

We care

Management- handbuch Arbeits- sicherheit und Gesundheit

Ausgabe 2024



thyssenkrupp



osh
because we care



Keine Kompromisse
bei Arbeitssicherheit und
Gesundheit.
Das ist unser Wert.
Because we care.



Vorwort

Wer bei thyssenkrupp arbeitet, soll dabei sicher sein und gesund bleiben. Egal wo, egal wann. Punkt. Bei Arbeitssicherheit und Gesundheit wollen wir keine Kompromisse machen. Das ist für uns ein herausragender Wert, ein unverrückbarer Teil unserer Unternehmenskultur. Deshalb wollen wir Arbeitsbedingungen schaffen, die unseren Anspruch mit Leben erfüllen. Wir arbeiten jeden Tag daran, dass unsere Arbeit sicher ist und dass sie nicht krank macht, weder physisch noch psychisch. Dazu müssen wir Schwachstellen der Arbeitssicherheit und Gefährdungen für die Gesundheit erkennen und unsichere Zustände und Handlungen konsequent beseitigen. Wir müssen uns systematisch darüber austauschen, wie wir uns verbessern können. Und wir müssen Ideen schnell umsetzen und ihre Wirkung kontrollieren.

Dieses Managementhandbuch „Arbeitssicherheit und Gesundheit“ ist eine Anleitung, wie Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagement in unseren täglichen Abläufen systematisch nach Vorgehensweise „Plan – Do – Check – Act“ umgesetzt wird. Dabei müssen wir *gesetzliche Vorschriften* und Regeln beachten und unbedingt einhalten. Das Gleiche gilt für die im Handbuch enthaltenen thyssenkrupp-weiten Mindestanforderungen. Sie stellen ein angemessenes Sicherheits- und Gesundheitsniveau sicher – weltweit. Bitte nutzen Sie diese Hilfestellung.

Doch jenseits von Regeln und Prozessen entsteht eine achtsame und fortschrittliche Sicherheits- und Gesundheitskultur bei thyssenkrupp nur dann, wenn Sie als Führungskraft unsere Ziele kompromisslos mittragen und in der täglichen Arbeit Ihrer Teams erlebbar machen. Seien Sie ein verantwortungsbewusstes Vorbild, kommunizieren Sie klar und unmissverständlich, seien Sie achtsam am Arbeitsplatz. Nur wenn Sie zeigen, dass Sie sich sorgen, werden es auch Ihre Teams tun.

Sicherheit und Gesundheit sind ein Wert an sich. Aber es ist gut, aus eigener Erfahrung zu wissen, dass Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagement Hand in Hand gehen mit wirtschaftlichem Erfolg. Wir haben also eine gemeinsame Verpflichtung – und eine Erfolgsformel: Keine Kompromisse bei Arbeitssicherheit und Gesundheit. Das ist unser Wert. Because we care.

Essen, im Dezember 2023

thyssenkrupp AG



Miguel Ángel López Borrego
Vorsitzender des Vorstands und
Chief Executive Officer (CEO)



Oliver Burkhard
Mitglied des Vorstands und
Chief Human Resources Officer (CHRO)



Dr. Klaus Keysberg
Mitglied des Vorstands und
Chief Financial Officer (CFO)



Dr. Volkmar Dinstuhl
Mitglied des Vorstands



Ilse Henne
Mitglied des Vorstands



Erklärung

Die Gesundheit eines jeden Menschen ist das höchste Gut, das es zu schützen gilt – insbesondere im beruflichen Alltag. Daher freuen wir uns als Interessenvertreter sehr, dass mit der neuen Unternehmenspolitik Arbeitssicherheit und Gesundheit vorrangiges Unternehmensziel bei thyssenkrupp sind.

Nur gemeinsam mit allen Mitarbeitenden, ihren Interessenvertretungen, Führungskräften, Geschäftsführungen und Vorständen kann es gelingen, unsere Kultur für Sicherheit und Gesundheit zu einem ganzheitlichen Management weiterzuentwickeln.

Nur gemeinsam können wir dafür Sorge tragen, dass alle Beschäftigten jeden Tag sicher von ihrem Arbeitsplatz nach Hause zurückkehren.

Nur gemeinsam können wir dem Ziel „Null Unfälle“ in allen unseren Unternehmen der Welt näherkommen.

Das vorliegende Handbuch ist ein richtiger Schritt auf dem Weg zu einem unfallfreien und gesundheitsgerechten Konzern. Wir wissen um die Komplexität dieser Aufgabe. Daher ist es umso wichtiger, dass wir alle an einem Strang ziehen.

Wir als Konzernbetriebsrat und Europäischer Betriebsrat haben die Erstellung dieses Handbuchs aktiv begleitet. Wir möchten Sie ermutigen, auf etwaige Missstände beim Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagement aufmerksam zu machen. Gehen Sie im Sinne einer offenen Kultur auf Interessenvertreter und Führungskräfte zu, um gemeinsam Verbesserungen zu erarbeiten.

Essen, im Dezember 2023

thyssenkrupp AG

Für den
Konzernbetriebsrat



Tekin Nasikkol



Achim Hass

Für den
Konzernbetriebsrat und den
Europäischen Betriebsrat



Maren Jonczyk

Inhalt

0	Allgemeines	11	6	Organisation	27	8.2.1	Lieferanten	38
0.1	Zielsetzung des Handbuchs	12	6.1	Funktionen	27	8.2.2	Partnerfirmen	38
0.2	Adressaten und Geltungsbereich	12	6.1.1	Geschäftsleitung bzw. Manager, weitere Führungskräfte	27	8.2.3	Kunden und Öffentlichkeit	38
0.3	Verhältnis zu nationalem Recht	12	6.1.2	Mitarbeitende	28	9	Dokumentierte Information und deren Lenkung	39
0.4	Geltungsdauer	12	6.1.3	Fachkräfte für Arbeitssicherheit	29	10	Betriebliche Umsetzung	42
1	Kontext des Unternehmens	13	6.1.4	Betriebsärzte	29	10.1	Werkzeuge, Geräte, Maschinen und Anlagen	42
2	Arbeitssicherheits- und Gesundheitspolitik	15	6.1.5	Gesundheitsmanager	30	10.2	Flurförder- und Kraftfahrzeuge	44
			6.1.6	Sicherheitsbeauftragte	30	10.3	Gefahrstoffe	45
			6.1.7	Strahlenschutzbeauftragte	30	10.4	Biologische Gefährdungen	47
			6.1.8	Laserschutzbeauftragte	30	10.5	Strahlung	48
			6.1.9	Arbeitnehmersvertreter	30	10.5.1	Ionisierende Strahlung	48
			6.2	Organisation	31	10.5.2	Laserstrahlung	49
			6.2.1	Committee Occupational Safety and Health auf Corporate-Ebene	31	10.5.3	Elektromagnetische Felder (EMF)	50
			6.2.2	Council Occupational Safety and Health auf Corporate-Ebene	31	10.6	Absturzgefahr	50
			6.2.3	Committees/Councils Occupational Safety and Health in den nachgelagerten Organisationseinheiten	32	10.7	Herabfallende Gegenstände	52
3	Gefährdungsbeurteilung	17	6.2.4	Council Occupational Safety and Health in den Unternehmen	33	10.8	Behälter und enge Räume	53
3.1	Durchführung	18	6.2.5	Heads of Occupational Safety and Health von Corporate und den Business Segmenten	33	10.9	Feuergefährliche Arbeiten	54
3.2	Prozessschritte	18	7	Kompetenz und Bewusstsein	34	10.10	Physische Belastungen	55
3.3	Dokumentation	19	8	Kommunikation	37	10.11	Psychische Belastungen	56
3.4	Kurze Gefährdungsbeurteilung vor Arbeitsbeginn	19	8.1	Interne Kommunikation	37	10.12	Gestaltung der Arbeitsumgebung	57
4	Einhaltung gesetzlicher Vorschriften und anderer Anforderungen	20	8.2	Externe Kommunikation	38	10.12.1	Verkehrswege	57
5	Ziele und Maßnahmen	22				10.12.2	Beleuchtung	58
						10.12.3	Klima und Luftqualität	58
						10.12.4	Lärm	59
						10.12.5	Büroarbeit	60
						10.13	Individuelle Gesundheit	61
						10.13.1	Arbeitsmedizinische Vorsorge	61

Plan 3–5

Do 6–11

Do

Inhalt

10.13.2	Medizinische Eignungsprüfung	62	12	Wirksamkeitskontrolle	75		
10.13.3	Reisemedizinische Beratung	63	13	Begehungen	77		
10.13.4	Förderung des individuellen Gesundheitsverhaltens	64	14	Interne Audits	79		
10.13.5	Psychosoziale Unterstützungsangebote	65	14.1	Planung und Vorbereitung	79		
10.14	Eingliederungsmanagement	65	14.2	Durchführung	80		
10.15	Persönliche Schutzausrüstung	66	14.3	Auswertung, Bericht und Korrekturmaßnahmen	80		
10.16	Freigabeverfahren für Arbeiten mit besonderen Gefahren	67	14.4	Anforderungen an Auditoren	80		
10.17	Partnerfirmenmanagement	67	15	Vorfalluntersuchung	81		
11	Notfallvorsorge und -abwehr	70	15.1	Meldung schwerer und tödlicher Unfälle	82		
11.1	Erste Hilfe	71	15.2	Erfassung von Unfällen in PERSIS	83		
11.2	Gebäuderäumung	71	15.3	Erfassung von Beinaheunfällen	83		
11.3	Flucht- und Rettungswege	71	15.4	Vorfälle mit hohem Schadenspotenzial/ High Potential Incidents (HPI)	83		
11.4	Vorbeugender organisatorischer Brandschutz	72	15.5	Unfalluntersuchung	83		
11.5	Pandemievorsorge	72	15.6	Unfallstatistik	83	17	Korrekturprozess und fortlaufende Verbesserung
			16	Managementbewertung	84		87

Do

Check 12–16

Act 17



Allgemeines

Wir bei thyssenkrupp geben Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz höchste Priorität.

Jeder soll gut bei uns arbeiten können und wohlbehalten nach Hause zurückkehren, unabhängig davon, ob er als Mitglied einer Geschäftsleitung, Manager, Führungskraft, Fachkraft oder in anderer Funktion beschäftigt ist. Deshalb streben wir gemeinsam eine fortschrittliche Sicherheits- und Gesundheitskultur an.

Gesundheit ist dabei mehr als das Freisein von Krankheit – es ist ein Zustand körperlichen, seelischen und sozialen Wohlbefindens. Das Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagement von thyssenkrupp nutzt deshalb einen umfassenden Ansatz und behandelt drei Themenfelder:

Führungsverhalten und soziales Miteinander:

Maßnahmen und Programme für Führungs- und Fachkräfte sowie für Mitarbeitende zur Stärkung unserer Sicherheits- und Gesundheitskultur und des (Vorbild-)Verhaltens im Sinne der im Leitbild bei thyssenkrupp formulierten Werte.

Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz:

Sicherstellung eines angemessenen Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagements auf Basis interner Mindeststandards, gesetzlicher Anforderungen und der darüber hinausgehenden Anforderungen aus dem Kontext des Unternehmens (siehe Kapitel 1 „Kontext des Unternehmens“).

Individuelle Gesundheit:

Individuelle und arbeitsmedizinische Beratung und Betreuung, Angebote zur Früherkennung möglicher Gesundheitsrisiken und zur Förderung des individuellen Sicherheits- und Gesundheitsverhaltens.

Vor diesem Hintergrund verstehen wir das Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagement von thyssenkrupp als einen fortlaufenden Verbesserungsprozess, der abzielt auf:

- die Vermeidung von Unfällen durch präventive Maßnahmen
- die Vermeidung arbeitsbedingter Erkrankungen aufgrund physischer und psychischer Fehlbeanspruchungen durch die Arbeit
- die Gewährleistung eines sicheren Arbeitsablaufs und eines störungsfreien Betriebs
- die gesundheitsförderliche Gestaltung der Arbeits- und Organisationsbedingungen, des Führungsverhaltens und des sozialen Miteinanders
- die Stärkung des Bewusstseins, der Motivation und der Handlungskompetenz zur Förderung der individuellen Gesundheit
- die Inklusion leistungsgewandelter Mitarbeitender unter Ausnutzung aller unternehmerischen Möglichkeiten von thyssenkrupp

Der Verbesserungsprozess beruht auf einem geordneten Zusammenspiel einzelner Prozesse, die aufeinander abgestimmt sind und somit in Wechselwirkung stehen. Daher ist es wichtig, dass bei Änderungen an einem einzelnen Prozess immer überprüft wird, welche Auswirkungen diese Änderungen auf andere Prozesse haben.

Der Verbesserungsprozess kann nur erfolgreich sein, wenn er von allen Funktionsebenen getragen wird. Jedes vom Geltungsbereich dieses Handbuchs erfasste Unternehmen muss daher seinen betrieblichen Akteuren die Möglichkeit geben, aktiv daran mitzuwirken. Dies gilt insbesondere für Mitarbeitende ohne Führungsfunktion und/oder ihre Vertreter. Unterschieden wird dabei zwischen Konsultation (Anhörung vor Entscheidungen) und Beteiligung (Einbeziehung in die Entscheidungsfindung). Anhang 0 „Konsultation und Beteiligung“ gibt eine Übersicht über die Themen, bei denen Konsultation oder Beteiligung stattfinden muss.

0.1 Zielsetzung des Handbuchs

Das vorliegende Handbuch ergänzt als Operating Instruction die Group Regulation Arbeitssicherheit und Gesundheit und unterstützt:

- die Schaffung eines einheitlichen Verständnisses des Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagements
- die Festlegung von Verantwortlichkeiten, Aufgaben und Mindeststandards im Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagement (in Ergänzung bestehender *gesetzlicher Vorschriften* in der jeweils gültigen Fassung)
- die Schaffung einer geeigneten Gremienorganisation im Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagement

0.2 Adressaten und Geltungsbereich

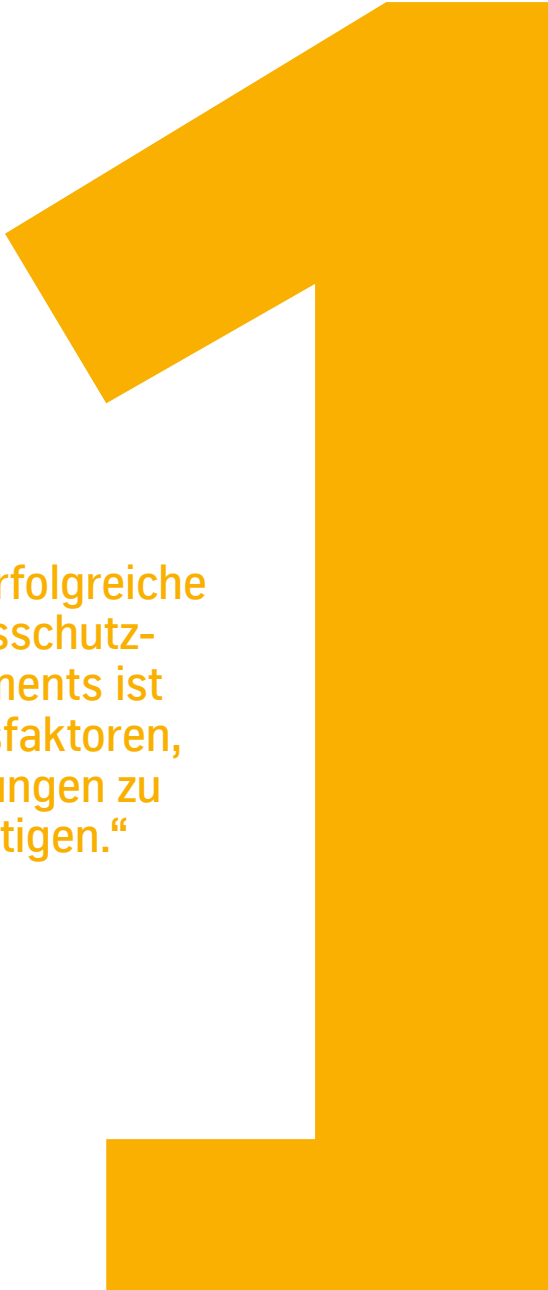
Diese Operating Instruction gilt für alle Unternehmen, Mitarbeitenden, Manager und Geschäftsführungsmitglieder bei thyssenkrupp, die regelungsrelevanten Beteiligungen und die gemäß Ziffer 2 der Group Regulation „Dokumentenarchitektur“ einbezogenen Dritten.

0.3 Verhältnis zu nationalem Recht

Zwingende gesetzliche Regelungen gehen diesem Handbuch vor. Sollten also im Einzelfall strengere *gesetzliche Vorschriften* und andere Anforderungen bestehen, sind diese vorrangig zu beachten (siehe Kapitel 4 „Einhaltung gesetzlicher Vorschriften und anderer Anforderungen“). Für die thyssenkrupp Standorte in den USA gilt ausdrücklich, dass das Handbuch nur zu Informations- und Beratungszwecken dient.

0.4 Geltungsdauer

Dieses Handbuch gilt zeitlich unbefristet ab dem 1. Januar 2024.



„Voraussetzung für eine erfolgreiche Ausgestaltung des Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagements ist es, die relevanten Einflussfaktoren, Erfordernisse und Erwartungen zu kennen und zu berücksichtigen.“

Kontext des Unternehmens

- ✓ Relevante externe und interne Themen bestimmt?
- ✓ Erfordernisse und Erwartungen von relevanten interessierten Parteien bestimmt?
- ✓ Anwendungsbereich des Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagements festgelegt?

Kein Unternehmen kann völlig frei agieren. Kulturelle, politische, wirtschaftliche, soziale und andere Bedingungen geben einen grundsätzlichen Handlungsrahmen vor.

Die Erfordernisse und Erwartungen der Beschäftigten, der Anleger, der Kunden und vieler anderer Parteien grenzen diesen Handlungsrahmen weiter ein. Interne Themen, wie Unternehmenswerte, -ziele und -strategien, Organisationsstrukturen, Entscheidungs- und Informationsprozesse etc., spielen ebenfalls eine gewichtige Rolle. Das Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagement eines Unternehmens muss diesen Kontext beachten und sich in ihn einfügen. Voraussetzung für eine erfolgreiche Ausgestaltung des Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagements ist es, die relevanten Einflussfaktoren, Erfordernisse und Erwartungen zu kennen und zu berücksichtigen.

Begriffsbestimmung

Der *Kontext des Unternehmens* bezeichnet die Gesamtheit aller wichtigen Themen, die sich positiv oder negativ auf eine Art und Weise auswirken, wie ein Unternehmen sein Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagement aufbaut und um-

setzt, sowie auf die Erreichung der angestrebten Ergebnisse. Hierbei sind auch die Erfordernisse und Erwartungen interessierter Parteien zu berücksichtigen.

Maßnahmen

Jedes vom Geltungsbereich dieses Handbuchs erfasste Unternehmen muss relevante externe und interne Themen sowie Erfordernisse und Erwartungen der Mitarbeitenden und anderer interessierter Parteien ermitteln. Dies kann in tabellarischer Form erfolgen (siehe Anhang 1 „*Kontextanalyse*“). Relevant sind Themen, Erfordernisse und Erwartungen, die sich auf die Sicherheit und Gesundheit im Unternehmen beziehen. Unter Berücksichtigung der Ergebnisse und der durchgeführten oder geplanten Tätigkeiten ist der Umfang und der Anwendungsbereich des Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagementsystems festzulegen und zu dokumentieren. Der Anwendungsbereich ist sowohl in sachlicher als auch in räumlich/örtlicher Hinsicht zu beschreiben. Grundsätzlich ist das Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagementsystem auf das gesamte Unternehmen anzuwenden und nicht nur auf einzelne Betriebsteile.

Die Kontextanalyse ist in regelmäßigen Abständen auf Aktualität zu überprüfen und bei Bedarf anzupassen. Das Ergebnis fließt in die Festlegung von Zielen und Maßnahmen (siehe Kapitel 5 „Ziele und Maßnahmen“) und in die Managementbewertung (siehe Kapitel 16 „Managementbewertung“) ein.

2

Arbeitssicherheits- und Gesundheitspolitik

„Die Politik stellt den Menschen in den Mittelpunkt und fordert alle Mitarbeitenden auf, im Sinne einer fortschrittlichen Sicherheits- und Gesundheitskultur Verantwortung füreinander zu übernehmen.“

- ✓ Politik und ergänzende Erklärung (falls vorhanden) im Unternehmen bekannt gemacht?
- ✓ Für interessierte Dritte zugänglich?

Mit der Arbeitssicherheits- und Gesundheitspolitik erklärt die Geschäftsleitung eines Unternehmens ihre Grundsätze in Hinblick auf die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz.

Der Vorstand der thyssenkrupp AG hat bereits im Jahr 2002 gemeinsam mit dem Konzernbetriebsrat Leitlinien zum Arbeitsschutz herausgegeben, die zur heutigen Arbeitssicherheits- und Gesundheitspolitik weiterentwickelt wurden. Die Politik stellt den Menschen in den Mittelpunkt und fordert alle Mitarbeitenden auf, im Sinne einer fortschrittlichen Sicherheits- und Gesundheitskultur Verantwortung füreinander zu übernehmen. Sie konkretisiert damit die Arbeitssicherheits- und Gesundheitsvision des Konzerns: „Keine Kompromisse bei Arbeitssicherheit und Gesundheit. Das ist unser Wert. Because we care.“

Die thyssenkrupp Arbeitssicherheits- und Gesundheitspolitik ist der Rahmen für das Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagement im Konzern und bietet damit Orientierung für die betriebliche Umsetzung in den Einheiten.

Maßnahmen

Die thyssenkrupp Arbeitssicherheits- und Gesundheitspolitik ist allen Mitarbeitenden und interessierten Dritten bekannt zu machen. Sie kann bei Bedarf durch eine konkretisierende Erklärung der Einheiten ergänzt werden. Diese Erklärung muss auf die Arbeitssicherheits- und Gesundheitspolitik des Konzerns Bezug nehmen und von der Geschäftsleitung bzw. dem Manager unterzeichnet sein. Sie ist in regelmäßigen Abständen auf Aktualität zu überprüfen und bei Bedarf anzupassen.

Verweis

Anhang 2 „thyssenkrupp Arbeitssicherheits- und Gesundheitspolitik“ (veröffentlicht unter: www.thyssenkrupp.com)



Plan

Gefährdungsbeurteilung

Die Gefährdungsbeurteilung ist das zentrale Element bei der betrieblichen Umsetzung des Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagements.

Sie ist der Ausgangspunkt für eine effektive Planung und damit unverzichtbare Bedingung für eine fortlaufende Verbesserung. Das gilt für die Reduzierung von Unfall- und Gesundheitsrisiken ebenso wie für die *Gesundheitsförderung*. Erst durch die sorgfältige Bewertung der Risiken und der diesen gegenüberstehenden Ressourcen können wirksame Präventionsmaßnahmen definiert und umgesetzt werden.

Andersherum gesagt: Ohne Gefährdungsbeurteilung können Unfall- oder Gesundheitsrisiken übersehen oder falsch eingeschätzt werden. Dadurch bleiben *Chancen* zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen – und darüber hinaus des Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagements insgesamt – möglicherweise ungenutzt. Eine systematische Herangehensweise trägt deshalb entscheidend dazu bei, Arbeitsunfälle und arbeitsbedingte Erkrankungen zu vermeiden und die individuelle Gesundheit, die Handlungskompetenz und die Motivation aller Beteiligten zu steigern.

Für jedes vom Geltungsbereich dieses Handbuchs erfasste Unternehmen sind daher Gefährdungsbeurteilungen nach Maßgabe der nachfolgenden Abschnitte durchzuführen.

Begriffsbestimmung

Chancen sind Möglichkeiten zur Verbesserung der Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit.

Ein *Verfahren* ist eine festgelegte Art und Weise, eine Tätigkeit oder einen Prozess durchzuführen. Dazu gehört die Festlegung: Wer – macht was – mit wem – wie/womit?

- ✓ Verfahren zur Gefährdungsbeurteilung festgelegt?
- ✓ Gefährdungsbeurteilung durchgeführt und dokumentiert?
- ✓ Alle Arbeitsplätze erfasst?
- ✓ Regelmäßige Überprüfung sichergestellt?

3.1 Durchführung

Je nach Art der betrieblichen Verhältnisse und der ausgeführten Tätigkeiten können sich Gefährdungsbeurteilungen beziehen auf:

- den Arbeitsbereich
- eine bestimmte Maschine oder Anlage
- eine bestimmte Tätigkeit
- eine bestimmte Person oder besondere Personengruppe (wie z. B. Jugendliche, Schwangere und Stillende, Menschen mit Behinderung)

Die Ermittlung und Bewertung möglicher Risiken erfolgt unter Berücksichtigung sogenannter Gefährdungs- und Belastungsfaktoren. Eine Übersicht über alle im Arbeits- und Gesundheitsschutz zu berücksichtigenden Gefährdungs- und Belastungsfaktoren enthält Anhang 3.1 a.

Die Bewertung der Unfallrisiken muss anhand einer Risikomatrix erfolgen, wie sie in Anhang 3.1 b abgebildet ist. *Chancen* sind in Bezug auf ihr Potenzial zur Verbesserung der Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit zu bewerten (z. B. hoch/mittel/gering).

Gefährdungsbeurteilungen im Arbeits- und Gesundheitsschutz müssen für alle Arbeitsplätze durchgeführt werden. Dabei muss die Gefährdungsbeurteilung allen Personen Rechnung tragen, die sich im betrachteten Gefährdungsbereich aufhalten können. Es sind auch solche Gefährdungen zu betrachten, die durch Dritte (z. B. benachbarte Unternehmen) verursacht werden und auf die die Organisation keinen Einfluss hat. Gefährdungsbeurteilungen sind in regelmäßigen Abständen auf Aktualität zu überprüfen und bei Bedarf anzupassen.

Eine Überprüfung muss insbesondere erfolgen:

- im Zuge der Beschaffung neuer Werkzeuge, Geräte, Maschinen oder Anlagen, Roh-, Betriebs- und Hilfsstoffe
- bei der Einführung neuer bzw. bei wesentlicher Veränderung bestehender Arbeitsverfahren
- bei wesentlichen Änderungen in der betrieblichen Organisation oder den relevanten Prozessen
- im Zuge der Einführung neuer Produkte oder Dienstleistungen
- bei der Veränderung der Personalstruktur oder Einsatz von Personal mit anderen individuellen Voraussetzungen als ursprünglich vorgesehen
- bei Ausfall oder Außerbetriebnahme relevanter betrieblicher Einrichtungen
- aus bestimmten Anlässen, die eine Überprüfung nahelegen, wie zum Beispiel Vorfälle oder wesentlich neue Erkenntnisse zum Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagement

Die relevanten Betriebsparteien prüfen die Tragweite der Änderungen und damit die Notwendigkeit der Anpassung der Gefährdungsbeurteilung.

3.2 Prozessschritte

Die praktische Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung im Arbeits- und Gesundheitsschutz umfasst üblicherweise folgende Prozessschritte:

- Festlegung von Organisationsstruktur, Arbeitsbereichen und Tätigkeiten
- Ermittlung von Gefährdungen
- Bewertung von Risiken und *Chancen*
- Festlegung von Maßnahmen
- Durchführung/Umsetzung der Maßnahmen
- Überprüfung der Wirksamkeit der Maßnahmen
- regelmäßige Überprüfung und Anpassung der Gefährdungsbeurteilung

Bei der Festlegung von Maßnahmen ist die Rangfolge der Schutzmaßnahmen zu beachten. Vorrangiges Ziel ist es, die Gefährdung gänzlich zu beseitigen oder durch Einsatz weniger gefährlicher Prozesse, Arbeitsmittel oder -stoffe an der Quelle zu minimieren. Sollte dies nicht möglich sein, haben technische und organisatorische Schutzmaßnahmen Vorrang vor administrativen Schutzmaßnahmen (z. B. Schulungen) oder *persönlicher Schutzausrüstung*.

Die Systematik der Ermittlung und Beurteilung von Risiken, der Festlegung von Maßnahmen, der Wirksamkeitskontrolle und der regelmäßigen Überprüfung soll auch für Maßnahmen der *Gesundheitsförderung* angewendet werden. Dabei werden die Merkmalsbereiche Ernährung, Bewegung, Stressbewältigung und Suchtprävention unterschieden.

Die Festlegung von Maßnahmen beinhaltet immer auch Angaben zu den jeweiligen Fristen, Ressourcen und Verantwortlichkeiten (siehe Kapitel 5 „Ziele und Maßnahmen“).

„Bei der Festlegung von Maßnahmen ist die Rangfolge der Schutzmaßnahmen zu beachten.“

3.3 Dokumentation

Die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung im Arbeits- und Gesundheitsschutz sind zu dokumentieren. Die Dokumentation umfasst mindestens die festgestellten Gefährdungen, die jeweilige Bewertung der Risiken und *Chancen* und die daraus abgeleiteten Maßnahmen sowie die Wirksamkeitskontrolle.

Für die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung und der Dokumentation sind die jeweiligen Führungskräfte verantwortlich. Die Mitarbeitenden sind zu beteiligen. Unterstützung leisten dabei Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Betriebsärzte und weitere Fachkräfte im Rahmen ihres Beratungsauftrags.

3.4 Kurze Gefährdungsbeurteilung vor Arbeitsbeginn

Jeder Mitarbeitende sollte darüber hinaus angehalten werden, sich vor Arbeitsbeginn bewusst mit möglichen Gefährdungen bei den anstehenden Arbeiten auseinanderzusetzen. Diese kurze Beurteilung ergänzt die formale Gefährdungsbeurteilung und dient dazu, Unfälle und gesundheitliche Schädigungen durch unbedachtes Handeln zu vermeiden.

Mitarbeitende sollen die erforderlichen Schutzmaßnahmen bewusst ergreifen und sich gegebenenfalls mit anderen Beteiligten abstimmen. Bei thyssenkrupp wurde zu diesem Zweck die we check-Karte entwickelt, die mit sieben einfachen Fragen dazu anleitet.



We check

Gemeinsam für mehr Sicherheit

Was auch immer Sie tun – tun Sie das hier zuerst.

Vor jedem Job diese Fragen beantworten:

- Was haben wir jetzt vor?
- Was mache ich, was machen die anderen?
- Was ist heute anders oder ungewöhnlich?
- Was kann schiefgehen?
- Was muss ich tun, damit es nicht schiefgeht?
- Was müssen die anderen tun?
- Wen kann ich fragen, falls es Schwierigkeiten gibt?

Alles erledigt? Dann los!



osh
because we care



thyssenkrupp

Einhaltung gesetzlicher Vorschriften und anderer Anforderungen

Eine wichtige Aufgabe der Geschäftsleitungen bzw. Manager ist es, die Unternehmen rechtssicher zu führen.

Ein Unternehmen kann nur dann rechtssicher geführt werden, wenn alle relevanten *gesetzlichen Vorschriften* bekannt sind. Dies gilt für das Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagement in gleichem Maße wie für alle anderen Fachgebiete. Es existieren aber vielfach noch weitere Anforderungen, die für das Unternehmen von Bedeutung sein können. Auch diese müssen den Verantwortlichen bekannt sein.

- ✓ Verfahren festgelegt zur Ermittlung aller relevanten gesetzlichen Vorschriften und anderer Anforderungen?
- ✓ Relevante Vorschriften und Anforderungen im Unternehmen bekannt gemacht?



Begriffsbestimmung

Unter gesetzlichen Vorschriften werden die Anforderungen verstanden, die sich aus Gesetzen und Verordnungen sowie aus den untergeordneten Rechtsnormen ergeben. Darüber hinaus spielen behördliche Anordnungen, Genehmigungen oder Gerichtsurteile eine Rolle.

Des Weiteren können Anforderungen aus den eigenen Grundsätzen, Richtlinien und Regeln (z. B. aus dem vorliegenden Handbuch), aber auch aus Verträgen und technischen Normen resultieren.

Maßnahmen

Im ersten Schritt müssen die vom Geltungsbereich dieses Handbuchs erfassten Unternehmen die für den jeweiligen Standort relevanten gesetzlichen Vorschriften und anderen Anforderungen ermitteln. Dies kann für die gesetzlichen Vorschriften durch die Erstellung eines Rechtskatasters geschehen. Im zweiten Schritt ist zu ermitteln, welcher Handlungsbedarf sich daraus ergibt. Der Handlungsbedarf ist bei der Festlegung der Ziele und Maßnahmen (siehe Kapitel 5 „Ziele und Maßnahmen“) zu berücksichtigen.

Die *ermittelten Vorschriften* und Anforderungen müssen angemessen dokumentiert und allen relevanten Personen bekannt gemacht werden.

Um die Aktualität zu gewährleisten, muss sichergestellt werden, dass das Unternehmen über Änderungen informiert wird.

Bei Änderungen in der betrieblichen Organisation oder den Prozessen muss überprüft werden, ob sich weitere Anforderungen ergeben haben.

Die Einhaltung der relevanten gesetzlichen Vorschriften und anderen Anforderungen muss in regelmäßigen Abständen bewertet werden. Dies kann durch ein sogenanntes Compliance-Audit geschehen.

Die Ergebnisse der Bewertung sind zu dokumentieren.

„Vorschriften und Anforderungen müssen allen relevanten Personen bekannt gemacht werden.“

Ziele und Maßnahmen

Für eine fortlaufende Verbesserung des Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagements ist eine regelmäßige Festlegung von Zielen und Maßnahmen mit den jeweiligen Fristen, Ressourcen und Verantwortlichkeiten unerlässlich.

Außerdem werden *Indikatoren* (Früh- und Spätindikatoren, siehe Kapitel 12 „Wirksamkeitskontrolle“) benannt, anhand derer die Umsetzung der beschriebenen Maßnahmen verfolgt werden kann. Die systematische Planung trägt dazu bei, Ressourcen zielgerichtet einzusetzen und die Effektivität des Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagements kontinuierlich zu steigern.

Im Rahmen der regelmäßigen Planung muss jedes vom Geltungsbereich dieses Handbuchs erfasste Unternehmen, neben den spezifischen Zielen des Unternehmens, die übergeordneten Zielsetzungen des Konzerns abbilden. Dabei sind insbesondere die Ziele zu berücksichtigen, die für die festgelegten Leistungskennzahlen zum Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagement (OSH Key Performance Indicators – OSH KPIs) formuliert sind.



- ✓ Verfahren zur regelmäßigen Planung und Nachverfolgung von Zielen und Maßnahmen festgelegt?
- ✓ Ziele vorhanden und nach dem SMART-Prinzip formuliert?
- ✓ Maßnahmenpläne, Ressourcen und Indikatoren festgelegt?
- ✓ Zuständigkeiten, Fristen und Umsetzungsstand angegeben?
- ✓ Ziele und Maßnahmen im Unternehmen bekannt gemacht?
- ✓ Indikatoren zur Nachverfolgung genutzt?

Begriffsbestimmung

Ein *Maßnahmenplan* beinhaltet die Zusammenstellung aller Einzelmaßnahmen, die zur Erreichung eines bestimmten Ziels geplant werden.

Ein *Indikator* ist eine Messgröße, die eine qualitative und/oder quantitative Bewertung der Maßnahmenumsetzung und Zielerreichung ermöglicht.

Maßnahmen

Im Rahmen der Planung werden über die Organisationsebenen Corporate, Segment, Business Unit etc. mit zunehmendem Detaillierungsgrad die Arbeitsschutz- und Gesundheitsziele für den Planungszeitraum festgelegt und Maßnahmenpläne für deren Realisierung erstellt. Als Planungszeitraum wird das Geschäftsjahr empfohlen. Die Planung muss mit den in der Arbeitssicherheits- und Gesundheitspolitik genannten Grundsätzen in Einklang stehen und auf eine fortlaufende Verbesserung des Arbeitsschutz- und Gesund-

heitsmanagements hinwirken. Für die vom Geltungsbereich dieses Handbuchs erfassten Unternehmen sind die sich aus der Planung ergebenden Maßnahmen umzusetzen und, soweit erforderlich und angemessen, durch unternehmensspezifische Maßnahmen zu ergänzen.

Folgende Prozessschritte sind einzuhalten:

1. Identifizierung des Handlungsbedarfs

Bevor Ziele festgelegt werden können, muss zunächst ermittelt werden, in welchen Bereichen Handlungsbedarf besteht. Anhaltspunkte liefern die Analyse des Kontexts des Unternehmens (siehe Kapitel 1 „Kontext des Unternehmens“ und Anhang 1 „Kontextanalyse“) und die Auswertung der Überprüfungs- und Überwachungsmaßnahmen, wie sie in Kapitel 17 „Korrekturprozess und fortlaufende Verbesserung“ beispielhaft aufgelistet sind. Ziel dieses Schrittes ist es, einen Überblick über alle grundlegenden Verbesserungsmöglichkeiten für die Sicherheit und Gesundheit im Unternehmen zu gewinnen. Diese grundlegenden Verbesserungsmöglichkei-

ten werden auch als *Chancen* für das Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagement bezeichnet.

Mit Hilfe folgender Fragestellungen kann Handlungsbedarf abgeleitet werden:

- Treten bestimmte Gefährdungen, unsichere Zustände oder unsichere Handlungen immer wieder auf?
- Sind diese an bestimmten Arbeitsplätzen, zu bestimmten Zeiten oder bei bestimmten Personengruppen festzustellen?
- Gibt es andere Auffälligkeiten, die darauf hinweisen, dass die bisherigen Maßnahmen zum Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagement nicht ausreichen, damit die Arbeit sicher und gesundheitsgerecht ausgeführt werden kann?
- Gibt es Hinweise auf aktuelle oder zukünftige Mängel in der Organisation oder den Prozessen zum Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagement?
- Liefert die Kontextanalyse Hinweise auf weitere Verbesserungsmöglichkeiten?

