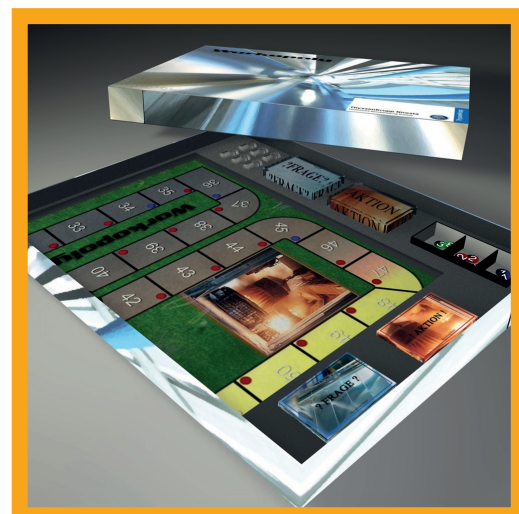


## Beispiele guter Praxis – innovative Ideenschmiede



Zusammenstellung:

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

# Inhalt

<b>Vorwort</b>	<b>5</b>
<b>2011</b>	
<b>„SICHER VORWEG mit Partnern“ – Gemeinsam auf der sicheren Seite mit unseren Lieferanten und Auftragnehmern</b>	<b>6</b>
<b>HealthAhead Dornstadt</b>	<b>10</b>
<b>Heute für morgen – Produktionssystem 2017</b>	<b>13</b>
<b>Alle machen mit – Die Inoutic Sicherheitskultur</b>	<b>16</b>
<b>Der Health &amp; Safety Indikator – ein Instrument zu mehr Wettbewerb im Arbeits- und Gesundheitsschutz</b>	<b>19</b>
<b>Workopoly</b>	<b>22</b>
<b>„Risk-Kaizen“ – Gefährdungsbeurteilung im Team</b>	<b>24</b>
<b>Neues zugelassenes Bohrverfahren für Asbestzement mit geringer Faserexposition nach BGI 664</b>	<b>26</b>
<b>Medizinische unterwegsversorgung – DocStop –</b>	<b>28</b>

## **2013**

<b>MAGMA – Mobile Applikationen für Gesundheitsschutz für Mitarbeiter und Arbeitsschutz</b>	<b>30</b>
<b>Marketing des/im Arbeitsschutz (MAiA)</b>	<b>32</b>
<b>Psychisch stabil im Leben</b>	<b>33</b>

## **2015**

<b>Mitarbeiter-Unterstützungsteam (MUT)</b>	<b>35</b>
<b>Die Süwag Safety-Teams</b>	<b>37</b>
<b>Philipp Wenz® – Low-Stress-Stockmanship – sicherer und stressfreier Umgang mit Herdentieren</b>	<b>39</b>
<b>Arbeitssicherheit – Dein Job! 2014</b>	<b>41</b>

## **2019**

<b>Tools for Life: Unsere Hände – Werkzeuge fürs Leben</b>	<b>43</b>
--	-----------

## **2021**

<b>Das Lernspiel E.F.A. – Von der Pflicht zur Spielmission</b>	<b>45</b>
<b>Kontraktor onboarding für Großabstellungen am Standort der LyondellBasell Wesseling</b>	<b>48</b>
<b>Die SICHER WERKSTATT: Arbeitssicherheit neu gedacht – eine interaktive Erlebniswelt</b>	<b>50</b>
<b>Index</b>	<b>53</b>

## Vorwort

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

#### *S. Smiles*

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

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

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

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

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

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

Teil 2 des Reports beschreibt besonders innovative Verfahren, die sozusagen als Ideenschmiede für Lösungen anderer Unternehmen dienen können. Diese beispielhaften Lösungen werden von größeren aber auch sehr kleinen Unternehmen vorgestellt. Sie sind damit meist unabhängig von der Größe des Unternehmens universell einsetzbar.

## Beispiel guter Praxis – Innovative Ideenschmiede

### „SICHER VORWEG mit Partnern“ – Gemeinsam auf der sicheren Seite mit unseren Lieferanten und Auftragnehmern

#### Wer hat den Vorschlag eingereicht?

**RWE Power AG, 45128 Essen**  
 gegründet 1898, heute mit 15 800 Beschäftigten  
 Mehr Informationen unter [www.rwe.com](http://www.rwe.com)

#### Was wird ganz konkret gemacht?

RWE Power hat erkannt, dass eine kontinuierliche Entwicklung des Arbeitsschutzes nicht beim eigenen Personal aufhört. Die Mitarbeiter, die bei anderen Unternehmen vertraglich gebunden sind, jedoch für die RWE Power arbeiten, sind im Arbeitsschutz aktiv mit einzubinden. „**Wir behandeln Fremde wie Eigene**“ lautet einer der fünf Leitsätze der Arbeitsschutzphilosophie der RWE Power. Um dieses Ziel zu erreichen, wurde eine systematische Vorgehensweise im Arbeitsschutz-Partnerfirmen-Management (APM) entwickelt.

Auf Basis des Prozessablaufes, von der Auswahl der Partnerfirmen bis zur Abnahme der Lieferung, sind 24 der Prozessschritte ermittelt worden. Intensives Auseinandersetzen mit jedem einzelnen Punkt führte zum Programm „SICHER VORWEG mit Partnern“. Bei der systematischen Durchleuchtung der einzelnen Prozessschritte wurden erfolgreiche Prozesse optimiert, neue Ideen entwickelt, Mängel erkannt und behoben sowie viele Neuerungen eingeführt: z.B. Unterstützung/Überwachung durch den neu geschaffenen Beruf des Sicherheitsbeobachters, Förderung der Partnerfirmen nach Eskalationen, Einführung des Sicherheitspasses sowie Einweisung und Kontrolle am Werkstor.

Rückmeldungen der Lieferanten zeigen deutlich, dass mehr Gewichtung in das Thema Arbeitssicherheit gelegt wird und sich Lieferanten und Auftragnehmer bei der RWE-Power als Partner fühlen. Dies wird besonders deutlich in den „SICHER VORWEG-Workshops mit Partnerfirmen“, die im Auftrag der RWE durchgeführt und von den Partnerfirmen gerne gebucht werden. Abgerundet wird die Zusammenarbeit durch einen attraktiven Arbeitsschutz-Award, durch den die Partner ihre „best practise“ im Arbeitsschutz einbringen können.

