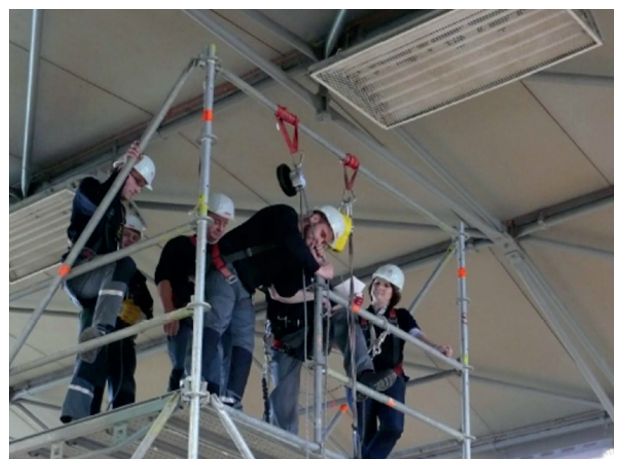


Beispiele guter Praxis für einen modernen und gezielten Arbeitsschutz

Beispiele für kleine und mittelständische Betriebe



Zusammenstellung:

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

Inhalt

Vorwort	7
2011	
Sicher, gesund und erfolgreich mit System: Die bad & heizung Kreuz GmbH	8
Das Hoppenprojekt – Aufbau eines für uns nachhaltigen und auch wirtschaftlichen Betriebsprogramms „gemeinsam arbeiten bis 67“	10
Alltagswissen Arbeitssicherheit	12
„Maßnahmen und Instrumente zur Verbesserung des Sicherheits- und Gesundheitsmanagements“	14
GIPS Training – Präventiver Arbeitsschutz für Mitarbeiter mit Behinderung durch Abbau von Vorurteilen, Kommunikation und Selbsterfahrung	16
Arbeitssicherheit im Rettungsdienst	18
„Mit Sicherheit besser arbeiten“	20
Fit für morgen - Sei dabei! Erhaltung und Förderung der Gesundheit bei Kaufland Fleischwaren	22
„Bewusstes Handeln jedes Einzelnen schafft Sicherheit für alle“	24

2013

Umgang mit kontaminierten Pumpen; Schutz vor Restkontamination: fach- und sachgerechte Entsorgung der Reinigungsreste	26
Unterweisungsmodell im Arbeitsschutz – spezielle Arbeitshilfen für einzelne Beschäftigtengruppen als Nachschlagewerke betrieblicher Präventionsunterlagen	28
Mama – Papa, seid vorsichtig! Mitarbeiterkinder ermahnen ihre Eltern	29
Meldesystem für Beinaheunfälle verbessert nachhaltig den Arbeits- und Gesundheitsschutz	30
Der Mensch im Mittelpunkt	31
Sicherheit – Gesundheit – Arbeitsschutz	32
DocStop für Europäer e. V. – Medizinische Unterwegsversorgung für Bus- und Berufskraftfahrer	33
Optimierung des Arbeitsschutzes durch das Personensicherungskonzept bei Regionalgas Euskirchen	35
Workshop Arbeitssicherheit – Gefährdungsanalyse am Arbeitsplatz	36
Projekt Dreamwork®	37
Betriebliche Aktivitäten und Maßnahmen für mehr Sicherheit und Gesundheit	40
Sicherheit durch Ergonomie und Gesundheit	41
Arbeitssicherheit erleben – je früher, desto besser! Schüler/innen erleben den praktischen Arbeitsschutz und Sicherheitsaspekte im betrieblichen Kontext vor Ort (am Beispiel der Kunststoffverarbeitung)	43

Intensivierung der praxisorientierten Arbeitsschutzbelehrungen zum Erreichen von null Arbeitsunfällen bei MIDEWA	44
Verbesserung des Klebeprozesses für Solarspiegel	46
FIT bei PHAST – Gesundheitsmanagement in einem pharmazeutischen Unternehmen	48
GEVIS – Gefahrstoffverwaltungs- und Informationssystem	50
Aufnahme eines betrieblichen Gesundheitsmanagements in die Unternehmenskultur	52
2015	
Generations-Tandems/seelische und körperliche Gesundheit/Qualifikation	53
„eile achtsam“ – Präventionskampagne zur Vermeidung von Sturzunfällen	55
Bleiben Sie gesund	57
Pflegebezogene Wertschätzung in der Zeitarbeit	59
Sicherheitskontakt des Tages	61
BBS – Behaviour Based Safety – Verhaltensbasierte Arbeitssicherheit	63
2017	
Betriebliches Gesundheitsmanagement (Schwerpunkt MSE)	65
Prävention, Deeskalation, Schutztechniken und Nachsorge in der LWL-Klinik Münster	67
Einrichtung einer Sicherheitszentrale beim Winterstillstand in einem Zementwerk	69

Visueller Gruppensperrkasten für komplexes LOTOTO an der Silo-Anlage für den alternativen Brennstoff MC-Fluff	71
--	-----------

2019

Erhalt des Arbeitsplatzes nach allergischen Reaktionen mit der Konsequenz der Umschulung	74
Etablierung einer Präventionskultur in dem Handwerksbetrieb Rosenhagen Metallbau	76

2021

WandelWerker-Podcast – der erste deutsche Arbeitsschutz-Podcast	78
Arbeitsschutz für Kita-Mitarbeitende unter sehr schwierigen Corona-Rahmenbedingungen	80
Arbeitsschutz mit System im Tierpark	82
SCHLOSSER Partner-Check – Wir übernehmen Verantwortung	84
Rückenschonende Markisenmontage	86
Index	88

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 1 des Reports zeigt Beispiele guter Praxis, die sich für kleine und mittelständische Betriebe besonders eignen. Im Wesentlichen handelt es sich um Einreichungen kleiner und mittelständischer Unternehmen, die einfach umzusetzen sind und ein eher geringes Budget erfordern. Wichtig war auch ein recht geringer organisatorischer Aufwand, um die Umsetzung in kleinen Unternehmen zu erleichtern. Ein Großteil der Beispiele ist selbst für die Umsetzung und Kleinunternehmen bestens geeignet.

Beispiel guter Praxis – KMU-geeignet

Sicher, gesund und erfolgreich mit System: Die bad & heizung Kreuz GmbH

Wer hat den Vorschlag eingereicht?

bad & heizung Kreuz GmbH, Gewestr. 31, 79227 Schallstadt
gegründet 1987, heute 16 Beschäftigte
mehr Informationen unter www.kreuz-gmbh.de

Was wird ganz konkret gemacht?

Die bad & heizung Kreuz GmbH ist im Bereich Heizung und Energie, Sanitärausstattung sowie Komplettanierungen von Wohnungen und Häusern tätig. Das Unternehmen entwickelte im Rahmen des vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderten NOAH-Projektes (Nutzenoptimierter und kostenreduzierter Arbeits- und Gesundheitsschutz im Handwerk, www.noah-projekt.de) gemeinsam mit den Forschungspartnern, der Handwerkskammer Freiburg sowie der Innungskrankenkasse Baden-Württemberg und Hessen handwerkstaugliche Arbeitsschutzkonzepte, die auch die Gesundheitsförderung mit einschließen.

Wesentliche Projektschritte (siehe auch www.noah-projekt.de „Toolbox“ „Fallbeispiele Format A4“) waren dabei u. a.:

- Gründung eines gewerbeübergreifenden Netzwerks mit dem Ziel, einheitliche Sicherheitsstandards für Baustellen zu entwickeln und diese gemeinsam durchzusetzen.
- Erarbeitung der Ziele, Maßnahmen und Vorgehensweisen in Workshops mit den Inhabern und ausgewählten Mitarbeitern der beteiligten Netzwerkbetriebe. Umsetzung des Maßnahmenplans durch regelmäßige Mitarbeitergespräche, Aktualisierung der Gefährdungsbeurteilungen und des Gefahrstoffverzeichnisses und Regelung der Tätigkeiten mit Gefahrstoffen.
- Einführung der im NOAH-Projekt gemeinsam entwickelten Methode „Gefährdungsbeurteilungen für nichtstationäre Arbeitsplätze“ (siehe auch noah-projekt.de unter „Toolbox“, dort „Umsetzungshilfen“).
- Erarbeitung konkreter Verbesserungsmaßnahmen durch die Mitarbeiter
- Beispiel: Personenbezogene Koffer oder Rucksäcke für die eigene Persönliche Schutzausrüstung (PSA). Jeder Mitarbeiter erhielt einen Koffer oder Rucksack, den er mit seinem Namen versah und mit der erforderlichen PSA füllte. Für die Vollständigkeit, Pflege und Mitnahme auf die Baustelle sind die Mitarbeiter selbst verantwortlich. Gelegentlich wird dies auch geprüft.
- Förderung des Sicherheitsbewusstseins z. B. durch die stärkere Einbeziehung der Mitarbeiter, die regelmäßigen Mitarbeiterbesprechungen und Unterweisungen, die Baustellenbegehungen, die Zuweisung von Zuständigkeiten sowie die Anwendung des Werkzeuges „Gefährdungsbeurteilung für nichtstationäre Arbeitsplätze“.
- Klärung und Zuweisung der Zuständigkeiten für den Arbeitsschutz

Für jeden Auftrag/jede Baustelle wird ein „Auftragsverantwortlicher vor Ort“ (AvO) benannt. Den AvO hat der Geschäftsführer schriftlich die Unternehmerpflichten übertragen und Weisungsbefugnisse eingeräumt. Der AvO ist für die Erstellung und Umsetzung der baustellen-/auftragsbezogenen Gefährdungsbeurteilung, die Einweisung der Kollegen anhand dieser Gefährdungsbeurteilung sowie die Sicherstellung des Arbeitsschutzes auf „seiner“ Baustelle verantwortlich.

- Einplanen der Arbeitsschutzmaßnahmen bei der Angebotserstellung und Arbeitsvorbereitung
Ein Teil der Arbeitsschutzmaßnahmen ist mit zusätzlichem Aufwand sowie zusätzlichen Kosten verbunden. Die erforderlichen Schutzmaßnahmen werden bei der Arbeitsvorbereitung in der Aufwands- und Zeitkalkulation, der Bereitstellung der Arbeitsmittel sowie der Beauftragung von Dienstleistern (z. B. Gerüstbauer) berücksichtigt. Dies erhöht zwar den Verwaltungsaufwand, aber die Arbeitsprozesse vor Ort sind stabiler und sicherheitswidriges Improvisieren wird unwahrscheinlicher. Die Erfahrungen mit dieser Transparenz schaffenden Vorgehensweise sind positiv. Begründete Arbeitsschutzmaßnahmen sind dem Kunden vermittelbar und auch abrechenbar.



Die Abbildung zeigt einen Schnappschuss bei einem der Treffen des gewerbeübergreifenden Unternehmernetzwerkes.

Warum können besonders kleinere Unternehmen von den Ideen profitieren?

Das Arbeitsschutzsystem wurde in einem gewerbeübergreifenden Netzwerk mit anderen Handwerksbetrieben erarbeitet und ist damit auf andere Handwerksbetriebe oder Kleinbetriebe übertragbar. Die hinzugekommenen Betriebe des neuen Netzwerkes „Haus & Energie“ sind dabei, das im Netzwerk erarbeitete Arbeitsschutzsystem auf ihre Betriebe zu übertragen. Erste Erfahrungen mit der Übertragung auf Betriebe in anderen Regionen sind durchweg positiv.

Der Arbeitsschutz und die Gesundheitsförderung haben einen deutlich höheren Stellenwert bekommen. Das Sicherheitswissen und -bewusstsein der Mitarbeiter ist erkennbar höher (z. B. bezüglich Asbest sowie der Prüfung von Gerüsten vor der Verwendung). Der Betrieb ist heute im Arbeitsschutz besser aufgestellt (einfache Arbeitsschutzorganisation, geregelte Zuständigkeit, festgelegte Abläufe, handwerkstaugliche Werkzeuge, praktikable Überprüfung etc.) und bietet den Mitarbeitern konkrete Möglichkeiten zur Gesundheitsförderung.

Messbar sind vor allem die durchgeführten Maßnahmen (z. B. die Vollständigkeit der Erstellung von baustellen-/auftragsbezogenen Gefährdungsbeurteilungen) sowie durch Einschätzungen das Sicherheitsbewusstsein der Mitarbeiter, der Sicherheitsstandard auf den Baustellen und die gelebte Sicherheitskultur.

Die Kosten für die Aktivitäten werden von bad & heizung Kreuz GmbH als vertretbar erachtet, da diese eingeplant und weitgehend in die Kostenkalkulation aufgenommen und beim Kunden durchgesetzt werden konnten. Die finanziellen Vorteile resultieren vor allem aus den gesunkenen „unnötigen Kosten“ (z. B. Kosten durch Fehlzeiten) sowie der guten Resonanz bei den Kunden. Sie attestieren dem Betrieb hohe Kompetenzen hinsichtlich der Produkte, der Kundenorientierung, der Ausführung der Arbeiten und der Sicherheit.

Durch die oben skizzierten Aktivitäten wurde in dem Unternehmen ein nachhaltiger Verbesserungsprozess angestoßen.

Wer kann Auskünfte erteilen?

Joachim Kreuz, Geschäftsführer
Tel.: 07664 9766-11, E-Mail: joachim.kreuz@kreuz-gmbh.de

Beispiel guter Praxis – KMU-geeignet

Das Hoppenprojekt – Aufbau eines für uns nachhaltigen und auch wirtschaftlichen Betriebsprogramms „gemeinsam arbeiten bis 67“

Wer hat den Vorschlag eingereicht?

Hoppen Innenausbau GmbH, Schlossstr. 46, 41238 Mönchengladbach
gegründet 2000, 27 Beschäftigte
mehr Informationen unter www.hoppen-innenausbau.de

Was wird ganz konkret gemacht?

Die Hoppen Innenausbau GmbH, ein Meisterbetrieb des Handwerks mit 27 Mitarbeitern, stellt das Projekt „Das Hoppenprojekt – Aufbau eines für uns nachhaltigen und auch wirtschaftlichen Betriebsprogramms ‚gemeinsam arbeiten bis 67‘“ vor, das auf Verbesserungen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes sowie auf Erfahrungsaustausch, Weiterbildung und Motivation basiert. Angeregt durch Diskussionsveranstaltungen und den Austausch mit Unternehmen der gleichen Branche startete Firma Hoppen einen Selbstreflexionsprozess und blickte kritisch auf zu verbessernde Maßnahmen in ihrem Betrieb. Hier die wichtigsten Punkte:

1. Das Gütesiegel der Holz-BG – Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz durch Organisation (AGO)

Dazu wurde zunächst eine umfangreiche Störungsanalyse durchgeführt. Hierzu diente eine von erfahrenen Praktikern moderierte Gruppenarbeit mit allen Mitarbeitern. Diese zielte auf die Optimierung aller betrieblichen Prozesse und Abläufe und die Verringerung von Störungen im Betriebsablauf ab. Über diesen ganzheitlichen Ansatz sollte neben der Steigerung der wirtschaftlichen Effizienz der Abläufe und der Produktivität insbesondere auch eine Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes erreicht werden. Und die wichtigste Erkenntnis aus dem Gespräch mit der Berufsgenossenschaft war, dass zunächst einmal eigene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter viel mehr und besser informiert und in das Projekt eingebunden werden müssen.

2. Neue Arbeitszeitmodelle

Das Ziel war es, die Wünsche der Mitarbeiter mit den Vorstellungen des Unternehmens zu vereinen. Bei der Industrie- und Handelskammer und der Handwerkskammer erhielt die Firma wertvolle Tipps zu einem optimalen Arbeitszeitmodell. Neben einer höheren Mitarbeitermotivation kann der Betrieb flexibler auf die Auftragslage reagieren und somit viel Geld sparen. Ein weiterer Vorteil ist, dass Aufträge schneller und effektiver abgewickelt werden können. Das macht die Kunden zufriedener und hilft somit Arbeitsplätze zu sichern.

3. Familienfreundlichkeit

Im Büro gelten extrem flexible und familienfreundliche Arbeitszeiten. Für den Betrieb kann gewährleistet werden, dass das Büro besetzt ist – da nie alle Kinder bzw. Mütter gleichzeitig krank sind. Alle Termine (Impftermin, Elternsprechtag etc.) können nach Absprache wahrgenommen werden. Das macht ein stressfreies Arbeiten möglich, und jede Mitarbeiterin weiß, dass die Krankheit des Kindes nie zu einem Problem wird. Einige Arbeiten können, wenn nicht anders möglich, auch von zuhause am PC erledigt werden.

4. Weiterbildung

Das Unternehmen bietet allen Mitarbeitern die Möglichkeit, an Kursen von örtlichen Weiterbildungsträgern, z.B. Volks-

hochschule, Familienbildungsstätte, den Holz- und Elektro-Fachverbänden usw. teilzunehmen. Die Kurse finden in der Freizeit statt und werden vom Betrieb mit finanziert. Das Land Nordrhein-Westfalen stellt für Weiterbildungsmaßnahmen Bildungschecks zur Verfügung, d.h. es beteiligt sich mit bis zu 750 € pro Mitarbeiter an anerkannten Weiterbildungsmaßnahmen. Direkte fachliche Themen werden oft von der Industrie, den Händlern und Zulieferern angeboten. Die Einführung eines Prämien-/Bonussystems, das zurzeit ausgearbeitet wird, soll die Initiative von Mitarbeitern, die sich einbringen, auch finanziell belohnt werden. Die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen soll hierfür ein Kriterium sein.

5. Gesundheitsschutz

Das Programm IKKimpuls-Werkstatt bietet ein umfassendes Analyse-, Beratungs- und Trainings-Programm zur Verbesserung der Gesundheitsvorsorge in den Betrieben. Ein Team von Fachkräften stand dem Betrieb über einen längeren Zeitraum zur Seite. Die Untersuchung mündete in einem Gesundheitsbericht, aus dem hervorging, was gut ist und was verbessert werden kann. Es folgten Infos zu Vorsorgeuntersuchungen, die die Kasse übernimmt und zu weiteren Kursen wie z.B. zum Thema Abnehmen oder Nichtrauchen.

IKK-Rückentraining: Die Krankenkasse bot ein Rückentraining an, das im Betrieb nach Feierabend stattfand. In der Werkstatt wurden Bewegungsabläufe analysiert, Haltungfehler korrigiert und Maschinen umgestellt. IKK-Experten boten praktische Hilfe an, um die Gesundheitsrisiken am Arbeitsplatz zu umgehen, z.B. Umbau von Maschinen, andere Lagerung, Hilfs- und Transportmittel, Hubtische etc.

IKK-Anti-Stress-Training: Angestrebt wird die Verbesserung von Organisationsstrukturen und es werden u. a. Entspannungstechniken vermittelt. Begleitet wird auch diese Maßnahme von praktischen Workshops im Betrieb.

Zuzahlung bei Medikamenten: Der Betrieb übernimmt bis zu einem bestimmten festen Betrag die Kosten für selbst zu zahlende Medikamente, z.B. bei Erkältungen oder Kopfschmerzen. Den Mitarbeitern wird angeboten, Gripeschutzimpfungen im Betrieb durchführen zu lassen, das spart Zeit.

Rauchfrei-Wettbewerb: Das Unternehmen wurde 2009 im Rahmen des Projekts „Rauchfreier Betrieb“ von der Drogenbeauftragten der Bundesregierung in Berlin ausgezeichnet.



Die Abbildung zeigt die Geschäftsleitung Familie Hoppen Ralf, Katrin & Peter

Warum können besonders kleinere Unternehmen von den Ideen profitieren?

Die Maßnahmen wurden mit großer Motivation von der Geschäftsleitung ins Leben gerufen. Ausgelöst durch die „kollegiale Beratung“ in einem Branchennetzwerk, den Creativen Partnern, haben sie dieses Engagement ins Unternehmen getragen und insbesondere mit Blick auf die Unternehmensgröße mit einer sehr großen inhaltlichen Bandbreite und unter Beteiligung aller Mitarbeiter umgesetzt.

Die Innovation besteht in den umfassend umgesetzten Projekten, die gemeinsam von Geschäftsführung und Mitarbeitern mit ihrem „Unterstützerteam“ gestaltet wurden und werden. Dies reicht von strukturierten, ordentlichen Arbeitsprozessen zur Vorbeugung der Unfallgefahr bis hin

zu angepassten Arbeitszeiten, familienfreundlichen Angeboten und zahlreichen Trainings zur körperlichen und mentalen Fitness. Letztlich ist das Engagement ein hervorzuhebendes Beispiel eines kleineren Unternehmens, sich entschlossen und kollaborativ den Herausforderungen der künftigen Arbeitswelt zu stellen.

Dieses Konzept ist auf zahlreiche Kleinunternehmen übertragbar. Der Betrieb hat auf kreative und findige Weise Fördermöglichkeiten sowie Unterstützung gesucht und gefunden. Insbesondere für kleine Unternehmen ist das Engagement ein echtes Vorbild.

Wer kann Auskünfte erteilen?

Ralf & Katrin Hoppen, Geschäftsleitung
Tel.: 02166 99 190 31, mobil 0172 87636 31, E-Mail: ralf@hoppen-innenausbau.de

Beispiel guter Praxis – KMU-geeignet

Alltagswissen Arbeitssicherheit

Wer hat den Vorschlag eingereicht?

Solvay Fluor GmbH, Werk Bad Wimpfen, Carl-Ulrich-Straße 34, 74206 Bad Wimpfen
gegründet im 19. Jahrhundert, heute 300 Beschäftigte
mehr Informationen unter www.solvay.de

Was wird ganz konkret gemacht?

Die Solvay Fluor GmbH beschäftigt im Werk Bad Wimpfen 300 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Das Unternehmen stellt hier das Projekt „Alltagswissen Arbeitssicherheit“ vor. Die Motivation für das Projekt beschreibt der Werkleiter, Herr Wickel mit folgenden Worten: „Arbeits- und Gesundheitsschutz haben bei Solvay schon lange einen sehr hohen Stellenwert, was einen hohen Sicherheitsstandard und niedrige Unfallraten zur Folge hat. Allerdings mussten wir in der Vergangenheit feststellen, dass die Entwicklung stagnierte. Das neue innovative Projekt dient dazu, das Sicherheitsbewusstsein der Mitarbeiter zu verbessern und unserem Ziel Null Unfälle näher zu kommen.“

Das Projekt umfasst drei Maßnahmen:

1. Tägliche Kurzbesprechung

Zu Beginn jeder Schicht diskutieren die Arbeitsteams in einer zehnmütigen „täglichen Kurzbesprechung“ ein Arbeitssicherheitsthema, das aus einer Sammlung von Themenkarten ausgewählt oder von den Mitarbeitern eingebracht wird. Diese Besprechung schafft unter den Mitarbeitern ein sicherheitsförderliches Bewusstsein, führt zu einem Wissensausgleich und stärkt den Gruppenkonsens.

2. Der tägliche Rundgang

Zudem wird in wechselnder Besetzung (jeder aus der Arbeitsgruppe muss dabei mitmachen) ein „täglicher Sicherheitsrundgang“ durchgeführt, bei dem ein Mitarbeiter kleinere Mängel bei Gesundheitsschutz, Arbeitssicherheit und Umweltschutz dokumentiert und sofort behebt, größere Mängel mit dem Vorgesetzten bespricht und ggf. Verbesserungsvorschläge einbringt. Dabei lernt jeder, wie man Arbeitsschutz effektiv umsetzt und konkrete Gefährdungen beseitigt.

3. Vorbereitungen von Arbeiten außerhalb der Routine

Die „Vorbereitungen von Arbeiten außerhalb der Routine“ (zwei bis dreimal pro Woche und Team) gehen über eine übliche Unterweisung hinaus. Dabei sollen die Mitarbeiter eigenständig überlegen, welche Gefährdungen erwartet werden und was dagegen unternommen werden kann. Diese Gesprächsergebnisse werden dokumentiert. Der Effekt dieser Maßnahme ist der Erfahrungstransfer, aber auch ein ausführungsbezogenes Vorgehen.

Aufgrund ihres Erfolgs wurde die Maßnahme schon nach kurzer Zeit auf das gesamte Werk Bad Wimpfen ausgeweitet. Bereits in den ersten zehn Monaten konnten die Verbandsucheinträge auf die Hälfte reduziert werden.



Die Abbildung zeigt eine Situation aus dem täglichen Rundgang: Ein Mitarbeiter einer Fremdfirma wird auf die fehlende Schutzbrille hingewiesen.

Warum können besonders kleinere Unternehmen von den Ideen profitieren?

Die Maßnahmen zeichnen sich durch hohe zeitliche Dichte, konsequente Umsetzung und die Einbindung aller Beschäftigten aus, sodass es sehr plausibel erscheint, dass hierüber ein Sicherheitsbewusstsein im Arbeitsalltag implementiert wird. Die einzelnen Komponenten setzen an den wichtigen Stellschrauben an: Es wird eine gemeinsame Wissensgrundlage und ein Gruppenkonsens über richtiges Vorgehen geschaffen, die Mitarbeiter können ihr Wissen in den Rundgängen praxisnah anwenden und es wird an konkreten Beispielen das Erkennen von Gefährdungen geübt. Der Erfahrungsaustausch unter den Mitarbeitern und mit ihren Schichtleitern und Vorgesetzten wird dabei stark gefördert. Die drei Techniken lassen sich problemlos auf Handwerksbetriebe oder andere KMU übertragen, da sie nicht spezifisch für die chemische Industrie sind. Die Umsetzung ist stark daran orientiert, Tag für Tag für jeden Mitarbeiter Berührungspunkte mit dem Thema Arbeitssicherheit zu erzeugen. Durch die tägliche Durchführung räumt die Werksleitung allen Mitarbeitern in der Summe relativ viel Zeit für das Thema ein. Die Ausweitung auf das gesamte Werk zeigt, dass die Einbußen an Arbeitszeit von der Werksleitung angesichts der Effekte als angemessen angesehen werden. Dieser Nachweis kann in Kleinunternehmen schwieriger sein, wird sich aber auch dort langfristig erbringen lassen. Wenn sich in einem Betrieb mit 300 Mitarbeitern schon nach zehn Monaten deutliche Effekte zeigen, dann sollten auch kleinere Betriebe mit vergleichbaren Gefährdungen in einigen Jahren die positiven Effekte spüren.

Wer kann Auskünfte erteilen?

Dr. Achim Diehlmann, Abteilungsleiter Gesundheit Sicherheit Umwelt, HSE Manager,
Tel.: 07063 51-143, E-Mail: achim.diehlmann@solvay.com

Beispiel guter Praxis – KMU-geeignet

„Maßnahmen und Instrumente zur Verbesserung des Sicherheits- und Gesundheitsmanagements“

Wer hat den Vorschlag eingereicht?

Hydro Building Systems GmbH, In der Flur 1, 99834 Gerstungen
gegründet 1999, heute 57 Beschäftigte

Was wird ganz konkret gemacht?