2. Ableitung, Vereinbarung und Anpassung von Zielen

Auf der Grundlage der in Schritt 1 identifizierten *Chancen* werden im zweiten Schritt Ziele abgeleitet und vereinbart. Dazu sind die *Chancen* unter Berücksichtigung der Erfolgsaussichten zu bewerten. Diese Abwägung der *Chancen* mit den Risiken für eine erfolgreiche Umsetzung gibt Hinweise darauf, welche Ziele und Maßnahmen mit den gegebenen Ressourcen den größten Nutzen für die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz versprechen. Ziele und Maßnahmen sollen von allen Beteiligten im Unternehmen gemeinsam getragen werden. Sie sollen deshalb in dem zuständigen OSH-Gremium beraten werden. Bei der Formulierung der Ziele ist das sogenannte SMART-Prinzip zu berücksichtigen.

SMART steht für die folgenden Grundsätze:

- S = Spezifisch.** Ein Ziel muss konkret und eindeutig formuliert sein. Es darf kein Interpretationsspielraum bestehen.
- M = Messbar.** Es muss möglich sein, festzustellen, ob das Ziel erreicht wurde.
- A = Abgestimmt.** Das Ziel muss mit allen Verantwortlichen abgestimmt sein und von ihnen akzeptiert und unterstützt werden.
- R = Realistisch.** Das Ziel muss erreichbar sein.
- T = Terminiert.** Zu jedem Ziel gehört eine klare Terminvorgabe, bis wann das Ziel erreicht sein soll.

Die festgelegten Ziele müssen den Mitarbeitenden in geeigneter Form bekannt gemacht werden, etwa in Gesprächen und Aushängen. Die Ziele sind schriftlich zu dokumentieren.

Eine Anpassung der Ziele muss dann erfolgen, wenn festgestellt wird, dass die Ziele die betrieblichen Gegebenheiten nicht mehr abbilden. Eine Anpassung kann dazu führen, dass Einzelziele wegfallen, modifiziert oder hinzugefügt werden.

3. Festlegung von Maßnahmen und Formulierung von Indikatoren

Zu jedem Ziel ist ein *Maßnahmenplan* zu erstellen, der die zur Erreichung des Ziels geplanten Einzelmaßnahmen beschreibt. Zu jeder Einzelmaßnahme sind Zuständigkeit und Zeitpunkt oder Zeitrahmen für die Umsetzung sowie der Investitionsbedarf (falls vorhanden) festzulegen.

Außerdem sind geeignete *Indikatoren* anzugeben, mit denen die erfolgreiche Umsetzung der Einzelmaßnahme kontrolliert werden kann. Unterschieden wird zwischen Früh- und Spätindikatoren. Frühindikatoren erlauben es, die Maßnahmenumsetzung und Zielerreichung während des Planungszeitraums nachzuverfolgen, während Spätindikatoren lediglich am Ende des Planungszeitraumes anzeigen, ob das Ziel erreicht wurde oder nicht (siehe Kapitel 12 „Wirksamkeitskontrolle“). Die Maßnahmenpläne sollten regelmäßig überprüft und bei Bedarf angepasst werden.

4. Überprüfung von Maßnahmen und Zielerreichung

Die Überprüfung dient einerseits der Kontrolle, ob festgelegte Maßnahmen tatsächlich umgesetzt wurden, andererseits der Überprüfung, ob sich die Situation durch die umgesetzten Maßnahmen tatsächlich gebessert hat. Es ist daher sinnvoll, zu Beginn eines Planungszeitraums Zeiträume festzulegen, nach denen die Umsetzung der Maßnahmen und der Grad der Zielerreichung gemessen werden sollen. Diese Festlegungen sind hilfreich, um frühzeitig zu erkennen, ob Korrekturen notwendig sind. Wenn eine Maßnahme fehlläuft, muss der Prozess im Schritt „Festlegung von Maßnahmen und Formulierung von *Indikatoren*“ neu begonnen werden.

Nach Ablauf des Planungszeitraums kann die Zielerreichung anhand der Maßnahmenpläne und der *Indikatoren* abschließend beurteilt werden. Die Ergebnisse dieser Beurteilung sollten wiederum in die Planung des nachfolgenden Planungszeitraums einfließen.

Die Ziele und Maßnahmen sollten zu den jährlichen Planungsgesprächen vorliegen, damit die darin enthaltenen Investitionsvorhaben in die Budgetplanungen aufgenommen werden können. Ziele und Maßnahmen können als Grundlage für individuelle Zielvereinbarungen dienen.



„Für eine fortlaufende Verbesserung des Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagements ist eine regelmäßige Festlegung von Zielen und Maßnahmen unerlässlich.“



Do

Organisation

Eine funktionierende Organisation ist für die Rechtssicherheit und die Wirksamkeit des Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagements von entscheidender Bedeutung.

In Bezug auf die Aufgaben, die Pflichten und die Verantwortung der verschiedenen Akteure ist dabei zu unterscheiden zwischen

- der jeweiligen Geschäftsleitung (Vorstand oder Geschäftsführung) bzw. den jeweiligen Managern
- Führungskräften, die weder Mitglied einer Geschäftsleitung noch Manager sind
- Mitarbeitenden
- Arbeitnehmervertretern einschließlich der Schwerbehinderten- und Jugendvertretung (sofern vorhanden)

Zur Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagement-Organisation gehören außerdem unterstützende Funktionen (OSH-Experten), insbesondere

- Fachkräfte für Arbeitssicherheit
- Betriebsärzte
- Gesundheitsmanager
- Sicherheitsbeauftragte (in Deutschland), sowie Beauftragte, die bei bestimmten Gefahrenquellen erforderlich sind, wie beispielsweise Strahlenschutz- oder Laserschutzbeauftragte. Die notwendigen Beauftragungen ergeben sich aus den jeweiligen gesetzlichen Vorschriften und anderen Anforderungen.

Grundsätzlich sind die Aufgaben von OSH-Experten durch konzerneigene Experten wahrzunehmen. Bei neuen Verträgen ist die Übertragung dieser Aufgaben an einen nicht zum Konzern gehörenden Dienstleister nur in Ausnahmefällen möglich. Ausnahmen sind durch den zuständigen Business Segment Head of OSH in Abstimmung mit Corporate Occupational Safety and Health zu genehmigen. Projekte und Baustellentätigkeiten sind von dieser Regelung ausgenommen.

Sollten Teile unternehmenseigener Funktionen oder Prozesse mit dem Ziel der Ausgliederung an externe Dienstleister vergeben werden, ist vertraglich sicherzustellen, dass die für das Unternehmen relevanten gesetzlichen Vorschriften und anderen Anforderungen weiterhin erfüllt werden (vgl. Kapitel 4) und dass sich keine negativen Auswirkungen auf das eigene Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagement ergeben.

Schließlich sind auch die Mitarbeitenden in das Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagement soweit angemessen durch Konsultation und Beteiligung einzubeziehen. Die Vertreter der Arbeitnehmer wirken im Rahmen ihrer gesetzlichen Aufgaben mit (siehe Anhang O „Konsultation und Beteiligung“).

- ✓ Funktionierende Aufbau- und Ablauforganisation geschaffen?
- ✓ Aufgaben, Verantwortlichkeiten und Befugnisse aller Akteure eindeutig festgelegt und bekannt gemacht?
- ✓ Unternehmerische Aufgaben und Pflichten definiert und schriftlich auf die Führungskräfte übertragen?
- ✓ Ausreichende Ressourcen bereitgestellt?
- ✓ Beratung durch Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsärzte gewährleistet?
- ✓ Fachkräfte zur Unterstützung des betrieblichen Gesundheitsmanagements vorhanden?
- ✓ Sicherheits-/Strahlenschutz-/Laserschutzbeauftragte bestellt (sofern erforderlich)?

6.1 Funktionen

6.1.1 Geschäftsleitung bzw. Manager, weitere Führungskräfte

Die Verantwortung für das Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagement und für die Entwicklung, Leitung und Förderung einer fortschrittlichen Sicherheits- und Gesundheitskultur liegt bei allen Geschäftsleitungen, Managern und weiteren Führungskräften des Konzerns und der einbezoge-

„Im Rahmen ihrer Möglichkeiten sind alle Mitarbeitenden verpflichtet, Eigenverantwortung für ihre Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit zu übernehmen.“



nen Beteiligungen für deren jeweiligen Bereich. Bei der Wahrnehmung der Aufgaben werden sie durch OSH-Experten unterstützt.

Die Verantwortlichen der jeweiligen Einheit haben die Verpflichtung, eine geeignete und angemessene Aufbau- und Ablauforganisation für das Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagement zu schaffen, aufrechtzuerhalten und zu verbessern. Soweit angemessen, können und sollen Führungskräfte dabei die unternehmerischen Aufgaben und Pflichten definieren und deren Wahrnehmung auf Führungskräfte untergeordneter Ebenen übertragen. Die übertragenen Unternehmerpflichten sind dabei hinreichend genau nach Art und Umfang zu beschreiben. Der beauftragten Person muss unter anderem mitgeteilt werden, in welchem finanziellen Rahmen sie selbstständig Maßnahmen ergreifen darf. Dies sollte schriftlich mit beiderseitiger Unterzeichnung geschehen. Die allgemeinen Auswahl-, Organisations- und Kontrollpflichten der delegierenden Führungskraft sind allerdings nicht übertragbar. Dies beinhaltet insbesondere die Auswahl geeigneten Personals, die ordnungsgemäße Pflichtenübertragung und die Kontrolle der Umsetzung der vorgesehenen Aufbau- und Ablauforganisation.

Die Einhaltung dieser Anforderungen wird durch die Verantwortlichen der jeweils übergeordneten Einheit in angemessenem Umfang überprüft. Sie erhalten Unterstützung durch die Fachorganisationen Occupational Safety and Health und weitere relevante Fachfunktionen.

Führungskräfte müssen eigenverantwortlich die erforderlichen Anordnungen und Maßnahmen treffen. Dazu haben sie insbesondere

- Gefährdungsbeurteilungen im Arbeits- und Gesundheitsschutz durchzuführen bzw. zu veranlassen und die Wirksamkeit der getroffenen Maßnahmen zu überprüfen

- die regelmäßige Unterweisung ihrer Mitarbeitenden sicherzustellen und deren Wirksamkeit zu überprüfen
- die notwendige arbeitsmedizinische Vorsorge ihrer Mitarbeitenden zu veranlassen
- erforderliche *persönliche Schutzausrüstungen* zur Verfügung zu stellen und die richtige Verwendung zu kontrollieren

Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz und Gesundheitsförderung sind Führungsaufgaben. Dazu gehören neben der sicheren und gesunden Gestaltung der Arbeitsbedingungen auch der gesundheitsgerechte Umgang mit Mitarbeitenden sowie der achtsame Umgang mit der eigenen Gesundheit.

6.1.2 Mitarbeitende

Im Rahmen ihrer Möglichkeiten sind alle Mitarbeitenden verpflichtet, Eigenverantwortung für ihre Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit zu übernehmen. Dazu gehört auch das persönliche Engagement für Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen und arbeitsbedingten Erkrankungen sowie der Ersten Hilfe. Sie dürfen sich selbst und andere Personen durch ihr Handeln nicht gefährden.

Werkzeuge, Geräte, Maschinen, Anlagen, *Fahrzeuge*, Arbeitsstoffe sowie Schutzeinrichtungen und die zur Verfügung gestellte *persönliche Schutzausrüstung* müssen bestimmungsgemäß verwendet und regelmäßig auf augenscheinliche Mängel geprüft werden.

Mitarbeitende müssen festgestellte Unfall- und Gesundheitsgefahren sowie Mängel an Sicherheitseinrichtungen unverzüglich ihrer zuständigen Führungskraft melden. Erkennbar gegen Sicherheit und Gesundheit gerichtete Weisungen dürfen nicht befolgt werden. Unsichere Zustände und Handlungen dürfen und sollen von den Mitarbeitenden eigenverantwortlich



wortlich angesprochen und, wenn notwendig, gestoppt werden. Vorrangiges Ziel sollte es sein, vor Ort einvernehmlich eine Lösung zu finden und so unmittelbar Abhilfe zu schaffen. Bei thyssenkrupp wurde zu diesem Zweck die we stop-Karte entwickelt, durch die der Vorstand die Erlaubnis und den Auftrag dazu erteilt.

6.1.3 Fachkräfte für Arbeitssicherheit

Die vom Geltungsbereich dieses Handbuchs erfassten Unternehmen müssen eine angemessene Beratung durch Fachkräfte für Arbeitssicherheit gewährleisten.

Die Aufgabe der Fachkräfte für Arbeitssicherheit besteht darin, in Zusammenarbeit mit den Betriebsärzten (siehe Abschnitt 6.1.4 „Betriebsärzte“) Geschäftsleitungen, Manager, alle weiteren Führungskräfte und Mitarbeitende in allen Fra-

gen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, einschließlich der menschengerechten Gestaltung der Arbeit, zu beraten und zu unterstützen.

Dazu zählen unter anderem:

- Beratung bei der Planung, dem Betrieb und der Unterhaltung von Betriebsanlagen
- Beratung bei der Beschaffung von Arbeitsmitteln und der Einführung von Arbeitsverfahren, Arbeitsstoffen und persönlichen Schutzausrüstungen
- Beratung bei der Gestaltung von Arbeitsplätzen und -abläufen und der Arbeitsumgebung
- Beurteilung der Arbeitsbedingungen
- Überwachung von Arbeits- und Gesundheitsschutzmaßnahmen
- Untersuchung von Vorfällen

Aufgrund ihrer beratenden Funktion dürfen Fachkräfte für Arbeitssicherheit nicht in die Linienorganisation des Unternehmens eingebunden werden. Sie sollten als Stabsstelle der Leitung des Unternehmens bzw. Standorts unterstellt sein. In der Anwendung der sicherheitstechnischen Fachkunde sind sie weisungsfrei. Fachkräfte für Arbeitssicherheit sind verpflichtet, über die Erfüllung der ihnen übertragenen Aufgaben regelmäßig, mindestens aber jährlich Bericht zu erstatten.

6.1.4 Betriebsärzte

Die vom Geltungsbereich dieses Handbuchs erfassten Unternehmen müssen eine angemessene Beratung durch geeignete Ärzte sicherstellen. In Deutschland sind dies bestellte Betriebsärzte.

Die Aufgabe dieser Ärzte besteht darin, in Zusammenarbeit

mit den Fachkräften für Arbeitssicherheit (siehe Abschnitt 6.1.3 „Fachkräfte für Arbeitssicherheit“) Geschäftsleitungen, Manager, alle weiteren Führungskräfte und Mitarbeitenden in allen Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, einschließlich der menschengerechten Gestaltung der Arbeit, zu beraten und zu unterstützen.

Dazu zählen unter anderem:

- Beratung bei der Planung, dem Betrieb und der Unterhaltung von Betriebsanlagen
- Beratung bei der Beschaffung von Arbeitsmitteln und der Einführung von Arbeitsverfahren, Arbeitsstoffen und persönlichen Schutzausrüstungen
- Beratung bei der Gestaltung von Arbeitsplätzen und -abläufen und der Arbeitsumgebung
- Beratung in arbeitsphysiologischen und arbeitspsychologischen Fragen
- Beurteilung der Arbeitsbedingungen
- Durchführung medizinischer Untersuchungen und Beurteilung der Untersuchungsergebnisse
- individuelle medizinische Beratung

Die Untersuchungen und die Beratung werden von einem Arzt durchgeführt, der mit den Gefährdungen am Arbeitsplatz vertraut ist. In der Regel ist dies ein Facharzt für Arbeitsmedizin.

Aufgrund ihrer beratenden Funktion dürfen Betriebsärzte nicht in die Linienorganisation des Unternehmens eingebunden sein. Sie sollten als Stabsstelle der Leitung des Unternehmens bzw. Standorts unterstellt sein. In der Anwendung der arbeitsmedizinischen Fachkunde sind sie weisungsfrei. Sie unterliegen der ärztlichen Schweigepflicht. Betriebsärzte sind verpflichtet, über die Erfüllung der ihnen übertragenen Aufgaben regelmäßig, mindestens aber jährlich Bericht zu erstatten.

6.1.5 Gesundheitsmanager

Gesundheitsmanager haben ausschließlich eine beratende und unterstützende Funktion. Sie sollen die Führungskräfte in deren jeweiligen Verantwortungsbereich bei Maßnahmen zur Stärkung der Verhältnis- und Verhaltensprävention unterstützen.

Hauptaufgaben sind:

- Führungskräfte in Fragen der Verhältnis- und Verhaltensprävention zu beraten
- das Bewusstsein für *Gesundheitsförderung* am Arbeitsplatz bei Führungskräften und Mitarbeitenden zu stärken
- bedarfsgerechte Maßnahmen zur *Gesundheitsförderung* mitzuentwickeln, umzusetzen und zu evaluieren
- entsprechende Arbeitskreise zu organisieren und zu moderieren

Die Aufgaben eines Gesundheitsmanagers können auch von Sicherheitsfachkräften, Betriebsärzten, Personalmanagern oder anderen Funktionen wahrgenommen werden, sofern diese über die entsprechenden fachlichen Kenntnisse verfügen.

6.1.6 Sicherheitsbeauftragte

In Deutschland müssen die vom Geltungsbereich dieses Handbuchs erfassten Unternehmen mit mehr als 20 Mitarbeitenden Sicherheitsbeauftragte bestellen. Sicherheitsbeauftragte haben ausschließlich eine beratende und unterstützende Funktion. Sie sollen die Führungskräfte in deren jeweiligen Verantwortungsbereich bei der Umsetzung ihrer Aufgaben und der Erfüllung ihrer Pflichten im Arbeits- und Gesundheitsschutz unterstützen.

Hauptaufgaben sind:

- Arbeitskollegen zum sicherheitsbewussten Handeln anzuhalten und Vorbild zu sein
- sich regelmäßig davon zu überzeugen, dass Schutzeinrichtungen und *persönliche Schutzausrüstungen* vorhanden sind und ordnungsgemäß benutzt werden
- Hinweise und Empfehlungen zur Beseitigung von Mängeln und Gefahren zu geben

Sicherheitsbeauftragte sind nicht befugt, Anweisungen zu erteilen. Sie bekleiden in den Unternehmen ein Ehrenamt. Sie tragen keine besondere Verantwortung für die Umsetzung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und sind damit auch nicht über das normale Maß hinaus haftbar.

6.1.7 Strahlenschutzbeauftragte

Aufgrund der besonderen Bedeutung der Gefährdungen durch *ionisierende Strahlung* für den Menschen besteht in vielen Ländern die gesetzliche Verpflichtung, Strahlenschutzbeauftragte zu bestellen. Dies ist beispielsweise beim Betrieb einer radiometrischen Messeinrichtung oder Röntgeneinrichtung notwendig.

Zu den Aufgaben des Strahlenschutzbeauftragten gehören unter anderem:

- Planung und Festlegung technischer und organisatorischer Schutzmaßnahmen
- Kontrolle der Funktionstüchtigkeit von strahlenschutzrelevanten Einrichtungen, Geräten und Ausrüstungsgegenständen
- Überprüfung der Wirksamkeit von Schutzeinrichtungen und Schutzvorschriften
- Sicherstellung der Kontrolle von Personendosimetern, sofern erforderlich

- Unterweisung der in Strahlenschutzbereichen tätigen Mitarbeitenden
- Sicherstellung der Erfüllung gesetzlicher Dokumentationspflichten

6.1.8 Laserschutzbeauftragte

Der Umgang mit *Laserstrahlung* birgt für den Menschen die Gefahr einer Gesundheitsschädigung. Deshalb gibt es in vielen Ländern die gesetzliche Verpflichtung, Laserschutzbeauftragte zu bestellen. Dies ist beispielsweise beim Betrieb bestimmter Lasereinrichtungen (nach europäischer Normung der Klassen 3R, 3B oder 4) notwendig.

Zu den Aufgaben des Laserschutzbeauftragten gehören unter anderem:

- Überwachung des sicheren Betriebs der Lasereinrichtungen
- Auswahl der notwendigen persönlichen Schutzausrüstungen
- Überwachung der ordnungsgemäßen Benutzung der persönlichen Schutzausrüstungen
- Information der zuständigen Führungskräfte über Mängel und Störungen

6.1.9 Arbeitnehmervertreter

Die Vertreter der Arbeitnehmer sind je nach den gesetzlichen Vorschriften und der nationalen Praxis in die Planung, Durchführung und Überwachung des Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagements einzubeziehen.

In Deutschland gehört es zu den Aufgaben des Betriebsrats,

- bei betrieblichen Regelungen im Arbeits- und Gesundheitsschutz mitzubestimmen und diese mitzugestalten
- zu überwachen, dass die zum Schutz der Mitarbeitenden erlassenen Vorschriften in den Unternehmen eingehalten werden

In anderen bedeutenden thyssenkrupp Ländern, wie zum Beispiel Frankreich, Italien, Spanien oder Großbritannien, spielen gemeinsame oder von den Arbeitnehmervertretern gewählte Arbeitsschutzausschüsse eine wichtige gestaltende Rolle.

Unabhängig von den jeweiligen gesetzlichen Vorschriften ist anzustreben, den Arbeits- und Gesundheitsschutz als gemeinsame Aufgabe von Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu verstehen und umzusetzen.

6.2 Organisation



Funktionierende Aufbau- und Ablauforganisation für die Managementstruktur des Konzerns geschaffen?



Committees/Councils nach Maßgabe dieses Handbuchs eingerichtet?



Regelmäßige Meetings sichergestellt und dokumentiert?

Corporate sowie die nachgelagerten Organisationsebenen (Segmente, Business Units, Operating Units etc.) müssen eine angemessene Aufbau- und Ablauforganisation für das Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagement schaffen. Durch diese Organisation müssen insbesondere die Betreuung der Mitarbeitenden und der durchgängige Informationsfluss gewährleistet sein. Die Organisation ist zu dokumentieren. Für die Einheiten von Multi Tracks müssen individuelle Regelungen entsprechend der jeweiligen Legal- und Managementstrukturen getroffen werden.

Hinweis:

Der Begriff Business Segment wird im Folgenden im Sinne der Group Regulation „Dokumentenarchitektur“ verwendet.

6.2.1 Committee Occupational Safety and Health auf Corporate-Ebene

Auf der Corporate-Ebene ist ein Committee Occupational Safety and Health (OSH Committee) einzurichten. Das OSH Committee tagt regelmäßig und mindestens einmal pro Jahr. Für das Committee ist eine Geschäftsordnung festzulegen. Basis dafür ist die vom Vorstand der thyssenkrupp AG verabschiedete Muster-Geschäftsordnung für Committees. Die Sitzungen müssen protokolliert werden.

Das OSH Committee arbeitet unter dem Vorsitz des Personalvorstandes der thyssenkrupp AG. Im Gremium vertreten sind i.d.R. die Personalvorstände der Business Segmente. Sollte die Funktion des CHROs in einem Business Segment nicht besetzt sein, nimmt das zuständige Mitglied der Geschäftsleitung teil. Ebenso vertreten sind der Head of Corporate Function Human Relations Management, der Corporate Head of Occupational Safety and Health, der Head of Occu-

pational Safety und ein Vertreter des Europäischen Betriebsrats (EBR) sowie des Konzernbetriebsrats (KBR).

Bedarfsweise können weitere Funktionen wie zum Beispiel ein Sprecher der Schwerbehinderten, der Leitenden Angestellten sowie andere Fachabteilungen hinzugezogen werden.

Die Aufgabe dieses obersten Fachgremiums für das Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagement bei thyssenkrupp ist es, die Governance in OSH Angelegenheiten sowie den Performance Review der Business Segmente sicherzustellen und umfasst außerdem die strategische Steuerung des tk-weiten Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagements.

6.2.2 Council Occupational Safety and Health auf Corporate-Ebene

Das Council Occupational Safety and Health (OSH Council) arbeitet unter dem Vorsitz der Leitung von Corporate Occupational Safety and Health. Die Teilnehmer des Gremiums werden vom jeweiligen CHRO bzw. vom zuständigen Mitglied der Geschäftsleitung der Business Segmente benannt. Im Gremium vertreten sind der Head of Occupational Safety sowie die Vertreter für den Bereich OSH der Business Segmente. Dies sind i.d.R. die Heads of Occupational Safety and Health der Business Segmente. In Ausnahmefällen können auch andere Funktionen für die Teilnahme benannt werden. Fachliche Expertise zu allen Themen des Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagements ist sicherzustellen. Bedarfsweise können weitere Funktionen wie zum Beispiel ein Vertreter des Konzernbetriebsrats, ein Sprecher der Schwerbehinderten oder der Leitenden Angestellten sowie andere Fachabteilungen hinzugezogen werden. Das OSH Council tagt zweimal im Jahr. Die Sitzungen müssen protokolliert werden.

Zu den Aufgaben des Councils gehören im Wesentlichen

- die Sicherstellung der Abstimmung zwischen Corporate und den Business Segmenten
- die Identifizierung möglicher übergeordneter Handlungsschwerpunkte und Programme
- die Erarbeitung von Beschlussvorlagen für das OSH Committee auf Corporate-Ebene

6.2.3 Committee/Councils Occupational Safety and Health in den nachgelagerten Organisationseinheiten

Die CHROs bzw. die zuständigen Mitglieder der Geschäftsleitung der Business Segmente sind verpflichtet, auf der Business Segment-Ebene ein OSH Committee einzurichten.

Für das Committee ist eine Geschäftsordnung festzulegen, die von der Geschäftsleitung des jeweiligen Business Segments verabschiedet werden muss. Als Basis kann die vom Vorstand der thyssenkrupp AG verabschiedete Muster-Geschäftsordnung für Committees verwendet werden.

Für Committees auf Organisationsebenen unterhalb der Business Segment-Ebene wird die Festlegung einer Geschäftsordnung auf Basis der vom Vorstand der thyssenkrupp AG verabschiedeten Muster-Geschäftsordnung für Committees empfohlen. Es ist jedoch möglich, die Grundsätze der Zusammenarbeit des Committees auch in vereinfachter Form anderweitig schriftlich zu dokumentieren. Die Übertragung von Entscheidungsbefugnissen auf das Committee hat jedoch in jedem Fall durch einen Beschluss des Organs bzw. des Gremiums, das die Entscheidungsbefugnis überträgt (z. B. Board-Beschluss der Geschäftsleitung der jeweiligen Organisationsebene), zu erfolgen.

Das jeweilige OSH Committee/Council kann mit bestehenden Gremien wie einem zentralen Sicherheits- und Gesundheitsgremium verbunden werden oder dieses ersetzen. Das OSH Committee/Council tagt regelmäßig und mindestens einmal pro Jahr. Die Sitzungen müssen protokolliert werden. Das OSH Committee auf Business Segment-Ebene arbeitet unter dem Vorsitz des jeweiligen CHROs bzw. des zuständigen Mitglieds der Geschäftsleitung. Darin vertreten sind der Head of Human Relations Management und der Head of OSH des Business Segments. Die Vorsitzenden der OSH Committees/Councils, sofern vorhanden, der darunterliegenden nächsten Organisationsebene (im Regelfall der Business Units) nehmen ebenfalls teil. Bedarfsweise können weitere Funktionen wie zum Beispiel die Arbeitnehmervertretung, ein Sprecher der Schwerbehinderten oder der Leitenden Angestellten und Experten hinzugezogen werden.

Die Aufgabe des Committee umfasst die Steuerung des Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagements aus Business Segment-Perspektive.

Die CHROs bzw. die zuständigen Mitglieder der Geschäftsleitung sorgen auf den nachgelagerten Organisationsebenen ihrer Einheiten (Business Units, Operating Units etc.) für eine angemessene Gremienstruktur, die eine wirksame Steuerung in allen Organisationseinheiten gewährleistet. Die jeweiligen Gremien sind je nach Aufgabenzuschnitt als Committee oder Councils zu bezeichnen und zu führen, wenn sie die vom Vorstand der thyssenkrupp AG aufgestellten Kriterien für Committees bzw. Councils erfüllen. Kriterien für ein Committee sind insbesondere eine von der Geschäftsleitung der jeweiligen Organisationsebene delegierte Entscheidungsbefugnis und/oder Überwachung zumindest eines Prozesses mit Relevanz für die gesamte jeweilige Organisationsebene. Councils bereiten dagegen nur die Entscheidungen



eines anderen Gremiums (z. B. Management Board, Committee) zu einem Prozess mit Relevanz für die gesamte jeweilige Organisationsebene vor.

6.2.4 Councils Occupational Safety and Health in den Unternehmen

In vom Geltungsbereich dieses Handbuchs erfassten Unternehmen mit mehr als 20 Mitarbeitenden sind die zuständigen Geschäftsleitungen bzw. Manager verpflichtet, ein OSH Council einzurichten. Das jeweilige OSH Council kann mit bestehenden Gremien wie einem zentralen Sicherheits- und Gesundheitsgremium verbunden werden. Das OSH Council muss mindestens halbjährlich tagen; ein vierteljährlicher Rhythmus wird empfohlen. Die Sitzungen müssen protokolliert werden. Das OSH Council auf Unternehmensebene arbeitet unter dem Vorsitz der jeweiligen Geschäftsleitung. Darin vertreten sind die zweite Führungsebene, die zuständigen Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Betriebsärzte, Gesundheitsmanager, Arbeitnehmervertreter und gegebenenfalls Sicherheitsbeauftragte. Bedarfsweise können weitere Funktionen wie zum Beispiel ein Sprecher der Schwerbehinderten oder spezielle Experten hinzugezogen werden.

Die Aufgabe des OSH Councils umfasst die Abstimmung von Zielen und Maßnahmen auf der Ebene des Unternehmens und dient der regelmäßigen internen Beratung. Unternehmensspezifische Ziele und Maßnahmen werden für die jeweiligen Planungsperioden abgestimmt. Es ist festzulegen, inwieweit das OSH Council gleichzeitig gesetzlich geforderte Aufgaben wahrnimmt.

6.2.5 Heads of Occupational Safety and Health von Corporate und den Business Segmenten

Corporate und die Business Segmente sind verpflichtet, eine angemessene Aufbau- und Ablauforganisation für das Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagement zu schaffen. Dies beinhaltet i.d.R. die Benennung einer Leitung mit Fachqualifikation für Occupational Safety and Health (Head of Occupational Safety and Health). Ausnahmen sind mit Corporate OSH abzustimmen. Alle Heads of Occupational Safety and Health von Corporate, den Business Segmenten und die leitenden OSH-Experten haben neben der disziplinarischen Berichtslinie innerhalb ihrer jeweiligen Managementorganisation zusätzlich eine direkte fachliche Berichtslinie zur obersten Leitung ihrer jeweiligen Einheit.

Bei der Umsetzung der folgenden beschriebenen Aufgaben ist die Information und Konsultation der jeweiligen Heads of OSH der Business Segmente und von Corporate sicherzustellen.

Die Leitung von Corporate Occupational Safety and Health hat in Bezug auf das Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagement folgende Aufgaben:

- Entwicklung der Politik und Strategie sowie der tk-weiten Ziele, Richtlinien, Maßnahmen und Mindeststandards
- Bedarfsweise Definition, Planung und Initiierung von Maßnahmen mit tk-weitem Synergiepotenzial
- Monitoring der tk-weit zu erhebenden Daten und Kennzahlen
- Anlassbezogene Durchführung von *Audits*
- tk-weite Kommunikation und externe Repräsentation
- Aufbau und Pflege einer tk-weiten OSH Community
- Beratung der Führungs- und Fachkräfte in Fragen des Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagements

Die Leitungen von Occupational Safety and Health der Business Segmente haben im Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagement die Verantwortung für folgende Aufgaben:

- Mitwirkung bei der Entwicklung der Rahmenvorgaben von Corporate
- Entwicklung der Business Segment-spezifischen Politik und Strategie sowie der Business Segment-spezifischen Ziele, Richtlinien, Maßnahmen und Mindeststandards innerhalb des von Corporate gesetzten Rahmens
- Aktive Unterstützung bei der Umsetzung der tk-Mindeststandards in den Business Segmenten und Konkretisierung in Bezug auf Business Segment-spezifische Erfordernisse
- Bedarfsweise Bündelung der Interessen mit Synergiepotenzial der Business Segmente und Abstimmung mit Corporate und den anderen Business Segmenten
- Bedarfsweise Definition, Planung und Initiierung von Maßnahmen mit Business Segment-weitem Synergiepotenzial
- Monitoring und Unterstützung bei der Erhebung und Beurteilung der Daten und Kennzahlen innerhalb des Business Segments
- Anlassbezogene Durchführung von *Audits*
- Aufbau und Pflege einer Business Segment-weiten OSH Community
- Beratung der Fach- und Führungskräfte in Fragen des Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagements



Kompetenz und Bewusstsein

Qualifizierte und kompetente Führungskräfte und Mitarbeitende, die die notwendige Fähigkeit, das Wissen und die Fertigkeit zur sicheren und gesunden Durchführung ihrer Arbeiten besitzen, tragen maßgeblich zum Erfolg des Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagements bei.

Eine umfassende Schulung und die regelmäßige Unterweisung der Beteiligten sind daher für ein funktionierendes Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagement unverzichtbar. Schulungen und Unterweisungen helfen Führungskräften und Mitarbeitenden, alle relevanten Maßnahmen und Prozesse zu verstehen, zu akzeptieren und erfolgreich umzusetzen.

Schulungen und Unterweisungen dienen nicht nur der reinen Information. Sie sollen die betrieblichen Akteure auch zu sicherheits- und gesundheitsgerechtem Verhalten motivieren

und generell das Bewusstsein für und eine positive Einstellung zu allen Fragen der Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit fördern.

Umfang und Inhalte von Schulungen und Unterweisungen richten sich immer nach den vorhandenen Unfall- und Gesundheitsrisiken. Besteht ein hohes betriebliches Risiko, so sind in der Regel umfangreichere und häufigere Schulungen und Unterweisungen erforderlich. Die Mitarbeitenden müssen neben den Ergebnissen aus der Gefährdungsbeurteilung (bestehende Risiken und abgeleitete Maßnahmen) auch über aktuelle Vorfälle und die damit verbundenen Untersuchungsergebnisse angemessen unterrichtet werden. In dem Zusammenhang ist zu vermitteln, welchen Beitrag jeder Einzelne zu einem sicheren und gesunden Arbeitsumfeld leisten kann und welche Folgen sich bei Nichteinhaltung von Regeln und Anweisungen einstellen können.

Vor dem Hintergrund der zunehmenden Verbreitung hybrider Arbeitsformen müssen zudem Fragen der Arbeitssicherheit und Gesundheit bei mobilem Arbeiten angemessen behandelt werden.

- ✓ Verfahren festgelegt zur Ermittlung aller notwendigen Schulungen und Unterweisungen?
- ✓ Schulungen und Unterweisungen durchgeführt?
- ✓ Nachweise vorhanden?
- ✓ Regelmäßige Wiederholung sichergestellt?

Die Gestaltung der Schulungs- und Unterweisungsprogramme muss sich auch an den individuellen Voraussetzungen der Teilnehmer orientieren. Dabei müssen zum Beispiel die berufliche Qualifikation und die Sprachkenntnisse der Teilnehmer berücksichtigt werden.

In jedem Fall sollten Schulungen und Unterweisungen auch dazu genutzt werden, Führungskräften und Mitarbeitenden die Grundlagen des Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagements bei thyssenkrupp, das heißt das Leitbild, die Arbeitssicherheits- und Gesundheitsvision und -politik, die Ziele im Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagement etc., in angemessener Form zu vermitteln. Mitarbeitende müssen außerdem darüber informiert werden, dass sie keine Anweisungen befolgen dürfen, die die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz erkennbar gefährden.

Wichtig ist, dass Schulungen und Unterweisungen nicht als alleinige Maßnahme zur Schaffung des gewünschten Bewusstseins verstanden werden. Vielmehr liegt es an den Führungskräften, die Bewusstseinsbildung durch Vorbildverhalten, angemessene Konsultation und Beteiligung und wertschätzendes Feedback zu unterstützen.