#### Ausgangssituation

Aufgrund zunehmenden Preisdruckes und der geforderten internationalen Ausschreibungen wird RWE bei Beauftragungen von Partnerfirmen mit unterschiedlichen Kulturen, Sprachen und Arbeitsschutzverständnissen konfrontiert. Typische Schwachstellen beim Umgang mit Partnerfirmen sind:

- unzureichende Beachtung gesetzlicher Forderungen
- ungenügende Leistungsbeschreibung
- mangelhafte Auswahl von (qualifiziertem) Personal

- unzureichende Unterweisung und Schulung
- fehlerhafte Information/Organisation

Im Jahr 2007 legte RWE Power die Basis für ein Arbeitsschutz-Partnerfirmen-Management (APM) und setzte nachfolgende Schwerpunkte:

- vorrangige Betrachtung des Arbeitsschutzes im Lieferantenmanagement
- Berücksichtigung von Referenzen bei Beauftragung von Lieferanten (Auswahl, Bewertung, Klassifizierung, Weiterentwicklung)
- Erstellung mehrsprachiger Informationsbroschüren für alle Mitarbeiter von Partnerfirmen
- Baustellen- bzw. Revisionseröffnung nach einheitlicher Arbeitsschutzvorgabe
- Zusätzliche Verpflichtungen bei Auffälligkeiten im Arbeitsschutz
- Entwicklung und Umsetzung eines Eskalationsprogramms bei Verstößen

Besonders effizient war die Ansprache durch mehrsprachige Informationsbroschüren zum Arbeitsschutz der Mitarbeiter von Partnerfirmen. In 14 Sprachen wurden die Partner in ihrer Kultur/Muttersprache durch die RWE Power abgeholt. Im Eskalationsprogramm werden mit Partnerfirmen bei schlechter Bewertung oder bei Arbeitsunfällen erforderliche Maßnahmen erörtert. Dabei unterstützt RWE-Power einerseits die Entwicklung der Arbeitsschutzorganisation der Partner, fordert aber auch zusätzliche Verpflichtungen ein. Bei groben Verstößen gegen Arbeitsschutzregeln oder wenn keine Übereinkunft getroffen wird, kann es zur sofortigen Trennung von den Partnerfirmen kommen.

In der Zeit von 2008 bis Mitte 2009 wurden die Arbeitsschutzvorgaben durch das APM weiter entwickelt, konkretisiert sowie verbessert überwacht. Dazu wurden über 3.500 Partnerfirmen angeschrieben und über die neuen Anforderungen



im Arbeitsschutz informiert:

- Einführung Sicherheitspass
- Vorhaltung der Gefährdungsbeurteilung bei sämtlichen Tätigkeiten vor Ort
- Analyse und Berichterstattung aller Unfälle mit einer Ausfallzeit >1 Tag (inklusive Hergang, Ursache, Maßnahmen)
- Übernahme von „gefährlichen“ Tätigkeiten erfordern den Nachweis eines zertifizierten Arbeitsschutz-Management-Systems durch die Partnerfirma.

Eine Rückmeldung zur Anerkennung der neuen Bedingungen erfolgte per Fax oder E-Mail. Fragestellungen zu den Neuerungen wurden über eine Hotline in der Fachabteilung direkt beantwortet. Zudem erhielten die Partnerfirmen die Möglichkeit, mit Kollegen von der RWE Power in mehreren Veranstaltungen die Themen direkt zu erörtern. Besonders durch die Maßnahmen „Einführung Sicherheitspass“ (direkte Kontrolle der Qualifikationen und medizinischen Vorsorgeuntersuchungen) und „Gefährdungsbeurteilung vor Ort“ (Kontrolle, ob die Gefährdungen erkannt und die festgelegten Schutzmaßnahmen eingehalten werden) wurde ein weiterer Schritt zur Steigerung der Arbeitsschutzleistung eingeleitet.

Durch das Anschreiben und die Rückmeldung wurden viele Partnerfirmen für den Arbeitsschutz sensibilisiert. Die Partner von RWE-Power setzten sich aktiv mit ihrem Arbeitsschutz auseinander, überprüften ihre Arbeitsschutzorganisation und behoben ihre eigenen Schwachstellen.

Ab Mitte 2009 bis Ende 2010 lagen die Schwerpunkte auf der Entwicklung der Partnerfirmen u. a durch:

- Umsetzung „Power Instruct“
- Aufbau und Implementierung der Sicherheitsbeobachter
- Workshop mit Partnerfirmen zum Thema RWE-Arbeitsschutzkultur und Verhalten der Mitarbeiter

Ein weiterer zentraler Baustein ist die Einweisung inklusive Lernerfolgskontrolle am Werkstor mittels „Power Instruct“. An 27 Standorten, vom Kraftwerk bis zum Tagebau, können die Mitarbeiter der Partner die RWE-Power-Arbeitsschutzregeln in ihrer Muttersprache direkt am Terminal erwerben – und dafür steht ihnen eine Auswahl von 20 Sprachen zur Verfügung. Das Gelernte müssen die Mitarbeiter direkt am Einweisungsterminal nachweisen. Nur wer diesen Test besteht, bekommt Zutritt auf das Werksgelände und kann seine Arbeit aufnehmen (Freischaltung des Partnerausweises). Spätestens nach einem Jahr muss die Einweisung wiederholt werden. Seit der Scharfschaltung des Systems wurden bis Anfang 2011 über 115.000 Einweisungen erfolgreich durchgeführt.

Kommunikation ist wesentlich

Die Partnerfirmen müssen von der Notwendigkeit der Maßnahmen überzeugt und über die Inhalte informiert werden. Dabei sind alle möglichen Kommunikationswege zu nutzen: Anschreiben der Firmen mit Rückantwort, Lieferantentage, Internet-Informationen und die direkte Ansprache bei der Revisionseröffnung oder am Arbeitsplatz sind genutzte, gängige Methoden. Aber auch Außergewöhnliches kommt zum Einsatz wie ein Info-Point vor Ort, der Einsatz von Apfel-Mädchen, die die Mitarbeiter vor der Kantine ansprechen, oder das Unternehmenstheater, das die Arbeitsschutzanforderungen pantomimisch und als Improvisation darstellt.



Erfahrungen teilen und weitere Unternehmen einbinden

Das von RWE Power entwickelte APM bildet die Grundlage einer gemeinsamen Entwicklung der Energieversorgungsunternehmen (EVU) auf der Ebene des VGB (Europäischer Fachverband für die Strom- und Wärmeerzeugung). Dabei entstand ein Merkblatt für Arbeits- und Gesundheitsschutz mit dem Titel „Sichere Zusammenarbeit, Auftragnehmer und Auftraggeber in der Energiewirtschaft“. Hier erhalten kleinere bis mittelgroße EVUs bzw. Stadtwerke Hinweise und Hilfestellungen dafür, wie sie entlang der fünf Prozessabschnitte Auswahl, Beauftragung, Einweisung und Ausführung geeignete Regelungen im Arbeitsschutz für die Zusammenarbeit mit Auftragnehmern definieren können.

### **Worin liegen die besonders innovativen Ansätze beim Konzept?**

„SICHER VORWEG mit Partnern“ zielt mit einem innovativen ganzheitlichen Managementansatz auf eine systematische, nachhaltige Verbesserung im Arbeitsschutz bei Partnerfirmen. Ziel ist es, die Partnerfirmen im Arbeitsschutz zu entwickeln und dabei den Fokus auf Prävention und Weiterentwicklung der Arbeitsschutzkultur zu legen, um somit die Verringerung der Anzahl und Schwere von Arbeitsunfällen nachhaltig zu forcieren.

Der Übergang von „Fremdfirma“ zum „Partner“ ist wesentlicher Kulturschritt, der jedoch langfristige Maßnahmen erfordert. Die Ergebnisse zeigen sich in sinkenden Unfallzahlen. So wurden bei RWE Power seit dem Jahr 2009 alle tödlichen Unfälle vermieden, bei Partnerfirmen sank die Quote der unfallbedingten Ausfallzeiten um bis zu 30 % und liegt auf vielen Baustellen im einstelligen Bereich. Zur weiteren Sensibilisierung der Partnerfirmen für das Thema Arbeitsschutz wurde über 115.000-mal der „Power Instruct“ durchlaufen. Für das Jahr 2011 sind in mehr als 25 „SICHER VORWEG“-Workshops bereits über 380 Partnerfirmen-Mitarbeiter angemeldet. Zudem wird für Partnerfirmen ein Internetauftritt eingerichtet, um aktuelle Neuerungen im Arbeitsschutz der RWE schnell und zielgerichtet kommunizieren zu können. Weiterhin wurde ein Safety-Award ausgerufen, zum einen um mit den Partnern in die Diskussion einzusteigen und zum anderen, um an deren Ideen und Erfahrungen zu partizipieren.

