

## Beispiele guter Praxis – Wirtschaftlichkeit



Zusammenstellung:

Prof. Dr. Dietmar Reinert, Wieslawa Rychlowski, Prof. Dr. Rolf Ellegast, Marion Schlimbach  
Institut für Arbeitsschutz der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (IFA)

# Inhalt

<b>Vorwort</b>	<b>6</b>
<b>2011</b>	
<b>Arbeitsschutzmanagement des Landesbetriebes Hessen-Forst</b>	<b>8</b>
<b>Umfassende und integrierte Maßnahmen zur Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter in den Bereichen Vorsorge, Beratung, Sportangebote und Gestaltung gesunder und sicherer Arbeitsbedingungen sowie Stärkung der Eigeninitiative der Mitarbeiter zu gesundheitsbewusstem Verhalten</b>	<b>10</b>
<b>Unfallfrei – Ich bin dabei! Sicherheitszirkel im BMW Werk 0</b>	<b>14</b>
<b>Sensibilisierung der Führungskräfte für Risiken durch systematische Überprüfung – „Vorbild und Konsequenz“</b>	<b>18</b>
<b>Innovative Ansätze zur Weiterentwicklung unseres Arbeits- und Gesundheitsschutzmanagementsystems mit der Einbeziehung unserer Mitarbeiter zur nachhaltigen Gestaltung der Arbeits- und Betriebsbedingungen</b>	<b>21</b>
<b>Verringerung von Häufigkeit und Schwere von Arbeitsunfällen – Einführung von Handschuhplänen an allen deutschen Bodycote-Standorten unter Berücksichtigung der standortspezifischen Gefährdungen und des Tragekomforts</b>	<b>24</b>
<b>Augen auf – Mit Sicherheit im Blick Arbeitsunfälle aufgrund von Quetschungen, Prellungen oder Schnittwunden um 25 % reduzieren</b>	<b>26</b>
<b>Unser Weg zu NULL UNFÄLLEN</b>	<b>29</b>
<b>„Null Risiko“ und „100 % Gesundheit und Sicherheit“</b>	<b>31</b>
<b>Durch Kontinuität, hohe Standards und Mitarbeiterereinbindung zu gelebtem Arbeitsschutzmanagement</b>	<b>33</b>
<b>Entlastung der Mitarbeiter durch neu eingeführte Technologien</b>	
<b>Demografischer Wandel im Fokus, Spagat zwischen Jung und Alt</b>	<b>36</b>

<b>Unser Weg als Arbeitskreis Gesundheit von der Senkung des Krankenstandes zur Gesundheitsprävention im Bahlsen-Werk Barsinghausen</b>	<b>39</b>
<b>Arbeits- und Gesundheitsschutz – eine Führungsaufgabe!</b>	<b>42</b>
<b>Safety Excellence-Methodik für eine Unternehmensgruppe</b>	<b>46</b>
<b>Agenda der Nachhaltigkeit für Gesundheit und Qualität</b>	<b>49</b>
<b>Engagement im Gesundheits- und Arbeitsschutz: Basis für Mitarbeiterzufriedenheit und erfolgreiche Unternehmensentwicklung</b>	<b>52</b>
<b>2013</b>	
<b>„Sicherheit auf allen Wegen“</b>	<b>55</b>
<b>Umbau des Wellenmontage-Arbeitsplatzes unter Sicherheits- und Ergonomie-Gesichtspunkten unter besonderer Berücksichtigung des demografischen Wandels</b>	<b>57</b>
<b>Betriebliches Gesundheitsmanagement</b>	<b>60</b>
<b>Die Sicherheitsampel an der Montagegrube als visuelles Alarmsignal</b>	<b>62</b>
<b>Werkzeugkoffer für das Haus der Arbeitsfähigkeit</b>	<b>63</b>
<b>ABER SICHER! Arbeitsunfälle setzen auch Ihr Privatleben außer Betrieb</b>	<b>64</b>
<b>Die ProServ Sicherheits- und Gesundheits-Vision</b>	<b>66</b>
<b>Junior-Sicherheitspartner</b>	<b>69</b>
<b>Brunsbütteler Sicherheitsstandard, ein Projekt, das sich rechnet</b>	<b>70</b>
<b>Gesundheitsförderung am polizeilichen Arbeitsplatz</b>	<b>72</b>
<b>Werkbank – Präventives Rückentraining</b>	<b>73</b>

## **2015**

<b>SmS – Sicherheit mit System</b>	<b>75</b>
<b>Sicherheits-AZUBIs</b>	<b>77</b>
<b>5 Sekunden nur für dich</b>	<b>79</b>
<b>Entwicklung der Sicherheitskultur</b>	<b>81</b>
<b>Fachkräftesicherung durch altersstabile Arbeitsgestaltung in ganzheitlichen Produktionssystemen</b>	<b>83</b>

## **2017**

<b>Unternehmensweite Arbeitsschutzkampagne 2016-2018 der RAG Aktiengesellschaft</b>	<b>85</b>
<b>Sicher in einer komplexen Arbeitswelt: Wissensmanagement über die Gefährdungsbeurteilung bei Hofmann Personal</b>	<b>87</b>
<b>Der Augenschutz-Sicherheits-Oskar</b>	<b>89</b>
<b>Mitarbeiter erkennen und reduzieren Sicherheitsschwächen</b>	<b>91</b>
<b>Aachener Sicherheitskonzept zur Gewaltprävention</b>	<b>93</b>
<b>Supply Chain Kollaboration: Eine Reise für Eigenverantwortung bei Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz</b>	<b>95</b>
<b>Sicherheitsbarometer: Mitarbeiter erkennen und reduzieren Sicherheitsschwächen</b>	<b>97</b>
<b>eVAP: Die branchenübergreifende App zur Prävention von Unfällen</b>	<b>99</b>
<b>JOBSIMULATOR Gepäcklader</b>	<b>101</b>
<b>Null Toleranz gegenüber unsicherem Verhalten und unsicheren Arbeitsbedingungen</b>	<b>103</b>
<b>Unsere „Vision Zero“ – Gesundheits- und Arbeitsschutzkonzept der CEMEX</b>	<b>105</b>

**2019**

<b>Sensibilisierung Mitarbeiter mit Virtual Reality – „Aus Sicht des Staplerfahrers“</b>	<b>107</b>
<b>Arbeitssicherheit als Unternehmensphilosophie</b>	<b>109</b>
<b>Digitalisierung der Betriebsanweisungen für Gefahrstoffe bei der BOGESTRA AG</b>	<b>112</b>
<b>Weiterentwicklung Sicherheitskultur: Sicherheitskodex und „60 Sekunden für meine Sicherheit“</b>	<b>114</b>
<b>„Safety Academy“, interaktives Spiel zur Unterweisung in Verwaltungsbereichen</b>	<b>117</b>
<b>Unfallreduktion durch positive Arbeitsschutzkultur</b>	<b>119</b>
<b>2021</b>	
<b>SOKO-Sicherheit – Detektive gesucht! (Safety Walk)</b>	<b>121</b>
<b>Index</b>	<b>123</b>

## Vorwort

### „Das Beispiel ist einer der erfolgreichsten Lehrer, obgleich es wortlos lehrt.“

#### *S. Smiles*

Der vorliegende Report steht unter dem oben genannten Leitspruch von Samules Smiles (1812 – 1904), der als englischer Arzt, Biograph und Sozialreformer bereits früh die Bedeutung guter Beispiele erkannt hat. Erfolgreiche Beispiele aus den Betrieben bergen nicht nur viele gute Ideen, sondern sie motivieren auch für einen modernen Arbeitsschutz. Dieser vermeidet nicht nur Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten, er hilft auch, den betrieblichen Erfolg des Unternehmens zu sichern. So tragen Maßnahmen zu Sicherheit und Gesundheit dazu bei, Fehlzeiten der Arbeitnehmer zu verringern, erhöhen zusätzlich die Zufriedenheit und verbessern damit das Klima und die Kooperationsbereitschaft im Betrieb. Diese positiven Effekte steigern die Flexibilität der Unternehmen, verbessern die Qualität, verringern den Ausschuss und führen insgesamt zu Verbesserungsvorschlägen weit über Arbeitsschutzmaßnahmen hinaus. Eine internationale Studie konnte zeigen, dass jeder in Maßnahmen zu Sicherheit und Gesundheit investierte Euro als Ertrag 2,20 Euro bringt.

In Zeiten einer alternden Erwerbsbevölkerung beugt der Arbeitsschutz ebenfalls dem Fachkräftmangel vor.

Diese Erkenntnis hat dazu geführt, dass seit 2009 unter dem gemeinsamen Dach des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS), des Länderausschusses für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik (LASI) und der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) der Deutsche Arbeitsschutzpreis als Teil der Gemeinsamen Arbeitsschutzstrategie im zweijährigen Rhythmus ausgeschrieben wird. Von 144 Einsendungen wurden 2009 neun Einsendungen nominiert und fünf Einsendungen prämiert. In den Jahren 2011 und 2013 beteiligten sich sogar 202 bzw. 193 Firmen, von denen elf bzw. zwölf nominiert und vier bzw. fünf ausgezeichnet wurden.

Die Zahlen zeigen, dass von vielen guten Einsendungen leider nur sehr wenige Beispiele guter Praxis über den Deutschen Arbeitsschutzpreis bekannt gemacht werden können. Die Ausrichter des Deutschen Arbeitsschutzpreises haben deshalb das Institut für Arbeitsschutz der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (IFA) gebeten, die wirtschaftlichsten, die innovativsten und die für kleine und mittlere Unternehmen interessantesten Beiträge in Form einer Publikation der Allgemeinheit zur Verfügung zu stellen. Voraussetzung war natürlich, dass die Firmen einer Veröffentlichung zugestimmt haben.

Die Auswahl der Beispiele guter Praxis erfolgte anhand der Kriterien Wirksamkeit/Wirtschaftlichkeit, Realisierung, Innovation und Übertragbarkeit auf der Basis der Einreichungen zum Deutschen Arbeitsschutzpreis.

Jedes Beispiel stellt auf nur sehr wenigen Seiten die grundlegenden Ideen für eine erfolgreiche prozessorientierte Umsetzung des Arbeitsschutzes im Betrieb dar. Die Herausgeber hoffen, mit diesen Beispielen Anregungen für eine Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes zu geben. Durch die Nennung der Ansprechpartner entsteht gleichzeitig ein Netzwerk, in dem die zahlreichen Erfahrungen miteinander ausgetauscht werden können.

Teil 3 des Reports zeigt Beispiele guter Praxis mit hoher Wirksamkeit, die sich durch ihre Wirtschaftlichkeit auszeichnen. Obwohl diese Beispiele meist in Großunternehmen umgesetzt wurden, eignen sich viele Ideen auch für Klein- und mittelständische Unternehmen.

## Beispiel guter Praxis – Wirtschaftlichkeit

### Arbeitsschutzmanagement des Landesbetriebes Hessen-Forst

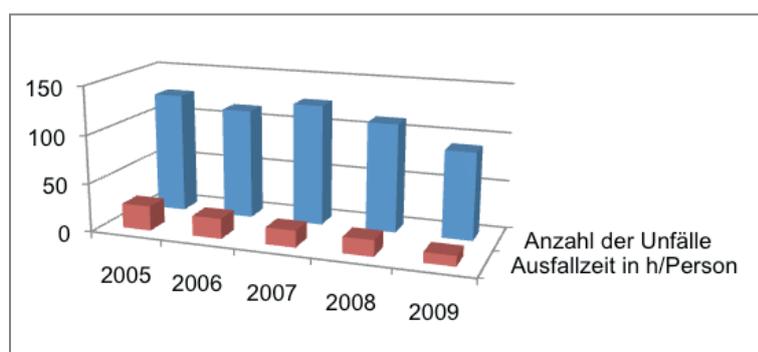
#### Wer hat den Vorschlag eingereicht?

Hessen-Forst, Bertha-von-Suttner-Str. 3, 34131 Kassel-Wilhelmshöhe  
 2 386 Beschäftigte  
 Mehr Informationen unter [www.hessen-forst.de](http://www.hessen-forst.de)

#### Was wird ganz konkret gemacht?

Der Landesbetrieb Hessen-Forst hat 2004 ein Arbeitsschutzmanagementsystem (AMS) in Kraft gesetzt. Arbeits- und Gesundheitsschutz wurde als wichtiges Betriebsziel verankert. Der Anlass waren die seit Jahren unverändert hohen Unfallzahlen bei den ausgebildeten Forstwirten – und dies trotz steter Weiterbildung der Forstwirte.

Seit Einführung des AMS konnten sowohl bei der Qualität der Arbeitsausführung in der praktischen Arbeit (insbesondere Holzernte mit der Motorsäge), bei den Unfallzahlen als auch den unfallbedingten Ausfallstunden erhebliche Verbesserungen erzielt werden. Der Erfolg bei der Arbeitsqualität wird durch Arbeitsschutzberater festgestellt. Dies sind ausgewählte und besonders qualifizierte Forstwirtschaftsmeister, die zweimal pro Jahr alle staatlichen Forstwirte an ihren Arbeitsorten aufsuchen und anhand von standardisierten Checklisten die Arbeitsorganisation durch die Revierleiter und die Arbeitsausführung durch die Forstwirte aufnehmen. Die personenbezogenen Ergebnisse werden mit den betroffenen Beschäftigten vor Ort besprochen und anschließend an die Forstamtsleiter sowie an das Forstliche Bildungszentrum Weilburg gesandt. Am Bildungszentrum werden die Daten aufgearbeitet und Fehlerschwerpunkte dann bei Aus-, Fort- und Weiterbildungslehrgängen thematisiert. Mitarbeiter mit mehr als drei Fehlern in der Arbeitsausführung werden zu Nachschulungen am Bildungszentrum eingeladen und die Statistiken bei Schulungen und im Unfallbericht präsentiert und erläutert.



Unfallbedingte Ausfallzeiten  
 in Stunden je Forstwirt

Hatten bei der ersten Bereisung im ersten Halbjahr 2005 nur ca. 66 % der Forstwirte maximal einen Fehler auf der Checkliste der Arbeitsschutzberater, so sind es seit dem ersten Halbjahr 2007 kontinuierlich über 90 %. Auch bei den Fehlerschwerpunkten der gefährlichsten Arbeit, der Holzernte, sind deutliche Erfolge zu verzeichnen. Die Bruchleiste bildet das Scharnier bei der Baumfällung und gibt dem Baum erst die Richtung. Wird die Bruchleiste durchtrennt, fällt

der Baum unkontrolliert und kann zu schweren oder gar tödlichen Unfällen führen. Bei der ersten Bereisung war in 10 % der Fällung diese „Lebensversicherung“ des Forstwirtes durchtrennt oder völlig unzureichend. Mittlerweile sind mehr als 98 % aller Fällungen sicherheitstechnisch ideal.

Bei der Arbeitsorganisation durch die Revierleiter gab es keine gravierenden Mängel.

Die Ergebnisse der Arbeitsschutzberatungen sind auch Grundlage für die Zahlung einer tariflich festgelegten „Arbeitsschutzkomponente“. Dabei gilt eine Sicherheitsanalyse als positiv, wenn bei neun von zehn überprüften Bäumen die Prüfkriterien aus dem Bereich des Arbeitsschutzes erfüllt werden. Ist die Analyse im ersten Halbjahr erfolgreich, erhält der Forstwirt 10 Cent pro Produktivstunde und bei der zweiten Analyse nochmals 10 Cent pro Produktivstunde.

Auch bei den meldepflichtigen Unfällen sind die Verbesserung der Arbeitsqualität und das konsequente Umsetzen von Gefährdungsbeurteilungen deutlich erkennbar. Für die statistische Auswertung wird die Zahl der Forstwirte von der Landesbetriebzentrale einmal pro Jahr zum Stichtag 30. Juni ermittelt. Zudem werden alle Unfälle, die von den einzelnen Dienststellen dem Landesbetrieb Hessen-Forst gemeldet wurden, mit den Meldungen der Durchgangsarzte und den Unfallmeldungen, die der Unfallkasse Hessen vorliegen, einmal im Jahr gemeinsam von einem Mitarbeiter des Landesbetriebes Hessen-Forst und Mitarbeitern des Bereichs Prävention der UKH abgeglichen.

### **Wie wurde die Wirtschaftlichkeit der Maßnahmen nachgewiesen?**

Die Unfallquote ist in Forstbetrieben immer noch verhältnismäßig hoch, konnte aber ebenso wie die unfallbedingten Ausfallstunden durch die Einführung des AMS deutlich gesenkt werden: von 210 Unfällen/1000 Mitarbeiter im Jahr 2002 auf 90 im Jahr 2009. Schließlich hat sich die Qualität der Arbeitsausführung insgesamt verbessert. So war die Fehlerzahl signifikant niedriger in den Revierteams, bei denen Gefährdungsanalysen durchgeführt wurden.

Alle Stunden und Sachausgaben im Rahmen des AMS, wie z.B. die Einsatzstunden der Arbeitsschutzberater, Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Workshops für Arbeitsschutzberater (zweimal pro Jahr), Arbeitsschutzausschusssitzungen (mindestens dreimal jährlich) werden über die Software SAP erfasst und sind vom Bildungszentrum abrufbar.

Für das AMS sind im Jahr 2009 insgesamt 353 279 Euro ausgegeben worden. Werden die eingesparten Lohnkosten durch die Reduzierung der unfallbedingten Ausfallzeiten von 14,9 Std. pro Forstwirt im Vergleich zum Jahr 2005 hergeleitet, so ergibt sich bei 716 Forstwirten und einem Stundensatz von 31,73 Euro incl. Lohnnebenkosten eine Ersparnis von 338 508 Euro. Damit trägt sich das AMS allein aus den verringerten Ausfallzeiten – die Vorteile durch Verminderung von Leid, zufriedenerer Mitarbeiter und störungsfreiere Arbeitsabläufe kommen kostenneutral dem Betrieb zugute. Bei einer anonymen Umfrage beurteilten 71 % der Revierleiter die Einführung des AMS positiv.

Auch für die Unfallkasse Hessen ergeben sich erhebliche Einsparungen. Betragen die Zahlungen der Unfallkasse Hessen für Unfälle und Berufskrankheiten im Jahr 2003 noch 2 862 413 Euro, so entstanden im Jahr 2009 nur noch Nettoaufwendungen in Höhe von 2 136 976 Euro.

### **Wer kann Auskünfte erteilen?**

Volker Gerding, Stellv. Schulleiter, Forstliches Bildungszentrum  
Tel.: 06471 629 3442, Fax: 06471 6293 447, E-Mail: Volker.Gerding@forst.hessen.de

## Beispiel guter Praxis – Wirtschaftlichkeit

### Umfassende und integrierte Maßnahmen zur Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter in den Bereichen Vorsorge, Beratung, Sportangebote und Gestaltung gesunder und sicherer Arbeitsbedingungen sowie Stärkung der Eigeninitiative der Mitarbeiter zu gesundheitsbewusstem Verhalten

#### Wer hat den Vorschlag eingereicht?

**Volkswagen Financial Services AG, Schmalbachstraße 1, 38112 Braunschweig**  
gegründet 1949, heute mit 4 987 Beschäftigten  
Mehr Informationen unter [www.vwfs.com](http://www.vwfs.com)

#### Was wird ganz konkret gemacht?

Das seit 2002 bestehende Gesundheitsmanagement-Konzept wurde im Jahr 2010 aufgrund datenschutzrechtlicher und gesetzlicher Anforderungen überarbeitet und erweitert – es trägt nun den Namen „ganzheitliches Gesundheitskonzept“. Seit vielen Jahren wird das Konzept weiter entwickelt. Das aktuelle Konzept besteht aus dem Kern „Gesunde Mitarbeiter/Indikator Gesundheitszielwerte“ und den Handlungsfeldern

- Führung und Gesundheit,
- arbeitsmedizinische Betreuung,
- Prävention,
- sowie Steuerung von Gesundheitsgesprächen und Betrieblichen Eingliederungsmanagements.

Alle Führungskräfte sind zu dem neuen ganzheitlichen Gesundheitskonzept geschult und aufgefordert, das Thema Gesundheit in ihre täglichen Aufgaben zu integrieren. Das neue Konzept wird seit Januar 2010 mit großem Erfolg und hoher Akzeptanz bei allen Beteiligten umgesetzt. Hauptverantwortlich für die Umsetzung sind das in der Personalabteilung angesiedelte Gesundheitsmanagement sowie die jeweils zuständigen Personalreferenten. An dem Konzept sind auch Betriebsräte, Mitglieder des Integrationsteams, bestehend aus Betriebsrat-Sozialausschuss, Werkarzt, Schwerbehindertenvertretung, Beauftragte des Arbeitgebers, und alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen des Hauses beteiligt.

#### Handlungsfeld „Führung und Gesundheit“

Das Handlungsfeld Führung und Gesundheit nimmt einen hohen Stellenwert ein. Durch spezielle Gesundheitscoachings und den Besuch von Pflichtveranstaltungen, z.B. den Informationsveranstaltungen Gesundheitsmanagement oder Sucht, werden die Vorgesetzten zu allen gesundheitsrelevanten Themen informiert und geschult. Die Vorgesetzten sind daher in der Lage, frühzeitig gesundheitliche Situationen von Mitarbeitern einzuschätzen, um rechtzeitig durch Maßnahmen Abhilfe zu schaffen, wenn z.B. die Belastung einzelner Mitarbeiter aktuell zu hoch ist.

Zudem wird den Vorgesetzten ein spezielles Gesundheitscoaching angeboten mit dem Ziel, als Multiplikatoren für die Mitarbeiter zu fungieren. Das Coaching behandelt die Themen Bewegung, Stress, Ernährung und Konsumverhalten.

Weiterhin erhalten die Vorgesetzten monatlich für ihre Organisationseinheit einen Abgleich der Gesundheitszielwerte (Kriterien sind Geschlecht und Alter) mit dem tatsächlichen Gesundheitsstand. Durch die Analyse des Gesundheitsstands können die Vorgesetzten Schlussfolgerungen ziehen, um durch gezielte Instrumente und Maßnahmen einen positiven Einfluss auf die gesundheitliche Situation der Mitarbeiter zu nehmen. Diese Vielzahl möglicher Instrumente und Maßnahmen ist in einem sogenannten Maßnahmenkatalog zusammengefasst. Dieser beinhaltet eine Vielzahl an Maßnahmen zur Verbesserung der physischen und psychischen Gesundheit der Mitarbeiter. Beispiel Rückenbeschwerden: Hier gibt es zahlreiche Möglichkeiten, wie z. B. Sitz- und Stehschulungen, Vortrag Rückenschule, Gymnastik im Büro und vieles mehr. Darüber hinaus kann sich der Vorgesetzte jederzeit an das Gesundheitsmanagement oder an den zuständigen Personalreferenten wenden. Bei Bedarf werden in ausgewählten Organisationseinheiten Arbeitssituationsanalysen durchgeführt.

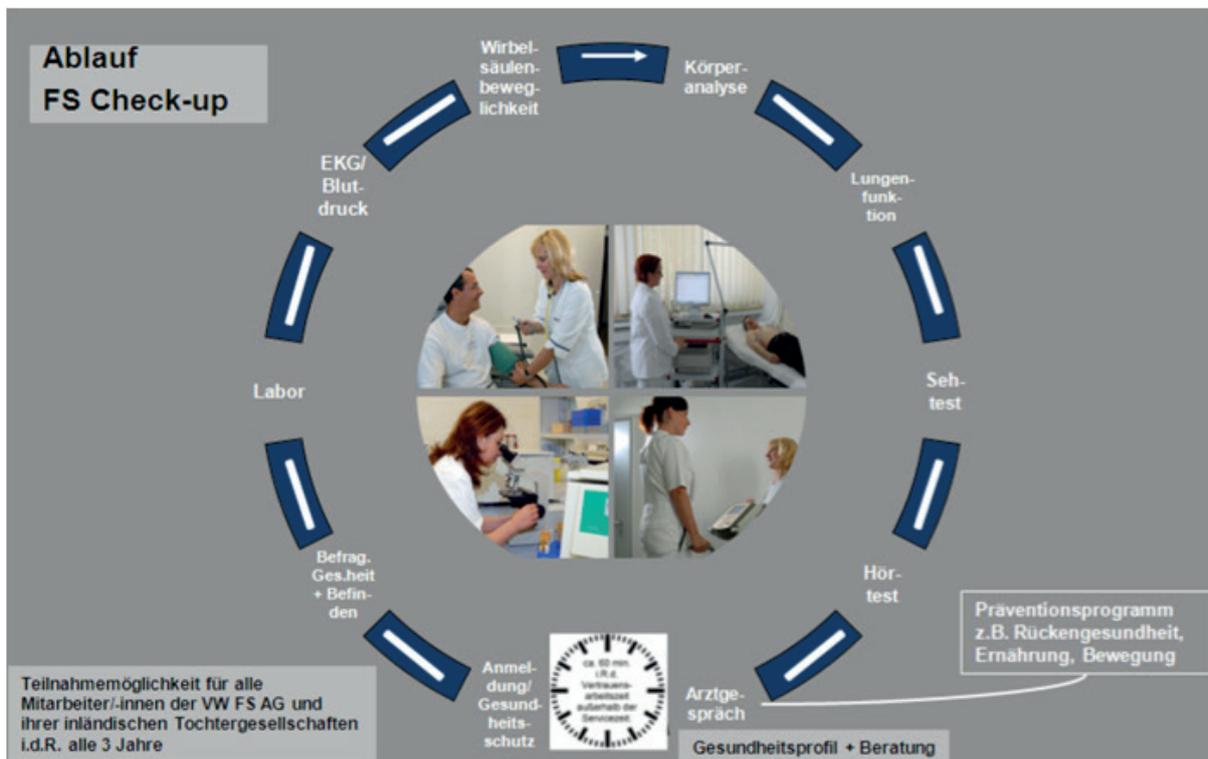
### Handlungsfeld „Arbeitsmedizinische Betreuung“

Ein weiteres Handlungsfeld ist die arbeitsmedizinische Betreuung durch den Werkarzt, die weit über das Maß einer vorgeschriebenen Betreuung gemäß § 3 Arbeitssicherheitsgesetz der Maßnahmenbereitstellung zur Sicherung der Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeiter hinausgeht. Neben den üblichen Arbeitsplatzbegehungen und -beurteilungen, Notfallbehandlungen etc. finden sehr häufig individuelle Sprechstunden mit Mitarbeitern statt. Psychosomatische Sprechstunden, Nichtraucherberatung und im Bedarfsfall Weiterleitung an eigene Psychologen und Psychiater runden die umfangreiche Betreuung ab.

### Handlungsfeld „Prävention“

Das Thema Prävention umfasst neben Gripeschutzimpfungen, Hautscreenings, Augendruckmessungen, Vorträgen/Seminaren zu den Themen Ergonomie, Ernährung und Stress seit 2010 auch einen Check-up der Gesundheit für alle Mitarbeiter auf freiwilliger Basis während der Arbeitszeit.

Der sogenannte FS Check-up ist ein kostenloses Präventionsangebot. Es soll allen Mitarbeitern dabei helfen, dauerhaft gesund und fit zu bleiben. Das Programm enthält moderne medizinische Untersuchungsverfahren, die einerseits den aktuellen Gesundheitszustand widerspiegeln und andererseits mögliche Gesundheitsrisiken aufdecken können. Jeder Mitarbeiter erhält sein Gesundheitsprofil mit Informationen über den Ist-Gesundheitsstand und ggf. seine Risikofaktoren. Ebenfalls erhält er Empfehlungen zu einem persönlichen Gesundheitsprogramm.



## **Handlungsfeld „Gesundheitsgespräche und Betriebliches Eingliederungsmanagement“**

Ein weiteres Handlungsfeld sind die Gesundheitsgespräche sowie das Betriebliche Eingliederungsmanagement. Nach jeder krankheitsbedingten Abwesenheit führt der betriebliche Vorgesetzte mit seinem Mitarbeiter ein fürsorgliches Rückkehrgespräch. Ziel ist es, hierbei festzustellen, ob arbeitsplatz- oder umfeldbedingte Gründe vorlagen bzw. auf welche Weise das Unternehmen unterstützen kann, um möglichst kurzfristig Abhilfe zu schaffen. Fehlt ein Mitarbeiter in einem Betrachtungszeitraum von zwölf Monaten 15 Tage oder mehr (bis maximal 30 Tage), werden Gesundheitsgespräche im Sinne von motivierenden und fürsorglichen Gesundheitscoachings geführt. In diesen Gesprächen werden – sofern möglich – Maßnahmen mit den Mitarbeitern vereinbart, durch die weitere Arbeitsunfähigkeiten vermieden werden können. Fehlt ein Mitarbeiter nach einem solchen Gespräch erneut mindestens fünf Tage (unabhängig von der Anzahl von Fällen), wird der Teilnehmerkreis um den nächst höheren Vorgesetzten und den Personalreferenten erweitert. Nach einer weiteren Fehlzeit nach dem Gesprächstermin hat der Mitarbeiter die Möglichkeit, vertraulich mit seinem zuständigen Personalreferenten mögliche Probleme/Ursachen sowie Maßnahmen/Unterstützungsmöglichkeiten zu besprechen. Zu erwähnen ist noch, dass Mitarbeiter häufig eigenverantwortlich Kontakt zum Gesundheitsmanagement aufnehmen, um sich frühzeitig darüber beraten zu lassen, mit welchen Maßnahmen sie ihre Gesundheit verbessern können.

Mitarbeiter, die innerhalb von zwölf Monaten mehr als 30 Tage (ab 31 Tage) zusammenhängend oder an einzelnen Tagen gefehlt haben, erhalten ein Beratungsangebot zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement. Ein großer Teil der betroffenen Mitarbeiter nimmt dieses Angebot an. Das Betriebliche Eingliederungsmanagement wird als ein individuelles, spezifisches Vorgehen zur Erhaltung des Arbeitsplatzes für von Krankheit oder Behinderung betroffene Arbeitnehmer betrachtet. Ein eigens gegründetes Integrationsteam, bestehend aus Betriebsräten des Sozialausschusses, Schwerbehindertenvertretung, Gesundheitsmanagement und Beauftragten des Arbeitgebers für schwerbehinderte Mitarbeiter, beschäftigt sich intensiv mit Belangen sowohl der temporär kranken Mitarbeiter, schwerkranken Mitarbeiter als auch der Mitarbeiter mit Beeinträchtigung der Leistungsfähigkeit. Das Ziel ist es, den eigenen Arbeitsplatz für den Mitarbeiter zu erhalten, notfalls durch organisatorische Veränderungen den Arbeitsplatz der Leistungsfähigkeit des Mitarbeiters anzupassen.

Generell gilt das ganzheitliche Gesundheitskonzept für alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. Für bestimmte Zielgruppen gibt es zusätzliche Angebote. Dies beginnt bei den Auszubildenden. Gleich zu Beginn der Ausbildung nehmen sie an einem virtuellen Lernspiel „Gesundheitsrallye“ teil, um so spielerisch die vielen Instrumente des Gesundheitskonzepts kennen und schätzen zu lernen.

Des Weiteren erhalten Mitarbeiter mit massiven Beschwerden des Bewegungsapparates eine ambulante Intensivintervention. Sie können eine Woche an einem multimodalen symptomorientierten Rehabilitations- und Präventionsprogramm in einer zertifizierten Reha-Einrichtung teilnehmen. Hierzu werden die Mitarbeiter bezahlt freigestellt. Eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ist nicht erforderlich. Ebenfalls erhalten Mitarbeiter eine bezahlte Freistellung für eine stationäre Kurzintervention bei starken psychischen Belastungen und Burnout. Die beiden letztgenannten Maßnahmen erfolgen allerdings nur auf Anweisung des Werkarztes.

### **Wie wurde die Wirtschaftlichkeit der Maßnahmen nachgewiesen?**

Das Gesundheitsmanagement-Programm der Volkswagen Financial Services beeindruckt durch seine Systematik und das breite Spektrum der Aktivitäten, besonders im Bereich Prävention. Mittel- und langfristig kann so ein sehr wertvoller Beitrag zur Gesundheit der Mitarbeiter/innen geleistet werden. Schon im ersten Jahr nach Einführung des neuen Konzepts sank der Krankheitsstand um 0,4 Prozentpunkte, was der jährlichen Arbeitszeit von 16 Vollzeitmitarbeitern entspricht. Ebenso konnten die Mitarbeiterzufriedenheit erhöht und interne arbeitsorganisatorische Prozesse verbessert werden. Wie zudem die Ergebnisse aus einer Skolamed-Potenzialanalyse im Jahr 2008 ergaben, ist die Volkswagen Financial Services AG im Benchmark mit allen teilnehmenden Unternehmen (400 Groß- und größere mittelständische Unternehmen ab 400 Beschäftigten) in diesem Bereich hervorragend aufgestellt. Die Kosten, die für die arbeitsmedizinische Betreuung, Gesundheits-Checkups für alle Mitarbeiter/innen auf freiwilliger Basis sowie gesundheitsfördernde Kurse entstehen, sind nicht unerheblich. Ansonsten verursachen die Aktivitäten überwiegend (teils jedoch erhebliche) Personalkosten. Die eingesparten Lohnfortzahlungen durch den verminderten Krankenstand liegen um ein Vielfaches über den Kosten des Betrieblichen Gesundheitsmanagements.

Die Aktivitäten führen überwiegend zu Personalkosten: Sowohl das Gesundheitsmanagement, die Personalreferenten, Betriebsräte als auch alle betrieblichen Vorgesetzten haben einen erheblichen zeitlichen Aufwand zu erbringen, um sich des Themas Gesundheit anzunehmen. Da die Wahrnehmung dieser Aufgabe für das Unternehmen eine hohe Priorität hat und in die Tagesarbeit einfließt, werden diese Kosten nicht näher betrachtet. Allerdings arbeitet der Personalbereich permanent daran, das Bewusstsein für die Bedeutung von Gesundheitsmanagement nachhaltig zu stärken.

### **Wer kann Auskünfte erteilen?**

Sabine Sprewe, Abt. Personalwesen, Gesundheitsmanagement  
Tel.: 0531 212 2446, Fax: 0531 212 7 2446, E-Mail: [sabine.sprewe@vwfs.com](mailto:sabine.sprewe@vwfs.com)



## Beispiel guter Praxis – Wirtschaftlichkeit

### Unfallfrei – Ich bin dabei! Sicherheitszirkel im BMW Werk 0

#### Wer hat den Vorschlag eingereicht?

**BMW AG, Integration Gesamtfahrzeug, Werk 0, Knorrstr. 147, 80788 München**  
gegründet 1916, heute mit 96 000 Beschäftigten  
Mehr Informationen unter [www.bmwgroup.com](http://www.bmwgroup.com)

#### Was wird ganz konkret gemacht?

##### Ausgangssituation

In den vergangenen Jahrzehnten hat sich der technische Arbeitsschutz ständig verbessert und heute insgesamt einen sehr guten Stand erreicht. Folglich haben sich die Unfallursachen von technischen immer mehr in Richtung der verhaltensorientierten verlagert.

Das Werk 0 ist das Bindeglied zwischen Entwicklung und Produktionsnetzwerk. Hier werden Vorserienfahrzeuge erstmals für die Erprobung produziert. Angefangen mit der mechanischen Fertigung zur Erstellung von Vorrichtungsteilen, dem Vorrichtungsbau, den manuellen Schweißarbeitsplätzen im Karosserierohbau, Lack und der Fahrzeugmontage. Weiter umfasst dieser Bereich die Herstellung von Designmodellen, Roboterversuchszellen, die physische Logistik sowie die Herstellung von Teilaufbauten und Komponentenerprobungsfahrzeugen als auch die Messtechnik.

Aufgrund des Einzel- und Kleinseriencharakters der Produktion und der vielfältigen Technologien ergibt sich ein hohes Gefährdungspotenzial. Die Mitarbeiter sind ständig mit neuen Herausforderungen konfrontiert, wie z.B. der Herstellung von Hybrid- und Elektrofahrzeugen.

Fehlverhalten stellt die Unfallursache Nr. 1 dar. Typische Beispiele für meldepflichtige Betriebsunfälle sind u.a.:

- Mit dem Messer abgerutscht und in den Finger geschnitten (acht Fehltage)
- Beim Einräumen ins unterste Regalfach mit dem Kopf angestoßen (zehn Fehltage)
- Bei einer Messung rückwärts gegangen und auf Ellenbogen gestürzt (14 Fehltage)

##### Zielsetzung

Mit der Einführung der Sicherheitszirkel soll die Anzahl der verhaltensbedingten Unfälle nachhaltig gesenkt werden. Die dafür notwendige Verhaltensänderung soll sich nicht durch Druck auf die Mitarbeiter, sondern durch eigene Einsicht einstellen. Hierzu ist vielmehr ein neues Risikobewusstsein erforderlich. Die Mitarbeiter sollen riskante Verhaltensweisen, die sie selbst erkennen, vermeiden. Also nicht nach dem Motto handeln: „Ich weiß zwar, dass es verboten ist, aber ich mach´s trotzdem – mir wird schon nichts passieren.“ Außerdem soll die Akzeptanz zum Tragen der persönlichen Schutzausrüstung verbessert werden, auch wenn der Vorgesetzte nicht anwesend ist.

## Realisierung und Vorgehensweise

Die Idee ist, den Teamansatz ähnlich wie bei anderen mitarbeiterorientierten Konzepten, z. B. Qualitätszirkeln, temporär auf den Arbeitsschutz zu übertragen. Vorteil der Teambildung ist die intensive und offene Kommunikation, die eine wichtige Voraussetzung für die Verhaltensänderung ist.

Damit der Sicherheitszirkel möglichst effektiv ist, wurde ein Standardprozess entwickelt. Nachfolgend werden die sechs Teilschritte des Standardprozesses erläutert:

1. Anwesenheit  
Für den Unterweisungsnachweis wird die Anwesenheit der Teilnehmer am Sicherheitszirkel dokumentiert.
2. Selbstbewertung des Sicherheitsniveaus  
Als Einstieg in den Sicherheitszirkel erfolgt anhand einer Ampelbewertung eine Abfrage der Mitarbeiter nach dem subjektiven Sicherheitsgefühl am Arbeitsplatz.
3. Brainstorming: unsichere Verhaltensweisen  
I. d. R. fühlt sich kein Mitarbeiter 100%ig sicher am Arbeitsplatz und nennt von sich aus Tätigkeiten/Verhaltensweisen, bei denen aus seiner Sicht eine Unfallgefahr besteht. Diese werden in einer Brainstormingliste erfasst. Vorgesetzter und Mitarbeiter wählen aus dieser Liste jene Tätigkeiten/Verhaltensweisen aus, die weiter bearbeitet werden.
4. Gemeinsame Gefährdungsbeurteilung  
Ausgewählte Tätigkeiten/Verhaltensweisen werden einer gemeinsamen Gefährdungsbeurteilung nach Gefährdungsfaktoren, Schadensschwere und Eintrittswahrscheinlichkeit unterzogen.
5. Vereinbarung/Unterweisung  
Die Mitarbeiter nennen sichere Verhaltensweisen und Schutzmaßnahmen, die im Konsens vereinbart werden. Diese Vereinbarung gilt auch als Unterweisung und wird dokumentiert.
6. Visualisierung und Review  
Wiederum mittels Ampelbewertung erfolgt eine Selbstbewertung durch die Mitarbeiter, inwieweit die vereinbarten sicheren Verhaltensweisen und Schutzmaßnahmen bereits umgesetzt werden. Diese Visualisierung wird in den nachfolgenden Quartalen in sogenannten Reviewterminen wiederholt, um die vereinbarten sicheren Verhaltensweisen nachzuhalten.

Nach Abstimmung mit dem Betriebsrat wurde die Einführung der Sicherheitszirkel vom obersten Management des Bereichs beschlossen und das Projekt gestartet.

Vor dem eigentlichen Rollout wird ein Projektteam aus ausgewählten Führungskräften und Sicherheitsbeauftragten gebildet, die beim späteren Rollout als Mentoren und Moderatoren der Sicherheitszirkel dienen. Nach einer kurzen Schulung der Mentoren zur neuen Methode erfolgt ein Selbstversuch, damit jeder Mentor aus eigener Erfahrung die Wirkungsweise der Sicherheitszirkel kennenlernt.

Zunächst wird der Bereich in Sicherheitszirkel strukturiert, die fünf bis 15 Mitarbeiter umfassen. Bei Führungsspannen von mehr als fünfzehn Mitarbeiter werden mehrere Sicherheitszirkel pro Führungskraft gebildet.

Der erste Zyklus eines Sicherheitszirkels beginnt mit einer Kurzvorstellung der Methode, die bei nachfolgenden Zirkeln entfällt. Danach wird der oben beschriebene Standardprozess durchgeführt. In Summe ergibt sich daraus ein zeitlicher Aufwand von etwa 2,5 h pro Mitarbeiter und Jahr. Nach einem Jahr beginnt der Zyklus wieder von vorne.

## Wie wurde die Wirtschaftlichkeit der Maßnahmen nachgewiesen?

Bei der üblichen Vorgehensweise nach ArbSchG erstellt der Vorgesetzte ggf. mit Unterstützung durch die Sicherheitsfachkraft eine Gefährdungsbeurteilung. Er legt Schutzmaßnahmen fest und leitet daraus die Betriebsanweisung ab, anhand der die Mitarbeiter nach dem Top-down-Prinzip unterwiesen werden.

Diese Vorgehensweise ist mit folgenden Nachteilen verbunden:

- Gefährdungen und unsichere Handlungen, die nur den Mitarbeitern bekannt sind, bleiben in der Gefährdungsbeurteilung unberücksichtigt
- Gefahr von Inkonsistenzen
- Unterwiesene Schutzmaßnahmen werden teilweise nicht umgesetzt, da diese teilweise unpraktikabel sind und die Einsicht zur Notwendigkeit fehlt
- Geringe Nachhaltigkeit, wenn Unterweisungen nur einmal pro Jahr erfolgen
- Manipulationen an Sicherheitseinrichtungen bleiben unberücksichtigt

Bei den Sicherheitszirkeln werden diese Nachteile vermieden. Die Mitarbeiter werden in die Gefährdungsbeurteilung integriert, wodurch die Qualität steigt. Gefährdungsbeurteilung und Unterweisung werden zeitnah erstellt, wodurch Inkonsistenzen vermieden werden. Die Gefahr von Maschinenmanipulationen sinkt, da die Mitarbeiter Probleme bei der Maschinenbedienung mit einbringen. Es werden nur praktikable Schutzmaßnahmen vereinbart, die in den Reviews nachgehalten werden.

Ein weiterer Vorteil der Sicherheitszirkel ist die einfache und universelle Anwendbarkeit auf beliebige Tätigkeiten und Verhaltensweisen. Es bestehen weder Restriktionen bezüglich Branche oder Technologie noch in Bezug auf die Unternehmensgröße.

Wesentliche Voraussetzung für die Einführung von Sicherheitszirkeln ist eine offene und vertrauensvolle Gesprächskultur, die durch die Zirkel noch gefördert wird. Nur dann bringen sich die Mitarbeiter in die Sicherheitszirkel engagiert ein, was sich letztlich auch auf die Motivation für andere Themen wie z. B. Qualität und Anwesenheit auswirkt.

Die Einführung der Sicherheitszirkel wurde mit der Zielsetzung zur flächendeckenden Durchführung verknüpft. Die bestehenden Ziele zur Unfallhäufigkeitsrate (UHR) blieben unverändert. Da auch sonstige Rahmenbedingungen gleich blieben, kann die UHR als objektive Messgröße der Wirksamkeit herangezogen werden. Unmittelbar nach Einführung der Sicherheitszirkel zeigte sich eine deutliche Reduzierung von verhaltensbedingten Betriebsunfällen. Besonders überraschend war, dass die meldepflichtigen Betriebsunfälle, die durchschnittlich fünf p.a. betragen, ausgeblieben sind (Abb. 1). Dies hat selbst die optimistischsten Erwartungen übertroffen. Besonders bemerkenswert ist zudem, dass nicht nur ein kurzzeitiger Effekt erzielt wurde, sondern meldepflichtige Unfälle über einen Zeitraum von bisher ein- und einhalb Jahren nachhaltig vermieden wurden.



Verlauf der meldepflichtigen Betriebsunfälle

Durch die Einführung der Sicherheitszirkel wurden nicht nur die Anzahl der meldepflichtigen Unfälle, sondern auch die Gesamtausfalltage durch Betriebsunfälle reduziert (Abbildung 2, Seite 14).



Verlauf der Ausfalltage durch Betriebsunfälle

Reduzierung der unfallbedingten Fehlzeit vor Einführung der Sicherheitszirkel von durchschnittlich:

$(54 \text{ d} + 44 \text{ d} + 86 \text{ d} + 2 \times 116 \text{ d}) / 4 \text{ a} = 104 \text{ d/a}$  auf:

$(2 \times 5 \text{ d} + 2) / 2 \text{ a} = 6 \text{ d/a}$ ,

was einer Reduzierung von  $104 \text{ d/a} - 6 \text{ d/a} = 98 \text{ d/a} = 686 \text{ h/a}$  entspricht.