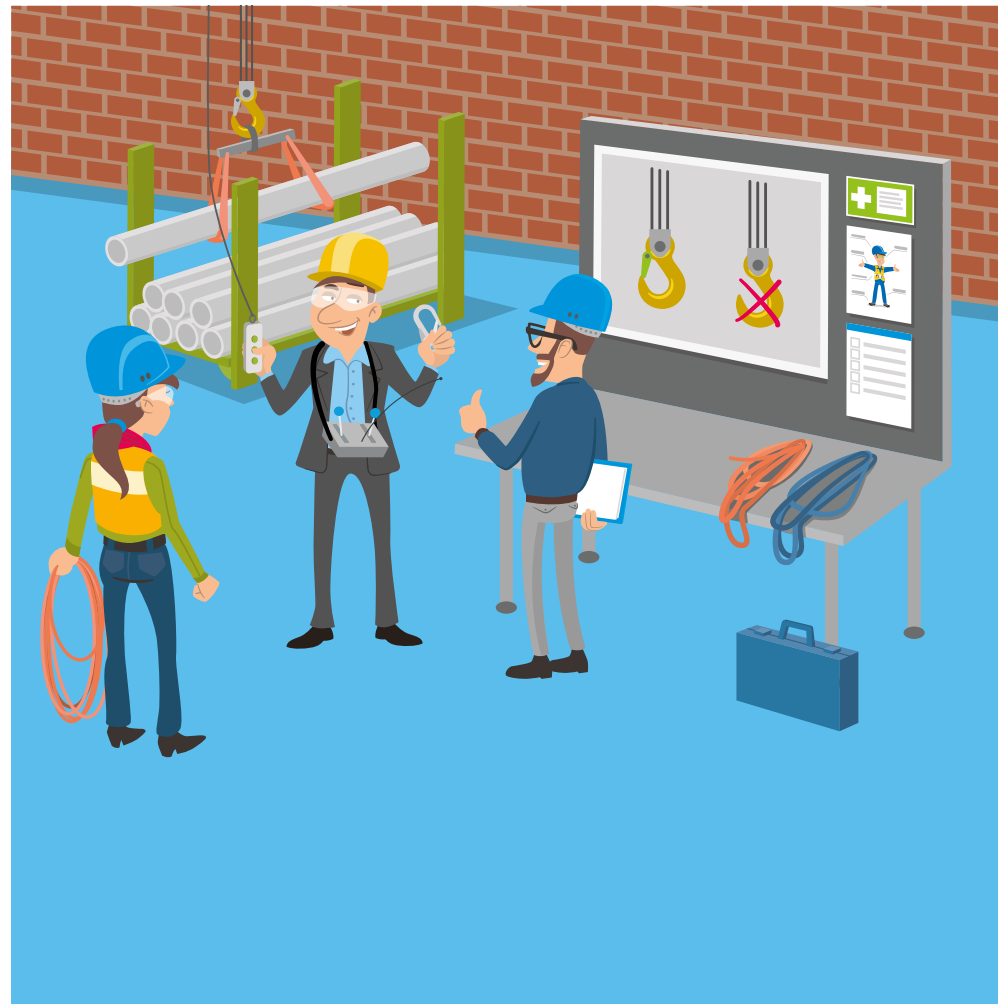
Begriffsbestimmung

Kompetenz im Sinne dieses Handbuchs bezeichnet die Fähigkeit, das Wissen und die Fertigkeit, Unfall- und Gesundheitsrisiken zu erkennen, einzuschätzen und mit ihnen umzugehen.

Maßnahmen

Jedes vom Geltungsbereich dieses Handbuchs erfasste Unternehmen muss gemäß folgender Prozessschritte sicherstellen, dass seine Führungskräfte und Mitarbeitenden über die notwendige *Kompetenz* verfügen.

„Alle Mitarbeitenden sind zu den bei ihren Tätigkeiten auftretenden Gefahren und in den erforderlichen Schutzmaßnahmen zu unterweisen.“



Folgende Prozessschritte sind zu beachten:

1. Notwendige Kompetenz bestimmen und Schulungs-/ Unterweisungskonzept erstellen

Der zu erreichende Qualifizierungsgrad der Mitarbeitenden sollte durch ein Schulungs- und Unterweisungskonzept festgelegt werden. Grundlage sind die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung (siehe Kapitel 3 „Gefährdungsbeurteilung“) und die jeweiligen gesetzlichen Vorschriften.

Wesentliche Kriterien:

- Benennung der Zielgruppen
- Auflistung der Lernziele
- Beschreibung der Schulungs- und Unterweisungsinhalte
- Festlegung der Wiederholungshäufigkeit
- Festlegung der Verantwortlichkeiten für Planung, Durchführung und Dokumentation

Für die fristgerechte Durchführung der erforderlichen Unterweisungs- und Schulungsmaßnahmen ist die jeweilige Führungskraft verantwortlich.

2. Schulungen und Unterweisungen durchführen

Alle Führungskräfte und Mitarbeitenden sind zu den bei ihren Tätigkeiten auftretenden Gefahren und in den erforderlichen Schutzmaßnahmen zu unterweisen. Die Unterweisung muss vor Arbeitsaufnahme erfolgen und in regelmäßigen Zeitabständen wiederholt werden.

Die Unterweisung hat persönlich zu erfolgen. E-Learning-Programme können als sinnvolle Ergänzung eingesetzt werden.

3. Erreichung der Lernziele überprüfen

Die Erreichung der Lernziele muss angemessen überprüft werden. Dies kann zum Beispiel durch eine schriftliche oder mündliche Prüfung am Ende der Veranstaltung erfolgen, aber auch durch Beobachtung der Umsetzung des Erlernten am Arbeitsplatz etc. Geeignete Methoden der Überprüfung sind zwischen den Betriebsparteien einvernehmlich abzustimmen. Sollte festgestellt werden, dass Teilnehmer Inhalte von Schulungen oder Unterweisungen nicht oder falsch verstanden haben oder dass relevante Inhalte nicht behandelt wurden, sind diese in einer für die betreffenden Personen verständlichen Form nachträglich zu vermitteln.

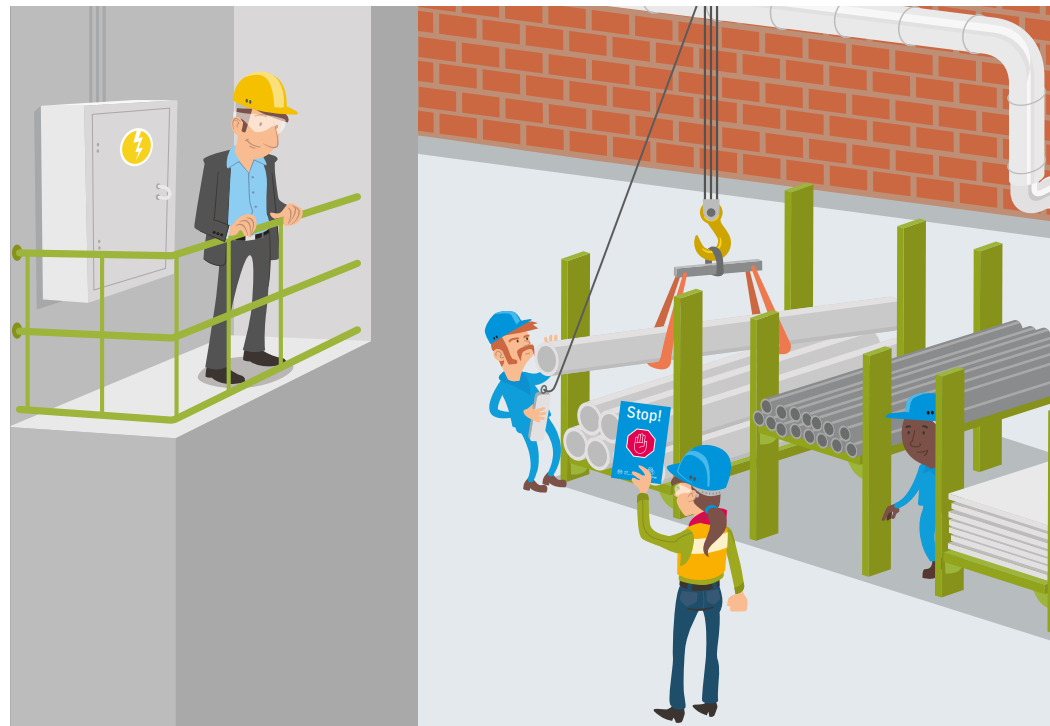
4. Dokumentation erstellen

Schulungs- und Unterweisungsmaßnahmen sind in angemessener Form zu dokumentieren.

Die Dokumentation sollte mindestens beinhalten:

- Datum, Dauer und Titel der Veranstaltung
- Namen und, wenn möglich, Unterschriften der Teilnehmer
- Beschreibung der Inhalte

Wenn die Erreichung der Lernziele über eine Prüfung festgestellt wird, ist ein Nachweis in die Dokumentation aufzunehmen.



8

Kommunikation

Zielgerichtete Kommunikation verbessert das Bewusstsein für Sicherheit und Gesundheit und steigert die individuelle *Kompetenz* und Motivation zu sicherem und gesundheitsgerechtem Verhalten.

Darüber hinaus ermöglicht sie die Sammlung und erfolgsorientierte Umsetzung von Ideen und Anregungen der Mitarbeitenden zur Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes.

Deshalb sind wirkungsvolle Kommunikationsstrukturen zu schaffen, die einen reibungslosen Informationsaustausch zwischen Führungs- und Fachkräften, Arbeitnehmervertretern, Mitarbeitenden und Dritten garantieren und fördern. Bei der Gestaltung der Kommunikation müssen die individuellen Voraussetzungen der Kommunikationspartner, z. B. Sprache, Lese- und Schreibfähigkeit sowie Kultur, berücksichtigt werden.

- ✓ Lückenloser Informationsfluss im Unternehmen sichergestellt?
- ✓ Alle Ebenen und Funktionen einbezogen?
- ✓ Verfahren zur Information von Lieferanten, Partnerfirmen und Besuchern festgelegt?
- ✓ Kunden und Öffentlichkeit angemessen berücksichtigt?
- ✓ Konkret festgelegt, wer wann mit wem worüber und in welcher Form kommuniziert?

Sinnvoll ist es, in tabellarischer Form darzustellen, wer wann mit wem worüber und in welcher Form intern und extern kommuniziert. Es ist festzulegen, welche Nachweise über die interne und externe Kommunikation anzufertigen und aufzubewahren sind (siehe Kapitel 9 „Dokumentierte Information und deren Lenkung“). Diese Übersicht bildet auch eine gute Grundlage für die Planung einer geregelten Kommunikation in Notfällen.

8.1 Interne Kommunikation

Innerhalb der vom Geltungsbereich dieses Handbuchs erfassten Unternehmen sind über ein gegebenenfalls einzurichtendes Council OSH hinaus angemessene Kommunikationsstrukturen einzurichten, um einen lückenlosen Informationsfluss zu den Mitarbeitenden und umgekehrt zu ermöglichen.

Dazu haben beispielsweise die Mitglieder der zweiten und aller weiteren Führungsebenen den Informationsfluss an die jeweils darunterliegenden Führungsebenen sicherzustellen. Dazu eignen sich regelmäßige Besprechungen oder Abteilungsmeetings.

Auf der untersten Führungsebene finden Sicherheitsgespräche zwischen der jeweiligen Führungskraft (zum Beispiel Meister oder Gruppenleiter) und ihren Mitarbeitenden statt.

Neben regelmäßig wiederkehrenden Themen, wie beispielsweise dem Unfallgeschehen, sollen in die interne Kommunikation auch die Arbeitssicherheits- und Gesundheitspolitik, deren Ziele sowie die entsprechenden Maßnahmen und deren Umsetzung einbezogen werden.

„Zielgerichtete Kommunikation verbessert das Bewusstsein für Sicherheit und Gesundheit und steigert die individuelle Kompetenz und Motivation zu sicherem und gesundheitsgerechtem Verhalten.“



Alle Mitarbeitenden müssen informiert werden, dass sie berechtigt sind, sich an ein Mitglied des jeweiligen OSH-Gremiums innerhalb ihrer Organisationseinheit zu wenden, wenn ihre Anliegen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz von ihren direkten Führungskräften nicht ausreichend gewürdigt werden.

8.2 Externe Kommunikation

In angemessenem Umfang sind Informationen zum Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagement auch an Dritte weiterzugeben, zum Beispiel an Lieferanten, Partnerfirmen und Personen, die Zutritt zu Betriebsgeländen von thyssenkrupp erhalten sollen, ohne ausreichende Kenntnis von den betriebsbedingten Unfall- und Gesundheitsgefahren zu haben (Betriebsfremde). Betriebsfremde müssen spätestens beim Betreten von nicht-öffentlichen Bereichen des Betriebsgeländes in angemessenem Umfang über die betriebsbedingten Unfall- und Gesundheitsgefahren, die von ihnen zu ergreifenden Maßnahmen sowie das Verhalten im Notfall informiert werden.

8.2.1 Lieferanten

Lieferanten müssen möglichst frühzeitig, spätestens aber mit der Bestellung über die von thyssenkrupp an sie gestellten Anforderungen an das Arbeitsschutz- und Gesundheits-

management informiert werden und sich mit diesen einverstanden erklären. Die Regelungen zum Umgang mit dem „thyssenkrupp Supplier Code of Conduct“ sind hierbei zu beachten.

8.2.2 Partnerfirmen

Partnerfirmen, die für thyssenkrupp tätig werden wollen, müssen bereits bei der Auftragsvergabe über die von thyssenkrupp an sie gestellten Anforderungen an das Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagement informiert werden und sich mit diesen einverstanden erklären. Sofern die Arbeiten auf einem Betriebsgelände von thyssenkrupp durchgeführt werden sollen, muss sich das Unternehmen mit der *Partnerfirma* über relevante wechselseitige Gefährdungen verständigen, damit geeignete Schutzmaßnahmen vereinbart werden können. Weitere Hinweise dazu finden sich im Abschnitt 10.17 „Partnerfirmenmanagement“.

8.2.3 Kunden und Öffentlichkeit

Transparenz und Kommunikation können aktiv zur Verbesserung des Images von thyssenkrupp als sicherheits- und gesundheitsbewusstes Unternehmen beitragen. In der Kommunikation mit Kunden und mit der Öffentlichkeit sollte das Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagement deshalb angemessene Erwähnung finden.

Dokumentierte Information und deren Lenkung



Für eine transparente Darstellung der Organisation und der Prozesse des Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagements muss jedes vom Geltungsbereich dieses Handbuchs erfasste Unternehmen mit mehr als 20 Mitarbeitenden eine geeignete *dokumentierte Information* erstellen.

- ✓ Dokumentation der Organisation und Prozesse vorhanden?
- ✓ Handbuch, Verfahrens-/Betriebs- und Arbeitsanweisungen aktuell?
- ✓ Verfahren festgelegt zur:
 - Erstellung, Kennzeichnung und Freigabe?
 - Änderung?
 - Archivierung/Aufbewahrung?
 - Vernichtung vertraulicher Dokumente und Aufzeichnungen?

Wird eine Zertifizierung angestrebt, gilt diese Anforderung unabhängig von der Unternehmensgröße.

Die *dokumentierte Information* muss auch Außenstehenden einfach und verständlich vermitteln, wie das Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagement in dem Unternehmen organisiert ist und umgesetzt wird. Dazu gehört auch die Darstellung, wie das Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagement des Unternehmens mit dem der nächsthöheren Ebene verbunden ist.

Die *dokumentierte Information* kann auch zum Nachweis gegenüber externen Stellen genutzt werden und schafft dadurch zusätzliche Rechtssicherheit.

Die Lenkung dokumentierter Information verfolgt das Ziel, dass alle gültigen und relevanten Dokumente und *Aufzeichnungen* bei Bedarf verfügbar sind. Dies gilt gleichermaßen für *dokumentierte Informationen* externer Herkunft.

Jedes vom Geltungsbereich dieses Handbuchs erfasste Unternehmen muss ein System einführen und pflegen, das dabei hilft, die Erfüllung gesetzlicher und anderer Anforderungen auf Anfrage nachzuweisen. Dies kann beispielsweise nach Unfällen kurzfristig erforderlich sein, wenn die zuständige Behörde die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung und die jeweiligen Unterweisungsnachweise verlangt. Die Unternehmen sind deshalb gut beraten, alle relevanten *Aufzeichnungen* einer Lenkung zu unterwerfen.

Begriffsbestimmung

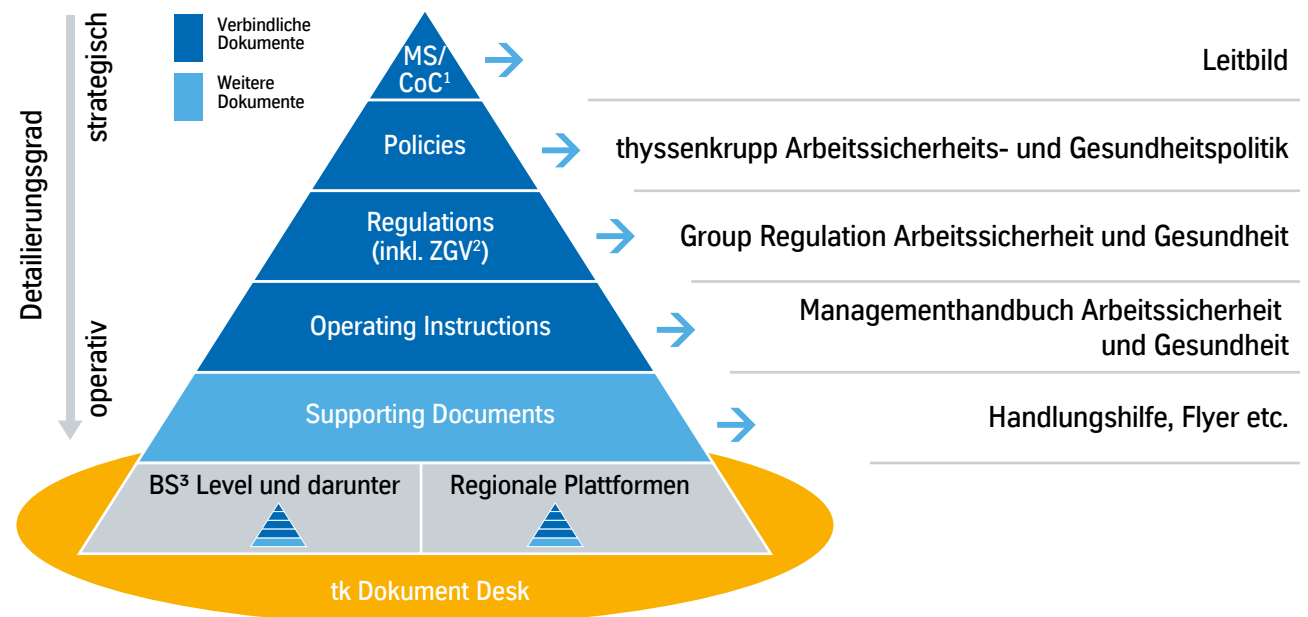
Als *dokumentierte Information* im Sinne dieses Handbuchs werden alle gelenkten Dokumente sowie die dazugehörigen *Formblätter* und *Aufzeichnungen* zum Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagement verstanden.

Gelenkte Dokumente sind Dokumente, in denen die Organisationsstrukturen und Prozesse des Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagements verbindlich beschrieben werden. Beispiele dafür sind unter anderem Managementhandbücher, Verfahrensanweisungen, Betriebs- und Arbeitsanweisungen. *Gelenkte Dokumente* gliedern sich auf Konzern-ebene nach der folgenden Dokumentenhierarchie: Mission Statement und Code of Conduct, Policies, Regulations, Operating Instructions und Supporting Documents. Auf Unternehmensebene ist eine geeignete Dokumentenhierarchie zu schaffen.

Formblätter sind Dokumente, in denen die Form der Aufzeichnung vorgegeben ist.

Als *Aufzeichnungen* bezeichnet man ausgefüllte *Formblätter* und andere Nachweise. Sie stellen dar, was gemacht wurde und gegebenenfalls wann etwas in welchen Abständen zu wiederholen ist. Beispiele hierfür sind Unterweisungsnachweise, Messprotokolle, Kataster oder Vorfallmeldungen.

Die OSH-Dokumente fügen sich in die Dokumentenhierarchie von thyssenkrupp ein.



1 MS=Mission Statement (Leitbild); CoC = Code of Conduct

2 ZGV = Zustimmungspflichtige Geschäftsvorfälle

3 Im Zusammenhang mit verbindlichen Dokumenten und ZGVen umfasst der Begriff Business Segmente alle Geschäfte, die direkt an CO berichten.

Maßnahmen

Für die Erstellung, Aktualisierung und Lenkung dokumentierter Information sind folgende Prozessschritte festzulegen:

• Erstellung

Bei der Erstellung *gelenkter Dokumente* sind diese so zu kennzeichnen, dass der Autor und die Version erkennbar sind. Die Kennzeichnung muss eine eindeutige Zuordnung zum relevanten Prozess möglich machen.

Durch die Erstellung von *Formblättern* wird der Rahmen einer Aufzeichnung vorgegeben. Jedes Formblatt muss so gekennzeichnet sein, dass der Einsatzzweck ersichtlich ist.

Es ist zudem festzulegen, wie *Aufzeichnungen* gekennzeichnet werden sollen, damit sie eindeutig identifiziert werden können.

• Freigabe

Die Freigabe *gelenkter Dokumente* erfolgt durch die Unterschrift der verantwortlichen Person(en) unter Angabe des Datums und der aktuellen Version, ggf. auch in Form einer digitalen Signatur.

• Bereitstellung

Alle dokumentierten Informationen müssen dem relevanten Personenkreis zugänglich sein. Die Bereitstellung und Verteilung der jeweils aktuellen Version ist entsprechend festzulegen.

• Überprüfung / Änderung / Aktualisierung

Es ist wichtig, *gelenkte Dokumente* und *Formblätter* regelmäßig zu überprüfen und bei Bedarf zu aktualisieren. Werden *gelenkte Dokumente* oder *Formblätter* geändert oder aktualisiert, müssen diese erneut freigegeben werden. Betroffene Stellen und Personen sind darüber zu informieren.

• Archivierung

Vorläuferfassungen *gelenkter Dokumente* sind zu archivieren. Die Archivierung erfolgt derart, dass eine mögliche Beschädigung oder der Verlust ausgeschlossen werden können. Bei der Festlegung der Aufbewahrungsdauer sind die jeweiligen gesetzlichen Vorschriften zu beachten.

Bei der Archivierung von *Aufzeichnungen* muss berücksichtigt werden, dass sie jederzeit auffindbar, lesbar und identifizierbar sind und es für die Dauer der Archivierung bleiben. Bei der Festlegung der Aufbewahrungsdauer sind die jeweiligen gesetzlichen Bestimmungen ebenso zu beachten wie Haftungszeiträume und Kundenanforderungen.

Bei vertraulichen *Aufzeichnungen* ist es zudem sinnvoll, sie angemessen geschützt aufzubewahren und die Verfahrensweise für die Vernichtung zu beschreiben.

Anhang 9 „Verpflichtend zu dokumentierende Information“ listet die *dokumentierte Information* auf, die das Unternehmen verfügbar halten muss, um die Anforderungen dieses Handbuchs zu erfüllen.



Betriebliche Umsetzung

Das Arbeits- und Gesundheitsschutzmanagement eines Unternehmens ist immer nur so gut wie seine betriebliche Umsetzung.

Die Abschnitte 10.1 bis 10.12 geben Hinweise zum Umgang mit typischen Gefährdungen und Belastungen am Arbeitsplatz in den Einheiten.

Die Abschnitte 10.13 bis 10.16 beschreiben gefährdungsübergreifend Ansätze für präventive Maßnahmen. Der Abschnitt 10.17 geht abschließend auf das Management von Partnerfirmen ein.

Die Umsetzung hängt von den jeweiligen gesetzlichen Vorschriften und den Ergebnissen der Gefährdungsbeurteilung ab. Im Einzelfall können Gefährdungen auftreten, die in diesem Kapitel nicht weitergehend behandelt werden.

10.1 Werkzeuge, Geräte, Maschinen und Anlagen

- ✓ Verfahren festgelegt:
 - zur Beschaffung?
 - zur Erstabnahme?
 - zur Freischaltung?
 - zur regelmäßigen Prüfung?
- ✓ Mitarbeitende ausgebildet und unterwiesen für:
 - die Bedienung von Krananlagen?
 - Arbeiten an elektrischen Anlagen?

Bei nahezu jeder Tätigkeit bei thyssenkrupp werden Werkzeuge, Geräte, Maschinen oder Anlagen eingesetzt. Die Sicherheit und der Gesundheitsschutz beim Umgang mit diesen Arbeitsmitteln haben daher einen hohen Stellenwert.

Maßnahmen

Es dürfen nur Werkzeuge, Geräte, Maschinen und Anlagen benutzt werden, die für den vorgesehenen Verwendungszweck geeignet sind und sich in betriebssicherem Zustand befinden.

Die Anforderungen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes sind bereits bei der Beschaffung zu berücksichtigen. Lieferanten müssen bei der Bestellung von Werkzeugen, Geräten, Maschinen und Anlagen über die spezifischen Anforderungen von thyssenkrupp schriftlich informiert werden. Ferner ist darauf hinzuwirken, dass die Lieferanten die Einhaltung

der relevanten gesetzlichen Bestimmungen in angemessener Form und in angemessenem Umfang erklären.

Mit der Lieferung muss der Lieferant eine Betriebsanleitung zur Verfügung stellen, die den sicheren Betrieb der Maschine oder Anlage beschreibt. Dabei hat er alle Lebensphasen einzubeziehen, einschließlich Installation/Montage, Inbetriebnahme, Verwendung, Reinigung, Störungsbeseitigung, Inspektion und Wartung, Demontage und Verschrottung. Die Betriebsanleitung muss mindestens in der Sprache des Verwenderlandes verfasst sein. Gleiches gilt für Informationen und Warnhinweise, die an der Maschine oder Anlage angebracht sind. Symbole oder Piktogramme sollten gegenüber Informationen in Textform bevorzugt werden.

Vor der Inbetriebnahme sind Maschinen und Anlagen in angemessenem Umfang einer Abnahme zu unterziehen. Bei der Abnahme ist besonders darauf zu achten, dass alle vorgesehenen Schutzeinrichtungen vorhanden sind und funktionieren, dass Gefahrenstellen von außen nicht erreicht werden können und dass alle für den sicheren Betrieb erforderlichen Ausrüstungen und Zubehörteile vorhanden sind.

Für die Durchführung der Abnahme ist die zuständige Führungskraft verantwortlich. Das Ergebnis der Abnahme ist in einem Protokoll zu dokumentieren, das von den Beteiligten zu unterschreiben ist.

Werkzeuge, Geräte, Maschinen und Anlagen sind regelmäßig auf ihren betriebssicheren Zustand zu prüfen. Der Prüfumfang, die Prüfintervalle und die Qualifikation des Prüfenden richten sich nach den jeweiligen gesetzlichen Vorschriften, den Angaben des Herstellers und den Erfahrungswerten des Betriebs. Die Ergebnisse der Prüfungen sind in angemessener Form zu dokumentieren. Bei Handwerkszeug ist eine Dokumentation nicht erforderlich.



Unabhängig von der regelmäßigen Prüfung hat der Benutzer von Werkzeugen, Geräten, Maschinen und Anlagen zu Arbeitsbeginn bzw. vor der Verwendung seine Arbeitsmittel auf augenscheinliche Mängel zu prüfen. Sollte er Mängel feststellen, die er nicht selbst beseitigen kann, muss er diese umgehend der für ihn zuständigen Führungskraft mitteilen, damit diese Abhilfe schaffen kann. Arbeitsmittel mit sicherheitsrelevanten Mängeln dürfen nicht benutzt werden.

In Deutschland sind nach Maßgabe der jeweiligen gesetzlichen Vorschriften auf Basis der Gefährdungsbeurteilung Betriebsanweisungen zu erstellen, die die Mitarbeitenden über mögliche Gefährdungen und Maßnahmen zum sicheren Betrieb der Maschinen und Anlagen an ihrem Arbeitsplatz informieren.

Einen besonderen Schwerpunkt im Unfallgeschehen bilden Vorfälle durch plötzlich anlaufende Maschinen oder Anlagen. Die Unternehmen müssen deshalb Verfahrensweisen festlegen und umsetzen, mit denen Vorfälle durch unerwartetes oder unbeabsichtigtes Anlaufen von Maschinen oder Anlagen oder durch plötzliches Freisetzen gespeicherter Energie verhindert werden.

An den meisten Maschinen und Anlagen hat es sich bewährt, vor dem Betreten der Gefahrenbereiche alle Schalter und Armaturen, die eine gefährliche Bewegung der Maschine oder Anlage auslösen können, mit einem Schloss und einem Hinweisschild gegen irrtümliches Wiedereinschalten zu sichern. Zusätzlich sind alle im System gespeicherten Energien zu beseitigen oder abzusichern.

Die Handlungshilfe „Sicheres Freischalten von Maschinen und Anlagen“ beschreibt, welche Maßnahmen ergriffen werden sollten, um Maschinen und Anlagen sicher freizuschalten, und erläutert Schritt für Schritt die Vorgehensweise.

Besondere Anforderungen bei Krananlagen

Krananlagen dürfen nur von Mitarbeitenden bedient werden, die für diese Tätigkeit geeignet und ausgebildet sind. Die Ausbildung muss praktische Übungen unter typischen Einsatzbedingungen beinhalten. Das Unternehmen muss in der Lage sein, die Ausbildung nachzuweisen. Zusätzlich müssen die Mitarbeitenden in die Handhabung der jeweiligen Krananlage eingewiesen werden.

Besondere Anforderungen bei elektrischen Anlagen

Arbeiten an elektrischen Anlagen dürfen nur von besonders qualifiziertem Personal durchgeführt werden. Die Anlagen sind ordnungsgemäß freizuschalten und gegen Wiedereinschalten zu sichern. An unter Spannung stehenden Teilen darf grundsätzlich nicht gearbeitet werden. In den wenigen begründeten Ausnahmefällen sind besondere Schutzmaßnahmen zu ergreifen.

10.2 Flurförder- und Kraftfahrzeuge



Verfahren festgelegt:

- zur regelmäßigen Prüfung?
- zum Schutz vor unbefugter Benutzung?



Mitarbeitende ausgebildet und unterwiesen?

Unfälle mit Flurförder- oder Kraftfahrzeugen führen in der Regel zu überdurchschnittlich schweren Verletzungen. An die Sicherheit der *Fahrzeuge* und das verantwortungsbewusste Handeln der Fahrzeugführer sind deshalb hohe Anforderungen zu stellen.

Begriffsbestimmung

Fahrzeuge im Sinne dieses Abschnitts sind maschinell angetriebene Landfahrzeuge, die nicht an Schienen gebunden sind.

Maßnahmen

In den vom Geltungsbereich dieses Handbuchs erfassten Unternehmen dürfen nur *Fahrzeuge* zum Einsatz kommen, die für den vorgesehenen Verwendungszweck geeignet sind und sich in betriebs sicherem Zustand befinden. Dazu sind die *Fahrzeuge* regelmäßig, mindestens jedoch einmal jährlich durch eine fachkundige Person auf ihren betriebs sicheren Zustand prüfen zu lassen. Die Ergebnisse dieser Prüfungen sind zu dokumentieren.

Unabhängig davon hat der Fahrzeugführer zu Arbeitsbeginn bzw. vor der Verwendung das *Fahrzeug* auf augenscheinliche Mängel zu prüfen. Sollte er Mängel feststellen, die er nicht selbst beseitigen kann, muss er diese umgehend der zuständigen Führungskraft mitteilen, damit diese Abhilfe schaffen kann. *Fahrzeuge* mit sicherheitsrelevanten Mängeln dürfen nicht benutzt werden.

Fahrzeuge dürfen nur von solchen Mitarbeitenden geführt werden, die für diese Tätigkeit geeignet und ausgebildet sind. Außerdem müssen sie von dem Unternehmen dazu beauftragt werden.

Die Ausbildung muss praktische Übungen unter typischen Einsatzbedingungen beinhalten. Das Unternehmen muss in

der Lage sein, die Ausbildung nachzuweisen. Die Mitarbeitenden müssen zusätzlich in der Handhabung des spezifischen Fahrzeugtyps unterwiesen werden.

„Fahrzeuge dürfen nur von solchen Mitarbeitenden geführt werden, die für diese Tätigkeit geeignet und ausgebildet sind.“

Betrieb von Fahrzeugen

Fahrzeugführer haben ihre Fahrweise den Boden-, Sicht-, Witterungs- und Verkehrsverhältnissen sowie den Fahrzeugeigenschaften des *Fahrzeugs* anzupassen. Sie müssen jederzeit in der Lage sein, ihr *Fahrzeug* sicher zu beherrschen.

Bei der Beladung von *Fahrzeugen* sind die Angaben des Herstellers in Bezug auf das zulässige Gesamtgewicht, die maximale Achslast etc. einzuhalten. Die Ladung ist so zu verstauen, dass ein sicherer Betrieb des *Fahrzeugs* gewährleistet ist.

Beim Be- und Entladen muss sichergestellt sein, dass weder das *Fahrzeug* sich unbeabsichtigt in Bewegung setzt, kippt oder umstürzt noch Personen durch herabfallende, umfallende oder wegrollende Gegenstände gefährdet werden.

Zum Schutz vor unbefugter Nutzung sind *Fahrzeuge* beim Verlassen zu sichern. Der Zündschlüssel ist abzuziehen, wenn sich der Fahrzeugführer außer Sichtweite begibt und eine unbefugte Benutzung nicht ausgeschlossen werden kann.

Fahrzeuge mit Verbrennungsmotor dürfen nur dann in ganz oder teilweise geschlossenen Räumen betrieben werden, wenn sichergestellt ist, dass in der Atemluft keine gefährlichen Abgaskonzentrationen entstehen können.

10.3 Gefahrstoffe

- ✓ Verfahren zur Einführung neuer Gefahrstoffe festgelegt?
- ✓ Sicherheitsdatenblätter vorhanden und aktuell?
- ✓ Behälter für Gefahrstoffe geeignet und gekennzeichnet? Keine Getränkeflaschen!
- ✓ Druckgasflaschen gegen Umfallen gesichert?
- ✓ Lagerräume und -schränke geordnet, ausreichend beleuchtet/belüftet und ordnungsgemäß gekennzeichnet?
- ✓ Zusammenlagerungsverbote beachtet?
- ✓ Notfallmaterial vorhanden?

Aus produktionstechnischen Gründen lässt sich der Einsatz gefährlicher Stoffe bei thyssenkrupp nicht vollständig vermeiden. Auch kann es vorkommen, dass Mitarbeitende ungeplant mit gefährlichen Stoffen umgehen müssen, zum Beispiel mit Asbest bei Bau-, Montage- oder Instandhaltungsarbeiten in bestehenden Gebäuden. Durch einen ver-

antwortungsvollen Umgang können aber die durch diese Stoffe bedingten Unfall- und Gesundheitsgefahren auf ein Minimum reduziert werden.

Begriffsbestimmung

Gefahrstoffe sind Stoffe, Gemische und Erzeugnisse, die für die Sicherheit oder Gesundheit des Menschen oder für die Umwelt eine Gefährdung darstellen können.

Aufgrund ihrer Eigenschaften kann ihnen mindestens eine der folgenden Gefahrenklassen zugeordnet werden: Gefahren für die menschliche Gesundheit

- Akute Toxizität
- Ätz-/Reizwirkung auf die Haut sowie deren Sensibilisierung
- Schwere Augenschädigung sowie Augenreizung
- Sensibilisierung der Atemwege
- Keimzellmutagenität, Karzinogenität, Reproduktionstoxizität (früher: erbgutverändernd, krebserzeugend, fortpflanzungsgefährdend)
- Spezifische Zielorgan-Toxizität nach einmaliger oder mehrmaliger Exposition
- Aspirationsgefahr

Gefahren für die Umwelt

- Gewässergefährdend
- Die Ozonschicht schädigend

Physikalisch-chemische Gefahren

- Explosive Stoffe/Gemische und Erzeugnisse mit Explosivgefahr
- Entzündbare Gase (einschließlich chemisch instabiler Gase), Aerosole und Flüssigkeiten sowie selbstzersetzliche oder selbsterhitzungsfähige Stoffe und Gemische
- Entzündbare Flüssigkeiten, Feststoffe sowie pyrophore Flüssigkeiten oder Feststoffe und Stoffe und Gemische, die in Berührung mit Wasser entzündbare Gase entwickeln

- Organische Peroxide sowie oxidierende Gase, Flüssigkeiten und Feststoffe
- Gase unter Druck
- Stoffe und Gemische, die gegenüber Metallen korrosiv sind

Gefahrstoffe können durch Einatmen, Verschlucken oder über die Haut in den Körper gelangen. Hierbei können akute oder chronische Gesundheitsschäden auftreten.

Maßnahmen

Vor der Einführung eines *Gefahrstoffes* ist zu prüfen, ob eine weniger gefährliche Alternative zur Verfügung steht, beispielsweise ein nicht als Gefahrstoff eingestuftter Ersatzstoff.

Sollte keine geeignete Alternative zur Verfügung stehen, sind die mit dem Einsatz des *Gefahrstoffes* verbundenen Gefährdungen zu beurteilen und geeignete Schutzmaßnahmen festzulegen. Bei der Gefährdungsbeurteilung sind nicht nur die gefährlichen Stoffeigenschaften, sondern auch die zu erwartende Expositionsdauer sowie die möglichen Aufnahmewege in den Körper zu berücksichtigen.

Die wichtigste Informationsquelle ist dabei das Sicherheitsdatenblatt, das vom Hersteller bzw. Lieferanten des Stoffes zur Verfügung gestellt werden muss. Sollte der Hersteller bzw. Lieferant dies versäumen, muss das Sicherheitsdatenblatt von der für den Einkauf des Stoffes zuständigen Stelle angefordert werden. Jedes vom Geltungsbereich dieses Handbuchs erfasste Unternehmen muss sicherstellen, dass für alle im Betrieb eingesetzten *Gefahrstoffe* aktuelle Sicherheitsdatenblätter vorhanden sind und darauf zugegriffen werden kann.

„Vor der Einführung eines Gefahrstoffes ist zu prüfen, ob eine weniger gefährliche Alternative zur Verfügung steht.“



Je nach den anzuwendenden gesetzlichen Vorschriften ist ein Verzeichnis aller im Betrieb eingesetzten *Gefahrstoffe* zu erstellen und fortzuschreiben. Dieses Gefahrstoffverzeichnis dient zur schnellen Information über Art, Einsatzort und ungefähre Menge der jeweiligen *Gefahrstoffe* in den verschiedenen Betriebsbereichen.