Die Hydro Building Systems GmbH in Gerstungen betreibt mit knapp 60 Beschäftigten das europaweite Logistikzentrum für Wicona-Produkte: Aluminiumprofile für den Fenster-, Türen- und Fassadenbau werden im Hochregallager eingelagert, zugeschnitten, kommissioniert und versendet.

Der Betrieb hat folgende Maßnahmen und Instrumente zur Verbesserung des Sicherheits- und Gesundheitsmanagements eingeführt:

1. Lock Out – Tag Out (LoTo)

Um Risiken bei der Störungsbeseitigung oder Reparatur an Maschinen zu minimieren, wird sichergestellt, dass die Energiezufuhr der Maschinen sicher abgestellt, gekennzeichnet und auch abgeschlossen wird, damit ein versehentliches Einschalten verhindert wird. Unter dem Begriff „Lock out Tag out“ gibt es für alle Maschinen verbindliche Routinen mit Checklisten: Vor Ort steht die Ausrüstung zum Abschließen und Kennzeichnen von Sicherungen und Schaltern zur Verfügung.

Das LoTo-System umfasst drei Hauptelemente:

- Festlegen der Routinen zum Abschalten und Abschließen der Energie.
- Schulung der Mitarbeiter in der Einhaltung des Systems.
- Durchführung von halbjährlichen Audits – als Wirksamkeitskontrolle.

2. Das WOC-Instrument (walk, observe, communicate = hingehen, beobachten, besprechen)

Mit dem Ziel, das Sicherheitsbewusstsein der Beschäftigten zu fördern, werden regelmäßig „walk observe communicate“-Gespräche durchgeführt: Die Mitglieder der Führungsebene gehen dabei durch die Abteilungen, beobachten und kommen mit einzelnen Mitarbeitern ins Gespräch über die Sicherheitsstandards, potenzielle Risiken und konkrete Verbesserungsvorschläge.

Eine offene Kommunikation innerhalb des Unternehmens ist Grundvoraussetzung dafür, dass alle Mitarbeiter die Verfahren und Ziele des Arbeits- und Gesundheitsschutzes richtig verstehen.

Wichtig ist es,

- die Sicherheitsstandards zu erklären,
- den Mitarbeitern zuzuhören, um Herausforderungen und Verbesserungsvorschläge zu identifizieren,
- sich durch Fragen zu vergewissern, dass die Sicherheitsstandards und das zu ihrem Erreichen notwendige Verhalten verstanden worden ist.

Die WO Absaugtechnik C-Prozesse werden dokumentiert und die Einhaltung der Korrekturmaßnahmen wird kontrolliert.

3. Das BBS-Instrument (behavior based safety = verhaltensorientierte Arbeitssicherheit)

Ein Mitarbeiter beobachtet einen Kollegen bei der Durchführung einer speziellen Tätigkeit, gibt anschließend Feedback und bespricht mit ihm, ob die Tätigkeit zu 100 % sicher ausgeführt wurde oder wie sie verbessert werden kann. Beim nächsten Mal werden die Rollen getauscht. BBS wurde entwickelt, um alle Mitarbeiter direkt in den Arbeitssicherheits- und Verbesserungsprozess zu integrieren und die Vorteile ihrer Kenntnisse und Erfahrungen zu nutzen. Nicht alle Aufgaben, sondern nur die gefährlichsten Tätigkeiten, werden beobachtet. Dieses Verfahren wird nach festen Regeln, die gewährleisten, den Kollegen respektvoll zu behandeln, durchgeführt. Anders als bei WOC sind beide Mitarbeiter nicht aus der Linienfunktion.



Die Abbildung zeigt die Lock Out-TagOut-Regeln an einer Maschine.

4. Verbesserungswesen

Das Verbesserungswesen wird über das Instrument der U-Meldungen (unsichere Handlungen, unsichere Zustände) realisiert. Die Bewertung der Betriebsleitung und der aktuelle Status werden transparent dokumentiert. Ein solcher Verbesserungsvorschlag hat beispielsweise zum Umbau einer Verbundanlage geführt, wodurch die vormaligen hohen körperlichen Belastungen reduziert und der Produktionsprozess optimiert wurden (Steigerung der Produktivität um 60 %).

5. Organisierung von Rettungsteams

Für die Rettung im Hochregallager wurde Abseiltechnik gekauft und die betreffenden Mitarbeiter werden jährlich von einem Sachkundigen im Abseilen einer verletzten Person geschult. Die Abseiltechnik beherrschen alle Mitarbeiter, die für die Störungsbeseitigung ausgebildet wurden. Alle Ersthelfer (zwölf Personen) werden jährlich auch am neu beschafften Defibrillator geschult.

Warum können besonders kleinere Unternehmen von den Ideen profitieren?

Das Unternehmen setzt bei den Mitarbeitern an, um sicheres und gesundes Arbeiten zu gewährleisten. Die Maßnahmen sind passgenau und geeignet, um menschliches Fehlverhalten auszuschließen, bei den Beschäftigten ein Bewusstsein für Risiken und sicheres Verhalten zu entwickeln und über Gefährdungsbeurteilungen hinausgehende Risiken und Beeinträchtigungen durch Hinweise der Beschäftigten zu identifizieren. Die Maßnahmen sind unaufwendig, beinhalten klare Zuständigkeiten, Ziele und Vorgaben zur Dokumentation. Die Maßnahmen sind bewusst darauf ausgerichtet, die Beschäftigten aktiv mit einzubeziehen. Der Fokus liegt auf Verhaltensprävention, man spürt dabei das Bemühen um einen wertschätzenden (und nicht schuldzuweisenden) Umgang. Führungskräfte wie Mitarbeiter werden gleichermaßen in die Pflicht genommen. Für ein Unternehmen dieser Größe sind die Systematik der Maßnahmen, deren konsequente Umsetzung, die Einbindung der Beschäftigten und das hohe Engagement für präventive Maßnahmen angesichts der geringen tatsächlichen Unfallzahlen bemerkenswert. Die einzelnen Maßnahmen erfordern nur einen begrenzten Aufwand und sind einfach übertragbar. Insbesondere kleine Unternehmen können davon profitieren. Der Betrieb sucht aktiv den Austausch mit anderen Firmen, um das eigene Wissen weiter zu geben.

Wer kann Auskünfte erteilen?

Laurenz Guther, Betriebsleiter und Prokurist
Tel.: 036922 250, E-Mail: laurenz.guther@hydro.com

Beispiel guter Praxis – KMU-geeignet

GIPS Training – Präventiver Arbeitsschutz für Mitarbeiter mit Behinderung durch Abbau von Vorurteilen, Kommunikation und Selbsterfahrung

Wer hat den Vorschlag eingereicht?

**Euregio Kompetenzzentrum für Barrierefreiheit e. V. (EUKOBA e. V.), Kreuzstraße 66, 52441 Linnich
gegründet 2010, 7 Beschäftigte
mehr Informationen unter www.euregio-barrierefrei.de**

Was wird ganz konkret gemacht?

Das Euregio Kompetenzzentrum für Barrierefreiheit (EUKOBA) e.V. ist eine gemeinnützig arbeitende Beratungsagentur für die Bereiche Hilfe zur Selbsthilfe, betreutes Arbeiten, Prüfung und Zertifizierung von Barrierefreiheit im öffentlichen Raum sowie die Schulung durch Menschen mit Behinderung. Im Rahmen der Ratifizierung der UN-Behindertenrechtskonvention und der Bemühungen, die Inklusion in Deutschland voranzutreiben, hat EUKOBA nach Möglichkeiten gesucht, wie man die Situation von Menschen mit Behinderung im Arbeitsleben verbessern, ein besseres Verständnis füreinander schaffen und die Einbeziehung dieser Gruppe in die Arbeitsgesellschaft besser gestalten kann.

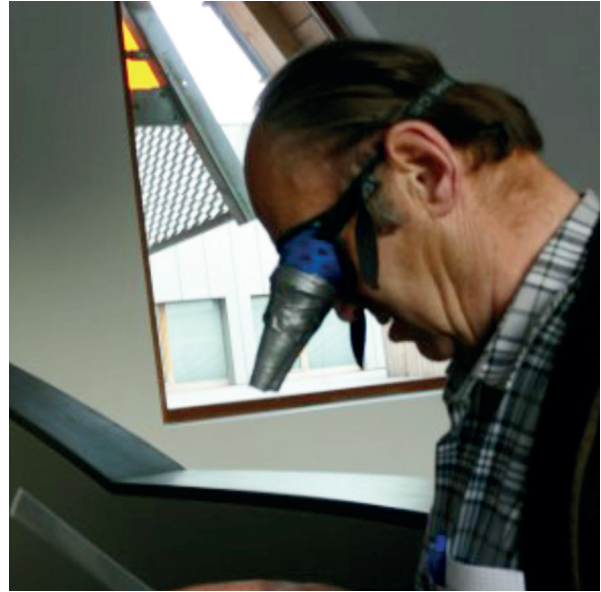
Zwischen nicht behinderten und behinderten Arbeitnehmern bestehen oftmals Barrieren, Missverständnisse und Berührungspunkte, die in Krisensituationen bedrohliche Folgen haben können. Notfallpläne in Unternehmen berücksichtigen nur sehr selten Menschen mit Behinderung. Schulungsmaßnahmen von EUKOBA e.V. wollen das ändern. Menschen mit Behinderung als Trainer und Dozenten vermitteln nicht behinderten Arbeitnehmern, aber auch Rettungsdiensten, Feuerwehren und der Polizei zunächst ein Bild der verschiedenen Behinderungsarten. Dies wird u.a. durch Übungen und Rollentausch erreicht. Das Konzept wurde in den Niederlanden entwickelt und wird seit 2010 als eine innovative Lösung durch EUKOBA e.V. erstmals in Deutschland angeboten und soll als aktive Arbeitsschutzmaßnahme etabliert werden.

Erfolge der Schulungen sind ein besseres Verständnis für Menschen mit Behinderung, die Einbeziehung der Belange von Menschen mit Behinderung bei der Arbeitssicherheitsplanung, ein größeres Sicherheitsgefühl in Krisen-/Notfallsituationen, Verbesserung der Kollegialität und die Reduzierung der Zahl von Arbeitsunfällen.

Weitere Impressionen finden sich im Internet als Film unter: <http://www.euregio-barrierefrei.de/upload/filme/eurecert.flv>

Hauptverantwortlich für die Durchführung der Schulungen sind geschulte Trainer, Menschen mit Behinderung als Experten in eigener Sache. Sie sind neben der Tätigkeit als Trainer und Dozenten auch aktiv an der Weiter-/Entwicklung des Konzeptes beteiligt. Des Weiteren wurden Fachpädagogen der Universität Heerlen und der Fachhochschule Aachen sowie Arbeitspädagogen des Berufskollegs Herzogenrath und Arbeitssicherheitsexperten bei der Entwicklung der Schulungsinhalte einbezogen.

Neben behinderungsspezifischen Hilfsmitteln wie Blindenstöcke, Rollstühle, etc. bringen die Trainer speziell entwickelte Hilfsmittel mit, die nicht behinderten Menschen vermitteln können, wie es ist, eine bestimmte Behinderung zu haben (Blindheit, Taubheit, Alterssimulation, fehlende Gliedmaßen, etc.). Ergänzt wird das Programm durch Filmbeiträge, Rollenspiele, Bilder, Schaufrafiken und Parcourslösungen.



Warum können besonders kleinere Unternehmen von den Ideen profitieren?

Der Verein hat zum Ziel, im Sinne der Menschen mit Behinderung möglichst viele Unternehmen zu erreichen. Umsetzungsinteressen stehen deutlich im Vordergrund. Der Verein sieht aufgrund seiner Gemeinnützigkeit betriebswirtschaftlich eine Kostenneutralität vor. EUKOBA kann eine Schulung bereits ab 59,00 EUR pro Person anbieten. Durch den Einsatz des Bildungsschecks können vor allem KMU bis 250 Mitarbeiter diesen Preis nochmals um 50 % reduzieren.

Durch den modularen Aufbau kann das Schulungsangebot auf nahezu alle Unternehmensanforderungen (sowohl branchenspezifisch als auch anwendungstechnisch) zugeschnitten werden. Für Unternehmen sind keine Sachressourcen notwendig. Im Bereich Evakuierung von Menschen mit Behinderung stellen die Trainer Möglichkeiten vor, die aber nicht zwingend erforderlich sind. Personell halten erfahrungsgemäß viele Unternehmen bereits eine Fachkraft für Arbeitssicherheit vor. Die Schulungen können jederzeit wiederholt werden. Hierbei ist es möglich, die Schulungen durch den modularen Aufbau auf entsprechende Beschäftigtengruppen oder Arbeitsbereiche auszurichten.

Wer kann Auskünfte erteilen?

Patrick Dohmen, Vorstandsvorsitzender
Tel.: 02462 2033010, E-Mail: buero@euregio-barrierefrei.de

Beispiel guter Praxis – KMU-geeignet

Arbeitssicherheit im Rettungsdienst

Wer hat den Vorschlag eingereicht?

Rettungsdienst Kooperation in Schleswig-Holstein gGmbH, 25746 Heide
gegründet 2005, heute 527 Beschäftigte
Mehr Informationen unter www.rkish.de

Was wird ganz konkret gemacht?

Beschäftigte im Rettungsdienst sind besonderen, häufig nicht erkennbaren Gefahren ausgesetzt. Die Unfallzahlen und die Zahl der Fehltage sind entsprechend hoch. Dabei stehen nicht nur die einsatzbedingten Unfälle im Fokus der Arbeitssicherheit, sondern auch die Risiken, die sich bei Routinearbeiten am Fahrzeug oder an der Rettungswache ergeben. Der Arbeitsplatz „Einsatzort“ ist den Beschäftigten in der Regel im Vorwege nicht bekannt. Schlechte Beleuchtung, unwegsames Gelände, Baustellenbereiche sowie teilweise aggressives Verhalten der Patienten erschweren die Arbeit und sind immer wieder Anlass für schwere Unfälle. Nicht zu vergessen ist die Fahrt mit Sonderrechten, die eine besondere Belastung darstellt. Darüber hinaus gibt es spezielle Gefahren durch den Umgang mit Gefahrstoffen z. B. Desinfektionsmittel an der Einsatzstelle oder bei Routinearbeiten und mit Biostoffen (menschliche Ausscheidungen, Blut) sowie infizierten Patienten. Auch die Bereiche Heben und Tragen sowie Schichtdienst bedeuten erhebliche Belastungen für die Beschäftigten.

Alle Rettungsdienstmitarbeiter und -mitarbeiterinnen müssen daher umfassend und regelmäßig über die arbeitsbedingten Belastungen und Gefahren unterwiesen werden. Die Arbeitssicherheit der RKiSH versucht, den Unterweisenden dabei zu helfen, sodass die Unterweisungen möglichst anschaulich, informativ und interessant für die Beschäftigten gestaltet werden können. Grundsätzlich war zu beobachten, dass viele mit der Unterweisung beauftragte Personen (Sicherheitsbeauftragte, Vorgesetzte) nicht genau wissen, welche Themen behandelt werden müssen und wie sie die Unterweisung gestalten können.

Daher entstand die Idee, neben dem fachlichen Vortrag, dem Zeigen von Exponaten oder der praktischen Übung als weiteres Medium einen Film einzusetzen. Der Film sollte sowohl einen groben Überblick über die Gefahren im Rettungsdienst geben als auch über einzelne Themen gezielt informieren. Eine intensive bundesweite Recherche ergab, dass kein Film verfügbar ist, der speziell auf die Bedürfnisse des Rettungsdienstes eingeht. Erfolgreicher betrieblicher Arbeitsschutz funktioniert nur, wenn alle Beschäftigten mitmachen. Damit das funktioniert, setzt die RKiSH auf praxisorientierte Unterweisungen, in denen nicht „belehrt“ wird, sondern anhand anschaulicher Beispiele von der Notwendigkeit von Arbeitsschutzmaßnahmen überzeugt werden soll.

Damit das gelingt, sollte ein weiteres Medium, das die Gefahren und Belastungen anschaulich und authentisch visualisiert, eingesetzt werden: ein Film, in dem zum einen ein grober Überblick über eine Auswahl möglicher Gefahren und Belastungen gegeben wird, der aber auch für einzelne Themen gezielt gezeigt werden kann. Deshalb entstanden zwei DVD. Auf der ersten wird der gesamte Film gezeigt, auf der zweiten können einzelne Filmsequenzen, nach Themen unterteilt, einzeln gezeigt werden. Das Begleitheft informiert über den Umgang mit dem Film. Es wird besonders darauf hingewiesen, dass der Film nicht unkommentiert als in sich abgeschlossen und selbsterklärend gezeigt werden soll, sondern dass Vor- und Nachbereitung erforderlich und erwünscht sind. Ziel ist die Kommunikation und Diskussion zwischen allen Beteiligten (Unterweisender, Beschäftigte, FASI etc.) über die gezeigten Inhalte und Szenen.

Der „rote Faden“ des Films ist, einen „gewöhnlichen“ Arbeitstag einer Rettungswagenbesatzung zu zeigen und auf die unterschiedlichen Gefahren/Belastungen hinzuweisen, die dabei entstehen. Der Film ist in folgende Abschnitte unterteilt: Fahrzeugcheck und Eigenunfall, Fahrzeugdesinfektion und Hautschutz, Notfalleinsatz, Zusammenarbeit mit der Feuerwehr, Unterweisung zu Heben und Tragen. Die Abschnitte geben den Unterweisungen gleichzeitig eine feste Struktur.

Absichtlich, aber in geringer Anzahl, wurden Fehler eingebaut. Auf diese wird mittels farbiger Kreise hingewiesen:

- Ein roter Kreis steht für Verbot.
- Der gelbe Kreis bedeutet: „Achtung, hier stimmt was nicht!“
- Der blaue Kreis soll als Gebotszeichen verstanden werden und weist auf richtiges Verhalten hin.

Die Erstunterweisung, bei der der Film erstmals in ganzer Länge gezeigt wird (DVD 1), sollte nicht länger als eine Stunde dauern, weitere Unterweisungen, bei denen dann nur einzelne Filmabschnitte gezeigt werden (DVD 2), eine dreiviertel Stunde. Unterweisungen müssen regelmäßig durchgeführt werden, empfohlen wird drei- bis viermal jährlich.



Die Abbildung zeigt eine Situation bei der Erstellung des Films

Warum können besonders kleinere Unternehmen von den Ideen profitieren?

Der Film wurde im Laufe des Jahres 2010 erstmals für Unterweisungen eingesetzt. Die ersten Rückmeldungen sind durchweg positiv. Natürlich ist ein Ziel des Filmprojekts, dass sich die Unfallzahlen und damit verbunden die Zahl der Fehltagel rückläufig entwickeln. Eine diesbezügliche Auswertung ist allerdings sehr schwierig. Vorrangig steht die Sensibilisierung der Beschäftigten für das Thema und für die eigene Gesundheit. Des Weiteren soll den vor Ort tätigen Sicherheitsbeauftragten/Führungskräften eine Unterstützung angeboten werden, die – häufig ungeliebten – Unterweisungen regelmäßig durchzuführen.

Der Film wurde durch eigene Mitarbeiterinnen erstellt und somit entstand ein Instrument, das Anregungen für Unterweisungsthemen geben kann und auch für eine Erstunterweisung, z. B. bei Neueinstellungen, einfach genutzt werden kann. Alle Personen, die Unterweisungen durchführen, haben ein DVD-Paket erhalten und wurden über den Umgang mit dem Film im Vorwege geschult.

Mit dem Film sind keine wirtschaftlichen Interessen verbunden. Die Vervielfältigungskosten liegen bei ca. 8,- Euro. Für diesen Preis können ihn alle interessierten Betriebe oder Organisationen erwerben. Der Film kann auch im Rahmen von Seminaren eingesetzt und verteilt werden.

Wer kann Auskünfte erteilen?

Torsten Bekendorf, Abt. Arbeitssicherheit
Tel.: 04322 752 777 oder 0172 433 5743, E-Mail: t.bekendorf@rkish.de

Beispiel guter Praxis – KMU-geeignet

„Mit Sicherheit besser arbeiten“

Wer hat den Vorschlag eingereicht?

Gemeinhardt Gerüstbau Service GmbH, Dr.-Gemeinhardt-Str. 1 – 3, 04741 Roßwein
gegründet 2001, heute 54 Mitarbeiter
mehr Informationen unter www.spezialgeruestbau.de

Was wird ganz konkret gemacht?

Im Gerüstbau ist das Gefahrenpotenzial sehr hoch. Oberstes Gebot für Gemeinhardt Gerüstbau Service GmbH ist die Sicherheit eigener Mitarbeiter und Mitarbeiter anderer Firmen, die auf den Gerüsten arbeiten.

Damit alle Beschäftigten über die Grundregeln im Unternehmen Bescheid wissen, ist ein firmeneigenes Handbuch erarbeitet worden. Der Umgang mit Geräten und Maschinen wird in der Praxis erprobt. Zur Auffrischung des Wissens findet mindestens einmal jährlich eine Schulung aller Mitarbeiter statt. In einer angemieteten Turnhalle werden verschiedene Stationen aufgebaut, die jeder Mitarbeiter durchlaufen muss. Das Handbuch wird mit jedem neuen Mitarbeiter bei der Einstellung durchgearbeitet. Es werden Erläuterungen gegeben und Fragen geklärt. Mit dieser „Erstunterweisung“ werden die Mitarbeiter für den Arbeitsschutz sensibilisiert. Das Handbuch wird immer wieder entsprechend aktualisiert und ergänzt.

Jede Gerüstbaukolonne ist mit einem Höhenrettungsgerät ausgestattet. Neben einem theoretischen Lehrgang in Höhenrettung ist auch ein praktischer Teil erforderlich, der jedes Jahr wiederholt wird. So sind alle Mitarbeiter in der Lage, abgestürzte Personen auch aus solchen Lagen zu retten, bei denen aufgrund der Geländesituation selbst die Feuerwehr Probleme hat, mit einem Kran oder anderem Gerät Menschen zu retten.

Es finden auch Schulungen statt, die auf bestimmte Personengruppen zugeschnitten sind, z. B. Auszubildende. Wenn (neue) Mitarbeiter unsicher im Umgang mit Geräten sind, werden zwischendurch Schulungen zu den jeweiligen Themen durchgeführt, um den sachgerechten und sicheren Umgang zu vermitteln und somit Unfälle zu vermeiden.

In jedem Unternehmen muss eine Gefährdungsbeurteilung geschrieben werden. Eine allgemeingültige Gefährdungsbeurteilung (für die Regelausführung der Gerüste) ist in jedem Handbuch und auch in jedem Firmenfahrzeug hinterlegt, sodass auch alle Mitarbeiter darüber informiert sind. Bei der Erstellung von Sonderkonstruktionen oder bei Einsätzen auf Baustellen mit besonderen Gefährdungen wird eine jeweils für die Baustelle geltende Gefährdungsbeurteilung erstellt. Die Mitarbeiter bestätigen nach der Unterweisung die Kenntnisnahme durch ihre Unterschrift.

Durch eine interne und eine externe Fachkraft für Arbeitssicherheit wird die Einhaltung der Anweisungen und Arbeitsschutzrichtlinien auf den Baustellen und im Unternehmen selbst kontrolliert. Mögliche Verstöße werden dokumentiert und schnellstens behoben. Maßnahmen zur Verbesserung werden angeordnet.

Im Unternehmen sind 95 % der Mitarbeiter als Ersthelfer ausgebildet.

Das Thema „Wohlbefinden am Arbeitsplatz“ soll zu zufriedenen Mitarbeitern führen und damit den Krankenstand senken. Um das Wir-Gefühl zu stärken und etwas für die Gesundheit der Mitarbeiter zu tun, führt das Unternehmen einmal im Jahr ein Familien-, Spiel- und Sportfest durch. Hier können die Mitarbeiter im Zuge eines Fußballturniers ihre Kräfte messen, während sich die Familienangehörigen anderweitig sportlich betätigen können und insbesondere auch die Kinder bei Spiel und Sport ihre Freude haben.

Das Unternehmen fördert Nichtraucher: Seit dem 1. November 2007 erhalten alle Mitarbeiter von Gemeinhardt Gerüstbau Service, die während der Arbeitszeit nicht rauchen, 0,20 EUR je Stunde zusätzlich zu Ihrem Produktiv-Stundenlohn mit einer jährlichen Erhöhung von 0,05 EUR.

Durch die SCC-Zertifizierung (SCC: Sicherheits-Certificat-Contractoren) erfolgt eine ständige Kontrolle vonseiten der SCC-Stelle und der externen Sicherheitsfachkraft, die unangemeldet Baustellen kontrolliert und die Einhaltung der Vorschriften überprüft. Nach der Kontrolle folgt eine Besprechung über Verbesserungsmaßnahmen. Am Jahresende werden daraufhin Statistiken erstellt.

Im Jahr 2010 wurden für die Personalentwicklung (Schulungen/PSA/...) rund 9 000 € ausgegeben. Im Jahr 2009 waren es rund 13 500 €.

Warum können besonders kleinere Unternehmen von den Ideen profitieren?

Sensibilisierung und Wissensvertiefung im Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz werden im Unternehmen durch vielfältige Informationen und Aktionen erreicht, die zum großen Teil sehr konkret an den Gefährdungen beim Gerüstbau ansetzen. Die Kosten für alle Maßnahmen sind moderat.

Im Unternehmen wird jeder Mitarbeiter – vom Auszubildenden bis zum Geschäftsführer – eingebunden. Die Mitarbeiter haben dabei die Möglichkeit, sich aktiv an der Umsetzung der Arbeitsschutzmaßnahmen zu beteiligen und diese zu verbessern. Im „Innovationskreis“, in dem die Geschäftsführer mit einem Auszubildenden und zwei Kolonnenführern zusammensitzen, werden Probleme im Firmenablauf und auf Baustellen besprochen. Dabei wird versucht, die Theorie (Einhaltung von Gesetzen/Vorschriften) und die Praxis (Arbeit auf Baustelle/im Lager) zu vereinen und Maßnahmen zu ergreifen, um die Arbeit der Mitarbeiter einfacher und sicherer zu machen.

Wenn sich Mitarbeiter nicht direkt mit Problemen und Anregungen an die Geschäftsführung oder die Teilnehmer des Innovationskreises wenden möchten, haben sie die Möglichkeit, Kritik, Lob und Anregungen aufzuschreiben und diese im „Kummerkasten“ zu hinterlassen. Zusätzlich werden anonyme Mitarbeiterbefragungen durchgeführt.

Des Weiteren findet einmal wöchentlich eine Bauleiterbesprechung statt, in der auch Probleme angesprochen und kurzfristig Maßnahmen getroffen werden.

Neuerungen und Ziele werden in Form des Firmen-Newsletters verbreitet, der mit dem Lohnzettel verteilt wird. Die Maßnahmen sind auf zahlreiche Unternehmen in verschiedenen Branchen übertragbar.

