebene.

Bestimmung 2 – Anwendungsbereich

- (1) Die vorliegende Vereinbarung bezieht sich auf gesundheits- und sicherheitsrelevante Aspekte des Arbeitsumfelds in der Friseurbranche.
- (2) Zur Gewährleistung von Sicherheit und Gesundheitsschutz im Friseursalon müssen selbstständig Erwerbstätige oder Arbeitgeber, soweit sie persönlich an den Tätigkeiten in einem Friseursalon, der auch der Arbeitsplatz von Arbeitnehmern ist, beteiligt sind, die folgenden Bestimmungen dieser Vereinbarung, die für Arbeitnehmer gelten, entsprechend anwenden:
 - Teil 1, Bestimmungen 5(3), 6(3) und 7(5)
 - Teil 2, Bestimmungen 1, 2(1) und 2(2)

- (3) Zur Gewährleistung von Sicherheit und Gesundheitsschutz im Friseursalon müssen selbstständig Erwerbstätige, soweit sie persönlich an den Tätigkeiten in einem Friseursalon, der auch der Arbeitsplatz von Arbeitnehmern ist, beteiligt sind, die folgenden Bestimmungen dieser Vereinbarung, die für Arbeitgeber gelten, entsprechend anwenden:
- Teil 1, Bestimmungen 5(4) bis 5(6), 6(5) bis 6(9), 7(1) und 7(7)
 - Teil 2, Bestimmungen 2(4) bis 2(6)

Bestimmung 3 – Definitionen

- (1) Der Begriff „Arbeitgeber“ bezeichnet Personen beiderlei Geschlechts, die ein Beschäftigungsverhältnis mit einem Arbeitnehmer unterhalten und die Verantwortung für ein Unternehmen haben.
- (2) Der Begriff „Arbeitnehmer“ bezeichnet Personen beiderlei Geschlechts, die von Arbeitgebern in der Friseurbranche beschäftigt werden, einschließlich Auszubildende und Praktikanten.
- (3) „Selbstständig Erwerbstätige“ sind alle Personen außer Arbeitgebern und Arbeitnehmern, deren berufliche Tätigkeit das Friseurhandwerk ist.
- (4) Die „Parteien“, die diese Vereinbarung unterzeichnet haben, sind die europäischen und nationalen Verbände, die Arbeitgeber bzw. Arbeitnehmer vertreten.
- (5) Der Begriff „nationale Praktiken“ bezeichnet die Leitlinien oder Standards, die von den zuständigen Behörden oder von der Friseurbranche festgelegt wurden, jedoch keine Gesetze und keine Verordnungen sind.

Bestimmung 4 – Grundsätze

- (1) Die Parteien werden sich gemeinsam u.a. durch Verbreitung dieser Vereinbarung auf lokaler, nationaler und europäischer Ebene für eine Verringerung der Gefahren für Gesundheit und Sicherheit in der Friseurbranche einsetzen.
- (2) Die Parteien erkennen die Notwendigkeit einer gemeinsamen Präventionsstrategie in allen Mitgliedstaaten als vorrangige Aufgabe unter Einbeziehung der jeweils neuesten wissenschaftlichen Erkenntnisse an.
- (3) Die Parteien nehmen die allgemeinen Grundsätze der Bewertung und Verhütung von Gefahren gemäß der Rahmenrichtlinie 89/391/EWG und den einschlägigen Einzelrichtlinien sowie der Kosmetikrichtlinie 76/768/EWG in der aktuell gültigen Fassung zur Kenntnis, einschließlich der Verpflichtungen von Herstellern, Importeuren und Händlern gemäß dieser Richtlinie⁸.

⁸ ABl. L 262 vom 27.9.1976, S. 169. Die Kosmetikrichtlinie 76/768/EWG wird ersetzt durch die Verordnung (EG) Nr. 1223/2009, die ab dem 11. Juli 2013 gilt (ABl. L 342 vom 22.12.2009, S. 59).

Bestimmung 5 – Verwendung von Arbeitsstoffen, Produkten und Werkzeugen, Schutz der Haut und der Atemwege

- (1) Gemäß Artikel 6 Absatz 3 und Artikel 9 der Rahmenrichtlinie 89/391/EWG führt der Arbeitgeber eine Risikobeurteilung durch und trifft Maßnahmen auf der Grundlage der Ergebnisse dieser Beurteilung, wodurch die Vermeidung oder Minimierung der Risiken ermöglicht wird. Es gilt die Rangfolge der allgemeinen Grundsätze der Gefahrenverhütung nach Artikel 6 der Rahmenrichtlinie 89/391/EWG.