Werden dazu die übrigen Einsparungseffekte, wie z. B. geringerer Aufwand für die Unfallbearbeitung und die verhaltensbedingten Unterweisungen<sup>1</sup>, hinzugerechnet, und diese dem zusätzlichen Aufwand gegengerechnet, so halten sich Einsparung und Aufwand in etwa die Waage (+ 16 h).

Zusätzlicher Aufwand p.a.	Erzielte Einsparung p.a.
<ul style="list-style-type: none"> <li>Projektmanagement: 100 h</li> <li>Durchführung Sicherheitszirkel und Reviews: 2,5 h/MA x 350 MA = 875 h</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reduzierung unfallbedingter Fehlzeit: 686 h</li> <li>Reduzierung Aufwand für Unfallbearbeitung: 100 h</li> <li>Reduzierung verhaltensbedingte Unterweisungen: 0,5 h/MA x 350 MA = 175 h</li> <li>Reduzierung verhaltensbedingter Gefährdungsbeurteilungen: 15 x 2 h = 30 h</li> </ul>
Summe: 975 h	Summe: 991 h

Nutzen = Einsparung – Aufwand: 991 h - 975 h = + 16 h

Folglich ist durch Einführung von Sicherheitszirkeln in Bereichen mit vielen verhaltensbedingten Unfällen und hohen Ausfallzeiten eine win-win-Situation für Unternehmen, Mitarbeiter und Sicherheitsfachkraft möglich, die sich auch im überaus positiven Feedback aller Beteiligten widerspiegelt.

### Wer kann Auskünfte erteilen?

Dr.-Ing. Sven Meyer, Sicherheitsfachkraft, Abt. Arbeitssicherheit, Ergonomie und Umweltschutz  
Tel.: 089 382 28753, Fax: 089 382 26206, E-Mail: sven.meyer@bmw.de

<sup>1</sup> Der Entfall von Rehabilitationskosten bei der Berufsgenossenschaft und daraus resultierenden sinkenden Unternehmensbeiträgen wurde bei der Wirtschaftlichkeitsbetrachtung ebenso nicht berücksichtigt wie die entstehenden Kosteneinsparungen beim technischen Arbeitsschutz.

## Beispiel guter Praxis – Wirtschaftlichkeit

### Sensibilisierung der Führungskräfte für Risiken durch systematische Überprüfung – „Vorbild und Konsequenz“

#### Wer hat den Vorschlag eingereicht?

Rasselstein GmbH, Koblenzer Strasse 141, 56626 Andernach  
gegründet 1760, heute 2 366 Beschäftigte  
Mehr Informationen unter [www.rasselstein.com](http://www.rasselstein.com)

#### Was wird ganz konkret gemacht?

Die Rasselstein GmbH, ein Verpackungsstahlhersteller, hat „Null Unfälle“ zu einem der wichtigsten Unternehmensziele erklärt. „Sicherheit geht vor Produktion“ lautet der Leitsatz. Um dies zu erreichen, sollen die Führungskräfte eine stärkere Vorbildfunktion einnehmen.

Die Einführung der Teamorganisation und die damit verbundene Verschlankeung der Hierarchien wirkte sich sehr positiv auf die Sicherheitsarbeit aus. Gemeinsam arbeiten die Teams an der Zielerreichung und am kontinuierlichen Verbesserungsprozess im Hinblick auf Arbeitssicherheit. Die betrieblichen Führungskräfte stehen in der Pflicht, sich um die Sicherheit vor Ort zu kümmern, Vorbild für ihre Mitarbeiter zu sein und Vergehen konsequent zu verfolgen. Daran werden sie gemessen. So ist ein produktiver Wettbewerb zwischen den Teams um die beste Leistung in Sachen Arbeitssicherheit entstanden.

Im Sinne der neuen Sicherheitskultur ist aber auch jeder Mitarbeiter Führungskraft, weil andere Mitarbeiter an seinem Verhalten ablesen, welche Standards für das Verhalten im Betrieb gelten. Aufgabe der betrieblichen Vorgesetzten ist es, den Mitarbeitern diese Verantwortung zu verdeutlichen. Konsequenz ist der Schlüssel zum Erfolg. Abweichungen von den Sicherheitsregeln werden nicht geduldet. Die Mitarbeiter sind ausdrücklich aufgefordert, nicht nur die Kollegen, sondern auch ihre Vorgesetzten auf Fehlverhalten anzusprechen.

Rasselstein setzt auf einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess, bei dem die Qualität der Sicherheitsarbeit ständig weiterentwickelt wird. Ansatzpunkte für Verbesserungen liegen in den Handlungsfeldern Technik/Methoden, Organisation, Verhalten und persönliche Einstellung.

Der Prozess besteht aus einer Reihe von Bausteinen, die sich mit ihrem beteiligungsorientierten Ansatz auszeichnen:

#### 1. Baustein „Augenblick mal“

Die meisten Unfälle passieren, weil Gefahren in der täglichen Routine unterschätzt werden. Um wieder einen Blick für die Gefahren der alltäglichen Arbeit zu bekommen, beobachtet jeder Mitarbeiter mindestens zweimal pro Jahr einen fremden Arbeitsplatz und achtet auf dort lauernde Gefahren. Der Beobachter lernt, Gefahren zu erkennen und zu benennen. Das schärft das Sicherheitsbewusstsein jedes einzelnen Mitarbeiters. Im Vordergrund stehen die positiven Beobachtungen, es geht nicht um gegenseitige Kontrolle, sondern um Best-Practice-Verhalten. Erkenntnisse aus den Einzelaktionen werden dokumentiert und gemeinsam mit der Teamleitung umgesetzt.

## **2. Baustein „Ich mach mit“**

Ziel des Projektes ist, die Risikobereitschaft von Vorgesetzten und Mitarbeitern zu reduzieren. Hierbei wird mithilfe von Fallbeispielen aus der täglichen Praxis eine Diskussion zwischen Führungskräften und Mitarbeitern angestoßen. Die Gruppe erarbeitet gemeinsam das Thema Risikokompetenz und wird damit in die Lage versetzt, Risiken zu erkennen, zu beurteilen und Ideen zur Minimierung zu entwickeln. Am Ende der Veranstaltung definiert jeder Teilnehmer in einer Zielekarte Maßnahmen, mit denen er persönlich sein Sicherheitsverhalten ändern will, um dadurch sein eigenes Risiko zu senken. Eine schriftliche persönliche Nachricht erinnert die Teilnehmer nach drei Monaten an ihre guten Vorsätze.

## **3. Baustein „AIS – Arbeitssicherheit im Intranet“**

Alle Mitarbeiter/-innen erhalten einmal jährlich die ihnen zugeordneten Arbeitsanweisungen auf ihrem PC zur Kenntnis und müssen diese quittieren. Alle Arbeitsanweisungen werden im System gepflegt und jeder kann sie aufrufen.

## **4. Baustein „Optimierter Schichtwechsel“**

Mit dem optimierten Schichtwechsel wurde erreicht, dass die jeweilige Anlagenbelegschaft gemeinsam zu einer festen Uhrzeit wechselt. Man trifft sich an einem festen Wechsellpunkt, sodass die Führungskräfte Informationen zur Arbeitssicherheit, Produktion und Qualität an ihre Mitarbeiter/-innen weitergeben können.

## **5. Baustein „Eigeninitiative der Führungskräfte einfordern“**

Die Einbindung aller Führungskräfte in den kontinuierlichen Verbesserungsprozess zur Entwicklung einer Sicherheitskultur ist ein wichtiger Baustein. Zum Einstieg wurde jede Führungskraft aufgefordert, ein beliebiges Sicherheitsthema auszuwählen und im eigenen Zuständigkeitsbereich zu bearbeiten. Die Vorstellung der Ergebnisse und Erfahrungen erfolgte ausschließlich in einer Kurzpräsentation im werksweiten Frühgespräch. Durch die Teilnahme der Werksleitung sowie von Vertretern aller Fachabteilungen und Produktionsteams wird der Transfer der Ergebnisse werksweit sichergestellt.

## **6. Baustein „Gefahr erkannt – Gefahr gebannt“**

Erfahrungen aus dem Projekt „Eigenaktivitäten der Führungskräfte einfordern“ führten zu Überlegungen, wie eine Verhaltensänderung und Sensibilisierung der Führungskräfte und Mitarbeiter für die vorhandenen Restrisiken erreicht werden kann.

Diskussionen zeigten, dass vielen Beteiligten Details über Arbeitsabläufe und Restrisiken nicht immer bekannt waren. Ebenfalls kam es zu sehr unterschiedlichen Einschätzungen der Gefahren. Aus diesen Erkenntnissen wurde die Idee geboren, dass die Führungskräfte gemeinsam mit ihren Mitarbeitern alle Prozesse, Teilprozesse und Handlungsabläufe einer Gefährdungsbeurteilung unterziehen.

Um eine werksweite Überprüfung der Anlagen und Prozesse durchführen zu können, ist eine Projektlaufzeit von ca. zwei Jahren festgelegt. Jedes Team startet mit einer Kick-Off-Veranstaltung, moderiert durch einen Mitarbeiter des Teams Arbeitssicherheit. Nach der Definition der zu untersuchenden Prozesse arbeiten die Gruppen unter der Leitung einer Führungskraft selbstständig. Die Gruppenergebnisse werden im Nachgang nochmals unter Leitung der Arbeitssicherheit abgeglichen. Vorgeschlagene Verbesserungsmaßnahmen werden auf ihre Machbarkeit geprüft und mit Sicherheitsvorschriften und dem Stand der Technik abgeglichen.

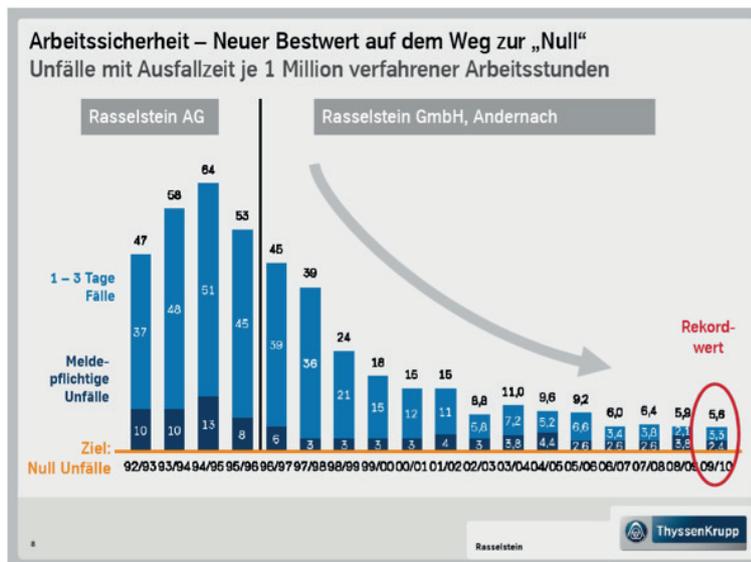
## **Wie wurde die Wirtschaftlichkeit der Maßnahmen nachgewiesen?**

Mit dem Projekt wurde durch die Diskussion und Überprüfung der eigenen Prozesse das Bewusstsein für Restrisiken bei Führungskräften und Mitarbeitern geschärft. Dies zeigt sich insbesondere im Verhalten bei kritischen Situationen im Tagesgeschäft. Eine Veränderung der Sicherheitskultur ist deutlich spürbar. Hinweise hierfür sind:

- Offene Ansprache von Sicherheitsthemen in Team- und werksweiten Frühgesprächen
- Konsequentes Ansprechen von Fehlverhalten (auch bottom-up!)
- Hohe Akzeptanz von Sicherheitsvorgaben
- Entwicklung von vielen Ideen zur Risikominimierung (starker Anstieg der Zahl von Verbesserungsvorschlägen)
- Engagement der Führungskräfte und Mitarbeiter für Arbeitssicherheit

Unter dem Leitmotiv „Vorbild und Konsequenz“ wurden alle Projekte und Bausteine zur Verhaltensänderung und Sensibilisierung hinsichtlich des Sicherheitsverhaltens zusammengefasst. Durch die Stärkung und Einnehmen der Vorbildfunktion sowie konsequentes Einschreiten bei Fehlverhalten wird Arbeitssicherheit täglich von allen Mitarbeitern trotz gesteigener Produktionszahlen (Rekordergebnis und -tonnage im Geschäftsjahr 2009/10) gelebt.

Nicht der einzelne, sondern die Gesamtheit aller umgesetzten Bausteine hat zur Veränderung der Sicherheitskultur im Unternehmen entscheidend beigetragen. Alle Maßnahmen wurden seitens der Geschäftsleitung und des Betriebsrates unterstützt und mit geringstem Kostenaufwand in Eigenregie, gesteuert über das Team Arbeitssicherheit/Energie/Umwelt, umgesetzt. Das Gesamtprojekt wurde von der Vereinigung der Metallberufsgenossenschaften (jetzt Berufsgenossenschaft Holz und Metall) als vorbildlich beurteilt und bei der letzten Arbeitsschutztagung im Januar 2011 im Haus der Technik in Essen vorgestellt. Rasselstein hat im Konzern mittlerweile Vorbildfunktion im Bezug auf Arbeitssicherheit.



Historie der Unfallentwicklung über die Geschäftsjahre

## Wer kann Auskünfte erteilen?

Carsten Kinner, Sicherheitsingenieur, Abt. Arbeitssicherheit/Umwelt/Energie  
 Tel.: 02632 3097 2713, E-Mail: carsten.kinner@thyssenkrupp.com

## Beispiel guter Praxis – Wirtschaftlichkeit

### **Innovative Ansätze zur Weiterentwicklung unseres Arbeits- und Gesundheitsschutzmanagementsystems mit der Einbeziehung unserer Mitarbeiter zur nachhaltigen Gestaltung der Arbeits- und Betriebsbedingungen**

#### **Wer hat den Vorschlag eingereicht?**

**Mitteldeutsche Eisenbahn GmbH, 06258 Schkopau, Sachsen-Anhalt  
gegründet 1998, heute mit 260 Beschäftigten  
Mehr Informationen unter [www.meg-bahn.de](http://www.meg-bahn.de)**

#### **Was wird ganz konkret gemacht?**

Die Mitteldeutsche Eisenbahn GmbH (MEG) hat im Jahr 2008 mit der Entwicklung eines integrierten Managementsystems (IMS) begonnen. Wesentlichstes Kernelement des Managementsystems ist die feste Verankerung und kontinuierliche Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes (A&G) in allen Betriebsverfahren und Geschäftsprozessen weit über die gesetzlichen Anforderungen hinaus.

Da die Mitarbeitervertretungen von Anfang an in die Gestaltung des Managementsystems und der sich daraus ableitenden Maßnahmen und Änderungen einbezogen wurden, ist es der MEG von Beginn an gelungen, die Mitarbeiter für das Thema Arbeits- und Gesundheitsschutz zu sensibilisieren und Akzeptanz für A&G-Maßnahmen zu erhalten.

#### **Gesundheitsfördernde Maßnahmen**

Zur Stärkung des Gesundheitsbewusstseins und zur Förderung von Maßnahmen zum gesundheitsbewussten Verhalten der Mitarbeiter wurde zwischen Geschäftsführung und Betriebsrat der MEG eine Betriebsvereinbarung geschlossen. Darin wurde vereinbart, bestimmte Maßnahmen wie sportliche Aktivitäten, monetär zu fördern. Ein Mitarbeiter kann den „Gesundheitsbonus“ jedoch nur erhalten, wenn er eine langfristige sportliche Aktivität z. B. eine mindestens einjährige Mitgliedschaft in einem Sportverein oder Gesundheitszentrum nachweisen kann. Auch Raucherentwöhnungskurse werden finanziell gefördert. Ein weiterer Baustein der gesundheitsfördernden Maßnahmen wird in den regelmäßigen Arbeits- und Gesundheitsschutzunterweisungen gelegt. Diese finden für Betriebseisenbahner quartalsweise und für Mitarbeiter aus der Verwaltung jährlich statt. Nachdem die Mitarbeiter tätigkeitspezifisch in den Maßnahmen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz unterwiesen wurden, fand eine Gesundheitsberatung statt. Im Jahr 2010 waren dies beispielsweise Übungen mit einem Fitnessband unter Anleitung eines erfahrenen Physiotherapeuten. Mitarbeitern aus der Verwaltung wurden Übungen gegen Muskelverspannungen vorgestellt.

In der jährlichen Betriebsvereinbarung vereinbaren Geschäftsführung und Betriebsrat eine Zusatzprämie für die sichere und gesundheitsgerechte Arbeitsleistung der Mitarbeiter. Jeder Mitarbeiter ist einem Team zugeordnet, in dem er dafür sorgen muss, dass es nicht zu gefährlichen Ereignissen kommt. Treten Unfälle auf, erhält das Team einen Abzug von der Jahresprämie. Mit diesem Verfahren konnten bislang sehr gute Ergebnisse bei der Vermeidung von Unfällen erzielt werden.

## **Persönliche Schutzausstattung (PSA), Erste-Hilfe- und Brandschutzmittel**

Bei jeder Beschaffung von Mitteln und Leistungen, die den Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz betreffen, ist seit 2008 die Fachkraft für Arbeitssicherheit zu integrieren. Jeder Mitarbeiter der MEG wird mit tätigkeitsspezifischer qualitativ hochwertiger PSA ausgestattet, erhält regelmäßig gereinigte Arbeitskleidung und einen Hautschutzplan mit tätigkeitsspezifischen Hautschutzmitteln. Sollte es zu einem Notfall, einem Brand oder einem Unfall kommen, müssen geeignete Mittel zur Bekämpfung dieser Notsituation zur Verfügung stehen. Aus diesem Grund wurden bei MEG alle Arbeitsplätze und Aufenthaltsorte von Mitarbeitern unter dem Gesichtspunkt der Notfallsituation untersucht. Aus dieser Gefährdungsbeurteilung sind Maßnahmen abgeleitet, die zum Teil über die gesetzlichen Anforderungen hinausgehen. Darüberhinaus gibt es an allen besonders gefährdeten Bereichen und Anlagen Brandmeldeanlagen, Augenspül-einrichtungen und eine Werkfeuerwehr, die nach kurzer Zeit vor Ort ist.

## **Akteure im Arbeits- und Gesundheitsschutz**

Mit der Einführung des integrierten Managementsystems wurde die Stelle des Managementsystem-Beauftragten geschaffen. In dieser Funktion sind alle Bereiche der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes zusammengefasst, wodurch eine ganzheitliche Verfolgung der A&G-Maßnahmen möglich ist. Der Beauftragte für das integrierte Managementsystem ist zeitgleich Fachkraft für Arbeitssicherheit, Brandschutzbeauftragter, Gefahrgutbeauftragter, Umwelt- und Gefahrstoffbeauftragter sowie Koordinator des Qualitätsmanagements.

Als Unterstützung steht ihm eine Vielzahl von Mitarbeitern mit besonderer Zusatzqualifikation zur Verfügung. Hierzu zählen an erster Stelle die Sicherheitsbeauftragten und die Ersthelfer. Dabei versucht man, für beide Qualifikationen unterschiedliche Mitarbeiter zu berufen, um eine möglichst hohe Anzahl von Beschäftigten mit Aufgaben des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zu beauftragen und ihnen Verantwortung zu übertragen.

Als Vertretungsorgan der Mitarbeiter tritt der Betriebsrat auf. Dieser ist bei allen wesentlichen Entscheidungen im Arbeits- und Gesundheitsschutz beteiligt und hat auch bei der Einführung des integrierten Managementsystems mitgewirkt.

Ebenfalls im quartalsweise tagenden Arbeitssicherheitsausschuss (ASA) sind die Betriebsärzte der MEG vertreten. An jedem der drei Hauptstandorte können die Mitarbeiter die überbetriebliche oder werksärztliche Betreuung durch erfahrene Arbeitsmediziner nutzen. Neben der arbeitsmedizinischen Betreuung besteht auch für alle Mitarbeiter die Möglichkeit einer psychologischen Betreuung. Dies betrifft sowohl Eisenbahnfahrzeugführer beim Umgang mit traumatischen Ereignissen, als auch alle anderen Mitarbeiter beim Umgang mit arbeitstäglichen Stressoren. Darüber hinaus beraten die Arbeitsmediziner die Geschäftsführung bei der Festlegung von Maßnahmen.

Als weitere wichtige Akteure im A&G gelten die Brandschutz- und Evakuierungshelfer. Dies sind speziell im Umgang mit Brandbekämpfungsmitteln geschulte Mitarbeiter, die bei einem Entstehungsbrand Schlimmeres verhindern können.

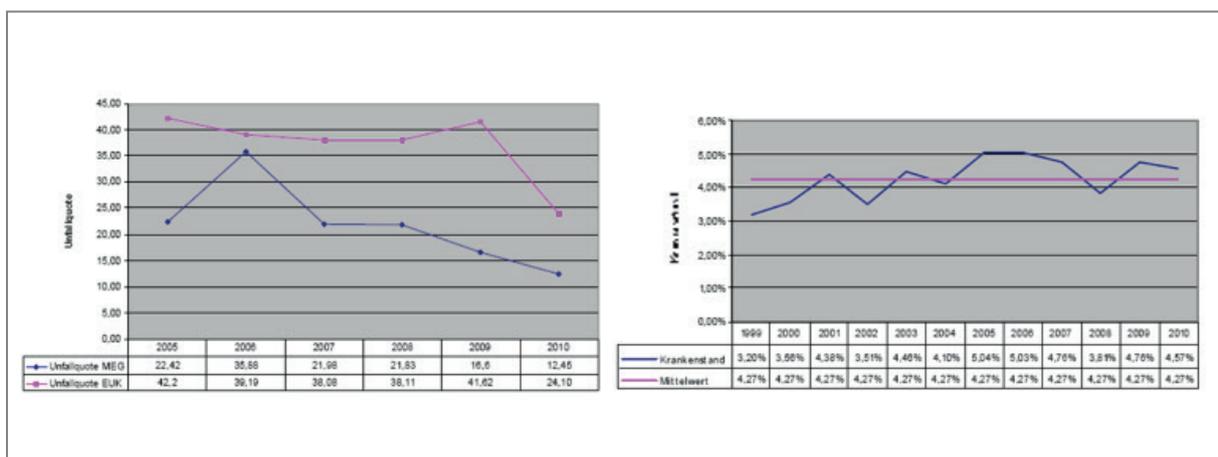
## **Sicherheits- und Gesundheitsschutzprogramme**

Jeder Mitarbeiter hat die Möglichkeit, bei der Umsetzung von Arbeits- und Gesundheitsschutzprogrammen in Projektgruppen mitzuwirken. Als besonderes Beispiel sei hier das Sicherheitsprogramm „Lärmbelastung von Eisenbahnfahrzeugführern“ genannt. Mit der Herabsetzung der Auslösewerte auf 80 dB(A) bzw. 85 dB(A) wäre das Tragen von Gehörschutzmitteln für Triebfahrzeugführer Pflicht. Bislang ist das Tragen von Gehörschutzmitteln aufgrund konkurrierender Rechtsprechung jedoch nicht gestattet. Nachdem die MEG zahlreiche Tests, Trageversuche und Messungen auch unter Mitwirkung des Unfallversicherungsträgers, der Eisenbahn-Unfallkasse (EUK) sowie des Instituts für Arbeitsschutz der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (IFA) durchgeführt hatte, wurde das Tragen von Gehörschutzmitteln im Rangierdienst angeordnet. Die Ergebnisse sind sehr zufriedenstellend. Die Arbeitsbedingungen und die gesundheitlichen Belastungen konnten für die Mitarbeiter, die alle von den speziell angefertigten Otoplastiken begeistert sind, verbessert und reduziert werden, wobei die Sicherheit des Eisenbahnwesens in keiner Weise gefährdet wird.

## Wie wurde die Wirtschaftlichkeit der Maßnahmen nachgewiesen?

Jedes vom normalen Betriebsprozess abweichende Ereignis wird in einer Datenbank mit Maßnahmen zu dessen künftiger Vermeidung hinterlegt. Erst wenn geeignete Maßnahmen eingeleitet wurden, kann der Vorfall zur weiteren Bearbeitung an die Geschäftsführung übergeben werden, die jedes Ereignis bewerten muss. Drei Monate nach dem Eintrag eines Ereignisses wird ein Feld aktiv, mit dem man die Bewertung der Wirksamkeit der Maßnahmen bestätigen kann. Das gängigste Mittel der Wirksamkeitskontrolle sind Begehungen. Durch die Wirksamkeitsprüfung lassen sich A&G-Maßnahmen validieren, sie tragen somit entscheidend zur Verbesserung der A&G-Situation bei.

Nicht zuletzt durch die Einleitung zielgerichteter Maßnahmen, deren ständige Wirksamkeitsprüfung, die Mitverantwortung der Mitarbeiter und die Implementierung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in ein integriertes Managementsystem konnte die Unfallquote in den vergangenen fünf Jahren kontinuierlich um 45 % gesenkt werden. Im Vergleich mit anderen deutschen Eisenbahnunternehmen steht MEG bei niedrigen Unfallzahlen an der Spitze, wie das Diagramm verdeutlicht.



Darstellung des Unfallgeschehens im Vergleich der Mitgliedsunternehmen der EUK

Auch der Krankenstand spricht für die Arbeits- und Gesundheitsschutzleistung der MEG. Ein sehr geringer Krankenstand von durchschnittlich 4,27 % bei Mitarbeitern, die etwa 80 % ihrer Arbeitsleistung im Freien verbringen, ist branchenweite Spitze. Zu bemerken sei dabei, dass es sich um den Krankenstand ohne Abzug des Anteils von Langzeitkranken handelt.

## Wer kann Auskünfte erteilen?

Christoph Weigelt, Managementsystembeauftragter  
 Tel.: 03461/492823, E-Mail: cweigelt@meg-bahn.de

## Beispiel guter Praxis – Wirtschaftlichkeit

### Verringerung von Häufigkeit und Schwere von Arbeitsunfällen – Einführung von Handschuhplänen an allen deutschen Bodycote-Standorten unter Berücksichtigung der standortspezifischen Gefährdungen und des Tragekomforts

#### Wer hat den Vorschlag eingereicht?

**Bodycote Wärmebehandlung GmbH, Buchwiesen 6, 73061 Ebersbach**  
gegründet 1999, heute mit 534 Beschäftigten in Deutschland  
Mehr Informationen unter [www.bodycote.de](http://www.bodycote.de)

#### Was wird ganz konkret gemacht?

Das Unternehmen Bodycote Wärmebehandlungen GmbH bietet Dienstleistungen im Bereich Wärmebehandlung an. Im Arbeitsprozess hantieren die Mitarbeiter/innen mit metallischen Werkstücken, die nicht immer gratfrei sind und nach der Wärmebehandlung noch sehr heiß sein können. Um die Haut zu schützen, ist das Tragen von Handschuhen unerlässlich. Jedoch wurde es in der Vergangenheit bei Bodycote nicht von allen Beschäftigten konsequent umgesetzt. So kam es 2008 an den damals 23 deutschen Standorten des Unternehmens zu 21 Arbeitsunfällen, bei denen Hände und/oder Finger betroffen waren. Bei insgesamt 52 Unfallereignissen in diesem Jahr hatten Unfälle mit Schädigung von Händen und/oder Fingern also einen Anteil von rund 40 % an der Gesamtzahl der Unfälle. Die 21 Unfallereignisse zogen insgesamt 129 Ausfalltage nach sich. Um diese häufigste Unfallart zu verringern, setzte das Unternehmen 2009 und 2010 jeweils ein Programm zum Tragen von Schutzhandschuhen auf. Es gliederte sich 2009 in eine Bewertung der Ist-Situation und die Anschaffung neuer und besser geeigneter Handschuhe sowie von Sicherheitsmessern im Warenein- und -ausgang. Daneben standen 2009 die Einführung von standortspezifischen Handschuhplänen, die detaillierte Unterweisung aller Beschäftigten zu Unfallursachen, Handschuhplan und sicherem Arbeiten sowie die regelmäßige Kontrolle des Handschuhgebrauchs durch Vorgesetzte und disziplinarische Maßnahmen bei Nichtbeachtung im Mittelpunkt der Bemühungen. Im Jahr 2010 wurden die Maßnahmen verstärkt kontrolliert und, falls nötig, verbessert. Es gab wiederholte Sicherheitsunterweisungen und die disziplinarischen Maßnahmen bei Nichtbeachtung wurden verschärft (Abmahnung).

Nach zwei Jahren Laufzeit haben die Ergebnisse die Erwartungen weit übertroffen. Von den im Jahr 2010 aufgetretenen 13 Arbeitsunfällen betrafen nur drei Handverletzungen (zwei Schnittverletzungen und eine Verbrennung der Hand). Selbst diese drei Unfälle hätten vermieden werden können, wenn die verunfallten Mitarbeiter ihre vorgeschriebenen Schutzhandschuhe getragen hätten. Neben dem Rückgang der Handverletzungen traten auch die anderen Unfallarten weniger häufig auf. Was also war passiert? In der Vergangenheit trugen die Mitarbeiter beim Chargieren hauptsächlich Baumwollhandschuhe zum Schutz der Produkte vor Kratzern und Fingerabdrücken. Viele größere Teile glitten den Mitarbeitern dabei aus den Händen, was zu Verletzungen anderer Körperteile führte. Durch den Einsatz von silikonfreien, tragfreundlichen Polyurethan-Schutzhandschuhen mit hoher Abriebfestigkeit wurden diese anderen Verletzungen ebenfalls reduziert und die Ware gleichzeitig vor mechanischen Schäden geschützt. Des Weiteren hat sich durch die Projektarbeit der Sicherheitsgedanke bei den Mitarbeitern und den Führungskräften verfestigt. Das Bewusstsein um Arbeitssicherheit und Einhaltung von Vorschriften wurde gestärkt und intensiviert.

## Wie wurde die Wirtschaftlichkeit der Maßnahmen nachgewiesen?

Die Unfallhäufigkeit betrug 2008 noch 4,72 Unfalltage pro 200.000 Arbeitsstunden pro Jahr, hatte 2009 einen Wert von 3,72 und sank 2010 auf 2,41, was eine Verbesserung um 49 % darstellt.

Die effektive Kosteneinsparung ließ sich nicht genau berechnen, da zu viele unkalkulierbare Faktoren in die Rechnung mit eingehen. Daher folgte das Unternehmen der Empfehlung von Overath & Büchner in „Wirtschaftlichkeit durch modernen Arbeitsschutz“ und setzte 500 € pro ausgefallenen Arbeitstag an. Bei einer Einsparung von 40,91 Arbeitsausfalltagen von 2008 auf 2009 entspricht das einem Betrag von 20 453,13 €. Bei einer weiteren Reduzierung von 105,39 Arbeitsausfalltagen von 2009 auf 2010 kommt ein Betrag von 52 696,18 € hinzu. Die Ausfallzeiten dritter Personen, die den Verunfallten betreut oder zum Arzt gefahren haben, bzw. der anteilige Ausfall am Unfalltag, sind in der Gesamtsumme von 73 149,32 € nicht eingerechnet. Wichtig ist für das Unternehmen und die Mitarbeiter, dass unnötige Unfälle reduziert und der damit verbundene Stress vermieden werden konnten. Ausfalltage bedeuten immer auch, dass die anfallende Arbeit durch andere erledigt werden muss. Dies erfordert entweder Leiharbeiter, die diese Arbeit noch nicht kennen und weitere Fehler machen, oder andere Mitarbeiter, die zusätzliche Aufgaben übernehmen. In beiden Fällen steigt nicht nur das Unfallrisiko, es sind auch Fehler in der Produktion vorprogrammiert. Solche Fehler bedeuten immer auch Reklamationskosten, Vertrauensverlust und im schlimmsten Fall sogar Verlust eines Kunden. Damit trägt die Reduzierung der Unfallraten nicht nur messbar zur Kosteneinsparung bei, sondern verbessert insgesamt das Betriebsklima und die Außenwirkung des Unternehmens.

	<b>Anzahl der Unfälle mit Ausfalltagen</b>	<b>Unfallhäufigkeit</b> <small>(Anzahl* 200 000/ geleistete Arbeitsstunden)</small>	<b>Verbesserung zum Vorjahr in %</b>	<b>Anzahl der Ausfalltage</b>	<b>Schweregrad</b> <small>(Anzahl der Ausfalltage* 200 000/ geleistete Arbeitsstunden)</small>	<b>Verbesserung zum Vorjahr in %</b>	<b>Geleistete Arbeitsstunden im Jahr</b>	<b>Anzahl der eingesparten Ausfalltage zum Vorjahr unter Berücksichtigung der geleisteten Arbeitsstunden</b>
<b>2008</b>	35	4,72		359	48,38		1 484 050	
<b>2009</b>	19	3,72	21,07	206	40,37	16,57	1 020 672	40,91
<b>2010</b>	13	2,41	35,16	112	20,80	48,48	1 007 118	105,39

## Wer war Projektmanager und kann Auskünfte erteilen?

Marina Steinke, Arbeitssicherheit- und Umweltmanagerin  
E-Mail: marina.steinke@bodycote.com

## Beispiel guter Praxis – Wirtschaftlichkeit

**Augen auf – Mit Sicherheit im Blick Arbeitsunfälle aufgrund von Quetschungen, Prellungen oder Schnittwunden um 25 % reduzieren**

**Wer hat den Vorschlag eingereicht?**

**ProServ Produktionsservice und Personaldienste GmbH, Pfannkuchstraße 8, 76185 Karlsruhe  
gegründet 1999, heute mit ca. 1 000 Beschäftigten  
Mehr Informationen unter [www.proserv-dienstleistungen.de](http://www.proserv-dienstleistungen.de)**

**Was wird ganz konkret gemacht?**

ProServ GmbH ist ein Tochterunternehmen der Adecco Personaldienstleistungen mit über 1.000 Mitarbeitern. Das Hauptgeschäftsfeld von ProServ liegt im Bereich Personaldienste. Weitere Geschäftsfelder sind der Bereich Projekt-service, Gebäudereinigung sowie Schulung und Beratung. Im Jahr 2009 wurden bei ProServ von insgesamt 126 Unfällen 81 Fälle verzeichnet, die aufgrund von Quetschungen, Prellungen oder Schnittwunden entstanden. Das sind rund 64 % aller Arbeitsunfälle.

Dieser enorm hohe Anteil verlangte nach Gegenmaßnahmen. Schnell stand fest, dass die gesamte Belegschaft sensibilisiert werden musste. Vor allem weil im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung die Mitarbeiter/innen in die Obhut der Kunden gegeben werden, sollten auch diese auf das Thema Sicherheit aufmerksam gemacht werden – besonders auf das Risiko von Handverletzungen. Es wurde festgestellt, dass hier keine einfache schriftliche Information ausreichen würde. Es sollte vielmehr eine Menge unterschiedlicher und nachhaltiger Aktionen stattfinden. ProServ begann nach einem Kommunikationsmedium zu suchen, das das Sicherheitsthema im Allgemeinen sowie das Problem der enorm hohen Zahl von Handverletzungen im Einzelnen veranschaulicht.

Das Jahr 2009 gilt als Basisjahr. Im Januar 2010 wurde bei den Zielvereinbarungen ein Indikator von maximal 60 Arbeitsunfällen für das laufende Jahr gesetzt. Dieser Indikator wurde durch die Fachkraft für Arbeitssicherheit ständig kontrolliert und in den Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses mit allen Sicherheitsbeauftragten sowie dem Geschäftsführer besprochen und diskutiert.

Die Bilanz zum 31.12.2010 kann sich sehen lassen. So wurden neuartige Maßnahmen zur Erhöhung der Sicherheit eingeleitet, sowie das Unternehmensziel, die Reduzierung von Arbeitsunfällen mit Ausfallzeiten aufgrund von Quetschungen, Prellungen oder Schnittwunden um 25 %, mit beachtlichen 42 % umgesetzt.

Die Mitarbeiter/innen sind in den verschiedensten Kundenbetrieben und somit in vielfältigen Gewerken und Arbeitsplatzsituationen eingesetzt. Jeder Mitarbeiterereinsatz beginnt mit aufwendigen Arbeitsplatzbegehungen, Gefährdungsbeurteilungen, Analysen, Unterweisungen etc. Viele Arbeitsunfälle entstehen hauptsächlich durch Unachtsamkeit. Hierbei kommt es meist zu Verletzungen an den Händen. Der Grund dafür ist, dass die Belegschaft sich oft auf neue Arbeitsplatzorganisationen und somit auch auf neue Handgriffe und manuelle Tätigkeiten einstellen muss.

ProServ engagiert sich vor allem auf Kommunikations- und Informationsebene zwischen dem Personal und den Mitarbeitern/innen und Verantwortlichen in den Kundenbetrieben.

## 1. Bestandsaufnahme der Sicherheitsaspekte

Die Sicherheitsbeauftragten in den Kundenbetrieben wurden von der ProServ-Fachkraft für Arbeitssicherheit regelmäßig besucht. Bei Gesprächen und Begehungen an den Arbeitsplätzen mit Sicherheitsbeauftragten und Verantwortlichen der Kundenbetriebe wurden die Erkenntnisse in Schwerpunkte zusammengefasst, wobei

- die Akzeptanz der Sicherheitsbeauftragten nicht ausreichend gegeben war,
- die Sicherheitsbeauftragten nicht oder nur teilweise zu den Sicherheitsbeauftragten-Sitzungen eingeladen wurden,
- ein zahlenmäßiges Ungleichgewicht vorlag – oft auf der Seite der Sicherheitsbeauftragten des Kundenbetriebes.

## 2. Logo-Aktion

Gesucht wurde ein einprägsames Symbol, mit dem auf die Hauptgefahren hingewiesen werden kann. Gefunden wurde zunächst ein Augensymbol, das auf mehr Achtsamkeit hinweisen sollte. Gleich danach wurde ein blau gequetschter Finger hinzugefügt. Er sollte darauf aufmerksam machen, dass man die Finger in unkontrollierbaren Situationen weg lassen soll. Aus diesen beiden Symbolen entstand das heutige Logo und ein Slogan, der die Botschaft vermittelt, mehr Vorsicht und Aufmerksamkeit walten zu lassen.



## 3. Controlling des Indikators: Maximal 60 Vorfälle dieser Art im Jahr 2010

Datum	28.02	31.05.	31.08.	30.11.	31.12.
Anzahl der Vorfälle	8	13	20	30	35
Ausgeschöpft in %	13	22	33	50	58
Das entspricht einer Reduzierung von 42 %					

## 4. Mitarbeiterinformation via Post nach Hause

Damit alle Beschäftigten informiert und sensibilisiert werden konnten, wurde eine MitarbeiterInformation verfasst und jedem persönlich zugesandt. Gezielt wurde auf die dringende Notwendigkeit zu größerer Vorsicht hingewiesen.

## 5. T-Shirt-Aktion

Zur Verstärkung der positiven Wirkung der Maßnahmen bekam jeder Mitarbeiter ein T-Shirt mit Sicherheitslogo und Slogan, das bei der Arbeit getragen wird.

## 6. Kundenbrief

Kunden und deren Mitarbeiter/innen wurden in einem Kundenanschreiben gebeten, diese besondere Aktion zur Reduzierung von Arbeitsunfällen wie Quetschungen, Prellungen, Schnitt- und Stichverletzungen zu unterstützen und sich am Dialog über Sicherheit aktiv zu beteiligen.

## **7. Verstärkung der Sicherheitsbeauftragten in Kundenbetrieben**

In diesem Bereich wurden weitere 26 Sicherheitsbeauftragte ausgebildet. Sie unterstützen den Sicherheitsgedanken und tragen so auf breiter Ebene zur Unfallvermeidung im Kundenbetrieb selbst bei. Die Zeitarbeitnehmer werden stärker als gleichberechtigte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Kundenbetrieb akzeptiert, eingebunden und nehmen beispielsweise an Sicherheitsbeauftragten-Sitzungen im Kundenbetrieb teil. Es wurde ein besseres Gleichgewicht zwischen der Anzahl von Sicherheitsbeauftragten für Arbeitnehmer in Überlassung zur Stammsgesellschaft erreicht.

## **8. Fotowettbewerb**

Um den Sicherheitsgedanken noch stärker und auch emotionaler zu „verankern“, wurde ein Fotowettbewerb initiiert, der über die Arbeitswelt hinausgeht. Bei diesem Wettbewerb können die Mitarbeiter/innen Bilder einreichen, die brenzlige Situationen in allen Bereichen dokumentieren. Zehn Preise in einem Gesamtwert von ca. 1500 € werden an die Gewinner vergeben. Das Ranking wird über den Internetauftritt realisiert, auf dem über die besten Fotos abgestimmt werden kann. Auch die Kunden können sich an der Bewertung beteiligen.

## **9. Öffentlichkeitspräsentation**

ProServ nahm an mehreren Aktionen in den Kundenbetrieben zum Thema Sicherheit- und Gesundheitsschutz teil. Es wurden zwei Banner (2 m x 3 m) mit dem Sicherheitslogo und Slogan angeschafft, sowie zwei Promotion-Pavillons, die bei Veranstaltungen Aufmerksamkeit auf sich ziehen. Zusätzlich verteilte man Informationsmaterial und beriet ausführlich über das Thema Sicherheit und Gesundheitsschutz.

## **Wie wurde die Wirtschaftlichkeit der Maßnahmen nachgewiesen?**

Nach Einleitung der Maßnahmen verringerten sich die Arbeitsunfälle mit Ausfallzeiten aufgrund von Quetschungen, Prellungen und Schnittwunden um beachtliche 42 % und übertrafen damit die angestrebten 25 % bei weitem. Nach eigenen Angaben ist auch die Kommunikation über Arbeitsschutz unternehmensintern sowie im Austausch mit den Kundenunternehmen gestiegen. Die Kosten für die Aktivitäten lassen sich auf 5000 Euro beziffern, die Reduktion der Ausfallkosten wird auf rund ein Drittel (ca. 10 000 Euro) beziffert, sofern man von einer dauerhaften Reduzierung der Arbeitsausfälle ausgeht.

## **Wer kann Auskünfte erteilen?**

Norbert Roth, Fachkraft für Arbeitssicherheit  
Tel.: 0721 59726 14, Fax: 0721 59726 26, E-Mail: [norbert.roth@proserv-dienstleistungen.de](mailto:norbert.roth@proserv-dienstleistungen.de)

## Beispiel guter Praxis – Wirtschaftlichkeit

### Unser Weg zu NULL UNFÄLLEN

#### Wer hat den Vorschlag eingereicht?

**Pfizer Manufacturing Deutschland GmbH, Heinrich-Mack-Strasse 35, 89257 Illertissen**  
 gegründet 1849 als Heinrich Mack Nachf., seit 1971 beim Pfizer-Konzern, heute mit 526 Beschäftigten  
 Mehr Informationen unter [www.pfizer.de](http://www.pfizer.de)

#### Was wird ganz konkret gemacht?

Die Pfizer Manufacturing Deutschland GmbH ist im Bereich der Herstellung, Verpackung und des Vertriebs von Arzneimitteln tätig. Der Standort Pfizer Illertissen startete unter der Federführung der Abteilung Arbeitssicherheit im Jahr 2006 mit der Initiative „NULL UNFÄLLE“. Ziel war und ist es, die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz kontinuierlich zu erhöhen und eine Kultur zu schaffen, in der es selbstverständlich ist, sicher und gefahrenfrei zu handeln. Pfizer Illertissen hat dazu ein Zwei-Säulen-Konzept etabliert, mit dem das Sicherheitsbewusstsein hierarchieübergreifend erhöht wurde.



- Säule Eins: Sicherheitsmanagementsystem einführen, verbessern und überprüfen
  - Der Konzern gibt klare Ziele im Hinblick auf Arbeitssicherheit vor: „Eine unfallfreie Arbeitsumgebung“. Dieser Anspruch erfordert Umsetzungsmaßnahmen an allen Pfizer-Standorten weltweit.
  - Pfizer Illertissen erstellt z.B. seit 2004 eine Sicherheitspolitik und jährlich ein Sicherheitsprogramm mit genauen Zielvorgaben (z.B. Null Unfälle) und seit 2005 einen Drei-Jahres-Sicherheitskultur-Langzeitplan, unterteilt mit separaten Zielen für das Führungsteam Geschäftsleitung/Vorgesetzte, für Sicherheitsbeauftragte, etc.
  - Sicherheit ist ein fester Besprechungspunkt in Teambesprechungen, z. B. durch fünf Minuten Zeit für Sicherheit.
- Es wurden Sicherheitsgespräche durch das Führungsteam vor Ort mit den Mitarbeitern aus allen Bereichen eingeführt. Seit 2010 werden diese Rundgänge als „gemba walks“ erweitert – mit Blickrichtung auf Qualität und Mitarbeiterbeteiligung.
  - Es gibt regelmäßige Aktionstage und Kampagnen zu aktuellen Sicherheitsthemen oder Informationen via Intranet.
  - Seit 2004 hat das Unternehmen eine erfolgreiche Zertifizierung nach OHSAS 18001.
  - Regelmäßige, erfolgreiche Pfizer-interne Audits wurden mit Bravour bestanden, sodass Pfizer Illertissen zu den weltweit besten EHS-auditierten (ESH: Environment, Health & Safety) Pfizer-Standorten zählt.