Durch Vorträge der Geschäftsführer für andere Gerüstbauunternehmen und Bauunternehmen im Auftrag der Bundesinigung für das Gerüstbaugewerbe wurden auch andere Firmen für das Thema Arbeitsschutz sensibilisiert. Andere Gerüstbauunternehmen haben sich in der Firma über die Umsetzung des Arbeitsschutzes informiert, um dies auch in ihren Unternehmen zu übernehmen. Es besteht eine Zusammenarbeit mit der Feuerwehr oder dem Roten Kreuz für die gemeinsame Durchführung von z. B. Höhenrettungslehrgängen. Die Umsetzung der Arbeitsschutzmaßnahmen wird ausschließlich mit eigenen finanziellen Mitteln abgesichert.

Wer kann Auskünfte erteilen?

Walter Stuber, geschäftsführender Gesellschafter
Tel.: 034322 472-201, E-Mail: stuber@spezialgeruestbau.de



Die Abbildung wurde beim praktischen Teil des Lehrgangs Höhenrettung aufgenommen.



Beispiel guter Praxis – KMU-geeignet

Fit für morgen – Sei dabei! Erhaltung und Förderung der Gesundheit bei Kaufland Fleischwaren

Wer hat den Vorschlag eingereicht?

Kaufland Fleischwaren GmbH & Co. KG, Kirchweg 3, 06721 Meineweh
gegründet 1994, heute 347 Beschäftigte

Was wird ganz konkret gemacht?

Die demographische Entwicklung lässt den Anteil an jüngeren Arbeitskräften schrumpfen. Auch bei Kaufland Fleischwaren steigt entsprechend dieser Tendenz der Anteil älterer Beschäftigter. Aus diesem Grund wurde das Projekt „Erhaltung und Förderung der Gesundheit“ für den Standort Osterfeld als Jahresziel 2009 ausgerufen.

Mit dem Projekt sollten den Mitarbeitern verschiedene Gesundheitsthemen angeboten werden. Besonders körperlich schwere Arbeit und körperliche Fehlbeanspruchungen sollten minimiert werden. Außerdem sollten die Mitarbeiter die Möglichkeit haben, sich direkt an der Arbeitsstelle für ihre Gesundheit zu engagieren.

Für das Projekt wurde zunächst ein interdisziplinäres Team zusammengestellt, das mindestens viermal im Jahr an den Auftraggeber über die Aktivitäten berichtet (siehe Abbildung).

Die Arbeit des Gesundheitsteams baut auf den folgenden Grundsätzen auf:

1. Betriebliche Gesundheitsförderung muss als Führungsaufgabe wahrgenommen und in bestehende Systeme eingebunden werden.
2. Ziel ist die Einbindung/Beteiligung möglichst vieler Mitarbeiter bei der Planung und Entscheidung.
3. Ständige Überprüfung und Verbesserung des Konzeptes.
4. Dauerhafte Verknüpfung der Maßnahmen.
5. Ergebnisse der betrieblichen Gesundheitsförderung müssen messbar sein.

Hier die einzelnen Etappen:

1 Gesundheitstag

Unter dem Motto „Fit für morgen – Sei dabei!“ startete das Projekt mit einem Gesundheitstag. In Zusammenarbeit mit der Allgemeinen Ortskrankenkasse Sachsen-Anhalt und weiteren regionalen Partnern wurden den Mitarbeitern Informationen und Aktivitäten zu Ernährung, Fitness und Stress im Beruf angeboten. Es wurden Körperfett- und Blutdruckmessungen durchgeführt, künftig wird es auch Gleichgewichts-, Seh- und Hörtests geben. In einem Hindernislauf mit einer sogenannten Rauschbrille wurde auf Alkoholmissbrauch und dessen Folgen aufmerksam gemacht. Zusätzlich nahmen die Beschäftigten an den Schnupperkursen „Rücken-fit“ und „Entspannung“ teil.

Mit Selbstgemachtem aus der „Leichten Küche“ unterstützten auch die Auszubildenden die Aktion vor Ort. Zum Abschluss des Gesundheitstages sowie für die weitere Planung und Umsetzung wird an die Mitarbeiter ein Feedback-

Bogen ausgeteilt und dieser anschließend ausgewertet. Als Dankeschön erhalten alle Teilnehmer einen Apfel und haben die Chance auf einen tollen Hauptgewinn beim Gewinnspiel.

2. Ergonomische Arbeitsplatzanalyse

Um die Bedürfnisse der Mitarbeiter zu ermitteln, wurde die Auswertung der Arbeitsunfähigkeits-Daten bei den am stärksten im Betrieb vertretenen Krankenkassen in Auftrag gegeben. Die Analyse zeigte vor allem Fehlzeiten aufgrund von Erkrankungen des Muskel-Skelett-Systems. Ein externer Ergonomieberater wurde mit einer Bewegungsanalyse am Arbeitsplatz beauftragt. Dabei wurden die Beschäftigten während ihrer Arbeit hinsichtlich der Arbeitsweise, der Arbeitsabläufe sowie Arbeitsbedingungen beobachtet und befragt. Aufgrund dieser Arbeitsplatzanalyse wurden

- Verpackungslinien mit verstellbaren Tritten versehen.
- die Aufmerksamkeit für die Themen Heben und Tragen oder auch zu Lärm durch diverse Schulungen/Aushänge erhöht.
- im Produktionsbereich Sauerbraten eine neue Dosiereinrichtung beschafft, die das schwere Schöpfen von Hand ersetzt.
- „Anti-Ermüdungs-Matten“ beschafft.

3. Kommunikation

Es wurde eine zentrale Informationstafel eingerichtet, die monatlich über verschiedene Themen wie z. B. Hautschutz, gesunder Rücken, oder aber auch die Suchtprävention informiert.

Zum jeweiligen Thema findet monatlich eine Schwerpunktaktion statt. Zum Thema Suchtprävention wurde zum Beispiel ein Informationstag mit der Suchtberatungsstelle des DRK Naumburg/Nebra organisiert.

In diesem Jahr sind Schwerpunktaktionen geplant zu

- Rauchfrei – Rauchen ade!
- Organspende – Werde Organpate!
- Zahngesundheit – Gesund im Mund!
- Herz – Motor des Lebens!

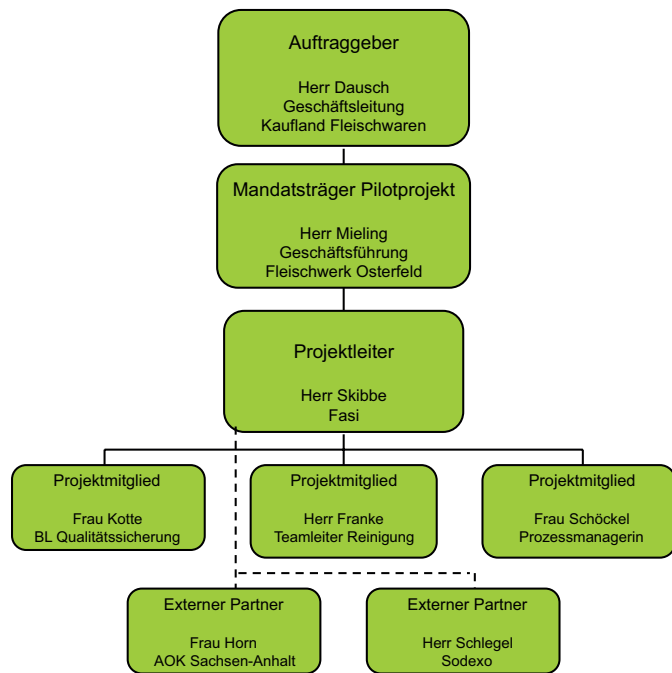
Warum können besonders kleinere Unternehmen von den Ideen profitieren?

Die Maßnahmen sind auf vielfältige Unternehmen und auch auf andere Branchen übertragbar. Der Aufwand ist überschaubar und die Maßnahmen führen zu sehr konkreten Verbesserungen am Arbeitsplatz. Das gesamte Verfahren benötigt nur eine geringe externe Unterstützung.

Erwähnenswert ist die Vielfalt der unterschiedlichen Angebote, die durch die Zusammenstellung eines interdisziplinären Teams und der Einbindung der Geschäftsleitung fest im Unternehmen verankert wurden. Auch die Vernetzung der Mitarbeiter und die Schaffung eines interdisziplinären Teams sind bemerkenswert.

Wer kann Auskünfte erteilen?

Michaela Kotte, Schichtleiterin Qualitätssicherung
Tel.: 034422 60348, E-Mail: michaela.kotte@kaufland.de



Die Abbildung stellt die Projektorganisation bei Kaufland dar.

Beispiel guter Praxis – KMU-geeignet

„Bewusstes Handeln jedes Einzelnen schafft Sicherheit für alle“

Wer hat den Vorschlag eingereicht?

VESTOLIT GmbH & Co. KG, Paul-Baumann Str. 1, 45753 Marl
Die VESTOLIT GmbH & Co. KG betreibt in Marl die größten voll integrierten Polyvinylchlorid(PVC)-Produktionsanlagen in Europa mit einer Kapazität von 400.000 t pro Jahr.
gegründet 1995, heute ca. 600 Beschäftigte
mehr Informationen unter www.vestolit.de

Was wird ganz konkret gemacht?

Die Vestolit GmbH & Co. KG entwickelte den Sicherheitswettbewerb „Bewusstes Handeln jedes Einzelnen schafft Sicherheit für alle“. Ziele des Wettbewerbs sind die Stärkung des Sicherheitsbewusstseins und die Reduzierung der Unfallzahlen, die nach einer starken Verringerung durch vorangegangene Maßnahmen in den Jahren 1995 bis 2004 zuletzt stagnierten. VESTOLIT will gemeinsam mit den Mitarbeitern die Arbeitssicherheit weiter verbessern und die Anzahl der Ereignisse, auch die der Beinaheunfälle, weiter senken.

Mit Beginn des neuen Jahrzehnts will VESTOLIT nun die nächste Stufe der Sicherheitskultur erklimmen, um weiter in der „Champions-League“ mitspielen zu können. Dazu hat das Unternehmen den VESTOLIT Sicherheitswettbewerb mit verschiedenen Kriterien gestaltet. In Form einer Fußball-Bundesligatabelle können Betriebsteams gegeneinander antreten, um im Wettbewerb Punkte zu sammeln. Jedes Team kann nun sein Ergebnis selbst formen und beeinflussen. Der Wettbewerb wurde Anfang 2010 ausgerufen und alle in Produktion und Laboren tätigen Mitarbeiter in 23 Teams eingeteilt: Jedes Team soll bis Ende des Jahres möglichst viele Punkte sammeln.

1. Statistik

In der Kategorie „Statistik“ werden für Unfallereignisse Minuspunkte vergeben, abgestuft nach Unfallschwere und mit der Möglichkeit, bei Wege- und Partnerfirmenunfällen Minuspunkte durch eine Unfalldiskussion auszugleichen.

2. Schulung/Prüfung

Die Kategorie „Schulung/Prüfung“ umfasst die zum normalen Arbeitsumfeld gehörenden sicherheitsrelevanten Tätigkeiten, wie die zeitnahe Durchführung von Schulungen, das Ausfüllen von Prüflisten und Erlaubnisscheinen, aber auch besondere Sicherheitschecks und die Durchführung von Fahrradsicherheitschecks.

3. Eigene Ideen/Kreativität

In der Kategorie „Eigene Ideen/Kreativität“ können weitere Punkte über Verbesserungsvorschläge, die Dokumentation von Beinaheunfällen, die Darstellung einer Sicherheitstätigkeit, für die sich das Team engagiert, oder die Erstellung eines Arbeitssicherheitsplakats erlangt werden.

Die Bewertung der einzelnen Kategorien erfolgt durch verschiedene Mitarbeitergremien und mit Beteiligung der Arbeitnehmervertretung. Für das bestplatzierte Team je Quartal sowie für den Jahressieger werden Preise ausgelobt. Der Sicherheitswettbewerb wurde 2009 geplant, 2010 umgesetzt und wird in den Jahren 2011 sowie 2012 fortgeführt. Hauptverantwortlich ist die Unternehmensleitung, dadurch ist sichergestellt, dass alle Ebenen eingebunden werden. Die Gruppe der Sicherheitsmeister (ausgebildete Sicherheitsfachkräfte in den Produktionsbetrieben) betreut diesen Prozess intensiv.

Ereignisse		
Nr.	Beschreibung	Pkte.
1.0	<u>Arbeitsunfälle VESTOLIT-Mitarbeiter</u>	
1.1	- je Unfall ohne Ausfalltag	- 3
1.2	- je Unfall mit 1-3 Ausfalltagen	- 6
1.3	- meldepflichtig	- 9
2.0	<u>Wegeunfälle VESTOLIT-Mitarbeiter</u>	
2.1	- je Unfall ohne Ausfalltag	- 3
2.2	- je Unfall mit Ausfalltagen	- 6
2.3	- Unfalldiskussion durchgeführt	+ 3
3.0	<u>Arbeitsunfälle Partnerfirmen-Mitarb.</u>	
3.1	- ohne VE-Einflussmöglichkeit	- 3
3.2	- mit indirekter VE-Einflussmögl.keit	- 6
3.3	- mit direkter VE-Einflussmögl.keit	- 9
3.4	- Unfalldiskussion durchgeführt	+ 3
4.0	<u>Umweltereignisse</u>	
4.1	- VESTOLIT internes Ereigniss	- 1
4.2	- mit Chemiapark-Relevanz	- 3
4.3	- meldepflichtiges Ereigniss	- 6

So wie beim letzten Wettbewerb werden im Bereich Ereignisse die Arbeitsunfälle der VESTOLIT- und der für VESTOLIT tätigen Fremdfirmen-Mitarbeiter gezählt. Darüber hinaus werden Wegeunfälle und Umweltereignisse betrachtet. Neu ist die Bewertung der Einflussmöglichkeiten der Teams auf die einzelnen Ereignisse. Die Auswertung und Bewertung hierzu erfolgt durch Produktion Services/GSUQ in Zusammenarbeit mit den Sicherheitsmeistern und Betriebsleitern.

Schulung / Prüfung		
Nr.	Beschreibung	Pkte.
5.0	<u>12 Sicherheitsunterweisungen</u>	
5.1	- durchgeführt ⇔ pro Monat	1
5.2	- 100% geschult ⇔ pro Schulung	+ 1
6.0	<u>8 Sicherheitschecks (ab Apr.)</u>	
6.1	- ausgefüllt und zum Monatsende abgegeben ⇔ pro Monat	1
7.0	<u>1 Fahrradaktion im Herbst</u>	
7.1	- alle Betriebsräder geprüft	1
7.2	- 100% ordnungsgemäß	+ 1
7.3	- Privaträder geprüft und i.O.	+ 1
8.0	<u>4 Arb.sicherheits-Prüflisten</u>	
8.1	- richtig ausgefüllt und vor Quartalsende eingereicht ⇔ pro Quartal	2
9.0	<u>12 Erlaubnisscheine richtig ausgefüllt</u>	
9.1	- AES ⇔ pro Quartal	1
9.2	- EMR-Schein ⇔ pro Quartal	1
9.3	- Feuerschein ⇔ pro Quartal	1

Im Bereich Schulung und Prüfung wird die Umsetzung der zum „normalen“ Arbeitsumfeld gehörenden, sicherheitsrelevanten Tätigkeiten bzw. Aktionen bewertet. Neu ist der Sicherheitscheck. Dabei werden anhand eines Formblattes aktuelle Tätigkeiten in den Anlagen im Hinblick auf Sicherheit u. Umweltschutz durch die Teams bewertet. Auffälligkeiten werden gemeldet und bearbeitet. Die Auswertung und Bewertung der Kriteriengruppe Schulung/Prüfung erfolgt durch die Sicherheitsmeister, die Betriebsleitungen und durch Produktion Services/GSUQ.

Ideen / Kreativität		
Nr.	Beschreibung	Pkte.
10.0	<u>1 Aktion „Das ist mir wichtig!“</u>	
10.1	- Vorschlag eingereicht bis 31. Mai	1
10.2	- Platzierung in TOP 12	+ 1
10.3	- Platzierung in TOP 3	+ 1
11.0	<u>1 Arb.Sicherheit-Plakat</u>	
11.1	- Vorschlag abgegeben bis 31. Aug.	1
11.2	- Platzierung in TOP 12	+ 1
11.3	- Platzierung in TOP 3	+ 1
12.0	<u>4 Beinaheunfälle</u>	
12.1	- Meldung erstellt ⇔ pro Quartal	1
12.2	- aussagekräftige Darstell. ⇔ pro Q.	+ 1
13.0	<u>4 AS-Verbesserungsvorschläge</u>	
13.1	- 1 akzept. Vorschlag ⇔ pro Quartal	1
14.0	<u>2 Eigene Aktionen</u>	
14.1	- durchgeführt ⇔ pro Halbjahr	1
14.2	- gute Darstellung ⇔ pro Halbjahr	+ 1

In der Kategorie Eigene Ideen/Kreativität haben alle Teams die Möglichkeit, über die „normale“ tägliche Arbeit hinausgehende Aktionen durchzuführen. Diese werden mit Zusatzpunkten belohnt. Hier können die Teams neue Ideen entwickeln oder bereits erfolgreich innerhalb der Gruppe angewendete Verhaltens- oder Vorgehensweisen darstellen. In den Disziplinen 10 und 11 erfolgt die Bewertung innerhalb der Produktionsbesprechung durch Betriebsleitung, Produktionsleitung und Geschäftsführung.

Bewertet werden die einzelnen Kriterien durch die Sicherheitsmeister, die Betriebsleitungen und Produktion Services/GSUQ. Dabei werden ggf. unterschiedliche Randbedingungen der Teams berücksichtigt. Die Auswertung erfolgt monatlich. Der aktuelle Stand des Wettbewerbes wird im Intranet veröffentlicht.

Warum können besonders kleinere Unternehmen von den Ideen profitieren?

Nachdem die Unfallereignisse mit bisherigen Methoden nicht mehr weiter reduziert werden konnten, entwickelte die Unternehmensleitung gemeinsam mit Betriebsrat und Sicherheitsmeistern den Wettbewerb. Die Zusammenstellung der einzelnen Aspekte, mit denen Pluspunkte erworben werden können, spiegelt das gesamte Spektrum an arbeitsschutzrelevantem Verhalten wider. Die Beschäftigten können eine aktive Rolle einnehmen, da die Aspekte direkt beeinflussbar sind und Raum für kreatives Engagement lassen.

Ein derartiger Wettbewerb kann in der vorliegenden Form von Unternehmen aller Branchen durchgeführt werden und ist in allen Unternehmensgrößen (bis auf Kleinstunternehmen) sinnvoll umsetzbar. Bei der Durchführung eines solchen Wettbewerbs ist jedoch mit einem gewissen organisatorischen Aufwand zu rechnen. Andererseits ist er abgewandelter oder reduzierter Form auch ein hervorragendes Instrument zur Sensibilisierung gerade in KMUs.

Wer kann Auskünfte erteilen?

Dirk Weinmann, Sicherheitsreferent, Abt. Produktion Services/GSUQ
Tel.: 02365 496454, E-Mail: dirk.weinmann@vestolit.de



Beispiel guter Praxis – KMU-geeignet

Umgang mit kontaminierten Pumpen; Schutz vor Restkontamination: fach- und sachgerechte Entsorgung der Reinigungsreste

Wer hat den Vorschlag eingereicht?

Sterling SIHI GmbH, 99089 Erfurt-Kerspleben
Gegründet 1991, heute mit 14 Beschäftigten

Was wird ganz konkret gemacht?

Die Sterling SIHI GmbH ist Teil der Flowservegruppe und beschäftigt sich mit der Reparatur und Instandhaltung von Pumpen aus unterschiedlichen Industriezweigen. Das Unternehmen will mit der Prozesslösung „Umgang mit kontaminierten Pumpen: Schutz vor Restkontamination: fach- und sachgerechte Entsorgung der Reinigungsreste“ ein sicheres Arbeiten ermöglichen.

Pumpen (Hochleistungspumpen, Vakuumpumpen, Prozesspumpen, Chemienormpumpen ...) fördern auch Gefahrstoffe. Bei jedem Reparaturpumpeneingang wird eine Plausibilitätserklärung gefordert, damit Klarheit darüber besteht, welche Gefahren für Beschäftigte und die Umwelt zu erwarten sind. Diese müssen nachvollziehbar sein, um Fehlerquellen zu vermeiden.

Die notwendigen Informationen wie Sicherheitsdatenblätter, CAS-Nummer oder eine Erklärung zur Kontaminierung sind vom Betreiber der Pumpe abzufordern. Dies muss in Schriftform erfolgen, um Irrtümer zu vermeiden.

So wird der Spezialdemontageplatz gelebt:

- Es wird grundsätzlich nach Betriebsanweisungen gearbeitet.
- Komplettes Auffangen der Restspülflüssigkeit ist mit einer Spezialentsorgung durch eine zertifizierte Entsorgungsfirma abzusichern.
- Pumpe nicht mit Druckluft ausblasen – Luftverwirbelung am Arbeitsplatz nicht zulassen.
- Bei der Demontage der Pumpenhydraulik in Einzelteile die Anhaftung von Gefahrstoffrestnestern beachten.
- Einzelteile in Kaltreinigungswaschmaschine reinigen/abspülen.
- Anschließend bergmännisches Abbauen von Verkrustungen unter normalen Werkstattbedingungen.



Arbeiten am Spezialdemontageplatz



Zum Vergleich: Bilder aus der Vergangenheit vor zehn Jahren. Ohne an eine Gefahr zu denken, wird immer noch in vielen Werkstätten so repariert

Warum können besonders kleinere Unternehmen von der Idee profitieren?

Die Übertragbarkeit der Maßnahmen auf andere Unternehmen ist gegeben, da mit wenig gebundenen Arbeitskräften und einem relativ geringen Kostenaufwand (einmalig 50 000 Euro) ein ganzheitliches Arbeitsschutzkonzept im Umgang mit kontaminierten Gegenständen zu erreichen ist. Das Konzept ist inzwischen in der Industrie weit verbreitet.

Wer kann Auskünfte erteilen?

Dipl.-Ing. (FH) Michael Meintzschel, Niederlassungsleiter,
Tel.: 0178 9008049, E-Mail: michael.meintzschel@sterlingsi.de

Beispiel guter Praxis – KMU-geeignet

Unterweisungsmodell im Arbeitsschutz – spezielle Arbeitshilfen für einzelne Beschäftigtengruppen als Nachschlagewerke betrieblicher Präventionsunterlagen

Wer hat den Vorschlag eingereicht?

BUG VERKEHRSBAU AG; 12621 Berlin
gegründet 1990, heute mit 332 Beschäftigten
Mehr Informationen unter www.bug-ag.de

Was wird ganz konkret gemacht?

Die Hauptgeschäftsfelder der BUG VERKEHRSBAU AG umfassen Neubau und Sanierung von Gleis- und Tiefbauanlagen, Montage und Erneuerung von Kabelanlagen, Bahnübergängen bzw. Bahnnebenanlagen. Ziele des Projektes „Unterweisungsmodell im Arbeitsschutz – spezielle Arbeitshilfen für einzelne Beschäftigtengruppen als Nachschlagewerke betrieblicher Präventionsunterlagen“ sind die Stärkung der Eigenverantwortung der Beschäftigten für ihren Arbeitsplatz, die frühzeitige Erkennung und Verhinderung von Gesundheitsgefahren und die positive Beeinflussung innerhalb des Unternehmens. Zusätzlich zu Unterweisungen, die spezifisch für einzelne Gewerke stattfinden, werden Arbeitsschutzunterweisungen mit allen Führungskräften und Aufsichtsführenden vorgenommen. Dabei wird die Lernerfolgskontrolle schriftlich ermittelt. Bei Nichtbestehen der Prüfung im Bereich Arbeitssicherheit darf das Personal bis zur erfolgreichen Absolvierung des Tests keine weiteren Arbeitsschritte, die von der Arbeitssicherheit betroffen sind, durchführen. Kontrolliertes Wissen schafft Sicherheit für die Beschäftigten und für das Unternehmen.

Darüber hinaus werden Handbücher mit betrieblichen Präventionsunterlagen für das Personal aus bestimmten Bereichen wie z. B. Baumaschinenführer, Auszubildende, Schweißer, Kraftfahrzeugführer, Arbeiten mit Motorkettensägen zur Verfügung gestellt.

Warum können besonders kleinere Unternehmen von den Ideen profitieren?

Andere Unternehmen können ohne Probleme bereits vorhandene Maßnahmen um eine systematische Kontrolle der Schulungserfolge ergänzen. Das Engagement ist einfach zu übertragen, weil der materielle Aufwand sowie Zeitbedarf gering scheinen.

Wer kann Auskunft erteilen?

Dipl.-Ing. Lothar Kemter, Sicherheitsingenieur
Tel.: 0391 543 8067, E-Mail: Lothar.Kemter@web.de

Beispiel guter Praxis – KMU-geeignet

Mama – Papa, seid vorsichtig! Mitarbeiterkinder ermahnen ihre Eltern

Wer hat den Vorschlag eingereicht?

VWS Deutschland GmbH, 29227 Celle
gegründet 1892, heute mit 375 Beschäftigten
Mehr Informationen unter www.veoliawaterst.com

Was wird ganz konkret gemacht?

VWS Deutschland GmbH ist im Bereich Wasseraufbereitung tätig. Kernkompetenzen des Unternehmens sind Planung, Engineering und Realisierung komplexer Anlagen zur Trink- und Prozesswasseraufbereitung und Abwasserreinigung. Anlass für die Maßnahme „Mama – Papa, seid vorsichtig! Mitarbeiterkinder ermahnen ihre Eltern“ war die Tatsache, dass viele Beschäftigte trotz geltender Sicherheitsvorschriften keine Schutzausrüstung trugen. Als Gegenmaßnahme ließ das Unternehmen Poster entwerfen, auf denen Mitarbeiterkinder mit Schutzausrüstung ihre Eltern ansprechen. Keine Verbote oder Warnschilder, sondern persönliche und emotionale Ansprache scheinen die Beschäftigten zu sensibilisieren.



Warum können besonders kleinere Unternehmen von den Ideen profitieren?

Das einfache Konzept und der geringe finanzielle Aufwand von gerade einmal 350 Euro gewährleiten die Übertragbarkeit des Projektes auf andere kleinere Unternehmen.

Wer kann Auskünfte erteilen?

Arne Lehmeier, Sicherheitsfachkraft
Tel.: 05141 803 239, E-Mail: Arne.lehmeier@veoliawater.com

Beispiel guter Praxis – KMU-geeignet

Meldesystem für Beinaheunfälle verbessert nachhaltig den Arbeits- und Gesundheitsschutz

Wer hat den Vorschlag eingereicht?

RPC Bebo Print Patent GmbH, 27432 Bremervörde
gegründet 2005, heute mit 32 Beschäftigten
Mehr Informationen unter www.rpc-group.com

Was wird ganz konkret gemacht?