Zur verbesserten Überwachung und Kontrolle der Arbeitsschutzvorgaben wurde ein neues Berufsbild geschaffen – der Sicherheitsbeobachter (Sibo). Der Sibo hat die Aufgabe, Mitarbeiter von Partnerfirmen zu beraten, Arbeitsschutzmaßnahmen zu begleiten sowie zu kontrollieren. In den Betrieben der RWE Power wurden geeignete Beobachter ausgewählt, die ein umfangreiches Schulungsprogramm durchlaufen müssen. Zum Ausbildungsprogramm gehörten Grundkenntnisse im Arbeitsschutz und Unfallanalyse sowie in der Konfliktbewältigung. Die Implementierung der Sibos in den Betrieben steigert die Ordnung, Sauberkeit und Arbeitsschutzqualität am Arbeitsplatz der Partnerfirmen. Messbar wird dies durch eine Reduzierung der Unfallquote in diesem Bereich um ca. 30 % bei erstem Einsatz. Weiterhin wird die Kommunikation mit den Partnerfirmen verbessert und die Zusammenarbeit wirkt sich positiv auf die Ausführung und Qualität der Arbeiten aus.

### **Wer kann Auskünfte erteilen?**

Harald Gröner, Leiter Arbeitsschutz RWE Group  
Ansgar Roelofs, Koordinator Arbeitsschutz-Partnerfirmen-Management RWE Power AG  
Tel.: 0221-480-22020, E-Mail: [APM@rwe.com](mailto:APM@rwe.com)



## Beispiel guter Praxis – Innovative Ideenschmiede

### HealthAhead Dornstadt

#### Wer hat den Vorschlag eingereicht?

**GE Healthcare Information Technologies GmbH & Co. KG,**  
Lerchenbergstraße 15, 89160 Dornstadt  
gegründet 1991, heute 202 Beschäftigte  
Mehr Informationen unter [www.gehealthcare.com](http://www.gehealthcare.com)

#### Was wird ganz konkret gemacht?

Die GE Healthcare Information Technologies GmbH & Co. KG beschäftigt sich mit medizinischen Informationssystemen. Das Projekt „HealthAhead Dornstadt“ hat zum Ziel, das gesundheitsbewusste Verhalten der Mitarbeiter zu stärken. Entwicklungen der letzten Jahre, wie z. B. längere Lebensarbeitszeiten, Zunahme bestimmter Krankheitsbilder oder die Verfügbarkeit von hochqualifizierten Kräften auf dem Arbeitsmarkt waren Auslöser für die Erarbeitung des Programms. Die HealthAhead-Initiative wird von General Electric (GE) für alle Niederlassungen angeboten, die Teilnahme ist jedoch freiwillig. Das Programm gibt einen groben Rahmen vor, die Umsetzung muss jedoch von jeder Niederlassung selbst individuell erarbeitet und realisiert werden. Der vorgegebene Rahmen von GE sieht folgende sieben Elemente vor:

1. Verantwortlichkeiten der Teammitglieder
2. Prävention und Vorsorgeuntersuchungen  
Hier wird als Rahmen festgelegt, welche Art von Präventionsthemen (z.B. Impfungen, Vorsorgeuntersuchungen etc.) aufgegriffen werden.
3. Gesunde Ernährung  
Durch Veranstaltungen sollen Anreize für eine gesundheitsbewusste Ernährung geben werden. Ebenfalls soll das vom Unternehmen bezuschusste Essensangebot gesund gestaltet werden.
4. Rauchfreies Leben  
Welche Angebote können Rauchern zur Nikotinentwöhnung gemacht werden?
5. Körperliche Aktivitäten und Aktivierungsveranstaltungen
6. Stress und Maßnahmen zur Reduzierung von Stress
7. Krankheitsbedingte Abwesenheit  
In diesem Element geht es um die Rückkehr nicht arbeitsbedingter Langzeiterkrankter an ihren Arbeitsplatz und die dafür erforderlichen Rahmenbedingungen.

Das Programm wurde den Mitarbeitern ausführlich vorgestellt und wurden Interessierte zur Mitgestaltung eingeladen.

Aus dem Pool an Mitarbeitern, die sich daraufhin meldeten, haben sich die „Champions“ der sieben Elemente rekrutiert. Jeder Element-Champion ist für sein Element eigenverantwortlich.

Der Human Resources (HR) Manager konnte als Hauptverantwortlicher gewonnen werden. Er stellt sicher, dass die notwendigen Ressourcen vorhanden sind und berichtet dem Senior Management. Darüber hinaus hat sich ein Cross-Functional Team gebildet, das für die Implementierung des Programmes verantwortlich ist und auch den Mitarbeitern als Ansprechpartner bei Fragen oder Anregungen dient. Die Mitarbeiter werden per Mail und Aushang am HealthAhead Bulletin Board über Veranstaltungen und News informiert. Darüber hinaus gibt es eine zentrale Intranetplattform, die sämtliche Information zum Thema HealthAhead abbildet.

## HealthAhead – elements & owners

	<b>Leadership &amp; Wellness Teams</b> <b>(Jens Wagner)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Leaders engaged, resources dedicated</li> </ul>		<b>Tobacco</b> <b>(Guido Jensen)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Smoke-free, cessation help</li> </ul>
	<b>Education &amp; Prevention</b> <b>(Alex Brunner)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Information, preventive screening rates</li> </ul>		<b>Stress management</b> <b>(Jens Kröber)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Education, programs, management training</li> </ul>
	<b>Nutrition</b> <b>(Uwe Setz)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Food labeling, subsidized healthy food</li> </ul>		<b>Health-related absence</b> <b>(Anke Zabel)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Focus on productivity, measure processes</li> </ul>
	<b>Physical Activity</b> <b>(Klaudija Mader)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Subsidized and accessible fitness options</li> </ul>		

**ITS**

Die Abbildung zeigt die sieben Elemente mit den jeweiligen Champions

In Zusammenarbeit mit verschiedenen Krankenkassen wurde z.B. ein Gesundheitstag veranstaltet, bei dem diverse Vorträge und Schnupperkurse angeboten wurden. In diesem Zusammenhang wurde auch eine vier-wöchige Ausstellung über fett- und zuckerhaltige Lebensmittel eröffnet. Die Mitarbeiter erhalten darüber hinaus Newsletter, in denen aktuelle Themen aufgegriffen und teilweise durch wissenschaftliche Fachbeiträge ergänzt werden. Weiterhin hat GE ein E-Learning zu diesem Thema auf den Weg gebracht, das sich alle Mitarbeiter (bisher) freiwillig zu ihrem Lernplan hinzufügen können. Schließlich soll der Mitarbeiter aber nicht nur passiv Information bekommen, sondern auch aktiv involviert werden, was beispielsweise durch die Bezuschussung des Besuches eines Fitness-Studios erreicht wird. Die Bezuschussung beschränkt sich nicht nur auf die GE-Mitarbeiter, sondern auch deren Familienmitglieder (Ehepartner und Kinder) kommen in diesen Genuss.