- Säule Zwei: Ideen- und Innovationssystem – Potentiale fördern, Personalressourcen nutzen – Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiter-Mitmach-Kampagnen „Aktion Null Unfälle“

Seit 2001 gibt es ein Prämiensystem für unfallfreies Arbeiten mit Teamgedanken und Geldprämien bei Erreichen von verschiedenen Stufen der Unfallfreiheit. Dazu gibt das Logo „NULL UNFÄLLE“ der Initiative ein Gesicht und stellt für alle Mitarbeiter einen Wiedererkennungswert dar.

- 2006 wurde das Präventionssystem Null Unfälle – „Gefahrenhinweise erkennen und melden“ eingeführt, 2007 wurde es systemisch optimiert, zusätzlich wurden die besten Gefahrenhinweise prämiert. In einer eigenen Veranstaltung „Lob und Anerkennung“ mit den jeweiligen Vorgesetzten und dem Führungsteam kann man seit 2009 die Auszeichnung als IllerStar erreichen.
- 2008 führte das Unternehmen die Beispiel-/Vorbild-Kampagne Führungskräfte „Fotoaktion Handlauf benutzen richtig – falsch“ ein. Eine Visualisierung über das Intranet und die internen Aushänge begleiteten die Kampagne.
- Die Motivation für Verbesserungsvorschläge hinsichtlich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz wird auch über die Pfizer-internen Vorschlagsysteme DSP (Der springende Punkt – Verbesserungsvorschlagswesen) und KVP (kontinuierlicher Verbesserungsprozess) gefördert.
- Zusätzlich erfolgt die Teilnahme an den Kampagnen der BG RCI – wie z.B. 2010 bei „Risiko Raus“.

### **Wie wurde die Wirtschaftlichkeit der Maßnahmen nachgewiesen?**

Seit zehn Jahren verzeichnet Pfizer Illertissen eine kontinuierliche Senkung der Unfallzahlen und spart damit Kosten ein. Am 22.10.2010 war der Standort Illertissen seit 500 Arbeitstagen frei von Unfällen mit Ausfallzeiten.

Im Bereich EHS wurden jährliche Zielvorgaben eingeführt, durch Kennzahlen überprüft und im Jahresbericht veröffentlicht. Dazu gibt es einen EHS-Aktionsplan, der für alle im Bereich einsehbar ist, Maßnahmen festhält sowie den Status (erledigt/noch offen) anzeigt. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind eng eingebunden: Bis zu 150 Gefahrenhinweise werden jährlich gemeldet, zusätzlich gibt es eine Vielzahl von Verbesserungsvorschlägen zur Unfallvermeidung und Erhöhung der Arbeitssicherheit.

Der Arbeitsschutz führt auch zu einer steigenden Produktivität und mehr Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Dagegen werden die Kosten als gering eingeschätzt. Aufgrund des schlanken, durchdachten und gut integrierten Arbeitsschutzsystems sind Wirksamkeit und Wirtschaftlichkeit als hoch einzuschätzen.

### **Wer kann Auskünfte erteilen?**

Bernhard Steidle, Director Engineering & EHS (Environment, Health & Safety)  
Tel.: 07303 12 310, Fax: 03088 78 7105, E-Mail: [bernhard.steidle@pfizer.com](mailto:bernhard.steidle@pfizer.com)

## Beispiel guter Praxis – Wirtschaftlichkeit

### „Null Risiko“ und „100 % Gesundheit und Sicherheit“

#### Wer hat den Vorschlag eingereicht?

**Michelin Reifenwerke AG & Co. KGaA, Edouard-Michelin-Platz 1, 66424 Homburg**  
gegründet 1971, heute mit 1 239 Beschäftigten  
Mehr Informationen unter [www.michelin.de](http://www.michelin.de)

#### Was wird ganz konkret gemacht?

Das Michelin Werk in Homburg/Saar startete 2009 das Projekt „Null Risiko“ mit einer Sicherheitswoche. Alle Mitarbeiter des Werkes hatten die Gelegenheit, sich an fünf Arbeitstagen an 17 Themenständen über Risikoerkennung und Risikobeseitigung zu informieren, ihr Wissen zu überprüfen und Experimente durchzuführen. Über 1.100 Mitarbeiter kamen während dieser Woche zu den Ständen, um verschiedene Situationen zu durchleben. Die Hauptthemen waren: Sicherheits-Kardinalregeln (mit Quiz), Sicherheitsregeln für Instandhalter, Risikoerkennung, Arbeiten in der Höhe, Stapler, Fahr- und Gehwege, Einzugstellen, Ergonomie, Hautschutz, Energieverteilung, Brandschutz (Feuerwehrrübung), Gesundheit, Suchtprävention sowie „Achtung Auto“ (Verkehrssicherheitstraining für Grundschul Kinder).

Ziel des Projekts „Null Risiko“ ist es, das Sicherheitsbewusstsein auf allen Ebenen des Unternehmens nachhaltig zu verändern, ein gegenseitiges Verantwortungsgefühl für Sicherheit und Gesundheit zu schaffen und eine neue Sicherheitskultur zu etablieren. Ein wichtiger Pfeiler des Projekts ist die genaue Erfassung und Dokumentation von Arbeitsunfällen sowie die aktive Beteiligung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an den Sicherheitsmaßnahmen. Eine aktive Beteiligung kann sein: Risikoerkennung, Risikobeseitigung, Information über „Beinahe-Unfälle“ oder Einreichung einer Fortschrittsidee.

Zu Beginn des Projekts wurden eine Bestandsaufnahme durchgeführt und Fortschritts-Indikatoren eingeführt. Für alle Maschinen wurde eine Risikobeurteilung und für alle Arbeitsplätze eine Ergonomiestudie durchgeführt. Mit der Direktion wurden Ziele für Sicherheit, Umwelt und Ergonomie definiert.

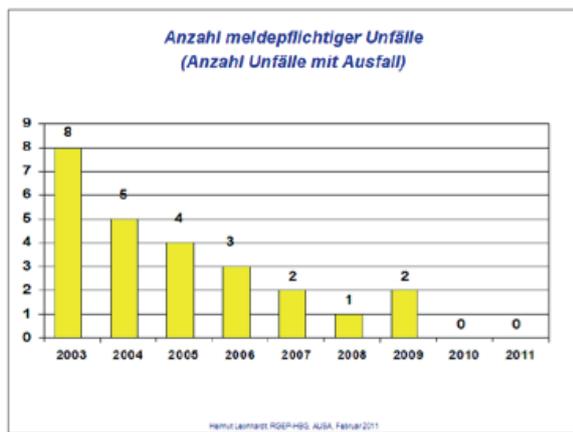
Führungskräfte und Produktionsteam nahmen mindestens ein Ziel zum Thema Arbeitssicherheit in ihre persönlichen Zielvereinbarungen auf und ein Umwelt- und Sicherheitsmanagement wurde eingeführt. Bekannte gute Praktiken wurden gesammelt und auf den Standort angepasst.

Zu Jahresbeginn wurden alle Mitarbeiter in Mitarbeiterversammlungen über den kompletten Jahresplan – einschließlich der Ziele für Gesundheit und Arbeitssicherheit – informiert. Mit den Produktionsteams wurden Ziele für die Gesundheit und die Arbeitssicherheit definiert, die in den täglichen Fünf-Minuten-Briefings verfolgt wurden. Bei Abweichungen legen die Teams Aktionen fest, um die Ziele zu erreichen. Dieser Aktionsplan hängt für alle zugänglich in den Team-Besprechungsräumen aus. Weitere Möglichkeiten zur Kommunikation sind die wöchentlichen Besprechungen der Direktionsmannschaft, die Abteilungsbesprechungen, die wöchentliche Sicherheitsbesprechung der Fachabteilung, Betriebsratssitzungen, Betriebsversammlungen und Einzelgespräche mit Beschäftigten. Zusätzlich werden alle Beschäftigten über das Intranet, die Betriebszeitschrift und das betriebsinterne Fernsehsystem über Ziele, Ergebnisse und Veränderungen zeitnah informiert.

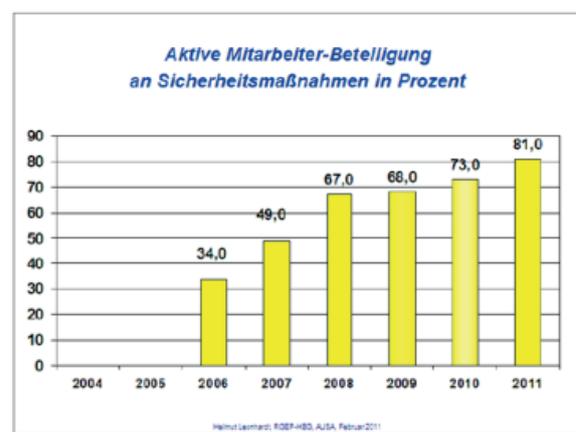
## Wie wurde die Wirtschaftlichkeit der Maßnahmen nachgewiesen?

Monatlich werden die Ergebnisse im Direktionsteam Werk besprochen, notwendige Maßnahmen verabschiedet und an die Leitungs- und Produktionsteams kommuniziert. Die Ergebnisse werden zusätzlich durch die Fachabteilung „Sicherheit“ monatlich kontrolliert. Die Kontrolle erfolgt durch Begehungen, Gefährdungsanalysen und durch interne und externe Audits.

Im Jahr 2010 konnte der in der Werksgeschichte niedrigste Stand von Unfällen und Verbandbucheinträgen erreicht werden. Es gab in diesem Jahr keinen meldepflichtigen Unfall. Zum 28. Februar 2011 war das Werk seit 564 Tagen ohne Unfall mit Ausfall. In den täglichen Besprechungen zeigt sich der hohe Stellenwert der Arbeitssicherheit dadurch, dass sie mit dem Thema „Sicherheit“ begonnen werden. Alle Unfälle werden analysiert und den Beschäftigten transparent kommuniziert. Die Mitwirkung der Beschäftigten an Maßnahmen zur Steigerung der Arbeitssicherheit ist sehr hoch. Im Jahr 2010 beteiligten sich fast drei Viertel aller Beschäftigten an Maßnahmen wie Risikoerkennung, Risikobeseitigung oder dem Einreichen einer Fortschrittsidee. Von der Belegschaft wurden in diesem Jahr 3.274 Risiken erkannt und beseitigt.



Graphik 1



Graphik 2

Anzahl der meldepflichtigen Unfälle

Das Michelin-Werk in Homburg investiert jährlich in die Aus- und Weiterbildung ihrer Mitarbeiter auf dem Gebiet der Gesundheit und Sicherheit. Sicherheitsunterweisungen, arbeitsplatzbezogene Nachschulungen, Einbeziehung der Mitarbeiter in Risikobetrachtungen und regelmäßige Sicherheitsbegehungen sind nur ein Teil dieser Investitionen. Sicherheitsevents und E-learning-Module ergänzen die professionelle Weiterbildung der Belegschaft. Parallel zur Ausbildung investiert das Werk jedes Jahr mehrere Hunderttausend Euro in Prävention, u. a. in die Verbesserung der ergonomischen Bedingungen an Arbeitsplätzen.

Das Werk schätzt, dass auch für die Zukunft mögliche finanzielle Vorteile entstehen werden, weil sich die Ausfallzeiten durch Unfälle verringern und gleichzeitig Beitragserhöhungen der Berufsgenossenschaft durch Gutschriften ausgeglichen werden. Andererseits führen erhöhte und verbesserte Sicherheitsbedingungen zu gesteigertem Wohlfühlen und somit zu besseren Leistungen der Mitarbeiter.

## Wer kann Auskünfte erteilen?

Helmut Leonhardt, Leiter Technik, Sicherheit und Umwelt im Michelin Werk Homburg  
Tel.: 06841 77 2205, E-Mail: [helmut.leonhardt@de.michelin.com](mailto:helmut.leonhardt@de.michelin.com)

## Beispiel guter Praxis – Wirtschaftlichkeit

### Durch Kontinuität, hohe Standards und Mitarbeiterereinbindung zu gelebtem Arbeitsschutzmanagement

#### Wer hat den Vorschlag eingereicht?

**BIM Textil Mietservice Betriebshygiene GmbH, Auf der Höhe 1, 99834 Gerstungen**  
 gegründet 1994, heute mit 64 Beschäftigten  
 Mehr Informationen unter [www.bim.de](http://www.bim.de)

#### Was wird ganz konkret gemacht?

Die BIM Textil Mietservice Betriebshygiene GmbH ist mit europaweitem Kundenstamm Dienstleister für Leasing und Reinigungsservice von Industrieputztüchern, Berufsbekleidung und Fußmatten sowie für Betriebshygiene. Mit der Entwicklung zum textilen Industriedienstleister wurden im Unternehmen die bestehenden Projekte im Bereich Arbeitsschutz, Umweltschutz, Qualitätssicherung und Gesundheitsschutz erfolgreich in Managementsysteme umgewandelt und zertifiziert oder rezertifiziert. Die BIM GmbH war das erste Unternehmen aus dem Bereich Textil der BG Elektro Textil Feinmechanik (damals BG ETF), das 2008 das Arbeitsschutz-Managementsystem OHSAS freiwillig eingeführt hat.



Logos der Zertifikate der BIM GmbH

#### Arbeitsschutzpolitik

Die Arbeitsschutzpolitik der BIM-Gruppe richtet sich an alle Mitarbeiter und Bereiche mit dem Ziel, den betrieblichen Arbeitsschutz kontinuierlich zu verbessern. Arbeitsschutz ist im Unternehmen Aufgabe von Geschäftsführung, Führungskräften und Mitarbeitern. Alle arbeiten gleichermaßen verantwortungsbewusst bei der täglichen Umsetzung von Arbeitsschutzmaßnahmen mit. Jeder hat die Pflicht, auf erkannte Gefahren hinzuweisen sowie das Recht auf Beseitigung von Gefahrenpotenzialen. Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter sind Bestandteile des Unternehmenszieles und liegen in der Verantwortung der Unternehmensleitung.

Jede Führungskraft ist direkt verantwortlich für:

- die Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeiter,
- das sicherheitsgerechte Verhalten der Mitarbeiter,
- den sicheren Zustand der Arbeitsmittel,
- den bestimmungsgemäßen Umgang mit Arbeitsmitteln und Arbeitsstoffen,
- die Auswahl und den Einsatz der persönlichen Schutzausrüstung sowie
- den Schutz der Umwelt.

Jeder BIM-Mitarbeiter ist verantwortlich für:

- die eigene Sicherheit und Gesundheit,
- das sicherheitsgerechte Durchführen der übertragenen Aufgaben,
- das konsequente Tragen der persönlichen Schutzausrüstung und
- das Melden von Mängeln und unsicheren Ereignissen.

### **Sicherheit am Arbeitsplatz**

Fester Bestandteil des Arbeitsschutz-Managementsystems ist, die Organisation und die Einrichtungen so zu gestalten, dass Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeiter nicht beeinträchtigt werden. Präventive Maßnahmen stehen hier im Vordergrund.

- Fertigungsarbeitsplätze  
In Auswertung des Gesundheitstages sowie nach einer Evaluation der Arbeitsplatzbedingungen in der Näherei wurden zusätzlich Steharbeitsplätze für Näherinnen eingerichtet und neue Nähmaschinen angeschafft, um wechselnde Arbeitshaltungen zu ermöglichen. Alle Arbeitsplätze in der Fertigung verfügen über eine optimierte Ausleuchtung, um qualitativ hochwertige Arbeitsergebnisse zu gewährleisten und für ein sicheres Arbeitsumfeld zu sorgen. An der Dosieranlage für die Zufuhr der Waschmittel zu den Waschmaschinen wurde eine Spritzschutzkabine eingebaut.
- Arbeitsplatz Lkw  
Die BIM GmbH hat Ende 2010 alle Sattelzüge winterfest gemacht und in ein innovatives Produkt zur Verhinderung von Eisplattenbildung auf den Aufliegern, den ROOFSAFETY-AIRBAG (RSAB), investiert. Alle Sattelaufleger und Gliederzüge sind mit dem RSAB ausgerüstet worden. Das System besteht aus einem Luftschlauch, der sich, vom bord-eigenen Druckluftsystem gespeist, aufbläst. Dadurch stellt sich die Dachplane auf. Wasser, das sich in den Planenzwischenräumen bildet, fließt ab. Gefrierendes Wasser oder Schnee kann herunter rutschen und es können sich keine Eisplatten bilden, die während der Fahrt den nachfolgenden Verkehr behindern oder schädigen.

### **Gesundheitsvorsorge**

- Gesundheitstag in der BIM GmbH

BIM hat im November 2009 erstmals einen betrieblichen Gesundheitstag angeboten. Alle Mitarbeiter konnten sich kostenlos und während der Arbeitszeit an einem persönlichen Fitnesscheck beteiligen. Dieses Angebot nutzten die Beschäftigten mit positiver Resonanz. Mit dem Gesundheitstag sollten die Mitarbeiter auf gesundheitliche Risiken, die aus Mangel an Bewegung, Stress und unausgewogener Ernährung resultieren, aufmerksam gemacht werden. Gesundheit ist ein Wettbewerbsfaktor: Krankheitsbedingte Fehlzeiten stellen für jedes Unternehmen eine erhebliche Kostenbelastung dar. Die anonymisierte Auswertung des Gesundheitstages gab dem Unternehmen die Möglichkeit, als Arbeitgeber weitere Schritte zur Verbesserung gesundheitsförderlicher Arbeitsbedingungen einzuleiten, z. B. Steharbeitsplätze für Näherinnen.

- Individueller Hautschutz  
„Die wichtigsten 2 qm deines Lebens“ war das Motto der Hautschutzaktion, die in Mitgliedsbetrieben der Textil- und Bekleidungs-Berufsgenossenschaft durchgeführt wurde und an der sich auch die BIM GmbH beteiligte. In Schulungen wurden alle Mitarbeiter über die richtige Hautpflege unterrichtet. Parfümfreie Hautreinigungs-, -pflege- und -schutzprodukte werden zuerst im Betrieb getestet und nach positiver Beurteilung durch Mitarbeiter im gesamten Unternehmen eingesetzt.
- Betriebsärztliche Vorsorgeuntersuchungen  
Neben den Angeboten für die gesamte Belegschaft der BIM GmbH legt die Geschäftsführung großen Wert auf die Vorsorgeuntersuchungen, die in Zusammenarbeit mit dem Betriebsarzt insbesondere für den Bereich Fuhrpark regelmäßig im Unternehmen organisiert werden. Dabei kontrolliert die Geschäftsleitung selbst, dass die entspre-

chenden Dokumente der bei der BIM GmbH angestellten Kraftfahrer auf aktuellem Stand sind.

- **Persönliche Schutzausrüstung**  
Alle Mitarbeiter tragen während der Arbeit Arbeitsschutzschuhe, die vom Arbeitgeber kostenfrei gestellt werden. An der Dosieranlage werden Arbeitsschutzbrillen vorgehalten, die die betreffenden Mitarbeiter bei Bedarf vor Ort tragen müssen. Das Tragen der persönlichen Schutzausrüstung wird von der Sicherheitsfachkraft, der Arbeitsschutz-Managementbeauftragten sowie der Geschäftsführung regelmäßig geprüft.
- **Schulungen**  
Die BIM-Gruppe ermöglicht die individuelle Schulung zum Thema „Arbeitsschutz“. Alle Mitarbeiter haben die Verantwortung und die Pflicht, dieses Angebot wahrzunehmen und die daraus gewonnenen Erkenntnisse umzusetzen. Außerdem werden regelmäßig bereichsspezifische Schulungen durchgeführt. So absolvieren z. B. die Berufskraftfahrer das Eco-Training für die Lkw-Fahrer mit Instrukturen vom Mercedes Benz-Profi-Training in Eisenach. Die Schwerpunkte der mehrstündigen Schulungen waren „Fahrodynamik und Sicherheitstechnik“, „Wirtschaftliches Fahren“, „Ladungssicherheit“, „Rechtliche Rahmenbedingungen“ sowie „Gesund und sicher – Arbeitsplatz Lkw“. Nach Abschluss aller Module wird die Qualifizierung auch in die Führerscheine der Kraftfahrer eingetragen. Während eines Fahrsicherheitstrainings mit einem MERCEDES-BENZ-Instruktor ging es für die Kraftfahrer von BIM vor allem darum, das eigene Verhalten in simulierten Gefahrensituationen zu testen und richtiges Handeln im Fahrzeug zu trainieren. Gefahren wurde auf Mercedes-Benz vom Typ „Sprinter“. Diese Fahrzeugreihe ist mit Fahrzeugsicherheitstechnik auf einem hohen Niveau ausgestattet, über die auch die unternehmenseigene, moderne Fahrzeugflotte verfügt.
- **Information**  
Als regelmäßiges internes Kommunikationsmittel wird die viermal im Jahr erscheinende Betriebszeitschrift „BIM direkt“ genutzt. Darüber hinaus gibt es zu aktuellen Anlässen Aushänge. Themen des Arbeitsschutzes, der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes gehören im Rahmen der jährlichen Betriebsfahrt auch immer in den Jahresrückblick der Geschäftsführung.

## **Wie wurde die Wirtschaftlichkeit der Maßnahmen nachgewiesen?**

Der BIM GmbH gelingt es, die Mitarbeiter für die Themen rund um Arbeitsschutz und -sicherheit, Gesundheits- und Notfallvorsorge zu sensibilisieren. Die Gesamtheit der Maßnahmen sowie die kontinuierliche Ausstattung der Arbeitsplätze mit ergonomischen, gesundheitsförderlichen Einrichtungen im Büro- und Fertigungsbereich sowie die Erhöhung des Sicherheitsstandards im gesamten Betrieb werden wahrgenommen und anerkannt. Auch die Kommunikation mit den Mitarbeitern darüber, welche Folgen ein hoher Krankenstand für das Unternehmen und den wirtschaftlichen Erfolg bedeutet, hat zu einem Umdenken geführt. In den letzten Jahren konnte das Unternehmen eine Reduzierung des Krankenstandes auf den niedrigen Stand von durchschnittlich fünf Arbeitstagen pro Mitarbeiter und Jahr nachweisen (zum Vergleich: 2007 – elf Tage, 2008 – zwölf Tage, 2009 – neun Tage, 2010 – fünf Tage).

Die Verbindung von sicherer technischer Ausstattung der Unternehmens- und Arbeitsbereiche, strikter Disziplin der Geschäftsführung, Mitarbeiterschulung und besonderer Aufmerksamkeit der Mitarbeiter in ihrem Arbeitsumfeld waren die Voraussetzung dafür, dass die BIM GmbH seit 2005 keine meldepflichtigen Arbeitsunfälle zu verzeichnen hatte. Diese positive Entwicklung wird weiter gefördert. Das Unternehmen sieht das Arbeitsschutz-Managementsystem auf lange Sicht angelegt. Kosten für Sicherheitsfachkräfte (SIFA) und Arbeitsschutz-Managementbeauftragte ebenso wie der finanzielle Aufwand für neue Ausstattungen werden als Investitionen in die Unternehmenszukunft betrachtet. Eine sichere Fertigung dient auch dem wirtschaftlichen Ergebnis.

## **Wer kann Auskünfte erteilen?**

Martin Wagner, Geschäftsführer  
Tel.: 036922 237 0, Fax: 036922 237 32, E-Mail: martin.wagner@bim.de

## Beispiel guter Praxis – Wirtschaftlichkeit

### Entlastung der Mitarbeiter durch neu eingeführte Technologien – Demografischer Wandel im Fokus, Spagat zwischen Jung und Alt

#### Wer hat den Vorschlag eingereicht?

**Fraport AG, Flughafen Frankfurt, 60547 Frankfurt am Main**  
gegründet 1924 als Südwestdeutsche Luftverkehrs AG, heute ca. 12 000 Beschäftigte  
Mehr Informationen unter [www.fraport.de](http://www.fraport.de)

#### Was wird ganz konkret gemacht?

Die Fraport AG ist in den Bereichen Airport Security Management, Bodenverkehrsdienste, Flug- und Terminalbetrieb sowie Handels- und Vermietungsmanagement tätig. Das Unternehmen entwickelte das Arbeits- und Gesundheitsschutzprogramm „Mit Sicherheit dabei!“. Das Programm ist in zwei Teilbereiche untergliedert.

##### 1. Entlastung der Mitarbeiter durch neu eingeführte Technologien

Belastungen des Muskel-Skelett-Systems durch manuelle Lastenhandhabung oder ungünstige Körperhaltungen gehören an vielen Arbeitsplätzen am Frankfurter Flughafen zum Alltag und stellen die häufigste Ursache für krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit dar. Das Projekt „TAQP Technologieinnovation, Arbeitsorganisation, Qualifizierung, Prävention – Systematisches Handlungskonzept für Produktivität und Gesundheit“ wurde von der Fraport AG, Bereich Arbeitssicherheit, und der DGUV entwickelt und läuft seit April 2007. Eine der wichtigsten Zielstellungen des Projektes TAQP ist es, den präventiven Arbeits- und Gesundheitsschutz bei der Einführung innovativer Technologien von vornherein zu integrieren. Darüber hinaus werden alters- und geschlechtsspezifische Belastungssituationen optimiert. Das Projekt gliedert sich in drei Teilprojekte, wobei an dieser Stelle auf das Teilprojekt 1 (Gepäckverladung) der besondere Fokus gelegt werden soll. Dieses Teilprojekt ist wiederum unterteilt in die Bereiche Ladeservice (Powerstow) und Gepäckservice (Vakuum-Hebehilfe), wo höchstbelastende Arbeitsplätze detailliert betrachtet werden.

Im Gepäckservice wurden sechs Vakuum-Hebehilfen eingeführt, die über einen Saugkopf die Gepäckstücke mittels Vakuum ansaugen und nahezu ohne Kraftaufwand auf das Förderband bewegen. Mit der Vakuum-Hebehilfe wurde ein Hilfsmittel gefunden, das die Mitarbeiter körperlich entlastet und für 90 Prozent aller Gepäckstücke mit einem Maximalgewicht von 40 Kilogramm genutzt werden kann. Vor Einführung der Vakuum-Hebehilfe musste jedes einzelne Gepäckstück vom Container/Gepäckwagen auf das Förderband über eine Distanz von ca. zwei Meter gehoben werden.

Im Bereich Ladeservice werden mit der Powerstow-Technologie Gepäckstücke mittels eines flexiblen Förderbandes bis zu acht Meter in den Laderaum hinein befördert. Früher wurden im Bereich der Flugzeugbeladung die Gepäckstücke auf einem Förderband zum Eingang des Flugzeug-Laderaumes transportiert und von hier aus in einer Zweier- bzw. Dreier-Kette per Hand von Mitarbeitern in den Laderaum verladen. Durch die geringe Laderaumhöhe der Flugzeuge nehmen die Mitarbeiter beim Verladen häufig kniegelenkbelastende Körperhaltungen ein, in denen schwere Lasten gehandhabt werden. Als belastend werden sowohl Tätigkeiten im Knien und Kriechen als auch Arbeiten in hockender Körperhaltung angesehen. Mit Powerstow werden die Gepäckstücke mittels eines flexiblen Förderbandes bis zu acht

Meter in den Laderaum hinein befördert und können über einen höhenverstellbaren Fördertisch mit deutlich weniger Kraftaufwand in verschiedenen Stapelhöhen verladen werden. Das Gerät kann neben der Flugzeugbeladung auch bei der Entladung eingesetzt werden. Die Anlage, die derzeit mit acht Geräten im Ladeservice vertreten ist, befindet sich seit dem Jahr 2007 am Frankfurter Flughafen im Einsatz.



## 2. Demografischer Wandel im Fokus, Spagat zwischen Jung und Alt

Die Aktivitäten der Fraport AG im Arbeits- und Gesundheitsschutz richten sich an verschiedene Altersgruppen.

Jedes Jahr beginnen bei Fraport über 110 Auszubildende ihren beruflichen Werdegang. Während der Auftaktwoche auf der Ronneburg sind auch die Bereiche Arbeitsschutz, Gesundheitsmanagement sowie Suchtberatung vertreten, um die betrieblichen Institutionen im Arbeits- und Gesundheitsschutz vorzustellen. Im Rahmen von Gesundheitsworkshops werden mit den Auszubildenden folgende Fragestellungen bearbeitet: Wo passt der Gesundheitsschuh und wo drückt er? Zu Beginn des zweiten Workshop-Tages erhalten Auszubildende die Gelegenheit zur Reflexion der Problembearbeitung und bereiten die Ergebnisdarstellung für die Präsentation und Diskussion im Plenum vor. Im Anschluss wird zusammen mit den Azubis das flughafeneigene Fitnesscenter „Fitpoint“ besucht. Es hat sich gezeigt, dass hinsichtlich der Ausdauerfähigkeit sowie der Koordination bei den Jugendlichen Handlungsbedarf besteht. Daher hat das Gesundheitsmanagement ein Konzept zum Thema Bewegung erarbeitet und in den Ausbildungsplan eingebunden. So sollen die Auszubildenden im ersten Lehrjahr mit der Maßnahme „Azubi-Sport“ aktiv etwas für ihre Gesundheit tun. Einmal in der Woche werden abwechslungsreiche Trainingseinheiten im Fitpoint sowie in der Sporthalle angeboten.

Das Einzugsgebiet der Fraport AG hat sich seit ihrer Gründung erheblich erweitert, sodass Mobilität zwingend notwendig ist. 2010 wurde das Projekt Drive Safety 24/7 – Fahrsicherheitstrainings für Junge Erwachsene – ins Leben gerufen. Aufgrund der durchweg positiven Resonanz wurden auch 2011 Fahrsicherheitstrainings für Auszubildende angeboten. Am Azubitag unter dem Motto „Mit Sicherheit dabei!“ werden die Auszubildenden für diesen Zeitraum freigestellt und haben die Möglichkeit, sich an mehreren Ständen über das Thema Arbeits- und Gesundheitsschutz zu informieren und an aktiven Übungen, wie beispielsweise in einem Fahrsimulator oder an einer Kletterwand mit Rauschbrille, teilzunehmen.

Für Beschäftigte über 50 gibt es seit zwölf Jahren das Seminar „50 plus: fit im Beruf – und noch weiter ...“. Das einwöchige Seminar umfasst die zwei Hauptthemen Beruf und Gesundheit und wird sechsmal im Jahr angeboten. In Gruppenarbeiten besprechen die Teilnehmer persönliche Wünsche und erarbeiten Ziele für die Zukunft. Anschließend stellen sie die Ergebnisse im Plenum vor. In zwei aufeinanderfolgenden Einheiten werden gemeinsam zunächst alle Einzelheiten, die den beruflichen Alltag anziehend machen, dann diejenigen, die belasten, gesucht, zusammengestellt und diskutiert. Über das Unternehmen selbst wird ausführlich informiert – die aktuelle Situation, die gegenwärtige und geplante Personalpolitik werden erläutert, Sozialleistungen des Unternehmens werden vorgestellt. Neben der erfolgreichen Bewältigung des beruflichen Alltages werden folgende Ziele angestrebt:

- Reflektieren und Neubewerten der jetzigen und zukünftigen Rolle bei Fraport
- Kritische Betrachtung des Sozialverhaltens (sowohl das eigene als auch das von anderen, sowohl im Beruf als auch im Privatleben)

- Verdeutlichen der zunehmenden Wichtigkeit eines „lebenslangen Lernens“ und Transferieren auf den jeweiligen Arbeitsbereich.

Für die finanzielle Planung wird das Thema „Altersversorgung“ behandelt mit dem Ziel, den Teilnehmenden Möglichkeiten der Einflussnahme auf das Renteneintrittsalter sowie auf die Höhe der späteren Einkünfte aufzuzeigen. Der Blick in die berufliche Zukunft rundet den beruflichen Block ab. Zum Themenblock Gesundheit wird mit einer Wanderung und kleinen Bewegungsangeboten versucht, die Lust an mehr körperlicher Betätigung zu wecken oder zu fördern. Körperliche, geistige und seelische Fitness werden nacheinander besprochen, um sie abschließend als eng miteinander verzahnte Elemente eines jeden menschlichen Organismus aufzuzeigen. Auch Möglichkeiten der Entspannung nach Phasen der Belastung werden demonstriert und erläutert. Ziel ist hier das Kennenlernen von möglichst einfach umzusetzenden Maßnahmen zur Erhaltung und Förderung der körperlichen, geistigen und seelischen Gesundheit. Bisher haben über 800 Fraport-Beschäftigte sowie über 150 Partner(innen) teilgenommen.

### **Wie wurde die Wirtschaftlichkeit der Maßnahmen nachgewiesen?**

Alle neuen Techniken haben zu erheblichen Verbesserungen in den Prozessabläufen sowie zu schonenderen Bewegungsabläufen bei den Mitarbeitern geführt: Im Bereich des Gesprächservice zeigen Messungen, dass die zu hebenden Lasten um durchschnittlich 85 % reduziert wurden. Durch Powerstow wurde die mittlere Lasthandhabungsdauer pro Gepäckstück um 50 % reduziert. Sowohl die Investitionsrechnung als auch die Nutzwertanalyse bestätigen die Wirtschaftlichkeit der Powerstow-Technologie. Eine Mitarbeiterbefragung ergab eine äußerst positive Resonanz auf die Vakuum-Hebehilfe. Inzwischen hat der Vorstand die Realisierungsmittel für 42 weitere Hebehilfen genehmigt.

Die Einführung innovativer Techniken im Arbeits- und Gesundheitsschutz verursacht Kosten. Der Nutzen wird jedoch meist, wenn überhaupt, erst zu einer späteren Periode in monetären Größen messbar sein. Die Ursache-Wirkungs-Beziehung lässt sich somit nur schwer nachweisen. Klassische Investitionsrechnungen stellen lediglich die Einnahmen und Ausgaben von Investitionsalternativen gegenüber. Sie beschränken sich auf monetäre Größen. Erweiterte Wirtschaftlichkeitsberechnungen mit Einbeziehung von Nutzwertanalysen erlauben die Beurteilung der Effizienz von Maßnahmen. Im Projekt wurde eine solche Nutzwertanalyse für die Powerstow-Technologie durchgeführt. Die Gesamtbetrachtung zeigt, dass sowohl die Investitionsrechnung mit einem Gesamteinsparungspotenzial in Höhe von 274 600 € (eingerechnet wurden Personal- und Qualifizierungs- sowie Sach- und Wartungskosten über eine Nutzungsdauer von 10 Jahren) als auch die Nutzwertanalyse (Bewertung der Varianten nach Schulnotensystem in einem Bewertungskatalog, der von den Zielen der Fraport AG abgeleitet wurde) mit einem wesentlich besseren Wert für die Variante Powerstow gegenüber der ursprünglichen, konventionellen Förderbandbeladung sprechen.

### **Wer kann Auskünfte erteilen?**

Jochen Fischer, Leitender Sicherheitsingenieur  
Tel.: 069 690 70415, Fax: 069 690 59535, E-Mail: j.fischer@fraport.de

## Beispiel guter Praxis – Wirtschaftlichkeit

### Unser Weg als Arbeitskreis Gesundheit von der Senkung des Krankenstandes zur Gesundheitsprävention im Bahlsen-Werk Barsinghausen

#### Wer hat den Vorschlag eingereicht?

**Bahlsen GmbH & Co. KG, Werk Barsinghausen, Hermann-Bahlsen-Straße 12, 30890 Barsinghausen**  
gegründet 1889, heute mit 514 Beschäftigten  
Mehr Informationen unter [www.bahlsen.com](http://www.bahlsen.com)

#### Was wird ganz konkret gemacht?

Aufgrund des hohen Krankenstandes im Jahre 2002 rief die Werkleitung der Bahlsen GmbH & Co. KG, eines Herstellers von Süßgebäck, den Arbeitskreis „Gesundheit“ ins Leben. Über die Erstellung eines Gesundheitsberichts der Krankenkasse und eine Mitarbeiterbefragung ist seit 2002 ein umfassendes Programm mit zahlreichen Themenfeldern und darin liegenden Aktivitäten für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entstanden.

Beide Erhebungen zeigten, dass Muskel-Skelett-Erkrankungen die Hauptursache für den hohen Krankenstand waren. Vor diesem Hintergrund wurde eine Rückenschule engagiert. Nach einer theoretischen Einführungsveranstaltung werden seitdem jede Woche persönliche Einzelberatungen direkt am Arbeitsplatz durchgeführt. Drei Jahre später wurden sowohl der Gesundheitsbericht als auch die Mitarbeiterbefragung erneut durchgeführt – dabei hat sich herausgestellt, dass, obwohl nach wie vor die Muskel-Skelett-Erkrankungen im Vordergrund standen, die psychischen Erkrankungen zunahmten. Daher wurden die Aktivitäten der Rückenschule fortgeführt und neue Themen in das Gesundheitsmanagement aufgenommen: Ernährungsberatung, Raucherentwöhnung und Entspannungstechniken.

In den Folgejahren wurde das Angebot des Arbeitskreises „Gesundheit“ erweitert:

- Die Beschäftigten hatten die Möglichkeit, sich kostengünstig in ihren Pausen von einer ortsansässigen Physiotherapeutin im Betrieb massieren zu lassen.
- Speziell für die Gruppe der Auszubildenden wurde ein Programm geschaffen, wonach sie mit den Themenfeldern „Gesunde Ernährung“, „Stress und Entspannung“, „Ergonomie und Bewegung“, „Nikotinsucht, Alkohol- und Drogenmissbrauch“, „Arbeitssicherheit“, „Impfungen und Infektionskrankheiten“ sowie „Mobbing, sexuelle Belästigung, Diskriminierung“ im Laufe der Ausbildungszeit in Berührung kamen.
- Inhouse bot man Impfberatungen (einschließlich jährlich wiederkehrender Gripeschutzimpfungen) – speziell in Vorbereitung auf Urlaubsreisen an.
- Die Beschäftigten erhielten kostengünstigere Monatsbeiträge in einem Fitnessstudio in direkter Umgebung.
- Bahlsen führte Palettenhebewände zur ergonomischen Beladung von Paletten ein.
- Der Rangierroller zum Transport von Rollpaletten wurde zur deutlichen Reduzierung des Kraftaufwandes der Beschäftigten technisch verändert.
- Produktionsstühle und Fußstützen wurden eingeführt und standardisiert.
- Eine Vibrationsplatte zur Muskelentspannung wurde angeschafft.

Seit 2004 findet jährlich ein **Gesundheitstag** für die Beschäftigten statt. Themenschwerpunkte der ersten Gesundheitstage waren:

- Umgang mit Sucht
- richtiges Sitzen (Stuhleinstellungen) und Halten (Backcheck-Gerät)
- Gewicht und Ernährung
- Heben und Tragen
- Einsatz von persönlicher Schutzausrüstung
- praktische Vorführungen zur Arbeitssicherheit (z. B. an Transportbändern)
- Fußgesundheit
- Entspannung
- Fitnessstudios
- Schwerpunktthema „Lärm“
- Test neuer Rangierroller
- Hautschutz; „Deine Haut – die wichtigsten 2m<sup>2</sup> Deines Lebens“.

Der Gesundheitstag 2010 stand unter dem Motto „Mein persönlicher Gesundheits-Check“. Die Mitarbeiter erhielten einen Laufzettel, auf dem an verschiedenen Aktionsständen ihre persönlichen Daten/Werte eingetragen wurden – und zwar Blutdruck, Blutzucker, Lungenvolumen, CO, Gewicht und Körperfett, Ergebnis des Sehtests, Cholesterin, etc. Diesen Laufzettel konnten die Mitarbeiter der Werkärztin vorlegen, die die Werte dann mit jedem Teilnehmer persönlich besprach – bei Bedarf wurden auch Folgetermine festgelegt.

Außerdem wurden drei Sicherheitsschuhhersteller eingeladen, die den Mitarbeitern ihre Angebotspalette einschließlich individueller Beratung vorgestellt haben. Jede(r) konnte seinen individuell angepassten Schuh bestellen – bei Bedarf führte ein Schuhorthopädiemeister eine Ganganalyse durch.

Für den Bereich „**Umgang/Miteinander**“ wurden alle Vorgesetzten in motivierender Gesprächsführung geschult. Dies geschah vor dem Hintergrund, dass neben Material und Maschine der Mensch das Produktionsergebnis erheblich beeinflusst. Das Unternehmen will seine Mitarbeiter fördern, fordern und in alle Abläufe und in die Teams integrieren, weil nur gemeinsam die Ziele erreicht werden können. So gibt es in der Produktion Problemlösungsgruppen, die sich regelmäßig treffen und bestehende Probleme gemeinsam abarbeiten und über ihre Erfolge berichten.

Der Bereich „**Team**“ berichtet von einer Aktivität, die 2010 eingeführt wurde: Zum Schichtbeginn hat jede Anlagenleitung die Möglichkeit, sich mit ihrem jeweiligen Team kurz zu treffen und die aktuellen Geschehnisse und Anforderungen oder Besonderheiten der jeweiligen Produktionsschicht zu besprechen.

Im Bereich „**Mitarbeiteraktivitäten**“ werden von den Beschäftigten Eigeninitiativen zur Teambildung gefordert und – wenn gewünscht – fachlich unterstützt. Es wird ebenso eine finanzielle Beteiligung angeboten. So nimmt z. B. eine fast 30 Personen umfassende Gruppe seit drei Jahren regelmäßig an einem Drachenbootrennen in einer Nachbarstadt teil. Selbstverständlich gehört es für den Kollegen- und Vorgesetztenkreis dazu, die Drachenbootfahrer beim Wettkampf persönlich anzufeuern.

Im Bereich der „**Verbundenen Aktivitäten**“ werden Suchthelfer eingesetzt, deren Unterstützung die Beschäftigten jederzeit in Anspruch nehmen können.

Im Bereich „**Lärm**“ konnte eine Vielzahl von Lärm reduzierenden Maßnahmen durchgeführt werden.

Wenn man doch davon ausgeht, dass sich Urlaub eher Stress reduzierend auswirkt, so kann die Vorbereitung dazu doch stressbehaftet sein. Hier hat die Betriebsleitung gemeinsam mit dem Betriebsrat eine stärkere Einbindung, Eigenbeteiligung und -verantwortung der Beschäftigten in die Planung umgesetzt. (In den Sommerferien ist im Werk Hochsaison in der Produktion.)



Im Bereich „individuelle Gesundheit“ wurde eine Kooperationsvereinbarung mit dem überregional tätigen Dienstleister HANSEFIT geschlossen. Nach dieser Vereinbarung können alle Beschäftigten in allen beim Dienstleister angeschlossenen Fitnessstudios, physiotherapeutischen Einrichtungen und Schwimmbädern in ganz Deutschland trainieren. Die Kosten trägt zum Großteil die Bahlsen GmbH; die Beschäftigten beteiligen sich daran mit einem kleinen Monatsbeitrag.

Dieses Modell wurde sehr gut angenommen. Aufgrund dieser positiven Entwicklung ist inzwischen ein weiterer Standort des Unternehmens dieser Kooperationsvereinbarung beigetreten.

Und was wird in der Zukunft gemacht? Bahlsen wird die Aktivitäten zum Gesundheitsmanagement für die Beschäftigten weiter ausbauen und den Weg konsequent fortsetzen: aktiv sein; die Mitarbeiter begleiten, wo es erforderlich scheint; Erfolge/Misserfolge in der Umsetzung beobachten, neue Maßnahmen ableiten und Ideen weiter entwickeln.

Das Unternehmen hat entschieden, dass nur eine große Gesundheitsaktion pro Jahr mittlerweile zu wenig ist. Neben nur einem Gesundheitstag pro Jahr gibt es seit 2011 Quartalsaktionen zu verschiedenen Schwerpunktbereichen wie z. B. der Ernährung und persönlicher Fitness.

### Wie wurde die Wirtschaftlichkeit der Maßnahmen nachgewiesen?

Die Wirksamkeit der Maßnahme zeigt sich vor allem in der Senkung des Krankenstandes von 6,6 % im Jahr 2002 auf 4,6 % im Jahr 2010. Die Evaluation erfolgt durch Befragungen aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Dadurch, dass alle Beschäftigten eingebunden sind, ist eine kontinuierliche Rückmeldung an die Vorgesetzten und eine Verbesserung des Kommunikationsflusses untereinander zu verzeichnen. Die hohe Systematik und die Vielzahl an Maßnahmen lassen auf eine hohe Nachhaltigkeit der Aktivitäten schließen.