Die RPC Bebo Print Patent GmbH hat sich auf das Bedrucken von Kunststofffolien für die Verpackungsindustrie spezialisiert. Das Projekt „Meldesystem für Beinahe-Unfälle verbessert nachhaltig den Arbeits- und Gesundheitsschutz“ und die daraus resultierenden Präventivmaßnahmen sind als Reaktion auf zwei schwere Unfälle im Jahr 2009 entstanden. Das Meldesystem umfasst die tabellarische Dokumentation der Meldungen, die Auswertung mithilfe einer Risikomatrix, die Planung der Maßnahmen und die abschließende Überprüfung der Umsetzung durch die Fachkraft für Arbeitssicherheit und den Betriebsleiter. Regelmäßige Meetings und ein jährliches externes Audit dienen der Kontrolle und Steuerung. Die Beschäftigten werden in allen Phasen informiert und einbezogen. Im Rahmen dieses Konzeptes wurden verschiedene Gefahren erkannt und entsprechende Maßnahmen durchgeführt. Dazu gehören die Beseitigung von Quetschstellen bei Rüstarbeiten, die Minimierung von Gefährdungen im innerbetrieblichen Transport und ergonomische Maßnahmen.

Ein umfangreiches Nofallhandbuch regelt die Maßnahmen bei Bränden, Personenunfällen, Stromausfällen sowie Umweltgefährdungen.

Warum können besonders kleinere Unternehmen von den Ideen profitieren?

Das einfache Konzept und der geringe finanzielle Aufwand von gerade einmal 350 Euro gewährleisten die Übertragbarkeit des Projektes auf andere kleinere Unternehmen.

Wer kann Auskünfte erteilen?

Thorsten Reck, Fachkraft für Arbeitssicherheit
Tel.: 0170 2933220, E-Mail: t.reck@rpc-beboprint.de

Beispiel guter Praxis – KMU-geeignet

Der Mensch im Mittelpunkt

Wer hat den Vorschlag eingereicht?

Riebl-Siebdruck, 84030 Ergolding
gegründet 1997, heute 18 Beschäftigte
Mehr Informationen unter www.riehl-siebdruck.de

Was wird ganz konkret gemacht?

Das Unternehmen Riebl-Siebdruck stellt Industriekennzeichnungen, Tastatur- und Frontfolien, technische Schilder und Etiketten her. Anlass für das Projekt „Der Mensch im Mittelpunkt“ ist die in Siebdruckereien besonders ausgeprägte Gefahrstoffproblematik. Der ganzheitliche Ansatz des Projektes verknüpft Arbeits- und Gesundheitsschutz mit dem Qualitäts- und Umweltmanagement. Bereits 1999 wurde ein Umweltmanagementsystem mit integriertem Arbeitsmanagementsystem eingeführt. Durch Einbeziehung des Personals, dessen Schulung und Anschaffung von zum Teil im Hause entwickelter Absaug- und Reinigungsanlagen wurden siebdruckspezifische Probleme gelöst. Durch den kontinuierlichen Verbesserungsprozess (KVP) wird das System ständig optimiert.



Warum können besonders kleinere Unternehmen von den Ideen profitieren?

Ähnliche Systeme können in anderen kleinen Siebdruckbetrieben eingeführt werden.

Wer kann Auskünfte erteilen?

Hannes Riebl, Geschäftsleitung
Tel.: 0871 73057, E-Mail: Hannes.riehl@riehl-siebdruck.de

Beispiel guter Praxis – KMU-geeignet

Sicherheit – Gesundheit – Arbeitsschutz

Wer hat den Vorschlag eingereicht?

hsi personaldienste hart & schenk gmbh, 70174 Stuttgart
gegründet 1988, heute mit 500 Beschäftigten
Mehr Informationen unter www.hsi.info

Was wird ganz konkret gemacht?

hsi personaldienste hart & schenk gmbh ist in der Arbeitnehmerüberlassung und Personalvermittlung tätig. Durch häufig wechselnde Einsätze der Zeitarbeiterinnen und -arbeiter und die damit verbundenen immer neuen Arbeitsbedingungen ist die Gefahr von Arbeitsunfällen größer als im Vergleich zu Beschäftigten, die über lange Zeit nur an einem Arbeitsplatz eingesetzt werden.

Ziel des Projektes „Sicherheit – Gesundheit – Arbeitsschutz“ ist es, die internen und externen Beschäftigten nicht nur auf Gefährdungen im Berufsalltag hinzuweisen, sondern auch auf allgemeine Umwelt- und Gesundheitsthemen aufmerksam zu machen. Daraus setzt sich auch der Name der Schulungsreihe zusammen. Beginnend ab 1999 wird eine jährliche Sonderunterweisung mit allen Beschäftigten der hsi personaldienste durchgeführt, die mit praktischen Übungen und Musterexponaten untermauert wird. Seit 2011 werden in Zusammenarbeit mit gesetzlichen Krankenkassen firmeninterne Gesundheitstage organisiert. Dort besteht die Möglichkeit, kostenlose Augen- und Ohrenuntersuchungen sowie allgemeine Gesundheitschecks durchführen zu lassen.

Warum können besonders kleinere Unternehmen von den Ideen profitieren?

Ein relativ geringer Ressourceneinsatz (finanzieller Aufwand von ca. 5 000 Euro und Zeitaufwand von ca. 15 bis 25 Arbeitstagen) macht das Projekt für kleine und mittlere Unternehmen interessant.

Wer kann Auskünfte erteilen?

Dirk Hanke, Michael Guilliard, Geschäftsführung
Tel.: 0711 222-9750, E-Mail: gf@hsi.info



Beispiel guter Praxis – KMU-geeignet

DocStop für Europäer e. V. – Medizinische unterwegsversorgung für Bus- und Berufskraftfahrer

Wer hat den Vorschlag eingereicht?

DocStop für Europäer e. V., 49549 Ladbergen
gegründet 2007, heute mit 15 Beschäftigten
Mehr Informationen unter www.docstop-online.eu

Was wird ganz konkret gemacht?

DocStop für Europäer e. V. ist eine ehrenamtliche Initiative, deren Ziel es ist, Berufskraftfahrerinnen und -fahrern unterwegs medizinische Versorgung zur Verfügung zu stellen. Aus Logistikgründen ist es oft nicht möglich, kurzfristig Arztpraxen aufzusuchen. Plötzlich und unerwartet auftretende gesundheitliche Beschwerden, wie Zahnschmerzen, Kopfschmerzen, Magen-Darm-Probleme, Rückenbeschwerden und Erkältungen haben eine hohe verkehrssicherheitsrechtliche Dimension. Das Projekt soll neben dem Schutz der Zielgruppe auch verhindern, dass durch Eigenmedikation und das Fahren mit gesundheitlichen Problemen Verkehrsunfälle passieren.

Erforderliche Partner aus dem medizinischen Bereich (Arztpraxen, Kliniken, Krankenhäuser) konnten aufgrund einer gezielten bundesweiten Berichterstattung in den Medien zur medizinischen Unterstützung gewonnen werden.

Es gibt ein sehr gut ausgebautes bundesweites Netzwerk von ca. 700 DocStop-Unterstützern, über das der Informationsfluss regelmäßig gesteuert wird. Hier werden das Internet und die Fachmedien gezielt genutzt (www.docstop-online.eu).



Um die Effektivität der Aktion zu vereinfachen und zu erhöhen, wurde eine bundesweit zentrale Hotline eingerichtet, die durch den ADAC-TruckService kostenfrei als Förderer betrieben wird. Die Hotline ist an 365 Tagen und 24 Stunden täglich zu erreichen. Mehrsprachig geschultes Personal informiert die Hilfesuchenden. Dadurch können die Nutzenden, egal an welchem Standort sie sich bundesweit aufhalten, bei Bedarf die für sie nächstgelegene DocStop-Anlaufstelle abfragen und erhalten umgehend und zeitnah die erforderliche medizinische Hilfe durch einen der beteiligten Mediziner. Standorte zum Abstellen der Lkw werden auch genannt. Monatlich nutzen ca. 400 Berufskraftfahrerinnen

und -fahrer die medizinische Unterwegsversorgung. Zusätzlich gibt es eine kostenfrei APP im Angebot, die zum Download bereit steht (UTA/FERNFAHRER App).

Warum können besonders kleinere Unternehmen von den Ideen profitieren?

Kleine und mittlere Fuhrunternehmen können den DocStop-Service direkt nutzen.

Es ist geplant, die Initiative mit europäischen Partnern auf den transeuropäischen Verkehrswegen zu institutionalisieren. Die ersten europäischen eigenständigen DocStop-Vereine gibt es seit 2013 in Polen, Österreich und Dänemark.

Gespräche und Planungsmodelle wurden mit Partnern aus den europäischen Nachbarländern Frankreich, Ungarn und der Tschechischen Republik geführt. Fortschritte sind deutlich erkennbar. Hier sollen bis Ende 2015 gleichfalls eigenständige DocStop-Vereine nach dem deutschen Muster eingeführt werden. Probleme ergeben sich immer wieder durch die unterschiedlichen europäischen Gesundheitssysteme und weiteren rechtlichen Bestimmungen.

Wer kann Auskünfte erteilen?

Rainer Bernickel, Stellvertretender Vorsitzender
Tel.: 02598 918 2345, E-Mail: rbernickel@t-online.de, www.facebook.com/docstop.eu

Beispiel guter Praxis – KMU-geeignet

Optimierung des Arbeitsschutzes durch das Personensicherungskonzept bei der Regionalgas Euskirchen

Wer hat den Vorschlag eingereicht?

Regionalgas Euskirchen GmbH & Co. KG, 53881 Euskirchen
gegründet 1949, heute mit 166 Beschäftigten
Mehr Informationen unter www.regionalgas.de

Was wird ganz konkret gemacht?

Hauptgeschäftsfelder der Regionalgas Euskirchen GmbH & Co. KG sind Gas-, Wasser- und Abwasserentsorgung, Contracting und Netzservice. Um eine reibungslose Ver- und Entsorgung sicherzustellen, müssen zahlreiche Außenanlagen, wie z. B. Gasübernahmestationen, Ortsregelanlagen, Biogasaufbereitungsanlagen, Wasserwerke, Wasserhochbehälter oder Pumpstationen, regelmäßig von den Beschäftigten der Regionalgas überwacht werden. Viele Arbeiten werden ohne Begleitperson ausgeführt. Geschieht dann ein Unfall, steht niemand zur Verfügung, um Rettungsmaßnahmen zu ergreifen. Bislang informiert ein Beschäftigter beim Betreten und Verlassen einer Außenanlage die Regionalgas-Betriebszentrale telefonisch oder per Funk. Aufgrund der Vielzahl von Frequentierungen der Außenanlagen kann es vorkommen, dass ein ausbleibender Rückruf von der Betriebszentrale nicht bemerkt wird. Aus dieser unbefriedigenden Situation ist das neue Konzept „Optimierung des Arbeitsschutzes durch das Personensicherungskonzept bei Regionalgas Euskirchen“ entstanden.

Es wurde ein stationäres System zur Personensicherung installiert, das Personenschutz mit diversen Funktionalitäten einer Alarmanlage kombiniert. Das Personal in der Betriebszentrale ermittelt nach Eingang der Meldung „Personenschutz ausgelöst“, welche Person sich in der Anlage befindet. Ist diese Person weder per Funk noch Handy erreichbar, werden Rettungsmaßnahmen eingeleitet. Aus Rückmeldungen der Beschäftigten ist zu entnehmen, dass das neue System einfach und schnell zu bedienen ist.

Warum können besonders kleinere Unternehmen von den Ideen profitieren?

Andere Unternehmen mit ähnlich problematischen Tätigkeiten können das vorgestellte System gut einsetzen. Die Kosten sind relativ überschaubar. Die Kosten der Erstausrüstung einer kleinen Station im Gasbereich belaufen sich auf ca. 400 bis 600 € je nach technischem Stand und bei vorhandener Datenfernübertragung. Zusätzlich kommt die Montagezeit und die Zeit für die Einrichtung im Datenfernwerkssystem dazu. Der Zeitaufwand für den Einbau in den Jahren 2010 bis 2011 betrug ca. ein bis zwei Tage pro Anlage.

Wer kann Auskünfte erteilen?

Hubertus Beeke-Lentzen, Ernst Mahlberg, Werner Wawer

Tel.: 02251/708-153 oder -141 oder -185

E-Mail: Beeke-lentzen@regionalgas.de

mahlberg@regionalgas.de wawer@regionalgas.de

Beispiel guter Praxis – KMU-geeignet

Workshop Arbeitssicherheit – Gefährdungsanalyse am Arbeitsplatz

Wer hat den Vorschlag eingereicht?

SCHOTT Solar CSP GmbH, 95666 München
Mehr Informationen unter www.schottsolar.com

Was wird ganz konkret gemacht?

Die SCHOTT Solar CSP GmbH stellt Receiver für solarthermische Kraftwerke her. Ziele des SCHOTT-Konzerns sind null Arbeitsunfälle und null Berufskrankheiten. Eine wichtige Grundlage hierfür ist die Gefährdungsbeurteilung, die kontinuierlich zu überprüfen und weiterzuentwickeln ist. Die Beschäftigten kennen die Bedingungen und Abläufe an ihren Arbeitsplätzen am besten. Ziel des eintägigen Workshops „Arbeitssicherheit – Gefährdungsanalyse am Arbeitsplatz“ ist die Einbeziehung und Sensibilisierung aller Beschäftigten für den Arbeitsschutz. 15 Workshop-Teams, jeweils mit Fertigungsingenieuren, wurden Fertigungsabschnitte zugeteilt, die sie mithilfe von Checklisten überprüften. Auch Arbeitsanweisungen wurden unter die Lupe genommen. Die Teams haben die Gefahrstellen identifiziert und dokumentiert. Am Ende des Workshops wurden die Ergebnisse allen Teams und der Werkleitung vorgestellt.

Durch den Workshop wurden 252 Verbesserungsvorschläge umgesetzt, die einerseits die Produktivität gesteigert und andererseits Arbeitsunfälle reduziert haben.

Weitere Trainingstage folgten. Zusätzlich finden monatliche interne Audits mit der Produktionsleitung statt.

Warum können besonders kleinere Unternehmen von den Ideen profitieren?

Das Konzept kann von allen kleineren Unternehmen übernommen werden, weil es kaum Ressourcen benötigt. Der Zeitaufwand beträgt einen Tag pro Mitarbeiter.

Wer kann Auskünfte erteilen?

Markus Weig, Sicherheitsingenieur
Tel.: 09633 80 454, E-Mail: markus.weig@schott.com

Beispiel guter Praxis – KMU-geeignet

Projekt Dreamwork®

Wer hat den Vorschlag eingereicht?

Dornseif e. Kfr., 48157 Münster
gegründet 2001, 2013 mit 34 Beschäftigten, heute mit 47 Beschäftigten
Mehr Informationen unter www.dornseif.de

Was wird ganz konkret gemacht?

Das Münsteraner Unternehmen Dornseif e. Kfr. ist als Dienstleister im Winterdienstmanagement tätig.

Ziel des Projekts Dreamwork® ist sowohl der Aufbau einer positiv geprägten Arbeitgebermarke und die damit verbundene, langfristige Mitarbeiterbindung als auch die Etablierung eines nachhaltigen Managements, das zukunftsorientiert und verantwortungsbewusst mit allen Ressourcen umgeht. Leitgedanke ist es, die vier Bereiche Arbeits- und Gesundheitsschutz, Beruf und Familie, sowie Umweltmanagement und Diversity Management nachhaltig in Einklang zu bringen.

Arbeits- und Gesundheitsschutz:

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) von Dornseif ist nach TÜV-Nord-Standard zertifiziert und erhielt das AMS-Zertifikat der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft.

Mehrmals jährlich treffen sich der Arbeitsschutzausschuss und der Gesundheitszirkel, an denen die Beschäftigten aktiv beteiligt sind. Die Ausschüsse aktualisieren bzw. überprüfen die Unternehmensziele wie z. B. die Beibehaltung der niedrigen Krankenquote von 1,3 % im Schnitt der letzten drei Jahre oder die Vorbereitung auf die Zertifizierung des Arbeitsschutzsystems nach dem Standard OHSAS (Occupational Health and Safety Assessment Series) 18001.

Eigene Sicherheitsbeauftragte und ein externer Betriebsarzt sowie eine Fachkraft für Arbeitssicherheit unterstützen das BGM, das von Gripeschutzimpfungen über Wiedereingliederung bis zum Stressmanagement und Kursangeboten in Zusammenarbeit mit einem Gesundheitspartner ein breites Spektrum umfasst.

Beschäftigte werden aktiv an der Gestaltung ihres Arbeitsplatzes, der Wahl der Arbeitsmittel und der Gestaltung ihrer Aufgaben beteiligt.

Die Regelung der Pausenzeiten orientiert sich an den Vorstellungen von Individualität und Vertrauen. Zusätzlich zu den gesetzlich vorgeschriebenen unbezahlten Pausen gewährt Dornseif® bezahlte Pausenzeiten als Teil des Arbeitstages. Wie oft oder wie lange die Beschäftigten Pause machen, ist ihrer Verantwortung überlassen und beruht auf einer absoluten Vertrauensbasis.

Beruf und Familie

Um Beruf und Familie vereinbaren zu können, benötigen Beschäftigte kurzfristig und unbürokratisch eine Lösung für ihre Probleme. Statt in starren Arbeitszeitmodellen zu verharren, bietet Dornseif® verschiedene Arbeitszeitregelungen an und erarbeitet zusammen mit den Betroffenen individuelle Lösungen.

Das neueste Angebot ist die sogenannte Schnupper-Teilzeit. Das Besondere daran ist, dass nach einer kurzen Phase die reguläre Arbeitszeit wieder aufgenommen werden kann. Neben verschiedenen Arbeitszeitmodellen ist auch die Arbeit von zu Hause möglich. Bei Dornseif® kann kurzfristig ein Home-Office eingerichtet werden, denn für Notfälle gibt es einen Home-Office-Koffer.

Um ein breites Spektrum an Leistungen – von Kinderbetreuung bis Pflege – bieten zu können, arbeitet Dornseif® mit einem externen Spezialisten, pme Familienservice, zusammen.

Umweltmanagement

Im Mittelpunkt der betrieblichen Maßnahmen zum Umweltschutz steht ein modernes Gebäudemanagement, das sich vor allen mit der Optimierung des Ressourcenverbrauchs und der entsprechenden Abfallbeseitigung beschäftigt.

Nach den Zertifizierungen 14001 im Umweltmanagement und 16001 im Energiemanagement soll bei Dornseif die EG-Ökoaudit-Verordnung EMAS III (Eco-Management and Audit Scheme) eingeführt werden. Das Zertifikat Grüner Strom Label des örtlichen Versorgers bestätigt dem Unternehmen schon jetzt, dass es Ökostrom bezieht.

Für Dornseif® kommen nur Lieferanten und Dienstleister als langfristige Partner infrage, die für sich selbst ebenfalls bestimmte Richtlinien zu Verantwortungsbewusstsein und Fairness festgelegt haben. Dazu hat Dornseif® entsprechende Einkaufsrichtlinien formuliert.

Grundstein für das Umweltmanagement bei Dornseif® war der Erwerb des Grundstücks, für das durch ein gründliches Umweltgutachten zugesichert wurde, dass alle Altlasten vom Vorbesitzer beseitigt wurden und die Möglichkeit einer umweltfreundlichen Unternehmensführung gewährleistet ist.

Die Umbaumaßnahmen der ca. 30 Jahre alten Lager- und Bürogebäude werden in den nächsten Jahren mit einem kompletten Neubau ergänzt werden. Der Neubau ist unter Beachtung aller Dreamwork®-Maßnahmen geplant worden und berücksichtigt u. a. Eltern-Kind-Büros, Aufzüge, Sanitäts- und Ruheräume, behindertengerechte Büros und WCs sowie zwei großzügige Küchen inkl. Herd, Mikrowelle und Sitzgelegenheiten. Außerdem sind ein Wellnessbereich mit Massagestühlen, ein Fitnessraum, eine Kommunikationsecke und Kreativräume geplant.

Diversity Management

Das Unternehmen ist Unterzeichner der Charta der Vielfalt und wird als Best Practice Beispiel auf der Homepage der Charta veröffentlicht. Für das INQA-Programm (Initiative Neue Qualität der Arbeit) des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) stand Dornseif® zur Verfügung.

Dornseif® fördert ältere Beschäftigte durch spezifische Maßnahmen, die auf Herausforderungen im Alter abgestimmt sind. Das Unternehmen arbeitet dazu eng mit der Marie-Luise und Ernst Becker-Stiftung zusammen, die das Qualitätssiegel AGE Cert (Altersgerechte Personalentwicklung) an Dornseif® vergeben hat.

Dornseif® ist Mitglied der VICTRESS Initiative e. V., die sich zum Ziel gesetzt hat, den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen, um den Standort Deutschland zukunftsfähig zu machen.

Warum können besonders kleinere Unternehmen von den Ideen profitieren?

Über die klassische Arbeitssicherheit geht es um die Schaffung eines guten Arbeitsumfeldes mit einem ganzheitlichen Ansatz, der zum Erreichen der Work-Life-Balance beiträgt. Beruf und Familie sind durch das Maßnahmenpaket in einem stimmigen Einklang. Die Zufriedenheit des Personals ist groß.

Die Mitarbeiter nehmen die Angebote gerne an und fühlen sich durch die vielen Maßnahmen nicht nur wahrgenommen, sondern vor allen Dingen wertgeschätzt. Dies zeigt sich in einer sehr niedrigen Krankheitsquote von 1,3 %. Die krankheitsbedingten Ausfallkosten sind niedrig und somit steigt die Produktivität des Unternehmens.

Das Kleinunternehmen ist durch den Aufbau der Arbeitgebermarke auf den demografischen Wandel gut vorbereitet.

Das eingesetzte Budget summiert sich auf ca. 100 000 Euro, außerdem ist eine Vollzeitkraft mit der Aufgabe betraut.

Wer kann Auskünfte erteilen?

Sarah König, Assistenz der Unternehmensleitung
Tel.: 0251 91 58 89 282, E-Mail: s.koenig@dornseif.de

Beispiel guter Praxis – KMU-geeignet

Betriebliche Aktivitäten und Maßnahmen für mehr Sicherheit und Gesundheit

Wer hat den Vorschlag eingereicht?

Saint-Gobain ISOVER G + H, Werk Speyer, 67346 Speyer
gegründet 1878, Werk Speyer besteht seit 1973, heute mit 225 Beschäftigten
Mehr Informationen unter www.isover.de

Was wird ganz konkret gemacht?

Saint-Gobain ISOVER G + H, Werk Speyer, stellt Mineralwollgedämmstoffe her. Ziel des Engagements „Betriebliche Aktivitäten und Maßnahmen für mehr Sicherheit und Gesundheit“ ist das Erreichen von null Unfällen und berufsbedingten Erkrankungen. Ein wichtiger Baustein ist hier die Gefahrenwahrnehmung. Fast alle Beschäftigten nahmen zur Änderung der Gefahrenwahrnehmung und zum Sicherheitsbewusstsein an Schulungen durch einen Psychologen teil. Dieses Seminar verdeutlichte auf ungewöhnliche und eindrucksvolle Weise die Auswirkungen von Unfällen im Privatbereich, auf dem Weg zur Arbeit oder bei der Arbeit und sensibilisierte für deren Vermeidung. Jedes Jahr finden an mehreren Tagen Aktionen zur Arbeitssicherheit statt, wie z. B. zur Sicherheit an Förderbändern, bei der Ladungssicherung, beim innerbetrieblichen Verkehr, Räumungsübungen, Sicherheitsschulungen intern und extern, spezielle Sicherheitsaufgaben für Sicherheitsbeauftragte bei größeren Baustellen, Wartungs- und Reinigungstagen. Maßnahmen zum Gesundheitsschutz, wie Informationen über gesunde Ernährung, Entspannungsübungen und ein Fahrradsicherheitstraining wurden ebenfalls durchgeführt.

Arbeits- und Gesundheitsschutz werden nicht als Umsetzung einer rechtlichen Verpflichtung angesehen, sondern sind ein fester Bestandteil der Unternehmenskultur.

Warum können besonders kleinere Unternehmen von den Ideen profitieren?

Obwohl es keine finanziellen Angaben gibt, erscheint eine Übertragbarkeit prinzipiell gegeben. Das Engagement wurde 2012 mit dem VBG-Arbeitsschutzpreis ausgezeichnet.

Wer kann Auskünfte erteilen?

Jürgen Westrup, Arbeitssicherheit, Leiter Arbeitssicherheit, Qualitätssicherung, Umweltschutz
Tel.: 06232 104270, E-Mail: juergen.westrup@saint-gobain.com

Beispiel guter Praxis – KMU-geeignet

Sicherheit durch Ergonomie und Gesundheit

Wer hat den Vorschlag eingereicht?

Wicke GmbH + Co. KG, 45549 Sprockhövel
gegründet 1866, heute mit 280 Beschäftigten
Mehr Informationen unter www.wicke.com

Was wird ganz konkret gemacht?

Die Wicke GmbH + Co. KG stellt Räder und Rollen für Transportgeräte, Flurförderfahrzeuge sowie technische Polyurethan-Formteile her.

Das Ziel des Projekts „Sicherheit durch Ergonomie und Gesundheit“ ist es, den Folgen des demografischen Wandels entgegenzuwirken. Das 2009 eingeführte Betriebliche Gesundheitsmanagement soll dazu beitragen, dass die Produktivität der immer älter werdenden Beschäftigten erhalten bleibt, auch wenn die körperlichen Belastungen im Unternehmen zugenommen haben. Das Unternehmen spezialisiert sich auf Schwerlast-Räder. In den letzten Jahren sind die Gewichte von Materialien enorm gestiegen. Während es früher eine Ausnahme war, dass die Räder mehr als 25 kg wogen, so müssen heute Räder mit einem Gewicht von bis zu 180 kg ge-handhabt werden. Gleichzeitig sind die Handhabungshilfen und Ergonomie-Maßnahmen nicht adäquat adaptiert worden.

Unter der Leitung der AOK wurden Workshops zur Arbeitsplatzanalyse durchgeführt. Die daraus resultierenden Verbesserungsvorschläge – hauptsächlich die Ergonomie betreffend – wurden von ca. 80 Beschäftigten aufgearbeitet und einem Arbeitskreis, bestehend aus Betriebsleitung, Betriebsrat, Personalleitung und zwei Führungskräften, übergeben. Der Katalog der Vorschläge der Belegschaft wurde in den Jahren 2010 bis 2014 von dem Arbeitskreis abgearbeitet. Durch die Anschaffung von Krananlagen an vielen Arbeitsplätzen in den Fertigungsbereichen wie z. B. in der Blechverarbeitung, Schweißerei, Schwerlastmontage etc. können schwere Fertigungsteile heute belastungsärmer gehandhabt werden. Auch bei anderen Arbeitsgängen, wie z. B. bei der Entnahme von Material aus Gitterboxen, ist durch die Anschaffung mobiler Hebehilfen tiefes seitliches Bücken durch höhengleiche Entnahme ersetzt worden. Weitere Beispiele für das Engagement sind Sitz- und Stehhilfen, ergonomische Stühle, höhenverstellbare Tische und Absauganlagen.