Premiere hatte 2011 eine Initiative, die gemeinsam mit den Organisatoren des Ulmer Einstein-Marathons durchgeführt wurde und die sich „Laufen statt Rauchen“ nennt. Hierbei wird ein Raucherentwöhnungsprogramm mit einem Laufprogramm kombiniert und professionell begleitet.

Das Programm ist sehr breit angelegt und umfasst unterschiedlichste Aktivitäten. Hierdurch soll den persönlichen Neigungen der Mitarbeiter Rechnung getragen werden. In einem Yoga-Kurs finden sich Teilnehmer, die Aktivitäten mit weniger „Action“ bevorzugen, wogegen beim Beach Volleyball die eher bewegungsorientierten Mitarbeiter zu Hause sind.

Um einen hohen Qualitätsstandard der Veranstaltungen und Angebote sicherzustellen, arbeitet das Unternehmen ausschließlich mit zertifizierten Partnern zusammen.

Häufig werden Angebote von überregionalen Krankenkassen wahrgenommen, die z. B. für Präventionsveranstaltungen qualifizierte Trainer vermitteln können. Natürlich ist auch das Feedback der Mitarbeiter wichtig, daher werden anonyme Umfragen durchgeführt.

### **Worin liegen die besonders innovativen Ansätze beim Konzept?**

Das HealthAhead Programm berücksichtigt nicht nur die Arbeitszeit, sondern auch die Freizeit der Mitarbeiter. Weiterhin lässt sich das Programm in jeder GE-Niederlassung durch die Mitarbeiter individuell gestalten. Dies erhöht die Akzeptanz innerhalb der Belegschaft beträchtlich. Innovativ ist der Ansatz, dass bei HealthAhead gleichermaßen die Familienmitglieder der Mitarbeiter im Fokus stehen.

Durch das auf Nachhaltigkeit ausgelegte Programm erhofft sich das Unternehmen eine Reduzierung der krankheitsbedingten Fehlzeiten und eine Verbesserung der Gesundheit von Mitarbeitern und deren Familien. Insbesondere der Ansatz, die ganze Familie der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu involvieren, soll zu einer Änderung und Verbesserung der Gesundheitskultur führen.

### **Wer kann Auskünfte erteilen?**

Uwe Setz, EHS Leader EMEA,  
Tel.: 0174 3093678, Fax: 00497348986155,  
E-Mail: [uwe.setz@ge.com](mailto:uwe.setz@ge.com)



## Beispiel guter Praxis – Innovative Ideenschmiede

### Heute für morgen – Produktionssystem 2017

#### Wer hat den Vorschlag eingereicht?

**BMW AG Werk Berlin, Am Juliusturm 14, 13599 Berlin**  
gegründet 1916, heute 2250 Beschäftigte  
Mehr Informationen unter [www.bmw-werk-berlin.de](http://www.bmw-werk-berlin.de)

#### Was wird ganz konkret gemacht?

Das BMW AG Werk Berlin ist im Bereich der Produktion von Motorrädern und Pkw-Bremsscheiben tätig.

In Anbetracht des demografischen Wandels sieht sich die BMW AG mit neuen Themen konfrontiert. Um auf diesen Trend zu reagieren, hat sie das Projekt „Heute für morgen“ ins Leben gerufen: Dabei handelt es sich um einen ganzheitlichen Ansatz, der vom Erhalt der Arbeitsfähigkeit bis hin zu bedarfsgerechten Altersaustritten alle wichtigen Bereiche betrachtet. In diesem Zusammenhang hat das BMW Werk Berlin Eigeninitiative gezeigt und sich zur Umsetzung von „Produktionssystem 2017“ (einem Pilotprojekt, das bereits an anderen Standorten getestet wurde) entschlossen. Ziel des Projektes ist die Entwicklung von Arbeitssystemen, die es ermöglichen, Mitarbeiter/innen wirtschaftlich sinnvoll bis zum Renteneintritt in den wertschöpfenden Prozessen zu beschäftigen. Gleichzeitig wird damit eine Verminderung der Krankheitsfälle durch falsche Arbeitsplatzgestaltung angestrebt. Das Projekt wird seit März 2010 pilothaft an einem Band im Bereich der Motoren-Montage umgesetzt, an dem 45 Mitarbeiter/-innen arbeiten (Durchschnittsalter: 41,4 Jahre). Im Pilotbetrieb wurden in vier Arbeitspaketen (Arbeitsstruktur und technische Gestaltung, Gesundheit und Prävention, Arbeitszeitmodelle, Führung und Qualifikation) Maßnahmen zur ganzheitlichen Verbesserung des Arbeitsplatzes entwickelt. Um eine notwendige Einbindung der Mitarbeiter/-innen sicherzustellen, wurde mit der Befragung der Mitarbeiter/-innen begonnen. Die Befragung besteht aus einem dreiteiligen Fragebogen und einem persönlichen Interview:

#### Arbeitsfähigkeitsindex (ABI)

Ein Bestandteil der Befragung ist die Erhebung des Arbeitsfähigkeitsindex. Die „Arbeitsfähigkeit“ beschreibt, inwieweit Arbeitnehmer/-innen in der Lage sind, ihre Arbeit angesichts der Arbeitsanforderungen, Gesundheit und mentalen Ressourcen zu erledigen. Der Arbeitsfähigkeitsindex dient als Frühindikator von Risikobereichen und Risikogruppen.

#### Arbeitsplatzbelastung

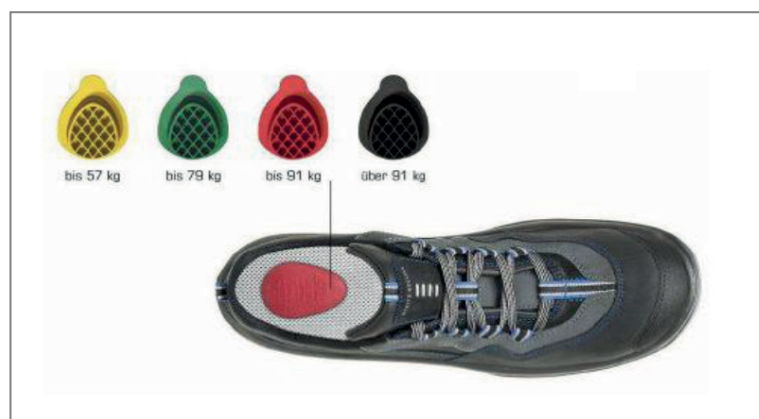
Hier wurde die subjektive körperliche Belastung der Mitarbeiter/-innen am Arbeitsplatz gemessen.

## Arbeitsumfeld

In dem Fragebogen zum Arbeitsumfeld wurden weitere Faktoren wie zum Beispiel Betriebsklima und Mitarbeiterführung erfragt.

Abschließend durchliefen alle Mitarbeiter/-innen ein persönliches Interview, in dem sie direkt zu ihren Arbeitsplätzen befragt wurden. Dieses Gespräch diente dazu, Schwachstellen und Verbesserungsmöglichkeiten der einzelnen Arbeitsplätze aufzuzeigen. Zusätzlich wurden BMW-interne ergonomische Bewertungen der Arbeitsplätze und Arbeitsabläufe vorgenommen.