Bei der Durchführung dieser Risikobeurteilung sowie bei der Einführung der entsprechenden Präventions- und Schutzmaßnahmen berücksichtigt der Arbeitgeber die möglichen spezifischen Risiken, die sich daraus ergeben, dass an einem Arbeitsplatz Friseurinnen und Friseure mit unterschiedlichen Formen von Beschäftigungsverträgen tätig sind. Dazu gehören Risiken im Zusammenhang mit der gemeinsamen Verwendung von Arbeitsstoffen, Produkten und Werkzeugen sowie die Risiken, die sich aus der Arbeitsorganisation im Salon ergeben. Selbstständig Erwerbstätige, die persönlich an den Tätigkeiten in einem Friseursalon, der auch der Arbeitsplatz von Arbeitnehmern ist, beteiligt sind, müssen sich an die Präventions- und Schutzmaßnahmen halten, die im Hinblick auf die betreffenden Risiken eingeführt wurden.

- (2) Die Parteien einigen sich auf die in Teil 2 dieser Vereinbarung aufgeführten spezifischen Schutzmaßnahmen.
- (3) Um länger dauernden und ständig wiederholten Kontakt mit Wasser und hautreizenden Arbeitsstoffen zu vermeiden, die irritative und allergische Reaktionen verursachen können, trifft der Arbeitgeber individuelle Schutzmaßnahmen und organisiert einen ausgewogenen Wechsel zwischen Feucht- und Trockenarbeiten. Die Arbeitnehmer folgen diesen Sicherheitsanweisungen gemäß den in Artikel 13 der Rahmenrichtlinie 89/391/EWG festgeschriebenen Pflichten des Arbeitnehmers.
- (4) Der Arbeitgeber verwendet nur Stoffe, Produkte und Werkzeuge, die auf dem europäischen Markt zugelassen sind und die nach dem neuesten wissenschaftlichen Stand nicht als schädlich bei professioneller Verwendung gelten.
- (5) Darüber hinaus ist der Arbeitgeber bestrebt, Stoffe, Produkte und Werkzeuge zu verwenden, die für die Gesundheit und Sicherheit von Arbeitnehmern nicht oder weniger gefährlich sind. Ist der Einsatz weniger gefährlicher Ersatzstoffe nicht möglich, setzt der Arbeitgeber Stoffe, Produkte und Werkzeuge ein, die eine expositionsarme Verwendungsform vorsehen (Zwei-Kammer-Applikatoren, Pasten, Granulate usw.).
- (6) Das in Absatz 5 erläuterte Prinzip der Ersatzstoffe ist insbesondere auf die folgenden Stoffe, Produkte und Werkzeuge anzuwenden:
- Dauerwellmittel, die Ester der Thioglykolsäure enthalten (für sogenannte saure Dauerwellen)
 - Haarkosmetika (z. B. Blondiermittel, Farben), die Staub freisetzen
 - gepuderte Naturgummilatelandschuhe

- Werkzeuge (wie Haarklemmen und Scheren), die bei längerem Kontakt Nickel auf die Haut übertragen können.