Organisatorische Maßnahmen, wie z. B. ein Entfall der Nachtschicht in der Lackiererei, Rotation von Arbeitsplätzen, Schaffung altersgemischter Arbeitsgruppen oder ein Zwei-Stunden-Wechsel an schweren Arbeitsplätzen, führten zu weiterer Entlastung der Belegschaft.

Verschiedene Schulungen zu den Themen „Gesundes Führen“, „Meistertraining Ergonomie und Kommunikation“ sowie Rückenschulungen runden das Engagement ab.

Warum können besonders kleinere Unternehmen von den Ideen profitieren?

Die vielen einzelnen praktischen Veränderungen können auch in anderen Unternehmen gut umgesetzt werden und die Sicherheitskultur im Unternehmen positiv beeinflussen. Die jährlichen Kosten von ca. 20 000 Euro scheinen angemessen.

Wer kann Auskünfte erteilen?

Denis Glowicki, Personalleiter
Tel.: 0202 252 8118, E-Mail: glowicki@wicke.com

Beispiel guter Praxis – KMU-geeignet

Arbeitssicherheit erleben – je früher, desto besser! Schüler/innen erleben den praktischen Arbeitsschutz und Sicherheitsaspekte im betrieblichen Kontext vor Ort (am Beispiel der Kunststoffverarbeitung)

Wer hat den Vorschlag eingereicht?

Lehmann & Voss & Co. KG, 20354 Hamburg
 gegründet 1894, heute mit 351 Beschäftigten in Hamburg (+ weitere internationale Tochtergesellschaften)
 Mehr Informationen unter www.lehvoss.de

Was wird ganz konkret gemacht?

Lehmann & Voss & Co. KG ist in der Chemiebranche tätig. Das Unternehmen formuliert und vertreibt chemische und mineralische Spezialitäten, wie z. B. Produkte für die Kunststoffindustrie, Rohstoffe für Lacke, Farben, Ruße und Kautschukchemikalien. Ziel des Engagements ist es, sich als potenzieller Arbeitgeber für junge Menschen zu präsentieren. Im Rahmen einer Schulpartnerschaft mit einer Stadtteilschule in Hamburg können sich die Schülerinnen und Schüler der neunten Klasse mit dem Thema Arbeitssicherheit direkt im Betrieb bekannt machen. Sie behandeln das Thema theoretisch im Unterricht und erleben Arbeitsschutz in Aktion bei verschiedenen Besuchs- und Praktikumsstagen im Unternehmen. In Kleingruppen von drei bis sechs Personen werden sie über die Gefahren an Anlagen und von Stoffen bei der Herstellung von Kunststoffgranulaten unterrichtet. Alle tragen beim Rundgang die notwendige persönliche Schutzausrüstung und werden auch über technische und organisatorische Schutzmaßnahmen aufgeklärt.

Schülerinnen und Schüler der Stadtteilschule, die bei Lehmann & Voss ein Laborpraktikum absolvieren wollen, können vorher in der Schule eine Sicherheitsprüfung ablegen.

Warum können besonders kleinere Unternehmen von den Ideen profitieren?

Das Projekt kann leicht auf andere Unternehmen übertragen werden, da es sich ohne viel Aufwand und mit geringen Kosten (ca. 2 000 Euro jährlich) in Kooperation mit ansässigen Schulen verwirklichen lässt. Nachwuchskräfte, insbesondere die teilnehmenden Schülerinnen und Schüler sind mit Arbeitsschutz und Sicherheitsaspekten im beruflichen Umfeld vertraut und können im Praktikum gezielter und schneller eingearbeitet werden.

Wer kann Auskünfte erteilen?

Dr. Heiko Thoms, Leiter Sicherheit und Umweltschutz
 Tel.: 040 44297 454, E-Mail: heiko.thoms@lehvoss.de

Beispiel guter Praxis – KMU-geeignet

Intensivierung der praxisorientierten Arbeitsschutzbelehrungen zum Erreichen von null Arbeitsunfällen bei MIDEWA

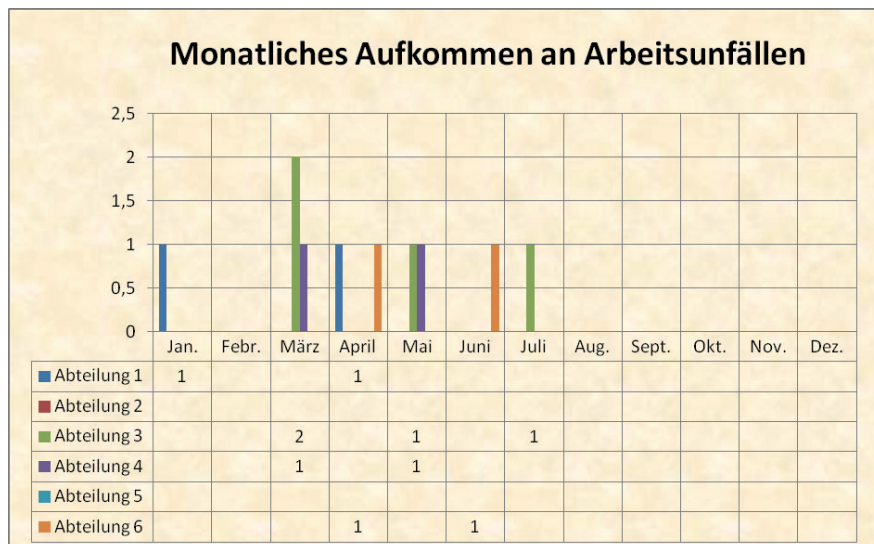
Wer hat den Vorschlag eingereicht?

Hettich Holding GmbH & Co. oHG, Vahrenkampstr. 12 – 16, 32278 Kirchlengern
gegründet 1888, heute mit 5800 Beschäftigten
Mehr Informationen unter www.hettich.com

Was wird ganz konkret gemacht?

MIDEWA Wasserversorgungsgesellschaft in Mitteldeutschland mbH ist als Energie- und Wasserversorger für Kommunen tätig und arbeitet mit rund 70 Städten und Gemeinden in Deutschland zusammen. Ziel des Engagements ist das Erreichen von null Arbeitsunfällen im Unternehmen. Bei den Anlagenkontrollen im gesamten Unternehmensgebiet wurden in den Gesprächen mit den Beschäftigten Defizite in der Verständlichkeit und der Art und Weise der Durchführung der Sicherheitsunterweisungen festgestellt. Daraus resultiert der Vorschlag zur praxisorientierten Unterweisung im ganzen Unternehmen. Auf der Grundlage von jährlichen Rahmenbelehrungsplänen werden Beschäftigte zu den einzelnen Themen, über die zu belehren ist, verantwortlich gemacht, sich auf diese Themen vorzubereiten und diese dann persönlich vorzutragen. Sie bekommen von der Sicherheitsfachkraft jegliche Unterstützung. Die Art der Darstellung – Präsentation, Film, Rätselspiele etc. – kann jeder frei wählen. Alle werden in die neue Art der Unterweisung einbezogen. Die Informationen und Anleitungen zu Verhaltensregeln im Betrieb fördern die Motivation und das Wissen bei der Belegschaft. Gleichzeitig wird mehr Diskussion und Verständnis in den eigenen Reihen erreicht, weil es keine Vorgesetzten sind, die ihre Aufgaben und Unternehmerpflichten gegenüber den Beschäftigten durchsetzen müssen.

Im Jahr 2012 konnte die Unfallentwicklung positiv beeinflusst werden. Es wurden insgesamt nur 13 Unfallereignisse registriert. Davon waren zehn Arbeitsunfälle, von denen wiederum fünf meldepflichtig an die Berufsgenossenschaft waren, sowie drei Wegeunfälle, von denen einer meldepflichtig war. Die Unfallquote für die meldepflichtigen Arbeitsunfälle bezogen auf 1 000 Arbeitnehmende beträgt 12,68 ‰, d. h. diese liegt im unteren Drittel des Durchschnitts der Berufsgenossenschaft. Wie auch in der nachfolgenden Tabelle ersichtlich, ist die Wirksamkeit unserer praxisorientierten Unterweisungen im letzten halben Jahr gut erkennbar. Vergleicht man die Verteilung der Unfallereignisse auf die einzelnen Monate, so ergibt sich folgendes Bild:



Bei der Durchführung der Kontrollen in den Niederlassungen und wasserwirtschaftlichen Anlagen wurden weitere Verbesserungen gegenüber den Vorjahren festgestellt. Im Rahmen der Zertifizierung 2012 erfolgte die Überprüfung des eingeführten und angewandten Arbeits- und Gesundheitsschutz-Managementsystems. Auch hier werden sehr positive Rückmeldungen zu den praxisorientierten Unterweisungen gegeben.

Warum können besonders kleinere Unternehmen von den Ideen profitieren?

Da die anfallenden Kosten (Arbeitszeiten) und keine zusätzlichen Ressourcen zur Verfügung gestellt werden müssen, ist das Projekt gut übertragbar. Der Erfolg ist aber maßgeblich vom Einsatz der Belegschaft abhängig.

Wer kann Auskünfte erteilen?

Dipl.-Ing. Lissi Weise, Sicherheitsfachkraft
 Tel.: 03461 352 341, E-Mail: lissi.weise@midewa.de

Beispiel guter Praxis – KMU-geeignet

Verbesserung des Klebprozesses für Solarspiegel

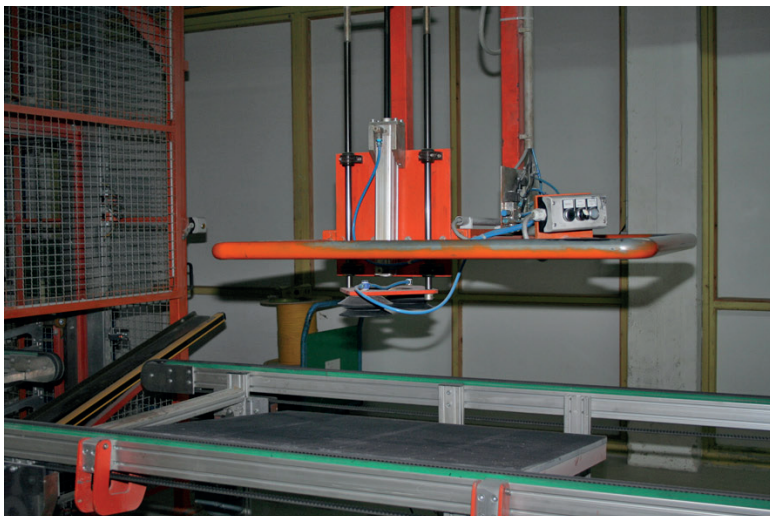
Wer hat den Vorschlag eingereicht?

Flabeg GmbH, 93427 Furth im Wald
gegründet 1882, heute mit 190 Beschäftigten
Mehr Informationen unter www.flabeg-fe.com

Was wird ganz konkret gemacht?

Die Flabeg GmbH, internationaler Marktführer und Hersteller von Solarspiegeln, beschäftigt sich mit der Veredelung von Flachglas für die Herstellung von Solarspiegeln für Solarthermiekraftwerke. Die Ausgangssituation vor dem Engagement „Verbesserung des Klebprozesses für Solarspiegel“ sah folgendermaßen aus: Pro Schicht mussten an 560 Spiegeln à 35 kg von Hand je vier Klebestellen für Keramikpads mit Sandpapier angeschliffen und dann nach einigen Prozessen, u. a. Abwischen mit Lösemitteln, von zwei Beschäftigten auf ein Transportband abgelegt werden. Die einseitige Belastung und das zu bewegende Gewicht war für diese eine große physische Belastung.

Das Unternehmen hat nach alternativen Lösungen gesucht, die das Anschleifen und Reinigen mit Lösemitteln entbehrlich machen. Es wurde eine Klebeanlage konstruiert, bei der die Spiegel mithilfe von Handlingsgeräten bewegt und die Klebestellen automatisch für den Klebeauftrag konditioniert werden. Der Einsatz der neuen Anlage führt zur körperlichen Entlastung der Beschäftigten, weil Anschleifen und Heben nicht mehr erforderlich sind. Darüber hinaus ist es wesentlich effizienter (vorher: sieben Personen fertigen 70 Spiegel pro Stunde; nachher: vier fertigen 120 Spiegel pro Stunde). Der Lösemittelseinsatz bei Behandeln der Spiegel entfällt vollständig.



Warum können besonders kleinere Unternehmen von den Ideen profitieren?

Innerhalb der Branche ist die technische Lösung übertragbar. Hinzuweisen ist auf die hohen Anschaffungskosten der Anlage von 400 000 Euro. Die Investitionskosten amortisieren sich damit je nach Einsatzmöglichkeit im Unternehmen.

Wer kann Auskünfte erteilen?

Dipl.-Ing. Franz Reimer, Werkleiter
Tel.: 09973 80520, E-Mail: franz.reimer@flabeg-fe.com

Beispiel guter Praxis – KMU-geeignet

FIT bei PHAST – Gesundheitsmanagement in einem pharmazeutischen Unternehmen

Wer hat den Vorschlag eingereicht?

PHAST Gesellschaft für Pharmazeutische Qualitätsstandards mbH, 66424 Homburg
gegründet 2002, heute mit 263 Beschäftigten
Mehr Informationen unter www.phast.com

Was wird ganz konkret gemacht?

Hauptgeschäftsfelder von PHAST Gesellschaft für Pharmazeutische Qualitätsstandards mbH sind Qualitätskontrolle von Arzneimitteln und Medizinprodukten unter internationalen cGMP-Standards (FDA), Qualitätsservice, Herstellung von Klimustern, Vertrieb von chemischen Referenzstandards, Entwicklung und Validierung analytischer Methoden.

Ziel des Engagements „FIT bei PHAST – Gesundheitsmanagement in einem pharmazeutischen Unternehmen“ ist eine nachhaltig gesündere Belegschaft. Um dies umzusetzen, hat das Unternehmen eine Diplom-Sportpädagogin als Fachkraft für betriebliches Gesundheitsmanagement eingestellt. Ihre Aufgabenbereiche umfassen die Durchführung aktiver Minipausen am Arbeitsplatz (Ausgleichsgymnastik, Koordinations- und Kräftigungsübungen), Initiierung von Laufgruppen und die verstärkte Nutzung von Fahrrädern auf dem täglichen Weg zur Arbeit.



Minipause am Arbeitsplatz

Ein ganz wichtiger Punkt dabei ist es, die Beschäftigten zu mehr Bewegung zu motivieren. Die direkten Aufforderungen, etwas für die Gesundheit zu tun und an einem der vielen Sportangebote teilzunehmen, erfolgen im

¹ Food and Drug Administration (FDA) ist die behördliche Lebensmittelüberwachungs- und Arzneimittelzulassungsbehörde der USA

ganzen Unternehmen. Damit möglichst viele einen jeweils passenden Ausgleich zu ihrer Tätigkeit finden, unterstützt PHAST die Betriebssportgemeinschaft BioMed Homburg e. V., die Freizeit- und Ausgleichssport anbietet.

Im Bereich Gesundheitsförderung stehen auch Pilates, Yoga und Rückenschule zur Verfügung. Seminare zum Thema „Work-Life-Balance“ und Resilienz runden das Angebot ab.

Warum können besonders kleinere Unternehmen von den Ideen profitieren?

Die Integration von Sport in das Unternehmen ist sehr gut übertragbar und hat positive Effekte für Beschäftigte und Geschäftsführung. Die Einstellung einer Sportpädagogin sorgt für die gute Qualität der Maßnahmen.

Wer kann Auskünfte erteilen?

Daniel Scheid, Abt. HSE & Ausbildung
Tel.: 06841 98002 12, E-Mail: daniel.scheid@phast.com

Warum können besonders kleinere Unternehmen von den Ideen profitieren?

Die Grundlage des Systems bildet das Informationssystem DUBAnet®, das kleinen und mittleren Unternehmen zur Erfüllung ihrer Pflichten nach Arbeitsschutzgesetz zur Verfügung gestellt wird. Kleinere Unternehmen können durch den gemeinschaftlich genutzten Stoffkatalog profitieren, individuell angelegte Raum- und Mitarbeiterstrukturen anlegen und auf sehr effizientem Weg den gesetzlichen Anforderungen beispielsweise bei der Erstellung und Bereitstellung von Betriebsanweisungen und Gefährdungsbeurteilungen genügen.

Wer kann Auskünfte erteilen?

Dr.-Ing. Torsten Müller, Abt. Informationstechnik
Tel.: 0208 8598 1284, E-Mail: torsten.mueller@umsicht.fraunhofer.de

Dipl.-Ing. (FH) Martin Distelhoff, Abt. Anwendungsentwicklung
Tel.: 0208 8598 1285, E-Mail: martin.distelhoff@umsicht.fraunhofer.de

Beispiel guter Praxis – KMU-geeignet

Aufnahme eines betrieblichen Gesundheitsmanagements in die Unternehmenskultur

Wer hat den Vorschlag eingereicht?

Flensburger Fahrzeugbau Gesellschaft mbH, 24905 Flensburg
gegründet 1980, heute mit ca. 500 Beschäftigten
Mehr Informationen unter www.ffg-flensburg.de

Was wird ganz konkret gemacht?

Flensburger Fahrzeugbau Gesellschaft mbH beschäftigt sich mit Fahrzeugbau und Fahrzeuginstandsetzung. Ziel des Engagements „Aufnahme eines betrieblichen Gesundheitsmanagements in die Unternehmenskultur“ war es, krankheitsbedingte Ausfälle und Arbeitsunfälle zu reduzieren sowie den Gesundheitsschutz der Beschäftigten zu verbessern. Um eine nachhaltige Etablierung des ganzheitlichen Gesundheitsmanagements zu erreichen, wurde eine externe Beratungsfirma beauftragt und eine Mitarbeiterin zur Disability Managerin ausgebildet. In erster Linie ging es um die Sensibilisierung der Führungskräfte und der Beschäftigten zum Thema Gesundheit. Daraus sind unterschiedliche Projekte entstanden, wie z. B. die Minderung der Lärmbelastigung im Werkstattbereich durch Umbau eines Getriebeprüfstands, rückenschonende Arbeitshaltung durch ein Montagegestell für die Motorinstandsetzung, neue Bodenbeläge zur klaren optischen Abgrenzung des Sicherheitsbereiches, Einsatz eines orthopädischen Fahrersitzes im Gabelstapler, Ausstattung der Arbeitsplätze mit höhenverstellbaren Tischen.

Zur nachhaltigen Verbesserung des Gesundheitszustandes der Belegschaft werden Rückenschulkkurse, Betriebssport mit Schwerpunkt Fußball, Nordic-Walking-Kurse und gesunde Ernährung in der Kantine angeboten. Gesundheitstage mit Checkups und Informationen zu unterschiedlichen Gesundheitsthemen runden das Angebot ab.

Warum können besonders kleinere Unternehmen von den Ideen profitieren?

„Die Aufnahme des betrieblichen Gesundheitsmanagements in die Unternehmenskultur“ ist jährlich mit 45 000 Euro aufgeführt und erfordert ca. 1 500 Stunden Zeitinvest pro Jahr. Den relativ hohen Kosten stehen positive Effekte gegenüber: Verbesserung der Gesundheit der immer älter werdenden Belegschaft und deren große Akzeptanz für die Maßnahmen, weil sie bei der Erarbeitung der Konzepte mitgewirkt haben. Durch die Maßnahmen konnte der Krankenstand in einem Jahr um 0,5 Prozentpunkte gesenkt und die Zahl der Arbeitsunfälle in zwei Jahren um die Hälfte reduziert werden.

Wer kann Auskünfte erteilen?

Michael Jahn, Personalleiter
Tel.: 0461 48120, E-Mail: info@ffg-flensburg.de



BRAMMERTZ
Schreinerei

Beispiel guter Praxis – KMU-geeignet

Generations-Tandems/seelische und körperliche Gesundheit/ Qualifikation

Wer hat den Vorschlag eingereicht?

Brammertz GmbH Schreinerei, Am Berg 14, 52076 Aachen
gegründet 1912, heute mit 26 Beschäftigten
Mehr Informationen unter www.brammertz-schreinerei.de

Was wird ganz konkret gemacht?

Brammertz ist seit Langem klar: Die Mannschaft ist das Kapital des Unternehmens. Alle Lebensphasen der Beschäftigten haben ihre eigenen Stärken – passt man die Stärkenschwerpunkte an die jeweilige Lebensphase an und kombiniert Alt und Jung als Generations-Tandems, profitieren Beschäftigte und Unternehmen davon! Diese Erkenntnis ist Anlass für das Engagement: Man setzt auf die gemischte Altersstruktur: „Wir sind für unsere Beschäftigten in jedem Lebensalter da – und sie sind für die Firma da!“

Deutschland befindet sich im demografischen Wandel. Wie kann ein Handwerksunternehmen mit körperlich schwerer Arbeit die Arbeitsplätze Älterer und die Akquise Junger sichern und dabei noch profitieren? Brammertz stellt eine Strategie vor, die dem Unternehmen Vorteile durch die Sicherung der Arbeitsplätze Älterer und die Schaffung neuer Arbeitsplätze für den „Nachwuchs“ bietet.

Das Unternehmensbeispiel der Schreinerei Brammertz ist ein praktikabler Wegweiser, ein Unternehmen in ein demografie-aktives Unternehmen zu verwandeln. Rotierende Generations-Tandems bilden Arbeitsteams, in denen Jung und Alt zusammenarbeiten. Die Stärken zweier Generationen bündeln sich zu völlig neuen Potenzialen und schaffen und sichern Arbeitsplätze. Die Kombination der unterschiedlichen Stärken von Jung und Alt bedeutet spürbaren Mehrwert für das Unternehmen! Durch generationsüberschreitende Zusammenarbeit alter und junger Beschäftigter fahren Unternehmen erfolgreich durch den demografischen Wandel. Der Weg ist erfolgreich, praxiserprobt und mit dem Demografie-Aktiv-Siegel vom Bundeswirtschaftsministerium prämiert. Zahlen und Menschen zeigen, dass Wertschöpfung, Erhalt und Neuschaffung von Arbeitsplätzen daraus resultieren.



Warum können besonders kleinere Unternehmen von den Ideen profitieren?

Die Generation-Tandem-Strategie ist ein Erfolgskonzept, das sich auch in KMU einfach umsetzen lässt. Beschäftigte und Unternehmen profitieren gleichermaßen von dieser Philosophie. Die Tandems führen zu unglaublicher Vielfältigkeit, Fachexpertise, Berufserfahrung und Flexibilität im Unternehmen. Die Krankenzahlen sind in den letzten Jahren kontinuierlich gesunken und liegen unter dem Branchendurchschnitt. Die Arbeitszufriedenheit ist hoch, Fluktuation kaum spürbar. Das Konzept führt zu qualifiziertem Nachwuchs, da die Arbeitgeberattraktivität gesteigert wird. Ältere erhalten eine Arbeitsplatzsicherung.

Neu ist der Ansatz, dass ethische Arbeitsansätze nicht „brav“ neben dem Erfolg durchgeführt werden, sondern die Basis für den Erfolg bilden! Die Vorteile für die Mitarbeiter und für das Unternehmen sind beide mit der gleichen Strategie zu beantworten!

- a) Das bedeutet eine Arbeitsplatzsicherung für Ältere, weil sie gesundheitlich von der körperlichen Stärke und geistig vom frischen Elan der Jüngeren profitieren.
- b) Die Jüngeren wachsen täglich an der Lebens- und Berufserfahrung der Älteren.
- c) Dadurch wird eine Steigerung von Leistung und die Existenzsicherung von Unternehmen und Arbeitsplätzen erreicht.
- d) Durch Mischung von „junger“ Kreativität und „altem“ Know-how wird ein praktikabler ethischer Weg für Unternehmen beschritten, der zu wirtschaftlichem Erfolg führt!

Die Generation-Tandem-Strategie ist ein Erfolgskonzept: Beschäftigte und Unternehmen profitieren gleichermaßen von dieser Philosophie:

1. In Zeiten von Wirtschaftskrise, demografischem Wandel und Globalisierung erreichen wir marktführende Qualität und grenzüberschreitenden Erfolg
2. unglaubliche Vielfältigkeit, Fachexpertise, Berufserfahrung, Flexibilität im Unternehmen, hundertjähriges erfolgreiches Bestehen am Markt (seit 1912)
3. begeistertes Kunden-Feedback sowohl zu unseren Produkten als auch zu unseren Beschäftigten
4. Die Krankenzahlen sind in den letzten Jahren kontinuierlich gesunken und liegen unter dem Branchenschnitt
5. Die Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten ist hoch, Fluktuation kaum spürbar
6. Das Arbeitsklima ist harmonisch – kein Mobbing, keine Konkurrenz zwischen Alt und Jung
7. Berufliches Wissen wird ergänzt und nicht ersetzt
8. qualifizierter Nachwuchs, da die Arbeitgeberattraktivität in der Region bekannt ist.
9. Arbeitsplatzsicherung älterer Beschäftigter

Wer kann Auskünfte erteilen?

Alice Brammertz, Geschäftsführung
Tel.: 0240 8094960, E-Mail: info@brammertz-schreinerei.de

Beispiel guter Praxis – KMU-geeignet

„eile achtsam“ – Präventionskampagne zur Vermeidung von Sturzunfällen

Wer hat den Vorschlag eingereicht?

Evangelische Fachstelle für Arbeits- und Gesundheitsschutz, Otto-Brenner-Str. 9, 30159 Hannover für die Evangelische Kirche in Deutschland (EKD)
EKD: gegründet 1945, heute mit 229 668 Beschäftigten (EKD-weit)
EFAS: gegründet 1997, heute mit zehn Beschäftigten (in Hannover)
Mehr Informationen unter www.efas-online.de

Was wird ganz konkret gemacht?

2011 sind durch Neuordnung die Unfallversicherungsbeiträge der Kirchen gesunken. Die evangelische Kirche hat sich verpflichtet, einen Teil der eingesparten Beiträge für zusätzliche Präventionsmaßnahmen einzusetzen. Da Unfälle durch Stolpern, Rutschen und Stürzen an der Spitze des Unfallgeschehens in der evangelischen Kirche stehen und hohe Kosten verursachen, setzte die Kampagne „eile achtsam“ genau hier an.