In Deutschland sind nach Maßgabe der jeweiligen gesetzlichen Vorschriften auf Basis der Gefährdungsbeurteilung Betriebsanweisungen zu erstellen, die die Mitarbeitenden an ihrem Arbeitsplatz über mögliche Gefährdungen und Maßnahmen zum sicheren Umgang mit den verwendeten *Gefahrstoffen* informieren.

Für die Lagerung und den Transport von *Gefahrstoffen* sind geeignete Behälter zu verwenden. Am Arbeitsplatz darf nur die Menge bevorratet werden, die für die Fortführung der Arbeiten notwendig ist – also in der Regel nicht mehr als ein Tagesbedarf. Für größere Mengen sind geeignete Lager einzurichten. Die *Gefahrstoffe* sind darin übersichtlich, geordnet und unter Beachtung möglicher Zusammenlagerungsverbote aufzubewahren. Verpackungen und Behälter sind geschlossen zu halten. Auf eine ausreichende *Beleuchtung*, Belüftung und Kennzeichnung des Lagers ist zu achten. Es müssen Einrichtungen vorhanden sein, die eine unkontrollierte Ausbreitung von austretenden Flüssigkeiten und verflüssigten Gasen verhindern. Druckgasbehälter sind gegen Um- und Herabfallen zu sichern. Es gilt ein generelles Rauchverbot.

Beim Ab- oder Umfüllen ist darauf zu achten, dass der Behälter, in den abgefüllt wird, als Gefahrstoffbehälter erkennbar und für den abzufüllenden Stoff geeignet ist. Dazu ist der Behälter mindestens mit dem Handelsnamen und dem Gefahrstoffsymbol nach GHS (Globally Harmonized System of Classification and Labelling of Chemicals) deutlich und dauerhaft zu kennzeichnen. Das Abfüllen in Getränkeflaschen oder andere Behältnisse, bei denen es zu einer Verwechslung mit Lebensmitteln kommen könnte, ist ausdrücklich untersagt. Sehr giftige und giftige Stoffe sind unter Verschluss zu halten.

In Bezug auf mögliche Luftschadstoffe sollten Maßnahmen, die die Freisetzung verhindern, Vorrang haben vor anderen Maßnahmen, insbesondere vor persönlicher Schutzausrüstung. Nur wenn trotz technischer oder organisatorischer Maßnahmen die Entstehung oder Freisetzung von Luftschadstoffen nicht verhindert oder auf vertretbare Konzentrationen eingeschränkt werden kann, sind geeignete Atemschutzgeräte zu verwenden. Die Regelungen des Abschnitts 10.15 „Persönliche Schutzausrüstung“ sind zu beachten. Mitarbeitende, die bestimmten *Gefahrstoffen* ausgesetzt sind, unterliegen je nach den anzuwendenden gesetzlichen Vorschriften den Regelungen zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (siehe Abschnitt 10.13.1 „Arbeitsmedizinische Vorsorge“). In vielen Ländern gilt dies zum Beispiel beim Umgang mit Asbest.

10.4 Biologische Gefährdungen

- ✓ Bei Anlagen mit wassergemischten Kühlschmierstoffen: Verfahren festgelegt zur regelmäßigen Wartung und Reinigung?
- ✓ Bei Arbeiten an Abfall-, Abwasser- oder raumluftechnischen Anlagen: Hygieneregeln festgelegt?
- ✓ Bei Arbeitsbereichen mit massiver Verunreinigung durch Tauben oder Schimmelpilzbefall: fachgerechte Reinigung/Dekontamination veranlasst?

In Branchen wie der Bio- oder Gentechnik werden biologische Stoffe gezielt eingesetzt. Wenngleich dies im Konzern allenfalls vereinzelt der Fall ist, können auch Mitarbeitende von thyssenkrupp an anderen Standorten *biologischen Gefährdungen* ausgesetzt sein. Beispiele umfassen den Umgang mit wassergemischten Kühlschmierstoffen oder Wartungs- und Instandhaltungsarbeiten an biologisch kontaminierten Anlagen.

Begriffsbestimmung

Der Begriff *biologische Gefährdungen* umfasst alle Mikroorganismen (Pilze, Bakterien etc.), Viren und Zellen, die beim Menschen Allergien, Infektionen oder Vergiftungen auslösen können. Außerdem zählen alle Parasiten dazu, die sich im Körper des Menschen als Schmarotzer ansiedeln können.

Maßnahmen

Im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung haben vom Geltungsbereich dieses Handbuchs erfasste Unternehmen fachkundig zu ermitteln, ob Mitarbeitende *biologischen Gefährdungen*, die ein erhöhtes gesundheitliches Risiko mit sich bringen, ausgesetzt sein können. Das gesundheitliche Risiko hängt dabei von der Wahrscheinlichkeit des Auftretens und der Schwere einer möglichen Erkrankung, der Gefahr der Verbreitung auf andere Menschen sowie den Möglichkeiten zur Vorbeugung und Behandlung ab.

Mitarbeitende, die bestimmten *biologischen Gefährdungen* ausgesetzt sind, unterliegen je nach den anzuwendenden gesetzlichen Vorschriften den Regelungen zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (siehe Abschnitt 10.13.1 „Arbeitsmedizinische Vorsorge“).

In Deutschland sind nach Maßgabe der jeweiligen gesetzlichen Vorschriften auf Basis der Gefährdungsbeurteilung Betriebsanweisungen zu erstellen, die die Mitarbeitenden an ihrem Arbeitsplatz über mögliche Gefährdungen und Maßnahmen zum sicheren Umgang mit den relevanten *biologischen Gefährdungen* informieren.

Folgende Tätigkeiten verdienen grundsätzlich Aufmerksamkeit:

- Tätigkeiten mit Kontakt zu wassergemischten Kühlschmierstoffen oder anderen in Umlaufsystemen verwendeten wässrigen Emulsionen oder Lösungen
- Wartungs- und Instandhaltungsarbeiten an Abfall-, Abwasser- oder raumluftechnischen Anlagen
- Arbeiten in Archiven

Wassergemischte Kühlschmierstoffe unterliegen aufgrund ihrer Zusammensetzung zwangsläufig einer mikrobiellen Besiedlung. Neben einer möglichen Infektionsgefahr besteht

die Gefahr der Auslösung von Allergien, insbesondere bei schlecht gewarteten und mit Schimmelpilzen befallenen Anlagen.

Der regelmäßigen Wartung, Reinigung und gegebenenfalls Desinfektion der Anlagen kommt daher große Bedeutung zu. Die Kühlschmierstoffe selbst müssen regelmäßig geprüft werden. Die Prüfergebnisse sind in einem Prüfplan zu vermerken. Durch Einhaltung grundlegender Hygieneregeln (Beispiel: Verbot von Essen, Trinken und Rauchen am Arbeitsplatz) kann außerdem verhindert werden, dass Keime und Nährstoffe unbeabsichtigt in den Kühlschmierstoff gelangen. Aus diesem Grund sollte auch das Wasser, mit dem der Kühlschmierstoff angesetzt wird, Trinkwasserqualität haben.

Bei Wartungs- und Instandhaltungsarbeiten an Abfall-, Abwasser- oder raumluftechnischen Anlagen gelangen Keime oftmals durch Schmierinfektion in den menschlichen Körper. Die Einhaltung grundlegender Hygieneregeln stellt deshalb bei solchen Arbeiten eine wichtige Schutzmaßnahme dar.

Werden Wartungs- oder Instandhaltungsarbeiten in Arbeitsbereichen durchgeführt, die massiv mit Taubenkot, -federn oder -kadavern oder Nistmaterial verunreinigt sind, ist besondere Vorsicht geboten. Gesundheitsrisiken können zum einen durch Krankheitserreger und giftige Stoffe im Taubenkot, zum anderen durch Allergene im Kot und Gefieder sowie durch Taubenparasiten verursacht werden. Vor Beginn der Arbeiten müssen die Bereiche fachgerecht gereinigt und danach so weit wie möglich desinfiziert werden. Diese Maßnahmen, einschließlich der Entsorgung, setzen entsprechende Fachkenntnisse und geeignete Ausrüstung voraus und können deshalb in der Regel nur von einer Fachfirma durchgeführt werden.

In Archiven kann Schimmelpilzbefall von Archivmaterial Allergien bei den Mitarbeitenden auslösen. Ein solcher Befall ist in der Regel nur durch aufwendige Dekontaminationsmaßnahmen zu beseitigen. Der Schimmelpilzbildung ist deshalb durch Anpassung des Raumklimas und ausreichende Lüftung vorzubeugen.

10.5 Strahlung

- ✓ Radioaktive Stoffe/Röntgen-/Lasereinrichtungen der Behörde angezeigt und genehmigt?
- ✓ Strahlen-/Laserschutzbeauftragter bestellt?
- ✓ Geräte/Behälter gekennzeichnet?
- ✓ Mitarbeitende unterwiesen?
- ✓ Bei ionisierender Strahlung zusätzlich:
 - Kontroll- und Sperrbereiche eingerichtet?
 - Mitarbeitende medizinisch untersucht?
- ✓ Verfahren für erforderliche Arbeitsfreigaben vorhanden?
- ✓ Bei elektromagnetischen Feldern zusätzlich:
 - Zutrittsverbote festgelegt?

Je nach Arbeitsaufgabe und -umgebung können auf die Mitarbeitenden verschiedene Arten von *Strahlung* einwirken, zum Beispiel Wärmestrahlung oder ultraviolette *Strahlung*.

Für den menschlichen Organismus ist solche *Strahlung* bis zu einem bestimmten Maß in der Regel tolerierbar. Bei übermäßiger Einwirkung können jedoch gesundheitliche Schädigungen auftreten. Je nach Art der *Strahlung* betrifft dies die Augen, die Haut, die inneren Organe und/oder den gesamten Organismus. Es muss deshalb das Ziel sein, die Mitarbeitenden vor übermäßiger *Strahlung* am Arbeitsplatz zu schützen.

Begriffsbestimmung

Strahlung bezeichnet die Ausbreitung von Energie in Form von Wellen oder Teilchen. Das Strahlungsspektrum gliedert sich je nach Wellenlänge in *ionisierende Strahlung*, *optische Strahlung* und elektromagnetische *Strahlung*.

Bei *optischer Strahlung* wird zwischen Wärmestrahlung (infraroter *Strahlung*), dem sichtbaren Licht, ultravioletter *Strahlung* (UV-*Strahlung*) und *Laserstrahlung* unterschieden. *Optische Strahlung* ohne *Laserstrahlung* wird zusammenfassend auch als inkohärente *optische Strahlung* bezeichnet.

Allgemeine Maßnahmen

Im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung haben die vom Geltungsbereich dieses Handbuchs erfassten Unternehmen fachkundig zu ermitteln, ob Mitarbeitende schädigender *Strahlung* ausgesetzt sein können. In Abhängigkeit der jeweiligen gesetzlichen Grenzwerte sind geeignete Schutzmaßnahmen zu ergreifen.

Bei den Schutzmaßnahmen sollten Maßnahmen, die auf die Verhinderung der Strahlungsentstehung und die Reduzierung der Strahlungsausbreitung abzielen, stets Vorrang haben vor anderen Maßnahmen, insbesondere vor persönlicher Schutzausrüstung. Eine Abschirmung der Strahlenquelle ist oftmals die wirkungsvollste Maßnahme. Nur wenn trotz

technischer oder organisatorischer Maßnahmen die Einwirkung auf den Menschen nicht auf ein vertretbares Maß verringert werden kann, sind geeignete *persönliche Schutzausrüstungen* zu verwenden. Die Regelungen des entsprechenden Abschnitts 10.15 „Persönliche Schutzausrüstung“ sind zu beachten.

10.5.1 Ionisierende Strahlung

Für *ionisierende Strahlung* gibt es in der Technik zahlreiche Anwendungsgebiete, zum Beispiel in der Regelungstechnik oder der Werkstoffprüfung. *Ionisierende Strahlung* kann jedoch menschliche Zellen schädigen. Der Umgang mit radioaktiven Strahlenquellen und Röntgeneinrichtungen erfordert deshalb äußerste Vorsicht.

Begriffsbestimmung

Ionisierende Strahlung ist der Sammelbegriff für Röntgenstrahlung (x-*Strahlung*) und die beim Zerfall radioaktiver Stoffe entstehende *Strahlung* (α -, β -, γ - und Neutronen-*Strahlung*).

Maßnahmen

Gemäß den jeweiligen gesetzlichen Vorschriften sind der Umgang mit radioaktiven Stoffen sowie die Errichtung und der Betrieb von Röntgeneinrichtungen der zuständigen Behörde anzuzeigen und von ihr genehmigen zu lassen. Außerdem ist in vielen Ländern ein Strahlenschutzbeauftragter schriftlich zu bestellen (siehe Abschnitt 6.1.7 „Strahlenschutzbeauftragte“).

Geräte und Behälter, in denen sich radioaktive Stoffe befinden, sowie Einrichtungen zur Erzeugung von Röntgenstrahlung sind mit den entsprechenden Warnzeichen und Hinweisen zu versehen.

Außerhalb fest eingerichteter Arbeitsplätze dürfen Arbeiten mit *ionisierender Strahlung*, z. B. das Röntgen von Schweißnähten zur Qualitätssicherung auf Baustellen, erst nach Erteilung einer schriftlichen Arbeitsfreigabe ausgeführt werden.

Bei Überschreitung der jeweiligen gesetzlichen Grenzwerte sind die Strahlenschutzbereiche als Kontroll- oder Sperrbereiche zu kennzeichnen. In diesen Bereichen sind die Strahlungswerte messtechnisch zu erfassen, sofern dies aus Gründen des Strahlenschutzes erforderlich ist. Personen, die Zugang zu diesen Bereichen haben, sind vor dem ersten Betreten und dann in regelmäßigen Zeitabständen zu der besonderen Gefährdung und in den einzuhaltenden Schutzmaßnahmen zu unterweisen. Die während des Aufenthalts in Kontroll- und Sperrbereichen empfangene Körperdosis ist zu messen und zu dokumentieren.



Mitarbeitende, die bei der Arbeit *ionisierender Strahlung* ausgesetzt sind, unterliegen den Regelungen zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (siehe Abschnitt 10.13.1 „Arbeitsmedizinische Vorsorge“).

10.5.2 Laserstrahlung

Laserquellen erzeugen eine stark gebündelte *optische Strahlung*, die für die Augen, die Haut und die inneren Organe gefährlich sein kann. Das Gesundheitsrisiko hängt von der Leistung der Laserquelle, der Wellenlänge der *Laserstrahlung* und der möglichen Einwirkung auf den Menschen ab.

Begriffsbestimmung

Laserstrahlung bezeichnet elektromagnetische *Strahlung* mit Wellenlängen zwischen 100 nm und 1 mm, die als Ergebnis stimulierter Emission entsteht.

Maßnahmen

Grundsätzlich sind Einrichtungen, in denen *Laserstrahlung* erzeugt, übertragen oder angewendet wird, mit dem zugehörigen Warnzeichen zu versehen.

Besondere Maßnahmen sind zu treffen, wenn die zugängliche *Strahlung* gefährlich für die Augen und/oder die Haut ist oder Brand- und Explosionsgefahren verursachen kann. Nach europäischer Normung trifft dies auf *Laserstrahlung* der Klassen 3R, 3B und 4 zu.



Gemäß den jeweiligen gesetzlichen Vorschriften müssen Unternehmen, die Lasereinrichtungen der Klassen 3R, 3B und 4 betreiben, einen Laserschutzbeauftragten schriftlich bestellen (vgl. Abschnitt 6.1.8 „Laserschutzbeauftragte“). Die jeweiligen Qualifikationsanforderungen sind zu beachten. Mitarbeitende, die sich in Bereichen mit solch gefährlicher *Laserstrahlung* aufhalten, sind regelmäßig zu der besonderen Gefährdung und in den einzuhaltenden Schutzmaßnahmen zu unterweisen.



10.5.3 Elektromagnetische Felder (EMF)

Elektromagnetische Felder können im menschlichen Körper eine Reizwirkung und eine Wärmewirkung erzeugen. Die Reizwirkung durch niederfrequente EMF beeinflusst direkt Muskel- und Nervenfunktionen. Bei sehr hohen Feldstärken kann es zu ernststen Störungen des zentralen Nervensystems und der Herzfunktion kommen.

Mit ansteigender Frequenz nimmt die Wärmewirkung zu. Eine punktuelle Erwärmung im Auge durch Mikrowellenstrahlung kann zum Beispiel zur irreversiblen Linsentrübung („Grauer Star“) und damit zum Verlust der Sehkraft führen. Im Bereich der Funk- und Radartechnik sind von Anlagen, die mit sehr hohen Leistungen betrieben werden, schwere Verbrennungsunfälle bekannt.

Andere Wirkungen von EMF auf den menschlichen Körper sind noch nicht ausreichend wissenschaftlich belegt. Dies gilt insbesondere für den sogenannten Elektromog, also EMF niedriger Stärken, die lang andauernd auf den Körper einwirken.

Begriffsbestimmung

Elektromagnetische Felder (EMF) im Sinne dieses Handbuchs sind elektrische oder magnetische Felder im Frequenzbereich von 0 bis 300 GHz. EMF bilden das Spektrum elektromagnetischer *Strahlung* unterhalb des Bereichs des sichtbaren Lichts.

Maßnahmen

EMF niedriger Frequenz nehmen mit zunehmender Entfernung stark ab. Maßnahmen zum Schutz vor solchen EMF sollten deshalb darauf abzielen, Personen auf Abstand zu halten, zum Beispiel durch Umwehrungen oder Abschrän-

kungen. Dagegen lassen sich hochfrequente EMF gut abschirmen.



Sollten EMF durch technische Maßnahmen nicht auf ein vertretbares Maß reduziert werden können, kommt die Begrenzung der Aufenthaltsdauer als Schutzmaßnahme in Betracht. Die Bereiche erhöhter Exposition sind mit den entsprechenden Warnzeichen zu kennzeichnen. Mitarbeitende, die sich in solchen Bereichen aufhalten, sind regelmäßig zu der besonderen Gefährdung und in den einzuhaltenden Schutzmaßnahmen zu unterweisen.

Besondere Beachtung verdienen Personen mit Herzschrittmachern und anderen Körperimplantaten. In diesem Fall besteht das Risiko, dass Fehlfunktionen der Implantate oder andere unerwünschte Effekte auftreten. Gefährdete Bereiche sind deshalb mit einem Zutrittsverbot zu belegen und mit den entsprechenden Verbotsschildern zu kennzeichnen. In der Regel muss über die Zutrittsmöglichkeit im Einzelfall entschieden werden.



10.6 Absturzgefahr

- ✓ Mögliche Absturzkanten mit Geländern, Umwehrungen, Brüstungen versehen?
- ✓ Bodenöffnungen abgedeckt?
- ✓ Bei Leitern:
 - Verfahren festgelegt zur regelmäßigen Prüfung?
 - Nur für kurzzeitige, leichte Arbeiten verwendet?
- ✓ Bei Gerüsten:
 - Nur durch qualifiziertes Personal errichtet?
 - Verfahren festgelegt zur Prüfung und Freigabe?

Das Unfallgeschehen zeigt, dass die Gefahr des Abstürzens niemals unterschätzt werden darf, auch nicht bei kurzzeitigen Arbeiten.

Begriffsbestimmung

Absturzgefahr liegt dann vor, wenn eine Person von einem Arbeitsplatz oder *Verkehrsweg* herabfallen kann und sich dabei mit hoher Wahrscheinlichkeit schwere Verletzungen zuzieht. In jedem Falle liegt *Absturzgefahr* dann vor, wenn Arbeitsplätze oder *Verkehrswege*

- an Maschinen, Wandöffnungen und freiliegenden Treppenläufen oder -absätzen mehr als 1 m

- in allen übrigen Fällen mehr als 2 m höher liegen als die darunterliegenden Flächen und keine geeigneten Maßnahmen zum Schutz gegen Absturz getroffen wurden. Außerdem ist *Absturzgefahr* immer dann gegeben, wenn Arbeitsplätze oder *Verkehrswege* an Wasserflächen oder andere flüssige oder feste Stoffe angrenzen, in denen ein Mensch versinken kann. Böschungen und Ausschachtungskanten mit mehr als 20 Grad Neigung sind ebenfalls als *Absturzgefahr* zu betrachten.

Ein ausreichender Schutz gegen Absturz ist gegeben, wenn der Abstand des Arbeitsplatzes oder des *Verkehrsweges* zu einer angrenzenden Wand oder einer anderen festen Begrenzung so klein ist, dass sich ein Mensch vor dem Absturz abfangen oder zumindest nicht hindurchfallen kann.

Maßnahmen

Arbeitsplätze und *Verkehrswege* sind so zu sichern, dass niemand abstürzen kann. Dazu sind mögliche Absturzkanten mit geeigneten Geländern, Umwehrungen oder Brüstungen zu versehen. Für Bodenöffnungen sind auch Abdeckungen zulässig, wenn diese ausreichend tragfähig und gegen Verutschen gesichert sind.

Bauliche Einrichtungen gegen Absturz dürfen nur dann entfallen, wenn zwingende betriebliche Gründe gegen sie sprechen und der Schutz vor Absturz auf andere Weise gewährleistet wird. Eine mögliche Ersatzmaßnahme sind dann auf Basis einer Gefährdungsbeurteilung festzulegen. Mögliche Ersatzmaßnahmen können zum Beispiel die Anbringung von Fanggerüsten, Auffangnetzen oder anderen Auffangeinrichtungen sein. Nur falls keine anderen Maßnahmen zum Schutz vor Absturz möglich oder zweckmäßig sind, darf auf *persönliche Schutzausrüstung* zurückgegriffen werden. Dabei sind die Regelungen des Abschnitts 10.15 „Persönliche Schutzausrüstung“ zu beachten.

„Arbeitsplätze und Verkehrswege sind so zu sichern, dass niemand abstürzen kann.“

Die Handlungshilfe „Schutz vor Absturz“ beschreibt, welche Maßnahmen ergriffen werden sollten, um Abstürze zu vermeiden, und erläutert Schritt für Schritt die Vorgehensweise zur Festlegung von Programmen.

Besondere Anforderungen bei Leitern

Besondere Anforderungen gelten für Leitern. Leitern dürfen nur für den Auf- oder Abstieg bei Bau- oder Instandhaltungsarbeiten (einschließlich Reinigungsarbeiten) genutzt werden. Ein Einsatz als ständiger *Verkehrsweg* oder als Arbeitsplatz ist grundsätzlich nicht zulässig.

Eine Ausnahme kann nur gemacht werden, wenn von der Leiter aus kurzzeitige, leichte Arbeiten durchgeführt werden, bei denen der Mitarbeitende beide Beine auf einer Stufe stehen lässt. Bei Einsatz von schwerem oder sperrigem Werkzeug oder Material muss auch bei kurzzeitigen Arbeiten eine Arbeitsbühne, ein Gerüst oder ein ähnlich geeigneter Arbeitsplatz eingerichtet werden.

Leitern sind in regelmäßigen Zeitabständen von einer fachkundigen Person auf einen ordnungsgemäßen Zustand zu überprüfen. Dies entbindet den Mitarbeitenden jedoch nicht davon, Leitern vor jedem Arbeitsbeginn auf augenscheinliche Mängel zu prüfen und eventuelle Mängel an die für ihn zuständige Führungskraft zu melden.



Besondere Anforderungen bei Gerüsten

Gerüste dürfen nur durch qualifiziertes Personal errichtet oder umgebaut werden und sind vor der ersten Benutzung durch eine fachkundige Person schriftlich freizugeben. Sie müssen ausreichend standsicher und auf allen nutzbaren Ebenen mit einer Absturzsicherung (Seitenschutz oder Schutzwand) ausgestattet sein, sofern der Abstand zu einer angrenzenden Wand oder einer anderen festen Begrenzung 30 cm überschreitet.

10.7 Herabfallende Gegenstände

- ✓ Beim Krantransport: Aufenthalt von Personen unter schwebenden Lasten verhindert?
- ✓ Bei der Materiallagerung in Regalen: Materialien ordnungsgemäß gesichert und gestapelt?
- ✓ Bei Arbeiten auf verschiedenen Ebenen:
 - Gerüste und Arbeitsbühnen mit Geländern, Umwehrungen oder Brüstungen versehen?
 - Koordinierung der Arbeiten sichergestellt?
- ✓ Bei Arbeiten an Aufzugsanlagen: Schachthöffnungen ordnungsgemäß gesichert?
- ✓ Bei Arbeiten in Gräben und Gruben: Wände fachgerecht abgeöscht oder abgestützt?

Die Gefahr, durch *herabfallende Gegenstände* getroffen zu werden, ist größer als oftmals angenommen. Vorfälle durch *herabfallende Gegenstände* treten bei allen Arten von Transportarbeiten sowie bei Bau-, Montage- und Instandhaltungsarbeiten auf und enden nicht selten mit schweren oder gar tödlichen Verletzungen.

Begriffsbestimmung

Der Begriff *herabfallende Gegenstände* umfasst alle Gegenstände, die von einer höher gelegenen Ebene (zum Beispiel Arbeitsplatz, Verkehrsweg, Betriebseinrichtung oder Dach) herunterfallen oder heruntergeworfen werden und dabei Personen verletzen können.

Der Begriff *Hebezeuge* umfasst alle Geräte zum Heben und gegebenenfalls anschließenden Fortbewegen von Lasten. *Hebezeuge* sind zum Beispiel Krane, Winden, Seile, Kettenzüge und Teleskopstapler.

Lastaufnahmemittel sind nicht zum Hebezeug gehörende Bau- oder Ausrüstungsteile, die das Aufnehmen der Last ermöglichen, zum Beispiel C-Haken, Lasthebemagnete, Traversen oder Zangen.

Maßnahmen

Tätigkeiten, bei denen Gegenstände herabfallen und Personen gefährden können, sind systematisch zu erfassen und in Bezug auf das Unfallrisiko zu beurteilen. Technische und organisatorische Schutzmaßnahmen haben grundsätzlich Vorrang vor dem Einsatz *persönlicher Schutzausrüstung*, da sie alle Beteiligten gleichermaßen schützen. Ob *persönliche Schutzausrüstung* zusätzlich erforderlich ist, muss auf Basis einer Gefährdungsbeurteilung festgelegt werden. Eine Beschreibung der Vorgehensweise und Hinweise zu möglichen Schutzmaßnahmen enthält die Handlungshilfe „Schutz vor herabfallenden Gegenständen“.

„Die Gefahr, durch herabfallende Gegenstände getroffen zu werden, ist größer als oftmals angenommen.“

Folgende Arbeitssituationen verdienen grundsätzlich Aufmerksamkeit:

• Schwebende Lasten

Beim Transport von Lasten mit Kranen und anderen *Hebezeugen* muss immer damit gerechnet werden, dass Gegenstände herabfallen können. Schwebende Lasten dürfen deshalb grundsätzlich nicht über Personen transportiert werden. Umgekehrt dürfen sich Personen nicht unter schwebende Lasten begeben. Ein ausreichender Sicherheitsabstand ist einzuhalten.

An allen eingesetzten *Hebezeugen* oder *Lastaufnahmemitteln* müssen Angaben über die zulässige Tragfähigkeit leicht erkennbar angebracht sein bzw. den Mitarbeitenden zur Verfügung stehen. Zum Anschlag von Lasten verwendete Anschlagmittel wie Ketten, Seile oder Hebebänder müssen bestimmungsgemäß verwendet, aufbewahrt und regelmäßig geprüft werden. *Hebezeuge* und *Lastaufnahmemittel* dürfen nur von Mitarbeitenden benutzt werden, die für diese Tätigkeit geeignet und ausgebildet sind (siehe Abschnitt 10.1 „Besondere Anforderungen bei Krananlagen“).

- **Materiallagerung in Regalen**

Bei der Be- und Entladung von Regalen können Materialien, die nicht ordnungsgemäß gesichert oder unsachgemäß gestapelt sind, herabfallen. Das Hindurchschieben durch das Regal oder das Anstoßen an Materialien kann ebenfalls ein Herabfallen von Gegenständen auslösen. Materialien sind deshalb immer ordnungsgemäß zu sichern und zu stapeln. An freistehenden Regalen und Doppelregalen sind geeignete Maßnahmen gegen ein Durchschieben des Ladeguts vorzusehen, sofern sich Arbeitsplätze oder *Verkehrswege* dahinter befinden.

- **Arbeiten auf verschiedenen Ebenen**

Besondere Gefahr besteht immer beim gleichzeitigen Arbeiten auf verschiedenen Ebenen. Gerüste, Arbeitsbühnen etc. müssen deshalb mit geeigneten Geländern, Umwehrungen oder Brüstungen ausgestattet sein. Je nach Art der durchzuführenden Tätigkeiten sind zusätzliche Schutzmaßnahmen zu ergreifen, zum Beispiel das Anbringen von Schutznetzen oder Schutzgerüsten. Öffnungen sind sicher abzudecken oder mit Geländern, Umwehrungen oder Brüstungen zu sichern. Besonderes Augenmerk ist auf die Koordinierung von Arbeiten zu legen. Vor Arbeitsaufnahme ist zu prüfen, ob zum Beispiel durch Materialtransport, Personen- oder Fahrzeugverkehr gegenseitige

Gefährdungen auftreten. Für den Fall, dass nicht sicher verhindert werden kann, dass Werkzeuge oder Arbeitsmaterialien auf Verkehrsflächen oder Arbeitsplätze herabfallen, sind diese ausreichend zu sichern, zum Beispiel durch Schutzdächer oder Schutznetze.

- **Arbeiten an Aufzugsanlagen**

Bei Arbeiten an Aufzugsanlagen besteht grundsätzlich die Gefahr, dass Personen oder Gegenstände durch ungesicherte Schachttöffnungen in den Schacht hineinfallen oder dass Gegenstände bei Tätigkeiten innerhalb des Schachtes herabfallen. Schachtzugänge müssen deshalb jederzeit gegen das Hineinstürzen von Personen oder Hineinfallen von Gegenständen gesichert werden.

- **Arbeiten in Gräben und Gruben**

Bei Arbeiten in und an Gräben und Gruben besteht ebenfalls die Gefahr, dass Personen hineinstürzen oder Gegenstände hineinfallen. Außerdem können die Grubenwände abrutschen. Deshalb müssen sowohl Gräben und Gruben als auch das Umfeld sicher gestaltet werden. Bei Aushubarbeiten sind fachgerechte Abböschungen oder Abstützungen der Wände sowie ausreichende Sicherheitsabstände für Fahrzeugverkehr und Materiallagerung vorzusehen.

10.8 Behälter und enge Räume

- ✓ Verfahren zur Freigabe von Arbeiten in Behältern und engen Räumen festgelegt?
- ✓ Arbeitsfreigabe vor Ort vorhanden?
- ✓ Maßnahmen konsequent umgesetzt?

Bei Arbeiten in *Behältern oder engen Räumen* können durch den eingeschränkten Bewegungsraum, eine ungewöhnliche Luftzusammensetzung oder besondere Einbauten erhöhte Gefährdungen entstehen. Arbeiten in Behältern oder engen Räumen sind daher immer mit besonderer Sorgfalt zu planen und durchzuführen.

Begriffsbestimmung

Die Begriffe *Behälter und enge Räume* umfassen alle von festen Wandungen umgebenen Bereiche, in denen der Bewegungsraum und der Luftaustausch eingeschränkt sind, zum Beispiel Kessel, Tanks, Silos, Rohrleitungen, Schächte oder Kanäle. Dies gilt auch, wenn die Bereiche nur teilweise von festen Wandungen eingeschlossen sind, beispielsweise bei offenen Gruben.

Arbeiten im Sinne dieses Abschnitts sind alle Tätigkeiten, bei denen sich Menschen in *Behälter oder enge Räume* begeben, das heißt, in sie einfahren, einsteigen, hineinkriechen oder sich hineinbeugen.

„Arbeiten in Behältern und engen Räumen dürfen grundsätzlich erst nach Erteilung einer schriftlichen Arbeitsfreigabe begonnen werden.“

Maßnahmen

Arbeiten in *Behältern oder engen Räumen* dürfen grundsätzlich erst nach Erteilung einer schriftlichen Arbeitsfreigabe begonnen werden. Zu diesem Zweck müssen alle vom Geltungsbereich dieses Handbuchs erfassten Unternehmen ein Freigabeverfahren festlegen. In dem Freigabeschein sind die festgelegten Schutzmaßnahmen zu benennen. Der Freigabeschein ist auf Basis einer Gefährdungsbeurteilung von der zuständigen Führungskraft auszustellen. Die beteiligten Mitarbeitenden sind über die Inhalte in verständlicher Form zu informieren.

Bei der Gefährdungsbeurteilung ist besonderes Augenmerk auf die Zusammensetzung der Luft im Behälter oder engen Raum zu richten. Mögliche Gefährdungen durch Sauerstoffmangel oder -überschuss oder durch Luftschadstoffe sind in Erwägung zu ziehen. In der Regel sind hierfür Messungen erforderlich. Inerte Gase, mit denen Behälter und Rohrleitungen bei Schweißarbeiten gefüllt werden, sind für den Menschen nicht atembar. Das Hineinbeugen oder Einsteigen in den gefüllten Bereich ist daher lebensgefährlich, wenn kein geeigneter Atemschutz getragen wird.

Typische Quellen von Gasen in Schächten und Gruben sind Fäulnisprozesse, die zu gefährlichen Konzentrationen von Methan, Schwefelwasserstoff oder Kohlendioxid führen können. Neben der Gefahr des Erstickens besteht dort unter Umständen auch Explosionsgefahr. Während der Arbeiten muss sich mindestens ein Sicherungsposten vor Ort aufhalten, der von außen mit den im Behälter oder engen Raum Beschäftigten Verbindung hält. Der Sicherungsposten muss jederzeit in der Lage sein, die festgelegten Notfall- und Rettungsmaßnahmen einzuleiten. Auf den Sicherungsposten kann nur verzichtet werden, wenn Gefährdungen durch Sau-

erstoffmangel, gefährliche Stoffe oder Einbauten auszuschließen sind und der Behälter oder enge Raum ohne fremde Hilfe jederzeit verlassen werden kann.

Beim Einsteigen in Schächte von abwassertechnischen Anlagen ist es besonders wichtig, dass Rettungsmaßnahmen vorbereitet sind und geeignete Rettungsausrüstung zur Verfügung steht. Je nach Einstiegstiefe und Gefährdungssituation muss eine ständige Seilsicherung eingerichtet werden, damit der Mitarbeitende vor Absturz geschützt ist und im Notfall schnell und ohne Gefährdung für andere aus dem Schacht gerettet werden kann.

10.9 Feuergefährliche Arbeiten

-  Verfahren zur Freigabe gefährlicher Arbeiten festgelegt?
-  Erlaubnisscheine vor Ort vorhanden?
-  Maßnahmen konsequent umgesetzt?

Bei *feuergefährlichen Arbeiten* besteht immer ein erhöhtes Brandrisiko, da sich auch in weiterer Entfernung von der Arbeitsstelle brennbare Stoffe durch Funken entzünden können. Dies kann auch mit erheblicher zeitlicher Verzögerung geschehen. Außerdem stellen in Betrieb genommene Schweiß- oder Schneidbrenner, Lötlampen etc., die abgelegt oder abgestellt werden, eine Gefahr dar.

Begriffsbestimmung

Unter *feuergefährlichen Arbeiten* sind folgende Arbeiten zu verstehen: Schweißen, thermisches Schneiden, thermisches Spritzen, Trennschleifen sowie Löten, Heißkleben und Auftauen mit offener Flamme.

Maßnahmen

Feuergefährliche Arbeiten außerhalb der dafür vorgesehenen Arbeitsplätze dürfen nur nach Erteilung einer schriftlichen Arbeitsfreigabe durchgeführt werden. Zu diesem Zweck müssen alle vom Geltungsbereich dieses Handbuchs erfassten Unternehmen ein Freigabeverfahren festlegen. In der Arbeitsfreigabe sind die festgelegten Schutzmaßnahmen zu benennen.

Die Maßnahmen zum Schutz vor Bränden umfassen typischerweise das Entfernen oder Abdecken brennbarer Stoffe, das Abdichten von Boden- oder Wandöffnungen sowie die Bereitstellung von Brandposten und Brandwachen. Zum Schutz vor Explosionen können Abdichtungs- und lufttechnische Maßnahmen ergriffen werden. Der Freigabeschein ist auf Basis einer Gefährdungsbeurteilung von der zuständigen Führungskraft auszustellen. Die beteiligten Mitarbeitenden sind über die Inhalte in verständlicher Form zu informieren. *Feuergefährliche Arbeiten* sind zu untersagen, wenn eine Explosionsgefahr nicht mit Sicherheit ausgeschlossen werden kann!

10.10 Physische Belastungen

- ✓ Belastung durch Heben, Tragen und ähnliche Transporttätigkeiten sowie durch Zwangshaltung oder andauernd wiederholte Bewegungen so weit wie möglich verringert?
- ✓ Mitarbeitende unterwiesen?