Bestimmung 6 – Verhütung von Muskel-Skeletterkrankungen

- (1) Die Parteien erkennen an, dass Muskel-Skeletterkrankungen hauptsächlich Muskeln, Sehnen und Nerven am Handgelenk, an den Fingern, den Schultern, den Ellbogen und dem Rücken betreffen. Diese Erkrankungen verursachen Schmerzen und schränken die Beweglichkeit ein, so dass es zu Behinderungen im beruflichen und privaten Leben kommen kann.
- (2) Die Parteien erkennen an, dass Muskel-Skeletterkrankungen aus unterschiedlichen Gründen – häufig wiederholte Handgriffe, mentale Belastung, unzureichende Erholungsphasen, ungeeignetes Handwerkszeug oder falsche Handhabung von Arbeitsmitteln, Arbeitsbelastung usw. – auftreten.
- (3) Der Arbeitgeber organisiert eine Abwechslung der Arbeitsaufgaben wann immer möglich, so dass eine andauernde Wiederholung derselben Bewegungen oder belastende Tätigkeiten über einen längeren Zeitraum vermieden wird, und erteilt den Arbeitnehmern entsprechende Anweisungen. Die Arbeitnehmer müssen sich gemäß den Pflichten des Arbeitnehmers nach Artikel 13 der Rahmenrichtlinie 89/391/EWG an diese Sicherheitsanweisungen halten.
- (4) Der Arbeitgeber hält die Vorschriften hinsichtlich der Arbeitszeiten ein, so wie sie durch EU-Recht, nationale Rechtsvorschriften, Tarifverträge oder individuelle Arbeitsverträge festgelegt sind, um Gefahren für Gesundheit und Sicherheit zu vermeiden.
- (5) Bei Neuanschaffungen von Einrichtungsgegenständen und Werkzeugen berücksichtigt der Arbeitgeber die neuesten ergonomischen Erkenntnisse.
- (6) Ab Inkrafttreten dieses Abkommens erwirbt der Arbeitgeber bei jeder Neuanschaffung oder Neueinrichtung entsprechend neuester ergonomischer Erkenntnisse höhenverstellbare, drehbare Bedienstühle, sowie in der Höhe verstellbare Rollhocker (Stehhilfen), die eine für Arme, Schultern und Rücken angemessene Arbeitshöhe gewährleisten.
- (7) Ab Inkrafttreten dieses Abkommens trifft der Arbeitgeber bei jeder Neuanschaffung oder Neueinrichtung von Friseur-Waschanlagen bei Design, Funktion und Anordnung der Anlage eine auf Arbeitsabläufe und Ergonomie gerichtete Auswahl, die eine möglichst ergonomische Arbeitshaltung unter Berücksichtigung von Kundenkomfort und Kundenergonomie erlaubt.
- (8) Insbesondere Handhaartrockner und Scheren müssen ergonomischen Anforderungen gerecht werden. Handhaartrockner müssen darüber hinaus möglichst leicht, geräusch- und vibrationsarm sein, ohne dass dadurch die technische Wirksamkeit beeinflusst würde.

- (9) Der Arbeitgeber sorgt bei der Organisation des Salons dafür, dass Werkzeuge und Produkte (abgesehen von Produkten, die an Mischstationen aufbereitet werden) sich in Reichweite des Arbeitsplatzes befinden. Dabei sind Rollwagen zu bevorzugen, die generell mit Pflegematerialien zur Gesunderhaltung der Haut, insbesondere Schutzhandschuhen, ausgestattet sein sollten.
- (10) Die Parteien empfehlen den Arbeitnehmern, einen Arzt ihrer Wahl oder einen Arbeitsmediziner aufzusuchen, sobald sie erste Anzeichen von Muskel-Skeletterkrankungen wahrnehmen, wie z. B. wiederkehrende Schmerzen, Taubheitsgefühl oder Kribbeln. Dies entbindet die Arbeitgeber nicht von den ihnen aus den nationalen Rechtsvorschriften erwachsenden Verpflichtungen im Bereich der Prävention.

Bestimmung 7 – Arbeitsumfeld und Arbeitsorganisation

Der Arbeitgeber hat die Bestimmungen der Richtlinien 89/654/EWG und 98/24/EG zu erfüllen. Ergänzend gilt Folgendes:

- (1) Der Arbeitgeber stellt den Arbeitnehmern einen genügend großen Arbeitsplatz zur Verfügung, der auch bei großem Kundenandrang eine Tätigkeit ohne gegenseitige Behinderung ermöglicht.
- (2) Der Arbeitgeber stellt sicher, dass die Elektrik-, Gas- und Wasser-Installationen den einschlägigen internationalen, europäischen und nationalen Normen entsprechen, dass die Arbeitsräume gleichmäßig ausgeleuchtet sind sowie Zonen mit blendendem Licht vermieden werden. Die Lichtstärke an den Arbeitsplätzen muss nationalen Normen entsprechen, aber die Parteien empfehlen ein Minimum von 400 Lux.
- (3) Bei Neuanschaffungen oder Neueinrichtungen stattet der Arbeitgeber den Salon mit rutschfesten Bodenbelägen aus, so dass sich Personen dort sicher bewegen können.
- (4) Der Arbeitgeber stellt sicher, dass die Friseurräume angemessen belüftet werden. Eine Frischluftmenge von 100m³ je Stunde und Mitarbeiter vor Ort ist normalerweise ausreichend. Die Lüftung kann durch Ventilatoren, natürliche Querlüftung oder durch eine raumluftechnische Anlage erreicht werden.
- (5) Das Mischen und Umfüllen chemischer Substanzen, bei dem gefährliche Gase, Dämpfe oder Schwebstoffe entstehen können, findet an eigens dafür vorgesehenen Arbeitsplätzen mit geeigneter ergänzender Belüftung statt, die vom Arbeitgeber bereitgestellt und instandgehalten werden. Auf diese Arbeitsplätze kann nur verzichtet werden, wenn durch Misch- und Umfüllverfahren sichergestellt ist, dass keine gefährlichen Gase, Dämpfe oder Schwebstoffe entweichen (z. B. geschlossene Systeme).
- (6) Der Arbeitgeber richtet spezielle Handhygiene und –pflegestationen für die Arbeitnehmer ein und stellt ihnen angemessene Mittel und Produkte für diesen Zweck zur Verfügung.