Stolper-, Rutsch- und Sturzunfälle nehmen mit einem Anteil von rund 50 % den Spitzenplatz in der Unfallstatistik der evangelischen Kirche ein. Ziel der Kampagne „eile achtsam“ war es, Stolper-, Rutsch- und Sturzunfälle um 10 % zu reduzieren. Ferner sollten mit einer breit angelegten Öffentlichkeitsarbeit das Bewusstsein der Mitarbeitenden für mehr Achtsamkeit in Beruf und Alltag geschärft und die kirchlichen Arbeitgeber für die Bedeutung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes sensibilisiert werden. Als Informationswege dienten der Internetauftritt www.eile-achtsam.de, zahlreiche Printmedien, Videoclips, Artikel in Fachzeitschriften sowie geschulte Multiplikatoren. Herzstück der Kampagne waren die sogenannten „eile achtsam-Tage“ in den einzelnen kirchlichen Einrichtungen. Diese Aktionstage umfassten Vorträge, Mitmachaktionen und Informationen rund um das Kampagnenthema und boten den Teilnehmenden ein hohes Maß an Erleben und Erfahren. Die Kampagne wurde Anfang 2013 gestartet und lief bis 2015. Insgesamt wurden bundesweit 67 „eile achtsam-Tage“ durchgeführt. Daran nahmen ca. 10 000 Menschen teil. Für 2015 sind weitere 18 Aktionstage gebucht. Im Frühjahr 2014 wurde im Rahmen einer Versandaktion flächendeckend über die Inhalte der Kampagne informiert. Etwa 350 Materialbestellungen waren die Folge. Durch die Vorstellung der Kampagne auf zahlreichen Synodentagungen der Gliedkirchen konnten über 1 100 kirchliche Verantwortungsträger direkt erreicht werden.

Mit ihren Aktionstagen vor Ort bot die Kampagne „eile achtsam“ die Möglichkeit, mit den Verantwortlichen, Beschäftigten und Ehrenamtlichen in den verschiedenen Regionen in Kontakt zu kommen und diese für die Belange von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit zu sensibilisieren. Die Kampagne hat dazu beigetragen, die Arbeit der EFAS im Gesamtbereich der EKD bekannter zu machen. Daraus ergaben sich für zukünftige Arbeitsschutzthemen viele neue Anknüpfungspunkte. Teilnehmerbefragungen während der „eile achtsam-Tage“ zeigten, dass die Angebote bei den Mitarbeitenden auf sehr viel positives Interesse stießen. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurden durch die verschiedenen Mitmachaktionen und Informationsangebote auf ihre eigene Arbeitssituation aufmerksam gemacht. Sie konnten konkrete Anregungen für die sichere und gesunde Gestaltung ihres Arbeitsplatzes mitnehmen. Auswirkungen der Kampagne auf das Unfallgeschehen konnten anhand der vorliegenden Unfallzahlen leider nicht eindeutig nachgewiesen werden.



Warum können besonders kleinere Unternehmen von den Ideen profitieren?

Die Kampagne „eile achtsam“ stellt eine auf die kirchlichen Strukturen und Bedürfnisse zugeschnittene Präventionsmaßnahme dar. Vergleichbare Kampagnen der gesetzlichen Unfallversicherungsträger (z. B. „Sicherer Auftritt“) haben im Bereich der Kirche kein großes Echo gefunden. Durch die „kirchengemäße“ Aufarbeitung der Themen, die gezielte Ansprache kirchlicher Funktionsträger und die Schulung vorhandener Multiplikatoren wurde eine breite Basis geschaffen, um Ziele und Inhalte der Kampagne zu transportieren. Auf diese Weise wurden Personengruppen in der evangelischen Kirche angesprochen, die bisher kaum erreicht werden konnten. Inhaltlich geht die Kampagne „eile achtsam“ über Stolper-, Rutsch- und Sturzunfälle hinaus. Auch die Fahrradsicherheit und der Umgang mit Leitern waren Teil der Kampagne. Ferner wurden psychische Belastungen angesprochen, da diese eine häufige Ursache von Sturzunfällen sind. Der umfassende Ansatz stieß bei den Mitarbeitenden auf viel positive Resonanz. Die Verwaltungsberufsgenossenschaft würdigte die Kampagne „eile achtsam“ 2016 mit ihrem Arbeitsschutzpreis in Silber in der Kategorie „Organisation von Arbeitsschutz und Motivation“.

Die oben genannten Unfälle sind auch in kleinen Unternehmen im Dienstleistungsbereich Unfallschwerpunkte. Die Grundidee ist deshalb auch dort gut anwendbar.

Wer kann Auskünfte erteilen?

Alexandra Beckmann, Sicherheitsingenieurin
Tel.: 0511 2796-631, E-Mail: beckmann@efas-online.de

Beispiel guter Praxis – KMU-geeignet

Bleiben Sie gesund

Wer hat den Vorschlag eingereicht?

HPT Hochwertige Pharmatechnik GmbH & Co. KG, Waldweg 16, 98724 Neuhaus am Rennweg
gegründet 2001, heute mit rund 280 Beschäftigten
Mehr Informationen unter www.roechling-hpt.com

Was wird ganz konkret gemacht?

Im Thüringer Wald wandern auch heute noch junge und/oder gut ausgebildete Menschen in Regionen ab, in denen das Arbeitsplatzangebot größer, das Gehaltsniveau höher oder die Infrastruktur besser ist. Die demografische Entwicklung spiegelt sich bereits im Angebot an jüngeren Arbeitskräften wider. Um auch zukünftig leistungsstarke Mitarbeitende beschäftigen zu können, muss der Arbeitsplatz attraktiv sein. Ein wesentlicher Punkt hierbei ist es, die Gesundheit der Mitarbeitenden zu fördern.

Das Unternehmen verbindet mit seinen stark bedarfsorientierten Maßnahmen zur Gesundheitsförderung das Ziel, die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten und deren Zufriedenheit auch langfristig zu stärken. Die Beschäftigten unterliegen insbesondere durch das vollkontinuierliche Vierschicht-System, Sortier- und Verpackungsarbeiten sowie das Führen und Einrichten von Maschinen vielfältigen Belastungen. Auf der Grundlage der Gefährdungsbeurteilung sowie von Befragungen der Beschäftigten wird ein sehr breit gefächertes Angebot an gesundheitsfördernden Maßnahmen bereitgestellt, das für ein Unternehmen mit ca. 280 Beschäftigten außergewöhnlich ist. Im Mittelpunkt stehen Aktionen und Programme, mit denen die Mitarbeitenden für Fragen der Gesundheit informiert und sensibilisiert werden. Soziale Kompetenzen, eine gesunde Ernährung im Schichtdienst, Raucherentwöhnung und vor allem das richtige Maß an Bewegung spielen hierbei eine große Rolle. Kontinuierlich bietet das Unternehmen Informationen und Seminare zum Umgang mit psychischen Belastungen und zur Reduzierung von Muskel- und Skelettbeschwerden an. Im Unternehmen ist eine Gesundheitskultur entwickelt worden, hinter der Geschäftsführung und Belegschaft stehen.

Erreichte Ziele:

- Sensibilisierung der Beschäftigten zum Thema Gesundheit
- Gesteigerte Teilnehmerquoten an belastungsabhängigen gesundheitsfördernden Maßnahmen
- Steigende Attraktivität als Arbeitgeber

Im Unternehmen wird bereits über einen längeren Zeitraum nachhaltig in die Gesundheit der Mitarbeitenden und damit in die Motivation und Leistungsfähigkeit investiert. Geschäftsführung und Beschäftigte stehen hinter den gesundheitsfördernden Maßnahmen. Im Laufe des Prozesses hat sich eine ausgeprägte Gesundheitskultur entwickelt, an der alle teilhaben. Die Einstellung zur Gesundheit insgesamt und zu einzelnen Themen, wie psychische Belastungen sowie Muskel- und Skelettbeschwerden, hat sich positiv verändert. Die Gesundheitskultur im Unternehmen drückt auch die hohe Wertschätzung der Geschäftsführung gegenüber den Beschäftigten aus. Die Leistungsfähigkeit und Belastbarkeit der Mitarbeitenden wird gestärkt.



Warum können besonders kleinere Unternehmen von den Ideen profitieren?

Das Besondere an den Inhalten der Bewerbung ist die Entwicklung der ausgeprägten Gesundheitskultur in dem Unternehmen. Die Palette der gesundheitsfördernden Maßnahmen ist auf die unterschiedlichen Belastungssituationen zugeschnitten. Die Mitarbeitenden sind bei der Auswahl von Maßnahmen und deren Inhalten stark eingebunden. Die Gesundheitskultur spiegelt die Wertschätzung der Geschäftsführung wider und ist auf Nachhaltigkeit ausgelegt; bekräftigt wird dies auch durch die Unterzeichnung der Luxemburger Deklaration zur betrieblichen Gesundheitsförderung in der Europäischen Union. Alle Maßnahmen sind unabhängig von der Unternehmensgröße gut umsetzbar.

Wer kann Auskünfte erteilen?

Simone Paschold oder Tanja Hertwig, Betriebliche Gesundheitsbeauftragte
Tel.: 03679 72606-11, E-Mail: zentrale@roechling-hpt.com

Beispiel guter Praxis – KMU-geeignet

Pflegebezogene Wertschätzung in der Zeitarbeit

Wer hat den Vorschlag eingereicht?

Jobtour GmbH & Co. KG, Mozartstraße 6, 76530 Baden-Baden
gegründet 2009, heute mit mehr als 100 Beschäftigten
Mehr Informationen unter www.jobtour.de

Was wird ganz konkret gemacht?

Der aktuelle Pflegenotstand wird bis 2013 auf 500 000 fehlende Vollzeitpflegekräfte beziffert. Das Ziel des Vorschlags ist es, Pflegekräfte zu entwickeln, zu fördern, zu erhalten und zu schützen. Außerdem sollen Vakanzen in Pflegeeinrichtungen, Kliniken, ambulanten Diensten und Praxen mit ärztlichem Personal, Pflegekräften der Kranken- und Altenpflege sowie anderen medizinischen Fachkräften besetzt werden. Die Besetzung erfolgt zeitweise, durch Leasing oder dauerhaft angestrebt durch eine gezielte Personalvermittlung. Dabei wird Wert auf eine individuelle Beratung, Betreuung und Vermittlung eines geeigneten Arbeitseinsatzes gelegt. Die Selbstbestimmung der Beschäftigten durch Arbeitsortswahl, Arbeitszeiten, Umfang der Tätigkeit, übertarifliche Bezahlung (Fahrgelder, Spesen, Zulagen) sind garantiert. Eine aktive Reduktion der psychischen Belastungen in der Pflege und Zeitarbeit durch Supervisionen, Austauschplattformen, kostenloses Coaching, Vorträge, monatliche präventive Fort- und Weiterbildungen wird angestrebt. Arbeitsplätze werden besichtigt, überprüft und bei Bedarf gesundheitsschonend gestaltet. Schwerbehinderte, Alleinerziehende sowie Ausländerinnen und Ausländer werden aktiv integriert. Kranke werden therapeutisch begleitet in Zusammenarbeit mit dem Integrationsamt und anderen Behörden. Umzugs- und Pkw-Hilfe wird zur Verfügung gestellt. Die Gesundheit der Pflegekräfte wird durch ein Versorgungswerk kostenlos abgesichert: Privat- und zahnärztliche Versorgung ohne Gesundheits- und Altersangaben sowie Krankengeldzusatzzahlungen sichern alle ab. Events, Aktionen, Infoveranstaltungen und Auslandsreisen ergänzen das Motivationsprogramm.



Warum können besonders kleinere Unternehmen von den Ideen profitieren?

Das Unternehmen verzeichnet eine Reduktion der Fluktuation im Vergleich zu anderen Zeitarbeitsfirmen und der medizinischen Branche durch langjährige Treue des Personals, das gern und ohne Arbeitsplatzbedrohung in der Pflege arbeitet. Festangestellte Pflegekräfte wechseln freiwillig in das Unternehmen, um von der reduzierten Belastung in der Pflege zu profitieren. Die Krankheitsquote sank in 2014 auf 6,1 %. Andere Pflegeeinrichtungen berichten von Krankheitsquoten bis 33 %! Viele Mitarbeiter kehren wieder ins Unternehmen zurück und äußern seltener einen Abwanderungswunsch aus der Pflege. Die Beschäftigten lassen sich weiter- und fortbilden, um sich in der Pflege weiterzuentwickeln. Durch die positive Außenwirkung wird die Öffentlichkeit auf das Projekt aufmerksam.

Die Beschäftigten erfahren eine Besserstellung innerhalb der Zeitarbeitsfirma gegenüber den externen „Festanstellungen“ und in der gesamten medizinischen Branche. Es gibt einen „Pflegeschutzbrief“ in Form eines allumfassenden kostenlosen Versorgungswerks unabhängig von Gesundheitszustand, Alter oder Zugehörigkeit. Dies umfasst eine individuelle Betreuung, Beratung und ein umfassendes Motivationsprogramm. Ein kostenfreies Fortbildungswerk, aktive Maßnahmen zur Senkung der psychischen Gefährdungsbelastung, individuelle kostenfreie Einzelcoachings sowie flexible und zeitnahe Lösungen für auftretende Probleme oder Konflikte runden das Angebot ab.

Wer kann Auskünfte erteilen?

Mirjam Rienth, Geschäftsführerin
Tel.: 07221 9705630, E-Mail: mirjam.rienth@jobtour.de

Beispiel guter Praxis – KMU-geeignet

Sicherheitskontakt des Tages

Wer hat den Vorschlag eingereicht?

Milupa GmbH, Schleyerstr. 4, 36041 Fulda
 gegründet 1921, heute mit 580 Beschäftigten
 Mehr Informationen unter www.milupa-nutricia.de

Was wird ganz konkret gemacht?

Arbeits- und Gesundheitsschutz ist eine der wichtigsten Prämissen in der Unternehmenskultur der Milupa GmbH. Dabei äußert sich die bewusste Zielsetzung für einen unfallfreien Standort sowohl in der Einführung eines weitreichenden Arbeitsschutz-Management-Systems als auch in der Pflege einer teamorientierten Sicherheitskultur. Das bedeutet, dass alle Beschäftigten für Arbeitsschutz verantwortlich ist.

Um dieses Bewusstsein zu fördern und die wichtige Bedeutung des Arbeitsschutzes im täglichen Arbeiten zu verankern, führte die Milupa GmbH den sogenannten Sicherheitskontakt ein. Der Sicherheitskontakt ist ein wichtiges Instrument der Kommunikation, denn dadurch widmen sich alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an jedem Tag einem bestimmten Thema aus den Bereichen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz und werden schnell über aktuelle Geschehnisse informiert.

Für montags können alle Kontakte einreichen. Alle vier Wochen gibt es montags den „Gesundheitstipp des Monats“, samstags werden Ausgleichsübungen zum Training am Arbeitsplatz für Personal in Schichtarbeit angeboten und sonntags werden allgemein sicherheitsrelevante Fragen zur Diskussion gestellt.

Sicherheitskontakt des Tages – 02.01.2015 Thema: Konzept Sicherheitskontakte 2015

Montag	Dienstag	-	Freitag	Samstag	Sonntag
<p>Jeden ERSTEN Montag im Monat: Gesundheitstipp</p> <p>An jedem anderen Montag werden aktuelle Themen behandelt → JEDER kann aktuelle Themen/Kontakte einreichen!</p> <p>Beispiel: Laub auf den Straßen Fahrradhelm tragen Unfallinformation aus anderen Werken</p>	<p>Monatsthema (runtergebrochen auf)</p> <p>Thema der Woche</p> <p>4 Tage lang wird dann das Wochenthema von Di - Fr verfeinert</p> <p>→ im monatlichen Turnus Themen zu Sicherheit & Gesundheit</p>			<p>Jeden Sa gibt es Ausgleichsübungen zum Training am Arbeitsplatz</p> <p>Dehnung der hinteren Schultermuskulatur</p> 	<p>Jeden So stellen wir allgemein arbeitssicherheitsrelevante Fragen zur Diskussion</p> <p>Hast du einen Verbandkasten in deinem Auto?</p> 
	<p>Notfälle (Monatsthema)</p> <p>Erste Hilfe (Thema der Woche)</p> <p>Wunden (Di)</p> <p>Schock (Mi)</p> <p>Vergiftung (Do)</p> <p>Verbrennung (Fr)</p> 				

Warum können besonders kleinere Unternehmen von den Ideen profitieren?

Durch den täglichen Sicherheitskontakt wird mindestens einmal am Tag mit jedem über Themen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes gesprochen. Des Weiteren können aktuelle Themen, wie z. B. Unfälle aus anderen Werken, darüber schnell an alle kommuniziert werden. Außerdem können alle persönlich zur Arbeitssicherheit im Werk beitragen, indem sie ein Feedback auf Leitfragen/offene Fragen geben und damit ggf. Korrekturmaßnahmen bei unsicheren Zuständen einleiten. Alle Beschäftigten werden so in das Thema Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz eingebunden. In der Regel ist eine Person für die Vorbereitung von zwei Kontakten im Jahr verantwortlich. Alle Führungskräfte, die Sicherheitsbeauftragten und Nominierten der Geschäftsführung bereiten Sicherheitskontakte vor, die durch die Fachabteilung Arbeitsschutz inhaltlich überprüft werden.

Wer kann Auskünfte erteilen?

Erwin Nahrgang, Fachkraft für Arbeitssicherheit
Tel.: 0661 929 330, E-Mail: erwin.nahrgang@danone.com

Beispiel guter Praxis – KMU-geeignet

BBS - Behaviour Based Safety - Verhaltensbasierte Arbeitssicherheit

Wer hat den Vorschlag eingereicht?

Deutsche Giessdraht GmbH, Kupferstraße 5, 46446 Emmerich am Rhein
gegründet 1975, heute mit 115 Beschäftigten
Mehr Informationen unter www.deutsche-giessdraht.de

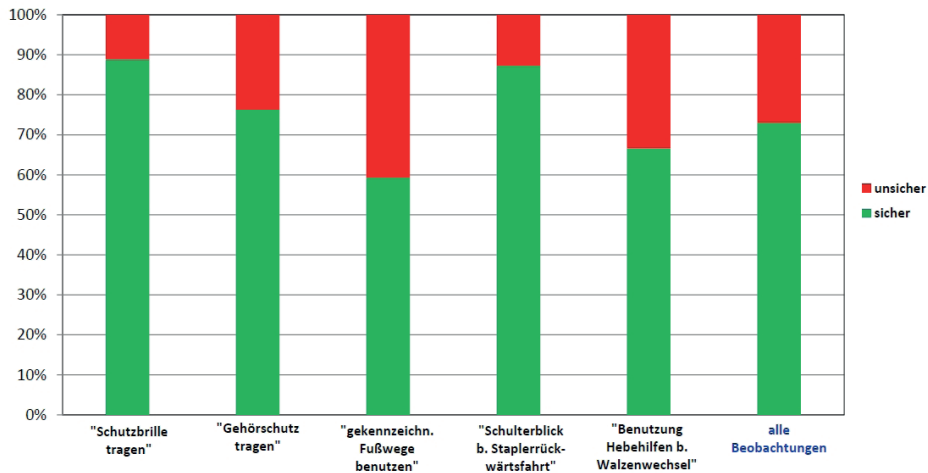
Was wird ganz konkret gemacht?

Die Unfallhäufigkeit LTIFR(1-n), Unfälle ab einem Ausfalltag je 1 Mio h, bewegte sich mehrere Jahre zwischen 15 und 30. Das 1976 errichtete Werk wurde laufend verbessert, sodass im technischen Arbeitsschutz kaum Ansätze zu finden waren. Die Anwendung verschiedener (traditioneller) Sicherheitsprogramme führte am Standort zu keiner weiteren Verbesserung des Unfallgeschehens. Das vom Aurubis-Konzern vorgeschlagene BBS-Projekt bot hier einen interessanten verhaltensorientierten Ansatz.

Sog. „traditionelle“ Sicherheitsprogramme führten zu keiner weiteren Verbesserung des Unfallgeschehens. Technische Ursachen waren nicht zu ermitteln. Gleichzeitig fiel bei Analysen auf, dass die Beschäftigten sich gegenseitig nicht immer ansprechen, wenn z. B. ein Kollege vergaß, seinen Helm aufzusetzen. Ziel war es, an den Ursachen, die zu diesem zu beobachtenden Verhalten führten, zu arbeiten. Zum einen ging es um die generelle ständige Einhaltung von Sicherheitsregeln, zum anderem darum, dass sich alle gegenseitig auf Regeln und Gefahren ansprechen.

Projektablauf:

1. Abstimmung Geschäftsführung und Betriebsrat (10.2011)
2. Projektvorstellung auf Mitarbeiterversammlung (02.2012)
3. Schriftliche Mitarbeiterbefragung (05.2012)
4. Persönliche Befragung von Beschäftigten basierend auf Umfrageergebnis
5. Installation eines BBS-Lenkungsgremiums (fünf Personen) mit Schulung
6. Vorstellung der Ergebnisse und Projektablauf auf Mitarbeiterversammlung
7. Auswahl und Schulung von ca. acht Motivatoren (Beobachtern)
8. Start der aktiven „Mitarbeiterbeobachtung“ hinsichtlich sicheren Verhaltens nach Checklisten bzw. freie Beobachtung. Jeder Motivator führt so viele Beobachtungen durch wie es ihm seine Arbeitsaufgaben erlauben. Die Dokumentation der Beobachteten erfolgt ohne Name mit Übergabe der Dokumentation an das Lenkungsgremium. Das Gremium erstellt einen monatlichen Aushang über die Häufigkeit sicheren/unsicheren Verhaltens, z. B. Schulterblick beim Rückwärtsfahren, Benutzung gekennzeichnete Fußwege oder Hebehilfen (s. Abb.).



Warum können besonders kleinere Unternehmen von den Ideen profitieren?

Es bestehen oft Hemmschwellen, sich gegenseitig auf unsichere Situationen oder Handlungsweisen hinzuweisen und anderen Optimierungen direkt vorzuschlagen. Gleichzeitig ist es in unserer Kultur eher üblich, nur negative Feedbacks zu geben. Im Rahmen des fortgeführten Projekts ist es gelungen, die Beschäftigten stärker in die tägliche Sicherheitsarbeit einzubinden. Basierend auf schriftlichen Umfragen und anschließenden persönlichen Gesprächen wurde das Projekt auf die Firma zugeschnitten und wird von den Beschäftigten weiterentwickelt. Das „sichere Verhalten“, die Einhaltung von Sicherheitsregeln und die Beobachtung von Verhalten wurde geschult und thematisiert, ohne zu unterstellen, dass Personen durch ihr Verhalten bewusst zu Unfällen beitragen. Die hier bestehenden Hemmschwellen, sich gegenseitig anzusprechen, konnten reduziert werden, über alle Hierarchieebenen hinweg. Die oft vielfältigen Einflussfaktoren für bestimmte Verhaltensweisen stehen dann verstärkt im Fokus.

Diese Maßnahmen lassen sich auch bei KMU einfach umsetzen. Eine Schulung in der BBS-Methode ist erforderlich.

Wer kann Auskünfte erteilen?

Martin Poppenberg, Umweltschutz
Tel.: 02822 780-49, E-Mail: martin.poppenberg@deutsche-giessdraht.de

Beispiel guter Praxis – KMU-geeignet

Betriebliches Gesundheitsmanagement (Schwerpunkt MSE)

Wer hat den Vorschlag eingereicht?

Scheidtmann GmbH, Auf Höwings Feld 234, 45770 Marl
gegründet 1910, heute mit ca. 90 Beschäftigten
Mehr Informationen unter www.ludwig-scheidtmann.de

Was wird ganz konkret gemacht?

Seit einigen Jahren ermöglicht die Firma Scheidtmann ihren Beschäftigten ganzheitliche und intensive Förderungen zum Thema Gesundheit am Arbeitsplatz. Durch regelmäßige gezielte Schulungen aller Bereiche zu Risikoquellen körperlicher Arbeit möchte sie körperliche Beschwerden verhindern. Seit Anfang 2017 bietet die Firma Scheidtmann ihren Beschäftigten eine physiotherapeutische Anlaufstelle, bei der erste Beschwerden wie z. B. Rückenschmerzen behandelt werden, bevor diese zu chronischen oder schwereren Erkrankungen führen.



Motivation für das Engagement war 2014 der Umgang mit zwei Langzeiterkrankten. Das Zusammentragen von Arbeitsunfähigkeits-Daten und Arbeitsbelastungen ergab den Themenschwerpunkt Prävention von Muskel-Skelett-Beschwerden. Es wurden Vorträge und ein Gesundheitstag organisiert, um die Eigenverantwortung für die Gesundheitsförderung zu stärken. Ein Trainingstruck, Messungen zur Sensibilisierung und ein Bewegungsangebot im Betrieb ergänzten die Maßnahmen.



Warum können besonders kleinere Unternehmen von den Ideen profitieren?

Ganzheitlichkeit, verschiedene Handlungsfelder aus Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz und Prävention von Erkrankungen werden parallel aufgegriffen und miteinander verknüpft. Zwei Tage pro Jahr werden alle Beschäftigten für die Gesundheitstage freigestellt, um damit alle gleichzeitig erreichen zu können. Die Prävention von Muskel-Skelett-Erkrankungen sowie verhaltens- und verhältnispräventive Maßnahmen sind auf alle Unternehmen übertragbar, ebenso wie Maßnahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements und des Arbeitsschutzes. Eine Physiotherapeutin wurde eingestellt. Gesundheitsschutz wird trotz auswärtiger Baustellen und Witterung gewährleistet. Flexible Arbeitszeiten ermöglichen, die Arbeit den klimatischen Bedingungen anzupassen.

Wer kann Auskünfte erteilen?

Frau Sarah Lokajczyk

Tel.: 02365 9737-20, E-Mail: s.lokajczyk@ludwig-scheidtmann.de



Beispiel guter Praxis – KMU-geeignet

Prävention, Deeskalation, Schutztechniken und Nachsorge in der LWL-Klinik Münster

Wer hat den Vorschlag eingereicht?

LWL-Klinik Münster, Friedrich-Wilhelm-Weber-Str. 30, 48147 Münster
gegründet 1877/1878, heute mit ca. 1 060 Beschäftigten
Mehr Informationen unter www.lwl.org/LWL/Gesundheit/psychiatrieverbund/K/klinik_muenster

Was wird ganz konkret gemacht?

Beschäftigte in psychiatrischen Einrichtungen erleben Menschen in außergewöhnlichen Situationen. Emotional erlebte Begegnungen provozieren Stress oder Gewalt. Um adäquat und gefahrlos handeln zu können, erstellte eine Arbeitsgruppe präventive Deeskalationsstrategien, mit denen jetzt Beschäftigte von hauseigenen Trainerinnen und Trainern unterstützt werden:

Deeskalationsfortbildung

Sie umfasst die Auseinandersetzung mit Stresserleben, Kommunikation, Konflikten und Aggression, Sensibilisierung zur Stresswahrnehmung und -reduzierung, Erkennen von Aggressionspotenzialen zur Gewaltvermeidung. Es entsteht ein Handlungsplan, der in schwierigen Situationen abrufbar ist.

Schutztechniktraining

Dies sind Möglichkeiten der persönlichen Gefahrenabwehr. Ziel ist es, den Beschäftigten Sicherheit im Umgang mit erregten, agitierten Personen zu vermitteln, schonende Schutz- und Lösetechniken und professionelle Fixierung zu trainieren zur Minimierung des Verletzungspotenzials. Besonderes Augenmerk wird auf die Technik „Halten“ statt Fixierung gelegt.