Der größte Optimierungsbedarf wurde in den Arbeitspaketen Arbeitsstrukturen/technische Gestaltung sowie und Prävention nachgewiesen. Dementsprechend wurden aus den Ergebnissen der Befragung mit Hilfe des Werksarztes, der Spezialisten für Ergonomie, Planung und Personalmanagement sowie den Führungskräften folgende Maßnahmen umgesetzt:



Extraleichte Arbeitssicherheitsschuhe mit einem gewichtsabhängigen Rückfußdämpfungselement

## Fußboden und Schuhe

Sehr häufig haben die Mitarbeiter/-innen bemängelt, dass der harte Betonfußboden das Muskel-Skelett-System extrem belastet. Das führe im Alter häufig zu Erkrankungen in diesem Bereich. Darum wurde zunächst an ausgewählten Arbeitsplätzen Holzfußboden installiert, der im weiteren Projektverlauf an allen Arbeitsplätzen verlegt wird. Gleichzeitig wurden die Mitarbeiter/-innen mit extraleichten Arbeitssicherheitsschuhen mit einem gewichtsabhängigen Rückfußdämpfungselement ausgestattet. Zusätzlich wurden Sitzmöglichkeiten geschaffen, um eine temporäre Entlastung des Stütz- und Bewegungsapparates zu erzeugen. Außerdem fand 2011 der „Tag der Fußgesundheit“ statt, um die Mitarbeiter/-innen gezielt zu diesem Thema zu informieren.

## Physiotherapeutische Betreuung

In der Werkshalle wurde eine Sprossenwand installiert. Die Mitarbeiter/-innen haben hier die Möglichkeit, Übungen durchzuführen. Zusätzlich hat eine Physiotherapeutin gezielte Ausgleichsübungen zu den einzelnen Arbeitsplätzen entwickelt, die unter Anleitung u.a. an der Sprossenwand durchgeführt werden können. Zu den z. T. einseitigen Bewegungen und Zwangshaltungen im Arbeitsalltag kann durch diese physiotherapeutischen Übungen ein Ausgleich geschaffen werden. Die Physiotherapeutin analysierte die Bewegungsabläufe an den einzelnen Arbeitsplätzen und identifizierte daraufhin bestimmte Körperregionen als Schwerpunktbereiche. Um das Vertrauen der Mitarbeiter/-innen zu gewinnen, werden die Mitarbeiter/-innen schrittweise eingebunden und die Kommunikation mit der Physiotherapeutin erfolgt auf absolut vertraulichem Niveau. Außerdem legen die Führungskräfte auf eine regelmäßige und langfristige physiotherapeutische Betreuung Wert. Es ist geplant, dass die Physiotherapeutin zukünftig alle zwei Wochen für eine Stunde die Mitarbeiter/-innen am Band betreut. Auf diese Weise können über einen längeren Zeitraum gesundheitliche Verbesserungen erreicht werden.

## **Workshop Biologisches Alter**

Um die Mitarbeiter/-innen für das Thema Alter und Gesundheit zu sensibilisieren, wurde vom Werksarzt ein Workshop zum Thema „Biologisches Alter“ durchgeführt. Jeder Teilnehmer errechnet sein eigenes biologisches Alter und bekommt entsprechende Stellhebel zur Verbesserung des Gesundheitszustandes aufgezeigt. Den Teilnehmern wird vermittelt, dass Gesundheit nicht nur im Unternehmen „passiert“, sondern auch ein privates Gut ist.

## **Worin liegen die besonders innovativen Ansätze beim Konzept?**

Durch den Umfang und die Systematik des Projekts (detaillierte Fragebögen, Kennzahlen etc.) ist zu vermuten, dass das BMW AG Werk Berlin eine innovative Umgestaltung des Arbeitsbereichs vornimmt, um sich auf den demographischen Wandel einzustellen. Der Neuigkeitswert ergibt sich insbesondere durch die sehr systematische und konsequente Kombination verschiedener Bausteine sowie das ständige Bemühen, die Beschäftigten für das Thema Alter und Gesundheit zu sensibilisieren.

Die aktive Information und Einbindung der Mitarbeiter/-innen ist bemerkenswert. Vorschläge der Mitarbeiter/-innen zu verschiedenen Maßnahmen wurden aufgenommen. Auch die interdisziplinäre Herangehensweise ist lobenswert.

## **Wer kann Auskünfte erteilen?**

Jan Luther, Leiter Abt. Arbeitssicherheit, Ergo. & Umweltschutz  
Tel.: 030-3396-2067, Fax: 030-3396-2199, E-Mail: [jan.luther@bmw.de](mailto:jan.luther@bmw.de)

## Beispiel guter Praxis – Innovative Ideenschmiede

### Alle machen mit – Die Inoutic Sicherheitskultur

#### Wer hat den Vorschlag eingereicht?

**Inoutic / Deceuninck GmbH, Bayerwaldstraße 18, 94327 Bogen**  
gegründet 1956, heute 445 Beschäftigte  
Mehr Informationen unter [www.inoutic.com](http://www.inoutic.com)

#### Was wird ganz konkret gemacht?

Die Inoutic GmbH, eine Tochter der Deceuninck Group, ist ein Unternehmen der kunststoffverarbeitenden Industrie, das Fensterprofil-Systeme herstellt.

Das Ziel „Null Unfälle“ der bei Inoutic neu entwickelten Arbeitsschutzkultur ist es, ausnahmslos alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Präventivmaßnahmen einzubinden und das Bewusstsein für sicheres Verhalten zu fördern.

Das Projekt startete 2006. In der ersten Konzeptphase wurden die wichtigsten Sicherheitstools für die neue Arbeitsschutzkultur, wie die moderierten Gefährdungsbeurteilungen, entwickelt. Besonderen Wert legte das Unternehmen anfangs darauf, die Führungskräfte im Erkennen von Sicherheitsgefährdungen zu schulen sowie ihre Vorbildfunktion für sicheres Arbeiten sichtbar zu machen. Nach und nach wurden alle weiteren Hierarchieebenen mit einbezogen.

#### Sicherheitstools bei Inoutic

##### 1. Sicherheitsrundgänge von Führungskräften

Für die gesprächsorientierten Sicherheitsrundgänge wurde eine standardisierte Vorlage mit Gesprächsleitfaden erarbeitet. Die Sicherheitsrundgangkarte beinhaltet auch einen obligatorischen Beobachtungsbericht. Die Daten werden von einem Sicherheitsteam in eine Datenbank eingepflegt. Das ermöglicht, die Daten zu analysieren, Probleme auch abteilungsübergreifend zu erkennen und entsprechende präventive Sicherheitsprogramme zu entwickeln. Jede Führungskraft führt zwei Beobachtungsrundgänge pro Monat durch. In jedem Rundgang sollen zwei Gespräche geführt werden: eines mit einem Mitarbeiter, der sicher arbeitet und ein weiteres mit einem anderen Mitarbeiter über Gefährdungen am Arbeitsplatz. Zur Gesprächsführung wurden die Führungskräfte in Gesprächstechniken besonders geschult. Das erste Gespräch hat das Ziel zu betonen, dass die Führungskraft sicheres Verhalten am Arbeitsplatz wahrnimmt und schätzt. Mit Lob und Ermutigungen tritt sicheres Arbeiten positiv ins Bewusstsein der Mitarbeiter. Das zweite Gespräch will auf das Sicherheitsbewusstsein und auf die Gefahren bei alltäglichen Arbeiten und Routinen hinweisen. Sollte das zweite Gespräch eine tatsächliche Sicherheitsgefährdung zum Anlass haben, ist die Gesprächsführung besonders wichtig. Weder Kritik noch Diskussion sind hier die Mittel für einen konstruktiven Dialog, sondern wiederholtes Hinweisen auf Gefahren und mögliche Verletzungsrisiken bildet die Gesprächsgrundlage. Es wird versucht, durch Fragen Motive für unsicheres Verhalten herauszufinden. Ein Mitarbeiter soll während des Gesprächs selbst fehlerhaftes oder gefährdendes Handeln erkennen und aufgrund dieser Erkenntnis seine zukünftigen Arbeiten und Handlungen mit einem geschärften Sinn für sicherheitsrelevante Aspekte durchführen.