- (7) Der Arbeitgeber stellt sicher, dass die kosmetischen Mittel unter angemessenen Bedingungen (kühl bis Raumtemperatur) gelagert werden, Flaschen gut verschlossen in der Originalverpackung aufbewahrt werden, feuergefährliche Produkte von leicht entzündbaren Arbeitsstoffen ferngehalten werden und sich nicht in Reichweite von Kindern befinden. Die Entsorgung leerer oder teilbenutzter Produktbehältnisse erfolgt sicher und umweltgerecht.
- (8) Arbeitgeber und Arbeitnehmer halten sich an die Bestimmungen des EU-Rechts, der nationalen Rechtsvorschriften und ggf. an die Tarifverträge hinsichtlich der Arbeitszeit, der Pausen und der Urlaubsgewährung.

Bestimmung 8 – Mutterschutz

- (1) Die Beschäftigung von Schwangeren erfolgt in Übereinstimmung mit dem EU-Recht, insbesondere der Richtlinie 92/85/EWG, und nationalen Gesetzen oder Tarifverträgen. Der Arbeitgeber beachtet bei der Arbeitsvorbereitung und –organisation die besonderen Bedürfnisse Schwangerer und stillender Mütter.
- (2) Unter Berücksichtigung spezifischer Rechtsvorschriften auf nationaler Ebene beurteilen der Arbeitgeber und die Arbeitnehmerin die Arbeitsbedingungen danach, ob sie der Ausführung von bestimmten Tätigkeiten durch Schwangere entgegenstehen. Bei Zweifeln über ein mögliches Verbot bestimmter Arbeiten muss ein Arzt konsultiert werden.
- (3) Der Arzt entscheidet, welche Tätigkeiten eine Gefährdung darstellen können. Die Entscheidung des Arztes wird vom Arbeitgeber beachtet. Bei begründeten Zweifeln kann der Arbeitgeber die Schwangere auffordern, einen weiteren Arzt zu konsultieren.
- (4) Liegt ein Beschäftigungsverbot des Arztes für einzelne Tätigkeiten der Schwangeren vor, müssen in der Arbeitsorganisation entsprechende Maßnahmen vom Arbeitgeber getroffen und die Tätigkeiten auf andere Beschäftigte übertragen werden.

Bestimmung 9 – Mentale Gesundheit und Wohlbefinden

- (1) Die Parteien erkennen an, dass ein wirksamer sozialer Dialog am Arbeitsplatz einen wichtigen Beitrag zur Schaffung eines Arbeitsumfelds leistet, das einem hohen Maß an mentaler Gesundheit und Wohlbefinden förderlich ist. Sie erkennen an, dass ein aktiver Dialog über das Betriebsgeschehen das gegenseitige Vertrauen und die Kreativität und Leistungsfähigkeit des Unternehmens und seiner Arbeitnehmer erhöht.
- (2) Um zu einem gesunden und ausgewogenen mentalen Umfeld beizutragen, gewährleistet der Arbeitgeber eine sorgfältige Vorbereitung der Arbeit sowie eine angemessene Planung der Arbeitszeit und der Arbeitsorganisation mit dem Ziel einer optimalen Ressourcenverwaltung und der Verhinderung emotionaler Krisen.

-
- (3) Die Parteien verpflichten sich, das Europäische Rahmenabkommen der Sozialpartner zu arbeitsbezogenem Stress vom 8. Oktober 2004 in Übereinstimmung mit den Verfahren und Praktiken der jeweiligen Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Mitgliedstaaten vollständig anzuwenden.
- (4) Um Probleme im Bereich der mentalen Gesundheit und des Wohlbefindens zu verhindern, zu beseitigen oder zu verringern, trifft der Arbeitgeber schnellstmöglich Maßnahmen, vor allem diejenigen, die in Artikel 6 des Europäischen Rahmenabkommens der Sozialpartner zu arbeitsbezogenem Stress empfohlen sind. Insbesondere zählen dazu Management- und Kommunikationsmaßnahmen, wie z.B. die Verdeutlichung der Unternehmensziele und die Rolle der einzelnen Arbeitnehmer, Sicherstellung geeigneter Unterstützung für den Einzelnen und die Teams, Klärung von Verantwortlichkeiten und Entscheidungsbefugnissen.