Nachsorge

Nach belastenden Situationen (Gewalt, Suizid(versuchen)...) leiden Beschäftigte oft unter psychischen Folgen. Um diese zu verhindern, gibt es das Nachsorgeteam. Kolleginnen, Kollegen oder die Leitung informieren das Nachsorgeteam über belastende Situationen, das zeitnah Kontakt zu den Beschäftigten aufnimmt. Es unterstützt sie durch entlastende Gespräche oder Vermittlung zur Therapie. Ziel ist es, ihre als gefährdet empfundene Sicherheit im Arbeiterleben zu erhalten/wiedergzugeben und damit gesund zu bleiben. Die Trainerinnen, Trainer und das Nachsorgeteam sind speziell geschult und haben eine Bedarfsfreistellung.

Teamberatung

erfolgt fallspezifisch oder präventiv z. B. bei Aufnahme von Personen mit besonders herausforderndem Verhalten. Hierbei werden die Teams gezielt beraten und geschult.

Begehungen

Begehungen von besonders kritischen Orten, z. B. Kassensituation im Patientenrestaurant, Aufnahmebüros etc.



Abbildung:
Deeskalationstraining

Warum können besonders kleinere Unternehmen von den Ideen profitieren?

Die Anwendung und Umsetzung des Konzeptes kann konsequent eingehalten werden. Die kontinuierliche fachliche und organisatorische Weiterentwicklung, z. B. Aufnahme des Konzeptes „Halten statt Fixieren“ in das Schulungskonzept, führt zu Nachhaltigkeit. Die interne Vernetzung zwischen verschiedenen Einrichtungsteilen, Hierarchieebenen und Interessengruppen sowie eine konsequente Unterstützung der Beschäftigten hilft in belastenden Situationen. Eine Beteiligung und Umsetzung ist für alle Berufsgruppen möglich und die Maßnahme lässt sich auf alle Betriebsteile anwenden, z. B. Pflege, Therapie, Küche und Pforte. Die Maßnahme führte zu einer deutlichen Reduktion der Fixierzahlen und dadurch zu erheblich weniger Verletzungsgefahr für Beschäftigte und die Bewohnerinnen und Bewohner. Es gibt Unterstützung und Beratung bei der Implementierung von Notrufsystemen, z. B. in der Ambulanz über PC. Die Idee kann als Antistigma-Arbeit gewertet werden.

Wer kann Auskünfte erteilen?

Herr Andreas Liekenbrock
Tel.: 0251 91555-2300, E-Mail: a.liekenbrock@lwl.org

Beispiel guter Praxis – KMU-geeignet

Einrichtung einer Sicherheitszentrale beim Winterstillstand in einem Zementwerk

Wer hat den Vorschlag eingereicht?

OPTERRA Zement GmbH, Wössinger Str. 2, 75045 Walzbachtal
Gegründet 1950, heute mit ca. 117 Beschäftigten
Mehr Informationen unter www.opterra-crh.com

Was wird ganz konkret gemacht?

OPTERRA möchte grundsätzlich, dass alle Beschäftigten, eigene oder auch von Fremdfirmen, jeden Abend unfallfrei nach Hause kommen. Jedes Jahr im Februar werden beim Winterstillstand im Zementwerk bis zu 30 zusätzliche Fremdfirmen für Spezialaufträge (Feuerfest, Rohrleitungen, Maschinen- und Motorenwartung, Fördereinrichtungen etc.) in den Ablauf mit eingebunden. Das können bis zu 250 zusätzliche Beschäftigte im Werk sein. Um diese Fremdfirmen zu koordinieren und ein sicheres Arbeiten ohne Arbeitsunfälle zu gewährleisten, wird während dieses Zeitraums, meist vier bis fünf Wochen, eine zentrale Stelle als Anlaufstelle für diese Fremdfirmen eingerichtet.

Diese Sicherheitszentrale ist von Montag bis Freitag, jeweils von 07:00 bis 18:00 Uhr, mit einem Mitglied des Werksleitungssteams besetzt. Unter anderem werden folgende Aufgaben in der Sicherheitszentrale abgewickelt:

- Empfang und Anmeldung der Fremdfirmen, Kontakt mit dem zuständigen Koordinator
- Koordination der Sicherheitsunterweisung für alle Beschäftigten der beteiligten Fremdfirmen
- Überprüfung der Gefährdungsbeurteilungen der Fremdfirmen, der Arbeitspapiere und Arbeitsgenehmigungen und der durchgeführten Safety-Online-Checks, Ausgabe der Helm-Plaketten
- Dokumentation und Ablage der Unterlagen der Fremdfirmen
- Unterstützung bei der täglichen An- und Abmeldung, Erstellen und Hilfe beim Ausfüllen von Erlaubnisscheinen und weiteren Formularen (Befahrscheine für Enge Räume, Genehmigungen für Heißarbeiten, Arbeiten in Höhe, Fahrbeauftragungen für Gabelstapler und Hubarbeitsbühnen, Erlaubnis für Kranbediener etc.)
- Teilnahme an der täglichen Frühbesprechung um 08:00 für alle Koordinatoren, die Vorarbeiter der Fremdfirmen und allen beteiligten Fachabteilungen des Werkes. Leitung der Besprechung immer durch die Abteilungsleiter Instandhaltung und Produktion.
- Führen des SiGe-Plans und des Koordinations-Plans

Jede Fremdfirma hat einen zuständigen Koordinator für die gesamte Dauer ihrer Aufträge im Werk, von der täglichen Anmeldung bis zu Erlaubnisscheinen werden alle Dokumente gemeinsam erstellt. Von allen Fremdfirmen und einzelnen Montagegruppen sind Magnetpins mit den jeweiligen Firmenlogos vorhanden, die an einem Werkplan befestigt werden. Damit können sehr einfach Arbeitsbereiche, an denen mehrere Firmen auf engstem Raum nebeneinander oder übereinander arbeiten und sich dadurch gegenseitig gefährden können, erkannt und gemeinsam koordiniert werden.



Abbildung:
Arbeitsanmeldung Sicherheitszentrale

Abweichungen von Sicherheitsregeln durch die eingesetzten Beschäftigten der Fremdfirmen, ob gesetzliche, berufsgenossenschaftliche oder firmeninterne, werden durch ein Konsequenz-System geahndet. Je nach Schwere des Regelverstosßes kann die Sanktion von einer mündlichen oder schriftlichen Verwarnung bis hin zu einem Werksverweis Einzelner oder sogar zum gesamten Ausschluss der Fremdfirma erfolgen.

Ergänzt werden diese Maßnahmen durch einen Arbeitssicherheitswettbewerb für alle Fremdfirmen. Jede Firma, die mehr als 100 Stunden im Unternehmen gearbeitet hat, nimmt automatisch daran teil. Am Ende des Auftrags wird gemeinsam mit dem Vorarbeiter der Fremdfirma, dem zuständigen Koordinator, dem Abteilungsleiter der zuständigen Abteilung, der Einkaufsabteilung und dem Leiter Arbeits- und Gesundheitsschutz eine Abschlussbewertung zur Einschätzung der Sicherheitsleistung durchgeführt. Wichtigster Grund dafür ist, dass die Fremdfirmen erkennen können, wo für sie noch Verbesserungspotenzial im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz besteht. In die Bewertung fließt außerdem die Anzahl von Arbeitsunfällen und Verletzungen ein, ob Auffälligkeiten bei Sicherheitsinspektionen und Begehungen festgestellt wurden, ob Ausrüstung und Werkzeuge in gutem und geprüfem Zustand zum Einsatz kommen und ob die Dokumentation wie z. B. Gefährdungeurteilungen, Unterweisungsnachweise, Erlaubnisscheine regelkonform erfolgt.

Warum können besonders kleinere Unternehmen von den Ideen profitieren?

Das Engagement wurde auf andere Bereiche, Unternehmen, Institutionen oder Branchen übertragen. Die Fremdfirmen schätzen diese Bemühungen und unterstützen sie durch Einhaltung der Regeln. Da das gesamte System zumeist papierbezogen ist, ganz nach dem Motto „So wenig Aufwand wie nötig, soviel Nutzen und Rechtssicherheit wie möglich“, sind alle Unterlagen und Formblätter in Papierform vorhanden. Meist sind diese Formblätter bei Behörden, Berufsgenossenschaften oder anderen Verbänden erhältlich, diese sind dann einfach auf die Bedürfnisse des Unternehmens anzupassen.

Gerade bei kleineren Firmen können die Computerkenntnisse, insbesondere bei denen, die vor Ort ihre Aufträge abarbeiten, häufig nicht so ausgeprägt sein, dass computerbasierte Systeme problemlos bedient werden können. Durch den persönlichen Kontakt zu den Koordinatoren und den Mitgliedern des Werkleitungsteams in der Sicherheitszentrale ist die Anwendung und Umsetzung auch für die Vorarbeiter der Fremdfirmen nachvollziehbar. Auch die Wertschätzung für Arbeitssicherheit, die diese dadurch erfahren, dass in der Sicherheitszentrale eben Abteilungsleiter der verschiedenen Abteilungen, inklusive des Werkleiters, ihren Dienst tun, Rede und Antwort stehen und bei Problemen behilflich sind, dient nachhaltig der Veränderung in der Einstellung zur Thematik Arbeits- und Gesundheitsschutz. Wir haben die Erfahrung gemacht, dass Fremdfirmen, die regelmäßig bei der Winterreparatur dabei sind, und daher dieses System kennengelernt haben, selbst sehr starke Veränderungen und Verbesserungen im Arbeitsschutz vornehmen, bis hin zu Zertifizierungen der Fremdfirma durch ihre Berufsgenossenschaft, ohne dass ein großer Aufwand zu betreiben ist.

Wer kann Auskünfte erteilen?

Herr Hans-Joachim Kelter
Tel.: 07203 89-178, E-Mail: hans-joachim.kelter@opterra-crh.com

Beispiel guter Praxis – KMU-geeignet

Visueller Gruppensperrkasten für komplexes LOTOTO an der Silo-Anlage für den alternativen Brennstoff MC-Fluff

Wer hat den Vorschlag eingereicht?

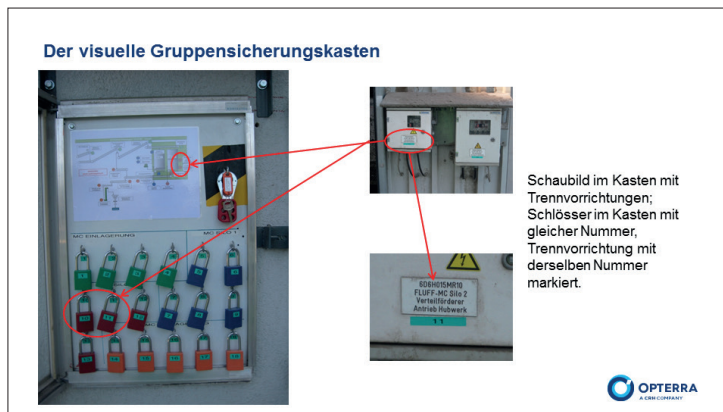
OPTERRA Zement GmbH, Wössinger Str. 2, 75045 Walzbachtal
Gegründet 1950, heute mit ca. 117 Beschäftigten
Mehr Informationen unter www.opterra-crh.com

Was wird ganz konkret gemacht?

LOTOTO (Log out, Tag out, Try out) ist die primäre und bevorzugte Methode beim Abschalten von Maschinen, Anlagen und Antrieben, um gefährliche Energien zu kontrollieren und den gesicherten Energiezustand Null zu erreichen, bevor Arbeiten an der Maschine oder der Anlage durchgeführt werden. Ist die Maschine oder die Anlage einmal korrekt von den Energiequellen getrennt oder isoliert, wird sie gesperrt (Log out), markiert (Tag out) und getestet (Try out). Beim Durchführen von einfachem LOTOTO an einer einfachen Maschine mit einer begrenzten Anzahl von Energiequellen müssen alle, unerheblich ob eigene oder Beschäftigte von Fremdfirmen, ihre persönlichen Schlösser an den Schaltvorrichtungen oder Sperren aller erforderlichen Energiequellen anbringen. Das können elektrische Hauptschalter, Kugelhähne, Handräder, Hebel und weitere Sperrvorrichtungen sein. Wenn Arbeiten an oder in komplexen Maschinen oder Anlagen (z. B. verkettete Anlagen, Siloanlagen, Mühlen- oder Ofensysteme) durchgeführt werden müssen, bei denen die persönlichen Schlösser von Beschäftigten von OPTERRA oder einer Fremdfirma nicht mehr ausreichen, kommen Gruppensperrkästen zum Einsatz. Diese Kästen enthalten alle erforderlichen Sperrvorrichtungen, die zum Freischalten sämtlicher relevanten Energiequellen an dieser Anlage erforderlich sind.

Das Aussichern solcher komplexen Anlagen wird immer durch einen Schichtleiter durchgeführt, anhand der beiliegenden Aussicherungsliste kann der Schichtleiter die erforderlichen Aussicherungspunkte erkennen und mit den Sperrvorrichtungen freischalten. Wenn die gesamte Anlage gemäß LOTOTO freigeschaltet und gesichert ist, wird der Gruppensperrkasten verschlossen. Nun können alle Beschäftigten von OPTERRA oder einer Fremdfirma ihr persönliches Schloss an diesem Sperrkasten anbringen und sicherstellen, dass – solange das persönliche Schloss am Kasten hängt – niemand die Anlage oder auch Teile davon wieder einschalten kann. Die Kontrolle über die korrekte Aussicherung kann jedoch nur über die Aussicherungsliste im Kasten erfolgen.

Jedoch wurde immer mal wieder festgestellt, dass sich beim Aussichern mit dem Gruppensperrkasten Fehler einschleichen können: falsche Trennvorrichtungen ausgesichert wurden; beim teilweisen Einsichern für Testläufe die Aussicherungsliste nicht angepasst wurde; Beschäftigte, die die Anlage nicht genau kennen (z. B. von Fremdfirmen) nicht unbedingt die korrekte Aussicherung kontrollieren können. Daher wurden die Gruppensperrkästen immer wieder verbessert und ergänzt. Dies führte zum visuellen Gruppensperrkasten, mit dem nun sämtliche oben genannten möglichen Fehlerquellen beseitigt werden können.



Neuerungen am visuellen Gruppensperrkasten:

- Neben der Aussicherungsliste hängt in diesem Kasten ein visuelles Schaubild der gesamten Anlage, die ausgesichert werden muss.
- Sämtliche Anlagenteile und zugehörigen Trennvorrichtungen sind im Schaubild markiert, einmal mit dem Klarnamen und der Anlagenkodierung. Die Beschäftigten lernen so die gesamte Anlage kennen, auch diejenigen, die nur selten an dieser Anlage tätig sind.
- Alle Trennvorrichtungen im Schaubild sind so durchnummeriert, wie der Materialfluss in der Anlage abläuft.
- An den Trennvorrichtungen an der Anlage sind dieselben Nummern angebracht wie im Kasten.
- Die Schlösser im Kasten sind farblich markiert (nach dem Anlagenteil), ebenso auf dem Schaubild und auf der Aussicherungsliste
- So können alle kontrollieren, ob sich das richtige Schloss an der richtigen Trennvorrichtung befindet und dieses auch auf der Aussicherungsliste so vermerkt ist.
- Fehler können so nicht mehr auftreten, der Aussicherungsprozess ist absolut sicher.

Warum können besonders kleinere Unternehmen von den Ideen profitieren?

Die Erkenntnisse bei der Entwicklung des visuellen Gruppensperrkastens können nun auf sämtliche vorhandenen Sperrkästen im gesamten Werksbereich übertragen werden. Dadurch ist auch die Systematik des LOTOTO-Prinzips durchgängig an allen Anlagen im Werksbereich einheitlich und kann problemlos von eigenen Beschäftigten als auch von Beschäftigten von Fremdfirmen problemlos übernommen werden. Die Beschäftigten verstehen die Notwendigkeit, Anlagen vor Beginn von Arbeiten immer freizuschalten, dieses dient einzig und allein ihrer Sicherheit und ihrem Schutz und stellt quasi eine „Lebensversicherung“ dar.

Die fünf elektrischen Grundregeln

- o Freischalten,
- o gegen Wiedereinschalten sichern,
- o Spannungsfreiheit allpolig feststellen,
- o Erden und kurzschließen,

- o Benachbarte, unter Spannung stehende Teile abdecken oder abschränken

gelten prinzipiell immer dann, wenn Anlagen vor Arbeiten an ihnen freigeschaltet werden müssen, unabhängig von der Branche. Häufig ist jedoch das Freischalten nicht nur für Elektriker oder Elektrofachkräfte notwendig und oftmals sind nicht nur elektrische Energieformen freizuschalten. Dieses kann durch konsequentes Installieren und Anwenden solcher Sperrkästen allen begreiflich gemacht werden.

Die Beschäftigten erkennen nach kurzer Zeit selbstständig die Notwendigkeit der korrekten Aussicherung, wenden diese Technik selbsttätig an, auch die von Fremdfirmen, und gewinnen dadurch einen immensen Nutzen und Eigenschutz. Vielmehr noch, die gegenseitige Kontrolle und das gegenseitige „Darauf hinweisen“ kommt praktisch von allein. Der dadurch erzielte Gewinn an Sicherheit ist quasi nur eine angenehme Begleiterscheinung. Wenn Beschäftigte nicht mehr ohne ihre Schlösser an Anlagen gehen, wissen Sie als Vorgesetzte und Führungskräfte, dass der Wandel von einer Produktionskultur zu einer bewussten Sicherheitskultur dadurch einen weiteren Schritt näher gekommen ist.

Wer kann Auskünfte erteilen?

Herr Hans-Joachim Kelter
Tel.: 07203 89-178, E-Mail: hans-joachim.kelter@opterra-crh.com

Beispiel guter Praxis – KMU-geeignet

Erhalt des Arbeitsplatzes nach allergischen Reaktionen mit der Konsequenz der Umschulung

Wer hat den Vorschlag eingereicht?

Bielkine-Sattlerei, Am Listholze 62, 30177 Hannover
Gegründet 1989, 7 Beschäftigte
Mehr Informationen unter www.bielkine.de

Was wird ganz konkret gemacht?

Die Sattlerei Bielkine in Hannover ist ein Fachbetrieb für Verarbeitung von Leder und Stoffen. Hier kam es bei einem Beschäftigten durch den Umgang mit latexhaltigen Stoffen zu allergieauslösenden Symptomen. Da eine Latex-Exposition im Betrieb nicht vermeidbar ist, drohte der Verlust eines erfahrenen Fahrzeugsattlers.

Gemeinsam mit dem Team wurde überlegt, ob es nicht doch eine Möglichkeit der Weiterbeschäftigung geben könnte. Das Problem war allerdings, dass sich die Erkrankung so auswirkt, dass schon kleinste Latexpartikel in der Luft sowie der bloße Hautkontakt zu allergischen Reaktionen führten. Nach intensiver Analyse der im Betrieb vorhandenen Arbeitsstoffe stellte sich heraus, dass Latex in Gummihaar bzw. Gummikokos, Latexmilch und Latexschaum enthalten ist. Es wurde die Idee entwickelt, in der Halle einen eigens für die Verarbeitung von latexhaltigen Arbeitsstoffen ausgewiesenen separaten Raum zu schaffen. Mit einem verschiebbaren Vorhang aus Planenmaterial kann jetzt ein Teilbereich „quasi“ luftdicht gemacht werden. Freigesetzte Partikel werden sofort abgesaugt. Parallel dazu wurden alle latexenthaltenden Materialien während der Lagerung luftdicht verpackt. Darüber hinaus konnten die problematischen Materialien teilweise durch andere Betriebsstoffe substituiert werden.



Warum können besonders kleinere Unternehmen von den Ideen profitieren?

Das Engagement kann auf andere Unternehmen übertragen werden. Durch die Einbeziehung aller Beschäftigten können optimale Lösungen gefunden werden. Inklusion statt Exklusion ist bei steigendem Fachkräftemangel für viele Handwerksbetriebe eine gute Alternative. Durch konsequentes Handeln kann die Exposition gegenüber Gefahrstoffen sogar ausgeschlossen werden.

Wer kann Auskünfte erteilen?

Herr Boris Bielkine
Tel.: 0511 697429, E-Mail: info@bielkine.de

Beispiel guter Praxis – KMU-geeignet

Etablierung einer Präventionskultur in dem Handwerksbetrieb Rosenhagen Metallbau

Wer hat den Vorschlag eingereicht?

Rosenhagen GmbH, Wallstr. 21, 30938 Burgwedel
Gegründet 1952, ca. 40 Beschäftigte
Mehr Informationen unter www.rosenhagen-metallbau.de

Was wird ganz konkret gemacht?

Als familiengeführter Handwerksbetrieb gilt es, den aktuellen Entwicklungen und Veränderungen in der Arbeitswelt Rechnung zu tragen, wobei der besondere Fokus auf der wichtigsten Firmenressource liegt: Im Metallbauunternehmen Rosenhagen GmbH in Burgwedel wird Präventionskultur systematisch gefördert. Ein Schlüsselement dabei ist die Etablierung einer offenen Kommunikation unter Beteiligung aller Beschäftigten. Dabei startete man mit einer Ist-Analyse durch eine Mitarbeiterbefragung. Ein gezielter Workshop für Beschäftigte zur Stärkung der Gesundheitsressourcen schloss sich an. Es bedurfte einer sicherheits- und gesundheitsbewussten Führung, aber eben auch des Mutes und der Ausdauer der gesamten Belegschaft, um über konkrete Maßnahmen die erforderlichen Veränderungen umzusetzen. Die Einführung eines täglichen Morgenkreises stieß anfangs auf Unverständnis, inzwischen wird der Wert offener Kommunikation über Erfolge wie Probleme jedoch sehr geschätzt. Eine positive Fehlerkultur sowie der Austausch zu sicherheits- und gesundheitsrelevanten Themen führten zur Umsetzung konkreter Verbesserungen, wie z. B. ein neues Bestellsystem, ergonomische Optimierungen am Arbeitsplatz und eine Firmen-App. Der Erfolg wurde durch eine unabhängige Auditierung, Mitarbeiterbefragungen und über Kennzahlen überprüft.



Warum können besonders kleinere Unternehmen von den Ideen profitieren?

Strukturen und Angebote können auf andere Handwerksbetriebe unter Beteiligung der Beschäftigten angewandt werden.

Die Nutzung der positiven Fehlerkultur führt laut Frau Rosenhagen zu folgenden Vorteilen:

„Es ist wichtig zu erfahren, wo die Beschäftigten Probleme sehen, so dass wir miteinander den Betrieb verbessern können. Wir zeigen Fehler, um gemeinsam Ideen zu erarbeiten. Ärger bekommt keiner. Auch Erfolgsmeldungen gehören zur morgendlichen Routine. Der Morgenkreis schafft Vertrauen/Zusammenarbeit. Aktive Beteiligung wird so eingefordert.“

<https://www.kommmitmensch.de/kommmitmenschen/rosenhagen-metallbau/>

Wer kann Auskünfte erteilen?

Frau Bianca Rosenhagen
Tel.: 05139 945300, E-Mail: b.rosenhagen@rosenhagen-metallbau.de

Beispiel guter Praxis – KMU-geeignet

WandelWerker-Podcast – der erste deutsche Arbeitsschutz-Podcast

Wer hat den Vorschlag eingereicht?

WandelWerker Consulting GmbH, Hofaue 39, 42103 Wuppertal
Gegründet 2020, 5 Beschäftigte
Mehr Informationen unter www.wandelwerker.com

Was wird ganz konkret gemacht?

Der Podcast-Markt boomt seit einigen Jahren und hat mit Beginn der Coronavirus-Pandemie einen weiteren Aufschwung erlebt. Bis zum Jahr 2020 waren die Themen rund um den Arbeitsschutz bzw. die Arbeitssicherheit nicht vertreten. Als neu gegründetes Start-Up wollten Anna und Stefan Ganzke diesen Zustand ändern. Sie haben sich die Vision gesetzt, möglichst viele Menschen für das sichere Arbeiten am Arbeitsplatz zu motivieren und zu begeistern. Hierfür bieten sie ihrer Kundschaft unterschiedliche Produkte und Dienstleistungen an. Der kostenlose WandelWerker Podcast soll möglichst vielen Menschen neue Impulse und Ideen liefern, die Ideenfindung und Umsetzung von Arbeitsschutz-Maßnahmen in den Unternehmen beschleunigen und zur „Fehlervermeidung“ beitragen.

Der WandelWerker Podcast erscheint in der Regel zweimal wöchentlich am Mittwoch und am Sonntag und dauert zwischen 30 und 60 Minuten. Veröffentlicht wird er auf allen gängigen Podcast-Plattformen, wie z. B. Spotify und iTunes. Zum 04.07.2021 sind bereits über 160 Podcast-Folgen veröffentlicht worden. Im Podcast spricht das WandelWerker-Team mit Sicherheitsfachleuten (z. B. von E.ON, Audi, Bayer), Institutionen (z. B. DGUV, UVT, BAuA, BMAS, VDSI), angrenzenden Fachleuten (z. B. Juristinnen und Juristen, Coaches, Fachmagazin-Redaktionen), aber auch mit Prominenten (z. B. Ranga Yogeshwar und Peter Brandl). Zu bestimmten Themen gibt es auch Solo-Podcast-Folgen (z. B. Arbeitsschutz-Erfolgsgespräch, Safety Culture Online Kurs).



Mit dem Stand vom 04.07.2021 hat der WandelWerker Podcast bei 160 veröffentlichten Folgen rund 63 000 Downloads & Streams sowie rund 20 000 Hörerinnen und Hörer und 18 000 Follower. Der Anstieg an neuen Interessierten ist rasant, so hatte der Podcast im August 2020 erst 1 000 Follower (Quelle: www.podigee.com). Der Podcast ist mittlerweile über die Grenzen von Deutschland bekannt und hat Top-Platzierungen im angrenzenden Ausland erreicht.

WandelWerker weitet die Werbung für den Podcast ständig aus, um die bestmöglichen Impulse und Informationen zu liefern. Links zu möglichen Podcast-Plattformen:

WandelWerker Website (<https://www.wandelwerker.com/podcast>)

Spotify (<https://open.spotify.com/show/1HOOMz6cl1WYthn0KtAZ4k>)

iTunes (<https://podcasts.apple.com/us/podcast/wandelwerker-der-erste-deutsche-arbeitsschutz-podcast/id1508775130>)

Warum können besonders kleinere Unternehmen von den Ideen profitieren?

Der WandelWerker-Podcast ist ein langfristig angelegtes Medium. Die Interessierten können jederzeit alle Folgen separat auswählen und anhören. Die Inhalte geben Impulse und Ansätze, die eine Umsetzung des Gehörten in Unternehmen und Institutionen zulassen. Hierdurch können sie ausschlaggebend sein für die Weiterentwicklung einer Sicherheitskultur oder für die Umsetzung von Schutzmaßnahmen (z. B. Coronavirus-Schutzmaßnahmen, Behavior Based Safety) ergeben. Die Inhalte des Podcasts lassen sich je nach Thema auf viele Unternehmen ausweiten. Die Corona-Folgen passen auf nahezu alle Bereiche.