### Wer kann Auskünfte erteilen?

Diana Rebitzky, Leiterin Arbeitskreis Gesundheit, Leitung HR Werk Barsinghausen  
 Tel.: 05105/78 470, Fax: 0511 960 1313, E-Mail: diana.rebitzky@bahlsen.com

## Beispiel guter Praxis – Wirtschaftlichkeit

### Arbeits- und Gesundheitsschutz – eine Führungsaufgabe!

#### Wer hat den Vorschlag eingereicht?

**FraSec Fraport Security Services GmbH, Hugo-Eckener-Ring (FAC1), 60549 Frankfurt**  
gegründet 2007, heute mit 3 284 Beschäftigten  
Mehr Informationen unter [www.frasec.de](http://www.frasec.de)

#### Was wird ganz konkret gemacht?

Die FraSec Fraport Security Services GmbH ist ein Unternehmen der Sicherheits- und Serviceleistungen. Gesunde, aktive und motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tragen wesentlich zum Erfolg eines Unternehmens bei. Es wurden Aktivitäten entwickelt, die Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeiter erhalten und verbessern sollen. Kommunikationsnetzwerke, Schulungen und sportliche Aktivitäten sind hierbei Schlüsselemente. Zentral ist auch die Identifikation der Führungskräfte mit dem Themenbereich, um den Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Arbeits- und Gesundheitsschutzfragen Partner und Unterstützer zu sein.



Im Zuge einer zielorientierten Arbeitsschutzorganisation wurde eine Stabstelle Arbeitssicherheit eingerichtet, die in Abstimmung mit der Geschäftsführung die rechtssichere

Organisation sicherstellt und alle Arbeitsschutzmaßnahmen begleitet. Durch den Stelleninhaber werden – neben der Überprüfung der betrieblichen Umsetzung und der zentralen Koordination des Arbeitsschutzes – Projekte initiiert sowie wichtige Impulse für die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten setzt. Das Engagement soll über die formaljuristischen Vorgaben hinaus die betrieblichen Belange berücksichtigen und dazu beitragen, das Arbeitsschutzsystem als integrativen Bestandteil in alle Unternehmensbereiche zu implementieren.

Um eine optimale Betreuung zu bewirken, wurde eine externe Firma mit der sicherheitstechnischen Betreuung beauftragt. Mit der arbeitsmedizinischen Betreuung ist der arbeitsmedizinische Dienst der Fraport AG betraut.

An die Fachbereiche erfolgte die Vorgabe, eine am betrieblichen Bedarf orientierte Anzahl von Sicherheitsbeauftragten zu bestellen. Das gewährleistet, dass jeder Arbeitsbereich über mindestens einen Sicherheitsbeauftragten verfügt. Neben den innerbetrieblichen Grundsätzen orientiert sich die FraSec übergeordnet an den Zielen der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA). Der Arbeitsschutz richtet sich auf Erhalt, Verbesserung und Förderung der Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten aus und berücksichtigt dies stets bei der Auftragsbefüllung.

In einem „Drei-Säulen-Modell“ im integrierten Managementsystem der FraSec bildet der Arbeitsschutz neben dem Qualitätsmanagement und dem Wertemanagement die dritte Säule.

Der Maßnahmenkatalog umfasst:

- **Ermittlung der psychischen Belastungen**  
Bereits 2006 ermittelte die FraSec (damals FIS GmbH) psychische Belastungen am Arbeitsplatz. In einem gemeinsamen Pilotprojekt mit dem Regierungspräsidium Gießen wurden mittels einer Arbeitsplatzsituationsanalyse die psychischen Belastungen im Bereich Luftsicherheit erfasst und Maßnahmen zur Prävention und Beseitigung erarbeitet. Diese setzten Prozesse in Gang, die langfristig in der neuen Unternehmensstruktur der FraSec ihre endgültige Umsetzung fanden und Wirkung zeigten (u. a. Urlaubsregelung, Dienstplangestaltung, Führungsgrundsätze, Verbesserung der Kommunikation).
- **Pflichtenübertragung**  
Um den Führungskräften ihre Aufgaben und Verantwortung im Arbeitsschutz bewusster zu machen, hat eine Übertragung von Unternehmerpflichten stattgefunden. Um eine größtmögliche Transparenz, Verbindlichkeit und Identifikation für den Stelleninhaber zu gewährleisten, wurden die zu übertragenden Pflichten zunächst ermittelt und anschließend die individuellen Besonderheiten der Stelleninhaber berücksichtigt. Die rechtlichen und betrieblichen Hintergründe zu den übertragenden Pflichten wurden mit den Führungskräften besprochen und diskutiert. Grundsätzlich erhielt darüber hinaus jede Führungskraft – auch ohne schriftliche Übertragung – eine zweistündige interne Schulung zu den grundlegenden Pflichten im Arbeitsschutz, den betrieblichen Aspekten sowie zu den Rollen der einzelnen Beteiligten.
- **Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)**  
Bereits 2006 hat das Unternehmen ein Verfahren zur Implementierung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements eingeführt. Aufgrund der guten Erfahrungen wurde das Eingliederungsmanagement weiterentwickelt. Im August 2009 folgte der Abschluss der Betriebsvereinbarung „Betriebliche Prävention und Eingliederungsmanagement“. Ziel dieser Betriebsvereinbarung war es, den Fokus nicht allein auf die Wiedereingliederung, sondern vor allem auf die Erhaltung und die Förderung der Gesundheit von Beschäftigten zu legen und somit eine dauerhafte Teilhabe am Arbeitsleben zu ermöglichen.
- **Aktionstage Gesundheit**  
Mit der AOK Hessen, der Unfallkasse Hessen und einem kooperierenden Fitnesscenter wurden zum wiederholten Male „Aktionstage Gesundheit“ durchgeführt. Die Schwerpunkte lagen 2010 auf gesundheitsbewusstem Verhalten und der Sensibilisierung zum Thema Wege- und Mobilitätsunfälle. Zukünftig sollen die Aktionstage unter Einbindung der Fachbereiche noch stärker arbeitsplatzbezogen organisiert werden.
- **Arbeitskreis Gesundheit**  
Um sämtliche Aktivitäten der Gesundheitsförderung steuern zu können und somit die krankheits- und unfallbedingten Fehlzeiten zu reduzieren, wurde zusammen mit dem Kooperationspartner AOK ein Arbeitskreis Gesundheit ins Leben gerufen. Dieses übergeordnete Gremium erarbeitet auf der Basis der Fehlzeitenanalyse grundlegende Maßnahmen zur Gesundheitsförderung und Erhaltung der Arbeitsfähigkeit, auch vor dem Hintergrund des demografischen Wandels. Mitarbeiter sollen auf diese Weise zu gesundheitsgerechtem Verhalten motiviert werden.
- **Unfallanalyse- und Sicherheitsgespräche**  
FraSec führt nach Arbeitsunfällen Unfallanalysegespräche (UAG) unter Mitwirkung des verunfallten Mitarbeiters durch. Gemeinsam mit dem Vorgesetzten und der Fachkraft für Arbeitssicherheit wird der Unfallhergang besprochen und ggf. werden Maßnahmen für die Zukunft getroffen. Ergänzend zu den reaktiven UAGs wurden – ohne einen disziplinarischen Charakter zu etablieren – proaktive Sicherheitsgespräche (SiGes) systematisch eingeführt. Mitarbeiter sollen im Gespräch zu sicherheits- und gesundheitsgerechtem Arbeitsverhalten motiviert werden. Dabei sollen positive Sicherheitsaspekte ebenso wie unsicheres Verhalten (Beinahe-Unfälle) oder auch unsichere Zustände besprochen und verbessert werden. Das Ziel ist eine kollektive Bewusstseinsänderung in der Wahrnehmung von möglichen Gefahren oder Gefährdungen.
- **Wegeunfallprävention**  
Wegeunfälle sind bei FraSec mit einem Anteil von ca. 40 % der häufigste Grund für unfallbedingte Fehlzeiten. Darüber hinaus bilden die Stolper-Rutsch-Sturz-Unfälle beim Zurücklegen betrieblicher Wege während der Arbeitszeit einen weiteren Schwerpunkt. Dies war der Anlass, um sich in einem Seminar der Unfallkasse Hessen (UKH) zum Thema „Chancen einer betrieblichen Wegeunfallprävention“ über Handlungsmöglichkeiten zu informieren und aus-

zutauschen. Mit den gewonnenen Erkenntnissen hat man das Gesamtthema „Mobilität und Wegeunfallprävention“ als Handlungsfeld im Unternehmen platziert. Bei den „Aktionstagen Gesundheit“ wurden verschiedene Themen angeboten: Durchlaufen eines „Stolper-Rutsch-Sturz-Parkours“, Slalomkurs mit Rauschbrille, Gleichgewichtsübung mittels Wii-Spielekonsole mit Balanceboard und interaktive Plakataktion (Lückentext mit „Bausteinen“ zum Einsetzen). Weiterhin beteiligte FraSec sich an einer Wirksamkeitsstudie zum UKH-GeFahrtraining, das innerhalb der Präventionskampagne „Risiko raus“ der gesetzlichen Unfallversicherung initiiert wurde. Es handelt sich um ein defensiv ausgerichtetes Fahrtraining zum Erlernen von Fahrtechniken, um vorausschauendes Fahren leicht zu machen und auf diese Weise Gefahren im Straßenverkehr und Unfälle zu vermeiden.

- **Arbeitsschutzrunden (AS-Runden)**  
Aufgrund der Unternehmensgröße, der vielfältigen Tätigkeitsbereiche und des eigenen hohen Anspruches im Arbeits- und Gesundheitsschutz wurde deutlich, dass der Arbeitsschutzausschuss nur übergeordnet die Themen lenken kann. Daher wurden innerhalb der jeweiligen Fachbereiche „Arbeitsschutzrunden“ als fester Bestandteil der Arbeitsschutzorganisation eingeführt. Während im Arbeitssicherheitsausschuss die übergeordneten Bereichsleiter vertreten sind, nehmen deren Fachbereichsleiter an den Arbeitsschutzrunden teil. In den vier- bis sechswöchentlichen Runden werden fachbereichs- und arbeitsplatzbezogene Themen des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung bearbeitet, anlassbezogene Arbeitsplatzbegehungen abgestimmt, Gefährdungsbeurteilungen und sonstige Maßnahmen initiiert, koordiniert und überwacht.
- **Otoplastikentest**  
Luftsicherheitskontrollkräfte sind besonderen Lärmbelastungen durch Flug-, Verkehrs- und Umgebungslärm ausgesetzt. Gleichzeitig sind sie auf eine deutliche Wahrnehmung akustischer Signale beim Kontrollvorgang angewiesen. Aus diesem Anlass wurde 2010 ein Testlauf mit Otoplastiken initiiert. Hierbei handelt es sich um einen individuell angepassten Gehörschutz mit einem integrierten, den Bedingungen angepassten speziellen Lärmschutzfilter. Frequenzabhängige, schalldämmende Eigenschaften bieten einen entsprechenden Schutz vor Lärmbelastungen und ermöglichen gleichzeitig die Wahrnehmung aller Umgebungsgeräusche und Signale. Nach Ablauf und Auswertung der Testphase ist eine flächendeckende Einführung geplant.
- **Präsenz der Führungskräfte**  
Um ein Stimmungsbild aus dem Betrieb zu erhalten und insbesondere kritische Themen aufzunehmen, gehen Geschäftsführung und Führungskräfte gezielt „vor Ort“ in die Sozialräume oder direkt an die Arbeitsplätze der Mitarbeiter. Durch die vorherige Festlegung und Kommunikation der genauen Termine können interessierte Mitarbeiter sich gezielt vorbereiten und das Angebot wahrnehmen, sich mit der Geschäftsführung zu unterhalten. Neben dem „Rede-und-Antwort-stehen“ der Führungskräfte werden Anregungen und Probleme aufgenommen. Alle Themen werden dokumentiert, mögliche Maßnahmen geprüft und eingeleitet.
- **Sportliche Aktivitäten**  
Zur Motivation der Mitarbeiter, sich sportlich zu betätigen, wurden mit einem Fitnesscenter im Betriebsbereich des Flughafens besonders günstige Konditionen für Mitarbeiter der FraSec ausgehandelt. Weiterhin unterstützt FraSec die Teilnahme von Mitarbeitern an sportlichen Veranstaltungen wie Fußballturnieren, dem von Fraport organisierten Fraport-Lauf sowie den Betriebssportangeboten innerhalb des Konzerns.
- **Kindernotbetreuung**  
Das „Fluggi Land“ ist eine Kindernotbetreuungseinrichtung der Fraport AG. In akuten Notfällen bietet die Einrichtung eine kurzzeitige und zeitnahe Betreuung von Kindern bis zum zwölften Lebensjahr. Der Wunsch, diese Einrichtung nutzen zu können, wurde als Maßnahme zur Behebung psychischer Belastungen vorgeschlagen. Seit 2009 können auch FraSec-Mitarbeiter die Einrichtung nutzen.

## **Wie wurde die Wirtschaftlichkeit der Maßnahmen nachgewiesen?**

Die Wirksamkeit der Maßnahmen zum Unfallgeschehen wird über die Tausend-Mann-Quote (TMQ) gemessen. Mit dem ab 2008 gesetzten Ziel, die TQM von 21,2 (2007) unter 19 zu halten, wurde 2010 durch den weiteren Rückgang der meldepflichtigen Arbeitsunfälle der bislang niedrigste Wert in der TQM mit 15,59 erreicht. Die Wirksamkeit wird außerdem deutlich durch eine wesentlich verbesserte Dokumentation aller Ereignisse (Bagatellunfälle/Beinahe-Unfälle), was mit der generellen Sensibilisierung aller Beteiligten zu diesem Thema zusammenhängt.

Weitere Messkriterien für die Wirksamkeit der Sensibilisierung und der stärkeren Einbindung der Führungskräfte in den Arbeitsschutz sind unter anderem die Anzahl der Arbeitsschutzrunden, Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses und Begehungen, aber auch die Teilnehmerzahlen an Schulungsveranstaltungen zu Arbeitsschutz, Aktionstagen und sonstigen Aktivitäten.

Das gesteigerte Bewusstsein für Arbeitsschutzthemen sowie die stärkere Integration in die Arbeitsprozesse zeigte sich insbesondere nach der schriftlichen Pflichtenübertragung an den kritischen und detaillierten Rückfragen sowie an der verstärkten Nachfrage nach Beratungen und am Interesse an Schulungsmaßnahmen zum Arbeitsschutz. In die tägliche Arbeit ist der Arbeitsschutz somit als fester Bestandteil transparent für alle Beteiligten integriert. Vor allem die Arbeitsschutzrunden haben sich als sehr wirksames und zielführendes Instrument herausgestellt. Sie bilden die Grundlage für ein kontinuierliches und systematisches Vorgehen.

Die Führungskräfte messen in ihrem täglichen Handeln dem Arbeitsschutz die erforderliche Priorität bei und sind sich ihrer Verantwortung bewusster. Dies äußert sich unter anderem darin, dass Arbeitsschutzthemen in Zielvereinbarungen festgeschrieben werden und Führungskräfte mehr Fortbildungen zu Arbeitsschutzthemen besuchen.

### **Wer kann Auskünfte erteilen?**

Panagiotis Gerakoulakos, Leiter Abteilung Arbeitssicherheit  
Tel.: 069 690 74 336, Fax: 069 690 495 74 336, E-Mail: p.gerakoulakos@frasec.de

## Beispiel guter Praxis – Wirtschaftlichkeit

### Safety Excellence-Methodik für eine Unternehmensgruppe

#### Wer hat den Vorschlag eingereicht?

**Hettich Holding GmbH & Co. oHG, Vahrenkampstr. 12 – 16, 32278 Kirchlengern**  
gegründet 1888, heute mit 5 800 Beschäftigten  
Mehr Informationen unter [www.hettich.com](http://www.hettich.com)

#### Was wird ganz konkret gemacht?

Die Hettich Holding GmbH & Co. oHG ist ein Hersteller von Möbelbeschlägen. Einige schwere oder potenziell schwere Unfälle haben der neuen, jüngeren Geschäftsführungsgeneration verdeutlicht, dass oftmals nur glückliche Umstände menschliche Katastrophen im Arbeitsleben verhindern. Das war der Ausgangspunkt für die Förderung eines progressiven Grundverständnisses der Arbeitssicherheit mit der Anpassung der Arbeitssicherheitsorganisation. Ziel war die durchgängige Kenntnis und Umsetzung der anzuwendenden Rechtsanforderungen sowie die Verankerung eines in allen Bereichen gelebten Sicherheitsbewusstseins, das insbesondere in eine deutliche Reduzierung der Unfallzahlen münden sollte. Um dieses Ziel zu erreichen, wurde die „Safety Excellence“-Methodik entwickelt und innerhalb der Hettich-Gruppe zur verbindlichen Nutzung bereitgestellt.

Die von einem abteilungsübergreifenden Team intern erarbeitete Methodik basiert auf vier Handlungsfeldern: Aktivitäten, Organisation, Wissen und Verhalten.

Das erste Handlungsfeld der „Safety Excellence“-Methodik beschreibt alle Aktivitäten, die notwendig sind, um einen effektiven Arbeits- und Gesundheitsschutz sicherzustellen, u. a.:

- Sind alle notwendigen Maßnahmen zum Erreichen der CE-Konformität relevanter Anlagen umgesetzt?
- Ist die Organisation des Ablaufs von Gefährdungsbeurteilungen nach den rechtlichen Mindestanforderungen der weitergehenden Hettich-Richtlinie HR 0100 erfolgt?
- Werden allgemeine und arbeitsplatzbezogene Sicherheitsunterweisungen vollständig durchgeführt und dokumentiert?
- Ist die Schichtaufsicht sichergestellt?
- Werden regelmäßig Schwerpunkttage (Informationsveranstaltungen zu speziellen Arbeitssicherheitsthemen wie z. B. Gefahrstoffe, Hautschutz) durchgeführt?
- Ist die Übertragung von Unternehmerpflichten – nach vorheriger Schulung – schriftlich erfolgt?
- Wird die arbeitsmedizinische Vorsorge vollständig gewährleistet?

Anhand des zweiten Handlungsfeldes „Organisation“ wird das Vorhandensein aller für einen wirksamen Arbeitsschutz notwendigen Abläufe, Prozesse sowie Verantwortlichkeiten und deren Fehlerfreiheit überprüft. Dazu gehören u. a.:

- Ist die Bestellung von Fachbeauftragten sachgerecht organisiert?
- Sind alle arbeitssicherheitsrelevanten Abläufe als Prozess oder Regelung beschrieben und dokumentiert?
- Gibt es für die beschriebenen Prozesse Richtlinien und Formblätter zur Umsetzung?
- Werden alle für den Gesundheits- und Arbeitsschutz relevanten Aufzeichnungen systematisch erstellt und

abgelegt?

- Wurden für alle betrieblichen Notfallsituationen entsprechende Maßnahmen festgelegt?
- Ist die Kontrolle der vorhandenen Abläufe sichergestellt, z. B. durch interne Arbeitssicherheitsaudits?
- Sind Führungskräfte und Mitarbeiter hinreichend qualifiziert und ist dies in einer Matrix dokumentiert?
- Erfolgt der Einkauf von Hilfs- und Betriebsstoffen, Produkten und Dienstleistungen unter Beachtung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes?

Im Rahmen des dritten Handlungsfeldes wird überprüft, ob das für einen effektiven Arbeitsschutz erforderliche Wissen vermittelt wird.

- Nehmen höhere Führungskräfte an Schulungen der Berufsgenossenschaft teil?
- Nehmen Teamleiter an Schulungen der Berufsgenossenschaft teil?
- Werden Mitarbeiter, denen Unternehmerpflichten übertragen wurden, regelmäßig geschult?
- Werden die Fachbeauftragten regelmäßig hinsichtlich ihrer Beauftragung geschult?
- Werden die Sicherheitsbeauftragten regelmäßig hinsichtlich ihrer Beauftragung geschult?
- Werden, falls notwendig, CE-Schulungen durchgeführt?

Das vierte Handlungsfeld des „Safety Excellence“-Programms widmet sich Maßnahmen zur Sensibilisierung und Verhaltensänderung, die Voraussetzung für eine positive Entwicklung der betrieblichen Sicherheitskultur ist. Folgende Punkte müssen im Rahmen des vierten Handlungsfeldes u. a. beachtet werden:

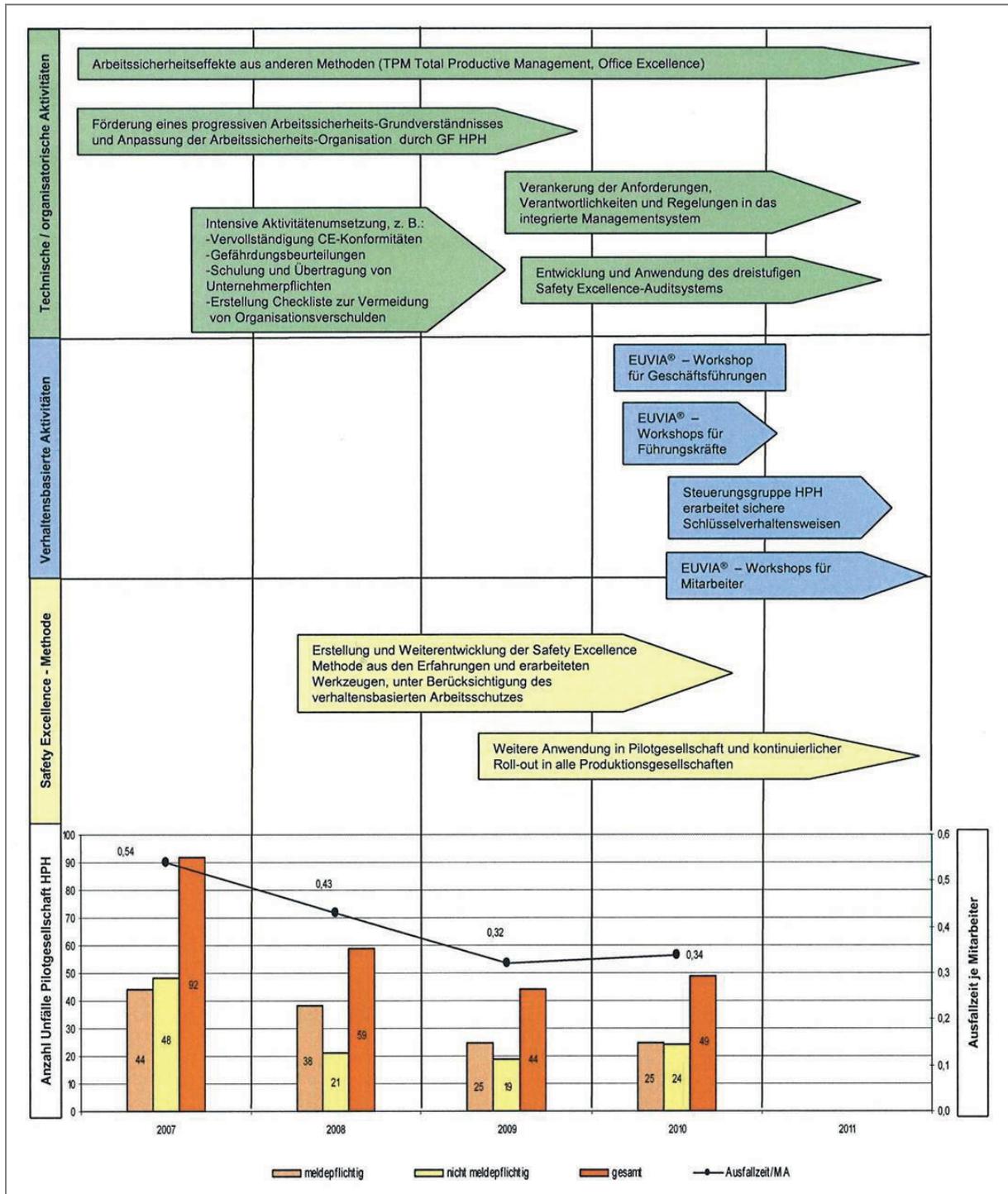
- Liegt eine gültige Arbeitsschutzvision vor und ist diese den Mitarbeitern bekannt?
- Wurden EUVIA®-Workshops für das Management durchgeführt? (EUVIA = Einstellungs- Und Verhaltensänderungen Im Arbeitsschutz, HRP Heinze Consultants)
- Wurden EUVIA®-Workshops für die Teamleiter durchgeführt?
- Sind Sicherheitsbeauftragte aktiviert und für dieses Thema sensibilisiert?
- Sind Anreize geschaffen, den verhaltensbasierten Gesundheits- und Arbeitsschutz stärker in betriebliche Vorschlags- und Verbesserungssysteme zu integrieren?
- Werden regelmäßige Begehungen der entsprechenden Bereiche unter Einbindung des Sicherheitsbeauftragten und der Mitarbeiter durchgeführt?
- Wurden EUVIA®-Workshops für die Mitarbeiter durchgeführt?
- Sind Verhaltensstandards („Schlüsselverhaltensweisen“) definiert und eingeführt?

Als roter Faden zur Anwendung der Methodik in der Pilot-Produktionsgesellschaft (HPH) diene insbesondere die „Checkliste zur Vermeidung Organisationsverschulden“ sowie die „Checkliste Bestellung, Aus- und Weiterbildung von Fachbeauftragten und anderen Funktionen“, da darin alle wesentlichen Anforderungen abgebildet sind. Letztgenannte Checkliste enthält Verlinkungen zu unmittelbar anwendbaren Beauftragungs- und Nachweisformblättern. Die anhand der Sicherheitsanalysen und Gefährdungsbeurteilungen ermittelten Mängel wurden nachfolgend abgestellt. Hierdurch kam es zu einer an den Unfallzahlen ablesbaren Gefährdungsverringerung. Deren positive Wirkung wurde durch ein seitens der Geschäftsführungen kontinuierlich in das Unternehmen hineingetragenes progressives Arbeitssicherheits-Grundverständnis zusätzlich unterstützt. Arbeitssicherheitsthemen waren fortan regelmäßiger Tagesordnungspunkt in Führungsrunden, Teamleitersitzungen, Jour Fixes, dem gruppenübergreifenden „Fachausschuss Produktion“ und weiteren Gremien.

## **Wie wurde die Wirtschaftlichkeit der Maßnahmen nachgewiesen?**

In dem die Methodik maßgeblich mitentwickelnden Pilot-Produktionsunternehmen der Hettich-Gruppe hat die Umsetzung der ersten drei Handlungsfelder der Methodik zu einer im zweiten Jahr stabilen Senkung der Unfallzahlen um 35 % geführt. Die in diesem Zusammenhang stehenden Kosten lassen sich nicht genau beziffern, zumal ein erheblicher Teil der Arbeiten durch die ohnehin in diesem Aufgabenfeld tätigen Fachkräfte für Arbeitssicherheit erbracht wurden.

Progressiver industrieller Arbeitsschutz kann sich am Schulterschluss der bewusst getragenen Verantwortung für die Unverletztheit und Gesundheit der Mitarbeiter sowie der Vermeidung des Organisationsverschuldens seitens der Leitung orientieren.



Der Fortschritt der Methodenanwendung in den Gesellschaften wird periodisch durch das Umweltreferat/Arbeitssicherheit der Hettich-Gruppe ermittelt und dem international besetzten Fachausschuss Produktion berichtet.

### Wer kann Auskünfte erteilen?

Dipl.-Ing. Martin Palmer, Leiter Umweltreferat & Arbeitssicherheit  
 Tel.: 05223 77 1151, Fax: 05223 77 21151, E-Mail: Martin\_Palmer@de.hettich.com

Zur Info	
1.000-Mann-Quote:	
2007	35,7
2008	26,5
2009	19,3
2010	19,2
BG 2009	41,1

## Beispiel guter Praxis – Wirtschaftlichkeit

### Agenda der Nachhaltigkeit für Gesundheit und Qualität

#### Wer hat den Vorschlag eingereicht?

Evangelisches Johannesstift Behindertenhilfe gGmbH, Schönwalder Allee 26, 13587 Berlin  
gegründet 2006, heute mit 518 Beschäftigten  
Mehr Informationen unter [www.evangelisches-johannesstift.de](http://www.evangelisches-johannesstift.de)

#### Was wird ganz konkret gemacht?

Gesundheit am Arbeitsplatz wird als Führungsaufgabe verstanden und ist in das Managementsystem der Behindertenhilfe fest integriert. Instrumente, die dafür genutzt werden, sind z.B. die Balanced Scorecard, Zielvereinbarungen, ein Maßnahmenplan, Mitarbeitergespräche und Personalentwicklung. Ende 2008 wurde eine Mitarbeiterbefragung mit einer Rücklaufquote von 50 % durchgeführt. Die Mitarbeitenden der Behindertenhilfe sollen die Möglichkeit haben, sich mit Gesundheit auseinanderzusetzen. Die Gesundheit der Mitarbeitenden wird einerseits als Teil der Verantwortung des Arbeitgebers verstanden, andererseits liegt sie in der Verantwortung jedes Einzelnen. Daher ist der Fokus stets auf eine sinnvolle Verzahnung von Maßnahmen zur Verhältnis- und Verhaltensprävention gerichtet.

Dies wurde im Februar 2010 in den Führungsleitlinien zur Gesundheitsförderung festgehalten und kommuniziert:

„Wir verstehen Gesundheitsmanagement als einen Prozess, den Mitarbeitende und Führungskräfte gemeinsam gestalten. Alle Mitarbeitenden sind uns wertvoll und wichtig. Wir stärken Eigenverantwortung und schaffen ein Klima, in dem sich Gesundheit und Wohlbefinden entfalten können.“

Im Januar 2011 wurde darüber hinaus die Luxemburger Deklaration zur betrieblichen Gesundheitsförderung in der EU unterzeichnet. Damit soll die Ernsthaftigkeit des Anliegens nach innen und außen unterstrichen werden. Alle Leitenden erhalten genügend Spielraum, in dem sie die Ausgestaltung der Maßnahmen für ihre jeweilige Geschäftseinheit selbst übernehmen. Unterstützt wurden sie zu Beginn durch ein individuelles Coaching und regelmäßig stattfindende Workshops im Leitungsteam. Sämtliche Maßnahmen wurden durch externe Berater begleitet.

Das gesamte Programm zur Umsetzung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements wird quartalsweise im Arbeitskreis „Gesundheit“ besprochen. Dem AK Gesundheit gehören folgende Personen an: Vorsitzende des Arbeitsschutzausschusses, Betriebsarzt, Mitarbeitervertretung, Kommunikationsexpertin, Vertreterinnen der Leitung, Geschäftsführung sowie eine externe Beraterin.

#### Gesundheit und Qualität: Zwei Seiten einer Medaille

Die Dienstleistung des Evangelischen Johannesstifts entsteht durch den Menschen am Menschen. Deswegen liegt der Fokus auf der Qualität der Beziehung zwischen Mitarbeitenden und Klienten. Einfach und sehr verkürzt ausgedrückt: Wenn es beiden gut geht, ist auch die Qualität der Beziehung gewährleistet. Gesundheits- und Qualitätsziele sind stark verbunden durch die Idee der Teilhabe, wie im Folgenden dargestellt:

**Gesundheitsziel:** Schaffen einer gesundheitsförderlichen Arbeitsumgebung, in der jeder Einzelne seine Gesundheit entfalten kann.

**Qualitätsziel:** Die Ausrichtung sämtlicher Dienstleistungen an einer teilhabeorientierten Assistenz für Menschen mit Behinderung.

Daraus abgeleitet werden die Ziele für die Personalentwicklung festgelegt und überwacht. Eine jährliche Fort- und Weiterbildungsplanung sieht vor, dass jeder Mitarbeitende sich gemäß den beruflichen Anforderungen und den persönlichen Zielen fortbilden kann. Der Aufbau von Kompetenzen wird sowohl für die Gesundheitsförderung als auch für die Qualitätssicherung geplant. Ein mehrjähriger Fortbildungsplan sieht vor, dass 400 Mitarbeitende im Laufe der nächsten Jahre geschult werden.

### **Umsetzung und Ergebnisse des Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM)**

Eine professionelle Einführung und Steuerung des Betrieblichen Gesundheitsmanagementsystems wurde durch externe Berater sichergestellt. Erklärtes Ziel ist es, das BGM mehr und mehr durch interne Ressourcen zu steuern und umzusetzen. Darüber hinaus gibt es je nach Bedarf eine Zusammenarbeit mit der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) Berlin (Fortbildung, Beteiligung am Gesundheitstag) und mit unterschiedlichen Krankenkassen (Gesundheitsbericht, Beteiligung am Gesundheitstag) sowie der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) Pflege (Beratung, Fortbildung, Beteiligung am Gesundheitstag).

Mit Blick auf die Prävention wurden folgende Maßnahmen umgesetzt: eine gesundheitsförderliche Dienstplangestaltung, insbesondere Vertretungsregelung und Einrichtung eines Pausenraums. Ein weiterer Zirkel beschäftigte sich mit der Reduzierung körperlicher Belastungen. Ziel war es, die ergonomische Handhabung bei der Pflege und Betreuung zu verbessern und Störungen und Unterbrechungen während des Unterrichts zu minimieren. Darüber hinaus wurden Maßnahmen zur Lärmreduzierung in den Wohngruppen und zur Reduzierung psychischer Belastungen in der ambulanten Hilfe durchgeführt.

Folgende Maßnahmen zur Verhaltensprävention wurden angeboten: In fast allen Einrichtungen der Behindertenhilfe wurde „moving“ (Drei-Minuten-Bewegungsprogramm) als Angebot einer aktiven Bewegungspause eingeführt. An einem Projekt zur Ernährung für den stationären Bereich haben auch die Bewohner mitgewirkt. Es fanden Raucherentwöhnungskurse statt. Fortbildungen zur persönlichen Gesundheitskompetenz wurden verstärkt angenommen.

Im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung werden jährlich in Betriebsbegehungen Gefahren aus der physischen und physikalischen Umgebung sowie Gefahren, die sich aus Gefahrstoffen und mangelnder Hygiene ergeben können, erhoben und, wenn möglich, auch psychosoziale Belastungen eingeschätzt. Alle zwei Jahre werden Mitarbeiterbefragungen zur psychosozialen Belastung durchgeführt.

Gesundheit wird im Stift als „Querschnittsaufgabe“ verstanden und somit ist sie auch in der Kommunikation präsent. Regelmäßige Besprechungen im Team sichern nicht nur die Qualität der Arbeit, sondern sind auch eine wichtige Plattform, um Belastungen zu thematisieren. Es war von Beginn an wichtig, einen transparenten Informationsaustausch über die Aktivitäten des BGM von „oben“ nach „unten“ und umgekehrt sicherzustellen. Diverse Zusammenkünfte, wie Betriebsausflug, Feste und Sondersitzungen sorgen für einen weiteren Austausch. Es steht ein Intranet zur Verfügung und über E-Mail werden Mitarbeitende über laufende Aktivitäten informiert. Aushänge an schwarzen Brettern der Teams werden für besonders wichtige Informationen genutzt. Darüber hinaus fanden regelmäßige Informationsveranstaltungen mit der BGM-Projektleitung statt. Es wurden alle zwei Monate Newsletter an alle Mitarbeiter verteilt. Vierteljährliche Sitzungen des Arbeitskreises Gesundheit sowie Artikel in der Mitarbeiterzeitschrift des Stifts sorgten für einen regen Informationsaustausch.

Am 17. Februar 2011 fand ein stiftsweiter Gesundheitstag statt. Von insgesamt 2500 Beschäftigten kamen über den Tag verteilt ca. 300 Mitarbeitende. Es wurde eine kleine „Gesundheitsmesse“ mit Ständen interner und externer Gesundheitsakteure veranstaltet. Hier waren neben den Krankenkassen auch die BGW und INQA vertreten. Die Behindertenhilfe stellte anhand von Plakaten und Aktionen ihr BGM aus. Allein aus dieser Einrichtung nahmen 100 Mitarbeitende an dem Gesundheitstag teil. Das entspricht 20 % der Belegschaft.

## Planung und Umsetzung des integrierten Gesundheits- und Arbeitsschutzes (IGA)

Neben den Schulungen von Multiplikatoren wird die Verschmelzung von BGM mit dem Arbeitsschutz als eine zentrale Aktivität betrachtet, um die Nachhaltigkeit zu sichern. Dabei geht es nicht allein darum, nur eine ressourcenschonende Integration beider Managementsysteme vorzunehmen, sondern auch darum, die Wirksamkeit beider Systeme zu verbessern. Ein wichtiges Element stellt dabei die Weiterentwicklung der Gefährdungsbeurteilung dar. So sollen beispielsweise die Erfassung psychosozialer und ergonomischer Belastungen gestärkt werden.

Geplant ist ein effizientes System, das den Gesamtprozess zentral steuert aber auch in dezentralen Einheiten funktionieren kann. In einer Einrichtung dieser Größe ist es bedeutsam, arbeitsplatznah agieren zu können.

<b>Analyse und Planung von BGM 2008/2009</b>	<b>Aufbau von BGM 2010/2011</b>	<b>Weiterentwicklung und Integration 2011/2012</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mitarbeiterbefragung</li> <li>• Rückmeldung und Vorschläge der Mitarbeiter</li> <li>• Interviews mit leitenden Angestellten</li> <li>• Strategie- und Planungsworkshop</li> <li>• Formulieren der Ziele für 2010/2011</li> <li>• Einbindung von BGM in Unternehmenssteuerung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gesundheit als Führungsaufgabe</li> <li>• Maßnahmen der Verhältnis- und Verhaltensprävention</li> <li>• Durchführung von Gesundheitszirkeln und Projekten</li> <li>• Aufbau von Kompetenzen unterschiedlicher Zielgruppen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mitarbeiterbefragung</li> <li>• Verschmelzung und Verbesserung des integrierten Gesundheits- und Arbeitsschutzes</li> <li>• Evaluation</li> <li>• Verknüpfung mit Qualitätsmanagement</li> <li>• Aufnahme von Gesundheitsförderung in die Personalentwicklungsmaßnahmen der Teilhabeorientierung</li> </ul>

## Wie wurde Wirtschaftlichkeit der Maßnahmen nachgewiesen?

Das BGM ist strategisch ausgerichtet, fußt auf einem breit angelegten Teilhabekonzept und ist eng mit verschiedenen Managementinstrumenten und Kennzahlen verzahnt. Zudem ist die positive Verbindung zwischen der Gesundheit und dem Wohlbefinden der Mitarbeiter/innen einerseits und der Qualität der Pflege andererseits ein überzeugender Dreh- und Angelpunkt des BGM.

In einem der BGM-Workshops im Leitungskreis wurde Ende 2010 anhand von Fragen zu einzelnen Aspekten eine subjektive Einschätzung der Zielerreichung vorgenommen. Die wichtigsten Kennzahlen waren: Gesundheitsförderung als Führungsaufgabe (80 % erfüllt), Verbesserung der Pausenkultur (40 % erfüllt) und Stärkung der sozialen/persönlichen Kompetenz durch Personalentwicklung (50 % erfüllt).

Der Krankenstand ist im Jahr 2010 gesunken, 2011 ist eine umfangreiche Evaluierung geplant. Aufgrund der überzeugenden Konzeption des BGM ist von einer hohen Wirksamkeit und Wirtschaftlichkeit auszugehen.

## Wer kann Auskünfte erteilen?

Sylke Hölscher, Geschäftsführerin  
 Tel.: 030 3360 9438, Fax: 030 3360 9619, E-Mail: sylke.hoelscher@evangelisches-johannesstift.de

## Beispiel guter Praxis – Wirtschaftlichkeit

### Engagement im Gesundheits- und Arbeitsschutz: Basis für Mitarbeiterzufriedenheit und erfolgreiche Unternehmensentwicklung

#### Wer hat den Vorschlag eingereicht?

**MAHLE Behr Industry Reichenbach GmbH, Gewerbering 2, 08468 Heinsdorfergrund**  
gegründet 1928, heute mit ca. 400 Beschäftigten  
Mehr Informationen unter [www.mahle-behr-industry.com](http://www.mahle-behr-industry.com)

#### Was wird ganz konkret gemacht?

Die MAHLE Behr Industry Reichenbach GmbH beschäftigt gut 400 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Herstellung und Wartung von Kühlanlagen in Bau- und Landmaschinen sowie Schienenfahrzeugen und Bussen. Ziel des Projektes ist, gefahrloses Arbeiten zu garantieren und gesundheitliche Belastungen zu minimieren. Auf der Grundlage einer kontinuierlich angepassten Personalentwicklungskonzeption werden alle erforderlichen Qualifizierungs- und Entwicklungsmaßnahmen erfasst. Im Mittelpunkt stehen die fachliche Weiterbildung der Belegschaft sowie die Stärkung des Bewusstseins für Arbeits- und Gesundheitsschutz. Die Umsetzung der Ziele erfolgt in Teilprojekten. Damit werden sowohl ein strukturiertes Vorgehen als auch die Transparenz der Vorgehensweise für alle Prozessbeteiligten gewährleistet. Im Folgenden werden Ziele und Inhalte dieser Teilprojekte beschrieben:

#### 1. Sicherheits- und Arbeitsschutzmanagement

Ziel: Frühzeitiges Erkennen von Unfallursachen und gesundheitlichen Beeinträchtigungen sowie deren Beseitigung

Inhalt:

- Umsetzung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes als ganzheitliche Prävention für die Mitarbeiter sowie des Konzeptes eines integrierten Arbeitsschutzes
- Orientierung am neuesten Stand der Technik und der Arbeitsmedizin, regelmäßige Analyse von Arbeitsverfahren, Arbeitsabläufen und Unfallursachen
- Qualifizierung und Motivation der Mitarbeiter zum sicherheits- und gesundheitsbewussten Verhalten sowie zu Aufgeschlossenheit für Veränderungen
- Durchführung von regelmäßigen Arbeitsschutzausschusssitzungen, Überprüfung und evtl. Anpassung vorhandener Richtlinien, Erstellung von neuen Maßnahmen und Projekten
- Monatliche Auswertung krankheitsbedingter Abwesenheit und der Unfallquote, Veröffentlichung der Daten im Unternehmen und Bewertung in der Werksbesprechung mit allen verantwortlichen Führungskräften. Bei negativen Bewertungen werden Maßnahmen zur Gegenwirkung erstellt und eingeleitet.
- Quartalsweise Arbeitsschutzausschusssitzung mit Arbeitsmediziner, Sicherheitsfachkraft, Arbeitssicherheitsingenieur, Werkleitung, Personalleitung und dem Betriebsrat

## 2. Projekt „Betriebliche Gesundheitsförderung“

Grundlage für dieses Projekt bildet die Rahmenvereinbarung von 2006 zwischen der MAHLE Behr Industry Reichenbach GmbH und der AOK PLUS. Über 60 % der Belegschaft sind in dieser Gesundheitskasse versichert.

Ziel: Verbesserung einer gesunden Lebenshaltung der Beschäftigten, Senkung krankheitsbedingter Kosten

Inhalt:

- Erstellung und Umsetzung eines betriebsspezifischen Gesundheitsberichtes zur Aufklärung arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren unter Einbeziehung der Ergebnisse der Auswertung von: Arbeitsunfähigkeitsdaten, Mitarbeiterbefragung, Aktionen zur Verbesserung des Betriebsklimas, Arbeitsplatzbegehungen, Arbeitsplatzanalysen und Gefährdungsbeurteilungen
- Identifizierung arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren in den einzelnen Bereichen sowie Planung und Umsetzung daraus resultierender Maßnahmen gemeinsam mit den Mitarbeitern
- Kontrolle der Absicherung von personellen und materiell-technischen Voraussetzungen zur Umsetzung der Aufgaben in der betrieblichen Gesundheitsförderung und im Arbeitsschutz in den Fachbereichen
- Vorbereitung und Durchführung von Veranstaltungen zur Gesundheitsförderung (z. B. „Tag der Gesundheit“; Weiterbildungsveranstaltungen zum Thema „Gesundheit“, Erste-Hilfe-Kurse, fachspezifische Kurse der Berufsgenossenschaft u.a.)
- Rückkehrgespräche nach krankheitsbedingter Abwesenheit, um eventuelle betriebliche Ursachen der Abwesenheit zu erkennen und Maßnahmen zur Prävention zu ergreifen, aber auch um die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über aktuelles Betriebsgeschehen während ihrer Abwesenheit zu informieren.
- Weitere Inhalte des Betrieblichen Gesundheitskonzeptes:
  - Vor-Ort-Analyse und Auswertung der Bewegungsabläufe durch Fachkräfte der AOK in den Produktionsbereichen
  - Kursangebote (Arbeitsplatzbezogene Rückenschule, Yoga, Nordic Walking u.a.)
  - Angebote zu Gesundheitstests (Blutdruckmessung, Sehtest, Rücken-Check etc.)
  - Bonusprogramm zur „Betrieblichen Gesundheitsförderung“

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Unternehmens erhalten zu Jahresbeginn ein Guthaben von 50 Bonuspunkten. Im Laufe des Jahres ist es möglich, PLUS-Punkte zu sammeln, ebenso werden MINUS-Punkte verrechnet. Die Abrechnung erfolgt in einem Bonusheft.