Für die Belastung durch Heben, Tragen und ähnliche manuelle Transporttätigkeiten ist der menschliche Körper nur unzureichend geeignet. Insbesondere bei hohen Lastgewichten und häufiger Wiederholung können gesundheitliche Beeinträchtigungen auftreten, die sich als Rückenschmerzen bemerkbar machen und zu langen krankheitsbedingten Ausfallzeiten führen können. Allerdings spielen nicht nur das Lastgewicht und die Wiederholfrequenz eine Rolle, sondern auch die eingenommene Körperhaltung sowie die ergonomischen Bedingungen am Arbeitsplatz, der Arbeitsumgebung, der Last und eventuell verwendeter Hilfsmittel. Eine Obergrenze für das Lastgewicht kann deshalb nicht allgemein festgelegt werden.

Ungünstig ist auch jede Form von Arbeit, bei der der Mensch über längere Zeit in eine bestimmte Körperhaltung gezwungen wird. Langes Stehen, Sitzen, Vorbeugen, Hocken, Knien oder ähnliche Körperhaltungen führen zur Überlastung einzelner Muskelgruppen oder Gelenke und unter Umständen auch des Herz-Kreislauf-Systems. Frühzeitiger Verschleiß, Entzündungen von Sehnen und Muskeln sowie erhöhter Blutdruck können

die Folge sein. Hilfsmittel, die einen bestimmten Bewegungsablauf des Körpers erzwingen, können ebenfalls zu einer Fehlbelastung führen. Nutzen und Risiken sind deshalb sorgfältig abzuwägen.

Gesundheitliche Auswirkungen können auch Tätigkeiten haben, die mit andauernd wiederholten Bewegungen verbunden sind. Ein typisches Beispiel für solche repetitiven Tätigkeiten ist die manuelle Arbeit am Fließband. In Verbindung mit extremen Bewegungen in den Gelenken oder hohem Kraftaufwand wird der Bewegungsapparat besonders stark und meist einseitig belastet. Folgen solcher Tätigkeiten sind oft Muskel-Skelett-Beschwerden im Hand-Arm-Schulter-Bereich. Auf Dauer können sich je nach Art der Belastung schmerzhaft, langwierige Erkrankungen ausbilden, wie zum Beispiel das so genannte Karpaltunnelsyndrom, also die Entzündung der Sehnencheiden am Handgelenk.

Begriffsbestimmung

Unter *manueller Handhabung von Lasten* ist jedes Befördern oder Halten einer Last durch menschliche Kraft zu verstehen, insbesondere das Heben, Tragen, Schieben, Ziehen und Abstützen einer Last.

Zwangshaltung oder statische Arbeit entsteht, wenn Mitarbeitende aufgrund der Tätigkeit, des Arbeitsmittels oder der Arbeitsplatzgestaltung über einen längeren Zeitraum Körperhaltungen einnehmen müssen, die keine oder nur geringe Bewegungsmöglichkeiten zulassen.

Andauernd wiederholte Bewegungen bezeichnet gleiche oder ähnliche Arbeitsabläufe, die sich in kurzen Zyklen von Sekunden oder Minuten über mindestens eine Stunde Dauer wiederholen.

Maßnahmen

Die Arbeitstätigkeit sollte grundsätzlich so gestaltet werden, dass Unfall- oder Gesundheitsrisiken durch die *manuelle Handhabung von Lasten*, durch *Zwangshaltungen* oder *andauernd wiederholte Bewegungen* vermieden werden. Sollte dies aufgrund der Art der Tätigkeit nicht möglich sein, sind auf der Basis der Gefährdungsbeurteilung geeignete Maßnahmen zu treffen, die das Risiko auf ein vertretbares Maß senken.

Bei der Festlegung der Maßnahmen bei manueller Lastenhandhabung können folgende Überlegungen hilfreich sein:

- Kann das Lastgewicht verringert werden, zum Beispiel durch Aufteilung der Last in mehrere kleinere Einheiten?
- Können Hilfsmittel wie zum Beispiel Hebehilfen zur Verfügung gestellt werden, die die manuelle Handhabung erleichtern oder verkürzen?
- Können die ergonomischen Bedingungen so verändert werden, dass die manuelle Handhabung leichter fällt, zum Beispiel durch Vermeidung einer Verdrehung des Körpers?
- Kann sich der Mitarbeitende die Arbeit so einteilen, dass sich die *manuelle Handhabung von Lasten* mit anderen Arbeiten abwechselt?

Bei Belastungen durch *Zwangshaltung* oder *andauernd wiederholte Bewegungen* hilft es, Maßnahmen anhand folgender Fragestellungen zu prüfen:

- Kann der Arbeitsplatz so verändert werden, dass er den Körpermaßen der Mitarbeitenden und ihren Anforderungen an Bewegungs- und Freiräume, Arbeitshöhen, Seh- und Greifräume besser gerecht wird?
- Kann der Arbeitsablauf so gestaltet werden, dass ein Wechsel zwischen verschiedenen Körperhaltungen stattfindet (z. B. Sitzen und Stehen)?
- Können Hilfsmittel zur Verfügung gestellt werden, die die Durchführung der Arbeit erleichtern, z. B. Halte- oder Fügevorrichtungen, Sehhilfen?
- Können Hilfsmittel zur Verfügung gestellt werden, die dem Körper Entlastung bieten, z. B. Stehhilfen, Armauflagen, Bodenmatten, Kniepolster?

Zu beachten ist, dass *Zwangshaltungen* manchmal dadurch ausgelöst werden, dass Mitarbeitende auf störende Umgebungsbedingungen reagieren, wie z. B. unzureichende *Beleuchtung*, Blendung oder Zugluft.

Mitarbeitende, die Unfall- oder Gesundheitsrisiken durch die *manuelle Handhabung von Lasten*, *Zwangshaltung* oder *andauernd wiederholte Bewegungen* ausgesetzt sind, sind zu unterweisen und dabei über Risiken und mögliche Verhaltensweisen und Ausgleichsübungen aufzuklären. Diese Unterweisung muss vor Arbeitsaufnahme erfolgen und in regelmäßigen Zeitabständen wiederholt werden.

10.11 Psychische Belastungen



Psychische Belastungen berücksichtigt, die sich aus der Arbeitsaufgabe, der Arbeitsorganisation, dem Arbeitsumfeld, der Arbeitszeit, den Arbeitsmittel oder dem sozialen Miteinander ergeben könnten?

Arbeit wirkt sich nicht nur körperlich, sondern auch psychisch aus, das heißt, sie beeinflusst zum Beispiel das Konzentrationsvermögen, die Kreativität und auch die Motivation der Mitarbeitenden. Die Auswirkungen können gesundheitsförderlich oder auch beeinträchtigend sein, abhängig von der Qualität der Arbeitsbedingungen und der Zusammenarbeit. Gut gestaltete Arbeitsbedingungen wirken positiv auf die Gesundheit und die Arbeitsqualität. Dauerhaft ungünstig gestaltete Arbeitsbedingungen dagegen erhöhen das Risiko von *Arbeits- und Wegeunfällen* sowie von Erkrankungen. Um eventuelle Risiken rechtzeitig zu erkennen, müssen *psychische Belastungen* im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung systematisch erfasst werden.

Begriffsbestimmung

Mit *psychischen Belastungen* durch die Arbeit sind alle Faktoren gemeint, die das Fühlen, Denken und Handeln der Mitarbeitenden beeinflussen. Sie ergeben sich aus der Art der Aufgabe, der Arbeitsorganisation, den sozialen Beziehungen, der Arbeitszeit, den Arbeitsmitteln und dem Arbeitsumfeld.

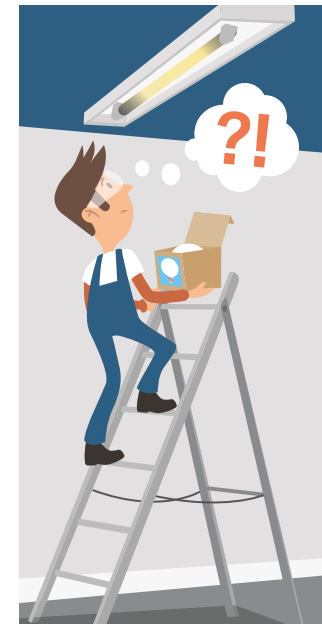
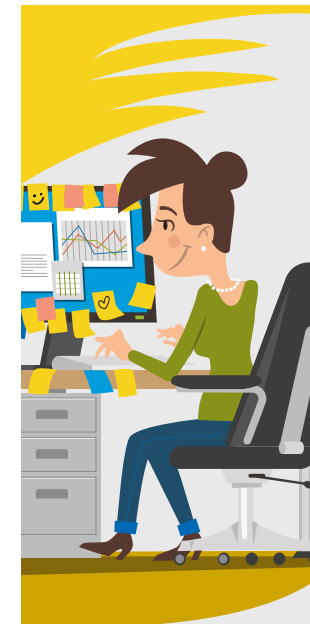
Maßnahmen

Das Ziel ist es, Arbeitsbedingungen gesundheitsförderlich zu gestalten. Maßnahmen sind spätestens dann geboten, wenn

chronische Fehlbelastungen festgestellt werden. Diese können sich nicht nur aus der Belastungshäufigkeit und -stärke ergeben, sondern insbesondere auch durch Mehrfachbelastungen. Umgekehrt wirkt sich z. B. ein unterstützendes Betriebsklima positiv aus und kann Belastungsspitzen bis zu einem gewissen Maß ausgleichen.

Um die Arbeitsbedingungen valide zu beurteilen und wirksame Maßnahmen ableiten zu können, sind die Mitarbeitenden als Experten ihrer Tätigkeit bei diesem Prozess einzubinden. Verbesserungsmaßnahmen beziehen sich auf die Gestaltung

- der Arbeitsinhalte/Arbeitsaufgabe
- der Arbeitsorganisation
- der sozialen Beziehungen
- des Arbeitsumfelds
- die Arbeitszeit
- die Arbeitsmittel





Im Fokus stehen die Bedingungen, unter denen die Mitarbeitenden arbeiten. Vor dem Hintergrund der zunehmenden Verbreitung von hybriden Arbeitsformen müssen die sich daraus ergebenden spezifischen Gefährdungen und Belastungen ebenfalls berücksichtigt werden. Bei Bedarf kann die Verbesserung der Arbeitsbedingungen durch gezielte Maßnahmen zur individuellen *Gesundheitsförderung* (zum Beispiel Stressmanagementtraining) sinnvoll ergänzt werden.

Die Handlungshilfe „Umgang mit *psychischen Belastungen*“ beschreibt, wie *psychische Fehlbelastungen* im Arbeitsalltag erkannt werden können, und gibt Informationen zu möglichen Verbesserungsmaßnahmen.

10.12 Gestaltung der Arbeitsumgebung

10.12.1 Verkehrswege

- ✓ Verkehrswege ausreichend dimensioniert, gut erkennbar und ohne Stolperstellen?
- ✓ Fußgänger- und Fahrzeugverkehr getrennt?
- ✓ Treppen mit Handlauf ausgestattet?
- ✓ Flucht-/Rettungswege gekennzeichnet?
- ✓ Fluchttüren/Notausgänge frei?

„Verkehrswege sollten als solche erkennbar sein, damit sie nicht für andere Zwecke, zum Beispiel zur Lagerung von Material, benutzt werden.“

Eine wichtige Voraussetzung für die Sicherheit von Fußgängern und *Fahrzeugen* im innerbetrieblichen Verkehr sind ausreichend dimensionierte und sicher gestaltete *Verkehrswege*.

Begriffsbestimmung

Verkehrswege sind die für den innerbetrieblichen Fußgänger- und Fahrzeugverkehr bestimmten Bereiche, insbesondere Straßen, Wege, Gänge, Flure, Rampen und Treppen.

Maßnahmen

Verkehrswege sollten übersichtlich gestaltet sein und möglichst geradlinig verlaufen. Sie sind gemäß den jeweiligen gesetzlichen Vorschriften so auszulegen, dass sie für die vorgesehene Nutzung ausreichend breit und hoch sind. Bei der Auslegung von *Verkehrswegen* für *Fahrzeuge* sind die Breite der *Fahrzeuge* einschließlich des Ladeguts sowie die Sicherheitsabstände zum Rand und zum Gegenverkehr zu berücksichtigen. Wird ein *Verkehrsweg* gleichzeitig von Fußgängern und *Fahrzeugen* benutzt, ist in der Regel ein Sicherheitsabstand zum Rand von mindestens 0,75 m erforderlich. Grundsätzlich ist zu empfehlen, Fußgänger- und Fahrzeugverkehr durch bauliche Einrichtungen zu trennen, beispielsweise

weise durch Umwehrungen. Führen *Verkehrswege* für *Fahrzeuge* so dicht an Türen, Toren, Treppenaustritten, Durchgängen oder Durchfahrten vorbei, dass eine Gefährdung des Querverkehrs besteht, sind trennende bauliche Einrichtungen zwingend erforderlich.

Verkehrswege sollten als solche erkennbar sein, damit sie nicht für andere Zwecke, zum Beispiel zur Lagerung von Material, benutzt werden. Es hat sich bewährt, *Verkehrswege* in Arbeits- und Lagerräumen durch Bodenmarkierungen zu kennzeichnen.

Zur Vermeidung von Stolper-, Rutsch- und Sturzunfällen sollten *Verkehrswege* möglichst eben und rutschhemmend ausgeführt sein. Einbauten, wie beispielsweise Schachtabdeckungen oder Ablaufrinnen, sind so einzulassen, dass sie keine Stolperkante bilden. Bei Treppen ist auf ausreichend große, tragfähige Stufen mit gleichmäßigem Stufenabstand zu achten. Sie sind mit mindestens einem Handlauf auszustatten, wenn die Treppenlänge dies erforderlich macht. *Verkehrswege*, die gleichzeitig als Rettungswege dienen, müssen auf möglichst kurzem Weg ins Freie oder in einen gesicherten Bereich führen und als Rettungswege gekennzeichnet sein. Solange sich Menschen im Arbeitsbereich aufhalten, müssen Türen im Verlauf von Rettungswegen ohne weitere Hilfsmittel in Fluchrichtung geöffnet werden können.

10.12.2 Beleuchtung



Arbeitsplätze und Verkehrswege ausreichend beleuchtet?



Keine Blendung?

Etwa vier Fünftel aller Sinneseindrücke nimmt der Mensch mit dem Auge auf. Eine gute *Beleuchtung* ist deshalb nicht nur Voraussetzung für die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz, sondern dient auch dem Erhalt der Leistungsbereitschaft und -fähigkeit der Mitarbeitenden.

Begriffsbestimmung

Beleuchtung bezeichnet die Ausleuchtung und Erhellung eines Raumes oder Objektes durch künstliches Licht.

Maßnahmen

Arbeitsplätze und *Verkehrswege* sind so zu gestalten und auszustatten, dass eine angemessene *Beleuchtung* gewährleistet werden kann. Die *Beleuchtung* muss der Art der Sehaufgabe angepasst sein und eine sichere Orientierung ermöglichen. An ständig besetzten Arbeitsplätzen sollte die Nennbeleuchtungsstärke 200 Lux in der Regel nicht unterschreiten. Die jeweiligen gesetzlichen Vorschriften sind zu beachten.

Für die Qualität der *Beleuchtung* ist nicht nur die Beleuchtungsstärke entscheidend, sondern auch die Leuchtdichteverteilung im Raum und die Güte der Farbwiedergabe. Insbesondere müssen Sicherheitsfarben korrekt wahrgenommen werden können. Bei der Auswahl und Anordnung von Lampen und Leuchten ist ferner auf die Vermeidung von Blendung und Flimmerwirkung zu achten. Lampen unterliegen einem Alterungsprozess, der mit Leistungsminderung einhergeht. Die Einhaltung der vorgesehenen Beleuchtungsstärke ist deshalb in angemessenen Zeitabständen zu überprüfen.

10.12.3 Klima und Luftqualität



Raumklima passend eingestellt?



Nicht rauchende Mitarbeitende vor Tabakrauch geschützt?



Besondere Luftverunreinigungen beurteilt?

Die Gesundheit und das Wohlbefinden des Menschen hängen wesentlich von den klimatischen Umgebungsbedingungen und der *Luftqualität* ab. Nur wenn das *Klima* einen genügenden Wärmeaustausch mit der Umgebung zulässt und ausreichend gesundheitlich zuträgliche Atemluft zur Verfügung steht, kann der menschliche Körper seine Leistungsfähigkeit erhalten.

„Die Beleuchtung muss der Art der Sehaufgabe angepasst sein und eine sichere Orientierung ermöglichen.“

Begriffsbestimmung

Unter dem Begriff *Klima* werden alle physikalischen Faktoren der Umgebung zusammengefasst, die den Wärmeaustausch zwischen dem menschlichen Körper und dessen Umgebung beeinflussen.

Der Begriff *Luftqualität* behandelt die Frage nach der Reinheit der Luft. Eine hohe *Luftqualität* wird dann festgestellt, wenn die Luft frei von Verunreinigungen ist.

Maßnahmen

Das *Klima* in den Arbeitsräumen ist so zu gestalten, dass die Gesundheit der Mitarbeitenden nicht gefährdet wird.

Im Einzelnen sind dabei folgende Klimafaktoren zu berücksichtigen:

- Lufttemperatur
- Luftfeuchtigkeit
- Luftgeschwindigkeit
- Wärmestrahlung

Bei der Einstellung des Raumklimas sind neben den jeweiligen gesetzlichen Vorschriften auch regionale Gegebenheiten sowie die Arbeitsschwere, die Art der Bekleidung und die Dauer des Aufenthalts zu beachten. Sollten betriebsbedingt besondere klimatische Belastungen oder Verunreinigungen der Luft auftreten, sind diese im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung explizit zu betrachten und geeignete Schutzmaßnahmen zu treffen. Dies gilt auch für Arbeitsplätze im Freien, bei denen Mitarbeitende Hitze oder Kälte oder besonderen Luftverunreinigungen ausgesetzt sind.

Tabakrauch führt zu einer erheblichen Beeinträchtigung der *Luftqualität*. In den Arbeitsräumen sind deshalb angemessene Maßnahmen zu ergreifen, um die nicht rauchenden Mitarbeitenden vor den Gesundheitsgefahren durch Tabakrauch zu schützen.

10.12.4 Lärm



Lärmbereiche fachkundig ermittelt und gekennzeichnet?



Lärminderungsmaßnahmen ergriffen?



Mitarbeitende medizinisch untersucht?

Lärm belastet den menschlichen Organismus und kann bei übermäßiger Einwirkung zu gesundheitlichen Schädigungen führen. Darüber hinaus stört *Lärm* die menschliche Konzentration, die Kommunikation und die Wahrnehmung akustischer Signale. Die Lärmpegel am Arbeitsplatz sollten deshalb grundsätzlich so niedrig gehalten werden, wie es die Art des Betriebs zulässt.

Begriffsbestimmung

Lärm bezeichnet den Schall, der den Menschen stört oder zu gesundheitlichen Schädigungen führen kann. Lärmbereiche sind Arbeitsbereiche, in denen die Grenzwerte für gehörgefährdenden *Lärm* überschritten werden.

Maßnahmen

Im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung haben vom Geltungsbereich dieses Handbuchs erfasste Unternehmen mögliche Lärmbereiche fachkundig zu ermitteln. Bei Überschreiten der jeweiligen gesetzlichen Grenzwerte sind geeignete Lärminderungsmaßnahmen zu ergreifen. Sollten im Einzelfall keine strengeren gesetzlichen Grenzwerte vorhanden sein, gilt ein äquivalenter Dauerschallpegel von 90 dB(A) als Grenzwert für Lärminderungsmaßnahmen.

Bei der Lärminderung sollten Maßnahmen, die auf die Reduzierung der Schallentstehung oder -ausbreitung abzielen, stets Vorrang haben vor anderen Maßnahmen, insbesondere vor persönlicher Schutzausrüstung. Nur wenn trotz technischer oder organisatorischer Maßnahmen die Entstehung oder Ausbreitung gehörgefährdenden *Lärms* nicht verhindert werden kann, sind geeignete Gehörschutzstöpsel oder -kapseln zu verwenden. Dabei sind die Regelungen des Abschnitts 10.15 „Persönliche Schutzausrüstung“ zu beachten. Lärmbereiche müssen mit den entsprechenden Gebotszeichen markiert sein.



Mitarbeitende, die regelmäßig in Lärmbereichen beschäftigt sind, unterliegen den Regelungen zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (siehe Abschnitt 10.13.1 „Arbeitsmedizinische Vorsorge“).

10.12.5 Büroarbeit

- ✓ Schreibtischfläche ausreichend groß?
- ✓ Genügend Freiraum für die Beine?
- ✓ Arbeitsstühle einstellbar und standsicher?
- ✓ Bildschirme groß genug und frei von Blendungen/Spiegelungen?
- ✓ Keine Stolperfallen auf Verkehrswegen?

Büroarbeit birgt spezifische Gesundheitsgefahren, die oft nicht oder zu spät erkannt werden. Mangelnde Bewegung sowie Fehl- oder *Zwangshaltungen* bei Arbeiten am Bildschirm können zu Erkrankungen führen, die nicht nur die Leistung beeinträchtigen, sondern auch längere Ausfallzeiten mit sich bringen. Zudem können Ermüdungserscheinungen der Augen auftreten, die sich in Kopfschmerzen sowie Augenbrennen oder -tränen äußern.

Auch im Büro gibt es Unfallgefahren, die nicht unterschätzt werden dürfen. Dazu zählen vor allem das Stolpern, Ausrutschen und Stürzen sowie Abstürze von Bürostühlen oder anderen Einrichtungsgegenständen, die als Ersatz für eine Leiter genutzt wurden.

Begriffsbestimmung

Als *Büroarbeit* werden Planungs-, Projekt-, Verwaltungs- und Kommunikationstätigkeiten bezeichnet, bei denen als zentrale Arbeitsmittel Arbeitstisch und -stuhl, Bildschirm

und Eingabegeräte wie eine Computer-Tastatur oder -Maus genutzt werden.

Mobiles Arbeiten bezeichnet Büroarbeit, die von einem Arbeitsplatz außerhalb der Betriebsstätte verrichtet wird, sofern der Arbeitsplatz nicht speziell für diesen Zweck als Telearbeitsplatz eingerichtet ist. *Mobiles Arbeiten* ist ortsunabhängig, das heißt, der Mitarbeitende kann die Arbeitsleistung von zu Hause aus, von unterwegs oder von jedem anderen Ort aus erbringen.

Maßnahmen

Büroarbeitsplätze sind so zu gestalten, dass Fehl- oder *Zwangshaltungen* vermieden werden und ein gesundes Maß an Bewegung stattfinden kann. Dazu gehört eine angemessene Ausstattung des Büroarbeitsplatzes mit ausreichend großem Arbeitstisch und genügend Freiraum für die Beine. Der Arbeitsstuhl muss einstellbar sein und genügend Standsicherheit bieten. Der Mitarbeitende sollte die Möglichkeit haben, in sitzender Position beide Füße ganzflächig auf den Boden aufzusetzen. Wenn dies aufgrund der Höhe des Arbeitstisches nicht erreicht werden kann, sollte der Arbeitsplatz mit einer Fußstütze ausgestattet werden. Höhenverstellbare Arbeitstische vermeiden diese Problematik und fördern zudem eine ergonomisch günstige Körperhaltung, da sie eine individuelle Anpassung der Arbeitshöhe an die Körpergröße des Mitarbeitenden zulassen.

Der Bildschirm muss in Größe und Bildqualität der Arbeitsaufgabe angemessen sein. Er ist so aufzustellen, dass Blendungen und Spiegelungen vermieden werden. Dies wird in der Regel erreicht, wenn die Blickrichtung des Mitarbeitenden beim

Betrachten des Bildschirms parallel zur Fensterfront verläuft.

Tragbare Geräte wie Laptop- oder Notebook-Computer dürfen an ständigen Arbeitsplätzen nur in Verbindung mit einem separaten Bildschirm und einer separaten Tastatur eingesetzt werden, um Fehlhaltungen zu vermeiden.

Um Stolper- und Sturzunfällen vorzubeugen, sind *Verkehrswege* von Hindernissen freizuhalten. Dabei ist im Bürobereich insbesondere auf elektrische Leitungen sowie Telefon- und Datenkabel zu achten, die lose auf dem Boden verlegt zu Stolperfallen werden können.

Zur Vermeidung von Unfallrisiken sollten Akten und andere schwere oder sperrige Gegenstände möglichst in einer Höhe gelagert werden, die vom Boden aus gut zu erreichen ist.

Wird eine Ablagehöhe überschritten, die der Mitarbeitende sicher erreichen kann, ist eine geeignete Leiter oder ein geeigneter Tritt zur Verfügung zu stellen und von Mitarbeitenden zu benutzen.

Besonderheiten bei mobilem Arbeiten

Mobiles Arbeiten zeichnet sich dadurch aus, dass Mitarbeitende den Platz, von dem sie arbeiten, selbst auswählen und wechseln können. Dabei liegt es in der Natur der Sache, dass sich nicht jeder Platz gleichermaßen für Büroarbeit eignet. Bei länger andauernder oder wiederholter Büroarbeit unter ungünstigen Bedingungen kann es durch Fehl- oder Zwangshaltungen zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen kommen, die es zu vermeiden gilt. Mitarbeitende sind deshalb gehalten, auch bei mobiler Arbeit auf sichere und ge-

sundheitsgerechte Arbeitsbedingungen zu achten. Idealerweise sollte auch ein Arbeitsplatz im eigenen Zuhause den oben genannten Anforderungen an einen Büroarbeitsplatz genügen. Zur gesundheitsgerechten Gestaltung der Arbeit gehört auch, die Arbeit derart zu organisieren, dass über den Arbeitstag wechselnde Körperhaltungen eingenommen und Bewegungspausen durchgeführt werden. Bei Fragen sollten Mitarbeitende auf die Beratungsangebote ihrer Fachkraft für Arbeitssicherheit, ihres Betriebsarztes oder anderer betrieblicher Experten zurückgreifen. In Hinblick auf die Arbeitszeit sind die jeweiligen gesetzlichen, tariflichen und betrieblichen Vorschriften einzuhalten.

10.13 Individuelle Gesundheit

10.13.1 Arbeitsmedizinische Vorsorge

- ✓ Verfahren festgelegt zur Ermittlung der notwendigen arbeitsmedizinischen Vorsorge?
- ✓ Arbeitsmedizinische Vorsorge termingerecht durchgeführt?
- ✓ Nachweise vorhanden?
- ✓ Regelmäßige Wiederholung sichergestellt?

Arbeitsmedizinische Vorsorge ist ein wichtiger Bestandteil des betrieblichen Gesundheitsschutzes. Arbeitsmedizinische Vorsorge trägt dazu bei, erhöhte gesundheitliche Gefährdungen am Arbeitsplatz zu erkennen. Damit kann arbeitsbedingten Erkrankungen frühzeitig entgegengewirkt und die Ar-



beitsfähigkeit der Mitarbeitenden dauerhaft erhalten werden.

Maßnahmen

Jedes vom Geltungsbereich dieses Handbuchs erfasste Unternehmen hat auf Basis der Gefährdungsbeurteilung die Notwendigkeit für arbeitsmedizinische Vorsorge zu ermitteln. Die arbeitsmedizinische Vorsorge muss im Einklang mit den jeweiligen gesetzlichen Vorschriften geplant und ihre termingerechte Durchführung überwacht werden. Die Meldung der Mitarbeitenden zur arbeitsmedizinischen Vorsorge obliegt der jeweiligen Führungskraft. Sie werden hierbei vom Betriebsarzt (siehe Abschnitt 6.1.4 „Betriebsärzte“) beraten.

Der Untersuchungs- und Beratungsumfang richtet sich nach der Gefährdungssituation und den entsprechenden gesetzlichen Vorschriften.

Das Ergebnis wird den Mitarbeitenden mitgeteilt. Es wird unter Wahrung der ärztlichen Schweigepflicht in einer Vorsorgekartei festgehalten. Falls erforderlich, werden Maßnahmen abgeleitet. Diese Untersuchungen sind von entsprechend qualifizierten Ärzten durchzuführen. In der Regel sind dies Fachärzte für Arbeitsmedizin.

In Deutschland sind die Grundlagen der Arbeitsmedizinischen Vorsorgeverordnung, speziell die Einteilung in Pflicht- und Angebotsvorsorge, zu beachten.

10.13.2 Medizinische Eignungsprüfung

- ✓ Verfahren festgelegt zur Feststellung der Tätigkeiten, für die medizinische Eignungsprüfungen notwendig sind?
- ✓ Notwendige Beratungen/Untersuchungen termingerecht durchgeführt?
- ✓ Nachweise vorhanden?
- ✓ Regelmäßige Wiederholung sichergestellt?

Medizinische Eignungsprüfungen, auch Tauglichkeitsuntersuchungen genannt, dienen der Feststellung der gesundheitlichen Eignung für eine bestimmte Tätigkeit. Medizinische Eignungsprüfungen sind insbesondere für solche Tätigkeiten vorgesehen, bei denen auf Basis der Gefährdungsbeurteilung festgestellt wurde, dass sich bei Nichteignung des Mitarbeitenden eine Gefährdung für ihn oder für Dritte ergeben kann. Damit dienen sie unmittelbar der Prävention von Vorfällen.

Die Prüfung im Rahmen des Einstellungsverfahrens ist ebenfalls eine Form der medizinischen Eignungsprüfung. Sie wird im Auftrag des Arbeitgebers durchgeführt, um die gesundheitliche Eignung des Bewerbers für die vorgesehene Stelle festzustellen.

Die entsprechenden *gesetzlichen Vorschriften*, insbesondere in Bezug auf den Datenschutz, sind zu beachten. Die Vertreter der Arbeitnehmer sind je nach den gesetzlichen Vorschriften und der nationalen Praxis einzubeziehen. In Deutschland haben die relevanten Betriebsparteien Regelungen für die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung, die Einführung von medizinischen Eignungsprüfungen und das Angebot von Ersatzarbeitsplätzen zu treffen.

Dort, wo medizinische Eignungsprüfungen durchgeführt werden, soll der in diesem Handbuch beschriebene Standard angewandt werden, sofern der Anwendung keine gesetzlichen Vorschriften entgegenstehen.

Maßnahmen

Jedes vom Geltungsbereich dieses Handbuchs erfasste Unternehmen hat auf Basis der Gefährdungsbeurteilung die Notwendigkeit von medizinischen Eignungsprüfungen für die folgenden Tätigkeiten zu ermitteln:

- Fahr- und Steuertätigkeiten
- Tätigkeiten mit *Absturzgefahr*

Die Pflicht zur Meldung der Mitarbeitenden zur medizinischen Eignungsprüfung obliegt der jeweiligen Führungskraft. Diese werden hierbei vom Betriebsarzt (siehe Abschnitt 5.1.4 „Betriebsärzte“) beraten. Der Untersuchungsumfang richtet sich nach den mit der vorgesehenen Tätigkeit verbundenen Unfall- und Gesundheitsrisiken und den entsprechenden gesetzlichen Vorschriften. Mindestinhalte für die Untersuchungen sind in Anhang 10.13.2 a „Fristen und Mindestinhalte für medizinische Eignungsprüfungen“ beschrieben.

Das Ergebnis wird den Mitarbeitenden mitgeteilt und unter Wahrung der ärztlichen Schweigepflicht in einer Vorsorgekartei festgehalten. Wenn gesetzlich nicht anders geregelt, bekommt der Arbeitgeber lediglich die Information, ob bzw. unter welchen Voraussetzungen der Mitarbeitende für die entsprechende Tätigkeit geeignet ist. Führungskräfte dürfen Mitarbeitende, die erkennbar nicht in der Lage sind, eine Arbeit ohne Gefahr für sich oder andere auszuführen, mit dieser Arbeit nicht betrauen. Fehlt einem Mitarbeitenden die psychische oder physische Eignung für eine Arbeit, ist im Dialog mit der jeweiligen Führungskraft, dem Betriebsarzt, dem Mitarbeitenden und der Arbeitnehmervertretung unter Berücksichtigung der betrieblichen Möglichkeiten ein Ersatzarbeitsplatz anzubieten.

Die Beratung/Untersuchung und Beurteilung wird von einem Arzt durchgeführt, der mit den besonderen Gefährdungen am Arbeitsplatz vertraut ist. In der Regel ist dies ein Facharzt für Arbeitsmedizin. Die Meldung von Bewerbern zur Einstellungsuntersuchung obliegt der jeweiligen Personalabteilung. Der Beratungs-/Untersuchungsumfang richtet sich nach der vorgesehenen Stelle und dem Arbeitsplatz, an dem der Bewerber beschäftigt werden soll. Dabei sind die entsprechenden Vorgaben aus den jeweiligen gesetzlichen Vorschriften zu beachten. Das Ergebnis der Prüfung wird dem Bewerber mitgeteilt und unter Wahrung der ärztlichen Schweigepflicht in der Vorsorgekartei festgehalten.

„Die Pflicht zur Meldung der Mitarbeitenden zur medizinischen Eignungsprüfung obliegt der jeweiligen Führungskraft.“

Der Auftraggeber bekommt lediglich die Information, ob bzw. unter welchen Voraussetzungen der Bewerber für die vorgesehene Stelle geeignet ist. Ebenso wie arbeitsmedizinische Vorsorgen sind medizinische Eignungsprüfungen von entsprechend qualifizierten Ärzten durchzuführen.

Einstellungsuntersuchungen für leitende Angestellte sind grundsätzlich in den Arbeitsverträgen geregelt. Ein möglicher Mindestinhalt ist im Anhang 10.13.2 b „Mindestinhalte für Einstellungsuntersuchungen für leitende Angestellte“ definiert. Bei zusätzlichen spezifischen Gefährdungen, zum Beispiel häufige Auslandstätigkeit unter speziellen gesundheitlichen Gefährdungen, ist dies im Rahmen von medizinischen Eignungsprüfungen zu berücksichtigen.

10.13.3 Reisemedizinische Beratung

-  Länder festgelegt, für die eine reisemedizinische Beratung/Untersuchung erfolgen soll?
-  Beratungsgespräche/-untersuchungen durchgeführt?
-  Nachweise vorhanden?

Die reisemedizinische Beratung ist weiterer wichtiger Bestandteil des betrieblichen Gesundheitsschutzes. Sie trägt dazu bei, erhöhte gesundheitliche Gefährdungen, die bei Reisen in bestimmte Länder auftreten können, zu erkennen und präventiv tätig zu werden. Erhöhte gesundheitliche Gefährdungen sind in allen Ländern, die sich in der geographischen

Zone zwischen 30 Grad nördlicher und 30 Grad südlicher Breite befinden, auch wenn sie nur zum Teil innerhalb dieser Grenzen liegen, sowie in den Polargebieten anzunehmen. Bei Hygienemängeln oder unsicherer medizinischer Versorgung können erhöhte gesundheitliche Gefährdungen auch in Ländern der gemäßigten Klimazonen auftreten. Der Betriebsarzt (siehe Abschnitt 6.1.4 „Betriebsärzte“) oder ein anderer in Reisemedizin erfahrener Arzt können dazu beraten.

Die reisemedizinische Beratung beinhaltet die Beratung zu Verhaltensmaßnahmen sowie zu Impfungen und zur Malaria-prophylaxe.

Maßnahmen

Für jedes vom Geltungsbereich dieses Handbuchs erfasste Unternehmen ist festzulegen, für welche Reiseländer eine reisemedizinische Beratung durchgeführt werden muss und für welche Länder zusätzlich eine reisemedizinische Untersuchung erforderlich ist. Hierbei ist es erforderlich, einen Betriebsarzt zu beteiligen und bei Bedarf einen Arzt mit besonderen Fachkenntnissen, in der Regel einen Tropenmediziner, hinzuzuziehen.

Die Pflicht zur Meldung der Mitarbeitenden zur reisemedizinischen Beratung obliegt der jeweiligen Führungskraft. Der Beratungsumfang richtet sich nach der Gefährdungssituation und den entsprechenden gesetzlichen Vorschriften. Den Schwerpunkt bildet die ausführliche reisemedizinische Beratung einschließlich der Impfberatung und der Formulierung eines Impfangebots. Je nach nationaler Praxis kann auch die Impfung durchgeführt werden. Bei der reisemedizinischen Beratung sind die Arbeitsorte, die Unterbringungs- und Arbeitsbedingungen zu beachten. Sie ist vor jeder erneuten Reise durchzuführen, da zwischenzeitlich neue Infektionsausbrüche oder Reiserisiken entstanden sein könnten.

Dagegen ist eine reisemedizinische Untersuchung in der Regel nur alle drei Jahre erforderlich, bei zwischenzeitlich aufgetretenen Neuerkrankungen oder bei medizinischer Notwendigkeit aber auch eher. Mindestinhalte für die reisemedizinische Beratung und die entsprechende Untersuchung sind in Anhang 10.13.3 „Mindestinhalte für reisemedizinische Beratung und Untersuchung“ aufgeführt. Die entsprechenden gesetzlichen Vorschriften, insbesondere in Bezug auf den Datenschutz, sind zu beachten.

Hinweis:

Zur Verbesserung der Auslands- und Reisesicherheit nutzt thyssenkrupp das Tool „TravelTracker“. Reisenden wird geraten, ihre E-Mailadresse und Mobiltelefonnummer in der thyssenkrupp TravelWorld zu hinterlegen, damit der zuständige Security Officer über dieses Tool im Krisenfall per E-Mail oder SMS in Kontakt treten kann.

10.13.4 Förderung des individuellen Gesundheitsverhaltens



Bedarfsgerechte Maßnahmen zur Gesundheitsförderung etabliert?