## 2. Sicherheitsunterweisungen

In regelmäßigen Besprechungen mit den Vorgesetzten wird auf aktuelle Themen der Arbeitssicherheit hingewiesen, über Fortschritte mit dem Sicherheitsprojekt berichtet und jeweils auch nach eigener Wahl ein Thema diskutiert, das für die entsprechende Abteilung relevant ist. Die Vorgesetzten gestalten die Sicherheitsunterweisungen größtenteils nach eigenem Ermessen. Ein Jahresplan wird jedoch mit dem Sicherheitsteam abgesprochen.

## 3. Moderierte Gefährdungsbeurteilungen

Das Herzstück der Arbeitsschutzkultur bilden die moderierten Gefährdungsbeurteilungen. Ihr Ziel ist, das Bewusstsein für sicheres Arbeiten zu stärken und wirklich alle Mitarbeiter aktiv in die Förderung sicheren Arbeitens mit einzubeziehen. Dazu mussten vorab alle Arbeitsvorgänge bei Inoutic zusammengestellt und eine entsprechende Datenbank angelegt werden.

Ablauf einer moderierten Gefährdungsbeurteilung: Drei bis vier Mitarbeiter analysieren einen Arbeitsvorgang. Die Leitung übernimmt dabei entweder ein Gruppenführer, Sicherheitsbeauftragter, Meister oder Abteilungsleiter. Dieser moderiert die Gruppe. Die Analyse variiert je nach den Anforderungen des gerade untersuchten Arbeitsvorgangs. An erster Stelle stehen jedoch stets dieselben Fragen: Was kann passieren? Warum kann etwas passieren? Wie muss ich mich verhalten, damit nichts passiert? Sind konkrete Anweisungen vorhanden oder notwendig? Lassen sich Verbesserungsmöglichkeiten hinsichtlich sicherem Arbeiten und Verhalten entwickeln? Die Ergebnisse werden dokumentiert, in die Datenbank eingegeben und von den Teilnehmern der moderierten Gefährdungsbeurteilung an die Arbeitskollegen in Form einer Schulung weitergeleitet. Dies gewährleistet, dass auch wirklich alle Mitarbeiter in der Abteilung von den Ergebnissen profitieren und ihr Verhalten dementsprechend anpassen können. Die Ergebnisse der moderierten Gefährdungsbeurteilungen werden grafisch als Plakate dargestellt, in Absprache mit den Teilnehmern der Gefährdungsbeurteilung gestaltet und nach Fertigstellung in den entsprechenden Abteilungen ausgestellt. Behandelt eine moderierte Gefährdungsbeurteilung Sicherheitsfragen, die alle Mitarbeiter betreffen, werden diese Fragen in das Jahresprogramm integriert.



Die Plakatwand zeigt, wie wdie Firma auf das Programm aufmerksam macht.

#### 4. Jahressicherheitsprogramm

Das Inoutic Jahressicherheitsprogramm ist eine Erweiterung und Ergänzung der moderierten Gefährdungsbeurteilungen. Nach ähnlichem Prinzip wird pro Quartal ein Thema aufbereitet, das für die Arbeitsplatzsicherheit aller Mitarbeiter relevant ist. Die Themen 2011 waren: SOS-Mängel sind umgehend zu beseitigen; Stolperfallen; Augenverletzungen; Scharfkantige Gegenstände. Nach Bearbeitung werden von Mitarbeitern gestaltete Schautafeln an zentralen Stellen der Firmengebäude platziert. Diese Schautafeln wandern auch von Gebäude zu Gebäude, sodass wirklich jeder Mitarbeiter sie zur Kenntnis nimmt.

#### 5. Sicherheitspokal

Mit dem vierteljährlich verliehenen Inoutic Sicherheitspokal werden Abteilungen mit den meisten unfallfreien Arbeitsstunden pro Quartal ausgezeichnet. Durch den Preis wird der Zusammenhalt gestärkt und das Wir-Gefühl intensiviert.

#### 6. Einsatz moderner Medientechniken

Die grafische Aufbereitung der Ergebnisse von moderierten Gefährdungsbeurteilungen nimmt einen wichtigen Platz ein. In Kurzfilmen wird beispielhaft sicheres Verhalten am Arbeitsplatz dargestellt. Die Filme werden ganztägig an zentralen Punkten in Firmengebäuden präsentiert. Es wird auch mittels Intranet und internen Newslettern laufend über aktuelle Entwicklungen von Unfallstatistiken und saisonalen Sicherheitsgefahren informiert. Führungskräfte erhalten kleine Aufgaben zur Gefährdungsbeurteilung.

### **Worin liegen die besonders innovativen Ansätze beim Konzept?**

Der partizipative und selbstreflexive Ansatz, genauso wie die Einbindung von Führungskräften sind hier auf eine neuartige und besonders eingängige Weise umgesetzt. Der Wille, das Thema möglichst lebens- bzw. praxisnahe so zu diskutieren, dass alle Beschäftigten dabei beteiligt werden, ist besonders hervorzuheben.

Der gesprächsorientierte Ansatz der Sicherheitsrundgänge und der moderierten Gefährdungsbeurteilung sind hilfreiche Methoden, die in bester Weise auf den Arbeitsalltag im Unternehmen abgestimmt sind und sich gut integrieren lassen. Diese dienen dazu, auf einer konstruktiven Ebene sicherheitsrelevante Aspekte zu identifizieren und die Motivation für ein verändertes Verhalten zu schaffen. Seit April 2008 wurden 2550 Sicherheitsrundgänge von Führungskräften durchgeführt: Dies verdeutlicht allen Beschäftigten, dass das Thema Sicherheit einen hohen Stellenwert hat.