Wer kann Auskünfte erteilen?

Frau Anna Ganzke

Tel. 0176 32271140, E-Mail: anna.ganzke@wandelwerker.com

Beispiel guter Praxis – KMU-geeignet

Arbeitsschutz für Kita-Mitarbeitende unter sehr schwierigen Corona-Rahmenbedingungen

Wer hat den Vorschlag eingereicht?

Evangelische Landeskirche Bayern Dekanatsbezirk Erlangen Kita-Verbund Mitte-Ost,
Sieglitzhoferstr. 2a, 91054 Erlangen
Gegründet 2017, ca. 100 Beschäftigte

Was wird ganz konkret gemacht?

Getreu unserem Leitmotiv: „Das Wohl der uns anvertrauten Kinder und der Mitarbeitenden in unseren Kitas steht für uns im Mittelpunkt“ stellte uns die sehr unklare Situation zu Beginn der Corona-Pandemie vor große Herausforderungen. Ziel war es, das Corona-Infektionsrisiko für die Beschäftigten unter Berücksichtigung der betrieblichen und pädagogischen Anforderungen zu minimieren.

Wir führten zunächst eine Corona-Risikobewertung für alle Mitarbeitenden durch mit dem Ziel, klare Prozesse zu definieren (Handlungsanweisung für Kita-Leitungen im Dekanatsbezirk Erlangen Region Mitte-Ost zum persönlichen Arbeitsschutz für Beschäftigte). Mitarbeitende einer Referenzkita entwickelten einen umfassenden Kita-Hygieneleitfaden, der später auf alle Einrichtungen übertragen wurde. Lange vor der Definition staatlicher Anforderungen banden wir unsere Beschäftigten in die Entwicklung individueller Arbeitsschutzmaßnahmen ein (z. B. hochwertige Gesichtsmasken unter Berücksichtigung der praktischen Anforderungen, kein einfacher Mund-Nase-Schutz). Alle Gruppen- und Schlafräume in den Kitas statteten wir mit CO₂-Sensoren und Luftreinigungsgeräten aus. Mit den Kita-Leitungen und Mitarbeitenden blieben wir in ständigem Dialog über weitere Optimierungsmöglichkeiten. Die Bereitschaft zur Finanzierung der aus unserer Sicht erforderlichen Maßnahmen war durchgehend vorhanden, auch ohne die Sicherheit der Bereitstellung von Fördermitteln.



Subjektiv nahmen die Mitarbeitenden diese Maßnahmen sehr positiv wahr: „Die Arbeitgeberin kümmert sich um uns, wir erfahren Aufmerksamkeit und Wertschätzung für uns persönlich und unsere Arbeit“. Mit diesen Maßnahmen konnte ein Durchbruch der Pandemie mit Ansteckungen in größerem Umfang bei Kita-Mitarbeitenden und betreuten Kindern bis Januar 2022 verzögert werden. Durch die zwischenzeitlich erzielte hohe Impfquote der Mitarbeitenden sind auch in der folgenden Infektionswelle keine Klinikaufenthalte erforderlich geworden.

Warum können besonders kleinere Unternehmen von den Ideen profitieren?

Die Maßnahmen sind sehr partizipativ und insgesamt kostengünstig. Durch die frühzeitige Auseinandersetzung mit der Pandemie konnte den Herausforderungen wirksam begegnet werden, auch weil die Mitarbeitenden von Beginn an einbezogen wurden. Das ist insbesondere bei kleineren Unternehmen sehr gut möglich. Die Maßnahmen sind nicht sehr Kita-spezifisch und deshalb allgemein einsetzbar.

Wer kann Auskünfte erteilen?

Herr Roland Philipps, Kita-Geschäftsführer
Tel. 09131 4016817, E-Mail: roland.philipps@elkb.de

Beispiel guter Praxis – KMU-geeignet

Arbeitsschutz mit System im Tierpark

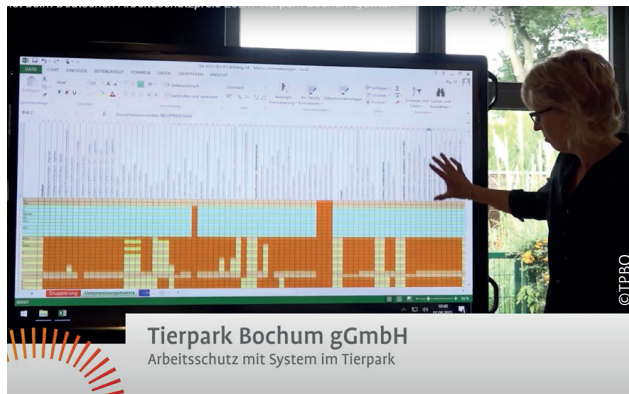
Wer hat den Vorschlag eingereicht?

Tierpark Bochum gGmbH, Klinikstr. 49, 44791 Bochum
Gegründet 1933, ca. 60 Beschäftigte
Mehr Informationen unter www.tierpark-bochum.de

Was wird ganz konkret gemacht?

Der Tierpark Bochum ist mit fast 350 000 Besucherinnen und Besuchern pro Jahr eines der beliebtesten Ausflugsziele in der Region. Rund 60 Beschäftigte versorgen an 365 Tagen im Jahr die knapp 4 000 Tiere. Der Tierpark hatte das Ziel, mit einem Arbeitsschutzmanagementsystem die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten weiter zu optimieren. Die Verantwortlichen integrierten die Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit sehr überzeugend in die Organisation und in die Prozesse des Tierparks. Arbeitsschutz in einem Zoo unterscheidet sich durch den alltäglichen Umgang mit Wildtieren maßgeblich von anderen Branchen, denn das Verhalten eines Seehundes oder Kaimans lässt sich nicht in eine standardisierte Arbeitsanweisung zwängen. Dies erfordert sehr individuelle Risikoanalysen, Qualifizierungsmaßnahmen und persönliche Schutzausrüstungen. Geschäftsführung und Beschäftigte haben eigens eine Vereinbarung zum Unternehmensziel „Sicheres und gesundes Arbeiten“ getroffen. Zur Umsetzung hat die Geschäftsführung konkrete und messbare Teilziele definiert. Dabei wird Transparenz großgeschrieben. Bei allen Maßnahmen werden die Beschäftigten informiert und beteiligt. Im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung legt das Unternehmen besonderen Wert auf die Wirksamkeitskontrolle und die Unterweisungen, die in Form einer speziellen Matrix strukturiert sind. Dadurch werden gefährdungsspezifische Unterweisungen sichergestellt. Durch sein Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit ist das Unternehmen in der Lage, besonders zielgerichtet und systematisch präventiv zu arbeiten. Die Verwaltungs-Berufsgenossenschaft (VBG) begutachtete den Tierpark bereits zweimal und bescheinigte ihm als bislang einzigem Zoo in Deutschland „Arbeitsschutz mit System“. 2016 führte der Tierpark + Fossilium Bochum erstmalig mit Unterstützung der VBG ein Arbeitsschutzmanagementsystem (AMS) ein. Seitdem hat sich der Zoo im Rahmen eines neuerlichen Audits 2019 und 2022 nochmals durch die VBG erfolgreich begutachten lassen, um weiterhin und kontinuierlich alle Arbeitsabläufe im Tagesgeschäft zu optimieren und für jeweils weitere drei Jahre das AMS-Gütesiegel zu erhalten.





Warum können besonders kleinere Unternehmen von den Ideen profitieren?

Arbeitsschutz wirkt nachhaltig, wenn er umfassend in die betriebliche Organisation eingeordnet ist. Grundsätzlich führen auch hier die beschriebenen Maßnahmen zu gesünderen Beschäftigten, die leistungsfähiger und produktiver sind. Durch klar definierte Arbeitsprozesse werden die Kosten unfallbedingter Betriebsstörungen gesenkt, Ressourcen geschont und damit auch Umweltschutz betrieben. Das gelebte Arbeitsschutzmanagement führt dazu, dass Prävention für Unternehmensleitung, Führungskräfte und Beschäftigte zu einem selbstverständlichen Teil der Unternehmenskultur geworden ist. Das Arbeitsschutzmanagementsystem ist für Zoos beispielhaft. Es ist ein Beleg dafür, dass auch kleinere Unternehmen mit besonderen Gefährdungen von einem systematischen Arbeitsschutz nachhaltig profitieren.

Wer kann Auskünfte erteilen?

Frau Kerstin Schulze
Tel.: 0234 950 2920, E-Mail: kerstin.schulze@tierpark-bochum.de

Beispiel guter Praxis – KMU-geeignet

SCHLOSSER Partner-Check – Wir übernehmen Verantwortung

Wer hat den Vorschlag eingereicht?

Schlosser Holzbau GmbH, Industriestraße 17-23, 73489 Jagstzell
Gegründet 1982, ca. 80 Beschäftigte
Mehr Informationen unter www.schlosser-projekt.de

Was wird ganz konkret gemacht?

„Ich prüfe aktiv, ob mein Kollege ausreichend gesichert ist. Wenn nicht, dann sage ich es ihm, ganz gleich unter welchen Umständen.“ Der Beruf der Zimmereifachkraft hat im Handwerk laut der Berufsgenossenschaft der Bauwirtschaft (BG BAU), eine besonders hohe Gefährdungsklasse, denn die Arbeit in großen Höhen birgt im Holzbauhandwerk ein ausgesprochen hohes Absturzrisiko. Die Innovation des Konzepts liegt darin, ein bewusstes und langfristiges Umdenken in den Köpfen der Beschäftigten zu bewirken und den Arbeitsschutz im täglichen Miteinander in den Fokus zu rücken. Durch die Einführung des „SCHLOSSER Partner-Checks“ ist das Sicherheitsbewusstsein bei jedem Einzelnen im Unternehmen gestiegen. Auch die Gemeinschaft und Kameradschaft hat bei SCHLOSSER einen neuen Stellenwert erlangt. Das gilt nicht nur für die Arbeit innerhalb des Unternehmens, sondern auch in der Zusammenarbeit auf Baustellen mit anderen Gewerken. Das Motto „Wir übernehmen Verantwortung“ nehmen alle ernst, und zwar nicht nur für das eigene Tun und Handeln, sondern auch für das der Arbeitskolleginnen und -kollegen.



Die Einführung des Partner-Checks hat dazu geführt, dass das Unternehmen heute ein noch stärkeres Teambewusstsein hat. Auch der frisch eingestellte Auszubildende traut sich einem langjährigen Beschäftigten zu sagen: „Hey, du bist hier nicht ausreichend gesichert! Bitte schau noch einmal nach und sichere dich richtig.“ Bei der Einführung des Partner-Checks hat sich das Unternehmen viele Gedanken gemacht mit dem Fokus, wo und wie tragen wir dazu bei, das Konzept in den Köpfen zu verankern. Verschiedene Maßnahmen folgten daraus. Mit der Einführung des Partner-Check-Formulars unterschreiben die Mitarbeitenden bewusst vor jedem Einsatz auf einer Baustelle oder monatlich im Betrieb, dass sie Verantwortung übernehmen und die hier formulierten Grundsätze umsetzen. Dies ist vor allem ein symbolischer Akt. Das Logo des Konzepts ist als Aufkleber in den Produktionsräumen und den Betriebsfahrzeugen zu finden. Auf Baustellen sind an Gerüsten große Banner angebracht, die auch außerhalb des Betriebs für Aufmerksamkeit sorgen. Den Impuls zur Erarbeitung des Konzepts setzte 2015 der Wettbewerb „Absichern statt abstürzen“ des Zentralverbands Holzbau Deutschland.

Warum können besonders kleinere Unternehmen von den Ideen profitieren?

Der Partner-Check lässt sich auf viele andere Unternehmen und auf weitere Tätigkeiten übertragen. Wenn durch das Konzept Unfälle vermieden und nur ein Menschenleben gerettet werden kann, hat SCHLOSSER viel bewegt. Es gilt, die Sicherheit am Arbeitsplatz in seiner öffentlichen Wahrnehmung weiter zu stärken und die enorme Bedeutung des täglichen Arbeitsschutzes hervorzuheben.

Die Idee des Partner-Checks wurde bereits von Holzbau Deutschland aufgenommen und für alle Mitglieder aufbereitet.

Wer kann Auskünfte erteilen?

Frau Marlen Schlosser, Geschäftsführung
Tel.: 07967 909000, E-Mail: info@schlosser-projekt.de

Beispiel guter Praxis – KMU-geeignet

Rückenschonende Markisenmontage

Wer hat den Vorschlag eingereicht?

Harald Gerjets Raumausstatter-Meisterbetrieb, Große Mühlenwallstr. 11, 26603 Aurich
Gegründet 1949, 3 Beschäftigte

Was wird ganz konkret gemacht?

Markisen und andere Sonnenschutzanlagen können heute durchaus 150 kg oder mehr wiegen. Das Bewegen der Anlagen zum Transportfahrzeug und von dort zur Kundschaft sowie die auf Leitern stehende Montage ist nicht nur extrem rüchenschädigend, sondern auch gefährlich für die montierenden Personen (Heben, Tragen, Halten, Absturz).

Ziel des Projektes war es, die Markisen sicher und rückenfreundlich zu verladen, sie ebenso schonend wieder abzuladen und rückenfreundlich und möglichst gefahrlos zu montieren. Durch das Zusammenspiel mehrerer teils umgebauter Hilfsmittel gelang dieses Projekt, das auch für andere Gewerke geeignet ist und für alle gleichgelagerten Unternehmen leicht umzusetzen ist. So können auch weniger kräftige Monteure, weibliche Mitarbeiter oder bereits ältere Beschäftigte die Montage ohne Gesundheitsgefahren erledigen.



Warum können besonders kleinere Unternehmen von den Ideen profitieren?

Besonders für kleinere Unternehmen mit wenigen Beschäftigten sind die Maßnahmen ein großer Vorteil. Man benötigt meistens weniger montierende Personen und verhindert Ausfälle durch Unfälle oder haltungsbedingte Krankheiten.

Wer kann Auskünfte erteilen?

Herr Harald Gerjets

Tel.: 04941 4861, E-Mail: info@gerjets.info

Index

- Abnehmen 11
- Absauganlagen 41
- Abschalten von Maschinen 71
- Abseiltechnik 15
- Absturzrisiko 84
- Abteilungsleiter 70
- Aktionstage 55
- aktive Minipausen 48
- Alkoholmissbrauch 22
- allergische Reaktionen 74
- altersgemischte Arbeitsgruppen 41
- älter werdende Belegschaft 52
- AMS-Gütesiegel 82
- Anlagenkontrollen 44
- Antistigma-Arbeit 68
- Anti-Stress-Training 11
- Arbeiten bis 67 10
- Arbeitshilfen 28
- Arbeitsklima 54
- Arbeitsplatzanalyse 41
- Arbeitsplatzsicherung 54
- Arbeitsschutz 8, 9, 10, 12, 18, 20, 21, 66, 80, 82
- Arbeitsschutzmanagement 83
- Arbeitsschutzmanagementsystem 61, 82, 83
- Arbeitsschutzmaßnahmen 9, 18, 21, 78
- Arbeitsschutz mit System 82
- Arbeitsschutz-Podcast 78
- Arbeitsschutzunterweisungen 28
- Arbeitssicherheit 10, 12, 13, 17, 18, 19, 20, 24, 62
- Arbeitssicherheitsplakat 24
- Arbeitssicherheitswettbewerb 70
- Arbeitsunfähigkeits-Daten 23, 65
- Arbeitsunfälle 44, 52
- Arbeitszeitmodelle 38
- Arbeitszeitregelungen 38
- Arbeitszufriedenheit 54
- Audit 14, 30
- Auditierung 76
- Ausgleichsgymnastik 48
- Aussicherung 71, 73
- Aussicherungsliste 71, 72
- Austauschplattformen 59
- Auszubildende 21, 22

- Barrierefreiheit 16
- Baustelle 8, 9, 20, 21
- Begehung 70
- Behavior Based Safety 63, 79

- behindertengerechte Büros 38
- Behinderung 16, 17
- Beinahe-Unfälle 24
- belastende Situationen 68
- Beobachtung von Verhalten 64
- Berufskraftfahrer 33
- Beruf und Familie 38
- betriebliche Gesundheitsförderung 22, 58
- betriebliche Organisation 83
- betriebliches Gesundheitsmanagement 52, 66
- Betriebsanweisungen 26, 50, 51
- Betriebsarzt 37
- Betriebsstrukturen 50
- Bewegung 57
- Bewegungsanalyse 23
- Bewegungsangebot 65
- BGM 37
- Bildungsscheck 17
- Biogasaufbereitungsanlagen 35
- Blutdruckmessung 22
- Branchennetzwerk 11
- Bus- und Berufskraftfahrer 33

- Checkliste 36
- Chemiebranche 43
- Coaching 59
- Corona 80
- Coronavirus 78

- Deeskalationsstrategien 67
- demografie-aktives Unternehmen 53
- Demografie-Aktiv-Siegel 53
- demografische Entwicklung 57
- demografischer Wandel 41, 53, 54
- Dienstleistungsbereich 56
- Disability Manager 52
- Diversity Management 37, 38
- DocStop 33

- eile achtsam-Tage 55
- Einkaufsrichtlinien 38
- elektrische Grundregeln 72
- Eltern-Kind-Büros 38
- Energie- und Wasserversorger 44
- Entsorgung 26
- Entspannung 22
- Ergonomie 41
- Ergonomie-Maßnahmen 41

ergonomische Arbeitsplatzanalyse 23
 ergonomische Stühle 41
 Erkrankungen des Muskel-Skelett-Systems 23
 Erlaubnisschein 69, 70
 Evakuierung 17

 Fachkraft für Arbeitssicherheit 37
 Fahrradsicherheit 56
 Fahrradsicherheitschecks 24
 Fahrradsicherheitstraining 40
 Fahrzeugbau 52
 Fahrzeuginstandsetzung 52
 Fehlervermeidung 78
 Firmen-Newsletter 21
 Fitnessraum 38
 Fleischwaren 22
 Flexible Arbeitszeiten 66
 Flurförderfahrzeuge 41
 Freischalten 73
 Fremdfirmen 69, 70, 71, 72, 73
 Frühbesprechung 69
 Führungskräfte 62
 Fuhrunternehmen 34

 Gabelstapler 52
 ganzheitliches Arbeitsschutzkonzept 27
 Ganzheitlichkeit 66
 Gas-, Wasser- und Abwasserentsorgung 35
 Gefährdungsanalyse 36
 Gefährdungsbeurteilung 8, 9, 15, 50, 51, 57, 69, 70, 82
 Gefahrenwahrnehmung 40
 gefahrtgutspezifische Informationen 50
 Gefahrstoffe 26
 Gefahrstoffmanagement 50
 Gefahrstoffverwaltung 50
 Gefahrstoffverwaltungs- und Informationssystem 50
 Generations-Tandems 53
 Generation-Tandem-Strategie 54
 Gerüst 9, 20
 Gerüstbau 20, 21
 Gerüstbauer 9
 gesunde Ernährung 40, 57
 Gesundheit 41, 57
 Gesundheitschecks 32
 gesundheitsfördernde Maßnahmen 57
 Gesundheitsförderung 8, 9, 22, 49, 57, 65
 Gesundheitsgefahren 86
 Gesundheitskultur 57, 58
 Gesundheitsmanagement 48
 Gesundheitsressourcen 76
 Gesundheitsschutz 40, 52, 62
 Gesundheitsschutz-Managementsystem 45
 Gesundheitstag 22, 32, 65, 66
 Gesundheitsteam 22
 Gesundheitstipp des Monats 61
 Gewalt 67
 Gitterboxen 41
 Gleichgewichts-, Seh- und Hörtest 22

 Gripeschutzimpfungen 37
 Gruppensperrkasten 72

 Handhabungshilfen 41
 Handlingsgeräte 46
 Handwerksbetrieb 9, 13
 handwerkstaugliche Arbeitsschutzkonzepte 8
 Heben und Tragen 18, 19, 23
 Heizung und Energie 8
 Hochregallager 15
 Höhenrettung 20
 Höhenrettungsgerät 20
 höhenverstellbare Tische 41
 Home-Office 38
 Home-Office-Koffer 38

 Implementierung von Notrufsystemen 68
 individuelle Arbeitsschutzmaßnahmen 80
 Informationsangebote 55
 Inklusion 16, 75

 Kampagne 55
 Kautschukchemikalien 43
 Kennzahlen 76
 Kinderbetreuung 38
 Kirchen 55
 Klebeanlage 46
 Klebeprozess 46
 Kommunikationsecke 38
 Komplettsanierung 8
 Konsequenz-System 70
 Kontaminierung 26
 Kontinuierlicher Verbesserungsprozess (KVP) 31
 Koordinations- und Kräftigungsübungen 48
 Koordinatoren 70
 Körperfett 22
 körperliche Beschwerden 65
 körperliche Entlastung 46
 Korrekturmaßnahmen 62
 Kosten 9, 11, 21
 Krananlagen 41
 Krankenzahlen 54
 krankheitsbedingte Ausfälle 52
 Krankheitsquote 60
 Kreativräume 38
 Kunststoffindustrie 43

 Laborpraktikum 43
 Lacke, Farben, Ruße 43
 langfristige Mitarbeiterbindung 37
 Latex-Exposition 74
 Laufgruppen 48
 Leiter 56
 Lösemitteleinsatz 46
 LOTOTO 71, 72, 74, 76, 78
 LTIFR 63
 Luftreinigungsgeräte 80

Managementsystem 82
 Markisen 86
 Massagestühle 38
 medizinische Hilfe 33
 medizinische Versorgung 33
 menschliches Fehlverhalten 15
 Minderung der Lärmbelästigung 52
 Mineralwollgedämmstoffe 40
 Mitarbeiterbefragung 63, 76
 Mitarbeiterbeobachtung 63
 Mitarbeitermotivation 10
 Mitarbeiterverzeichnis 50
 Mitmachaktionen 55
 mobile Hebehilfen 41
 Morgenkreis 76, 77
 Motivationsprogramm 59, 60
 Motivatoren 63
 Motorinstandsetzung 52
 Muskel-Skelett-Beschwerden 57, 65
 Muskel-Skelett-Erkrankungen 66

Nachhaltigkeit 68
 Nachschlagewerke 28
 Nachsorgeteam 67
 Netzservice 35
 Nichtraucher 11, 21
 NOAH-Projekt 8
 Nutzung von Fahrrädern 48

offene Kommunikation 76
 orthopädischer Fahrersitz 52

Pandemie 81
 Partner-Check 84
 Pausenzeiten 37
 Personenschutz 35
 Personensicherung 35
 Personensicherungskonzept 35
 persönliche Schlösser 71
 Persönliche Schutzausrüstung 8, 21, 43, 82
 persönliche und emotionale Ansprache 29
 Pflege 38, 61
 Pflegekräfte 59, 60
 Pflegeschutzbrief 60
 pharmazeutische Unternehmen 48
 Physiotherapeutin 66
 physiotherapeutische Anlaufstelle 65
 physische Belastung 46
 Pilates 49
 Polyurethan-Formteile 41
 positive Fehlerkultur 76
 Poster 29
 Prämien-/Bonussystem 11
 Präventionskampagne 55
 Präventionskultur 76
 Produktblätter 50
 Produktivität 10, 15
 psychische Belastungen 56, 57, 59
 Pumpstationen 35

Qualifizierungsmaßnahmen 82

Rätselspiele 44
 Raucherentwöhnung 57
 Reparatur 26
 Resilienz 49
 Rettungsdienst 18
 Rettungsmaßnahmen 35
 Risikoanalyse 82
 Rotation von Arbeitsplätzen 41
 Rücken-fit 22
 rückenfreundlich 86
 Rückenschmerzen 65
 rückschonende Arbeitshaltung 52
 Rückenschule 49
 Rückenschulungen 41
 Rückentraining 11

Safety-Online-Check 69
 Sanitärausstattung 8
 SCC-Zertifizierung 21
 Schichtdienst 18
 Schichtleiter 71
 Schnupper-Teilzeit 38
 Schulen 43
 Schüler/innen 43
 Schulungen 40
 Schulungserfolge 28
 Schulungsfilm 18
 Schwerpunktaktion 23
 Sensibilisierung aller Beschäftigten 36
 sicheres/unsicheres Verhalten 63
 sicheres Verhalten 64
 Sicherheitsbeauftragte 37
 Sicherheitsbewusstsein 8, 9, 13, 24, 84
 Sicherheitscheck 24
 Sicherheitsdatenblätter 50
 Sicherheitsfachkraft 44
 Sicherheitsinspektion 70
 Sicherheitskontakt 61, 62
 Sicherheitskultur 9, 24, 61, 73, 79
 Sicherheitsmeister 24
 Sicherheitsregeln 63, 64, 70
 Sicherheits- und Gesundheitsmanagement 14
 Sicherheitsunterweisung 44, 69
 Sicherheitswettbewerb 24
 Sicherheitszentrale 69, 70
 Siebdruckbetriebe 31
 Sitz- und Stehhilfen 41
 Solarspiegel 46
 Solarthermiekraftwerke 46
 solarthermische Kraftwerke 36
 Sonderunterweisung 32
 soziale Kompetenz 57
 Sperrkästen 72, 73
 Sperrvorrichtungen 71
 spezielle Matrix 82
 Sportangebote 48
 Sportpädagogin 48

Stoffdaten 50
Stoffdatenquelle 50
Stolper-, Rutsch- und Sturzunfälle 55, 56
Störungsbeseitigung 15
Stress 67
Stressmanagement 37
Sturzunfälle 55
Supervisionen 59

tägliche Kurzbesprechung 12
täglicher Sicherheitsrundgang 12
Teilnehmerbefragungen 55
Tierpark 82
Trainingstruck 65
Transportgeräte 41
Trennvorrichtungen 72

Umgang mit Gefahrstoffen 18
Umweltmanagement 37
Umweltschutz 12, 21, 38
unfallbedingte Betriebsstörung 83
Unfallereignis 24, 25
Unternehmenskultur 52, 61, 83
Unterweisung 8, 18, 19, 20, 44
Unterweisungsmodell 28
Unterweisungsnachweis 70

Verbesserungsmaßnahme 8, 21
Verbesserungspotenzial 70
Verbesserungsprozess 9
Verbesserungsvorschlag 15
verhaltensbasierte Arbeitssicherheit 63
verhaltensorientierter Ansatz 63
Verhaltensprävention 15

Wasserversorgung 44
Wasserwerke 35
Weiterbildung 10, 17
Weiterbildungsmaßnahme 11
Wellnessbereich 38
Werkleiter 70
Werkplan 69
Werksverweis 70
Wertschätzung 81
Wertschätzung für Arbeitssicherheit 70
Wiedereingliederung 37
Winterdienstmanagement 37
Wirksamkeitskontrolle 82
Wohlbefinden am Arbeitsplatz 20
Work-Life-Balance 49
Workshop 36

Yoga 49

Zeitarbeit 32, 59
Zeitarbeitsfirmen 60

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

Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit vorheriger Zustimmung des Herausgebers