Aktivitäten zur Förderung der individuellen Gesundheit zielen darauf ab, die Gesundheit und das Wohlbefinden der Mitarbeitenden zu stärken und zugleich deren Motivation und Leistungsfähigkeit zu verbessern. Entsprechende Maßnahmen zur betrieblichen *Gesundheitsförderung* sind somit ein wichtiger Baustein im Bereich der individuellen Gesundheit.

Begriffsbestimmung

Gesundheitsförderung meint die gesundheitsförderliche Gestaltung von Arbeits- und Organisationsbedingungen durch den Arbeitgeber sowie die Stärkung des individuellen Gesundheitsverhaltens.

Maßnahmen

Vom Geltungsbereich dieses Handbuchs erfasste Unternehmen sind aufgefordert, je nach Bedarf und unter Berücksichtigung der jeweiligen betrieblichen Möglichkeiten Maßnahmen aus den folgenden Bereichen der Gesundheitsförderung anzubieten. Dabei sind die jeweiligen Arbeitszeitmodelle zu berücksichtigen:

- **Bewegung**

Bewegungsangebote zielen auf die Steigerung der körperlichen Aktivität der Mitarbeitenden ab. Hierzu gehören Angebote wie beispielsweise Fitnesstraining oder Laufkurse.

- **Ernährung**

Maßnahmen im Bereich der Ernährung können einerseits auf die individuellen Ernährungsgewohnheiten der Mitarbeitenden einwirken, beispielsweise in Form einer individuellen Ernährungsberatung. Auf der anderen Seite können durch ein gesundes Verpflegungsangebot die Bedingungen für gesunde Ernährung im Unternehmen systematisch und nachhaltig verbessert werden.

- **Stressmanagement**

Schulungen, Beratungen oder Kurse zum Thema Stressmanagement sollen Mitarbeitende im Umgang mit Belastungssituationen unterstützen. Gleichzeitig können Entspannungsangebote wie progressive Muskelentspannung oder autogenes Training dazu beitragen, die individuellen Ressourcen zu stärken, damit Stress weniger belastend empfunden wird.

- **Suchtprävention**

Schulungen, Beratungen oder Kurse zum Suchtverhalten haben zum Ziel, für den verantwortungsvollen Umgang mit Suchtmitteln zu sensibilisieren. Hierzu gehören zum Beispiel Raucherentwöhnungsprogramme oder auch Beratungsangebote zum Thema Alkohol/Drogen oder Medikamentenmissbrauch.

- **Medizinische Screenings**

Das Angebot von medizinischen Screenings im Rahmen von Schwerpunktaktionen, zum Beispiel Diabetes-Screenings, bietet die Möglichkeit, typische Risikofaktoren zu adressieren und den Mitarbeitenden entsprechende Präventionsangebote zu unterbreiten.

- **Andere nicht arbeitsbezogene Gesundheitsrisiken**

Auch über die oben genannten Themengebiete hinaus kann es Bedarf für Maßnahmen zur Förderung der individuellen Gesundheit geben. Daher sind die genannten Themenfelder nicht als abschließende Liste zu verstehen, sondern sollten bedarfsorientiert ergänzt werden.

Die Handlungshilfe „*Gesundheitsförderung*“ erläutert Schritt für Schritt die Festlegung von Zielen und Maßnahmen, nennt Beispiele und gibt Hintergrundinformationen.



10.13.5 Psychosoziale Unterstützungsangebote



Möglichkeit eines Angebots zur psychosozialen Unterstützung geprüft?



Employee Assistance Program gegebenenfalls etabliert?

Im Rahmen der individuellen *Gesundheitsförderung* sind auch psychosoziale Beratungs- und Unterstützungsangebote wichtig (Employee Assistance Program). Hierbei stehen qualifizierte Experten wie Psychotherapeuten, Pädagogen und Coaches den Betroffenen in beruflichen und privaten Anliegen zur Seite: im Vier-Augen Gespräch, per Video-Chat oder auch per Telefon oder E-Mail. Dieser Service kann durch interne Fachkräfte oder externe Dienstleister erbracht werden. Grundvoraussetzung sind strenge Vertraulichkeit und Anonymität.

„Im Rahmen der individuellen Gesundheitsförderung sind auch psychosoziale Beratungs- und Unterstützungsangebote wichtig.“

Inhalte der Beratung können die Bewältigung von Notfällen oder persönliche Krisen, psychischen Problemen oder schwierigen Führungssituationen sein, zum Beispiel

- Krisenbewältigung nach schwerem/tödlichem *Arbeitsunfall*
- Tod eines Angehörigen
- Konflikte in der Familie oder Partnerschaft
- finanzielle Notlage
- Suchterkrankung
- schwierige berufliche Situationen
- Kurzcoaching für Führungskräfte

Maßnahmen

Vom Geltungsbereich dieses Handbuchs erfasste Unternehmen sollten erwägen, abhängig von den betrieblichen Möglichkeiten ein Employee Assistance Program zu etablieren und dadurch persönliche Krisen abzufangen bzw. ihnen proaktiv und professionell vorzubeugen.

Maßnahmen

Je nach den gesetzlichen Vorschriften oder den jeweiligen betrieblichen Möglichkeiten muss jedes vom Geltungsbereich dieses Handbuchs erfasste Unternehmen ein betriebliches Eingliederungsmanagement einrichten, damit Mitarbeitende nach längerer Erkrankung leistungsgerecht in den Arbeitsprozess reintegriert werden können. Dazu sollte eine strukturierte Herangehensweise gewählt werden, die mit der Kontaktaufnahme mit dem erkrankten Mitarbeitenden beginnt, sobald die festgelegte Abwesenheitsdauer erreicht ist. Nach der Klärung von Möglichkeiten und Grenzen der Eingliederung erfolgt eine Entscheidung über die Durchführung sowie über die nächsten Schritte und konkrete individuelle Maßnahmen. Dabei können folgende Funktionen sowohl den betroffenen Mitarbeitenden als auch der verantwortlichen Führungskraft beratend zur Seite stehen: Betriebsarzt, Personalmanager, Betriebsrat, Schwerbehindertenvertreter (sofern vorhanden). An die Maßnahmendurchführung schließt sich eine Erfolgsüberprüfung an.

10.14 Eingliederungsmanagement



Möglichkeit zur Einrichtung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements geprüft und gegebenenfalls umgesetzt?

Die betriebliche Eingliederung ist ein Prozess, der nach längerer krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit eines Mitarbeitenden greift. Ziel ist es zu klären, wie die Arbeitsunfähigkeit überwunden werden kann, mit welchen Leistungen und Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann, um krankheitsbedingte Kündigungen zu vermeiden.



10.15 Persönliche Schutzausrüstung

- ✓ Verfahren festgelegt für:
 - die Auswahl und Freigabe geeigneter persönlicher Schutzausrüstung?
 - die Bereitstellung und regelmäßige Prüfung (sofern erforderlich)?
- ✓ Arbeitsbereiche gekennzeichnet?
- ✓ Mitarbeitende unterwiesen?
- ✓ Richtige Benutzung geübt?

Nicht immer kann durch technische oder organisatorische Maßnahmen ausgeschlossen werden, dass Mitarbeitende Unfall- oder Gesundheitsgefahren ausgesetzt sind. In diesem Falle haben Unternehmen geeignete *persönliche Schutzausrüstungen* zur Verfügung zu stellen, um den Mitarbeitenden ein sicheres und gesundheitsgerechtes Arbeiten zu ermöglichen.

Begriffsbestimmung

Persönliche Schutzausrüstungen sind alle Ausrüstungsgegenstände, die dazu bestimmt sind, von Menschen getragen oder benutzt zu werden, um sich vor Gefährdungen bei der Arbeit zu schützen.

Zu den persönlichen Schutzausrüstungen gehören zum Beispiel:

- Gehörschutzstöpsel oder -kapseln
- Schutzhelme
- Schutzbrillen
- Atemschutzmasken
- Schutzhandschuhe
- Sicherheitsschuhe
- Ausrüstungen zum Schutz gegen Absturz
- Kälte- oder Hitzeschutzbekleidung

Arbeitskleidung ohne besondere Schutzfunktion wie etwa ein Blumann gilt nicht als *persönliche Schutzausrüstung*.

Maßnahmen

Persönliche Schutzausrüstung darf nur unter der Voraussetzung eingesetzt werden, dass Unfall- oder Gesundheitsrisiken durch andere angemessene Schutzmaßnahmen nicht ausreichend reduziert werden können. Technische oder organisatorische Schutzmaßnahmen haben grundsätzlich Vorrang.

Die notwendigen Schutzmaßnahmen sind im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung (siehe Kapitel 3 „Gefährdungsbeurteilung“) festzulegen. Bleiben nach Ausschöpfung aller anderen Möglichkeiten nicht vertretbare Unfall- oder Gesundheitsrisiken, müssen vom Geltungsbereich dieses Handbuchs erfasste Unternehmen geeignete *persönliche Schutzausrüstung* bereitstellen.

Die Bereiche, in denen *persönliche Schutzausrüstung* getragen werden muss, sind mit den vorgesehenen Gebotszeichen deutlich zu kennzeichnen. Das Unternehmen muss ein Freigabeverfahren für die Auswahl geeigneter persönlicher Schutzausrüstungen festlegen und sicherstellen, dass nur freigegebene Schutzausrüstungen beschafft und ausgegeben werden. Die richtige Benutzung der *persönlichen*

Schutzausrüstung ist den Mitarbeitenden zu erklären und bei Bedarf mit ihm zu üben. Diese Unterweisung muss vor Arbeitsaufnahme erfolgen und in regelmäßigen Zeitabständen wiederholt werden. Der Mitarbeitende muss die zur Verfügung gestellten *persönlichen Schutzausrüstungen* benutzen und pfleglich damit umgehen.

Zu Arbeitsbeginn bzw. vor jeder Verwendung hat der Mitarbeitende die Schutzausrüstungen auf augenscheinliche Mängel zu prüfen. Sollte er Mängel feststellen, die er nicht selbst beseitigen kann, muss er dies der für ihn zuständigen Führungskraft mitteilen, damit diese Abhilfe schaffen kann. Schutzausrüstungen, die vor tödlichen Gefahren schützen sollen (zum Beispiel Schutzausrüstungen gegen Absturz oder Chemikalienschutzanzüge), sind zusätzlich in regelmäßigen Zeitabständen von einer fachkundigen Person auf einen ordnungsgemäßen Zustand zu überprüfen.

Die Angaben des Herstellers sind bei der Festlegung der Zeitabstände und des Prüfumfangs zu berücksichtigen. Die Einhaltung und Durchführung dieser Prüfungen liegt in der Verantwortung der für den Mitarbeitenden zuständigen Führungskraft.



10.16 Freigabeverfahren für Arbeiten mit besonderen Gefahren

Bestimmte Arbeiten sind erfahrungsgemäß mit besonderen Gefahren verbunden. Sie sind mit entsprechender Sorgfalt zu planen und auszuführen, um eine Gefährdung der unmittelbar Beteiligten als auch der Umgebung zu vermeiden.

Maßnahmen

Arbeiten mit besonderen Gefahren dürfen nur nach Erteilung einer schriftlichen Arbeitsfreigabe begonnen werden, wenn sie außerhalb fest dafür eingerichteter Arbeitsplätze durchgeführt werden. Zu diesen Arbeiten gehören bei thyssenkrupp:

- Arbeiten mit *ionisierender Strahlung* (siehe Abschnitt 10.5)
- Arbeiten mit *Absturzgefahr* (siehe Abschnitt 10.6)
- Arbeiten in Behältern und engen Räumen (siehe Abschnitt 10.8)
- *Feuergefährliche Arbeiten* (siehe Abschnitt 10.9)

Der auszustellende Freigabeschein stellt eine verbindliche Vereinbarung über die zu treffenden Schutzmaßnahmen dar und ist deshalb sowohl von dem für die Arbeitsausführung Verantwortlichen als auch von dem Betriebsverantwortlichen zu unterschreiben. Er muss Angaben zur Gültigkeitsdauer, zum räumlichen Geltungsbereich sowie zur Aufhebung von Sicherungsmaßnahmen nach Beendigung der Tätigkeiten enthalten. Musterfreigabescheine sind im we.net erhältlich.

Die thyssenkrupp Unternehmen können auf Grundlage der Gefährdungsbeurteilung für ihren Verantwortungsbereich weitere Arbeiten festlegen, für die eine Arbeitsfreigabe erteilt werden muss.

Dazu können zählen:

- Arbeiten im Umfeld von Hochspannungs-Freileitungen
- Arbeiten im Bereich von Eisenbahngleisen
- Erdbohrungen, Aushub- und Ausschachtungsarbeiten
- Abbrucharbeiten an Gebäuden und Anlagen

Tätigkeiten mit besonderen Gefahren sind durch einen Aufsichtführenden zu überwachen, der die Umsetzung der festgelegten Schutzmaßnahmen überwacht. Der Aufsichtführende muss Weisungsbefugnis gegenüber allen beteiligten Mitarbeitenden erhalten.

10.17 Partnerfirmenmanagement



Verfahren festgelegt für:

- Partnerfirmenauswahl und Auftragsvergabe?
- Arbeitsvorbereitung und Einweisung?
- Überwachung und Bewertung der Arbeiten?
- Rückmeldung nach Auftragsausführung?

Es ist erklärtes Ziel von thyssenkrupp, in Bezug auf das Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagement keinen Unterschied zwischen eigenen Mitarbeitenden und den Mitarbeitenden von Partnerfirmen im Rahmen ihres Einsatzes für thyssenkrupp zu machen (siehe Anhang 2 „thyssenkrupp Arbeitssicherheits- und Gesundheitspolitik“). Die Erreichung dieses Ziels setzt voraus, dass Partnerfirmen willens und in

der Lage sind, die von thyssenkrupp gestellten Anforderungen zu erfüllen. Außerdem müssen beide Seiten bei der Planung und Durchführung der Arbeiten vertrauensvoll zusammenarbeiten.

Maßstab für die aus Sicht des Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagements zu stellenden Anforderungen sind die mit den geplanten Arbeiten verbundenen Unfall- und Gesundheitsrisiken. Je höher das Risiko ist, dass jemand bei der Abwicklung des Auftrags zu Schaden kommt, desto sorgfältiger sind die Arbeiten zu planen und durchzuführen. Grundlage einer guten Planung ist eine klare Leistungsbeschreibung. Darin sollte auch enthalten sein, welche Leistungen zur Vermeidung wechselseitiger Gefährdungen von der *Partnerfirma* erwartet werden. Auch Aufträge von geringem Umfang können erhebliche Unfall- oder Gesundheitsrisiken mit sich bringen. Der sicherheitstechnische Aufwand darf deshalb nicht allein vom Auftragsvolumen abhängig gemacht werden.

Begriffsbestimmung

Als *Partnerfirma* wird jedes externe Unternehmen bezeichnet, das auf Basis eines Werk- oder Dienstvertrags Leistungen für thyssenkrupp erbringt. Nicht eingeschlossen sind Verträge der Arbeitnehmerüberlassung und Tätigkeiten ohne betriebsbedingt erhöhte Unfall- oder Gesundheitsrisiken.

Maßnahmen

Für jedes vom Geltungsbereich dieses Handbuchs erfasste Unternehmen muss ein geeignetes *Verfahren* zum Umgang mit *Partnerfirmen* festgelegt werden. Dabei sind die folgenden Verfahrensschritte zu beschreiben. Zur Hilfestellung steht im we.net eine Musterprozessbeschreibung zur Verfügung.

Auswahl und Auftragsvergabe

Bei der Auswahl von *Partnerfirmen* sind Aspekte des Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagements angemessen zu berücksichtigen. Je nach Art und Umfang des zu vergebenden Auftrags hat die für die Partnerfirmen-Auswahl zuständige Person zu diesem Zweck Informationen zum Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagement und zu der Unfallsituation der Anbieter einzuholen und zu bewerten. Soweit angemessen, ist dazu ein Fragebogen zu verwenden, der mindestens die Fragen enthält, die im Fragebogen „Partnerfirmen – Selbstauskunft – Mindestinhalte“ (siehe Anhang 10.17 a) wiedergegeben sind. Bei Nutzung des IT-Systems *pronet* wird dieser Fragebogen automatisch aufgerufen. Dem Unternehmen steht es frei, Fragen zu ergänzen oder zusätzliche Informationen durch ein *Audit* beim Anbieter einzuholen.

Partnerfirmen, die den Auswahl- und Qualifizierungsprozess erfolgreich durchlaufen haben, sind in eine Liste der freigegebenen *Partnerfirmen* aufzunehmen. Die Liste ist in regelmäßigen Abständen zu überprüfen und bei Bedarf anzupassen.

Partnerfirmen, die für thyssenkrupp tätig werden wollen, sind bereits vor der Auftragsvergabe über die Anforderungen an das Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagement zu informieren, sofern sie über die Standard-Anforderungen von thyssenkrupp hinausgehen. In der Regel geschieht dies bei der Einholung von Angeboten. Die *Partnerfirmen* müssen sich mit den Anforderungen einverstanden erklären (siehe Abschnitt 8.2.2 „*Partnerfirmen*“).

Die Anforderungen müssen im Vertrag in angemessener Form vereinbart werden. Je nach den jeweiligen gesetzlichen Vorschriften und Gepflogenheiten des Landes kann auch ein Sanktionskatalog festgelegt werden, der zum Bei-

spiel konkrete Vertragsstrafen (Pöna) nennt. Mögliche Sanktionen können auch Ermahnungen, Verweise von der Arbeitsstelle, Unterbrechung der Arbeiten, zusätzliche Unterweisungsmaßnahmen oder die Kündigung des Vertrags umfassen.

Für den Prozess der Auswahl von *Partnerfirmen* und die Auftragsvergabe ist in der Regel die Einkaufsabteilung zuständig.

Arbeitsvorbereitung und Einweisung

Der Auftraggeber hat der *Partnerfirma* vor Beginn der Arbeiten einen Verantwortlichen zu benennen, der die Abwicklung des Auftrags im Namen von thyssenkrupp verantwortet. Diese Person muss über ihre Aufgaben, Verantwortlichkeiten und Befugnisse im Umgang mit *Partnerfirmen* ausreichend informiert sein.

Umgekehrt hat die *Partnerfirma* thyssenkrupp einen Verantwortlichen zu benennen. Diese Person muss gegenüber den Mitarbeitenden der *Partnerfirma* weisungsbefugt sein.

Der Verantwortliche von thyssenkrupp hat sich vor Beginn der Arbeiten mit dem Verantwortlichen der *Partnerfirma* abzustimmen. Konkret hat er den Verantwortlichen der *Partnerfirma* in die Arbeitsstelle einzuweisen und gemeinsam mit ihm mögliche wechselseitige Gefährdungen zu ermitteln. Falls weitere Parteien beteiligt sind, müssen sie ebenfalls in den Abstimmungsprozess einbezogen werden.

Sofern sich die Arbeiten über einen längeren Zeitraum erstrecken, sollten die Verantwortlichen Regeltermine für die fortlaufende Abstimmung vereinbaren.

Die Einweisung dient dazu, den Verantwortlichen der *Partnerfirma* mit den allgemeinen Informationen für Betriebsfremde vertraut zu machen und ihn über die konkreten Bedingungen am Einsatzort zu informieren. Es ist Aufgabe des Verantwortlichen der *Partnerfirma*, die relevanten Informationen an die zum Einsatz kommenden Mitarbeitenden nachweisbar weiterzugeben.

Sofern die Arbeiten auf einem Betriebsgelände von thyssenkrupp durchgeführt werden sollen, müssen die Mitarbeitenden der *Partnerfirmen* zusätzlich zu den allgemeinen Informationen für Betriebsfremde auch alle notwendigen Informationen über mögliche betriebsbedingte Arbeits- und Gesundheitsgefahren erhalten, die sie bei Ausführung der Arbeiten unmittelbar betreffen.

Die allgemeinen Informationen für Betriebsfremde sind den Mitarbeitenden vor Arbeitsaufnahme zu vermitteln. thyssenkrupp stellt die dazu erforderlichen Informationen bereit. Es ist Aufgabe des Verantwortlichen der *Partnerfirma*, dass alle zum Einsatz kommenden Mitarbeitenden diese Informationen erhalten und verstehen. Er hat außerdem die Aufgabe, die Mitarbeitenden vor Ort ergänzend über die spezifischen betriebsbedingten Gefahren, die dagegen festgelegten Schutzmaßnahmen und das Verhalten im Notfall zu informieren. Dazu gehört, die Unterweisung in angemessener Form zu dokumentieren. Es muss nachvollziehbar sein, wer welche Inhalte vermittelt bekommen hat (siehe Kapitel 7 „Kompetenz und Bewusstsein“). Die *Partnerfirma* muss die Dokumentation auf Anfrage vor Ort vorweisen können.

Umgekehrt muss die *Partnerfirma* verpflichtet werden, thyssenkrupp über mögliche Arbeits- und Gesundheitsgefahren zu informieren, die von ihrer Arbeit ausgehen können. Grundlage ist der von der *Partnerfirma* zu erstellende Arbeitsablaufplan. Um gegenseitige Gefährdungen auszu-

schließen, sind geeignete Schutzmaßnahmen zu vereinbaren und schriftlich festzulegen, z. B. mit Hilfe des Formblatts „Sicherheits-Check zur Vermeidung wechselseitiger Gefährdungen“ (erhältlich im we.net). Bei Bedarf ist ein Koordinator zu benennen, der die verschiedenen Gewerke aufeinander abstimmt.

Tätigkeiten mit besonderen Gefahren dürfen nur nach Erteilung einer schriftlichen Arbeitsfreigabe begonnen werden (siehe Abschnitt 10.16 „Freigabeverfahren für Arbeiten mit besonderen Gefahren“).

Sie sind durch einen Aufsichtführenden zu überwachen, der die Umsetzung der festgelegten Schutzmaßnahmen überwacht. Das Unternehmen hat sich mit der *Partnerfirma* darauf zu verständigen, wer den Aufsichtführenden stellt. Der Aufsichtführende muss Weisungsbefugnis gegenüber allen beteiligten Mitarbeitenden erhalten.

Überwachung und Bewertung

Die Verantwortung für die sichere und gesundheitsgerechte Ausführung des Auftrags trägt grundsätzlich die *Partnerfirma*. Die Unternehmen haben die Verpflichtung, in angemessenen Zeitabständen zu überprüfen, ob die vereinbarten Schutzmaßnahmen tatsächlich eingehalten werden. Soweit angemessen, hat der Verantwortliche von thyssenkrupp eine von ihm beauftragte, geeignete Person oder der benannte Koordinator die Arbeitsstelle aufzusuchen und anhand der für den Konzern festgelegten Kriterien (Anhang 10.17 b „Partnerfirmenmanagement: Fragebogen zur Überwachung und Bewertung“) zu überprüfen. In dem IT-System pronet ist die Kriterienliste bereits hinterlegt. Dem Unternehmen steht es frei, weitere Kriterien zu nutzen. Bei der Gesamtbewertung der *Partnerfirma* auf Konzernebene können zusätzliche Kriterien aber gegebenenfalls nicht berücksichtigt werden.

Die Häufigkeit der Überprüfungen vor Ort ist in Abhängigkeit der mit den Arbeiten verbundenen Unfall- und Gesundheitsrisiken und den bisherigen Erfahrungen mit der *Partnerfirma* festzulegen. Werden bei den Überprüfungen Abweichungen festgestellt, ist der Verantwortliche der *Partnerfirma* zu informieren, damit er Abhilfe schaffen kann. Für den Fall, dass Abweichungen nicht korrigiert werden, ist ein Eskalationsprozess zu definieren.

Die Überprüfungsergebnisse sind in einer Bewertung zusammenzufassen, die als Grundlage für spätere Auftragsvergaben dient. Bei Nutzung von pronet wird das Ergebnis durch das IT-System berechnet.

Rückmeldung

In sinnvollen Zeitabständen, spätestens aber nach Auftragsausführung, sollte der *Partnerfirma* durch die für die Auftragsvergabe zuständige Person mitgeteilt werden, inwieweit die Anforderungen an das Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagement aus Sicht des Unternehmens eingehalten wurden. Dabei sind der *Partnerfirma* mögliche Verbesserungspotenziale aufzuzeigen.

Diese Einzelbewertung sollte in eine regelmäßige Gesamtbewertung der relevanten *Partnerfirmen* einfließen.



Notfallvorsorge und -abwehr

- ✓ Potenzielle Notfälle systematisch ermittelt?
- ✓ Genügend Ersthelfer und ggf. Brandschutzhelfer benannt und geschult?
- ✓ Genügend Melde-/Erste-Hilfe-/Rettungs-/Löscheinrichtungen vorhanden?
- ✓ Rettungskette definiert und bekannt gemacht?
- ✓ Alarm-/Notfallpläne ausgehängt und aktuell?
- ✓ Konzept für Gebäuderäumung festgelegt?
- ✓ Übung durchgeführt?
- ✓ Flucht-/Rettungswege gekennzeichnet?
- ✓ Fluchttüren/Notausgänge frei?
- ✓ Pandemievorsorge durchgeführt?
- ✓ Mitarbeitende unterwiesen?

Notfälle können in den Unternehmen nie ausgeschlossen werden. Notfälle können zum Beispiel in Form von Unfällen, Bränden, Explosionen, der Einwirkung von Naturgewalten oder Betriebsstörungen mit Gefährdung von Personen, der Umwelt oder Sachwerten auftreten.

Eine gut geplante betriebliche Notfallvorsorge ist deshalb für die Unternehmen unerlässlich. Für das Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagement bedeutet dies, dass Vorkehrungen mindestens getroffen werden müssen für:

- eine wirksame Erste Hilfe und medizinische Notversorgung
- eine effektive Alarmierung und Gebäuderäumung (Evakuierung)
- die Rettung von Personen aus Gefahrenbereichen
- den vorbeugenden organisatorischen Brandschutz
- die Etablierung einer Pandemie-Organisation und die Festlegung und Umsetzung von Maßnahmen

Jedes vom Geltungsbereich dieses Handbuchs erfasste Unternehmen hat eventuelle Notfälle unter Beachtung der relevanten Risiken zu ermitteln, geeignete Abwehrmaßnahmen vorzubereiten und angemessene Notfallübungen durchzuführen.

11.1 Erste Hilfe

Nach Unfällen und bei akuten Erkrankungen soll schnellstmöglich Erste Hilfe geleistet werden. Unternehmen müssen dazu sicherstellen, dass unter Berücksichtigung der jeweiligen gesetzlichen Vorschriften

- ausreichend viele Ersthelfer benannt und geschult sind, die die Aufgaben der Ersten Hilfe übernehmen, je nach Art und Größe des Betriebs sind außerdem Betriebs-sanitäter zu benennen
- die erforderlichen Einrichtungen wie Meldeeinrichtungen, Erste-Hilfe-Räume, Erste-Hilfe-Materialien, Rettungsgeräte und Rettungstransportmittel zur Verfügung stehen
- die Rettungskette definiert und kommuniziert wird
- die Maßnahmen zur Ersten Hilfe dokumentiert werden
- die Mitarbeitenden vor Aufnahme ihrer Tätigkeit und danach einmal jährlich zu den Themen der Ersten Hilfe unterwiesen werden

Zur Sicherstellung einer sachgerechten Ersten Hilfe bei schweren Verletzungen oder Erkrankungen ist insbesondere die Rettungskette zu definieren. Die Rettungskette beinhaltet folgende Teilaspekte:

- Meldung des Notfalls
- Anfahrt der Rettungskräfte
- Rettung des Verletzten/Erkrankten
- Erstversorgung
- Transport zur medizinischen Weiterversorgung

Bei Festlegung der Rettungskette sollte berücksichtigt werden, dass möglicherweise Bedarf an psychologischer Betreuung besteht. Es ist deshalb im Vorfeld zu klären, wie entsprechende Fachleute angefordert werden können.

11.2 Gebäuderäumung

Jedes Unternehmen muss sicherstellen, dass Personen Gefahrenbereiche im Notfall sicher verlassen können. Um solche Räumungen strukturiert und zielgerichtet durchführen zu können, sind Räumungskonzepte zu erstellen und Räumungsübungen regelmäßig durchzuführen.

Detaillierte Informationen zur Umsetzung können dem Anhang 11.2 „Räumung“ entnommen werden.

11.3 Flucht- und Rettungswege

Bei Notfällen, die eine Räumung erforderlich machen, müssen Personen Gefahrenbereiche jederzeit schnell und sicher verlassen können. Dies geschieht über Flucht- und Rettungswege sowie durch Notausgänge.

Unternehmen müssen unter Berücksichtigung der jeweiligen gesetzlichen Vorschriften sicherstellen, dass entsprechende Flucht- und Rettungswege sowie Notausgänge in ausreichender Anzahl vorhanden sind.

Flucht- und Rettungswege sowie Notausgänge müssen

- über eine möglichst kurze Distanz in gesicherte Bereiche führen
- ausreichend und gut erkennbar gekennzeichnet sein
- mit Türen oder Toren versehen sein, die ohne Hilfsmittel in Fluchtrichtung geöffnet werden können

Sie dürfen nicht verstellt oder eingeeengt sein.

11.4 Vorbeugender organisatorischer Brandschutz

Maßnahmen des vorbeugenden organisatorischen Brandschutzes zielen darauf ab,

- die Gefahr des Entstehens von Bränden zu verringern
- die frühzeitige Meldung und erfolgreiche Bekämpfung eines Brandes sicherzustellen
- Brände auf möglichst kleinen Raum zu begrenzen
- die Rettung gefährdeter Personen zu ermöglichen
- Folgeschäden gering zu halten

Unternehmen müssen dazu sicherstellen, dass je nach den *gesetzlichen Vorschriften*

- ein Brandschutzbeauftragter schriftlich bestellt ist
- ausreichend viele Brandschutzhelfer benannt sind, die Aufgaben der Räumung und Brandbekämpfung übernehmen
- genügend geeignete Löscheinrichtungen vorhanden sind und diese regelmäßig geprüft werden
- Mitarbeitende im Umgang mit Löscheinrichtungen und zum Verhalten im Brandfall geschult werden
- Alarmpläne, Brandschutzordnungen sowie Flucht- und Rettungspläne vorhanden sind und regelmäßig aktualisiert werden

Brand- und Explosionsgefahren müssen im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung fachkundig ermittelt und entsprechende Schutzmaßnahmen festgelegt und umgesetzt werden (siehe Kapitel 3 „Gefährdungsbeurteilung“). Bei *feuergefährlichen Arbeiten* besteht immer ein erhöhtes Brandrisiko. Solche Arbeiten dürfen deshalb nur nach Erteilung einer schriftlichen Arbeitsfreigabe durchgeführt werden (siehe Abschnitt 10.9 „*Feuergefährliche Arbeiten*“).

11.5 Pandemievorsorge

Im Falle einer *Pandemie* ist die schnelle Etablierung einer koordinierenden Organisation sowie eine zeitnahe Umsetzung von Schutzmaßnahmen wesentlich. Durch eine koordinierte Planung kann ein Unternehmen dafür sorgen, dass die Mitarbeitenden vor einer Erkrankung geschützt sind und die Produktion möglichst lange aufrechterhalten bleibt, ohne dass Mitarbeitende gefährdet werden. Je nach den gesetzlichen Vorschriften und der nationalen Praxis sind die Vertreter der Arbeitnehmer in die Planung einzubeziehen.

Begriffsbestimmung

Pandemie bezeichnet eine neu, aber zeitlich begrenzt in Erscheinung tretende, weltweite starke Ausbreitung einer Infektionskrankheit mit hohen Erkrankungszahlen und i. d. R. auch mit schweren Krankheitsverläufen.

Maßnahmen

Jede *Pandemie* nimmt einen anderen Verlauf, der nicht bzw. nicht zuverlässig vorherbestimmt werden kann. Deshalb ist es wichtig, sich im Rahmen der Pandemievorsorge im Vorfeld mit dem Thema zu befassen und Schritte vorzubereiten, die im Falle eines Ausbruchs ein schnelles Handeln ermöglichen. Dabei sind die Schritte zwei und drei so frühzeitig wie möglich nach Bekanntwerden eines potentiellen Pandemie-Virus durchzuführen. Eine praktische Hilfestellung bietet die Muster-Checkliste Pandemie-Plan, die im we.net erhältlich ist und regelmäßig auf neue Gegebenheiten angepasst wird.

Die folgenden Schritte sind zu berücksichtigen:

1. Etablierung einer Pandemie-Organisation

Damit bei einer drohenden *Pandemie* schnell gehandelt werden kann, ist eine Organisation festzulegen, die in der Lage ist, Maßnahmen angemessen und wirksam zu steuern. Dazu gehören:

- Benennung eines Verantwortlichen für die Pandemie-vorsorge
- Benennung eines Krisenstabs
- Bedarfsweise Benennung und Schulung von Pandemie-helfern
- Benennung einer Person, die Kontakt zum lokalen öffentlichen Gesundheitswesen hält
- Festlegung von Kommunikationswegen

2. Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung zur Identifizierung des Handlungsbedarfs

Zu den Aufgaben des Krisenstabes zählt es, die aktuelle Situation zu bewerten und entsprechende Schutzmaßnahmen abzuleiten. Hierbei sind neben den Arbeitsplätzen auch Dienstreisen, Veranstaltungen etc. zu berücksichtigen. Folgende Fragestellungen können bei der Beurteilung helfen:

- Auf welchem Weg wird die Infektion übertragen?
- An welchen Stellen können sich Mitarbeitende anstecken?
- Gibt es Bereiche, in denen das Risiko einer Infektion höher ist? Beispielsweise in Sozial- oder Besprechungsräumen oder in der Kantine.
- Welche Bereiche sind geschäftskritisch?
- Gibt es Personengruppen, die besonders gefährdet sind?
- Welche Möglichkeiten gibt es, Ansteckungen auf dem Weg zur und von der Arbeit zu minimieren? Beispielsweise Homeoffice-Regelungen oder gestaffelte Betriebszeiten.

- Welche Besonderheiten sind am Standort zu berücksichtigen? Beispielsweise beengte Räumlichkeiten ohne Möglichkeit zum Abstandhalten oder Tätigkeiten, die im Team durchgeführt werden müssen.
- Welche rechtlichen Vorschriften und anderen Anforderungen sind einzuhalten?

3. Festlegung, Durchführung/Umsetzung und Überprüfung von Maßnahmen

Auf Basis der Gefährdungsbeurteilung werden in einem Pandemieplan alle notwendigen Schutzmaßnahmen festgelegt. Neben der Festlegung von Zuständigkeiten und dem Zeitraum der Umsetzung ist die erfolgreiche Umsetzung zu überprüfen. Bei Bedarf ist die Situation erneut zu bewerten, und bestehende Maßnahmen sind anzupassen oder zu erweitern bzw. neue Maßnahmen festzulegen.

In jedem Fall hat das Unternehmen Sorge zu tragen, dass

- Hygienemaßnahmen und Maßnahmen zur Schadensbegrenzung bekannt und umgesetzt sind
- Der Umgang mit Risikogruppen festgelegt ist
- Der Umgang mit (potentiell) infizierten Personen geregelt ist
- Die Mitarbeitenden informiert und unterwiesen sind
- Die Bevorratung und Ausgabe von Pandemieartikeln (Desinfektionsmittel, *persönliche Schutzausrüstung* etc.) organisiert sind





Check

12

Wirksamkeitskontrolle

- ✓ Verfahren festgelegt zur fortlaufenden Überprüfung der Umsetzung und Erreichung der Ziele und Maßnahmen?
- ✓ Frühindikatoren einbezogen?
- ✓ Umsetzungsstand bekannt?

Zur erfolgreichen Steuerung des Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagements ist es notwendig, in angemessen engen Zeitabständen zu prüfen, ob die im Rahmen der regelmäßigen Planung beschlossenen Ziele und Maßnahmen (siehe Kapitel 5 „Ziele und Maßnahmen“) umgesetzt werden und die gewünschte Wirkung erzielen.

Begehungen und interne Audits sind ein wichtiger Teil dieser Prüfungen. Allein sind sie jedoch nicht ausreichend. Um ein rechtzeitiges Eingreifen gewährleisten zu können, müssen der aktuelle Umsetzungsstand der Maßnahmen sowie bereits erreichte Ziele zusätzlich mit Hilfe von *Indikatoren* überwacht werden.

Maßnahmen

Jedes vom Geltungsbereich dieses Handbuchs erfasste Unternehmen muss ein *Verfahren* festlegen, mit dem die Umsetzung und die Erreichung der Ziele und Maßnahmen überwacht werden. Dazu sind geeignete Überprüfungs- und Überwachungsmaßnahmen festzulegen, *Indikatoren* zu definieren und regelmäßig auszuwerten. Anhaltspunkte liefern auch die Berichte von relevanten Betriebsbeauftragten (siehe Kapitel 6 „Organisation“). Bei Versäumnissen müssen die Ergebnisse in den festgelegten Korrekturprozess einfließen (siehe Kapitel 17 „Korrekturprozess und fortlaufende Verbesserung“), damit eine fortlaufende Verbesserung stattfinden kann.

Zur Überwachung sollen sowohl Früh- als auch Spätindikatoren (reaktive *Indikatoren*) genutzt werden. Ein für den gesamten Konzern festgelegter reaktiver *Indikator* ist die Unfallhäufigkeit, das heißt die Anzahl der Unfälle im Verhältnis zur geleisteten Arbeitszeit. Die Unfallhäufigkeit wird nach Eingabe der Anzahl der Unfälle und der geleisteten Arbeitsstunden in das Personal- und Sozialdaten-Informationssystem des Konzerns (PERSIS) automatisch berechnet.