### **Wer kann Auskünfte erteilen?**

Josef Moder, Sicherheitsfachkraft

Tel.: 09422-81 227, Fax: 09422-821 389, E-Mail: [josef.moder@inoutic.com](mailto:josef.moder@inoutic.com)

## Beispiel guter Praxis – Innovative Ideenschmiede

### Der Health & Safety Indikator – ein Instrument zu mehr Wettbewerb im Arbeits- und Gesundheitsschutz

#### Wer hat den Vorschlag eingereicht?

**Griwe Innovative Umformtechnik GmbH, Boschstraße 16, 56457 Westerburg**  
gegründet 1979, heute 254 Beschäftigte  
Mehr Informationen unter [www.griwe.de](http://www.griwe.de)

#### Was wird ganz konkret gemacht?

Die Griwe Innovative Umformtechnik GmbH, eine Tochter der Spanischen Gestamp-Gruppe, ist ein Automobilzulieferer auf den Gebieten der Metallumformung sowie der Schweiß- und Montagetechnik. Firma Griwe arbeitet seit Januar 2009 mit dem „Gestamp Health&Safety (H&S) Indikator“, einem Bewertungsinstrument, das einen Vergleich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in den unterschiedlichen Gestamp-Werken ermöglicht. Ziel des Indikators ist es, in allen 60 Werken einheitliche Arbeitsschutz-Standards zu etablieren. Die Anwendung des H&S Indikators ist kein zeitlich begrenztes Projekt, sondern er dient als dauerhaftes Instrument zur Beurteilung und Verbesserung des Arbeitsschutzes und ist für alle Gestamp-Werke verpflichtend.

Der Erfolg von Arbeitsschutzbemühungen wird in der Regel an drei Faktoren festgemacht: an der Reduzierung von Arbeitsunfällen und deren Schwere sowie an der Verringerung krankheitsbedingter Ausfalltage. Diese drei Faktoren sind mögliche Ergebnisse eines gelungenen Arbeitsschutzes, lassen jedoch keine konkreten Rückschlüsse über die Arbeitsbedingungen, das Arbeitsschutzmanagement und Verbesserungspotenziale zu.

Der H&S Indikator berücksichtigt diese drei Faktoren daher nur zu insgesamt 30 %. Weitere 30 % des Indikators definieren sich aus den Arbeitsplatzbedingungen. Hierzu werden 31 Faktoren für die Bereiche Verkehrswege, Lagerung, Brandschutz, Produktionsmaschinen, Anlagen, Arbeitsumgebung und Ergonomie ermittelt und bewertet. 40 % des Indikators resultieren aus Faktoren des Arbeitsschutzmanagements. Hierzu werden 35 Beurteilungsfaktoren herangezogen, z.B. Dokumentation von Unfällen, Nachstellung von Unfällen, Schulung der Arbeitnehmer, Zielverfolgungsplan, Jahreszielsetzung etc. Nach Auswertung der 69 Beurteilungsfaktoren erhält jedes Werk eine Bewertung zwischen 0 und 100 Punkten. Eine geringe Punktzahl spricht für einen sehr guten Gesundheits- und Arbeitsschutz. Werke mit ungünstiger Punktzahl erhalten zum Erreichen besserer Werte konzernintern eine finanzielle Unterstützung.

#### Implementierung

In der Einführungsphase waren folgende Schulungen erforderlich: Schulung der Geschäftsführung und der Abteilungsleiter (je ein Tag), Schulung der im Wesentlichen für den Indikator zuständigen Fachkraft für Arbeitssicherheit (eine Woche) sowie Information aller Mitarbeiter in der Betriebsversammlung und über das Intranet. Seit Implementierung des Indikators werden die Daten zu den Beurteilungsfaktoren von der Fachkraft für Arbeitssicherheit in die Bewertungs-Checklisten eingepflegt (ca. zwei Arbeitstage/Monat) und quartalsweise in die Konzernzentrale nach Spanien geschickt. Als Tutor steht ein H&S Berater zur Verfügung, der das Werk 3-4 mal jährlich besucht. Bei allen Veränderungen, die eine Anpassung des Indikatorwertes erfordern, werden diese mit einem in Spanien ansässigen Auditor per Videokonferenz

besprochen. Anschließend wird die Punktebewertung entsprechend angepasst. Auditor und Berater sind für jedes Werk zwei unabhängige Personen, dies garantiert eine objektive Bewertung. Notwendige Veränderungen an den Beurteilungsfaktoren, die aus der Praxis resultieren, erfolgen einmal jährlich in Rücksprache der Berater mit den zuständigen Fachkräften für Arbeitssicherheit der einzelnen Werke. Der H&S Indikator stellt daher ein dynamisches Instrument dar. Quartalsweise erhält jedes Werk eine Rückmeldung über seinen aktuellen Status des Arbeits- und Gesundheitsschutzes im Vergleich zu den anderen Werken. Diese sog. Graphics hängen im zentralen Kommunikationsraum in der Produktion aus.

### **Effekte des H&S Indikators auf den Arbeits- und Gesundheitsschutz**

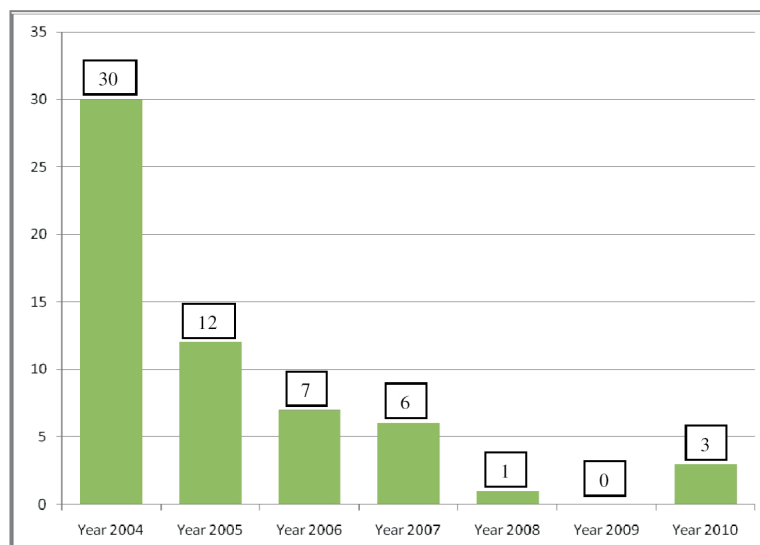
Mit der Einführung des Gestamp Arbeits- und Gesundheitsschutzindikators wurden einige Defizite aufgedeckt und beseitigt, zum Beispiel an den Pressen: Schutzscheiben-Verstärkung, Steuerungsänderung im Einrichtbetrieb und zusätzliche Schutzzäune sowie Schutzvorhänge gegen Schweißspritzer und Anfahrwarnungen beim Wiederanlauf der Schweißanlagen. Verbesserungspotenziale konnten erschlossen werden, z.B die zweifarbige Markierung der Fuß- und Fahrwege nach einem Übersichtsplan mit definierten Maßen und die Trennung von Lagerung und Produktion sowie Bodenmarkierungen in diesen Bereichen.