Weiterhin erfolgt eine gezielte Betreuung der Mitarbeiter in spezifischen Fällen:

- Integration von Schwerbehinderten und gleichgestellten Personen gemäß §2 SGB IX und § 68 SGB IX
- Betriebliches Eingliederungsmanagement
- Suchtprävention: Grundlage für das Handeln der Führungskräfte ist das interne Handbuch „Sucht“.

## 3. Projekt „Junior – Senior“

Ziel: Entwicklung und Erprobung innovativer Modelle zur Wahrung betrieblichen Know-hows und zum Transfer von älteren auf jüngere und von jüngeren auf ältere Arbeitnehmer; Beitrag zum gemeinsamen Lernprozess sowie zur Stabilisierung und Neudefinition der Rolle Älterer in der Berufswelt.

Inhalt:

- Fortführung des kontinuierlichen Lernprozesses älterer Mitarbeiter durch Tandemqualifikation an alten und neuen Aufgaben im Unternehmen sowie durch Erwerb von innovativen Zusatzqualifikationen, was zum Erhalt und zur Steigerung der Beschäftigungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer führt.
- Wahrung des Wettbewerbsfaktors „Know-how“ im Unternehmen und Entwicklung von Lösungen gegen ein drohendes Fachkräftedefizit durch frühzeitige Sensibilisierung und Akquisition von Jüngeren zur aktiven Unternehmensmitgestaltung
- Sicherung und Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens durch verbesserte Anpassung an den strukturellen, demografischen und wirtschaftlichen Wandel, Förderung von innovativen Personalentwicklungskonzepten

#### 4. KidsCare

Ziel: Entwicklung von neuen Modellen der Kinderbetreuung, damit diese auch in Zukunft zuverlässig abgesichert werden kann. Die Bedürfnisse der Eltern und Unternehmen stehen im Vordergrund.

Inhalt:

- Flexible Arbeitszeiten, z.B. die Möglichkeit der Arbeit im Ein-Schicht-System für junge Eltern in der Produktion, die Bereitstellung von Tele-Arbeitsplätzen für junge Mütter usw.
- Das Unternehmen bietet Familienangehörigen die Möglichkeit, die Arbeitsplätze und Arbeitsbedingungen kennenzulernen, um auch Verständnis für deren Probleme im Zusammenhang mit der Arbeit zu wecken.

#### 5. Weitere Aktivitäten

- Die 2008 und 2010 durchgeführten Familienfeste fanden großen Zuspruch und haben das Zusammengehörigkeitsgefühl gestärkt.
- Besondere Berücksichtigung finden ältere Arbeitnehmer, z.B. bei der Bereitstellung von alters- und gesundheitsgerechten Arbeitsplätzen, der „Befreiung“ vom Drei-Schicht-Betrieb und dem Angebot zur Wahrnehmung der Altersteilzeit.
- Aktive Beteiligung des Betriebsrates an der Organisation und Gestaltung aller genannten Projekte auf dem Gebiet des Gesundheits- und Arbeitsschutzes
- Weitergabe der Erfahrungen im Konzernverbund und an weitere interessierte Unternehmen und Institutionen

#### Wie wurde die Wirtschaftlichkeit der Maßnahmen nachgewiesen?

Sowohl die permanente Auswertung der Unfallstatistik als auch die jährliche Auswertung der Arbeitsunfähigkeitsdaten des Unternehmens durch die AOK bescheinigen positive Ergebnisse. Dies ist ein wichtiger Grund für den wirtschaftlichen Erfolg, der sich u. a. mit einer geringen Mitarbeiterfluktuation begründen lässt. Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen ohne krankheitsbedingte Ausfälle werden mit einem Präsent belohnt. Round-Tables sind ein weiteres Element des Projektes. Zu diesen Gesprächsrunden werden Beschäftigte aus verschiedenen Bereichen von der Geschäftsführung eingeladen. Themen wie Betriebsklima, Situation im Werk/in der Gruppe, Arbeitssicherheitsthemen und anstehende Herausforderungen, aber auch Probleme im Bereich werden diskutiert, ggf. Maßnahmen getroffen. Dadurch wurde eine breitere Kommunikation im Unternehmen angestoßen. Beim innerbetrieblichen Klima lässt sich eine positive Einstellung in Bezug auf Gesundheitsthemen feststellen.

#### Wer kann Auskünfte erteilen?

Petra Meißner, Personalleiterin

Tel.: 03765 38780, Fax: 03765 3878 44 42750, E-Mail: [petra.meissner@mahle.com](mailto:petra.meissner@mahle.com)

## Beispiel guter Praxis – Wirtschaftlichkeit

### „Sicherheit auf allen Wegen“

#### Wer hat den Vorschlag eingereicht?

Mitsubishi Polyester Film GmbH, 65203 Wiesbaden  
gegründet 1998, heute mit 530 Beschäftigten  
Mehr Informationen unter [www.m-petfilm.com](http://www.m-petfilm.com)

#### Was wird ganz konkret gemacht?

Die Mitsubishi Polyester Film GmbH stellt Folien her. Anlass des Projektes „Sicherheit auf allen Wegen“ war, dass die vielen Sicherheitshinweisschilder zu einer Reizüberflutung der Beschäftigten führten und wichtige Informationen nicht mehr wahrgenommen wurden, besonders beim Wechsel von Arbeitsbereichen. Ziel des Projektes ist es, eine bessere Wahrnehmung der Sicherheitshinweise durch Reduzierung des Schilderwaldes zu erreichen.

Mit Lichtwerfern werden die Sicherheitsinformationen nun mithilfe von Bewegungsmeldern auf den Boden projiziert, wenn Beschäftigte Arbeitsbereiche wechseln. Damit sollen sie die Vorschriften besser einhalten und Unfälle vermeiden. Die Konzentration auf das Wesentliche wird sichergestellt.



Das Schild „Gehörschutz“ wird auf den Boden projiziert.

### **Wie wurde die Wirtschaftlichkeit der Maßnahmen nachgewiesen?**

Das Unternehmen konnte die krankheitsbedingten Ausfälle, die auf Arbeitsunfälle zurückzuführen sind, verringern. Der Erfolg der Maßnahme wurde durch Befragungen der Belegschaft und Rückkopplung mit dem Betriebsrat gesichert. Ein geringer Zeitaufwand von ca. zehn Stunden und ein niedriges Budget von ca. 7 000 Euro machen die Maßnahmen wirtschaftlich.

### **Wer kann Auskünfte erteilen?**

Ralf Schweer, Umwelt, Sicherheit & Gesundheit-Manager  
Tel.: 0611 962 6106, E-Mail: ralf.schweer@m-petfilm.de



## Beispiel guter Praxis – Wirtschaftlichkeit

### Umbau des Wellenmontage-Arbeitsplatzes unter Sicherheits- und Ergonomie-Gesichtspunkten unter besonderer Berücksichtigung des demografischen Wandels

#### Wer hat den Vorschlag eingereicht?

**Volvo Construction Equipment Allgemeine Baumaschinengesellschaft mbH, 31785 Hameln**  
gegründet 1952, heute mit 548 Beschäftigten  
Mehr Informationen unter [www.volvoce.com/constructionequipment/europe/de-e](http://www.volvoce.com/constructionequipment/europe/de-e)

#### Was wird ganz konkret gemacht?

Das Unternehmen Volvo Construction Equipment ist eine Allgemeine Baumaschinengesellschaft mbH und ein Hersteller von Straßenfertigern und Walzen. Grund für das Projekt „Umbau des Wellenmontage-Arbeitsplatzes unter Sicherheits- und Ergonomie-Gesichtspunkten unter besonderer Berücksichtigung des demografischen Wandels“ waren massive Qualitätsprobleme und zunehmende Ausfallzeiten. Das Unternehmen analysierte die Arbeitsbedingungen anhand von Personalbefragungen. Die Prozesslösungen wurden von der Montage entwickelt. Als externe Partner wurden Hersteller von Sondermaschinen hinzugezogen.

Folgende Produktionsprozesse wurden optimiert:

- Entnahme aller Einzelteile von Hand ohne Leiter o. ä., statt unsicherer und zeitaufwendiger Verwendung von Leitern
- Fügen der Lagerung auf den Wellen mittels hydraulischer Kraft ohne Verwendung von Hilfswerkzeugen statt mit manuellem Hammerschlag
- deutliche Verkürzung der Gehwege pro Wellenpaar von 180 auf ca. 25 m
- kein manuelles Heben von Teilen > 4 kg
- einfaches Handling für die Bereitstellung der Wellen aus der Wellendreherei
- lagegerechte Bereitstellung der Wellen
- einfaches Handling für die Bereitstellung der Komplettwellen
- einfache Entnahme der Komplettwellen seitens Bohlenmontage



Wellenmontagevorrichtung  
Der Aufpressdruck wird mittels Joystick und Hydraulikzylinder statt mit Hammerschlag erzeugt.



Lagerturm für Wellen  
Die Wellen werden grundsätzlich so gelagert wie sie verarbeitet werden.

Durch die Maßnahmen konnten die Beschäftigten körperlich entlastet werden. Auch das Verletzungsrisiko wurde erheblich gesenkt.

### **Wie wurde die Wirtschaftlichkeit der Maßnahmen nachgewiesen?**

Die Gesamtkosten für den Umbau des Wellenarbeitsplatzes belaufen sich auf ca. 225 000 Euro. Die Gesamtdauer der Umsetzung betrug ca. sieben Monate. Bei dem Projekt waren insgesamt sieben Mitarbeiter tätig. Laut eigenen Angaben beträgt die Amortisationszeit ca. 1,3 Jahre – bei jährlichen zu erwartenden Einsparungen von ca. 180 000 Euro (siehe Tabelle auf Seite 58).

Tabelle: Einsparpotenzial

Basis	Einsparung	Erwartete Einsparung in €
Wellenmontagevorrichtung	5 min/Welle	58 896
Gesundheitskosten *	5 Tage pro Mitarbeiter (3) und Jahr	7 730
Dichte Lagerung	1 Std. pro Mitarbeiter (3) und Tag (250)	55 215
2 Lagertürme	2,5 min/Welle	29 448
Balancer	2,5 min/Welle	29 448
<b>Summe</b>		<b>180 737</b>

\* MA-Ausfall durch Schulter- und Handgelenkverletzung pro Jahr – 5 Tage (a 7 Std.) / Jahr x MA (2007: Mitarbeiter XX 5 Tage, Mitarbeiter YY 2004 – 7 Wochen OP, Mitarbeiter ZZ – Cortison)

Tätigkeitsbedingte Ausfallzeiten am Arbeitsplatz „Wellenmontage“ ließen sich durch das Projekt reduzieren. Darüber hinaus führten die Umbaumaßnahmen zur Erhöhung der Wirtschaftlichkeit des Unternehmens durch Vermeidung von Beschädigungen bei der Montage. Seit dem Umbau treten keine Qualitätsfehler mehr auf. Der Arbeitsplatz der Wellenmontage war das Pilotprojekt für die Verbesserung weiterer Arbeitsplätze im Unternehmen.

### Wer kann Auskünfte erteilen?

Jörg-Christian Cornesen, ESH-Manager  
 Tel.: 05151 209 247, E-Mail: joerg-christian.cornelsen@volvo.com

## Beispiel guter Praxis – Wirtschaftlichkeit

### Betriebliches Gesundheitsmanagement

#### Wer hat den Vorschlag eingereicht?

**Alexianer Krefeld GmbH, 47805 Krefeld**  
gegründet 1863, heute mit 1 500 Beschäftigten  
Mehr Informationen unter [www.alexianer-krefeld.de](http://www.alexianer-krefeld.de)

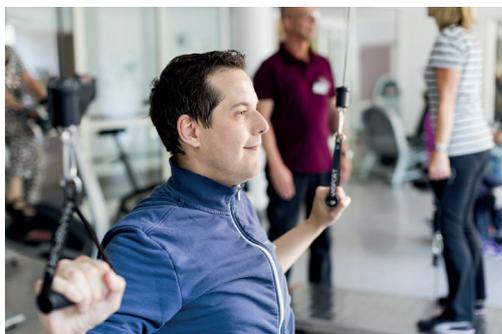
#### Was wird ganz konkret gemacht?

Die Alexianer Krefeld GmbH ist im Gesundheits- und Sozialwesen tätig. Aufgrund der zunehmenden Arbeitsverdichtung, der demografischen Entwicklung und der daraus resultierenden Mehrbelastung der Belegschaft entschloss sich das Unternehmen, im Jahr 2009 ein umfassendes betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) einzuführen.

Ein wichtiger Baustein ist dabei, die Angehörigen der Beschäftigten einzubeziehen. Neben den klassischen Präventionsmaßnahmen wurden zahlreiche Maßnahmen der Personal- und Führungskräfteentwicklung eingesetzt. Zudem wurde der Bereich der psychischen Belastungsstörungen umfassend abgedeckt und der Betriebssport weiter ausgebaut. Für religiöse, kulturelle und soziale Aspekte stehen adäquate Ansprechpersonen zur Verfügung.

Das Interesse an gesundheitsfördernden Maßnahmen nimmt stetig zu. Zudem wurden verschiedene Angebote auch für die Dienstleister geöffnet, die im Hause tätig oder auf dem Gelände ansässig sind. Die Maßnahmen des Audits Beruf und Familie fließen ebenfalls ins BGM ein. Beispielhaft ist hier das Kontakthalteprogramm zu nennen: Beschäftigte, die durch Krankheit oder Elternzeit länger ausfallen, werden regelmäßig über die aktuelle Entwicklung des Unternehmens informiert und können an den Maßnahmen zur Gesundheitsförderung oder den Fortbildungen teilnehmen. Zudem existiert ein Pflegenotfallplan. Auch diese Maßnahmen werden zunehmend wahrgenommen.

Durch ein umfassendes Controlling werden die Maßnahmen konsequent verfolgt und gegebenenfalls angepasst.



## **Wie wurde die Wirtschaftlichkeit der Maßnahmen nachgewiesen?**

Im Jahr 2014 nahmen 24 % der Belegschaft an den unterschiedlichsten Maßnahmen teil.

Das Unternehmen konnte durch die Einführung des BGM eine Reduzierung der krankheitsbedingten Ausfälle, ein verbessertes Betriebsklima und eine höhere Bindung der Beschäftigten an das Unternehmen erreichen. Durch die Einbeziehung der Familie und Angehörigen der Belegschaft gelang der Alexianer Krefeld GmbH eine genaue Abstimmung der Gesundheitsmaßnahmen an die Bedürfnisse der Beschäftigten.

Der Zeitinvest entspricht jedoch einer Vollzeitkraft und das eingesetzte Budget von 50 000 bis 100 000 Euro ist relativ hoch.

2012 wurde die Alexianer Krefeld GmbH erstmals für ihr exzellentes Gesundheitsmanagement ausgezeichnet. 2013 erhielt das Unternehmen den Corporate Health Award als eines der gesündesten Unternehmen Deutschlands in der Kategorie Gesundheits- und Sozialwesen. 2014 konnte sich das Unternehmen erneut über das Qualitätssiegel „Exzellenz“ freuen.

## **Wer kann Auskünfte erteilen?**

Frank Weiß, Leitung KreVital-Institut für Gesundheitsförderung, Beauftragter BGM  
Tel.: 02151 334 5239, E-Mail: frank.weiss@krevital.de



## Beispiel guter Praxis – Wirtschaftlichkeit

### Die Sicherheitsampel an der Montagegrube als visuelles Alarmsignal

#### Wer hat den Vorschlag eingereicht?

**Schottel GmbH, 56322 Spay**  
**520 Beschäftigte**  
Mehr Informationen unter [www.schottel.de](http://www.schottel.de)

#### Was wird ganz konkret gemacht?

Die Schottel GmbH entwickelt, produziert und vertreibt Schiffsantriebssysteme. Im Zuge der steten Verbesserung der Arbeitssicherheit innerhalb des Betriebes und damit der Vermeidung von Arbeitsunfällen und deren Folgen wurden auf dem Gelände der Schottel GmbH in Spay in den Montagegruben im Bereich „Endmontage“ Lichtsignale installiert, die Beschäftigten oberhalb der Arbeitsgrube anzeigen, wenn sich eine Person in der Grube befindet.

Die Montagegrube ist 4 m tief und separat begehbar. Beim Betreten der Grube wird ein Bewegungsmelder ausgelöst, durch den im oberen Bereich der Grube eine Sicherheitsampel ein rotes Licht anzeigt. Den Personen auf der oberen Arbeitsebene wird dadurch signalisiert, dass sich zeitgleich eine andere Person in der Montagegrube befindet. Neben der zwingenden Helmpflicht für diejenigen, die die Montagegrube betreten, wird hierdurch noch ein visuell wahrnehmbares Alarmsignal für die anderen Anwesenden gesetzt.

Dadurch sollen diejenigen sensibilisiert werden, die oberhalb der Montagegrube arbeiten, besondere Vorsicht im Umgang mit Werkzeugen walten zu lassen, wenn sie wissen, dass sich eine Person in der Arbeitsgrube befindet. Arbeitsunfälle, die durch herabfallende Gegenstände verursacht werden, können hiermit erheblich reduziert werden. Neben der Helmpflicht bietet die Sicherheitsampel einen zusätzlichen Schutz.

#### Wie wurde die Wirtschaftlichkeit der Maßnahmen nachgewiesen?

Die Vermeidung oder Reduktion von Arbeitsunfällen bedeutet für das Unternehmen weniger Krankheits- und Abwesenheitstage. Zeitaufwand (ca. zwölf Stunden pro Jahr) und Kosten (einmalig ca. 2 000 Euro) für die Anschaffung sind im Verhältnis zu den Kosten, die durch Arbeitsunfälle entstehen, ungleich geringer. Auch langfristig hat das System neben der Verbesserung der Sicherheit wirtschaftlich einen lohnenden Charakter.

#### Wer kann Auskünfte erteilen?

Jörg Volk, Fachkraft für Arbeitssicherheit  
Tel.: 02628 61 397, E-Mail: [jvolk@schottel.de](mailto:jvolk@schottel.de)

## Beispiel guter Praxis – Wirtschaftlichkeit

### Werkzeugkoffer für das Haus der Arbeitsfähigkeit

#### Wer hat den Vorschlag eingereicht?

**Interner Service, Agentur für Arbeit Kiel, 24143 Kiel**  
gegründet 1927, heute mit 3 127 Beschäftigten  
Mehr Informationen unter [www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de)

#### Was wird ganz konkret gemacht?

Die Arbeitsagentur in Kiel sah durch das steigende Durchschnittsalter der Beschäftigten Handlungsbedarf zur Förderung von deren Gesundheit. Um die altersbezogenen physischen und psychischen Veränderungen zu berücksichtigen, wurde ein „Werkzeugkoffer“ für die Führungskräfte entwickelt – ein Maßnahmenpaket, das zeigt, wie sich ältere Beschäftigte gesund führen lassen. Dieser Werkzeugkoffer zeigt Handlungsfelder wie individuelle, ergonomische Gestaltung des Arbeitsplatzes, individuelle Arbeitsplanung, Handlungsfelder für Weiterbildung und Gesundheit auf. Teil des letzteren waren z. B. Herz-Kreislauf-Check, Vorbeugung von Bandscheibenvorfällen, Augenuntersuchungen, Massagen, Verleih von Sportgeräten, Konzentrationsspielen und Büchern, Firmenläufe, Adventskalender mit täglichem Gesundheitsrätsel. Die Führungskräfte bewerteten den Werkzeugkoffer als praktische Hilfe und waren positiv überrascht von den bereits vorhandenen individuellen Möglichkeiten. Eine hohe Akzeptanz war an der steigenden Nachfrage nach den Angeboten erkennbar.

#### Wie wurde die Wirtschaftlichkeit der Maßnahmen nachgewiesen?

Die Instrumente dieses Werkzeugkoffers wurden von den Führungskräften gut akzeptiert. Die Beschäftigten beteiligten sich zahlreich an den Gesundheitsangeboten, ebenso wurde ein steigendes Interesse durch vermehrte aktive Beteiligung mit Ideen und Wünschen zu weiteren Veranstaltungen bekundet. Die Angebote ließen sich ohne großen Aufwand oder hohe finanzielle Mittel realisieren, zudem konnte dieser Koffer durch Auswahl von Art und Umfang der Maßnahmen und Angeboten individuell gestaltet werden. Für die Realisierung aller jährlichen Maßnahmen und Angeboten im betrieblichen Gesundheitsmanagement waren 15 Euro pro Beschäftigten zu veranschlagen – bei einem Zeiteinsatz von vier Vollzeitkräften, die den gesamten Arbeits- und Gesundheitsschutz organisieren.

#### Wer war Projektmanager und kann Auskünfte erteilen?

Petra Eylander, Geschäftsführerin Interner Service Kiel  
Tel.: 0431 709 2000, E-Mail: [petra.eylander@arbeitsagentur.de](mailto:petra.eylander@arbeitsagentur.de)

## Beispiel guter Praxis – Wirtschaftlichkeit

**ABER SICHER! Arbeitsunfälle setzen auch Ihr Privatleben außer Betrieb.**

**Wer hat den Vorschlag eingereicht?**

**SIEMENS AG – Infrastructure & Cities Sector Rail Systems Division High Speed and Commuter Rail, 47829 Krefeld-Uerdingen**  
 gegründet 2010, heute mit 2 500 Beschäftigten  
 Mehr Informationen unter [www.siemens.com/mobility](http://www.siemens.com/mobility)

**Was wird ganz konkret gemacht?**

Die Division „Rail Systems (RL)“ umfasst das gesamte Schienenfahrzeuggeschäft von Siemens – von Eisenbahnen über Metros und Lokomotiven bis hin zu Straßen- und Stadtbahnen sowie dazugehörige Service-Leistungen. Die Belegschaft von „Rail Systems“ betreut die Eisenbahnkunden weltweit und erarbeitet gemeinsam mit ihnen vor Ort maßgeschneiderte Mobilitätslösungen.

Ziel des Unternehmens war es, die Belegschaft für das Thema Arbeitssicherheit zu sensibilisieren und dadurch eine Verbesserung der Vorsichtsmaßnahmen zu bewirken. Zusammen mit einem externen Partner ist das strategische Design die Kampagne „Aber sicher!“ ins Leben gerufen. Die Sicherheitskultur wird bei Siemens Mobility visualisiert und ist so nachhaltig präsent. Die unterschiedlichen Kampagnenansätze machen Sicherheit am Standort zum Gesprächsthema. Es wird ein Spannungsbogen aufgebaut: Die Motive werden nach und nach präsentiert. Durch die Spannung bleibt die Kampagne Gesprächsthema. In Verbindung mit familienbezogenen Slogans wie „Operation statt Osterspäß“ spricht das Unternehmen die Emotionen der Beschäftigten an. Je höher der Spannungsbogen, desto höher die Nachhaltigkeit. Durch die Kommunikationskampagne „Aber sicher!“ wird die Sicherheitskultur bei Siemens Mobility visualisiert und nachhaltig präsentiert. Durch die Einbeziehung der Familie wirkt der Sicherheits- und Gesundheitsaspekt ganzheitlich in alle Lebensbereiche. Regelmäßig wechselnde Motive und die Berücksichtigung aktueller und saisonaler Ereignisse erlauben, das Thema Arbeitssicherheit interessant zu gestalten, ohne belehrend zu wirken.



Visualisierung von Unfallfolgen in Bezug auf aktuelle Ereignisse im privaten Umfeld

## **Wie wurde die Wirtschaftlichkeit der Maßnahmen nachgewiesen?**

Das Unternehmen konnte die Aufmerksamkeit für das Thema steigern und ein höheres Sicherheitsbewusstsein erzielen. Dies wird durch die Reduzierung der Ausfallzeiten durch die Erkrankungen oder Arbeitsunfälle bestätigt. Die Relation von eingesetztem Budget (> 100 000 Euro) zu investiertem Zeitaufwand (30 Personentage) scheint gegeben.

## **Wer kann Auskünfte erteilen?**

Dipl.-Ing. Guido Heuser, Leiter Arbeitssicherheit  
Tel.: 02151 450 1818, E-Mail: [guido.heuser@siemens.com](mailto:guido.heuser@siemens.com)

Konzeption und Umsetzung:  
roemer und höhmann | strategisches design  
[www.roemerundhoeermann.de](http://www.roemerundhoeermann.de)

## Beispiel guter Praxis – Wirtschaftlichkeit

### Die ProServ Sicherheits- und Gesundheits-Vision

#### Wer hat den Vorschlag eingereicht?

**ProServ Produktionsservice und Personaldienste GmbH, 76185 Karlsruhe**  
gegründet 1999, heute mit 937 Beschäftigten  
Mehr Informationen unter [www.proserv-dienstleistungen.de](http://www.proserv-dienstleistungen.de)

#### Was wird ganz konkret gemacht?

Der Hauptgeschäftsanteil der ProServ Produktionsservice und Personaldienste GmbH liegt in der Arbeitnehmerüberlassung. Durch die dezentralen und häufig wechselnden Arbeitsplätze war es den Führungskräften nicht möglich, permanent auf die Sicherheit der Beschäftigten am Arbeitsplatz zu achten. Vermehrte Unfälle mit Quetschungen, Prellungen oder Schnittwunden haben das Unternehmen bereits in den Jahren 2010/2011 dazu veranlasst, die Aktion „Augen auf – Sicherheit im Blick“ ins Leben zu rufen. Mit diesem Programm hat sich ProServ zum Deutschen Arbeitsschutzpreis 2011 beworben. 2012 hat das Unternehmen das Engagement zum Schutz der Beschäftigten auf das Themenfeld Gesundheit und die gesamte Mitwelt (sicheres Arbeiten, unfallfreie Freizeitgestaltung und körperliches, seelisches und soziales Wohlbefinden) ausgedehnt. Die Vision lautet:

„Jeder, der mit unserem Unternehmen in Verbindung tritt, gewinnt an Sicherheit und Gesundheit. So wirken wir nachhaltig auf unsere Belegschaft sowie die in unser Unternehmen eintretende Mitwelt positiv ein.“

Die vielfältigen Maßnahmen auf dem Weg zu der Vision bewegen sich auf der Kommunikations- und Informationsebene zwischen dem Personal und den Mitarbeitern und Verantwortlichen in den Kundenbetrieben. Das Ziel ist es, Beschäftigte, auch wenn sie oft Arbeitnehmerüberlassung als „Sprungbrett“ oder als vorübergehendes Beschäftigungsverhältnis in ihrer Lebensarbeitszeit betrachten, für deren Sicherheits- und Gesundheitsbewusstsein zu sensibilisieren und zu fördern.

1. Entwickeln eines Sicherheits-Gesundheitsleitbildes
2. „Gesundheitswoche – Sicherheit beginnt im Kopf“  
Bei der Veranstaltung in einem Kundenbetrieb wurden alle für die betriebliche Sicherheit sensibilisiert.
3. „Oktoberfest 2012“ zugunsten der Kinderklinik in Karlsruhe  
Alle sollen gesund bleiben oder werden, deshalb unterstützt ProServ die onkologische Abteilung der Kinderklinik.
4. „Risikochek“ in Verbindung mit dem Betriebsarzt  
Gemeinsam mit dem medizinischen Dienst wurden beim Kunden Michelin in Karlsruhe im Sommer 2012 die größten Risikofaktoren überprüft.

5. „Sicherheit- und Gesundheitstag“  
Auf dieser Veranstaltung wurde der Belegschaft der Fa. Proserv sowie des Kunden mittels einer „Alkoholbrille“ vermittelt, wie sich Alkohol und andere Drogen auf das Befinden auswirken.
6. „Gesundheit- und Fitnesstag“ mit frischem Obst
7. „Gesundheit durch gemeinsamen Sport“  
Mit der Belegschaft von ProServ und dem Kundenbetrieb wurde ein gemeinsames Fußballspiel ausgetragen.
8. Aktion „Bleib Fit“  
Es wurden Kooperationen mit Fitness- und Gesundheitszentren geschlossen. Beschäftigte können etwas für ihre Gesundheit unternehmen und dabei von Einkaufskonditionen profitieren.
9. „Fotowettbewerb 2012“  
Nachdem in 2011 risikoreiche Situationen eingereicht werden sollten, galt es diesmal, positive Aussagen in Bildformat zuzusenden. Die besten der 70 eingesandten Fotos wurden mit wertvollen Prämien belohnt.
10. Eigene Gesundheitsmanagerin IHK  
2012 wurde die erste eigene Gesundheitsmanagerin IHK ausgebildet.
11. „Social Volunteering“ – für die Gesundheit Hilfsbedürftiger im Einsatz  
Seit 2012 können alle Angestellten an ein bis zwei Tagen eine soziale Einrichtung ihrer Wahl unterstützen (z. B. in einer Klinik für demente Menschen, Behinderteneinrichtung etc.)
12. 15-Minuten-Gespräche  
Beschäftigte, Führungskräfte, Geschäftsführung und Werksleitung werden zu einem sogenannten „15-Minuten-Gespräch“ eingeladen mit dem Ziel, zu identifizieren, wo genau am Arbeitsplatz, in der Organisation oder in den betrieblichen Strukturen Unfallpotenzial vorhanden ist. Dieser Schritt hilft, Unfälle zu vermeiden.



## Wie wurde die Wirtschaftlichkeit der Maßnahmen nachgewiesen?

Die Anzahl der Arbeitsunfälle reduzierte sich im Vergleich 2011 zu 2012 um 35 Prozent, diejenigen mit Ausfallzeiten um 45 Prozent und die meldepflichtigen sogar um 69 Prozent (siehe Tabelle). Die Ausfalllohnkosten sind deutlich zurückgegangen. Die Maßnahme ist bei einem geringen Budgetaufwand von 3 000 bis 5 000 Euro realisiert worden.

Tabelle: Unfallstatistik 2009 bis 2012

Jahr	Gesamt Arbeitsunfälle	Anzahl der Arbeitsunfälle aufgrund von Quetschungen, Prellungen oder Schnittwunden mit Ausfallzeiten	Anzahl der Unfälle in %	Weitere Reduktion der Unfälle in % auf das Basisjahr 2009
2009	126	81	64	Basisjahr = 100 %
2010	189	35	32	$100/64 \cdot (64-32) = 50 \%$
2011	210	42	20	$100/64 \cdot (64-44) = 69 \%$
2012	137	27	20	$100/64 \cdot (64-44) = 69 \%$

## Wer kann Auskünfte erteilen?

Norbert Roth, Fachkraft für Arbeitssicherheit  
Tel.: 0721 59 726 14, E-Mail: [norbert.roth@proserv-dienstleistungen.de](mailto:norbert.roth@proserv-dienstleistungen.de)

## Beispiel guter Praxis – Wirtschaftlichkeit

### Junior-Sicherheitspartner

#### Wer hat den Vorschlag eingereicht?

**Andreas STIHL AG & Co. KG, 71332 Waiblingen**  
gegründet 1926, heute mit 4 054 Beschäftigten  
Mehr Informationen unter [www.stihl.de](http://www.stihl.de)

#### Was wird ganz konkret gemacht?

Die STIHL Gruppe entwickelt, fertigt und vertreibt motorbetriebene Geräte für die Forstwirtschaft und Landschaftspflege sowie die Bauwirtschaft.

Der Junior-Sicherheitspartner ist eine Zusatzqualifikation für Auszubildende im ersten Ausbildungsjahr. Nach dem erfolgreichen Pilotprojekt, das im Ausbildungsjahr 2010/2011 stattfand, wird die Ausbildung nun jährlich wiederholt. Die Idee der Firma STIHL, Auszubildende zum Thema Arbeitssicherheit zu qualifizieren, wurde durch die Einführung einer Zusatzqualifikation in Zusammenarbeit mit der Berufsgenossenschaft Holz und Metall (BGHM) und einer externen Trainerin konzipiert und umgesetzt. Insgesamt absolvierten 17 Auszubildende der teilnehmenden Firmen die Zusatzqualifikation im Jahr 2013.

Ziel dieses Projektes ist es, eine nachhaltige Einstellung zum Thema Arbeitssicherheit bei Auszubildenden zu schaffen. Sie agieren als Stabsstelle zu den Sicherheitsbeauftragten im Unternehmen. Durch die Sensibilisierung der Auszubildenden zum Thema Arbeitssicherheit wird eine direkte Umsetzung der Inhalte in der Ausbildungswerkstatt und im Betrieb erreicht. Die Inhalte werden an Präsenztagen in Schulungshäusern der BGHM in Kooperation mit den Partnerunternehmen sowie in Selbstlernphasen erarbeitet.

Der Abschluss der Ausbildung stellt eine Projektarbeit sowie eine dazugehörige Präsentation im Unternehmen dar, was sich auf die Umsetzung des Erlernten im Betrieb konzentriert.

#### Wie wurde die Wirtschaftlichkeit der Maßnahmen nachgewiesen?

Die Auszubildenden beteiligen sich aktiv an Arbeitsplatzbegehungen und an den Sitzungen der Sicherheitsfachkräfte und werden so von den Beschäftigten im Hinblick auf Arbeitssicherheit anders wahrgenommen. Das Gefährdungsbewusstsein der Beschäftigten stieg und sicherheitswidrige Verhaltensweisen nahmen ab. Hervorzuheben ist die Wirtschaftlichkeit aufgrund eines geringen Budgeteinsatzes von ca. 1 000 Euro und eines Zeitinvests von sieben Tagen.

#### Wer kann Auskünfte erteilen?

Günther Kahn, Ausbildungsleiter  
Tel.: 07151 26 22 59, E-Mail: [guenther.kahn@stihl.de](mailto:guenther.kahn@stihl.de)

## Beispiel guter Praxis – Wirtschaftlichkeit

### Brunsbütteler Sicherheitsstandard, ein Projekt, das sich rechnet

#### Wer hat den Vorschlag eingereicht?

**Bayer MaterialScience AG, 25541 Brunsbüttel**  
gegründet 1977, heute mit 650 Beschäftigten  
Mehr Informationen unter [www.materialscience.bayer.de/](http://www.materialscience.bayer.de/)

#### Was wird ganz konkret gemacht?

Die Bayer MaterialScience AG ist ein Unternehmen der Chemiebranche und mit mehr als 600 Beschäftigten und 100 Auszubildenden der größte Arbeitgeber am Standort Brunsbüttel.

Durch einen handlungsorientierten innerbetrieblichen Wettbewerb in Produktion und Service werden die Beschäftigten zum eigenverantwortlichen Handeln angeregt. Zum einen erfolgt eine Bewertung der Sicherheitsleistung von Organisationseinheiten am Jahresende, indem der Umsetzungsgrad der betrieblichen Sicherheitsvorgaben – Gefährdungsbeurteilung, Betriebsanweisungen, Verfahrenssicherheit, Kommunikation und Information, Ausbildung und Qualifizierung, Prüfung von Arbeitsmittel und Anzahl an Ereignissen – ermittelt wird.

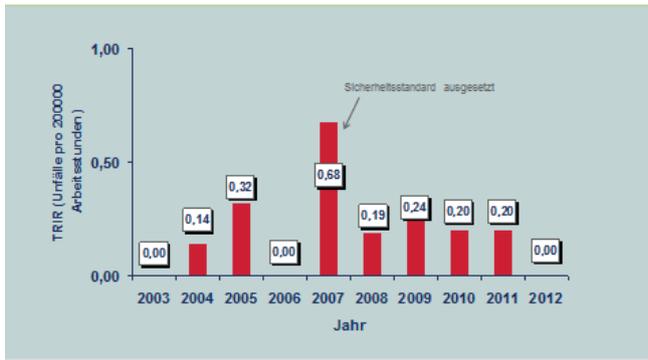
Zum anderen können die Beschäftigten der Organisationseinheiten Punkte sammeln, indem sie an Arbeits- und Gesundheitsschutzaktionen, wie Fahrsicherheitstrainings für Fahrrad, Motorrad und Auto, Blutspenden, gesundes Essen oder Radwandertag teilnehmen. Die erworbenen Aktionspunkte werden bei der Bewertung der Sicherheitsleistung berücksichtigt.

Die beste Organisationseinheit wird „Responsible-Care-Betrieb des Jahres“ und erhält eine Urkunde sowie 500,- Euro.

#### Wie wurde die Wirtschaftlichkeit der Maßnahmen nachgewiesen?

Das Unternehmen verzeichnet durch den Wettbewerb eine Reduzierung der Ausfallzeiten durch Krankheit oder Arbeitsunfälle. Zudem geht das Personal proaktiver auf das Thema Arbeitssicherheit ein und hat ein erhöhtes Gefährdungsbewusstsein. Die Relation des eingesetzten Budgets zum Zeitinvest erscheint sinnvoll. Die Bayer AG hat einen finanziellen Aufwand von 20 000 Euro im Jahr und einen zeitlichen Invest von 80 Stunden p. a. Beides kann für die Maßnahme als angemessen bewertet werden.

## Entwicklung der Unfallzahlen 2003 - 2012



Bayer MaterialScience

## Notwendiger Umsatz, um Verluste auszugleichen



jährliche Gewinnspanne				Kosten aller Verluste
1%	2%	4%	5%	
500.000	250.000	125.000	100.000	5.000
1.000.000	500.000	250.000	200.000	10.000
5.000.000	2.500.000	1.250.000	1.000.000	50.000
10.000.000	5.000.000	2.500.000	2.000.000	100.000
50.000.000	25.000.000	12.500.000	10.000.000	500.000

**Das rechnet sich ja doch !!**

Bayer MaterialScience

## Wer kann Auskünfte erteilen?

Nico Thode, Leitender Sicherheitsingenieur  
Tel.: 04852 813263, E-Mail: nico.thode@bayer.com



## Beispiel guter Praxis – Wirtschaftlichkeit

### Gesundheitsförderung am polizeilichen Arbeitsplatz

#### Wer hat den Vorschlag eingereicht?

**Polizeidirektion Neumünster, 24539 Neumünster**  
674 Beschäftigte

#### Was wird ganz konkret gemacht?

Grund für das Engagement der Polizeidirektion Neumünster „Gesundheitsförderung am polizeilichen Arbeitsplatz“ ist die zunehmende psychische Belastung als Folge von Polizeieinsätzen. Durch Personalmangel und die gleichzeitige Unvorhersehbarkeit von Gefahrensituationen bei Einsätzen steigt der Druck auf die Polizistinnen und Polizisten. Dadurch kommt es immer häufiger zu posttraumatischen Belastungsstörungen, die nachhaltig deren Gesundheit beeinträchtigen und zu langen Arbeitsausfällen führen.

Der erste Gesundheitstag der Behörde zur Erfassung des Status Quo fand im November 2009 statt. Daraus resultierte ein regelmäßiger, im Rhythmus von zwei bis vier Wochen tagender Gesundheitszirkel mit Prüfung der Realisierung der gewonnenen Erkenntnisse. Ein Führungskräfte-seminar fand im Februar 2013 statt.

#### Wie wurde die Wirtschaftlichkeit der Maßnahmen nachgewiesen?

Die Maßnahmen sind wirksam, da sie auf eine bestimmte Zielgruppe und deren spezielle Herausforderungen im Arbeitsalltag konzentriert sind. Gezielt können Probleme erkannt und Verbesserungen durchgesetzt werden. Durch die Nachhaltigkeit des Projekts in Form von monatlich stattfindenden Treffen und die gleichzeitig sehr geringen jährlichen Kosten von 6 000 Euro ist das Projekt wirksam und wirtschaftlich. Die Behörde überprüft den Erfolg mithilfe von Statistiken zur Entwicklung der Krankheitstage und der Arbeitsunfälle.

#### Wer kann Auskünfte erteilen?

Dr. med. Thomas Wagner, Betriebsarzt  
Tel.: 04321 945 23 33, E-Mail: dr.-thomas.wagner@polizei.landsh.de

## Beispiel guter Praxis – Wirtschaftlichkeit

### Werkbank – Präventives Rückentraining

#### Wer hat den Vorschlag eingereicht?

Wieland-Werke AG, 89079 Ulm  
gegründet 1820, heute mit 6 382 Beschäftigten  
Mehr Informationen unter [www.wieland.de](http://www.wieland.de)

#### Was wird ganz konkret gemacht?

Die Wieland-Werke AG ist Hersteller von Halbfabrikaten und Sondererzeugnissen aus Kupfer und Kupferlegierungen.

Mit dem speziellen Präventionsprogramm „Werkbank“ können alle Beschäftigten bei Wieland seit 2006 einmal wöchentlich ihre Gesundheit während der Arbeitszeit zehn Minuten trainieren. Das Programm basiert auf computergestützten Funktionsanalysen der gesamten wirbelsäulenstabilisierenden Muskulatur. Vorab werden mittels einer Anamneseerhebung durch einen Fragebogen und an den Trainingsgeräten der körperliche Gesundheitszustand und der Trainierenden festgestellt.

Danach legen die Therapeuten und Trainer den Rahmen für das Präventionstraining fest. Sie bestimmen, auf welchen Körperbereich das Gerätetraining fokussiert werden soll. Trainingsbereiche, aus denen man wählen kann, sind Kraft, Ausdauer, Mobilität und die Steigerung des Gleichgewichtssinns. Dies stärkt die Nachhaltigkeit des Trainings und gibt einen verstärkten Impuls für das Gesundheitsbewusstsein der Einzelnen, v. a. steigert die Trainingserfolgskontrolle die Motivation der Trainierenden.

In einem Zeitraum von 18 Monaten wechseln die Gerätetypen in den verschiedenen Trainingsräumen. Dadurch ist es möglich, die gesamte Wirbelsäulenmuskulatur individuell zu trainieren.



Training an der Werkbank

## **Wie wurde die Wirtschaftlichkeit der Maßnahmen nachgewiesen?**

Insgesamt trainieren heute nach mehreren Überarbeitungen der Konzeption von Werkbank 1 416 Beschäftigte. Das entspricht einer Trainingsbeteiligung von insgesamt 37 % aller Mitarbeiter der deutschen Standorte. Davon trainieren ca. 75 % regelmäßig an der Werkbank. Durch das Training wurden die Rückenbeschwerden signifikant reduziert. Das persönliche Schmerzempfinden im Rückenbereich ist rückläufig (bis zu 53 %). Die Kraftzuwächse im Vergleich zu den einzelnen Referenzwerten sind von 4 % bis zu 18 % angestiegen. Die Zuwächse der Maximalkraft im Bereich der Bauchmuskulatur konnten im Vergleich zum ersten Retest noch einmal um bis zu 93 % gesteigert werden, im Bereich der Rückenmuskulatur sogar bis zu 94 %.

Das Budget liegt im sechststelligen Bereich und der Zeitaufwand bei ca. 8 000 Stunden pro Jahr.

2014 wurde das bestehende Konzept durch die Vitalwerkstatt ersetzt. Das Unternehmen möchte mit dem neuen Konzept der Belegschaft ermöglichen, nicht „nur“ die Wirbelsäule ganzheitlich zu trainieren, sondern den gesamten Körper. Hierzu arbeitet das Unternehmen mit Personaltrainern zusammen, die auch an Kleingeräten ganz individuell auf die Bedürfnisse der Trainierenden eingehen können. Neu ist auch das Trainingsgerät Wellengang, das ein Vibrations-training ermöglicht. Die Wipp-Bewegungen der Trainingsplattform imitiert die natürliche Gehbewegung des Menschen und trainiert den Körper somit äußerst gelenkschonend. Durch die so hervorgerufenen Muskelkontraktionen werden die Balance, die Koordination, die Dehnfähigkeit sowie die Muskelkraft intensiv gesteigert. Ebenfalls neu ist, dass jetzt auch Entspannung in der Vitalwerkstatt durchgeführt werden kann. Hierzu setzt der Trainer eine Tremoflex-Massagehandel ein, die eine optimale Durchblutung fördert, die Muskulatur lockert und dadurch eine Schmerzlinderung in bestimmten Muskelregionen bietet.