Die Unternehmen können und sollten über die Unfallhäufigkeit hinaus weitere Spätindikatoren benennen, die ihnen helfen, sich ein Bild über die eigene Leistungsfähigkeit im Arbeits- und Gesundheitsschutz zu verschaffen. Beispielfhaft seien genannt:

- unfall- oder krankheitsbedingte Fehlzeiten
- Häufigkeit eines bestimmten Unfalltyps (zum Beispiel Stolperunfälle)
- Häufigkeit eines bestimmten Verletzungstyps (zum Beispiel Schnittverletzungen)
- Anzahl der Unfälle in einer bestimmten Gruppe von Mitarbeitenden (zum Beispiel Berufsanfänger) oder in einem bestimmten Betriebsbereich

Spätindikatoren haben den Nachteil, dass sie erst am Ende des festgelegten Zeitraums erhoben werden können, wenn es für Korrekturmaßnahmen zu spät ist. Sie sollten deshalb durch Frühindikatoren ergänzt werden. Frühindikatoren beziehen sich auf die im Rahmen der Planung festgelegten Maßnahmen. Sie ermöglichen es, den Umsetzungsstand der Maßnahmen und die Erreichung der Ziele fortlaufend zu überwachen. Korrekturmaßnahmen können dadurch noch vor dem Ende des Berichtszeitraums eingeleitet werden. Typische Frühindikatoren sind zum Beispiel:

- Anteil der zu einem bestimmten Thema geschulten Mitarbeitenden im Verhältnis zum Soll-Wert
- Anzahl der durch bestimmte Funktionsgruppen durchgeführten *Begehungen* im Verhältnis zum Soll-Wert
- Anteil der an Meetings des Zentralen Sicherheitsgremiums teilnehmenden Führungskräfte im Verhältnis zum Soll-Wert

Beispiel

Als ein Ziel wurde die Reduzierung von Unfällen mit Schnittverletzungen um 10 Prozent festgelegt. Zur Erreichung dieses Ziels wurde unter anderem als eine Einzelmaßnahme die Schulung allen Mitarbeitenden zum Thema „Schnittverletzungen“ definiert. Außerdem wurde festgelegt, die Umsetzung alle drei Monate zu überprüfen. Der Frühindikator könnte hierbei der prozentuale Anteil der bis dato geschulten Mitarbeitenden sein. Nach Abschluss des Planungszeitraums wird die Erreichung des Ziels anhand des Spätindikators „Anzahl der Unfälle mit Schnittverletzungen“ festgestellt.

Die Ergebnisse der Wirksamkeitskontrolle müssen dokumentiert werden, um langfristige Trends und Entwicklungen frühzeitig erkennen zu können und um eine solide Datenbasis für spätere Auswertungen zu haben.

Begehungen

13

- ✓ Verfahren festgelegt zur Durchführung von Begehungen?
- ✓ Führungskräfte aller Ebenen einbezogen?
- ✓ Begehungen durchgeführt?
- ✓ Ergebnisse dokumentiert und zur Verbesserung genutzt?

Regelmäßige *Begehungen* sind ein wesentlicher Bestandteil des Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagements.

Sie dienen nicht nur dazu, Gefährdungen zu erkennen und zu beurteilen, sondern demonstrieren auch das Interesse und Engagement der Vorgesetzten für die Sicherheit und Gesundheit ihrer Mitarbeitenden. *Begehungen* sollten deshalb nicht nur durch Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsärzte durchgeführt werden, sondern auch durch Führungskräfte aller Ebenen und weitere Fachfunktionen. Auf diese Weise leisten die Führungskräfte einen substanziellen Beitrag zur Schaffung der gewünschten Sicherheits- und Gesundheitskultur bei thyssenkrupp.

Der Fokus einer *Begehung* sollte nicht nur auf den Gegebenheiten des Arbeitsplatzes und der Arbeitsumgebung liegen, sondern auch bewusst das Verhalten der Mitarbeitenden einbeziehen. Auffällige Verhaltensweisen können so direkt mit den betreffenden Mitarbeitenden erörtert werden, um die Ursachen für eventuelle Unzulänglichkeiten herauszufinden. Die *Begehung* bietet die Chance, Mängel in der Umsetzung des Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagements schon zu erkennen, bevor es zu einem *Vorfall* oder gesundheitlichen Beschwerden kommt. Wichtig ist, dass bei dem Gespräch mit Mitarbeitenden immer auch positive Aspekte genannt werden, um erwünschtes Verhalten zu verstärken.



Begriffsbestimmung

Begehungen im Sinne dieses Handbuchs sind Besichtigungen an Arbeitsplätzen und Rundgänge in Arbeitsbereichen mit dem Ziel, sich vor Ort ein Bild von der Umsetzung des Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagements zu verschaffen und gezielt auf eine weitere Verbesserung hinzuwirken.

Safety Gemba Walks sind eine besondere Form der *Begehung*. Sie bieten Top-Führungskräften die Gelegenheit, ihr Interesse und Engagement für die Sicherheit und das Wohlergehen der Menschen vor Ort sichtbar zu machen und sich informell mit den Mitarbeitenden auszutauschen.

Maßnahmen

Jedes vom Geltungsbereich dieses Handbuchs erfasste Unternehmen muss ein System einführen und pflegen, das zur regelmäßigen Durchführung von *Begehungen* verpflichtet. Dies gilt auch für *Safety Gemba Walks*. Umfang und Häufigkeit der *Begehungen* richten sich nach den vorhandenen Unfall- und Gesundheitsrisiken, den jeweiligen gesetzlichen Vorschriften und internen Vorgaben.

Regelmäßige *Begehungen* müssen durchgeführt werden durch:

- Führungskräfte aller Ebenen
- Fachkräfte für Arbeitssicherheit
- Betriebsärzte

Sicherheitsbeauftragte und Arbeitnehmervertreter müssen je nach nationaler Praxis in die *Begehungen* einbezogen werden. Das Unternehmen muss festlegen, welche Funktionen wie häufig welche Art von *Begehungen* durchzuführen haben.

Sollte bei *Begehungen* Handlungsbedarf festgestellt werden, muss dieser in den Korrekturprozess einfließen (siehe Kapitel 17 „Korrekturprozess und fortlaufende Verbesserung“).

Durchführung und Ergebnisse der *Begehungen* sind in angemessener Form zu dokumentieren.

„Regelmäßige Begehungen sind ein wesentlicher Bestandteil des Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagements.“

Interne Audits

Interne *Audits* sind das zentrale Hilfsmittel zur Überprüfung der betrieblichen Organisation und der Prozesse im Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagement.

- ✓ Verfahren festgelegt zur Durchführung interner Audits?
- ✓ Interne Auditoren benannt und ausgebildet?
- ✓ Audits durchgeführt?
- ✓ Berichte vorhanden und zur Verbesserung genutzt?

Dabei sollen mögliche Verbesserungspotenziale (*Chancen*) identifiziert und Korrekturmaßnahmen abgeleitet werden. Die vom Geltungsbereich dieses Handbuchs erfassten Unternehmen sollen zu diesem Zweck ein entsprechendes System zur internen Auditierung einführen und aufrechterhalten. Darin sind die Verfahrensabläufe zur Planung, Durchführung, Auswertung, Einbeziehung der relevanten Betriebsparteien und Berichterstattung festzulegen.

In den *Audits* ist mindestens zu prüfen, inwieweit die in diesem Handbuch beschriebenen Anforderungen erfüllt werden. Weitere Anforderungen können sich zum Beispiel aus gesetzlichen Vorschriften oder behördlichen Auflagen ergeben.

Begriffsbestimmung

Ein *Audit* im Sinne dieses Handbuchs ist eine systematische, unabhängig durchgeführte, dokumentierte Prüfung und Bewertung der betrieblichen Organisation und der Prozesse im Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagement im Vergleich zu den festgelegten Auditkriterien.

14.1 Planung und Vorbereitung

Die Durchführung interner *Audits* sollte rechtzeitig geplant werden. Bei der Vorbereitung sind auch die Auditplanungen anderer Disziplinen (zum Beispiel Qualität oder Umweltschutz) zu berücksichtigen, um unnötige Belastungen der beteiligten Führungs- und Fachkräfte zu vermeiden. Die übergreifende Planung wird in einem Auditplan festgelegt. Der Auditplan enthält Angaben zu den zu auditierenden Bereichen, den Auditterminen, den Auditoren und der Frequenz von Wiederholungen. Ein *Audit* sollte möglichst durch zwei oder mehr Auditoren durchgeführt werden. Es kann sinnvoll sein, neben eigenen auch Auditoren aus anderen Unternehmen einzusetzen, um ein unvoreingenommenes Urteil zu erhalten. Die anzuwendende Systematik sollte bereits zum Zeitpunkt der Planung vereinbart werden. Checklisten garantieren eine lückenlose Erfassung und eine strukturierte Auswertung. Für *Audits* gegen die Anforderungen dieses Handbuchs steht eine ausführliche Checkliste zur Verfügung, die im we.net erhältlich ist. Ein internes *Audit* ist den betreffenden Unternehmen durch den Auditleiter frühzeitig schriftlich anzukündigen. Die Ankündigung sollte den Termin, die erforderlichen Teilnehmer und den geplanten Ablauf möglichst genau benennen.

Das Unternehmen sollte die Möglichkeit erhalten, dem Auditleiter alle relevanten Dokumente bereits im Vorfeld zur Verfügung zu stellen. Sorgfältig vorbereitet kann das Auditteam das *Audit* effizient durchführen, ohne Zeit durch Dokumentenprüfung zu verlieren. Berichte zu den Ergebnissen früherer *Audits* sowie zu anderen Überprüfungs- und Überwachungsmaßnahmen sind zur Vorbereitung besonders wertvoll.

14.2 Durchführung

Die Durchführung eines internen Audits gliedert sich üblicherweise in fünf Schritte:

1. Einführungsgespräch

Den Auftakt eines Audits bildet ein Einführungsgespräch, in dem die Beteiligten über die Ziele und den Ablauf des Audits informiert werden. Dabei sollte die Möglichkeit bestehen, Fragen zu stellen und Bedenken zu äußern, damit diese zu Beginn ausgeräumt werden können.

2. Gespräche mit Führungs- und Fachkräften

Ziel dieser Gespräche ist es, einen Eindruck zu gewinnen, inwieweit das Unternehmen das Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagement systematisch und zielführend betreibt und es zu einer fortlaufenden Verbesserung kommt. Bei diesen Gesprächen kann stichprobenartig Einsicht in relevante dokumentierte Informationen genommen werden.

3. Dokumenteneinsicht

Durch Einsicht in relevante dokumentierte Informationen wird geprüft, inwieweit die Dokumentation die vorhandene Organisation und die Prozesse nachvollziehbar abbildet. Das Audit-Team entscheidet über Art und Umfang von Stichproben zur Überprüfung der betrieblichen Umsetzung.

4. Betriebsbegehung

Bei der Begehung der zuvor festgelegten Unternehmensbereiche wird festgestellt, ob das Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagement tatsächlich zu den gewünschten Ergebnissen am Arbeitsplatz führt. Abweichungen von gesetzlichen Vorschriften oder anderen verbindlichen Anforderungen sollten dokumentiert werden. Es hat sich als zweckmäßig erwiesen, stichprobenartig Mitarbeitende anzusprechen und sie zu ihren Kenntnissen und Erfahrungen zu befragen. Die



Antworten lassen ergänzende Rückschlüsse darauf zu, inwieweit das Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagement im Unternehmen verankert ist und von den Mitarbeitenden angenommen und umgesetzt wird.

5. Abschlussgespräch

Das Audit vor Ort endet mit einem Abschlussgespräch, in dem der Auditleiter den Beteiligten die Auditergebnisse mitteilt.

14.3 Auswertung, Bericht und Korrekturmaßnahmen

Das Gesamtergebnis des Audits ergibt sich aus der sorgfältigen Auswertung der Gespräche mit Führungskräften und Mitarbeitenden, der Dokumentenprüfung und der Betriebsbegehung. Der Auditleiter bringt dieses Ergebnis in die Form eines Auditberichts, den er in Abstimmung mit dem betref-

fenden Unternehmen an alle relevanten Personen kommuniziert. Der Bericht ist derart zu verfassen, dass die Ergebnisse jederzeit nachvollzogen werden können. Wird Handlungsbedarf benannt, muss das Unternehmen angemessene Korrekturmaßnahmen ergreifen (siehe Kapitel 17 „Korrekturprozess und fortlaufende Verbesserung“). Ein schriftlicher Nachweis ist darüber aufzubewahren.

14.4 Anforderungen an Auditoren

Audits dürfen nur von Mitarbeitenden durchgeführt werden, die für diese Tätigkeit geeignet und qualifiziert sind. Das heißt: Der Auditor muss ein grundlegendes Verständnis für eine systematische Herangehensweise im Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagement haben, bestehende Unfall- und Gesundheitsrisiken und die entsprechenden gesetzlichen Vorschriften kennen sowie unabhängig und unparteiisch agieren. Er muss außerdem über soziale Kompetenzen und persönliche Eigenschaften verfügen, die ihn in die Lage versetzen, adäquat auf die Auditteilnehmer einzugehen und als Auditor akzeptiert zu werden. Der Auditor sollte nicht in seinem eigenen Verantwortungsbereich eingesetzt werden, damit er keinem Interessenkonflikt unterliegt.

Bei der Durchführung von Audits wird zwischen dem Auditleiter (Lead-Auditor) und einem oder mehreren Coauditoren unterschieden. Der Auditleiter ist verantwortlich für die Planung, Durchführung und Dokumentation des internen Audits. Er sollte mehrmals als Coauditor ein Audit begleitet haben, bevor er eigenverantwortlich ein internes Audit leitet.

„Interne Audits sind das zentrale Hilfsmittel zur Überprüfung der betrieblichen Organisation und der Prozesse im Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagement.“

Vorfalluntersuchung

- ✓ Verfahren festgelegt zur:
 - Meldung von Vorfällen, schweren und tödlichen Unfällen?
 - Erfassung und Klassifizierung in PERSIS?
 - Untersuchung?
- ✓ Untersuchung für alle Vorfälle durchgeführt?
- ✓ Ergebnisse dokumentiert, statistisch ausgewertet und zur Verbesserung genutzt?

Jeder *Vorfall* bietet ein hohes Lernpotenzial. Dieses Potenzial kann aber nur genutzt werden, wenn Vorfälle systematisch aufgezeichnet, untersucht und analysiert werden.

Aus einer Vorfalluntersuchung sind Korrekturmaßnahmen abzuleiten. Sowohl die Vorfalluntersuchung als auch die Ergebnisse abgestimmter Korrekturmaßnahmen und deren Wirksamkeit müssen dokumentiert und aufbewahrt werden. Dazu müssen vom Geltungsbereich dieses Handbuchs erfasste Unternehmen entsprechende *Verfahren* einführen.

Begriffsbestimmung

Ein *Vorfall* ist ein plötzliches Ereignis, das eine Verletzung, eine Erkrankung oder den Tod eines Mitarbeitenden verursacht (Unfall) oder verursachen könnte (*Beinaheunfall*).

Arbeitsunfälle sind Vorfälle, die eine Verletzung, eine Erkrankung oder den Tod zur Folge haben. Das Ereignis muss plötzlich während der Ausübung der *dienstlichen Tätigkeit* von außen auf den Körper einwirken. Keine Arbeitsunfälle im Sinne dieses Handbuchs sind Erkrankungen ohne Einwirkung von außen. Gleiches gilt immer für Tätigkeiten, die rein persönlichen oder privaten Zwecken dienen.

Unter *dienstlichen Tätigkeiten* sind solche Tätigkeiten zu verstehen, die der Mitarbeitende im Rahmen seines Beschäftigungsverhältnisses erbringt und die dem Unternehmen dienen oder dienen sollen.

Neben der eigentlichen Arbeitstätigkeit zählen zu den *dienstlichen Tätigkeiten* auch:

- Geschäftsessen, wenn die Teilnahme verpflichtenden Charakter hat
- Dienstreisen, dazu zählen alle Tätigkeiten, die zwangsläufig im Zusammenhang mit der Dienstreise anfallen und die nicht rein persönlichen oder privaten Belangen zuzurechnen sind
- Sportübungen oder -veranstaltungen, wenn diese dem Ausgleich für die Belastung am Arbeitsplatz dienen, durch den Arbeitgeber organisiert oder gefördert werden, regelmäßig stattfinden und sich der Teilnehmerkreis im Wesentlichen auf eigene Mitarbeitende beschränkt
- Betriebsfeste oder -ausflüge, wenn diese durch den Arbeitgeber veranstaltet, gefördert oder gebilligt werden und die grundsätzlich allen Mitarbeitenden oder der jeweiligen Abteilung offenstehen.

Ein *Wegeunfall* ist ein *Vorfall* auf dem direkten Hin- oder Rückweg zwischen dem ständigen Wohnsitz und dem Ort der Tätigkeit, der eine Verletzung, eine Erkrankung oder den Tod zur Folge hat. Beginnt die reguläre Arbeitstätigkeit mit dem Verlassen des ständigen Wohnsitzes (wie es z. B. bei Service-Monteuren im Aufzugsgeschäft oftmals üblich ist), handelt es sich jedoch nicht um einen *Wegeunfall*, sondern um einen *Arbeitsunfall*.

Ein *schwerer Unfall* im Sinne dieses Handbuchs ist jeder Unfall

- mit lebensgefährlich verletzten Personen
- mit Verlust von Gliedmaßen (Arm oder Bein) oder des Augenlichts
- mit mehr als zwei nicht unerheblich verletzten Personen

Ein *Vorfall mit Ausfallzeit* ist ein *Vorfall*, aufgrund dessen der Mitarbeitende am nächsten Arbeitstag nicht zur Arbeit erscheint.

Ein *Vorfall mit Ersatzarbeit* ist ein *Vorfall*, bei dem der Mitarbeitende unfallbedingt zeitlich befristet eine andere als die vorgesehene Tätigkeit ausübt oder einen geringeren Leistungsumfang erbringt.

Ein *Vorfall mit medizinischer Behandlung* ist ein *Vorfall*, bei dem der Mitarbeitende ärztlicher Behandlung bedarf, die Tätigkeit aber dennoch ohne nennenswerte Einschränkung fortsetzt.

Ein *Erste-Hilfe-Fall* ist ein *Vorfall*, bei dem der Mitarbeitende nach einer Erste-Hilfe-Maßnahme die Tätigkeit ohne nennenswerte Einschränkung fortsetzt. Jede Erste-Hilfe-Maßnahme ist zu dokumentieren (siehe Abschnitt 11.1 „Erste Hilfe“).

Ein *Beinaheunfall* ist ein *Vorfall*, der keinen Personenschaden nach sich zieht, aber zu einer Verletzung oder zum Tod hätte führen können.

Vorfälle mit hohem Schadenspotenzial (HPI) sind Vorfälle, die keine schwere Verletzung nach sich ziehen, die aber unter geringfügig anderen Umständen zu einem schweren, auch tödlichen, Unfall hätten führen können (siehe Abschnitt 15.4 „Vorfälle mit hohem Schadenspotenzial / High Potential Incidents (HPI)“).

15.1 Meldung schwerer und tödlicher Unfälle

Für jedes Unternehmen ist eine Meldekette festzulegen, die die umgehende Meldung schwerer oder tödlicher *Arbeits- oder Wegeunfälle* an den Vorstand der thyssenkrupp AG und an die Abteilung Corporate OSH sicherstellt. Jedes Business Segment hat dabei zu entscheiden, ob die Meldung an den thyssenkrupp Vorstand direkt oder über Corporate OSH erfolgen soll.

Die Meldung kann formlos oder mit Hilfe des Formblatts „Unfall-Kurzbericht“ übermittelt werden. Sie sollte aber in jedem Falle die verfügbaren Informationen zum Zeitpunkt und Ort des Unfalls, zum Unfallhergang, zur Anzahl der betroffenen eigenen und/oder Partnerfirmenmitarbeitenden und zur wahrscheinlichen Schwere der Verletzungen enthalten.

Sollte die Meldung zunächst formlos erfolgen, ist im zweiten Schritt das Formblatt „Unfall-Kurzbericht“ auszufüllen, möglichst mit einem Foto der Unfallstelle zu versehen und an die Abteilung Corporate OSH zu schicken. Dieser Bericht wird von dort in anonymisierter Form zur schnellen Information an die Business Segmente weitergeleitet. Das Formblatt ist im thyssenkrupp we.net erhältlich.

Im Fall eines tödlichen *Arbeitsunfalls* werden die verantwortlichen Führungskräfte zusätzlich so bald wie möglich, spätestens aber innerhalb von 21 Kalendertagen persönlich dem Personalvorstand der thyssenkrupp AG Bericht erstatten. Der Leiter des direkt betroffenen Bereichs wird gemeinsam mit dem Leiter der zuständigen BU/OU genaue Angaben über den Unfallhergang, die Ursachen und die vorläufige *Maßnahmenplanung* abgeben.

An diesem Termin nehmen in der Regel zusätzlich der Personalvorstand bzw. das zuständige Mitglied der Geschäftsleitung des jeweiligen Business Segments, der Head of OSH des Business Segments sowie zwei Vertreter der Abteilung Corporate OSH teil. Die Gespräche können per Videokonferenz stattfinden. Zudem kann vor Ort eine direkte Begutachtung durch den Vorstand oder einen Beauftragten der thyssenkrupp AG erfolgen. Im Nachgang zum Gespräch vervollständigt die betroffene Einheit den *Maßnahmenplan*, um ähnliche Unfälle zu vermeiden. Die Abteilung Corporate OSH erteilt die Freigabe des abgestimmten *Maßnahmenplanes* und überprüft in Abstimmung mit dem Business Segment die Umsetzung in einem *Audit*. Dieses Verfahren wird auch bei tödlichen Unfällen angewendet, in die für thyssenkrupp tätige *Partnerfirmen* verwickelt sind.

Der Head of OSH des jeweiligen Business Segments informiert die Mitglieder des OSH Councils auf Corporate Ebene zu gegebener Zeit über die Ergebnisse der Unfalluntersuchung.

Die interne Unfallberichterstattung ersetzt nicht die Meldung an die Behörden oder andere zuständige externe Stellen.

15.2 Erfassung von Unfällen in PERSIS

Arbeits- und Wegeunfälle werden bei thyssenkrupp im Personal- und Sozialdaten-Informationssystem (PERSIS) statistisch erfasst. Dabei werden die durch den *Arbeitsunfall* ausgefallenen Arbeitsstunden gezählt. Der Unfalltag wird dabei nicht mitgerechnet. Es werden alle Unfälle in PERSIS erfasst, die nach dem Unfalltag zu mindestens einem Tag Arbeitsausfall führen. Die maximale statistische Ausfallzeit beträgt 182 Tage (= 6 Monate). Bei nachträglich eingetretener Arbeitsunfähigkeit, zum Beispiel bei Verschlimmerung der Verletzung, beginnt sie am ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit. Bei Arbeits- oder Wegeunfällen mit Todesfolge ist die Ausfallzeit nur dann zu erfassen, wenn tatsächlich eine Ausfallzeit entstanden ist. In der Eingabemaske „Klassifizierung Unfälle“ sind zu jedem in PERSIS gemeldeten *Arbeits- und Wegeunfall* ergänzende statistische Angaben zu machen. Diese betreffen unter anderem den Unfallzeitpunkt, die Unfallart, den verletzten Körperteil und die Art der Verletzung. Die Eingabemöglichkeit kann auch für Unfälle von Partnerfirmenmitarbeitenden genutzt werden, wenn diese statistisch erfasst werden sollen.

15.3 Erfassung von Beinaheunfällen

Die Erfassung von Beinaheunfällen ist ebenso wichtig wie die Untersuchung von Arbeitsunfällen. Hierdurch können bereits vor dem Eintritt eines Schadens entsprechende Korrekturmaßnahmen eingeleitet werden. Daher sollten alle Mitarbeitenden sensibilisiert werden, Beinaheunfälle den Vorgesetzten zu melden. Dies kann beispielsweise über ein festgelegtes Meldeverfahren im Rahmen des bestehenden Ideenmanagements geschehen.

15.4 Vorfälle mit hohem Schadenspotenzial / High Potential Incidents (HPI)

Eine besondere Kategorie im Unfallgeschehen stellen die sogenannten „High Potential Incidents (HPIs)“ dar. HPIs sind Vorfälle, die keine schwere Verletzung nach sich ziehen, die aber unter geringfügig anderen Umständen zu einem schweren, auch tödlichen, Unfall hätten führen können. Der Begriff „HPI“ fasst damit alle Unfälle und Beinahe-Unfälle zusammen, die das Potenzial für einen schweren Unfall im Sinne dieses Handbuchs hatten. Bei der Entscheidung, ob ein *Vorfall* als HPI einzustufen ist, hilft die Risikomatrix (siehe Anhang 3.1 b „Risikomatrix“). Liegt der *Vorfall* bei einer Risikomaßzahl von 41 oder höher (rote Zone), handelt es sich um einen HPI.

HPIs bieten ein vergleichbares Lernpotenzial wie schwere Unfälle. Die vom Geltungsbereich dieses Handbuchs erfassten Unternehmen haben deshalb die Erfassung und sorgfältige Untersuchung sicherzustellen und HPIs gemäß den internen Vorgaben zu melden.

15.5 Unfalluntersuchung

Nach jedem *Arbeitsunfall* müssen der Unfallhergang und die Unfallursache untersucht werden. Gleiches gilt für *Wegeunfälle* innerhalb des Betriebsgeländes. Aus der Unfalluntersuchung sind Korrektur- und Vorbeugemaßnahmen zur Verhinderung weiterer Vorfälle abzuleiten und abzustimmen. Soweit angemessen, ist die Gefährdungsbeurteilung zu überprüfen und bei Bedarf anzupassen. Die Verantwortung für die Unfalluntersuchung liegt bei der jeweiligen Führungskraft. Die Untersuchung sollte durch ein Untersuchungsteam erfolgen. Es hat sich bewährt, einen neutralen Moderator

einzusetzen. Bei Erkrankungen, bei denen ein Zusammenhang mit der Arbeitstätigkeit vermutet wird, ist analog zu verfahren.

15.6 Unfallstatistik

Unfallstatistiken helfen, Unfallschwerpunkte zu erkennen. Für jedes Unternehmen und die übergeordneten Ebenen der Organisation sind geeignete Unfallstatistiken zu führen.

Es hat sich bewährt, folgende Informationen in die Unfallstatistik aufzunehmen:

- Anzahl der Unfälle nach internationaler Definition (≥ 1 Tag Ausfallzeit)
- Unfallohäufigkeit auf der Basis von 1 Million geleisteten Arbeitsstunden
- Gliederung der Unfälle nach Unfallorten (Wo ist es passiert?), Unfallarten (Was ist passiert?) und verletzten Körperteilen – dabei ist es sinnvoll, Unfälle, die sich nicht bei der eigentlichen Arbeitstätigkeit ereignet haben, sondern z. B. bei Sportübungen oder -veranstaltungen, gesondert auszuweisen
- Unfallentwicklung im Vergleich zum Vorjahr oder zu einem anderen geeigneten Vergleichszeitraum

Managementbewertung

16

Die Managementbewertung ist die Überprüfung und Beurteilung der in dem Unternehmen eingeführten Organisation und der Prozesse durch die Geschäftsleitung bzw. den Manager.

Die Ergebnisse dieser Bewertung dienen als Input für den Korrekturprozess und sind damit ein wichtiger Baustein für den angestrebten fortlaufenden Verbesserungsprozess.

Maßnahmen

Für die bestehenden Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagementsysteme ist mindestens einmal im Jahr eine Bewertung durch die zuständige Geschäftsleitung bzw. den zuständigen Manager durchzuführen. Ziel der Bewertung ist es, die fortdauernde Eignung, Angemessenheit und Wirksamkeit der Organisation und der Prozesse sicherzustellen.

- ✓ Verfahren festgelegt zur regelmäßigen Überprüfung und Bewertung des Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagements durch die Geschäftsleitung bzw. den Manager?
- ✓ Ergebnisse dokumentiert und zur Verbesserung genutzt?

Konkret soll die Managementbewertung Antworten zu folgenden Fragen liefern:

Inwieweit wurden

- die festgelegten Ziele erreicht?
- die in der Arbeitssicherheits- und Gesundheitspolitik formulierten Grundsätze erfüllt?
- die bei vorangegangenen Managementbewertungen beschlossenen Maßnahmen umgesetzt?
- andere Korrektur- und Vorbeugemaßnahmen umgesetzt (siehe Kapitel 17 „Korrekturprozess und fortlaufende Verbesserung“)?

Welche Entwicklung lässt sich feststellen anhand:

- der Auswertung von Vorfällen, Abweichungen, Korrekturmaßnahmen und zur fortlaufenden Verbesserung?
- der Bewertungsergebnisse zur Einhaltung gesetzlicher Vorschriften und anderer Anforderungen?
- von Auditergebnissen?
- von Rückmeldungen zur Konsultation und Beteiligung von Mitarbeitenden?
- der Ergebnisse der Ermittlung von Risiken und *Chancen*?
- von Jahresberichten beauftragter Personen, wo gefordert?

Inwieweit reichen die für das Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagement bereitgestellten Ressourcen aus?

Wie leistungsfähig zeigt sich das Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagement insgesamt?

Ist das System geeignet, angemessen und wirksam, eine fortlaufende Verbesserung zu erreichen?

Liegen geänderte Rahmenbedingungen vor, die Auswirkungen auf das Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagement haben?

Ergibt sich Handlungsbedarf zum Beispiel aufgrund von:

- Änderungen in der Unternehmensorganisation und den -prozessen?
- Änderungen rechtlicher und anderer Verpflichtungen?
- Rückmeldungen interessierter Parteien?

Welche Möglichkeiten gibt es, Arbeitssicherheit und Gesundheit besser in die bestehenden Prozesse zu integrieren?

Welcher unmittelbare Änderungsbedarf ergibt sich aus dieser Bewertung?

Die Ergebnisse der Managementbewertung sind so zu dokumentieren, dass sie für den Planungsprozess des nächsten Jahres genutzt werden können (siehe Kapitel 5 „Ziele und Maßnahmen“). Wird Handlungsbedarf erkannt, muss das Unternehmen angemessene Korrekturmaßnahmen ergreifen (siehe Kapitel 17 „Korrekturprozess und fortlaufende Verbesserung“). Ein schriftlicher Nachweis darüber ist aufzuwahren.

„Für die bestehenden Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagementsysteme ist mindestens einmal im Jahr eine Bewertung durch die zuständige Geschäftsleitung bzw. den zuständigen Manager durchzuführen.“



Act

Korrekturprozess und fortlaufende Verbesserung

Bei der Umsetzung des Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagements werden immer wieder geänderte Rahmenbedingungen und negative Abweichungen vom Soll-Zustand auftreten.

Geänderte Rahmenbedingungen können sich zum Beispiel aus dem Einsatz neuer Technologien sowie anderer Roh-, Betriebs- und Hilfsstoffe, geänderten Organisationsstrukturen, geänderten Fähigkeiten und *Kompetenzen* von Mitarbeitenden, neuen Erkenntnissen zu Unfall- und Gesundheitsrisiken und den zugehörigen Schutzmaßnahmen oder geänderten Anforderungen von Kunden oder aus der Öffentlichkeit ergeben. Jedes Unternehmen muss in der Lage sein, relevante Veränderungen zu erkennen und sein Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagement im Sinne einer fortlaufenden Verbesserung weiterzuentwickeln. Anpassungen sind darüber hinaus erforderlich, wenn im betrieblichen Alltag negative Abweichungen vom Soll-Zustand erkannt werden.

- ✓ Verfahren festgelegt zur systematischen Erfassung, Bewertung und Bearbeitung von Verbesserungspotenzialen?
- ✓ Maßnahmenpläne aktuell und vollständig?
- ✓ Zuständigkeiten, Fristen und Umsetzungsstand erkennbar?

„Für jedes Unternehmen muss ein Verfahren implementiert und gepflegt werden, mit dem Erkenntnisse zu Verbesserungspotenzialen für das Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagement erfasst, bewertet und bearbeitet werden.“

Folgende Überprüfungs- und Überwachungsmaßnahmen können dabei helfen, diese Abweichungen zu erkennen:

- Gefährdungsbeurteilungen
- *Begehungen*
- Interne und externe *Audits*
- Wirksamkeitskontrollen
- Befragung der Mitarbeitenden
- Vorfalluntersuchungen und Auswertung relevanter Statistiken
- Überprüfung der Einhaltung gesetzlicher Vorschriften und anderer Anforderungen („Compliance-Check“)
- Managementbewertungen

Zusätzlich lassen sich Erkenntnisse aus dem Ideenmanagement, aus Instandhaltungsberichten oder aus anderen Quellen gewinnen.

Zur fortlaufenden Verbesserung des Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagements ist es wichtig, dass die gewonnenen Erkenntnisse in einen Korrekturprozess einfließen.

Maßnahmen

Für jedes vom Geltungsbereich dieses Handbuchs erfasste Unternehmen muss ein *Verfahren* implementiert und gepflegt werden, mit dem Erkenntnisse zu Verbesserungspotenzialen für das Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagement erfasst, bewertet und bearbeitet werden. Fortschritte sind zu dokumentieren, damit Verbesserungen nachgewiesen werden können. Relevante Ergebnisse des Verbesserungsprozesses müssen an die Mitarbeitenden und die Arbeitnehmervertretung angemessen kommuniziert werden.

Zur systematischen Abarbeitung des Korrekturprozesses gehört die Erstellung von Maßnahmenplänen. In diesen Maßnahmenplänen werden die Korrekturmaßnahmen mit Zuständigkeiten und der zeitlichen Umsetzung beschrieben. Die Verantwortung für die Umsetzung der Maßnahmenpläne liegt bei der jeweiligen Führungskraft. Die Maßnahmenpläne sollten regelmäßig überprüft und bei Bedarf angepasst werden. Nach Einführung der Maßnahmen sind diese durch die genannten Überprüfungs- und Überwachungsmaßnahmen auf ihre Wirksamkeit hin zu überprüfen und das Ergebnis zu dokumentieren.



Anhang

A 0	Konsultation und Beteiligung	92
A 1	Kontextanalyse	93
A 2	thyssenkrupp Arbeitssicherheits- und Gesundheitspolitik	94
A 3.1 a	Übersicht Gefährdungs-/ Belastungsfaktoren	95
A 3.1 b	Risikomatrix	96
A 3.1 c	Leitfaden zur Anwendung der Risikomatrix	97
A 9	Verpflichtend zu dokumentierende Informationen	99
A 10.13.2 a	Fristen und Mindestinhalte für medizinische Eignungsprüfungen	100
A 10.13.2 b	Mindestinhalte für Einstellungs- untersuchungen für leitende Angestellte	102
A 10.13.3	Mindestinhalte für reisemedizinische Beratung und Untersuchung	103
A 10.17 a	Partnerfirmen – Selbstauskunft – Mindestinhalte	104
A 10.17 b	Partnerfirmenmanagement: Fragebogen zur Überwachung und Bewertung	105
A 11.2	Räumung	106

A O

Konsultation und Beteiligung

Für die fortlaufende Verbesserung des Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagements ist es wichtig, dass alle betrieblichen Akteure die Möglichkeit zur Mitwirkung haben. Unterschieden wird in diesem Zusammenhang zwischen Konsultation (Anhörung vor Entscheidungen) und Beteiligung (Einbeziehung in die Entscheidungsfindung). Die folgende Tabelle zeigt die Themen, bei denen Konsultation (Spalte 2) oder Beteiligung (Spalte 3) stattfinden soll.

Thema		Konsultation	Beteiligung
1	Kontext des Unternehmens	Bestimmung der Erfordernisse und Erwartungen an das Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagement	
2	Arbeitssicherheits- und Gesundheitspolitik	• Festlegung der Politik • Erstellung einer konkretisierenden Erklärung der Einheit zur thyssenkrupp Arbeitssicherheits- und Gesundheitspolitik	
3	Gefährdungsbeurteilung		• Durchführung der Gefährdungsbeurteilung • Festlegung von Maßnahmen
4	Einhaltung gesetzlicher Vorschriften und anderer Anforderungen	Festlegung von Maßnahmen zur Umsetzung gesetzlicher Vorschriften und anderer Anforderungen	
5	Ziele und Maßnahmen	Festlegung von Zielen und Ableitung von Maßnahmen zu deren Erreichung	
6	Organisation	• Festlegung von Rollen, Verantwortlichkeiten und Befugnissen • Ausgliederung (Outsourcing) von Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagement-Funktionen oder Prozessen	Festlegung der Mechanismen zur Konsultation und Beteiligung
7	Kompetenz und Bewusstsein		Festlegung notwendiger Kompetenzen und des dafür benötigten Schulungsbedarfs sowie der Art und Weise der Wirksamkeitskontrolle
8	Kommunikation		Festlegung des Kommunikationsprozesses in Hinblick darauf, worüber und auf welche Weise kommuniziert werden soll
10	Betriebliche Umsetzung	Einbeziehung von Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagement-Anforderungen bei der Beschaffung und im Partnerfirmenmanagement	
12	Wirksamkeitskontrolle	Festlegung, was im Zuge der Wirksamkeitskontrolle überwacht, gemessen und bewertet werden soll	
14	Interne Audits	Planung, Festlegung und Umsetzung des Auditprogramms	
15	Vorfalluntersuchung		Untersuchung von Vorfällen
17	Korrekturprozess und fortlaufende Verbesserung	Erfassung, Bewertung und Bearbeitung von Verbesserungspotenzialen	

A1

Kontextanalyse

Die folgenden Tabellen zeigen für einige ausgewählte Beispiele, wie relevante externe und interne Themen sowie Erfordernisse und Erwartungen der Mitarbeitenden und anderer interessierter Parteien dokumentiert werden können. Sie dienen als Hilfestellung für ein geeignetes Dokumentationsformat und müssen von den Einheiten für ihre jeweilige Situation ausgearbeitet werden.