Teil 2

Spezifische Schutzmaßnahmen am Arbeitsplatz

In Ergänzung zur Rahmenrichtlinie 89/391/EWG, insbesondere der Verpflichtung zum Ergreifen kollektiver Schutzmaßnahmen (Artikel 6 Absatz 2 Buchstabe h) und den Einzelrichtlinien 89/654/EWG, 2009/104/EG, 89/656/EWG und 98/24/EG, werden die folgenden spezifischen Schutzmaßnahmen vereinbart:

Bestimmung 1 – Individuelle Schutzmaßnahmen

- (1) Die Arbeitnehmer tragen den Arbeitsabläufen angemessene Kleidung bzw. Berufskleidung und insbesondere Schuhe mit rutschfesten Sohlen.
- (2) Die Arbeitnehmer tragen bei der Arbeit keinen Arm- oder Handschmuck, da unter dem Schmuck durch Einwirkung von Feuchtigkeit oder Chemikalien die Entstehung von krankhaften Hautveränderungen besonders begünstigt wird.
- (3) Die Arbeitnehmer lassen wässrige Lösungen, die hautreizende Stoffe oder Zubereitungen enthalten, nicht auf der Haut eintrocknen, sondern waschen sie ab.
- (4) Damit es nicht zu unbeabsichtigtem Kontakt mit Friseurchemikalien kommt, benutzen die Arbeitnehmer zum Abtrocknen der Hände keine Kundenhandtücher.
- (5) Die Arbeitnehmer tragen geeignete Schutzhandschuhe, die vom Arbeitgeber bereitgestellt werden,
 - beim Färben, Tönen und Blondieren einschließlich der Überprüfung des Ergebnisses, Aufemulgieren und Ausspülen
 - beim Dauerwellen, einschließlich Probewickeln und Fixieren
 - beim Zubereiten, Mischen und Umfüllen chemischer Stoffe
 - beim Haarewaschen
 - bei der Nassreinigung oder Desinfektion von Arbeitsmitteln, Geräten, Werkzeugen und Räumen.Insbesondere bei Tätigkeiten mit Friseurchemikalien, einschließlich des Ausspülens von Färbemitteln, sind Einmalhandschuhe zu verwenden.
- (6) Um ein hohes Maß an Hautschutz und Handhygiene sicherzustellen, cremen die Arbeitnehmer sich vor Arbeitsbeginn, vor Pausen und nach Arbeitsschluss die Hände mit Hautschutzpräparaten ein. Außerdem müssen die Arbeitnehmer die Hände gegebenenfalls mit einem ph-neutralem Reinigungsmittel reinigen, gut abtrocknen und eincremen.

Bestimmung 2 – Kollektive Schutzmaßnahmen

- (1) Aus hygienischen Gründen dürfen die Arbeitnehmer in den Arbeitsräumen weder essen noch rauchen.
- (2) Bei der Verdünnung von Konzentraten müssen die Arbeitnehmer Mischapplikationen und Portionsspender sowie geeigneten Behältnisse verwenden.

-
- (3) Der Arbeitgeber stattet die Handwasch- und -pflegestation für die Arbeitnehmer mit geeigneten Mitteln zum Hautschutz, zur Hautreinigung, zur Hautpflege sowie Handtüchern zum einmaligen Gebrauch aus.
 - (4) Der Arbeitgeber stellt Schutzhandschuhe bereit, die ausreichend dicht gegenüber Friseurchemikalien sind und bei normalen Arbeitsbelastungen nicht beschädigt werden. Sie dürfen nicht sensibilisierend sein und müssen in Größe und Passform den Händen der Anwender entsprechen. Die Stulpen von Waschhandschuhen müssen deutlich über das Handgelenk reichen, so dass keine Flüssigkeit ins Handschuhinnere gelangen kann.
 - (5) Der Arbeitgeber stellt sicher, dass die Arbeitswerkzeuge (Kämme, Scheren, Haarklemmen, Rasiermesser, Haarschneidemaschinen) systematisch gereinigt und desinfiziert werden.
 - (6) Der Arbeitgeber stellt sicher, dass die Räume, einschließlich der Toiletten, sauber gehalten werden, und sorgt dafür, dass die Böden regelmäßig instandgehalten und gewartet werden, so dass niemand ausrutschen, stolpern oder zu Fall kommen kann.

Teil 3 **Umsetzung**

Die vorliegende Vereinbarung gilt unbeschadet bestehender oder künftiger nationaler und europäischer Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten, die für den Schutz der Arbeitnehmer in der Friseurbranche günstiger sind.

Geschehen zu Brüssel am 26. April 2012

Für Coiffure EU

Für UNI Europa Hair & Beauty

Horst Hofmann
Präsident

Poul Monggaard
Präsident