## **Wer kann Auskünfte erteilen?**

Florian Schoof, Referent für betriebliches Gesundheitsmanagement, Personalentwicklung  
Tel.: 0731 9441 127, E-Mail: [florian.schoof@wieland.de](mailto:florian.schoof@wieland.de)

## Beispiel guter Praxis – Wirtschaftlichkeit

### SMS – Sicherheit mit System

#### Wer hat den Vorschlag eingereicht?

**ebmpapst Landshut GmbH, Hofmark-Aich-Straße 25, 84030 Landshut**  
 gegründet 1951, heute mit 1 087 Beschäftigten  
 Mehr Informationen unter [www.ebmpapst.com/de/](http://www.ebmpapst.com/de/)

#### Was wird ganz konkret gemacht?

Durch diese Aktion sollen die Mitarbeiter sensibilisiert und motiviert werden, auf mögliche Unfallquellen zu achten und diese zu melden oder eigenständig abzustellen. Jeden Monat werden dazu zu bestimmten Themen (Brandschutz, Ordnung und Sauberkeit, Arbeitsplatz, Sicherheit, Fremdfirmen, Arbeitsplatzgestaltung, Nichtraucherchutz, Erste Hilfe, Umwelt und Energie, Gefahrstoffe) Karten ausgegeben. Auf jeder Karte sind fünf Fragen zu dem gewählten Thema, die von den Beschäftigten angekreuzt werden können. Auf der Rückseite ist die Möglichkeit gegeben, „Beinahe-Unfälle“ zu melden. Die Karten werden zeitnah eingesammelt und bearbeitet. Jeden Monat werden unter den eingereichten Karten zehn Preise im Wert von je 40 Euro ausgelost. Die Ständer mit den Karten (s. Abbildung) sind in der Nähe der Stempeluhren aufgestellt, sodass jeder Mitarbeiter jeden Tag daran vorbei kommt. Beginn der Aktion war im April 2014 und enden wird diese voraussichtlich im März 2015.

<h3>Sicherheit mit System</h3> <p><b>Alles gecheckt? Mein Arbeitsplatz – meine Sicherheit!</b>                  Nach dem Motto „Sicherheit mit System“ bitten wir Sie, im Rahmen unserer Arbeitsschutzaktion Ihren Arbeitsplatz und Ihr Arbeitsumfeld einmal genau unter die Lupe zu nehmen, potenzielle Gefahren zu erkennen und durch konkrete Verbesserungsvorschläge zu einem sicheren Arbeitsumfeld beizutragen.</p> <p>Jeden Monat steht ein anderes Themengebiet zur Diskussion. Machen Sie mit und nutzen Sie die Chance auf den Gewinn von Gutscheinen im Wert von 40,- Euro von Obi, Karstadt oder Mediamarkt.</p> <h4>Fremdfirmen mit kurzfristigen Aufträgen</h4> <p>Benutzen die Mitarbeiter von Fremdfirmen ihre Schutzausrüstung?</p> <p>Ist der Arbeitsbereich gesichert?</p> <p>Werden Leitern und Hebebühnen sachgerecht benutzt?</p> <p>Sind bei Schweiß- und Flexarbeiten die Brandlasten entfernt oder abgedeckt?</p> <p>Sind Sie der Meinung, dass die Fremdfirmen auf die Sicherheit achten?</p> <p>Personalnummer / Name: _____</p>	  <table border="0"> <tr> <td>Ja <input type="checkbox"/> ☺</td> <td>Nein <input type="checkbox"/> ☹</td> <td>Nicht zu bewerten <input type="checkbox"/> 😐</td> </tr> <tr> <td>Ja <input type="checkbox"/> ☺</td> <td>Nein <input type="checkbox"/> ☹</td> <td>Nicht zu bewerten <input type="checkbox"/> 😐</td> </tr> <tr> <td>Ja <input type="checkbox"/> ☺</td> <td>Nein <input type="checkbox"/> ☹</td> <td>Nicht zu bewerten <input type="checkbox"/> 😐</td> </tr> <tr> <td>Ja <input type="checkbox"/> ☺</td> <td>Nein <input type="checkbox"/> ☹</td> <td>Nicht zu bewerten <input type="checkbox"/> 😐</td> </tr> <tr> <td>Ja <input type="checkbox"/> ☺</td> <td>Nein <input type="checkbox"/> ☹</td> <td>Nicht zu bewerten <input type="checkbox"/> 😐</td> </tr> </table>	Ja <input type="checkbox"/> ☺	Nein <input type="checkbox"/> ☹	Nicht zu bewerten <input type="checkbox"/> 😐	Ja <input type="checkbox"/> ☺	Nein <input type="checkbox"/> ☹	Nicht zu bewerten <input type="checkbox"/> 😐	Ja <input type="checkbox"/> ☺	Nein <input type="checkbox"/> ☹	Nicht zu bewerten <input type="checkbox"/> 😐	Ja <input type="checkbox"/> ☺	Nein <input type="checkbox"/> ☹	Nicht zu bewerten <input type="checkbox"/> 😐	Ja <input type="checkbox"/> ☺	Nein <input type="checkbox"/> ☹	Nicht zu bewerten <input type="checkbox"/> 😐
Ja <input type="checkbox"/> ☺	Nein <input type="checkbox"/> ☹	Nicht zu bewerten <input type="checkbox"/> 😐														
Ja <input type="checkbox"/> ☺	Nein <input type="checkbox"/> ☹	Nicht zu bewerten <input type="checkbox"/> 😐														
Ja <input type="checkbox"/> ☺	Nein <input type="checkbox"/> ☹	Nicht zu bewerten <input type="checkbox"/> 😐														
Ja <input type="checkbox"/> ☺	Nein <input type="checkbox"/> ☹	Nicht zu bewerten <input type="checkbox"/> 😐														
Ja <input type="checkbox"/> ☺	Nein <input type="checkbox"/> ☹	Nicht zu bewerten <input type="checkbox"/> 😐														

## **Wie wurde die Wirtschaftlichkeit der Maßnahmen nachgewiesen?**

Die gezielten Fragen haben die Aufmerksamkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter deutlich erhöht. Im ersten Jahr sind 80 mögliche Unfallquellen genannt worden. Fast alle konnten kurzfristig beseitigt werden. In vielen Fällen wurde die Gefahrenquelle schon beseitigt, bevor der Arbeitsplatz von der Sicherheitsfachkraft überprüft wurde.

Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit sowie das körperliche und seelische Wohlbefinden der Beschäftigten sind neben dem wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens gleichrangiges Ziel. Deshalb wurde gemeinsam ein ganzheitliches Konzept entwickelt. Dieses Projekt ist ein Teilprojekt des ganzheitlichen Betrieblichen Gesundheitsmanagements. Damit konnten die Ausfallzeiten durch Betriebsunfälle gesenkt werden.

## **Wer kann Auskünfte erteilen?**

Dipl.-Ing. (FH) Bernhard Duschl, Sicherheitsfachkraft  
Tel.: 0871 707275, E-Mail: [bernhard.duschl@de.ebmpapst.com](mailto:bernhard.duschl@de.ebmpapst.com)

## Beispiel guter Praxis – Wirtschaftlichkeit

### Sicherheits-AZUBIs

#### Wer hat den Vorschlag eingereicht?

Ruhrkohle AG, Alter Postweg, 46244 Bottrop  
gegründet 1968, heute mit 3 500 Beschäftigten  
Mehr Informationen unter [www.rag.de](http://www.rag.de)

#### Was wird ganz konkret gemacht?

Das RAG-Steinkohlenbergwerk Prosper-Haniel in Bottrop beschäftigt ca. 3 500 Mitarbeiter und zählt mit fast dreihundert Auszubildenden zu den großen Ausbildern im nördlichen Ruhrgebiet. Sicherheitsfachleute und Ausbilder des Bergwerks hatten die Idee, Arbeitssicherheit schon während der Ausbildung noch stärker zu thematisieren als normalerweise üblich. So bildet das Bergwerk ausgewählte Auszubildende – zusätzlich zu den betrieblichen Sicherheitsbeauftragten – zu „Sicherheits-AZUBIs“ aus. In speziellen Schulungen werden Kenntnisse im Arbeitsschutz vermittelt und das Unfallgeschehen wird analysiert.

#### Wie wurde die Wirtschaftlichkeit der Maßnahmen nachgewiesen?

Bei gemeinsamen Befahrungen mit Sicherheitsfachleuten gewinnen die Auszubildenden Einblick in die Sicherheitsarbeit unter Tage und die Gefahren, die mit bestimmten betrieblichen Abläufen verbunden sein können. Vor solchen Befahrungen und nach bestandener „Probezeit“ nehmen die „Sicherheits-AZUBIs“ an speziellen Workshops teil. Alle Schulungen und Aktionen führen die Sicherheitsabteilung des Bergwerks und die Ausbildung gemeinsam durch, was die Zusammenarbeit spürbar stärkt. Beide Seiten lernen und partizipieren voneinander und die Sicherheitsfachkräfte gewinnen einen Einblick in die Gefahrenkenntnis und -einschätzung der Auszubildenden. Umgekehrt erleben die Auszubildenden die Bedeutung des Arbeitsschutzes und seine Umsetzung in der betrieblichen Praxis.

Zusätzlich wurde ein Gesundheitszirkel unter der Leitung der Betriebssicherheit eingeführt. Der Gesundheitszirkel nimmt die Änderungswünsche der Mannschaft auf und legt sie gemeinsam mit der Mannschaft fest. Er fordert, fördert und kontrolliert deren Umsetzung, kommuniziert und betreibt die Standardisierung bereichsübergreifend.



## **Wer kann Auskünfte erteilen?**

Volker Bork, Belegschaftsschutz BSA  
Tel.: 02041 597032, E-Mail: volker.bork@rag.de

## Beispiel guter Praxis – Wirtschaftlichkeit

### 5 Sekunden nur für dich

#### Wer hat den Vorschlag eingereicht?

**VE Wärme AG, Puschkinallee 52, 12435 Berlin**  
 gegründet 1884, heute mit 1 771 Beschäftigten  
 Mehr Informationen unter [www.vattenfall.de](http://www.vattenfall.de)

#### Was wird ganz konkret gemacht?

Ziel des Vorschlags ist eine Arbeitssicherheit jenseits von Ge- und Verboten (Bewusstseinsbildung). Was passiert, wenn Auszubildende ernsthaft über Unfallgefahren, die in unserem sehr menschlichen Verhalten liegen, diskutieren? Sie räumen die Schublade unserer manchmal sicherheitsgefährdenden inneren Glaubenssätze von unten auf! Das Ergebnis sind 28 Bilder, Fotos und Sprüche, die Azubis für Azubis kreiert haben. Dadurch wird die Aufmerksamkeit in Routine-Situationen erhöht. Das offizielle Motto lautet: 5 Sekunden nur für dich! Inoffiziell stand die Aktion unter dem Schlagwort: MINDFUCK (Gedankensalat, Kognitive Verzerrung). Jeder Azubi erhielt drei Postkarten, die persönlich von Azubi an Azubi gerichtet wurden. Arbeitssicherheit kann richtig Spaß machen und so ganz nebenbei auch Impulse für eine reflektierte, kluge Haltung zum Leben geben. Eine Aktion über sechs Azubitreffen, à drei bis vier Stunden, moderiert und kreativ professionell begleitet (Coach, Fachkraft für Arbeitssicherheit und Grafiker), die eine komplette Informationskampagne zur mentalen Arbeitssicherheit über 306 Azubis aller Jahrgänge ergab: Plakate, Postkarten, Intranet, Bildschirm-Pop-up beim Start jeden Morgen, Ausstellung und Bewerbung beim Deutschen Arbeitsschutzpreis: Die 25 Azubis der Aktion haben Zeichen gesetzt für ein ungewöhnlich neues Denken und Handeln in der Arbeitssicherheit. Sie haben Slogans erfunden wie „Der Tod hat Zeit. Nimm sie Dir!“, Kommunikationswege und -mittel erdacht. Denn „Mindfuck“ geht alle was an!



Du lebst! Du fühlst!  
 Du nimmst dir die **5 Sekunden** nur für dich:  
**Tief Luft holen, Rundumblick, alles ok?**

**9 von 10 Unfällen** geschehen in Routine-Situationen.

Fast alle **Unfälle** entstehen durch menschliches Verschulden.

**30.000 unsichere Handlungen** (Fehler) - und einer ist **tot.**

Von Azubis für dich

Dabei hab ich an dich gedacht, Sandra 😊

Saskia

Sandra Sicher  
 Rundumblickstrasse 5  
 12345 Safetytown

VATTENFALL  Mehr zu Deiner Sicherheit unter [www.vattenfall.de](http://www.vattenfall.de)

## **Wie wurde die Wirtschaftlichkeit der Maßnahmen nachgewiesen?**

Präventive Arbeitssicherheitsaktionen haben in der Akzeptanz gewonnen, denn sie sind von der Pflicht zur Kür avanciert: Das Herz wurde mit dem Kopf verbunden und damit die stärkere Motivation für eine Verhaltensveränderung (Minimierung der Risikobereitschaft) erreicht. Auszubildende haben an (sich) Selbst-Bewusst-Sein gewonnen. Die Bereitschaft im Unternehmen, sich mehr für präventive Arbeitssicherheit im Bereich Bewusstseinsbildung zu engagieren, ist sprunghaft gestiegen (auch der Vorstand erhielt die Postkarten...). Negative Glaubenssätze, die der Arbeitssicherheit schaden, konnten relativiert und zum Teil eliminiert werden. Arbeitssicherheit hat im Bewusstsein der Mitarbeiter eine positive Imagekorrektur erfahren. Nicht messbar ist, wie viele Unfälle dadurch eventuell vermieden wurden. Die Akzeptanz der Arbeitssicherheit wird jährlich über eine Mitarbeiterbefragung gemessen und dokumentiert, deren Ergebnis für Auszubildende nicht einzeln auswertbar ist.

## **Wer kann Auskünfte erteilen?**

Stefan Volkmer, Fachkraft für Arbeitssicherheit  
Tel.: 030 26714464, E-Mail: stefan.volkmer@vattenfall.de

## Beispiel guter Praxis – Wirtschaftlichkeit

### Entwicklung der Sicherheitskultur

#### Wer hat den Vorschlag eingereicht?

**Corning GmbH, Carl-Biland-Straße 1, 67661 Kaiserslautern**  
 gegründet 1985, heute mit 455 Beschäftigten  
 Mehr Informationen unter [www.corning.com](http://www.corning.com)

#### Was wird ganz konkret gemacht?

„Sicherheitskultur ist die Art und Weise, wie wir die Dinge handhaben, auch wenn keiner hinsieht!“ Dieser Slogan kennzeichnet die Präventionskultur der Corning GmbH, die in dieser Ausprägung nur über einen andauernden Prozess erreicht werden konnte. Die weitgehende Analyse des Unfallgeschehens und eine starke Einbindung der Beschäftigten waren Grundlage einer nachhaltigen Präventionskultur, die von der Geschäftsführung und jedem Beschäftigten mitgetragen wird. Führungskräfte und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurden über Ziele und Strategien informiert und dafür sensibilisiert. Arbeitsschutz wurde zum integralen Teil unternehmerischen Handelns. Eine fortentwickelte Risikobewertung trägt dazu bei, dass bei allen Änderungen in der Produktion die Unfallgefahren schneller erkannt werden. Unsichere Handlungen und Beinahe-Unfälle sind Indikatoren für das bestehende Sicherheitsniveau und die Produktqualität. Sicherheit und aktives Handeln gehören bei Corning zu den Faktoren für die Erfolgsbeteiligung der Beschäftigten.

Die Präventionskultur trägt Früchte: Meldepflichtige Arbeitsunfälle sind von 23 Ereignissen 2001 bis zur Einreichung der Bewerbung im Oktober 2013 auf null Ereignisse gesunken. Neben dem Entstehen der Sicherheitskultur wurde auch das Gesundheitsmanagement gestärkt. Dazu gehören Maßnahmen wie die Verbesserung der Ergonomie, gesundheitsgerechte Mitarbeiterführung, Stressbewältigung und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Das Unternehmen hat sehr konsequent und progressiv einen wirksamen Prozess hin zur erfolgreichen Präventionskultur vollzogen. Entscheidend sind nicht die Einzelmaßnahmen, sondern die Überzeugung vom Nutzen und Erfolg einer vom Geschäftsführer und jedem einzelnen Beschäftigten getragenen Präventionskultur. Daran werden auch Fremdfirmen durch entsprechende Unterweisungen beteiligt. Ein Safety-Improvement-Programm motiviert durch Ausschüttung einer Prämie zum aktiven Handeln für den Arbeitsschutz.

#### Wie wurde die Wirtschaftlichkeit der Maßnahmen nachgewiesen?

Der Prozess hin zu einer ausgeprägten Präventionskultur wurde konsequent und erfolgreich durch eigene Beschäftigte kostenneutral umgesetzt. Die Maßnahmen haben die Verbesserung der Wertevorstellung und der Unternehmenskultur zum Ziel und sind auch für kleinere Unternehmen mit hohem Gefährdungspotenzial umsetzbar. Prävention als integraler Bestandteil unternehmerischen Handelns verbessert die Motivation im Betrieb und erhöht die Produktionssicherheit und -qualität. Arbeitsunfallgeschehen und Ausfalltage sind drastisch gesunken.



## Wer kann Auskünfte erteilen?

Joachim Wagner, Arbeitsschutz  
Tel.: 0631 3525 278, E-Mail: [wagnerj@corning.com](mailto:wagnerj@corning.com)

## Beispiel guter Praxis – Wirtschaftlichkeit

### Fachkräftesicherung durch altersstabile Arbeitsgestaltung in ganzheitlichen Produktionssystemen

#### Wer hat den Vorschlag eingereicht?

Continental AG, Vahrenwalderstraße 9, 30165 Hannover  
 gegründet 1871, heute mit 207 899 Beschäftigten  
 Mehr Informationen unter [www.continental-corporation.com](http://www.continental-corporation.com)

#### Was wird ganz konkret gemacht?

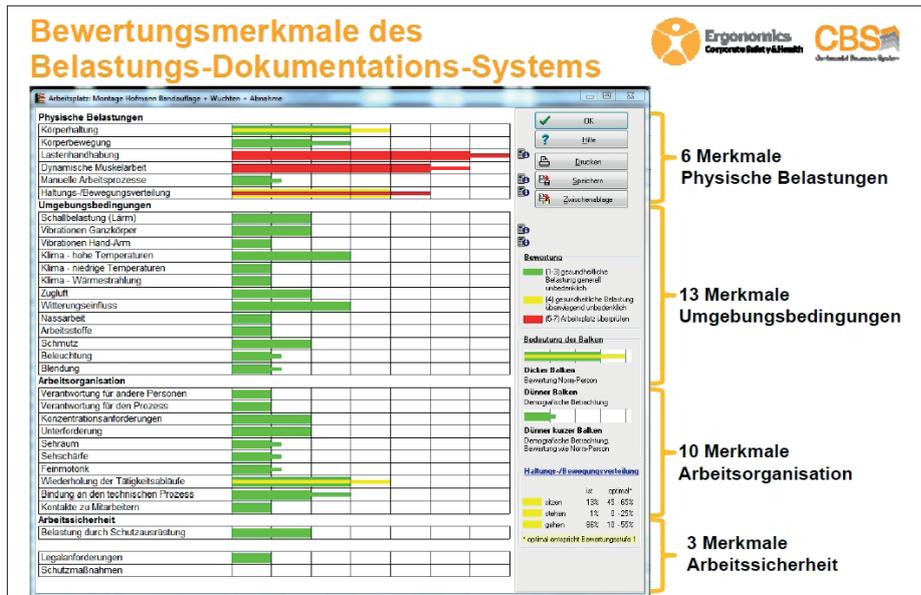
Bedingt durch die demografische Entwicklung musste der gesamte Prozess der Gestaltung von Arbeitssystemen und Beschaffung von neuen Maschinen überprüft und verbessert werden. Alle bestehenden Produktionsarbeitsplätze wurden auf ihre ergonomische und demografische Eignung mithilfe eines Bewertungssystems (BDS, Belastungs-Dokumentations-System) überprüft. Basierend auf dem Ampelprinzip konnten so alle Arbeitsplätze mit ergonomischen und/oder demografischen Schwachstellen identifiziert werden. Diese stehen den jeweiligen Produktionsleitern und Planern zur Steuerung und für weitere Analysen zur Verfügung. Entsprechend der Alterstrukturentwicklung werden in den einzelnen Standorten Maßnahmen zur Anpassung der Arbeitsplätze entworfen und umgesetzt. Die Anforderung ist es, dass alle neuen Arbeitsplätze in der Beschaffungsphase mit dem BDS ergonomisch bewertet werden. Nur Arbeitsplätze, die es in den „grünen Bereich“ geschafft haben, dürfen in die Beschaffungsphase gehen.

**Kennzeichnung der BDS-Bewertung**  

Stufe	Bewertung
1	Belastungen sind für die Gesundheit grundsätzlich unbedenklich.
2	
3	
4	Dieser Bereich kennzeichnet die Dauerleistungsgrenze – ist somit nur für gesunde und gut trainierte Personen geeignet.
5	Belastungen sind kritisch, die Grenze der zumutbaren Dauerbelastung wird überschritten. Handlungsbedarf!
6	
7	

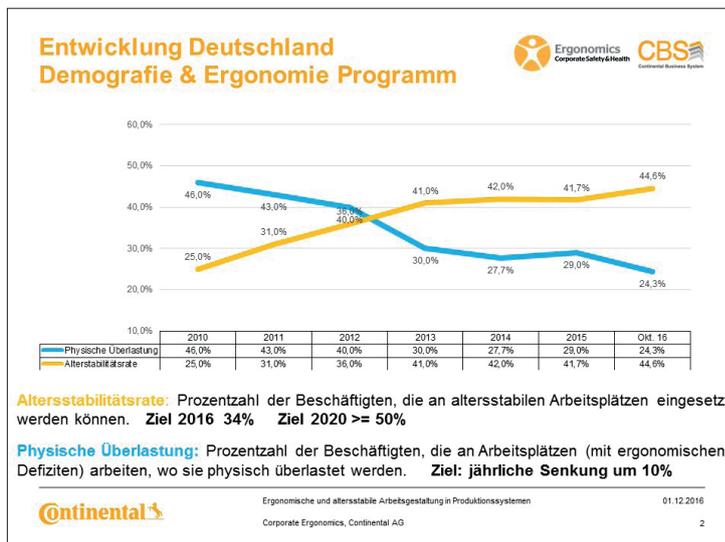
 Ergonomische und altersstabile Arbeitsgestaltung in Produktionssystemen

Das für die Ergonomiebewertung erforderliche Wissen wird in Schulungen durch Ergonomietrainer seitens der Konzernzentrale vermittelt. Der Erfahrungsaustausch erfolgt durch in dafür eingerichteten Netzwerken und über eine Plattform im Intranet. Jeder Standort verfügt über ein Ergonomieteam, das die erforderlichen Prozesse einführt und überwacht. Ergonomiefachleute (sog. BDS-Key-User) sind für die Durchführung der BDS-Bewertungen und Mitentwicklung von ergonomischen Verbesserungen verantwortlich.



## Wie wurde die Wirtschaftlichkeit der Maßnahmen nachgewiesen?

Auslöser für den Projektstart 2005 war die zu erwartende demografische Entwicklung. Im Laufe des Projektes ist die ergonomische Gestaltung der Arbeitsplätze auch für die jüngeren Beschäftigten immer mehr in den Fokus getreten. Bedingt durch den zu erwartenden Fachkräftemangel in den nächsten Jahren sollen zukünftig alle Arbeitsplätze so gestaltet werden, dass beide Geschlechter in der Lage sind, an neu gebauten Arbeitsplätzen zu arbeiten. Das Thema Ergonomie/Demografie ist fest in den Konzernstrukturen verankert. Die Bewertung der Arbeitsplätze mithilfe des Belastung-Dokumentations-Systems erfolgt bereits im Beschaffungsprozess. Durch die Definitionen und Messung der Key Performance Indicator (KPI) ist sichergestellt, dass jederzeit der aktuelle Status zur Demografie-Vorbereitung (Altersstabilitätsrate) und zur Ergonomie (physische Überlastung) bekannt ist und ggfs. noch gegengesteuert werden kann. Die Kennzahlen verdeutlichen den Erfolg des Ansatzes.



## Wer kann Auskünfte erteilen?

Klaus-Dieter Wendt, Leiter Ergonomie Konzern  
Tel.: 0171 7 62 97 42, E-Mail: klaus-dieter.wendt@conti.de

## Beispiel guter Praxis – Wirtschaftlichkeit

### Unternehmensweite Arbeitsschutzkampagne 2016-2018 der RAG Aktiengesellschaft

#### Wer hat den Vorschlag eingereicht?

RAG Aktiengesellschaft, Shamrockring 1, 44623 Herne  
gegründet 1969, heute mit ca. 6 285 Beschäftigten  
Mehr Informationen unter [www.rag.de](http://www.rag.de)

#### Was wird ganz konkret gemacht?

Ende des Jahres 2018 endet der deutsche Steinkohlenbergbau. Der Auslaufprozess stellt das Unternehmen vor zahlreiche Herausforderungen: Der Produktionsauftrag muss gewährleistet werden, wobei zugleich Mitarbeiterzahlen, Förderung und betriebliche Strukturen angepasst werden. Arbeitsschutz steht bei der RAG seit Jahren im Fokus. Das Engagement des Unternehmens ist dahingehend weltweit führend. Den besonderen Herausforderungen im Auslauf folgend rief das Unternehmen im März 2016 die unternehmensweite Arbeitsschutzkampagne „Sicherheit! Denk daran, bevor Du loslegst!“ ins Leben. Sie rückt mit verschiedenen Medienformaten die Bergleute bei ihrer Arbeit ins Rampenlicht. Die Mitarbeiter selbst treten als Protagonisten der Kampagne auf. So schafft sie es auch, die speziellen Bedürfnisse der einzelnen Betriebe zu berücksichtigen. Die konzernweite Umsetzung trägt nicht nur zum „Blick über den Tellerrand“ bei, sie ermöglicht es auch, im Auslauf Ressourcen zu bündeln und Prozesse zu verschlanken. Das übergeordnete Ziel der Kampagne lautet, die Risikobereitschaft der Mitarbeiter nachhaltig zu senken. Damit einhergehend wird eine langfristige Schärfung der Sensibilität zum Thema „Arbeitsschutz“ angestrebt, sowie die Förderung des Austauschs über sicherheitsrelevante Themen. Die Botschaft richtet sich an jeden Einzelnen, an die Bereitschaft dazulernen, Verhaltensweisen anzupassen, an die Bergmannsehre zu appellieren sowie Verantwortung für sich und andere zu übernehmen.



## **Wie wurde die Wirtschaftlichkeit der Maßnahmen nachgewiesen?**

Die Unfallkennziffer ist noch weiter gesunken (12/2017: 2,2 Unfälle je 1 Mio. Arbeitsstunden). Verbandsbucheintragungen gingen zurück (rund 25 % gegenüber 2015). Über „Vorsatzkarten“ beteiligten sich 4 086 Personen (12/2017). Die Kampagne erschien in externen Medien (BG RCI.magazin, Ibbenbürener Volkszeitung, Jahresbericht des Gesamtverbands Steinkohle e. V. etc.) und erhielt den BG-RCI-Förderpreis 2017 in der Kategorie „Präventionskultur“. Zudem gewannen interne Publikationen der RAG – mit der Kampagne im Fokus – Medienpreise. Die Kampagne wurde zum Thema bei Fachveranstaltungen (AGU-Tag: 500 Personen, Quadro-Forum: 300 Personen, Sicherheitsmärkte in den Betrieben: mehr als 4 500 Teilnehmende, Schulungen: 482 Sicherheitsbeauftragte bzw. -fachkräfte). Partnerfirmen der RAG wurden direkt in das Kommunikationsangebot eingebunden. Externe profitieren von den Ideen. Es fanden Besuche in industrienahen Branchen und Fachvorträge bei externen Veranstaltungen statt. Der Kooperationsvertrag „Vision Zero“ mit der Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie unterstreicht die Qualität der Sicherheitsarbeit und damit der Kampagne.

## **Wer kann Auskünfte erteilen?**

Herr Werner Tubbesing, Bereichsleiter Arbeitsschutz  
Tel.: 02323 15-4029, E-Mail: werner.tubbesing@rag.de

## Beispiel guter Praxis – Wirtschaftlichkeit

### Sicher in einer komplexen Arbeitswelt: Wissensmanagement über die Gefährdungsbeurteilung bei Hofmann Personal

#### Wer hat den Vorschlag eingereicht?

Hofmann Personal/I. K. Hofmann GmbH, Lina-Ammon-Str. 19, 90471 Nürnberg  
 gegründet 1985, heute mit ca. 17 000 Beschäftigten  
 Mehr Informationen unter [www.hofmann.info](http://www.hofmann.info)

#### Was wird ganz konkret gemacht?

Zeitarbeit steht schon immer einer besonderen Herausforderung gegenüber: Sie vereint die verschiedensten Berufsfelder und damit verbundene Tätigkeiten und muss den komplexen Anforderungen im Arbeits- und Gesundheitsschutz gerecht werden. Alle Beschäftigten erwarten wechselnde Einsätze und Arbeitsplätze bei verschiedenen Kunden in einer Vielzahl von Branchen. Die damit verbundenen möglichen Gefährdungspotenziale ziehen hohe Ansprüche an die Organisation des Arbeits- und Gesundheitsschutzes nach sich.

Hofmann Personal begegnet dieser Herausforderung unter anderem mit einem passgenauen Arbeitsschutzmanagementsystem. Die Basis für sicheres Arbeiten ist eine detaillierte und anpassungsfähige Gefährdungsbeurteilung, die in Zusammenarbeit mit dem Kunden erstellt wird. In der Gefährdungsbeurteilung identifiziert der betreuende Disponent eventuelle Gefahrenquellen und bewertet sie. Daraus leitet er erforderliche Arbeitsschutzmaßnahmen ab und setzt sie gemeinsam mit dem Kunden um. Dies betrifft sicherheitstechnische Maßnahmen, organisatorische Maßnahmen und auch personenbezogene Arbeitsschutzmaßnahmen.



## **Wie wurde die Wirtschaftlichkeit der Maßnahmen nachgewiesen?**

Der Arbeits- und Gesundheitsschutz wird auf allen Ebenen des Unternehmens kommuniziert, diskutiert und gelebt. Alle Beteiligten haben Vertrauen in die rechtssicheren, optimierten und regelmäßig aktualisierten Abläufe im Arbeits- und Gesundheitsschutz. Bei der Firma Hofmann Personal besteht ein hohes Verständnis für die Bedeutung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes einschließlich Präventionskultur. Das Resultat: Die Ausfallkosten durch Arbeitsunfälle können entsprechend niedrig gehalten werden.

## **Wer kann Auskünfte erteilen?**

Frau Ute Günther, Leitung Arbeits- und Gesundheitsschutz  
Tel.: 0911 98993-410, E-Mail: [ute.guenther@hofmann.info](mailto:ute.guenther@hofmann.info)

## Beispiel guter Praxis – Wirtschaftlichkeit

### Der Augenschutz-Sicherheits-Oskar

#### Wer hat den Vorschlag eingereicht?

**Webasto Convertibles GmbH, Seckerstr. 3, 94491 Hengersberg**  
gegründet 1985, heute mit ca. 630 Beschäftigten  
Mehr Informationen unter [www.webasto-group.com](http://www.webasto-group.com)

#### Was wird ganz konkret gemacht?

Die Webasto Gruppe ist ein globaler innovativer Systempartner nahezu aller Automobilhersteller und Weltmarktführer für Cabriodächer. Der Geschäftsbereich für Cabriodächer stellt den Negativpreis „Augenschutz-Sicherheits-Oskar“ vor – ein Projekt, das maßgeblich zur Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes im Webasto-Werk im niederbayerischen Hengersberg beigetragen hat. Um das freiwillige Tragen der Brillen bei Schleifarbeiten und ähnlichen Tätigkeiten im Musterbau sicherzustellen, wurde im Jahr 2011 der Augenschutz-Sicherheits-Oskar ins Leben gerufen. Die Auszeichnung erhalten diejenigen Beschäftigten, die innerhalb eines Jahres besonders häufig auf den freiwilligen Augenschutz verzichtet haben. Dazu dokumentieren alle Beschäftigten und die Führungsteams die beobachteten Vorfälle.

Für die Ausgezeichneten ist mit dem Oskar die Verpflichtung verbunden, den Beschäftigten ihres Bereiches am Rosenmontag Faschingskrapfen zu spendieren – ein Spaß, auf den sich alle jedes Jahr freuen. An diesem Tag erfolgt auch die Übergabe des Augenschutz-Sicherheits-Oskars. Die Auszeichnung wird als Wandertrophäe von Jahr zu Jahr weitergeben. Sollte der Idealzustand eintreten und kein Mitarbeiter nominiert sein, spendieren die Führungsteams die Faschingskrapfen.



Der Augenschutz-Sicherheits-Oskar  
in Hengersberg

## **Wie wurde die Wirtschaftlichkeit der Maßnahmen nachgewiesen?**

Die Gefahr einer Augenverletzung am Arbeitsplatz ist groß. Einzelne Branchen in Deutschland sind dabei besonders gefährdet. Allein auf Baustellen ereignen sich zum Beispiel jedes Jahr Tausende Augenverletzungen. Auch die Beschäftigten in der Metall- und Elektroindustrie sind diesem Risiko ausgesetzt. Dabei lassen sich viele Verletzungen durch die freiwillige Nutzung von geeigneten Schutzbrillen einfach verhindern.

Verantwortung mit Weitsicht und die Freude an Zusammenarbeit und Verbesserung sind Webasto Werte und damit Kultur des Unternehmens. Im Einklang mit diesen Werten wurde deshalb gemeinsam mit den Beschäftigten eine Lösung entwickelt, um die Gefahr von Augenverletzungen weiter zu reduzieren. Dazu wurden zuerst innerhalb der Produktionsbereiche geeignete Schutzbrillen ausgewählt und anschließend ausführlich auf Arbeitsplatztauglichkeit geprüft. Nach der Testphase bewerteten die Beschäftigten einzelne Modelle nach einem Kriterienkatalog und wählten fünf Brillen aus. Aus diesen Modellen kann jeder frei auswählen. Das steigerte die Akzeptanz der Schutzbrillen und damit deren freiwillige Nutzung deutlich. Mit der Einführung des Augenschutz-Sicherheits-Oskars wurde das Sicherheitsbewusstsein in den gefährdeten Bereichen ebenfalls erhöht. Die Auszeichnung motiviert mit Humor. Seit 2013, zwei Jahre nach der ersten Verleihung, gibt es keine meldepflichtigen Augenunfälle mehr. Ein toller Erfolg der Maßnahmen.

## **Wer kann Auskünfte erteilen?**

Herr Franz Gigl  
Tel.: 09901 2002-8138, E-Mail: [franz.gigl@webasto.com](mailto:franz.gigl@webasto.com)

## Beispiel guter Praxis – Wirtschaftlichkeit

### Mitarbeiter erkennen und reduzieren Sicherheitsschwächen

#### Wer hat den Vorschlag eingereicht?

**Holcim (Süddeutschland) GmbH, Dormettinger Str. 23, 72359 Dotternhausen**  
 379 Beschäftigte, davon 233 im Zementwerk  
 Mehr Informationen unter [www.holcim-sued.de](http://www.holcim-sued.de)

#### Was wird ganz konkret gemacht?

Ziel der Maßnahme ist eine Reduzierung der Unfälle auf null. Es soll keine Verletzten geben – weder aus den Reihen der Beschäftigten noch der Dienstleister. Dienstleistungen von Dritten werden risikoklassifiziert (Risk Evaluation Matrix – REM). Bei REM „rot“ muss eine Sicherheits- und Maßnahmenplanung stattfinden. Jeder Dienstleister, der in einem Holcim-Werk arbeitet, muss nach dem Contractor Safety Management vorqualifiziert sein. Vor der Auftragsausführung findet vor Ort ein Gespräch mit den Beschäftigten des Dienstleisters statt, um mögliche Gefahren zu identifizieren und Maßnahmen festzulegen. Alle Externen müssen sich täglich vor Arbeitsbeginn mittels eines Chips anmelden (Zutritt ins Werk) und nach Beendigung der Tätigkeit (Verlassen des Werks) wieder abmelden. Bei einem täglichen „Safety Briefing“ werden Risiken bevorstehender Tätigkeiten und örtlicher Gegebenheiten vor Arbeitsbeginn beurteilt, Maßnahmen definiert und deren Umsetzung kontrolliert. Zur Unterstützung werden vor Ort an den jeweiligen Arbeitsplätzen (Baustellen) temporär Banner zu den Themen „Allgemeine Sicherheit“, „Besondere Vorschriften“ und „Ereignismanagement“ angebracht. Die Holcim-Ansprechperson ist regelmäßig an der Arbeitsstelle und führt „Job Observations“ zum Sicherheitsverhalten der Beschäftigten und zur technischen Einrichtung durch. Abschließend findet eine Schlussabnahme und Beurteilung der Tätigkeiten statt. Verstöße werden konsequent geahndet.



## **Wie wurde die Wirtschaftlichkeit der Maßnahmen nachgewiesen?**

Die Maßnahmen führten zu einem erhöhten Sicherheitsbewusstsein der Dienstleister. Die Ausfallzeiten durch Erkrankung und Arbeitsunfälle wurden reduziert. Externe Beschäftigte sind für die Ausführung ihrer Tätigkeiten qualifiziert. Die Erfolge der Maßnahmen wurden durch externe Rückmeldungen, durch Mitarbeiterbefragungen und Mitarbeitergespräche sowie durch unabhängige Auditierung und Testung nachgewiesen. Es besteht eine Rückkopplung mit dem Betriebsrat und den Sozialpartnern.

## **Wer kann Auskünfte erteilen?**

Frau Mandy Welte, Assistentin H&S  
Tel.: 07427 79-388, E-Mail: [mandy.welte@lafargeholcim.com](mailto:mandy.welte@lafargeholcim.com)

## Beispiel guter Praxis – Wirtschaftlichkeit

### Aachener Sicherheitskonzept zur Gewaltprävention

#### Wer hat den Vorschlag eingereicht?

Stadtverwaltung Aachen, Adalbertsteinweg 59, 52070 Aachen  
Gegründet 765, heute mit ca. 4 900 Beschäftigten  
Mehr Informationen unter [www.aachen.de](http://www.aachen.de)

#### Was wird ganz konkret gemacht?

Die Zahl der Übergriffe am Arbeitsplatz mit Gewalt als Unfallursache hat bei der Stadt Aachen in den vergangenen Jahren zugenommen. Ein Projekt zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement im Sozial- und Erziehungsdienst gab wichtige Daten (MA-Befragung) zur Belastungssituation im Umgang mit schwierigen Kunden und zeigte Handlungsbedarfe (Gesundheitszirkel, Begehungen) zu klaren Regelungen, Verfahren und Standards auf. Auch der Verwaltungsvorstand und die Personalvertretung forderten die Entwicklung eines Sicherheitskonzeptes.

Für die Stadtverwaltung Aachen wurde von Fachleuten des Arbeits- und Gesundheitsschutzes unter Beteiligung von vier Fachbereichen ein Sicherheitskonzept zur Gewaltprävention entwickelt. Es basiert auf dem „Aachener Modell zur Gewaltprävention“ (Polizei Aachen & Unfallkasse NRW). Mit dem vorliegenden Sicherheitskonzept sollen gewalttätige Übergriffe auf Beschäftigte und Gefährdungen verhindert, Rechts- und Handlungssicherheit bei bzw. nach gewalttätigen Vorfällen erreicht und das subjektive Sicherheitsgefühl der Beschäftigten sowie die Sicherheit am Arbeitsplatz insgesamt erhöht werden. Das Sicherheitskonzept zur Gewaltprävention für die Stadt Aachen enthält Handlungsanleitungen zur Gefahrenbewertung von Arbeitsbereichen bzw. Tätigkeiten, verbindliche Sicherheitsstandards für technische, organisatorische und personenbezogene Präventionsmaßnahmen entsprechend vier definierter Gefahrenstufen, Grundsätze im Umgang mit Konflikten bzw. gewalttätigen Handlungen und Bausteine für eine wirksame Nachsorge nach berufsbedingten traumatischen Ereignissen. Mit einfachen Werkzeugen können Führungskräfte sich in vier Gefahrenstufen einsortieren und somit standardisierte Präventionsmaßnahmen umsetzen. Die fachliche Beratung wird durch die Einbindung verschiedener betrieblicher Fachleute gewährleistet. Langfristig soll das Konzept systematisch und sichtbar als verbindlicher Standard zur Gewaltprävention in allen Fachbereichen und Eigenbetrieben der Stadt Aachen umgesetzt werden.

#### Wie wurde die Wirtschaftlichkeit der Maßnahmen nachgewiesen?

- Der Verwaltungsvorstand unterstützt das Sicherheitskonzept mit Ressourcen.
- Beschäftigte und Führungskräfte wurden für das Thema Gewaltprävention sensibilisiert.
- Sicherheitsstandards wurden verbindlich formuliert und werden konsequent umgesetzt.
- Verwaltungsabläufe (z. B. nach Straftaten) wurden standardisiert.
- Die Nachsorge nach gewalttätigen Ereignissen wurde professionalisiert.

- Die Transparenz über innerstädtische Zuständigkeiten beim Thema Gewaltprävention wurde hergestellt.
- Das Sicherheitskonzept fließt in viele Querschnittsthemen der Verwaltung (Gefährdungsbeurteilung, Umbauten, Fortbildung etc.) ein.
- Es existiert eine pragmatische Umsetzungshilfe für Führungskräfte beim Thema Gewalt am Arbeitsplatz.
- Das Sicherheitsgefühl der Beschäftigten wurde besonders in den Pilotbereichen erhöht.



### Wer kann Auskünfte erteilen?

Frau Dipl.-Ing. Katrin Päßler, Leitende Fachkraft für Arbeitssicherheit  
 Tel. 0241 432-2861, E-Mail: [katrin.paessler@mail.aachen.de](mailto:katrin.paessler@mail.aachen.de)

## Beispiel guter Praxis – Wirtschaftlichkeit

### Supply Chain Kollaboration: Eine Reise für Eigenverantwortung bei Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

#### Wer hat den Vorschlag eingereicht?

**Logistik der Nestlé Deutschland AG, Lyoner Str. 23, 60528 Frankfurt am Main**  
Gegründet 1866, heute mit ca. 10 400 Beschäftigten in Deutschland  
Mehr Informationen unter [www.nestle.de](http://www.nestle.de)

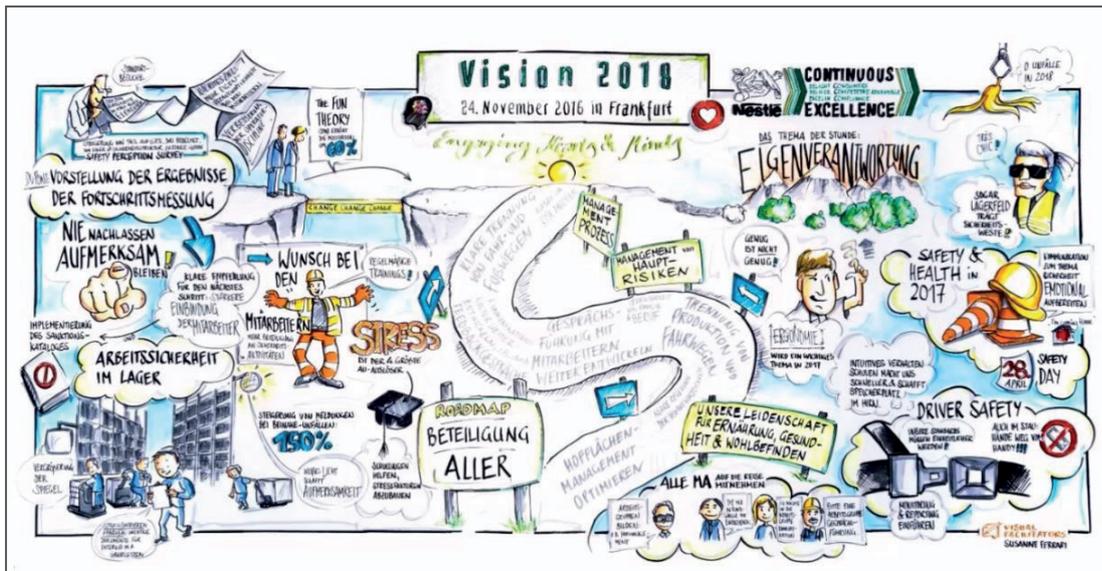
#### Was wird ganz konkret gemacht?

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz ist eine der TOP-Prioritäten der Nestlé, denn „ein Unfall ist einer zu viel“. Daher arbeitet Nestlé Deutschland nicht nur intern, sondern auch extern mit seinen Logistikpartnern an der Verbesserung von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz – ein Beitrag zur Förderung menschenwürdiger Arbeitsplätze und damit zum Nestlé Purpose. Der Anlass für die Initiative Safety & Health (S&H) war die Anzahl der Unfälle im Logistiknetzwerk der Nestlé Deutschland (35 Unfälle von 2011 bis 2014) sowie eine zunächst sehr gute Entwicklung der Recordable Injury Rate (RIR) der Logistikpartner, die nicht fortgesetzt werden konnte.