Interessierte Parteien	Erfordernisse und Erwartungen	Zwingende Verpflichtung (ja/nein)?	Risiken	Bewertung der Risiken (gering, mittel, hoch)	Chancen	Bewertung der Chancen (gering, mittel, hoch)	Maßnahmen	Bewertung der Risiken nach Maßnahmenumsetzung
Extern								
Kunden	Zuverlässige Belieferung und gute Produktionsbedingungen	Ja	Image-Schaden und Auftragsverlust	Mittel	Positives Unternehmensimage und vertrauensvolle Kundenbeziehung	Mittel	Aufbau und Aufrechterhaltung eines OSH-Managementsystems	Gering
Unfallversicherungsträger	Wirkungsvoller Arbeits- und Gesundheitsschutz	Ja	Beitragsmalus, Regress	Mittel	Beitragsbonus	Hoch	Aufbau und Aufrechterhaltung eines OSH-Managementsystems	Gering
Aufsichtsbehörden	Einhaltung gesetzlicher Vorschriften	Ja	Geldbuße, Geldstrafe, Freiheitsstrafe	Hoch	Rechtssicherheit	Hoch	Aufbau und Aufrechterhaltung eines OSH-Managementsystems	Gering
Intern								
Mitarbeitende	Sichere und gesunde Arbeitsbedingungen	Ja	Mangelnde Motivation und Kooperationsbereitschaft	Hoch	Hohe Motivation und Kooperationsbereitschaft, Reputationsgewinn als Arbeitgeber	Hoch	Konsultation und Beteiligung im Rahmen des Aufbaus und der Aufrechterhaltung des OSH-Managementsystems	Gering
Relevante Themen			Risiken	Bewertung der Risiken (gering, mittel, hoch)	Chancen	Bewertung der Chancen (gering, mittel, hoch)	Maßnahmen	Bewertung der Risiken nach Maßnahmenumsetzung
Extern								
Erfüllung der Anforderungen der ISO 45001			Keine Zertifizierung, Kunden- und Auftragsverlust	Hoch	Verbesserung der OSH-Prozesse	Mittel	Durchführung einer Gap-Analyse und Umsetzung neuer Anforderungen	Gering
Intern								
Ziel: Senkung der Unfallhäufigkeitsrate			Maßnahmen nicht zielgerichtet	Hoch	Optimaler Ressourceneinsatz und erkennbarer Fortschritt	Hoch	Analyse des Unfallgeschehens und Ableitung gefährdungsbezogener Maßnahmen	Gering

Hinweis: Bei der Ermittlung interessierter Parteien ist ein umfassender Ansatz zu wählen. Für den Fall, dass eine Zertifizierung nach ISO 45001 angestrebt wird, sind folgende Gruppen mindestens zu betrachten:

- Eigentümer, Anteilseigner, Mutter-/Dachunternehmen • Mitarbeitende und deren Familien • Kunden, Lieferanten, Partnerfirmen, Unterauftragnehmer • Behörden • Arbeitgeberorganisationen, Unternehmensverbände • Arbeitnehmervertreter, Gewerkschaften • Fachorganisationen und -personal, Hochschulen, Medien • Medizinische und andere Dienstleister der Stadt oder Kommune • Nachbarschaft, Besucher, Nichtregierungsorganisationen, die allgemeine Öffentlichkeit

A 2

thyssenkrupp Arbeitssicherheits- und Gesundheitspolitik

Wir geben Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz höchste Priorität.

Der Mensch steht im Mittelpunkt. Jeder soll gut bei uns arbeiten können und wohlbehalten nach Hause zurückkehren.

Daher ist es unser Ziel, sichere und gesundheitsgerechte Arbeitsbedingungen bereitzustellen, um Unfälle, arbeitsbedingte Erkrankungen sowie körperliche und psychische Fehlbeanspruchungen bei der Arbeit zu vermeiden.

Wir befähigen alle für uns tätigen Mitarbeitenden, sicherheits- und gesundheitsbewusst zu handeln.

Wir streben gemeinsam eine fortschrittliche Sicherheits- und Gesundheitskultur an.

Wir fördern eine Kultur, in der wir Verantwortung füreinander übernehmen. Hierzu leistet jeder seinen Beitrag.

Die Führungskräfte schaffen die Rahmenbedingungen. Sie beweisen durch ihr Handeln ihre Vorbildfunktion und nehmen übertragene Pflichten verantwortlich wahr. Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz und *Gesundheitsförderung* sind Führungsaufgaben.

Die Mitarbeitenden übernehmen Eigenverantwortung, werden aktiv eingebunden und gestalten mit.

Die Arbeitnehmervertretungen werden konsultiert, beteiligt und gestalten so die Weiterentwicklung der Sicherheits- und Gesundheitskultur aktiv mit.

Die Fachbereiche Arbeitssicherheit, Gesundheit und Personal unterstützen Führungskräfte, Mitarbeitende und Arbeitnehmervertretungen effektiv in der Wahrnehmung ihrer Rechte und Pflichten.

Die Entwicklung von Sicherheits- und Gesundheitskompetenz ist fester Bestandteil der Personalentwicklung.

Wir arbeiten systematisch für eine fortlaufende Verbesserung.

Wir halten das geltende Recht und andere Anforderungen inklusive der Verpflichtungen, die wir uns selbst gegeben haben, selbstverständlich ein. Bei Regelverstößen ergreifen wir angemessene Konsequenzen.

Für *Partnerfirmen* und Dritte gelten dieselben Standards wie für uns. Dies wird bei der Auswahl und der Zusammenarbeit mit *Partnerfirmen* berücksichtigt.

Unser Vorgehen zielt auf eine fortlaufende Verbesserung des Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagements und unserer Ergebnisse ab.

Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz und *Gesundheitsförderung* sind integrierter Bestandteil aller Betriebsabläufe und werden von Anfang an – bereits in der Planungsphase – in die technischen, organisatorischen, wirtschaftlichen und sozialen Überlegungen einbezogen.

Wo immer möglich, vermeiden wir Unfall- und Gesundheitsgefahren und geben technischen und organisatorischen Maßnahmen Vorrang vor administrativen Schutzmaßnahmen oder *persönlicher Schutzausrüstung*.

A 3.1 a

Übersicht Gefährdungs-/Belastungsfaktoren

1	1.1	1.2	1.3	1.4	1.5	1.6		
Mechanische Gefährdungen	Ungeschützte bewegte Maschinenteile	Teile mit gefährlichen Oberflächen	Bewegte Transportmittel, bewegte Arbeitsmittel	Unkontrolliert bewegte Teile	Sturz, Ausrutschen, Stolpern, Umknicken	Absturz		
2	2.1	2.2	2.3					
Elektrische Gefährdungen	Elektrischer Schlag	Lichtbögen	Elektrostatische Aufladungen					
3	3.1	3.2	3.3	3.4	3.5			
Gefahrstoffe	Gase	Dämpfe	Aerosole (z. B. Stäube, Rauche, Nebel)	Flüssigkeiten	Feststoffe			
4	4.1	4.2						
Biologische Gefährdungen	Infektionsgefährdung durch pathogene Mikroorganismen (z. B. Bakterien, Viren, Pilze)	Sensibilisierende und toxische Wirkungen von Mikroorganismen						
5	5.1	5.2	5.3					
Brand- und Explosions-Gefährdungen	Brennbare Feststoffe, Flüssigkeiten, Gase	Explosionsfähige Atmosphäre	Explosivstoffe					
6	6.1	6.2						
Thermische Gefährdungen	Heiße Medien/ Oberflächen	Kalte Medien/ Oberflächen						
7	7.1	7.2	7.3	7.4	7.5	7.6	7.7	7.8
Gefährdungen durch physikalische Einwirkungen	Lärm	Ultraschall, Infraschall	Ganzkörpervibrationen	Hand-Arm-Vibrationen	Nicht ionisierende Strahlung (z. B. UV-, IR, Laserstrahlung)	Ionisierende Strahlung (z. B. Röntgen-, radioaktive Strahlung)	Elektromagnetische Felder	Unter- oder Überdruck
8	8.1	8.2	8.3	8.4				
Gefährdungen durch Arbeitsumgebungs-Bedingungen	Klima (z. B. Hitze, Kälte)	Beleuchtung, Licht	Ertrinken	Ersticken				
9	9.1	9.2	9.3	9.4				
Physische Belastungen	Schwere dynamische Arbeit	Einseitige dynamische Arbeit	Haltungsarbeit/ Haltearbeit	Kombination aus statischer und dynamischer Arbeit				
10	10.1	10.2	10.3	10.4	10.5	10.6		
Psychische Faktoren	Ungenügend gestaltete Arbeitsaufgabe	Ungenügend gestaltete Arbeitsorganisation	Ungenügend gestaltete soziale Bedingungen	Ungenügend gestaltete Arbeitsplatz- und Arbeitsumgebungsbedingungen	Ungenügend gestaltete Arbeitszeit	Ungenügend gestaltete Arbeitsmittel		
11	11.1	11.2	11.3					
Sonstige Gefährdungen	Durch Menschen	Durch Tiere	Durch Pflanzen und pflanzliche Produkte					

A 3.1 b

Risikomatrix

Eintrittswahrscheinlichkeit des Schadens E Schadensschwere S	Sehr unwahrscheinlich bis praktisch unmöglich (3)	Unwahrscheinlich (5)	Wahrscheinlich (7)	Sehr wahrscheinlich (10)
	Personen sind der Gefährdung selten ausgesetzt	Personen sind der Gefährdung selten ausgesetzt, aber der Eintritt des Ereignisses ist durchaus wahrscheinlich bzw.	Personen sind der Gefährdung häufiger ausgesetzt	Personen sind der Gefährdung häufiger ausgesetzt
	Eintritt des Ereignisses kaum wahrscheinlich („noch nicht von gehört“)	Personen sind der Gefährdung häufig ausgesetzt, jedoch ist der Eintritt des Ereignisses sehr unwahrscheinlich („schon mal gehört, aber nicht vorgekommen“)	Eintritt des Ereignisses durchaus wahrscheinlich („Ereignisse schon ab und zu vorgekommen“)	Eintritt des Ereignisses sehr wahrscheinlich („Ereignisse schon häufiger vorgekommen“)
	Schaden kann durch verlässliche technische Maßnahmen abgewehrt/begrenzt werden	Schaden kann abgewehrt/begrenzt werden	Schaden kann unter bestimmten Bedingungen abgewehrt/begrenzt werden	Schaden kann kaum abgewehrt/begrenzt werden. Mit individuellem Fehlverhalten einer Person ist zu rechnen.
Gering (1) Bagatelverletzung/ keine nennenswerte Verletzung	3	5	7	10
Leicht (2) Leichte Verletzung (Mitarbeitender kann seine Tätigkeit spätestens am folgenden Tag weiter fortsetzen)	6	10	14	20
Mittel (4) Mittlere Verletzung (Mitarbeitender kann seine Tätigkeit nicht nach einem Tag weiter fortsetzen)	12	20	28	40
Schwer (8) Multiple Verletzung (Polytrauma) Lebensbedrohliche Verletzung, Verlust von Gliedmaßen oder des Augenlichts	24	40	56	80
Tod (10)	30	50	70	100
Risiko-Maßzahl (R = E x S)	Risiko	Beschreibung	Anmerkung: Bei der Festlegung der Maßnahmen muss immer die Hierarchie der Schutzmaßnahmen (im deutschsprachigen Raum unter TOP-Prinzip bekannt) beachtet werden!	
3 – 6	Sehr gering	Risiko vernachlässigbar		
7 – 20	Gering	Risikoreduzierung ratsam		
21 – 40	Mittel	Risikoreduzierung notwendig		
41 – 100	Hoch	Risikoreduzierung zwingend notwendig		

A 3.1 c

Leitfaden zur Anwendung der Risikomatrix

Die vorliegende Risikomatrix unterstützt Sie dabei, das mit möglichen Gefahren am Arbeitsplatz verbundene Unfallrisiko zu bestimmen und zu bewerten.

Dabei sind für die Bestimmung des Unfallrisikos zwei Faktoren maßgeblich:

- Die Eintrittswahrscheinlichkeit: Wie wahrscheinlich ist es, dass die Gefahr zu einem Personenschaden führt?
- Die Schadensschwere: Wie schwerwiegend wäre dieser Schaden, d. h. wie gravierend wären die Unfallfolgen für die betroffene(n) Person(en)?

Anzunehmen ist dabei das wahrscheinlichste, plausibel vorstellbare Schadensausmaß.

Ziel ist es, Unfallrisiken durch Ableitung von Maßnahmen zu eliminieren oder, falls dies nicht möglich ist, auf ein akzeptables Maß zu senken.

Bei der Risikobewertung sollten bereits bestehende Schutzmaßnahmen berücksichtigt werden. Die Risikobewertung hilft damit bei der Überprüfung, ob vorhandene Schutzmaßnahmen angemessen und akzeptabel sind.

Die Risikobewertung mit Hilfe der Risikomatrix sollte nach Möglichkeit von einer Gruppe vorgenommen werden, um unterschiedliche Erfahrungswerte und Sichtweisen aller Beteiligten zu berücksichtigen.

Schritte zur Anwendung der Risikomatrix

Die Anwendung der Risikomatrix gliedert sich in vier Schritte.

Schritt 1: Ermittlung relevanter Gefahren und bestehender Schutzmaßnahmen

Ermitteln Sie zunächst relevante Gefahren. Hilfestellung leistet dabei die Aufstellung möglicher Gefährdungs- und Belastungsfaktoren, wie sie in Anhang 3.1 des Managementhandbuchs Arbeitssicherheit und Gesundheit wiedergegeben ist. Bestehende Schutzmaßnahmen sind dabei zu berücksichtigen.

Schritt 2:

Bestimmung der Schadensschwere

Nehmen Sie anhand der ersten Spalte der Risikomatrix („Schadensschwere“) eine möglichst realistische Abschätzung der Folgen eines Unfalls vor, der sich aus der jeweiligen Gefahr ergeben kann.

Die Schadensschwere lässt sich in eine der folgenden fünf Kategorien einordnen:

- 1 **Gering** keine nennenswerte Verletzung
- 2 **Leicht** leichte Verletzung: Der Mitarbeitende kann seine Tätigkeit spätestens am folgenden Tag wieder aufnehmen.
- 3 **Mittel** mittlere Verletzung: Die Verletzung ist so schwer, dass der Mitarbeitende seine Tätigkeit am nächsten Tag nicht wieder aufnehmen kann.
- 4 **Schwer** lebensbedrohliche Verletzung oder Verlust von Gliedmaßen (Arm oder Bein) oder des Augenlichts
- 5 **Tod**

Schritt 3:**Bestimmung der Eintrittswahrscheinlichkeit des Schadens**

Bestimmen Sie die Eintrittswahrscheinlichkeit des Schadens. Orientieren Sie sich dabei an der ersten Zeile der Risikomatrix. Vier Bewertungsstufen stehen Ihnen zur Verfügung:

- 1 Sehr unwahrscheinlich, praktisch unmöglich
- 2 Unwahrscheinlich
- 3 Wahrscheinlich
- 4 Sehr wahrscheinlich

Jede Bewertungsstufe enthält drei Kriterien, die jeweils alle erfüllt sein müssen, um eine eindeutige Zuordnung zu erreichen. Wenn ein oder mehrere Kriterien nicht erfüllt sind, muss die nächsthöhere Eintrittswahrscheinlichkeit gewählt werden. Die Kriterien berücksichtigen die folgenden Aspekte:

- 1 Exposition: Häufigkeit, mit der Personen der betrachteten Gefahr ausgesetzt sind
- 2 Eintrittswahrscheinlichkeit eines Unfallereignisses
- 3 Möglichkeit zur Abwehr oder Begrenzung des Schadens: Kann ein Schaden durch verlässliche technische oder organisatorische Maßnahmen abgewehrt werden oder hängt es vom individuellen Können und Wollen ab, ob und inwieweit es zu einem Schaden kommt?

Sofern gewünscht, können die Bewertungsstufen („sehr unwahrscheinlich“ bis „sehr wahrscheinlich“) für die praktische Anwendung durch weitere Angaben für die Wahrscheinlichkeit konkretisiert werden. Eine allgemein gültige Angabe von Bezugsgrößen ist aufgrund der Vielzahl möglicher Anwendungsfälle und der unterschiedlichen Bewertung von Häufigkeiten bei verschiedenen Risiken nicht möglich.

Schritt 4:**Bestimmung der Risikomaßzahl**

Lesen Sie die Risikomaßzahl aus dem Kästchen ab, in dem sich die Eintrittswahrscheinlichkeit des Schadens und die Schadensschwere kreuzen. Sie kann Werte zwischen 3 und 100 annehmen und gibt Auskunft darüber, inwieweit Maßnahmen zur Risikoreduzierung getroffen werden müssen. Dabei sind vier Kategorien zu unterscheiden, die sich auch an der Farbgebung der Felder in der Risikomatrix ablesen lassen:

- | | |
|----------|---|
| 3 – 6 | (grün) sehr gering: Risiko vernachlässigbar. Zusätzliche Maßnahmen sind nicht notwendig |
| 7 – 20 | (grau) gering: Risikoreduzierung ratsam |
| 21 – 40 | (gelb) mittel: Risikoreduzierung notwendig |
| 41 – 100 | (rot) hoch: Risikoreduzierung zwingend notwendig |

Bei der Festlegung von Maßnahmen ist die Rangfolge der Schutzmaßnahmen einzuhalten. Vorrangiges Ziel ist es, die Gefährdung gänzlich zu beseitigen oder durch Einsatz weniger gefährlicher Prozesse, Arbeitsmittel oder -stoffe an der Quelle zu minimieren. Sollte dies nicht möglich sein, haben technische und organisatorische Schutzmaßnahmen Vorrang vor administrativen Schutzmaßnahmen oder *persönlicher Schutzausrüstung*.

Nach Umsetzung der Schutzmaßnahmen sollte geprüft werden, ob die festgestellten Unfallrisiken durch die festgelegten Maßnahmen tatsächlich reduziert wurden. Es ist möglich, dass neue Gefährdungen entstehen, die im Vorfeld nicht bedacht werden konnten.

A 9

Verpflichtend zu dokumentierende Information

Für ein funktionierendes Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagement ist ein bestimmtes Maß an *dokumentierter Information* unerlässlich. Die folgende Tabelle listet die *dokumentierte Information* auf, die das Unternehmen verfügbar halten muss, um die Anforderungen dieses Handbuchs zu erfüllen. In Bezug auf *gelenkte Dokumente* gilt dies auch für Vorläuferfassungen. Im Einzelfall kann es notwendig sein, für externe interessierte Parteien weitere *dokumentierte Information* anzufertigen.

- | | |
|--------------------|---|
| Allgemeines | <ul style="list-style-type: none">• Arbeitssicherheits- und Gesundheitspolitik und ggf. die ergänzende Erklärung• Anwendungsbereich des Managementsystems• Beschreibungen zu allen in diesem Handbuch geforderten <i>Verfahren</i> (zu Kap. 10 nur soweit nach Gefährdungsbeurteilung erforderlich)• Ergebnisse der Kontextanalyse einschließlich der sich daraus ergebenden Risiken und Chancen |
| Plan | <ul style="list-style-type: none">• Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilungen• Relevante <i>gesetzliche Vorschriften</i> und andere Anforderungen• Ziele und Maßnahmen |
| Do | <ul style="list-style-type: none">• Beschreibung der Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagement-Organisation einschließlich der Aufgaben, Pflichten und Befugnisse der einzelnen Rollen• Sitzungsprotokolle des Councils OSH• Schulungs- und Unterweisungsnachweise• Nachweise zur internen und externen Kommunikation gemäß eigener Festlegung• Nachweise zur Umsetzung der festgelegten <i>Verfahren</i>• Notfallpläne• Ergebnisse der Notfallübungen |
| Check | <ul style="list-style-type: none">• Ergebnisse der Wirksamkeitskontrolle• Begehungsnachweise und -ergebnisse• Auditnachweise und -ergebnisse einschließlich der von Compliance-Checks• Vorfallberichte und -statistiken• Ergebnisse der Managementbewertungen |
| Act | <ul style="list-style-type: none">• Maßnahmenpläne zur Korrektur festgestellter Abweichungen mit Nachweis des Bearbeitungsstands |

A 10.13.2 a

Fristen und Mindestinhalte

für medizinische

Eignungsprüfungen

Die nachfolgenden Angaben beschreiben Mindestfristen und -inhalte. Die entsprechenden gesetzlichen Vorschriften, insbesondere in Bezug auf den Datenschutz, sind zu beachten. Gleiches gilt für Vorgaben von Behörden. Der Arzt, der die Untersuchung durchführt, kann bei unklaren Befunden weiterführende Untersuchungen durch einen Spezialisten veranlassen (zum Beispiel Neurologe oder Kardiologe).

In Ausnahmefällen können Teilbefunde, die originär auch vom Betriebsarzt gemacht werden können, in Abstimmung mit dem Betriebsarzt durch einen vom Mitarbeitenden gewählten Arzt auf Kosten des Mitarbeitenden beigebracht werden.

Mindestinhalte für alle Eignungsprüfungen, die nach Abschnitt 10.13.2 „Medizinische Eignungsprüfung“ gefordert sind (bei Fahr- und Steuertätigkeiten, Tätigkeiten mit *Absturzgefahr*, Tätigkeiten unter schwerem Atemschutz). Allgemeine Anamnese im Hinblick auf die Tätigkeit. Insbesondere

- Herzrhythmusstörungen, Herzschwäche, Zustand nach Herzinfarkt
- Durchblutungsstörungen, Zustand nach Schlaganfall
- Schädel-Hirn- oder HWS-Trauma
- Nierenerkrankungen
- Diabetes mellitus oder andere endokrine Störungen
- Neurologische oder neurotologische Erkrankungen
- Psychiatrische Erkrankungen
- Pharmaka oder Genussmittel mit Wirkung auf Vigilanz und Reaktionsvermögen
- Sehstörungen:
beispielsweise Unschärfe, Doppelbilder, tanzende Bilder, Gesichtsfeldausfälle
- Schwindelsymptome:
beispielsweise Schwankschwindel, Liftgefühl, Drehgefühl, Fallneigung, Schwarzwerden vor Augen, Unsicherheit
- Vegetative Symptome:
beispielsweise Schweißausbruch, Übelkeit, Erbrechen, Kollaps
- Ohrensymptome:
beispielsweise Ohrensausen, Hörminderung, Zustand nach Ohroperation
- Zeichen sonstiger Hirnnervenstörungen
- Sonstiges

Arbeitsanamnese

- Arbeitsplatz
- Arbeitsaufgabe
- Arbeitseinweisung
- Arbeitszeit

Zusätzliche Untersuchungsinhalte bei Fahr-/ Steuertätigkeiten

- Untersuchung im Hinblick auf die Tätigkeit
- Seh- und Hörvermögen
- Urinstreifentest (Eiweiß, Glukose)

Besonders zu achten ist auf

- Herz-/Kreislaufstörung
- neurologische und psychische Auffälligkeiten
- Veränderung des Seh- und/oder Hörvermögens
- schlafbezogene Atmungsstörungen

Zusätzliche Untersuchungsinhalte bei Tätigkeiten mit *Absturzgefahr*. Besonders wichtig:

- Gleichgewichts- und/oder Bewusstseinsstörungen sowie Störungen des Bewegungsapparats
- neurologische Untersuchung
- Überprüfung des Sehvermögens einschl. Farbsehen, Prüfung des Gesichtsfeldes, bevorzugt mit einer Perimetrie (Erstuntersuchung und nachfolgend alle 6 Jahre)
- Überprüfung des Hörvermögens
- EKG
- Urinstreifentest (Eiweiß, Glukose)

Ergänzende Untersuchungen:

- Ergometrie ab 40. Lebensjahr bzw. bei erheblich körperlich belastender Tätigkeit und/oder in unklaren Fällen
- in unklaren Fällen spezielle Blut- oder Urinuntersuchungen

Zusätzliche Mindestuntersuchungsinhalte bei Tätigkeiten unter schwerem Atemschutz

- Spirometrie

- Ruhe-EKG
- Ergometrie
- Sehschärfe Ferne
- Hörtest Luftleitung
- Otoskopie, sofern eine Möglichkeit der Aufnahme von Gasen oder Dämpfen über den Gehörgang besteht
- Blutentnahme: Blutbild, Nüchternblutzucker, Kreatinin, Gamma-Glutamyltransferase, Alanin-Aminotransferase

Erstuntersuchung	Vor Aufnahme einer Tätigkeit mit entsprechender Gefährdung	
Nachuntersuchung	Bis zum 49. Lebensjahr	Nach 36 Monaten
	Ab dem 50. Lebensjahr	Nach 12 – 24 Monaten
Vorzeitige Nachuntersuchung	• Nach mehrwöchiger Erkrankung oder körperlicher Beeinträchtigung, die Anlass zu Bedenken gegen die weitere Ausübung der Tätigkeit geben kann • Nach ärztlichem Ermessen in Einzelfällen • Auf Wunsch des Beschäftigten, der eine Gefährdung aus gesundheitlichen Gründen bei weiterer Ausübung seiner Tätigkeit mit dieser Gefährdung vermutet • Wenn Hinweise auftreten, die aus anderen Gründen Anlass zu Bedenken gegen die weitere Ausübung der Tätigkeit geben	

A 10.13.2 b

Mindestinhalte für

Einstellungsuntersuchungen

für leitende Angestellte

Die nachfolgenden Angaben beschreiben mögliche Mindestinhalte. Die entsprechenden gesetzlichen Vorschriften, insbesondere in Bezug auf den Datenschutz, sind zu beachten. Gleiches gilt für Vorgaben von Behörden.

- Allgemeine Anamnese
- Arbeitsanamnese
- Orientierende körperliche Untersuchung
- Urinstreifentest (Eiweiß, Glukose)
- Überprüfung des Sehvermögens einschließlich Bildschirmabstand (60 cm)

Zentrales Element ist das Beratungsgespräch und die Information zu allen Angeboten zur Gesundheit im Betrieb und im Konzern.

A 10.13.3

Mindestinhalte für reisemedizinische Beratung und Untersuchung

Mindestinhalte für eine reisemedizinische Beratung

- Klimatische und gesundheitliche Belastungen, wie zum Beispiel:
 - Hitze, Kälte, Luftfeuchtigkeit (Trockenzeiten, Regenzeiten)
 - Höhengaufenthalt
- Impfberatung
- gegebenenfalls Beratung zu Malariaprophylaxe, Reiseapotheke
- Verhalten bei Langstreckenflügen
- ärztliche Versorgung
- Hilfestellung bei medizinischen Notfällen

Wenn die folgenden Umwelteinflüsse am Reiseziel über das normale Lebensrisiko hinausgehen, müssen sie in der Gefährdungsbeurteilung berücksichtigt und bei der Beratung thematisiert werden:

- UV-/Ozonbelastung
- Smog-Belastung
- Feinstaubbelastung

Mindestinhalte für eine reisemedizinische Untersuchung

- allgemeine Anamnese inkl. Impfanamnese
- Arbeitsanamnese
- Vorgeschichte über bisherige Auslandsaufenthalte
- Ganzkörperstatus
- Urinstreifentest (Eiweiß, Glukose)
- Blutsenkungsgeschwindigkeit (BSG) oder CRP (C-reaktives Protein)
- Blutbild
- Leber- und Nierenwerte
- Blutzucker
- Ruhe-EKG

Ergänzungsuntersuchungen je nach den Einreisebestimmungen des Ziellandes

- HIV-Test
- Blutuntersuchung auf Hepatitis A/B/C
- HBA1C-Wert (Langzeitwert für Blutzucker)
- Belastungs-EKG
- Röntgenuntersuchung der Lunge
- sonstige Untersuchungen in Abhängigkeit vom individuellen Risikoprofil

A 10.17 a

Partnerfirmen – Selbstauskunft –

Mindestinhalte

		Ja	Nein	nicht relevant
1	Hat Ihr Unternehmen ein zertifiziertes Arbeitsschutzmanagementsystem z. B. nach ISO 45001? Falls ja, bitte im Bemerkungsfeld angeben, welches. Zertifikat von einer akkreditierten Zertifizierungsstelle übermitteln.			
2	Ist für Ihr Unternehmen die Betreuung durch einen Betriebsarzt und eine Fachkraft für Arbeitssicherheit sichergestellt?			
3	Gibt es in Ihrem Unternehmen eine ausreichende Anzahl von Ersthelfern?			
4	Ist sichergestellt, dass für die durchzuführenden Tätigkeiten jeweils eine Gefährdungsbeurteilung vorliegt und diese aktuell gehalten wird?			
5	Erhalten alle Mitarbeitenden zu den bei ihren Tätigkeiten auftretenden Gefahren und den zu ergreifenden Schutzmaßnahmen regelmäßig Unterweisungen?			
6	Werden die von Ihnen bereitgestellten Arbeitsmittel regelmäßig von qualifizierten Personen geprüft und werden diese Prüfungen dokumentiert?			
7	Stellen Sie Ihren Mitarbeitenden geeignete persönliche Schutzausrüstungen zur Verfügung, sofern erforderlich?			
8	Führen Sie während der Tätigkeiten an Ihren Arbeitsstellen regelmäßig Sicherheitsbegehungen durch?			
9	Werden Arbeitsunfälle dokumentiert, untersucht und Korrekturmaßnahmen abgeleitet?			
10	Ist sichergestellt, dass Ihre Nachunternehmer alle vorgenannten Maßnahmen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz ebenfalls erfüllen?			

A 10.17 b

Partnerfirmenmanagement – Fragebogen zur Überwachung und Bewertung

OSH Partnerfirmenbewertung		trifft nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft voll zu	nicht relevant
Ordnung und Sauberkeit						
1	Der Arbeitsbereich der Partnerfirma macht einen sauberen und ordentlichen Eindruck.					
2	Die Partnerfirma hält die Flucht- und Rettungswege sowie Feuerlöscher und andere Notfalleinrichtungen frei.					
3	Die Partnerfirma lagert gefährliche Stoffe sachgerecht.					
Ausrüstung						
4	Alle Mitarbeitenden der Partnerfirma tragen die vorgeschriebene persönliche Schutzausrüstung. Sie befindet sich in einem guten Zustand.					
5	Werkzeuge und andere Arbeitsmittel sind in einem gutem Zustand und werden bestimmungsgemäß verwendet. Hierzu zählen z. B. Leitern, Gerüste, Handwerkzeuge, Anschlagmittel, Hebezeuge, Fahrzeuge.					
6	Elektrische Werkzeuge und Einrichtungen (z. B. Baustromverteiler) sind in einem guten Zustand und werden bestimmungsgemäß verwendet.					
Verhalten						
7	Die Mitarbeitenden kennen die mit der Arbeit verbundenen Gefahren und wissen, wie sie sich verhalten müssen.					
8	Das Verhalten der Mitarbeitenden und die Ausführung der Arbeiten vermitteln einen sicheren Eindruck.					
9	Die Partnerfirma beachtet die einzuhaltenden Rauchverbote.					
Zusammenarbeit						
10	Für durchzuführende Arbeiten liegen die erforderlichen Erlaubnisscheine vor und die darin festgelegten Schutzmaßnahmen werden eingehalten. Hierzu zählen: Allgemeine Arbeitsfreigaben, Feuergefährliche Arbeiten, Arbeiten in engen Räumen und Behältnissen, Gerüste					
11	Die Partnerfirma nimmt Hinweise auf mögliche unsichere Zustände oder Verhaltensweisen ernst und stellt diese ab.					
12	Es wurde ein vorsätzlicher Verstoß gegen grundlegende Arbeitssicherheitsvorschriften festgestellt.*					

*Anmerkung Frage 12: nur durch OSH-Experten zu bewerten, K.-o.-Kriterium

A 11.2

Räumung

Jedes Unternehmen hat in Notfällen gegenüber Mitarbeitenden, *Partnerfirmen* und Besuchern eine besondere Fürsorgepflicht, die darin besteht, dass Personen Gebäude- bzw. Gefahrenbereiche sicher verlassen können.

Ein Bedarfsfall für die Räumung von Gebäuden, Gebäudeteilen oder Gefahrenbereichen kann unter anderem vorliegen bei:

- Bränden
- Explosion
- Naturgewalten
- Bombendrohungen
- technischen Defekten

Daher liegt es in der Verantwortung der Führungskräfte, entsprechende organisatorische und technische Voraussetzungen zu schaffen, damit Personen im Notfall sicher und geordnet aus Gefahrenzonen gelangen können.

Räumungskonzept

Um im Bedarfsfall eine strukturierte und zielgerichtete Räumung durchführen zu können, sind Räumungskonzepte zu erstellen. Dabei sind wesentliche standortspezifische Aspekte zu berücksichtigen.

Das Konzept sollte mindestens folgende Bestandteile beinhalten:

- allgemeine Beschreibung der Örtlichkeiten und die Zahl der maximal anwesenden Personen
- Flucht- und Rettungswege einschließlich deren Kennzeichnung
- Flucht- und Rettungswegpläne
- Bemessung von Flucht- und Rettungswegen
- Notausgänge
- Verbot der Aufzugnutzung
- Sicherheitsbeleuchtung
- Sammelstelle(n)
- Art der Alarmierung (technisch oder organisatorisch)
- Definition und Festlegung von Räumungsbereichen (zum Beispiel partiell oder vollständig)
- Benachrichtigungs-/Informationsketten
- Benennung und Kennzeichnung von Räumungshelfern und Sammelplatzbeauftragten
- Regelung der Weisungsbefugnisse
- Regelung der Kommunikation zur Feststellung der Vollständigkeit an den Sammelplätzen
- Benennung von Brandschutzhelfern
- Unterweisungen/Schulungen
- Regelung für ortsunkundige Personen
- Regelung für hilfsbedürftige Personengruppen (zum Beispiel gehbehinderte Personen)
- schutzbedürftige Sachwerte
- Zusammenarbeit mit der Feuerwehr
- Übungen
- standortspezifische Besonderheiten

Räumungsübungen

Je nach jeweiliger Gefährdungssituation und jeweiligen zu berücksichtigenden Vorschriften müssen in regelmäßigen Zeitabständen Räumungsübungen durchgeführt werden.

Diese dienen unter anderem dazu,

- Schwachstellen im Räumungskonzept aufzudecken
- Mitarbeitende mit Ablauf und richtigem Verhalten bei einer Räumung vertraut zu machen
- den Räumungsablauf zu analysieren
- Räumungshelfer und Sammelplatzbeauftragte mit den Aufgaben vertraut zu machen
- die innerbetriebliche Benachrichtigungs- und Informationskette zu überprüfen
- Alarmierungseinrichtungen (zum Beispiel Sirenen, Hupen oder optische Signaleinrichtungen) zu testen
- die Zusammenarbeit zwischen Räumungshelfern und Sammelplatzbeauftragten sowie externen Einsatzkräften (Feuerwehr, Polizei etc.) zu üben
- Räumungszeiten zu optimieren

Verantwortlichkeiten

Verantwortlich für die Planung und Durchführung sind die Geschäftsleitungen bzw. Manager. Die Verpflichtung wird in der Regel an die betrieblichen Führungskräfte delegiert.

Im Rahmen ihrer Beratungsaufgabe unterstützen Fachkräfte für Arbeitssicherheit und weitere Experten die Führungskräfte bei der Planung und Durchführung.

Nachweis der Übereinstimmung mit den Anforderungen der ISO 45001: 2018

Die Übereinstimmung dieses Handbuchs mit den Anforderungen der ISO 45001: 2018 wurde von externer Seite bestätigt.



**GC-MARK®
CERTIFICATE**

thyssenkrupp AG
ThyssenKrupp Allee 1
45143 Essen
Germany

Scope:
thyssenkrupp Occupational Safety and Health Management Manual

has submitted its Occupational Safety and Health Management Manual for independent review. Through an external review, documented in a report, it has been confirmed that the Management Manual complies with the requirements of ISO 45001:2018.

The organization is authorized to bear the following GC-Mark:
Verified OSH Management Manual

Certificate registration no.	543117 GC
Date of certification	2023-11-26
Valid until	2025-11-25

DQS CFS GmbH
German Association for Sustainability

Guido Eggers
Guido Eggers
Managing Director

DQS IS A MEMBER OF
IQNET

DQS CFS GmbH - Deutsche Gesellschaft für Nachhaltigkeit, August-Schanz-Str. 21, 60433 Frankfurt am Main, Germany

**VERIFIED
OCCUPATIONAL SAFETY AND
HEALTH MANAGEMENT MANUAL
GC-MARK®
CERTIFICATE FOR MANUALS**



thyssenkrupp AG
Occupational Safety and Health
thyssenkrupp Allee 1
45143 Essen, Deutschland
www.thyssenkrupp.com
wecare@thyssenkrupp.com