90 % der Unfälle waren verhaltensbasiert – eine Herausforderung, der sich die Nestlé Deutschland gemeinsam mit ihren Logistikpartnern stellt, um die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz im Logistiknetzwerk nachhaltig zu verbessern. Ziel war die Weiterentwicklung der Sicherheitskultur durch eine faktenbasierte funktions- und organisationsübergreifende Zusammenarbeit mit den strategischen Logistikpartnern unter Einbeziehung aller Beschäftigten.

Nach einer Bestandsaufnahme durch DuPont in Form eines Standortassessments inklusive Mitarbeiterinterviews sowie einer Mitarbeiterumfrage zur Schärfung des Selbstbildes wurden die Stärken und Verbesserungspotenziale in Bezug auf S&H durch DuPont für jede Organisation auf der DuPont Bradley-Kurve eingeordnet. Die Bradley-Kurve zeigt vier Entwicklungsstadien der Arbeitssicherheitskultur von Unternehmen im Verhältnis zu den Unfallzahlen. Es wurden Workshops zur Erstellung von Aktionsplänen durchgeführt und S&H-Roadmaps je Standort unter Einbindung des Managementteams verabschiedet. Mithilfe der globalen Datenbank von DuPont konnten Vergleiche branchenintern und -übergreifend gezogen werden. Weitere Verbesserungsimpulse lieferte ein Benchmark Visit an einem Logistikpartnerstandort von DuPont.

Die Fortschritte der Initiative wurden durch erneute Standortassessments, Mitarbeiterumfrage und Einordnung auf der Bradley-Kurve kontrolliert. Anschließend wurden die S&H-Roadmaps überarbeitet und die Prioritäten für die weitere Reise verabschiedet. Für 2018 ist eine Abschlussanalyse geplant. Bis dahin treiben die Logistik der Nestlé Deutschland und ihre Logistikpartner gemeinsam insbesondere die Themen Driver Safety, Ergonomie und Digitalisierung in S&H voran, um die Beteiligung aller Beschäftigten an Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz noch weiter zu stärken und um alle Beschäftigten sowie deren sicheres und gesundes Verhalten zu erreichen.



Die Vision 2018 der Nestlé Logistik und ihrer Logistikpartner sowie der Weg dorthin – illustriert im Rahmen der Abschlussveranstaltung der DuPont-Fortschrittsmessung

## Wie wurde die Wirtschaftlichkeit der Maßnahmen nachgewiesen?

Seit dem Start der Initiative 2014 konnten einige Verbesserungen erzielt werden. Alle Standorte der Logistikpartner haben sich durchweg auf der DuPont Bradley-Kurve verbessert und stehen kurz vor dem Eintritt in die dritte Phase „Eigenverantwortung“. Die Logistik der Nestlé Deutschland hat diese Phase sogar bereits erreicht. Dies ist ein wichtiger Meilenstein für die Realisierung einer guten Sicherheitskultur.

Ein kritischer Erfolgsfaktor sind die Führungskräfte und ihr Engagement für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz: in Arbeitssicherheitstrainings, die an den Standorten durchgeführt wurden, konnte die S&H-Kompetenz der Führungskräfte deutlich erhöht werden (z. B. DuPont Felt Leadership Training zum Führen von Sicherheitsgesprächen).

Außerdem werden alle Beschäftigten stärker in Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz eingebunden und engagieren sich – sowohl beruflich als auch privat. Dass Verhaltensänderungen mit ins Private übernommen werden, ist ein toller Erfolg – private Erfahrungen von Beschäftigten liefern zudem weitere Impulse für die S&H-Initiative. Der Erfolg spiegelt sich auch in Kennzahlenverbesserungen wider: Die RIR der Logistikpartner konnte von 2014 bis 2017 um 70 % reduziert und die Zahl der gemeldeten Beinahe-Unfälle der Logistikpartner um 125 % gesteigert werden. Dies konnte nur erreicht werden, indem die Standorte und Beschäftigten für Gefährdungen sensibilisiert wurden und der Austausch im Logistiknetzwerk noch stärker ausgebaut wurde.

Neben den sozialen Aspekten trägt die Initiative auch zur Verbesserung von ökonomischen Aspekten bei. Durch die Abnahme von Unfällen und Ausfallzeiten werden direkte und indirekte Kosten, die durch einen Arbeitsunfall entstehen, reduziert, sodass innerhalb von fünf Jahren nach Start der Initiative mit einem Return on Investment gerechnet werden kann.

## Wer kann Auskünfte erteilen?

Frau Ann-Katrin Benning, Distribution Analyst  
Tel. 069 6671-3261, E-Mail: ann-katrin.benning@de.nestle.com

## Beispiel guter Praxis – Wirtschaftlichkeit

### Sicherheitsbarometer: Mitarbeiter erkennen und reduzieren Sicherheitsschwächen

#### Wer hat den Vorschlag eingereicht?

**BSH Hausgeräte GmbH, Werner-von-Siemens-Str. 200, 83301 Traunreut**  
Gegründet 1949, heute mit ca. 3 300 Beschäftigten  
Mehr Informationen unter [www.bsh-group.com/de/](http://www.bsh-group.com/de/)

#### Was wird ganz konkret gemacht?

BSH Traunreut hat mit einer 1-Million-Stunden-Quote von 4,4 bereits ein hohes Sicherheitsniveau erreicht. Die Technik der Maschinen, Anlagen und Einrichtungen ist ausgereift und die Organisation zertifiziert. Dennoch kommt es immer wieder zu Unfällen und Verbانبucheinträgen. Bei der Detailanalyse zeigt sich, dass diese zu etwa 90 % verhaltensbedingt sind. Um die Unfallquote weiter zu senken, genügen technische und organisatorische Maßnahmen alleine nicht mehr. Innovative Ansätze mit Beteiligung der Beschäftigten und zur Steigerung des Sicherheitsbewusstseins werden immer bedeutender.

Nach erfolgreichen Sicherheitsworkshops mit Vorgesetzten und Sicherheitsbeauftragten wurden diese so angepasst, dass sie auch für Mitarbeitergruppen geeignet sind. Mittlerweile wurden so in mehr als 20 Bereichen das Bewusstsein für das Entstehen von Beinahe-Unfällen gestärkt, konkrete Maßnahmen abgeleitet und diese vor Ort umgesetzt. Als nächster Schritt wurde im August 2016 eine Teamtafel mit dem Sicherheitsbarometer (Foto) in einem Pilotbereich installiert.

Nach anfänglichen Bedenken wurden die tägliche Bewertung der Arbeitssicherheit durch alle Beschäftigten mit einem Ampelsystem, die Diskussion des sicherheitswidrigen Verhaltens und der Verhältnisse sowie das Umsetzen der Abstellmaßnahmen zu einer Selbstverständlichkeit.

Ab November 2016 begannen weitere Führungskräfte nach diesem Vorbild eigene Teamtafeln zu installieren. Der Standortleiter stellte in der Betriebsversammlung im Dezember das Sicherheits-Teamboard des Pilotbereichs vor und kündigte an, dass es 2017 in allen Fertigungs- und Werkstattbereichen eingerichtet wird. Inzwischen sind 25 Teamboards in Betrieb und drei weitere in Planung. Damit sind die Fertigungs- und Werkstattbereiche vollständig abgedeckt.



Teamtabel

### Wie wurde die Wirtschaftlichkeit der Maßnahmen nachgewiesen?

Beinahe-Unfälle und Sicherheitsmängel werden transparent, zeit- und ortsnahe diskutiert und abgestellt. Die Anzahl der Verbandsbucheinträge und der Unfälle mit Ausfallzeit sank um 29 % gegenüber 2016. Arbeitssicherheit wird nicht erst bei Unfällen zu einem wichtigen Thema. Durch die tägliche Routine entwickelt die Belegschaft ein gesteigertes Sicherheitsbewusstsein. Das gemeinsame Arbeiten an den Schwächen stärkt das Teamgefühl. Dies hat positive Auswirkungen weit über die Reduzierung von Unfällen hinaus.

### Wer kann Auskünfte erteilen?

Herr Stefan Schirm, Leiter Umweltschutz und Arbeitssicherheit  
 Tel.: 08669 30-2991, Mobil: 0160 7439098, Fax: 08669 30-2114, E-Mail: Stefan.Schirm@bshg.com

## Beispiel guter Praxis – Wirtschaftlichkeit

### eVAP: Die branchenübergreifende App zur Prävention von Unfällen

#### Wer hat den Vorschlag eingereicht?

**Voith GmbH, St. Pöltener Str. 43, 89522 Heidenheim an der Brenz**  
Gegründet 1867, heute mit ca. 19 000 Beschäftigten  
Mehr Informationen unter [www.voith.com/de](http://www.voith.com/de)

#### Was wird ganz konkret gemacht?

Seit jeher haben Arbeits- und Gesundheitsschutz bei Voith höchste Priorität. Um die Gesundheit der Beschäftigten bestmöglich zu schützen, entwickelt Voith seine Ansätze und Methoden im Arbeits- und Gesundheitsschutz kontinuierlich weiter. Seit dem Geschäftsjahr 2006/07 hat die Firma große Erfolge erzielt: Mit den bis heute durchgeführten Maßnahmen ist es als Unternehmen im Anlagen- und Maschinenbau gelungen, die Unfallhäufigkeit um 93 % auf 1,6 Arbeitsunfälle pro 1 Million Arbeitsstunden zu senken. Standen zunächst klassische Instrumente der Unfallanalyse und Risikobewertung im Vordergrund, verschob sich der Fokus im Laufe der Zeit in Richtung Identifikation unsicherer Zustände und unsicheren Verhaltens. Dabei setzt Voith auf die aktive Einbindung seiner Beschäftigten. Um eine einfache und effiziente Identifikation und Erfassung von unsicheren Zuständen und unsicherem Verhalten an den weltweiten Standorten zu erreichen, setzt Voith die benutzerfreundliche App eVAP (electronic Voith Awareness Program) auf mobilen Smart Devices zur Prävention von Unfällen ein. An den Standorten stehen Smart Devices bereit, die alle Beschäftigten jederzeit für ihre Beobachtungen und Dokumentation nutzen können. Die App eVAP unterstützt die Beschäftigten in ihrer Dokumentation durch eine benutzerfreundliche Oberfläche in Form von Piktogrammen und definierten Kategorien. Diese Standardisierung ermöglicht die schnelle Eingabe vor Ort und eine zentrale Auswertung der weltweit eingegebenen Daten.



## **Wie wurde die Wirtschaftlichkeit der Maßnahmen nachgewiesen?**

Die gespeicherten Informationen können systematisch nach verschiedenen Kriterien ausgewertet und potenzielle Unfallrisiken somit frühzeitig und präventiv erkannt werden. Auch Unfall- und Vorfalldaten werden erfasst und an eine zentrale Datenbank übermittelt. Die erfassten Informationen decken die gesamte Unfallpyramide ab und werden zeitnah und zielgruppenorientiert im System bereitgestellt. Den Meistern werden dabei nicht nur die aufbereiteten Informationen für den eigenen Verantwortungsbereich zur Verfügung gestellt, sondern auch die Datensätze anderer Voith-Standorte mit vergleichbaren Prozessen. Im Rahmen der täglichen Informationen zur Arbeitssicherheit nutzen sie diese Informationen im Austausch mit ihren Teams zur unmittelbaren Sensibilisierung und der gemeinsamen Entwicklung von Maßnahmen. Dieser Ansatz ist bei Voith nicht auf einen Standort, eine Region oder einen Produktionsprozess beschränkt, sondern wird branchenübergreifend angewendet.

## **Wer kann Auskünfte erteilen?**

Herr Ulrich Weiße, Head of Corporate Sustainability and HSE  
Tel.: 07321 37-6645, E-Mail: Ulrich.Weisse@Voith.com

## Beispiel guter Praxis – Wirtschaftlichkeit

### JOBSIMULATOR Gepäcklader

#### Wer hat den Vorschlag eingereicht?

**GROUNDstars GmbH & Co. KG, Flughafenstr. 1-3, 22335 Hamburg**  
 Gegründet 1911, heute mit 587 Beschäftigten  
 Mehr Informationen unter [www.hamburg-airport.de](http://www.hamburg-airport.de)

#### Was wird ganz konkret gemacht?

Immer ältere Beschäftigte der Gepäckabfertigung bewegen schwere Lasten, in hoher Frequenz, über lange Zeiträume und oft in Zwangshaltungen. Dies führt zu Muskel-Skelett-Erkrankungen (MSE), die für den Erhalt der Betriebsfähigkeit des Hamburg Airport reduziert werden müssen. Arbeitsumfeld und Arbeitsorganisation können nicht weiter verbessert werden. Die einzige Möglichkeit, Belastungen zu reduzieren, liegt in der Verhaltensprävention.



Folgende Ziele sollen erreicht werden:

1. Die Anwendung des Systems bringt größtmögliche Reduktion der Belastungen, die auf den Muskel-Skelett-Apparat wirken.
2. Es ist ein einfaches, leicht verständliches Programm. Die Beschäftigten können es mit sofortigem Erfolg und hoher Motivation anwenden und später selbstständig umsetzen.

3. Wer das Programm durchlaufen hat, sollte sich im Job dauerhaft belastungsärmer bewegen.
4. Das Programm ist wirtschaftlich in Anschaffung und Unterhalt für den Arbeitgeber.

Vorgehen:

- Eine Belastungsanalyse der Körperregionen durch Gefährdungsbeurteilungen wird nach der Leitmerkmal-Methode (LMM) durchgeführt. Analog zum Leistungssport werden die belastungsauslösenden Tätigkeiten in einzelne Bewegungsbestandteile aufgebrochen.
- Es wurden Übungsprogramme entwickelt, die das Automatisieren der belastungsreduzierten Einzelbewegungen und Bewegungsabläufe ermöglichen. Zusätzlich erfolgt ein Nachbau der Arbeitsplatzdimensionen durch modulare Basiskuben aus Holz und jobspezifische Anbauteile.

Resultat:

Der JOBSIMULATOR besteht aus der Infrastruktur und dem Übungsprogramm. Es existiert ein IT-gestütztes „Kollegen-Coaching-Programm“ sowie eine Monitoring- und Zertifizierungssystematik. Im JOBSIMULATOR lernen basisgewerbliche Beschäftigte erstmals in Deutschland die Automatisierung von belastungsarmen Ausführungen ihrer muskel-skelett-belastenden Tätigkeiten. Auf der Basis klassischer Gefährdungsbeurteilungen werden mit Trainingsprinzipien und Monitoring-Mitteln aus dem Leistungssport, die radikal vereinfacht und jobspezifisch umgewandelt werden, Beschäftigte in die Lage versetzt, ihre Bewegungen zu optimieren und Kollegen zu coachen. Die dem LEGO-Prinzip ähnliche Infrastruktur ist auch für kleine Unternehmen bezahlbar und lässt sich auf kleinster Fläche und ohne Hilfsmittel aufbauen, umbauen und lagern. Eine eigene Software verknüpft Jobbelastungen und persönliche Krankheitsbilder zu passgenauen Therapie- und Trainingsprogrammen. JOBSIMULATOR-Schulungen können vom Arbeitgeber im Rahmen von Sicherheitsunterweisungen rechtlich verbindlich vorgeschrieben werden, da sie klare Unfallverhütungselemente enthalten – ein elementarer Vorteil gegenüber sonst freiwilligen Programmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements.

### **Wie wurde die Wirtschaftlichkeit der Maßnahmen nachgewiesen?**

- Es wurde eine signifikante Reduktion MSE-bedingter Fehltagel erreicht und damit eine Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit erzielt.
- Berufseinsteiger erlernen vor Antritt ihres Jobs die richtigen, belastungsarmen Bewegungsausführungen. Das hilft ihnen, den schweren Job gesund zu bewältigen, erhöht die Freude an der Arbeit und hat die Fluktuations- bzw. Abbrecherrate substantiell gesenkt.
- Langjährige Beschäftigte mit falschen Bewegungsmustern verstehen, warum ihre Bewegungen falsch sind und welche Auswirkungen das auf ihren Körper hat. Sie erlernen im JOBSIMULATOR die belastungsarmen Bewegungsmuster. Sie berichten Kolleginnen und Kollegen davon und animieren diese ebenfalls zur Teilnahme.
- Gesundheitsbewusstsein und -kompetenz der Belegschaft wurde gesteigert. MSE werden von den Beschäftigten nicht mehr als unvermeidliche Selbstverständlichkeit hingenommen.
- Der Betriebsarzt ist vermehrt die „Beratungsstelle für Gesundheit“ und nicht nur die „Anlaufstelle für Krankheit“.
- Das Programm spart pro investierten Euro ca. € 3,50 an Fehltagelkosten ein.

### **Wer kann Auskünfte erteilen?**

Herr Christian Noack, Geschäftsführer  
Tel.: 040 5075-1203, E-Mail: cnoack@ham.airport.de

## Beispiel guter Praxis – Wirtschaftlichkeit

### Null Toleranz gegenüber unsicherem Verhalten und unsicheren Arbeitsbedingungen

#### Wer hat den Vorschlag eingereicht?

**GETRAG B.V. & Co. KG, Hermann-Hagenmeyer-Str. 1, 74199 Untergruppenbach**  
Gegründet im Jahr 1935 als Familienunternehmen, 2016 von Magna International übernommen, nun Teil der Organisationseinheit Magna Powertrain, heute mit 3 176 Beschäftigten  
Mehr Informationen unter [www.getrag.com](http://www.getrag.com)

#### Was wird ganz konkret gemacht?

Die Zielsetzung „Null Toleranz gegenüber unsicherem Verhalten und unsicheren Arbeitsbedingungen“ wird in alle Unternehmensbereiche kaskadiert. Mit dem Chief Operating Officer (COO), dem Top-Management und den Sicherheitsfachkräften aller Standorte werden „Safety Summits“ zur Bedeutung der Zielsetzung und daraus folgender Maßnahmen durchgeführt. Es kommt zum Austausch von „best practice“-Anwendungen. Folgende fünf Schwerpunktthemen werden als zwingend umzusetzen vereinbart:

1. Inspektionen (Safety Behaviour Index – SBI) zur Überprüfung von arbeitssicherheitsrelevantem Verhalten und Bedingungen werden durchgeführt. Process Confirmation Walks (PCW) dienen zur Überprüfung, ob Prozesse und Abläufe eingehalten werden.
2. Daily Safety Meetings (tägliche Besprechung mit Werkleitung, Führungskräften, Sicherheitsfachkräften, Beauftragten, Fremdfirmen) wurden etabliert, um die Ergebnisse der Inspektionen und Vorfalldberichten zu besprechen.
3. Interne Schulungen für Führungskräfte, externe Schulungen bei der Berufsgenossenschaft und externe Schulungen zu Arbeits- und Haftungsrecht wurden intensiviert.
4. Monatliche Kennzahlen zu Unfallhäufigkeit und -schwere, Verteilung von Vorfalldberichten zu Arbeitsunfällen, Beinahe-Unfällen und Notfallvorfällen werden erfasst und bekannt gegeben.
5. Es werden „Safety Days“ eingeführt, um das Bewusstsein für Arbeitssicherheit zu erhöhen. Dabei werden unsichere Zustände gesucht, dokumentiert und systematisch abgearbeitet, Zugangsprozesses an der Pforte optimiert sowie Preise für gute Arbeitssicherheitsleistungen vergeben.

## Wie wurde die Wirtschaftlichkeit der Maßnahmen nachgewiesen?

Die Kennzahl Unfallrate (Anzahl der berichtspflichtigen Arbeitsunfälle mit mehr als einem Tag Ausfallzeit pro Million Arbeitsstunden) hat sich von 2011 bis 2016 um den Faktor 12 reduziert.

Die Kennzahl Unfallschwere (Anzahl der durch einen Arbeitsunfall ausgefallenen Arbeitstage pro Million Arbeitsstunden) hat sich von 2011 bis 2016 um den Faktor 3 reduziert.

Grafik mit alter GETRAG-Definition (1.000.000 wh)

Kennzahlen Arbeitssicherheit	GETRAG KG						
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
<b>Arbeitsunfälle mit mindestens 1 Ausfalltag</b>	28	10	16	18	7	3	1
<b>Unfallrate</b>	7,61	2,66	4,08	4,23	1,60	0,64	0,21
<b>Unfallschwere</b>	65,22	19,16	46,46	51,90	16,28	22,08	4,40
* per 1.000.000 Arbeitsstunden							

Grafik mit MAGNA-Definition (200.000 wh)

Kennzahlen Arbeitssicherheit	GETRAG KG						
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
<b>Arbeitsunfälle mit mindestens 1 Ausfalltag</b>	28	10	16	18	7	3	1
<b>Unfallrate</b>	1,52	0,53	0,82	0,85	0,32	0,13	0,04
<b>Unfallschwere</b>	13,04	3,83	9,29	10,38	3,26	4,42	0,88
* per 200.000 Arbeitsstunden (MAGNA-Definition)							

Insgesamt ist das Bewusstsein für Arbeitssicherheit bei Beschäftigten, Führungskräften, Fremdfirmen und Besuchern deutlich gestiegen. Durch die Umsetzung der fünf Schwerpunktthemen ist es gelungen, bei allen die Aufmerksamkeit und Wachsamkeit für die Arbeitssicherheit zu erhöhen (Behaviour Based Safety). Dadurch wird Arbeitssicherheit als etwas Selbstverständliches wahrgenommen und ist in viele Prozesse und Abläufe eingebunden.

Die Ausfallzeiten durch Arbeitsunfälle konnten reduziert werden und das Engagement konnte auf andere Bereiche, Unternehmen oder Konzernbereiche übertragen werden.

## Wer kann Auskünfte erteilen?

Herr Jürgen Schöneck, Sustainability & QEHS-Management  
Tel.: 07131 644-3502, E-Mail: juergen.schoeneck@magna.com

## Beispiel guter Praxis – Wirtschaftlichkeit

### Unsere „Vision Zero“ – Gesundheits- und Arbeitsschutzkonzept der CEMEX

#### Wer hat den Vorschlag eingereicht?

**CEMEX Deutschland AG, Frankfurter Chaussee, 15562 Rüdersdorf bei Berlin**  
Gegründet 1955, heute mit 1 452 Beschäftigten  
Mehr Informationen unter [www.cemex.de](http://www.cemex.de)

#### Was wird ganz konkret gemacht?

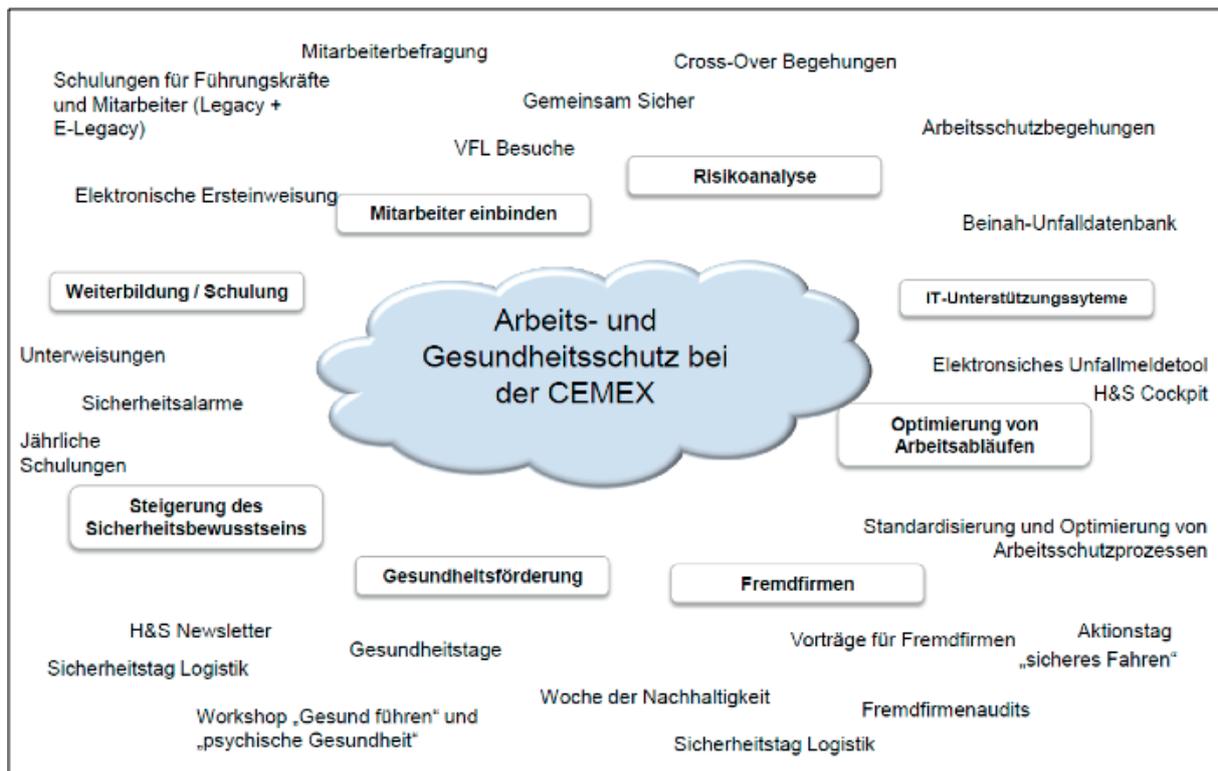
Ausgangssituation war die unterschiedliche Realisierung des Arbeitsschutzes und die unklare Zuordnung von Verantwortlichkeiten durch eine heterogene Organisationsstruktur. Gleichzeitig ließen Beinahe-Unfälle darauf schließen, dass es noch immer zu Situationen mit Verletzungspotenzial kommt. Das nahm CEMEX zum Anlass, um Prozesse zu standardisieren und „ungenutztes Potenzial“ der Beschäftigten oder beim Umgang mit Fremdfirmen einzubinden.

Führungskräfte nehmen sich mehrmals im Monat Zeit, um verschiedene Produktionswerke zu „besuchen“ und mit Beschäftigten vor Ort über Arbeitsschutz zu sprechen. Cross-Over-Teams setzen sich aus mehreren Beschäftigten zusammen. Diese sind bevorzugt Sicherheitsbeauftragte aus unterschiedlichen Produktionsstätten und Unternehmenssparten. Die Teams zeigen an einzelnen Standorten Gefahrenquellen auf, die sie aufgrund ihrer Fachkenntnisse und ihrer neutralen Sicht als potenzielle Gefahrenquellen erkennen. Beschäftigte bilden kleine Teams, um gemeinsam Gefahrenquellen und Gefährdungen an ihrem Arbeitsplatz zu identifizieren und Chancen für Verbesserungen zu finden. Erfahrungen und Erkenntnisse werden anschließend in der gesamten Gruppe zusammengetragen und diskutiert. Gemeinsam werden Maßnahmen und zukünftige Verhaltensregeln entwickelt, die auf einer Tafel festgehalten werden.

#### Wie wurde die Wirtschaftlichkeit der Maßnahmen nachgewiesen?

Durch das Engagement wurde das Sicherheitsniveau in den Werken spürbar verbessert sowie das Verständnis für Wichtigkeit und Ausgestaltung unternehmensweiter Verfahren und Abläufe mit dem Ziel eines hohen Arbeitsschutzes vereinheitlicht. Arbeits- und Gesundheitsschutz wurde sukzessive in die betrieblichen Abläufe integriert und das Bewusstsein für mehr Sicherheit wurde sowohl bei Beschäftigten als auch bei Fremdfirmen (z. B. durch Fremdfirmen-audits, Sicherheitstag, Induction-Tool, Aktionstag Sicheres Fahren) gefördert.

Schrittweise werden alle Werke mit dem BG-Siegel „Sicher mit System“ zertifiziert. 2016 konnten weitere 50 Werke (aktuell insgesamt 66) zertifiziert werden, zum großen Teil aus den anspruchsvollen Sparten Transportbeton und Betonförderung. Das große Engagement für Arbeits- und Gesundheitsschutz und der damit verbundene hohe Aufwand wurden ebenfalls durch einen Kooperationsvertrag mit der Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie (BG RCI) bestärkt.



Die wesentlichen Erfolge des Engagements sind:

- Verminderung von Arbeitsunfällen
- Reduzierung der Ausfallzeiten durch Erkrankung/Arbeitsunfall
- Gesundheitsförderung
- Optimierung von Arbeitsabläufen
- Erhöhung des Gefährdungsbewusstseins der Beschäftigten
- Arbeitsschutz als ganzheitlichen Ansatz im Unternehmen verankern

### Wer kann Auskünfte erteilen?

Herr Camillo Hündgen, Direktor  
 Tel.: 0151 12536004, E-Mail: camillo.huendgen@cemex.com

## Beispiel guter Praxis – Wirtschaftlichkeit

### Sensibilisierung Mitarbeiter mit Virtual Reality – „Aus Sicht des Staplerfahrers“

#### Wer hat den Vorschlag eingereicht?

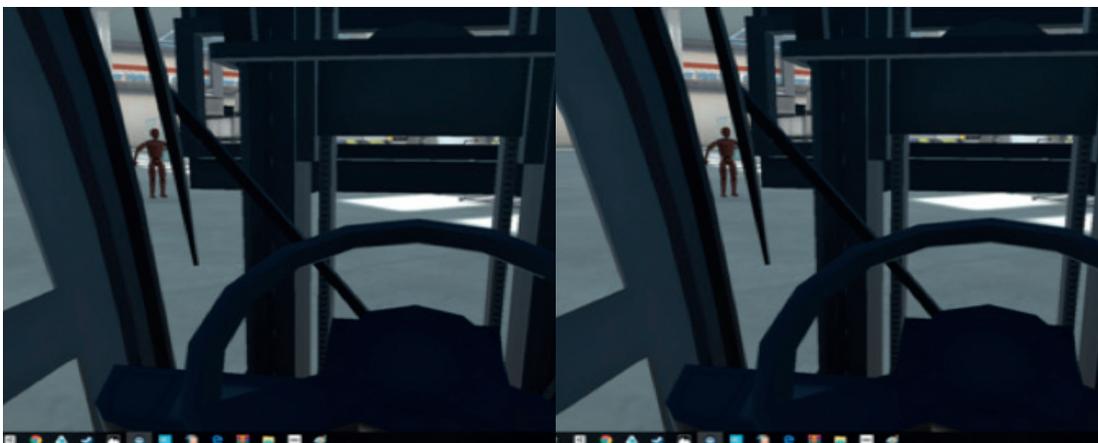
**AUDI AG, 85045 Ingolstadt**  
Gegründet 1949, heute mit ca. 44 000 Beschäftigten am Standort Ingolstadt

#### Was wird ganz konkret gemacht?

In den Werken der AUDI AG sind täglich zahlreiche Flurförderzeuge unterwegs. Die hieraus entstehenden potenziellen Gefährdungen für Mitarbeiter werden in regelmäßigen Arbeitssicherheitsunterweisungen anhand von PowerPoint-Folien optisch verdeutlicht. Die Gefahren sind auf Präsentationsfolien jedoch wenig realitätsnah darstellbar, so dass die Mitarbeiter häufig kein echtes Bewusstsein für die Gefahrensituationen entwickeln. Eine nachhaltige Verhaltensänderung und Sensibilisierung wird meist nicht erreicht.

Ziel ist es aber, die Mitarbeiter so zu sensibilisieren, dass sie sich der Gefahren bewusst sind und ihr Verhalten entsprechend anpassen.

Im Trainingscenter am Standort Ingolstadt können die Audi Mitarbeiter daher seit Oktober 2019 mittels Virtual Reality im sicheren Umgang mit den Flurförderzeugen geschult werden. Dafür nutzt das Trainerteam bereits vorhandenes VR-Equipment. So genannte Gamification-Elemente sollen die Mitarbeiter zusätzlich motivieren. In der virtuellen Welt erleben die Trainingsteilnehmer reale Gefahren und Unfallsituationen – und können sich auch annähernd real bewegen und interagieren. Durch das eigene Erleben findet eine echte Sensibilisierung statt.





### **Wie wurde die Wirtschaftlichkeit der Maßnahmen nachgewiesen?**

Die entwickelte Software ist ohne Mehrkosten auf andere Standorte übertragbar. Ziel ist ein schneller Austausch von digitalen Inhalten, die den Arbeitsschutz verbessern.

### **Wer kann Auskünfte erteilen?**

Herr Mirko Goeres  
Tel.: 0160 93980696

## Beispiel guter Praxis – Wirtschaftlichkeit

### Arbeitssicherheit als Unternehmensphilosophie

#### Wer hat den Vorschlag eingereicht?

**Mainka Bau GmbH & Co. KG, Darmer Esch 74, 49811 Lingen (Ems)**  
Gegründet 1895, heute mit 700 Beschäftigten  
Mehr Informationen unter [www.mainka-bau.de](http://www.mainka-bau.de)

#### Was wird ganz konkret gemacht?

Unter dem Motto „Wir bauen sicher – oder gar nicht.“ pflegt die Mainka Bau GmbH & Co. KG in Lingen (Ems) eine Sicherheitskultur, die durchgängig im gesamten Unternehmen gilt. Ein breit etabliertes Bewusstsein für Arbeitssicherheit mit optimalen Qualifizierungen und Unterweisungen schützt die Gesundheit der Mitarbeitenden. Der Erfolg: Seit Jahren liegen die Unfallquoten weit unter dem Branchendurchschnitt, Beinaheunfälle werden regelmäßig gemeldet. Das beweist eine gelebte Fehler- und Meldekultur.

Auf der Startseite des Intranets können mit einer KVP-Karte Beinaheunfälle und unsichere Handlungen gemeldet werden. Darauf legt die Geschäftsführung großen Wert. So konnte die Anzahl der Meldungen von 83 im Jahr 2013 auf 976 im Jahr 2018 bzw. 1.306 im Jahr 2019 gesteigert werden. Eine solche Karte ist schnell ausgefüllt: Was ist wann und wie passiert? Dies kann in Stichpunkten und mit eingefügten Fotos kurz und knapp erläutert werden. Die Eintrittswahrscheinlichkeit und die Ernsthaftigkeit werden ebenfalls per ankreuzen ausgewählt. Der Eintrag zwecks Lerneffekt für das Unternehmen/für andere Baustellen erfolgt zum Schluss. Mit dem „Versende-Button“ ist der Prozess in wenigen Minuten für den Meldenden abgeschlossen. Dieser interne Meldeprozess wurde Anfang 2020 durch die Mitarbeiter der IT-Abteilung nochmals verbessert und in der Mainka-App umgesetzt. Damit kann nun mit dem Smartphone oder Tablet der Text auch über die Mikrofon-Funktion gesprochen werden.

Die KVP-Karten werden in der wöchentlichen Bauleiter-Sitzung, jeden Freitagmorgen um 07:30 Uhr, zwischen Geschäftsführung, Projekt- und Bauleitung, Sicherheitsfachkräfte, Mitarbeiter der Maschinentechnischen Abteilung und der Personaldisposition durchgesprochen. Dabei stellt der verantwortliche Bauleiter die KVP-Karten seiner Baustelle selbst vor. Damit wird indirekt von der Geschäftsführung kommuniziert, dass der Bauleiter als Führungskraft das Informationssprachrohr der Baustelle ist. Es wird diskutiert, an welcher Stelle das Gesamtunternehmen besser werden kann und wo auch andere Baustellen lernen können. Diese Fragen werden gemeinsam erörtert und danach erfolgt eine Festlegung der erforderlichen Maßnahmen.

Jeden Monat führt die Firma Mainka in einer vorgegebenen Kalenderwoche auf sämtlichen Baustellen Unterweisungen für das gesamte Team vor Ort durch. Die Themen orientieren sich an den Bausteinen der BG Bau. Der notwendige Unterweisungsnachweis wird mit den Themen und den eingesetzten Mitarbeitern aus dem Einsatzplan vorausgefüllt zur Verfügung gestellt, da hier eine Verknüpfung zu den internen Datenbanken besteht. Die Erkenntnisse aus den KVP-Karten und die Maßnahmen aus der Bauleiter-Sitzung fließen in die monatliche Unterweisung unter der Rubrik „Ereignisübersicht – Lessons Learned“ mit ein. Damit wird gewährleistet, dass die Erkenntnisse auch auf der gewerblichen Mitarbeiterebene ankommen.

Damit alle „Aus Fehlern lernen“ können, wird das vorhandene Wissen in der sogenannten MainWiki-Datenbank „eingefroren“. Alle Mitarbeiter, insbesondere neue Kollegen, werden damit aktiv auch über bereits abgeschlossene Maßnahmen informiert.

Es finden unangekündigte Baustellenbegehungen durch die Geschäftsleitung statt. Darüber hinaus muss jeder Bauleiter mindestens eine dokumentierte Baustellenbegehung pro Monat in der SHE-Q-Abteilung (SHE-Q = Safety, Health, Environment, Quality) einreichen. Diese Begehung ist Teil der Benchmark-Liste (Bewertung der Führungskräfte). Die Poliere führen tägliche Baustellenbegehungen durch.

Eine selbst programmierte Datenbank („Qualitool“) hilft dabei, die von den Mitarbeitern in Schulungen erworbenen Kenntnisse nachzuhalten: es werden 157 verschiedene Qualifikationen gelistet (z. B. Atemschutzgeräteträger und Ersthelfer, aber auch schriftliche Beauftragung Radlader usw.). Insgesamt sind 380 Codes aufgeführt, wobei hierzu auch jede einzelne AMD-Untersuchungsgruppe (z. B. G26.2 o.ä.) einen Code belegt. Abgelaufene Qualifikationen oder AMD-Untersuchungen werden in Rot angezeigt. Es können mehrere Qualifikationen gleichzeitig ausgewählt werden (z. B. ein Ersthelfer, der auch einen Bedienerausweis für Hubarbeitsbühnen besitzt). Auf der Baustelle kann dann noch anhand der Kostenstelle ausgewählt werden, wer tatsächlich mit den vorab eingestellten Qualifikationen auf der jeweiligen Baustelle tätig ist. Herr Dr. Mainka legt sehr großen Wert auf die Aus- und Weiterbildung seiner Mitarbeiter, denn nur durch Kompetenz kann ein Höchstmaß an Sicherheit erreicht werden.

Alle zehn Sicherheitsfachkräfte in der SHE-Q-Abteilung haben sich bei diversen Sachkundefachlehrgängen (z. B. BG Bau, TÜV etc.) weitergebildet, um nach dem Prinzip „Train the Trainer“ ihr Wissen an die Kollegen weiterzugeben. Insbesondere die Schulungen „Lastenanschläger“ und „PSA gegen Absturz (PSAgA)“ können so flexibel auf den Baustellen durchgeführt werden. Sicherheit hat viele Facetten – dazu gehört auch der einwandfreie Zustand der Arbeits- und Betriebsmittel. Ausgebildete Fachkräfte unserer Unternehmensgruppe überprüfen regelmäßig alle elektrischen Betriebsmittel und darüber hinaus auch alle anderen Arbeitsmittel wie Leitern, Anschlagmittel, Absperrblasen oder Persönliche Schutzausrüstungen gegen Absturz.

Am 11.09.2015 ist Mainka dem Zero Accident Forum (ZAF) beigetreten. Die Zielsetzung dieses Netzwerks stimmt mit der Grundsatzerklärung der Mainka Bau GmbH & Co. KG zu 100 % überein, so dass es nur logisch und konsequent war, dem ZAF beizutreten. Durch die Treffen erhält die Firma Einblicke in andere Unternehmen und Branchen und kann dadurch „über den Tellerrand“ hinausblicken. Denn auch in Zukunft will man im Bereich Arbeitssicherheit Marktführer für den Bausektor sein.

Am 15.01.2018 erfolgte der nächste Schritt: Bei der jährlich stattfindenden Polierschulung hielt Herr Dr. Mainka seine Eröffnungsrede in vollständiger Persönlicher Schutzausrüstung. Mit diesem „Aha-Erlebnis“ sollte unternehmensweit klargestellt werden: Mein Ziel – null Unfälle. Hierzu wurden alle Führungskräfte (Geschäftsleitung, Projekt- und Bauleitung, Poliere) dazu aufgerufen, mit ihrer Unterschrift dieses Ziel zu besiegeln. Der vervielfältigte Ausdruck auf wetterfester Plane wird seitdem auf den Baustellen aufgehängt und auch vom gewerblichen Personal unterzeichnet.

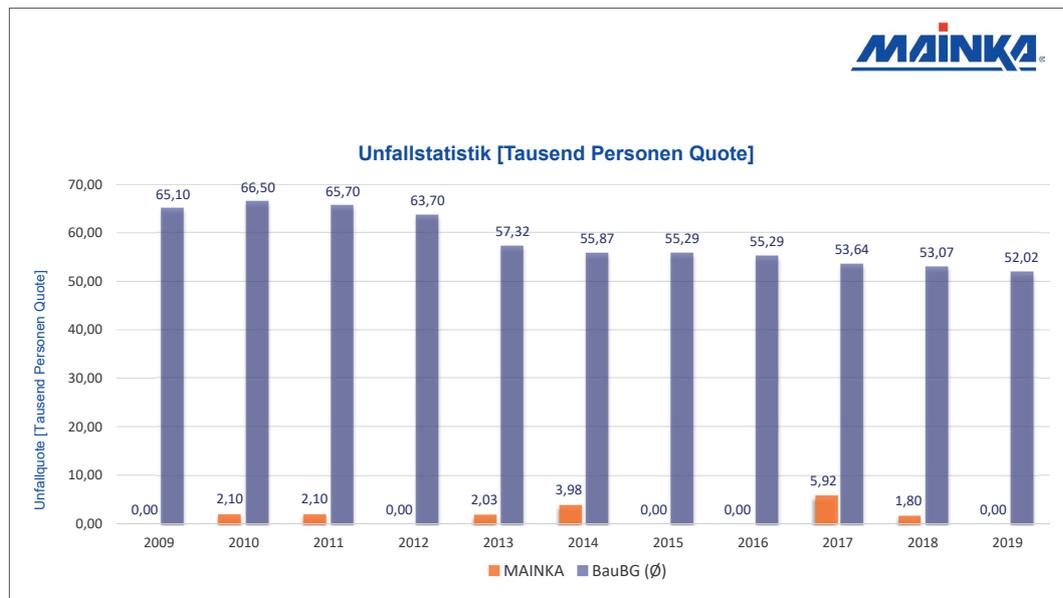


Es wird täglich eine Last Minute Risk Analysis (LMRA) durchgeführt. Sollte von Kundenseite keine LMRA vorgegeben sein (z. B. 4-W-Karte Shell) kann auf die eigene Mainka-LMRA-Karte zurückgegriffen werden, die in sieben verschiedenen Sprachen vorliegt.



### Wie wurde die Wirtschaftlichkeit der Maßnahmen nachgewiesen?

Neben zahlreichen Auszeichnungen (z. B. Gewinn des Deutschen Jugend-Arbeitsschutz-Preises 2016 und 2018 sowie des Deutschen Arbeitsschutzpreises 2019) und Anerkennungen durch die Kunden beweisen die Unfallzahlen über mehr als 10 Jahre, wie erfolgreich die Firma Mainka Unfälle am Bau vermeidet.



### Wer kann Auskünfte erteilen?

Herr Henning Rolfes  
 Tel.: 0591 80006593, E-Mail: henning.rolfes@mainka-bau.de

## Beispiel guter Praxis – Wirtschaftlichkeit

### Digitalisierung der Betriebsanweisungen für Gefahrstoffe bei der BOGESTRA AG

#### Wer hat den Vorschlag eingereicht?

**Bochum-Gelsenkirchener Straßenbahnen AG (BOGESTRA), Universitätsstr. 58, 44789 Bochum**  
Gegründet 1896, heute mit ca. 2 330 Beschäftigten  
Mehr Informationen unter [www.bogestra.de](http://www.bogestra.de)

#### Was wird ganz konkret gemacht?

Mit der Bereitstellung der Betriebsanweisungen für Gefahrstoffe in digitaler Form wird die bisherige Ausgabe in Papierform ersetzt. Würde man die Betriebsanweisungen aller 2 500 bei der BOGESTRA gelisteten Gefahrstoffe ausgedruckt aneinanderlegen, benötigt man einen Platzbedarf von ca. 190 m<sup>2</sup>. Die vom Gesetzgeber geforderten Betriebsanweisungen für die bei der BOGESTRA gelisteten Gefahrstoffe können nun von den Mitarbeitern mittels eines Barcode-Scanners und eines Touchscreens abgerufen werden. Sie erhalten so schnell eine Übersicht über Gefahren, die mit dem Gebrauch des jeweiligen Gefahrstoffs verbunden sind und darüber, welche Sicherheitshinweise und Schutzmaßnahmen dafür gelten. Nach einer erfolgreichen 3-monatigen Pilotphase wurde beschlossen, diese Innovation auf alle Werkstattstandorte auszuweiten.

Die Vorteile des neuen Verfahrens lassen sich wie folgt zusammenfassen: Die Aufnahme neuer und die Aktualisierung bestehender Gefahrstoffe steht zentral an allen betreffenden Standorten ohne zeitliche Verzögerung zur Verfügung. Es gibt keine Zeitverluste mehr bei der Suche nach den Orten bzw. Wänden der jeweiligen Betriebsanweisungsaushänge. Die Kosten in Höhe von jährlich ca. 500 € für den Druck und das Laminieren der Betriebsanweisungen zur Auslage bzw. zum Aushang an den jeweiligen Standorten entfallen. Die benötigte Software, Online-Register für Gefahrstoffe - BORG, ist von einem BOGESTRA IT-Mitarbeiter entwickelt worden. Die 18 benötigten Terminals bestehen aus kostengünstigen und energiesparenden Einplatinencomputern, einem Barcodescanner und schmutzresistenten Touchscreen-Monitoren. Hierfür waren ca. 9 000 € an Investitionen erforderlich.



## **Wie wurde die Wirtschaftlichkeit der Maßnahmen nachgewiesen?**

Die auf den Monitoren angezeigten Betriebsanweisungen haben zukünftig immer den aktuellsten Bearbeitungsstand. Schon das Testmodell fand große Akzeptanz bei den Mitarbeitenden. Es ist davon auszugehen, dass die Mitarbeitenden zukünftig viel häufiger auf eine Betriebsanweisung schauen werden als heute. Der personelle Aufwand bei der Aktualisierung der Betriebsanweisungen wird deutlich reduziert. Die Informationen sind schneller auf dem neuesten Stand, was im täglichen Umgang mit Gefahrstoffen von Vorteil ist. Zeitverluste für das Suchen der jeweiligen Betriebsanweisung werden stark reduziert. Unübersichtliche Aushänge in verschiedenen Höhen an den Werkstattwänden entfallen. Die Brandlasten durch Papieraushänge werden vermindert. Es muss keine Kontrollen mehr geben, ob die Anweisungen noch aushängen bzw. lesbar sind.

Dem stehen gegenüber einmalig 200 interne Stunden für die Erstellung und Bereitstellung von BORG.

## **Wer kann Auskünfte erteilen?**

Herr Uwe Josten  
Tel.: 0234 303 2630, E-Mail: uwe.josten@bogestra.de

## Beispiel guter Praxis – Wirtschaftlichkeit

### Weiterentwicklung Sicherheitskultur: Sicherheitskodex und „60 Sekunden für meine Sicherheit“

#### Wer hat den Vorschlag eingereicht?

**Infraserv GmbH & Co. Höchst KG, Industriepark Höchst, Gebäude C 769, 65926 Frankfurt am Main**  
**Gegründet 1997, heute mit 2 700 Beschäftigten (Infraserv Höchst-Gruppe)**  
**Mehr Informationen unter [www.infraserv.com](http://www.infraserv.com)**

#### Was wird ganz konkret gemacht?

Die Fa. Infraserv hat sich seit der Unternehmensgründung intensiv um eine Weiterentwicklung des Arbeitsschutzes bemüht (z. B. Gütesiegel „Sicher mit System“). Dennoch ließ die Auswertung von Arbeitsunfällen den Schluss zu, dass für eine Weiterentwicklung der Sicherheitskultur noch Potenzial vorhanden ist. Ziel war es, durch die Weiterentwicklung der Sicherheitskultur die Unfälle mit Ausfallzeiten weiter zu reduzieren. Im Jahr 2016 wurde mit der BG RCI eine Kooperationsvereinbarung abgeschlossen und ein 3-tägiger Workshop, an dem ca. 25 Beschäftigte aus Unternehmensteilen der Infraserv teilnahmen, durchgeführt. Es wurde beschlossen, die beim Workshop formulierten Gedanken in einem sog. „Sicherheitskodex“ zu veröffentlichen und ein LMRA-Tool (Last Minute Risk Analysis Werkzeug) für Infraserv herauszugeben. Im Laufe des Jahres 2017 wurde in mehreren Arbeitskreisen und Abstimmungsrunden der Sicherheitskodex erstellt. Dieser orientiert sich eng an einem parallel entwickelten Werteleitbild der Infraserv. So sind Unternehmenskultur und Sicherheitskultur bei Infraserv eng verknüpft worden.



Der Sicherheitskodex besteht aus folgenden Statements:

1. Vorbild sein: Sicherheit braucht Vorbilder. Wir sind uns unserer Vorbildrolle jederzeit bewusst! Beim Tragen der persönlichen Schutzausrüstung gehen wir mit gutem Beispiel voran. Wir gehen konsequent immer auf den sicheren Wegen. Folgende Schlagworte nehmen wir uns zu Herzen: vorleben, sich bei Fehlern entschuldigen und auch Entschuldigungen annehmen, authentisch sein, konsequent sein, jeden mit Respekt behandeln, beständig sein. Vorbilder inspirieren, leiten an und setzen ein gutes Beispiel. Gerade im Bereich der Arbeitssicherheit sind insbesondere Führungskräfte als Vorbilder ein bedeutsamer Erfolgsfaktor. Vorbilder beflügeln uns, ihrem Beispiel zu folgen und helfen uns, die Sicherheitskultur zu einem erfolgreichen Markenzeichen von Infracore Höchst zu machen.
2. Mutig sein: Wir haben den Mut, die Sicherheitskultur der Infracore Höchst-Gruppe aktiv mitzugestalten und mit Leben zu füllen. Wir sind kreativ und kritisch in der Überprüfung vorhandener Sicherheitskonzepte. Es ist ausdrücklich erwünscht, neue Wege in der Sicherheitsarbeit zu entwickeln und zu beschreiten. Wir sind mutig und offen für den Einsatz moderner Techniken, die uns neue Perspektiven für ein unfallfreies Arbeiten eröffnen. So können wir auch zukünftig im Wettbewerb mit anderen Firmen bestehen. Wir sprechen im täglichen Miteinander offen unsere Kollegen und Mitarbeiter auf Gefahren und unsichere Verhaltensweisen an. Die Sicherheitskultur fängt an zu leben, wenn sowohl Empfänger als auch Geber von Hinweisen respektvoll miteinander umgehen. Wir nehmen uns die Zeit, die neue Sicherheitskultur Teil unserer täglichen Arbeit werden zu lassen. Auch wenn die Zeit knapp ist: Von der Beseitigung von Gefahrenquellen profitieren alle. Dies hat für uns oberste Priorität.
3. Transparent kommunizieren: Anforderungen und Aufgaben im Bereich der Arbeitssicherheit werden nicht nur festgelegt, sondern auch erklärt und für jeden verständlich zugänglich gemacht. Wir geben unser Wissen innerhalb der Infracore Höchst-Gruppe weiter: Sicherheitstechnische Erfahrungsaustausche, zum Beispiel mit neuen Mitarbeitern oder zu Themen wie Technik oder Beschaffungsprozessen, sind wesentliche Bestandteile einer guten Kommunikation. Wir machen uns mit den Gefährdungsbeurteilungen unserer Arbeitsbereiche vertraut. Die bestehenden Dokumente passen wir zusammen mit unserer zuständigen Fachkraft für Arbeitssicherheit an und besprechen dies mit unseren Kollegen. Unsere Sicherheitskultur kommunizieren wir selbstbewusst an unsere Kunden und Partnerfirmen. Sie ist ein Markenzeichen. Wir nutzen das System zur Erfassung von Beinahe-Unfällen. Aus den Erfahrungen und Verbesserungsmaßnahmen, die aus Beinahe-Unfällen resultieren, profitieren langfristig alle.
4. Leistung mobilisieren: Wir identifizieren uns mit der Sicherheitskultur von Infracore Höchst. Unsere Beobachtungen und Ideen lassen wir in die Gestaltung der Arbeitssicherheit einfließen. Unser Engagement wird anerkannt. Wir melden technische Defekte und Unfallereignisse und nehmen aktiv an der Aufarbeitung der Ursachen teil. Jeder trägt dazu bei, dass sich das Sicherheitsrisiko in unseren Betriebs- und Arbeitsstätten weiter reduziert. Führungskräfte sind in allen Fragen der Sicherheit besonders gefordert. Sie greifen die Meldungen ihrer Mitarbeiter auf und beseitigen Unfallrisiken. Mitarbeitern, die besondere Stärken und Fähigkeiten im Bereich der Arbeitssicherheit mitbringen, bieten sich vielfältige Möglichkeiten, um sich in die Gestaltung der neuen Sicherheitskultur einzubringen. Wir nutzen die Chancen, uns mit unseren Vorgesetzten über das Engagement in der Sicherheitsarbeit abzustimmen. Wir sind offen für den Einsatz neuer Medien. Digitale Arbeitsmittel bieten Potenziale für weitere Verbesserungen der Arbeitssicherheit.
5. Orientierung geben: Wir sind mit dem Arbeitsschutzmanagementsystem von Infracore Höchst vertraut und verstehen die Sicherheitsphilosophie, die dahintersteckt. Wir scheuen uns nicht, diese auch kritisch zu hinterfragen und uns darüber mit unseren Vorgesetzten auszutauschen. Wir sind zu Recht stolz auf das, was wir bisher erreicht haben, wie zum Beispiel die Auszeichnung „Sicher mit System“ der Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie (BG RCI). Wir wollen auch in Zukunft Großes erreichen. Wir lassen uns auf die bestehenden Regelwerke und Prozessabläufe ein, die bei Infracore Höchst bereits etabliert sind. Daran können wir gemeinsam anknüpfen und weiter darauf aufbauen. Wir fokussieren uns ganz besonders auf unsere persönlichen Arbeitsbereiche. Die Arbeitssicherheit ist ein weites Feld und wir alle sind darauf angewiesen, dass jeder Mitarbeiter als betrieblicher Experte in seinem Arbeitsbereich für die notwendige Sicherheit sorgt. Wir verfolgen gemeinsam das Ziel, unfallfrei zu arbeiten („Vision Zero“ der BG RCI: „Null Unfälle – gesund arbeiten!“).
6. Wertschätzend sein: Führungskräfte zeigen Präsenz und verantwortliches Verhalten in allen Bereichen der Arbeitssicherheit. Offene Gespräche zwischen Mitarbeitern und Führungskräften bilden das Fundament einer unfallfreien Arbeitsumgebung. Wir fordern Arbeitssicherheit über alle Hierarchiestufen ein und leben dies vor. Hierarchieunabhängig werden Hinweise zur Arbeitssicherheit von Kollegen, Mitarbeitern und Führungskräften akzeptiert und umgesetzt. Nicht immer ist eine Lösung bei sicherheitsrelevanten Problemen einfach zu finden.

Wir diskutieren sachlich mit allen Beteiligten, räumen Unklarheiten aus und erarbeiten gemeinsam Lösungen, die alle Beteiligten mittragen können.

7. Verantwortlich handeln: Fortbildungen und Schulungen im Bereich der Arbeitssicherheit sind verpflichtend für alle Mitarbeiter. Diese gestalten wir entsprechend den Aufgaben und Verantwortungsbereichen individuell. Wir handeln verantwortlich. Das bedeutet, dass wir die geltenden Regelwerke im Arbeits- und Gesundheitsschutz einhalten. Unsere jährlich zu aktualisierenden Gefährdungsbeurteilungen gewährleisten für alle Arbeitsmittel ein Sicherheitsniveau, das mindestens dem Stand der Technik entspricht. Verfahrenstechnische Prozesse sind mit Risiken für Mitarbeiter, Anwohner und Umwelt verbunden. Daher legen wir besonders großen Wert darauf, dass unsere systematischen Störungsbetrachtungen gründlich und nach einem einheitlichen Standard absolviert werden.

Die Idee des LMRA-Tools wurde in Form einer Checkkarte „60 Sekunden für meine Sicherheit“ realisiert.



The checklist is titled '>> 60 SEKUNDEN FÜR MEINE SICHERHEIT' and includes the 'infraserv' logo. It features a table with the following structure:

Weiß ich...	ja	nein
... genau, <b>welche Arbeiten</b> durchzuführen sind?		
... <b>wo und wie</b> ich arbeite? (Notwendige Vorbereitungen getroffen?)		
... <b>welche Gefährdungen</b> für mich oder andere bestehen? (z. B. Gefahrstoffe, Schneiden, Stolpern, Abstürzen, ...)		
... welche <b>Schutzmaßnahmen (TOP)</b> einzuhalten sind?		
... wo <b>Notausgänge, Sammelplatz, Feuerlöscher, Notduschen, Augenspüleinrichtungen</b> sind?		
<b>Fühle ich mich sicher?</b>		

Below the table, it states: 'Eine Frage mit „nein“ beantwortet? => Arbeit nicht durchführen und mit Vorgesetztem oder Auftraggeber Rücksprache halten!'.

## Wie wurde die Wirtschaftlichkeit der Maßnahmen nachgewiesen?

Der in 2017 entwickelte Sicherheitskodex und die Checkkarte „60 Sekunden für meine Sicherheit“ wurden im Jahr 2018 an alle Beschäftigten herausgegeben und in den jeweiligen Einheiten besprochen. Das Besondere an der Lösung besteht an der engen Verknüpfung zwischen Unternehmenskultur und Sicherheitskultur. Die Unternehmenskultur wurde durch eine Initiative „zusammen.wachsen“ weiterentwickelt. Der Sicherheitskodex greift das im Rahmen von zusammen.wachsen entwickelte Werteleitbild auf und konkretisiert die Leitwerte hinsichtlich entsprechender Sicherheitsthemen.

## Wer kann Auskünfte erteilen?

Herr Thomas Vernaleken  
 Tel.: 069 305 16828, E-Mail: thomas.vernaleken@infraserv.com

## Beispiel guter Praxis – Wirtschaftlichkeit

### „Safety Academy“, interaktives Spiel zur Unterweisung in Verwaltungsbereichen

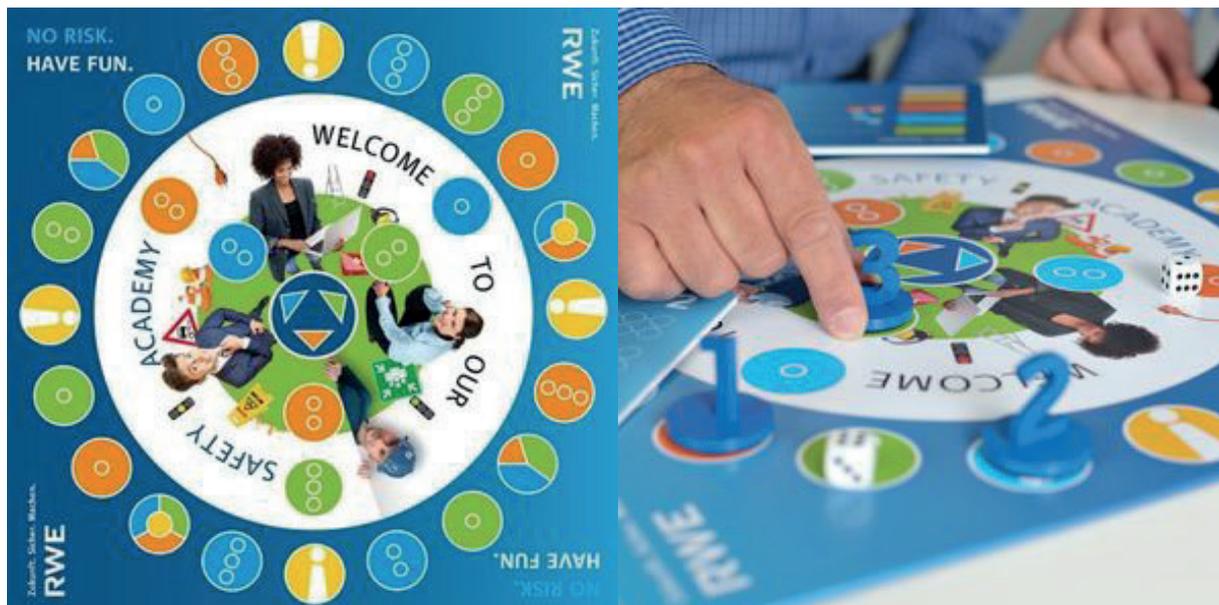
#### Wer hat den Vorschlag eingereicht?

**RWE Power AG, Huysseallee 2, 45128 Essen**  
Gegründet 1898, heute mit ca. 11 700 Beschäftigten in der RWE Power  
Mehr Informationen unter [www.group.rwe.de](http://www.group.rwe.de)

#### Was wird ganz konkret gemacht?

Die jährlichen Sicherheitsunterweisungen für den Verwaltungsbereich sind für Vorgesetzte und Beschäftigte oftmals eine Herausforderung, die in den meisten Fällen in einem Frontalmonolog endet. Das Ergebnis ist zwar die formale Erfüllung der Unterweisungspflicht, jedoch bleibt manchmal die Nachhaltigkeit auf der Strecke.

Die Aufgabe bestand darin, ein Tool zu schaffen, das die jährliche Sicherheitsunterweisung für den Verwaltungsbereich attraktiv gestaltet. Es sollte ein Mittel sein, das Arbeitssicherheit interaktiv, mit Spaß und im Dialog mit den Beschäftigten vermitteln kann. Es stellte sich schnell heraus, dass ein Spiel dies am besten gewährleisten kann. Das Ziel lautete, dieses Spiel bis zur Einsatzreife zu entwickeln, zu testen und zu implementieren. Es handelt sich um ein Wissensspiel zur Arbeitssicherheit und zum Gesundheitsschutz mit interaktiven Elementen. Das Spiel benötigt einen Moderator, am besten in Person des jeweiligen Linienvorgesetzten. Es können maximal 20 Personen in vier Gruppen à fünf Personen spielen. Ziel des Spiels ist es, möglichst viele Punkte zu sammeln, um das Spiel zu gewinnen. Der zugrundeliegende Fragenkatalog wurde aus den Bereichen Notfallmanagement, Dienstreisen und Office Safety/Bürosicherheit erstellt und enthält Fragen in unterschiedlichen Schwierigkeitsstufen. Die Dauer des Spiels ist auf 60 Minuten reine Spielzeit festgelegt. Zur Vorbereitung, Einteilung der Gruppen, Erläuterung der Regeln etc. sind maximal 15 Minuten erforderlich.



### Wie wurde die Wirtschaftlichkeit der Maßnahmen nachgewiesen?

Der interaktive Charakter des Spiels und die Ansprache aller Sinne erzeugt einen sehr signifikanten Nachhaltigkeitseffekt der behandelten Themen. Es ist sehr schnell erklärt und durch den Wettbewerbscharakter entsteht eine super Dynamik. Mit seiner aufwendigen Haptik kann es bestens im Rahmen von Veranstaltungen, Team-Events und Workshops oder anderen innbetrieblichen Veranstaltungen eingesetzt werden. Arbeitssicherheit wird durch den spielerischen Charakter als positiv empfunden.

Der Fragenkatalog kann auch für gewerbliche Bereiche und andere Unternehmen angepasst werden.

Sicherheitsunterweisungen haben eine wichtige Funktion in der Reduzierung von Unfällen und Arbeitsunfähigkeitstagen. Wird ihr Wissen besser vermittelt, zahlt sich das für das Unternehmen aus. Zum Spiel liegen derartige Zahlen allerdings noch nicht vor.

### Wer kann Auskünfte erteilen?

Herr Klaus Ehrentraut  
 Tel.: 0172 1375807, E-Mail: klaus.ehrentraut@rwe.com

## Beispiel guter Praxis – Wirtschaftlichkeit

### Unfallreduktion durch eine positive Arbeitsschutzkultur

#### Wer hat den Vorschlag eingereicht?

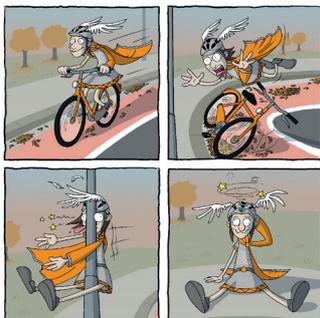
**Weidmüller Interface GmbH & Co. KG, Klingenbergstr. 16, 32758 Detmold**  
Gegründet 1850, heute mit 4 800 Beschäftigten  
Mehr Informationen unter [www.weidmueller.de](http://www.weidmueller.de)

#### Was wird ganz konkret gemacht?

Die 1 000-Mann-Quote sowie die Summe der Ausfalltage durch Arbeitsunfälle war seit Jahren konstant. Eine wesentliche Verbesserung konnte trotz umfangreicher technischer Maßnahmen nicht mehr erreicht werden. Bei einer Analyse des Unfallgeschehens waren bei 80 % aller Arbeitsunfälle individuelles Fehlverhalten ursächlich. Da weitere technische Maßnahmen nicht weitergeholfen haben, wurde ein Kernteam aus Fertigungsmitarbeitern gebildet, das dazu verschiedene Lösungsansätze erarbeitete, z. B. praxisnahe Unterweisungen, direktere Aufklärung zu Unfallereignissen und das Bewusstsein für sicheres Verhalten stärken.

In mehreren Kreativworkshops wurde die Comicfigur Ferdi entwickelt. Dieser erlebt Arbeitsunfälle und hilft bei deren Vermeidung. Ein Ferdi-Comic erscheint mehrmals im Jahr und wird über die Kommunikationskanäle, z. B. Aushänge, digitale schwarze Bretter, Firmenintranet und Mitarbeiterzeitung veröffentlicht. Ferdi wird von den Beschäftigten nicht als belehrend empfunden, sondern mit viel Neugier und Interesse angenommen.

#### Ferdi fährt Fahrrad



Nun ist es Ferdi klar, was das Fahrradfahren sicherer macht:

- Aufgepasst bei glatten oder nassen Straßen 
- Bei Dunkelheit oder Nebel: Licht an 
- Nie ohne Helm 

Lebe Sicherheit am Arbeitsplatz - und im Straßenverkehr!

Mehr zum Thema Arbeitssicherheit:  
[intranet.weidmueller.com/de/arbeitssicherheit](http://intranet.weidmueller.com/de/arbeitssicherheit)

## **Wie wurde die Wirtschaftlichkeit der Maßnahmen nachgewiesen?**

Ferdi ist eine neue Art der Kommunikation, die einfach und direkt, dabei immer persönlich und witzig ist. Dadurch ist der Ferdi-Comic auch im globalen Umfeld sehr gut einsetzbar. Schon ab der 2. Ausgabe erschien Ferdi zweisprachig (Deutsch und Englisch) und seit der 3. Ausgabe in vier weiteren Sprachen (Rumänisch, Chinesisch, Tschechisch und Portugiesisch). Ergänzend zum Comic wird Ferdi auch als allgemeine Identifikationsfigur für gelungene Prävention im Arbeitsschutz eingesetzt. Es gibt verschiedene Ferdi-Bilder für Präsentationen und Unterweisungen und einen lebensgroßen Pappaufsteller, der bei Veranstaltungen verwendet wird.

Durch diese Maßnahmen erfolgte eine deutliche Reduktion der Kennzahlen: Die 1 000-Mann-Quote sank von 2016 (8,9) bis 2018 (5,5) um 38 %. Auch die Ausfalltage konnten von 255 Tagen in 2016 auf 132 Tage in 2018 und damit um 48 % abgesenkt werden.

## **Wer kann Auskünfte erteilen?**

Herr Gerrit Plassmann  
Tel.: 05231 14 291841, E-Mail: [gerrit.plassmann@weidmueller.com](mailto:gerrit.plassmann@weidmueller.com)

## Beispiel guter Praxis – Wirtschaftlichkeit

### SOKO-Sicherheit – Detektive gesucht! (Safety Walk)

#### Wer hat den Vorschlag eingereicht?

**Bayer AG Division Crop Science, Industriepark Höchst Gebäude C595, 65926 Frankfurt am Main**  
Gegründet 1863, ca. 600 Beschäftigte am Standort Frankfurt 2021 – weltweit ca. 100 000 Beschäftigte  
Mehr Informationen unter [www.bayer.com](http://www.bayer.com)

#### Was wird ganz konkret gemacht?

Ein verstärkter Anstieg von Unfällen im Bereich Stolpern, Stürzen und Rutschen (19 Unfälle von Januar 2016 bis Oktober 2018) hat die Bayer AG veranlasst, eine nachhaltige Reduzierung von Unfällen durch Stärkung des Bewusstseins für Gefahren in diesem Bereich bei allen Beschäftigten anzustreben. Zunächst galt es, Aufmerksamkeit für diese Aktion zu wecken. Der Slogan: SOKO „Sicherheit“ – Detektive gesucht!“ wurde über den Windows Login-Screen eingeblendet und als Flyer verteilt. Es wurde ein aktiver 30-minütiger Rundgang in Kleingruppen durchgeführt mit Haltepunkten an Gefahrenstellen in und um den Betriebsbereich. Diese Gefahrenstellen wurden individuell für jeden Betrieb festgelegt. Es gab einen offenen Austausch mit den Mitarbeitenden über Gefahrenstellen, Auswirkungen und mögliche Verbesserungen. Begleitet bzw. durchgeführt wurden die Rundgänge durch QHSE (Quality, Health, Safety, Environment) und Sifa. Eine professionelle Stuntfrau simulierte bei jedem einzelnen Rundgang einen überraschenden Treppensturz, um die persönliche Wahrnehmung der Schwere von Stürzen zu verstärken. Abschließend wurden ein realer Unfallort im Betrieb besucht („Tatortbegehung“), eine Unfallkarte für den Standort Frankfurt angelegt (Karte, die alle Unfallorte im Bereich Stolpern, Stürzen und Rutschen der Jahre 2016-2018 enthält) sowie ein „Tätersteckbrief“ erstellt (z. B. die gemeingefährliche Wasserpfütze als Täter).

Im November 2019 wurden an zwei Tagen zusammen mit dem Verwaltungsgebäude C595 und dem technischen Lager D645 erste Testläufe durchgeführt. Hieran nahmen über 70 Beschäftigte teil. Aufgrund der positiven Resonanz wurde Anfang 2019 das Programm Safety Walk in allen Bereichen der Bayer AG am Standort Frankfurt ausgerollt und durchgeführt. Die Umsetzung erfolgte in 50 Terminen im Bereich der Produktion sowie Forschung und Entwicklung. Die Teilnahme war verpflichtend. Es wurden insgesamt über 700 Mitarbeitende geschult. Im Nachgang zur Durchführung des Safety Walks wurden zusammen mit der Stuntfrau Plakate erstellt, die einen Treppensturz zeigen. Hierfür wurde ein Plakat für die Forschung und ein Plakat für die Produktion gestaltet. Die Sifa, HSE und die Betriebe erfassten die während des Rundgangs betrachteten oder entdeckten Gefahrenstellen und beseitigten sie nach Möglichkeit.

In den Jahren 2019 und 2020 konnte die Bayer AG am Standort Frankfurt die Anzahl der Unfälle im Bereich Stolpern, Stürzen und Rutschen auf zwei Arbeitsunfälle (Erste-Hilfe-Unfälle) reduzieren. Eine gestiegene Anzahl an Meldungen von Beinahe-Unfällen in der Kategorie Fortbewegung bestätigt, dass eine langfristige Erhöhung der Wahrnehmung erzielt werden konnte.



### **Wie wurde die Wirtschaftlichkeit der Maßnahmen nachgewiesen?**

Durch die tiefgehende Wirkung (pädagogisches Selbsterlebnis) der Aktion „SOKO-SICHERHEIT – Detektive gesucht!“ konnten nachhaltige Auswirkungen auf das Unfallgeschehen erzielt werden. Alle Beschäftigten sowie ihre Vorgesetzten nahmen teil. So gab es für alle die Möglichkeit, sich intensiv auf Augenhöhe auszutauschen. Die Wahrnehmung zwischen Mitarbeitenden und Vorgesetzten wurde hierdurch gestärkt. Aufgrund der kleinen Gruppen und der breiten Auswahl an Terminen konnte die Aktion sehr gut in das Tagesgeschäft der Betriebe eingebunden werden. Die Durchführung vor Ort hat den Aufwand für die Beschäftigten und die Betriebe so gering wie möglich gehalten. Es wurden zudem für die Aktion weder Strom, Kraftstoff noch andere große Mengen anderweitiger Materialien benötigt.

### **Wer kann Auskünfte erteilen?**

Herr Stefan Mieke  
Tel.: 069 305 84604, E-Mail: stefan.mieke@bayer.com

# Index

- 1 000-Mann-Quote 120
- 5 Sekunden nur für dich 79
- 15-Minuten-Gespräch 67
- 60 Sekunden für meine Sicherheit 114, 116
  
- Aktionstage 29
- aktuellster Bearbeitungsstand 113
- Akzeptanz 63, 113
- Akzeptanz von Schutzbrillen 90
- Alarmsignal 62
- Alkohol- und Drogenmissbrauch 39
- ältere Beschäftigte 63
- altersstabile Arbeitsgestaltung 83
- Altersteilzeit 54
- Altersversorgung 38
- Amortisationszeit 58
- Ampelsystem 97
- App eVAP 99
- App zur Prävention von Unfällen 99
- Arbeitnehmer 53
- Arbeitnehmerüberlassung 66
- Arbeitsausfälle 72
- Arbeitsbedingungen 22
- Arbeitsfähigkeit 63
- arbeitsmedizinische Betreuung 10
- Arbeitsmittel 34, 110
- Arbeitsorganisation 36
- Arbeitsplanung 63
- Arbeitsplatzbegehungen 69
- Arbeitsschutz 85
- Arbeitsschutzausschuss 44
- Arbeitsschutzberater 8
- Arbeitsschutzkampagne 85
- Arbeitsschutzkultur 119
- Arbeitsschutzmanagement 7
- Arbeitsschutzmanagementsystem 87, 115
- Arbeitsschutzmaßnahmen 33, 87
- Arbeitsschutzschuhe 35
- Arbeitssicherheit 64, 69, 79, 80
- Arbeitssicherheitskultur 95
- Arbeits-situationsanalysen 11
- Arbeitsstoffe 34
- Arbeitsunfähigkeit 36
- Arbeitsunfälle 43, 64, 70, 72, 121
- Arbeitsverdichtung 60
- Arbeitszeiten 54
- Audit 60
- Audit Beruf und Familie 60
- Auditierung 92
- Aufklärung zu Unfallereignissen 119
  
- Aufmerksamkeit 121
- Augendruckmessungen 11
- Augenschutz-Sicherheits-Oskar 89, 90
- Augenspüleinrichtungen 22
- Augenuntersuchungen 63
- Augenverletzung 90
- Ausbildung und Qualifizierung 70
- Ausfall 24
- Ausfalltage 120
- Ausfallzeiten 65, 70, 92, 106
- Ausleuchtung 34
- Aus- und Weiterbildung 110
- Auszubildende 37, 69, 77, 79, 80
  
- Balance 74
- Balanced Scorecard 49
- Barcode-Scanner 112
- Bauchmuskulatur 74
- Bauleiter 109
- Baumaschinen 57
- Bauwirtschaft 69
- BDS-Key-User 83
- Beauftragte 69
- Befahrungen 77
- Begehungen 69
- Behaviour Based Safety 104
- Beinaheunfälle 109
- Beinahe-Unfälle 75, 81, 96, 97, 98, 103, 105, 115, 121
- Belastungen 12
- belastungsarme Bewegungsausführungen 102
- Belastungs-Dokumentations-System 83, 84
- Benchmark-Liste 110
- Bergleute 85
- Bergwerk 77
- Beschaffungsphase 83
- Beschäftigungsfähigkeit 53
- Beteiligung 97
- Betriebliches Eingliederungsmanagement 53
- Betriebliches Gesundheitsmanagement 60, 76
- betriebliche Sicherheitsbeauftragte 77
- Betriebsanweisung 70
- Betriebsanweisungen 112
- Betriebs-sport 60
- Bewegung 74
- Bewegungsmelder 55
- Bewusstsein 13
- Bewusstsein für sicheres Verhalten 119
- Bewusstseinsbildung 80
- Bewusstseins-schulung 79
- BGM 60

Bildschirm-Pop-up 79  
 Bindung der Beschäftigten 61  
 Blutspenden 70  
 Bonusprogramm 53  
 Bradley-Kurve 95  
 Brandschutz 22  
 Brille 35  
 Burnout 12  
  
 Checkliste 47  
 Chemiebranche 70  
 Coaching 49  
 Comicfigur 119  
 computergestützte Funktionsanalysen 73  
 Contractor Safety Management 91  
 Cross-Over-Teams 105  
  
 Daily Safety Meetings 103  
 Datenbank 110  
 Deklaration 49  
 Demografie 84  
 demografische Entwicklung 83, 84  
 demografischer Wandel 36, 57  
 Detektive gesucht 121, 122  
 Dialog 117  
 Dienstreisen 117  
 digitale Inhalte 108  
 Digitalisierung 95, 112  
 Diskriminierung 39  
 Driver Safety 95  
 DuPont Bradley-Kurve 95, 96  
 Dynamik 118  
  
 Eigenverantwortung 96  
 Einsparung 58  
 Eintrittswahrscheinlichkeit 109  
 Eisenbahnen 64  
 Energieverteilung 31  
 Engagement 115  
 Entspannung 38  
 Entwicklung der Krankheitstage 72  
 Erfolgsbeteiligung 81  
 Ergonomie 39, 57, 81, 84, 95  
 Ergonomieteam 83  
 Ergonomietrainer 83  
 ergonomische Gestaltung 63, 84  
 Erhöhung der Wirtschaftlichkeit 59  
 Ernährung 40  
 Ernsthaftigkeit 109  
 Ersthelfer 22  
 Evaluation 34  
 externe Beschäftigte 92  
  
 Fachkräfte 47  
 Fachkräftemangel 84  
 Fahrdynamik und Sicherheitstechnik 35  
 Fahrsicherheitstraining 35, 70  
 Fahr- und Gehwege 31  
  
 familienbezogene Slogans 64  
 Fehler- und Meldekultur 109  
 Fehlverhalten 14  
 Fehlzeiten 34  
 Fitness 34  
 Flurförderzeuge 107  
 Formblätter 46  
 Forstwirtschaft 69  
 Fort- und Weiterbildung 50  
 Fotowettbewerb 67  
 Fremdfirmen 81, 104, 105  
 Führungskräfte 49, 63, 105, 115  
  
 Gamification-Elemente 107  
 ganzheitliches Konzept 76  
 Gefährdung 50  
 Gefährdungsbeurteilung 70, 87, 94, 102, 115, 116  
 Gefährdungsbewusstsein 106  
 Gefahren 50  
 Gefahrenbewertung 93  
 Gefahrenkenntnis und -einschätzung 77  
 Gefahrenquelle 76  
 Gefahrenstellen 121  
 Gefahrenstufen 93  
 Gefahrstoffe 50, 112  
 Gehörschutz 55  
 gelungene Prävention 120  
 Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA) 42  
 Geschäftsführung 44  
 Geschäftsleitung 110  
 Gesprächskultur 16  
 gesundes Essen 70  
 Gesundheit 63  
 Gesundheitsangebote 63  
 Gesundheitsförderung 72, 106  
 gesundheitsgerechte Mitarbeiterführung 81  
 Gesundheitsmanagement 49, 81  
 Gesundheitsrätsel 63  
 Gesundheits-Vision 66  
 Gesundheitswoche 66  
 Gesundheitszirkel 77  
 Gesundheit- und Fitnesstag 67  
 Gewalt am Arbeitsplatz 94  
 Gewaltprävention 93  
 gewalttätige Vorfälle 93  
 globales Umfeld 120  
 Grube 62  
  
 Halbfabrikate 73  
 Handschuhe 24  
 Haut 24  
 Helmpflicht 62  
 Herz-Kreislauf-Check 63  
  
 Identifikation unsicherer Zustände 99  
 Impfungen 39  
 individuelles Fehlverhalten 119  
 Information 46

Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) 50  
 Integration von Schwerbehinderten 53  
 Integrierter Gesundheits- und Arbeitsschutz (IGA) 51  
 interaktiv 117  
 interaktive Elemente 117  
 interaktives Spiel 117

jährliche Sicherheitsunterweisung 117  
 Job Observations 91  
 JOBSIMULATOR 101, 102  
 Junior Sicherheitspartner 69

Kampagne 64  
 Kennzahlen 30, 103  
 Key Performance Indicator (KPI) 84  
 Kinder 44  
 Knien 36  
 Kollegen-Coaching-Programm 102  
 Kommunikation 41, 70, 120  
 Kompetenz 50  
 kontinuierlicher Verbesserungsprozess 30  
 Konzentrationsspiele 63  
 Koordination 74  
 körperlicher Gesundheitszustand 73  
 Kosten 30  
 krankheitsbedingte Ausfälle 54  
 Kreativworkshop 119  
 KVP-Karte 109

Lack 14  
 Landschaftspflege 69  
 Lärm 22  
 Lärmbelastungen 44  
 Lastenanschlager 110  
 Last Minute Risk Analysis 111, 114  
 Leistung mobilisieren 115  
 Leistungsfähigkeit 12  
 Leitmerkmal-Methode 102  
 Lessons Learned 109  
 Logistik 14  
 Logistiknetzwerk 95, 96  
 Lokomotiven 64

Managementsystem 21  
 Manipulationen an Sicherheitseinrichtungen 16  
 manuelles Heben 57  
 Maschinen 16  
 Massagen 63  
 Maßnahmeplan 49  
 Mein Ziel – null Unfälle 110  
 meldepflichtige Unfälle 16  
 mentale Arbeitssicherheit 79  
 Mobbing 39  
 Mobilität 43  
 Moderator 117  
 Montagegrube 62  
 Motivation 44  
 motorbetriebene Geräte 69

MSE-bedingte Fehltag 102  
 Multiplikator 51  
 Muskel-Skelett-Erkrankungen (MSE) 101  
 Muskel-Skelett-System 36  
 muskuläre Dysbalancen 73  
 mutig sein 115

Nachhaltigkeit 41, 49, 117  
 Nachhaltigkeitseffekt 118  
 Nachsorge 93  
 Notfall 47  
 Notfallmanagement 117  
 Notfallvorfälle 103  
 Null Toleranz 103  
 Null Unfälle – gesund arbeiten! 115  
 Nutzen 17

Office Safety 117  
 Online-Register für Gefahrstoffe 112  
 Orientierung geben 115  
 Otoplastiken 22

Partnerfirmen 115  
 Personalbefragung 57  
 Personaldienste 66  
 Personalentwicklung 49  
 Personalmangel 72  
 Personal- und Führungskräfteentwicklung 60  
 Persönliche Schutzausrüstung 35  
 Pflegenotfallplan 60  
 Pflichtenübertragung 43  
 Physiotherapeut 21  
 Piktogramme 99  
 Plakate 79  
 Polierschulung 110  
 Polizeidirektion 72  
 Polizeieinsätze 72  
 Postkarten 79  
 posttraumatische Belastungsstörungen 72  
 Prämiensystem 30  
 Prävention 30, 50, 81  
 Präventionskultur 81, 86, 88  
 präventives Rückentraining 73, 75  
 praxisnahe Unterweisung 119  
 Process Confirmation Walks 103  
 Produktivität 30  
 Prüfung von Arbeitsmittel 70  
 PSA gegen Absturz 110  
 psychische Belastung 43, 72  
 psychische Belastungsstörung 60

Qualifikation 110  
 Qualifizierung 52

Radwandertag 70  
 Rauchen 21  
 Recordable Injury Rate – RIR 95, 96  
 Reduzierung von Unfällen 121

Reizüberflutung 55  
 respektvoll 115  
 Return on Investment 96  
 Risiko 25  
 Risikobewertung 81, 99  
 Risikocheck 66  
 Risk Evaluation Matrix – REM 91  
 Roboter 14  
 Routine-Situation 79  
 Rücken 39, 74  
 Rückenmuskulatur 74  
  
 Safety Behaviour Index 103  
 Safety Briefing 91  
 Safety Days 103  
 Safety-Improvement-Programm 81  
 Safety Summits 103  
 Safety Walk 121  
 Schaden 15  
 Schicht 19  
 Schienenfahrzeug 64  
 Schiffsantriebssysteme 62  
 Schleifarbeiten 89  
 Schulungen 34  
 Schutzbrillen 90  
 Schutzmaßnahmen 33  
 Selbstlernphasen 69  
 Sensibilisierung 43, 107  
 sexuelle Belästigung 39  
 Sicherheit 9, 55  
 Sicherheit mit System 75  
 Sicherheitsampel 62  
 Sicherheitsarbeit unter Tage 77  
 Sicherheits-AZUBIs 77  
 Sicherheitsbarometer 97  
 Sicherheitsbewusstsein 92, 97, 98  
 Sicherheitsgespräche 96  
 Sicherheits-Gesundheitsleitbild 66  
 Sicherheitshinweisschilder 55  
 Sicherheitskodex 114, 116  
 Sicherheitskonzepte 115  
 Sicherheitskonzept zur Gewaltprävention 93  
 Sicherheitskultur 64, 81, 95, 96, 109, 114, 116  
 Sicherheitsmängel 98  
 Sicherheitsniveau 105  
 Sicherheitsphilosophie 115  
 Sicherheitstag 105  
 Sicherheits-Teamboard 97  
 sicherheitstechnische Erfahrungsaustausche 115  
 Sicherheitsunterweisung 118  
 Sicherheitsverhalten 91  
 Sicherheitsworkshop 97  
 Sicherheit- und Gesundheitstag 67  
 Sicher mit System 105  
 Slogan 79  
 Smartphone 109  
 Sport 44  
 Standortassessment 95  
  
 Staplerfahrer 107  
 Stolpern, Stürzen und Rutschen 121  
 Straßenfertiger 57  
 Straßen- und Stadtbahnen 64  
 Stress 10  
 Stressbewältigung 81  
 Sucht 10  
 Supply Chain Kollaboration 95  
 systematische Störungsbetrachtung 116  
  
 Tablet 109  
 Tag der Gesundheit 53  
 tägliche Baustellenbegehungen 110  
 Tätersteckbrief 121  
 Tatortbegehung 121  
 Team 15  
 Teamtafeln 97  
 technische Defekte 115  
 Technologie 16  
 Teilhabe 43  
 Therapie- und Trainingsprogramme 102  
 Tragekomfort 24  
 Training 35  
 Train the Trainer 110  
 transparent kommunizieren 115  
 Treppensturz 121  
  
 unangekündigte Baustellenbegehung 110  
 Unfälle 66  
 Unfälle mit Ausfallzeit 98  
 Unfallgeschehen 81, 122  
 Unfallhäufigkeit 99  
 Unfallkarte 121  
 Unfallkennziffer 86  
 Unfallpyramide 100  
 Unfallquelle 75  
 Unfallrate 104  
 Unfallreduktion 119, 121  
 Unfallrisiken 100  
 Unfallschwere 104  
 Unfallzahlen 111  
 unsichere Arbeitsbedingungen 103  
 unsichere Handlungen 81, 109  
 unsicheres Verhalten 99, 103  
 unsichere Verhaltensweisen 115  
 unsichere Zustände 43  
 Unternehmenskultur 81, 114, 116  
 Unterweisung 15  
 Unterweisungen 109  
 Unterweisungsnachweis 109  
 Urlaub 39  
  
 verantwortlich handeln 116  
 Verbandbucheintragung 86  
 Verbesserungsvorschläge 7  
 Vereinbarkeit von Beruf und Familie 81  
 Verhaltensänderung 96, 107  
 verhaltensbasiert 95

verhaltensbedingt 97  
Verhaltensprävention 101  
Verhaltensregeln 105  
Verhaltensveränderung 80  
Verkehrssicherheitstraining 31  
Verletzungen 24  
Verwaltungsbereich 117  
Vibrationstraining 74  
Virtual Reality 107  
Vision Zero 86, 105  
visuelles Alarmsignal 62  
Vorbild sein 115  
Vorgesetzte 24  
Vorsorge 34

Wahrnehmung 122  
Wahrnehmung der Sicherheitshinweise 55  
Walzen 57  
Wechsel von Arbeitsbereichen 55  
Wegeunfälle 43  
Weiterbildung 63  
Weiterbildungsveranstaltungen 53  
Wellenmontage 57  
Werkbank 73, 75, 77, 79, 81, 83, 85, 87  
Werkfeuerwehr 22  
Werkzeugkoffer 63  
Werteleitbild 114  
wertschätzend sein 115  
Wettbewerbscharakter 118  
Wirbelsäulenmuskulatur 73  
Wirksamkeit 23  
Wirtschaftlichkeit 69  
Wissensmanagement 87  
Workshop 114, 118

Zeitarbeit 87  
Zero Accident Forum 110  
Zielvereinbarungen 26  
zusammen.wachsen 116  
Zusatzqualifikation 69

## Impressum

### Beispiele guter Praxis für KMU

Herausgeber: 5. erweiterte Auflage 2022  
Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e. V.  
Glinkastraße 40  
10117 Berlin

Redaktion: Institut für Arbeitsschutz  
der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (IFA)  
Alte Heerstraße 111  
53757 Sankt Augustin  
Telefon +49 30 13001-0 (Zentrale)  
Telefax +49 30 13001-38001  
Internet [www.dguv.de/ifa](http://www.dguv.de/ifa)

Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit vorheriger Zustimmung des Herausgebers