Der Wettbewerbscharakter innerhalb der Gestamp-Gruppe motivierte die Geschäftsführung und Betriebsleitung, den Arbeits- und Gesundheitsschutz zum prioritären Handlungsfeld zu erklären. Die notwendigen Budgets dafür wurden in der Jahresplanung berücksichtigt. Zum einen bedurfte es personeller Maßnahmen, um eine Verbesserung des Punktescores zu bewirken: Die betriebseigene Fachkraft für Arbeitssicherheit wurde im Tagesgeschäft durch einen externen Dienstleister (zwei Tage/Monat) unterstützt. Außerdem wurde die schon tätige Physiotherapeutin mit der Weiterbildung „ErgoPhysConsult®-physiotherapeutische Arbeitsplatzberaterin“ als Fachkraft für Ergonomie beauftragt und der Betreuungsumfang (20 Stunden/Monat) erhöht. Der externe Betriebsarzt steht ganzzeitig einmal im Monat zur Verfügung. Zum anderen waren organisatorische Veränderungen notwendig: Ein monatliches H&S-Meeting mit den oben genannten Akteuren sowie dem Betriebsarzt, der Personalleitung und dem Betriebsrat wurde zusätzlich zum Gesundheitszirkel etabliert. Die notwendigen Daten für den Indikator erhält die zuständige Fachkraft für Arbeitssicherheit aus den vorhandenen Gefährdungsbeurteilungen, den gemeinsamen Begehungen sowie den Gesprächen mit den Abteilungsleitern. Für jeden Arbeitsplatz wurden Ergonomiebeurteilungen angelegt sowie ein Lärm-, Vibrations- und Beleuchtungskataster angefertigt. Termine für die gemeinsamen Begehungen und die anschließenden Gespräche wurden in den Regelmeetingplan aufgenommen.

Einzuleitende Maßnahmen nach dem T-O-P (technisch-organisatorisch-personell) Modell werden miteinander besprochen, in einen Maßnahmenverfolgungsplan, den Masterplan, aufgenommen und zeitnah umgesetzt. Wöchentlich findet zudem ein Meeting Arbeitssicherheit statt, an dem alle Abteilungsleiter, die Fachkraft für Arbeitssicherheit und die Sicherheitsbeauftragten teilnehmen. Im Steuerungskreis, einem täglichen Treffen mit allen Abteilungsleitern und der Werksführung, wird die Einhaltung des Masterplans überprüft. Dort berichten die Fachkraft für Arbeitssicherheit und die Ergonomiebeauftragte einmal wöchentlich über die aktuellen Entwicklungen in ihren Bereichen und zu dem Indikator. Technische Optimierungen mussten an vielen Arbeitsplätzen vorgenommen werden, dafür waren hohe Investitionen erforderlich. Die 2009 neu entstandenen Produktionshallen mit zwei Großpressen und drei umfangreichen Schweißzellen (insgesamt zwölf Robotern) wurden von Anfang an unter Vorgaben des Arbeits- und Gesundheitsschutzes geplant. Besonders für die Mitarbeiter in der Produktion sind die Verbesserungen an ihrem Arbeitsplatz spürbar: einfach handhabbare Hebehilfen, effektive Absauganlagen, großzügige Arbeitsmattenauslagen, neue Gabelstapler mit luftgefederten Drehsitzen und die ergonomische Gestaltung in einer raumklimatisch ausgewogenen Umgebung ermöglichen sicheres und gesundheitsförderliches Arbeiten. Seit 2009 finden zudem monatliche arbeitsplatzbezogene Schulungen zum verbesserten Bewegungsverhalten statt.

Visualisierungen der günstigen/ungünstigen Arbeitstechnik hängen an ausgewiesenen Arbeitsplätzen aus. Ein „Thema des Monats Ergonomie“ wird ebenso von der Beauftragten vorbereitet und monatlich über die Vorgesetzten unterwiesen. Es wird zusätzlich über den Bildschirm in der Produktionshalle wiedergegeben. Im Zentrum dieser Halle befindet sich ein Arbeitssicherheits- und ein separates Ergonomieboard. Auf diesem wird der Status der Arbeitsplatzbeurteilungen mit Fähnchen in den Ampelfarben dargestellt, Defizite mit vorrangigem Handlungsbedarf visualisiert, Kontaktdaten und Anwesenheitszeiten der Beauftragten werden angegeben, ebenso wird das Thema des Monats mit drei bis vier Charts präsentiert. Mitarbeiter werden nach Erkrankungen am Bewegungsapparat am Arbeitsplatz persönlich unter Berücksichtigung der Erkrankung und der persönlichen Belastbarkeit beraten und angeleitet. Sie können sich bei arbeitsbedingten Symptomen dem Betriebsarzt vorstellen. In jeder Schicht besteht die Möglichkeit, an einer fünfminütigen Ausgleichsgymnastik teilzunehmen, die von geschulten Mitarbeitern angeboten wird. Am Tag der offenen Tür am 29. Mai 2011 befand sich im Zentrum der Produktion ein 20 m<sup>2</sup> großer Informationsstand zum Thema Ergonomie,

Arbeitsplatzgestaltung und Gesundheitsschutz. Die Motivation und die große Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter ermöglichen eine gleichbleibend hohe Qualität der Endprodukte. Die Anlageneffektivität hat deutlich zugenommen und Qualitätseinbußen sind wesentlich seltener geworden. Die Ausfallzeiten bewegen sich dauerhaft unter 3 %.



Entwicklung der meldepflichtigen Unfälle

Die Einbeziehung in die Arbeitsplatzgestaltung erfolgt über den unmittelbaren Kontakt zu den Werkern, Vorschläge werden schriftlich über das KVP-System (kontinuierlicher Verbesserungsprozess) erfasst und prämiert. Frauen und ältere Mitarbeiter können durch die menschengerechte Gestaltung der Arbeitsplätze weitestgehend überall eingesetzt werden. Das bedeutet für die Abteilungsleiter eine flexiblere Planungsgrundlage bei der Maschinenbesetzung und der Umbesetzung bei ungeplanten Maschinenstillständen. Die Mitarbeiter erfahren durch die Arbeit an verschiedenen Maschinen mehr Abwechslung und eine Erfahrungsbereicherung.

### Worin liegen die besonders innovativen Ansätze beim Konzept?

H&S Indikator führt zu einer Wettbewerbssituation der Werke untereinander und verleiht dem Arbeitsschutz dadurch (und durch die Tatsache, dass er von den oberen Hierarchieebenen aktiv eingefordert wird) eine deutlich erhöhte Priorität. Zudem unterstützt der H&S Indikator Unternehmen bei der Standortbestimmung und kann als zusätzlicher Motor für den Wissens- und Know-how-Transfer zwischen verschiedenen Werken dienen. Der Einsatz und die Ausgestaltung des Indikators im Bereich Arbeitsschutz ist somit als gelungene Innovation einzuschätzen. Der Wettbewerbscharakter innerhalb der Gestamp-Gruppe motivierte die Geschäftsführung zu großem Engagement und leitete einen Umdenkprozess ein. Es ist nicht mehr nur der Gewinn eines Werkes, der seinen Erfolg ausmacht, sondern ebenso die Position im Arbeitsschutzranking.

Die große Motivation führte zur Bereitstellung finanzieller und personeller Mittel, eine der wichtigsten Voraussetzungen für erfolgreichen Arbeits- und Gesundheitsschutz. Der Indikator ist nicht zielgruppenspezifisch ausgerichtet, er motiviert von oben nach unten und initiiert die interdisziplinäre und hierarchieübergreifende Kommunikation. Mitarbeiter kommen zu Wort und werden zu Mitgestaltern. Der Effekt ist eine Win-win-Situation: motivierte Mitarbeiter produzieren in sicheren und menschengerechten Arbeitsbedingungen Produkte von höchster Qualität bei größtmöglicher Produktivität.

### Wer kann Auskünfte erteilen?

Dieter Schaarschmidt, Fachkraft für Arbeitssicherheit  
Tel.: 02663-298 432, E-Mail: d.schaarschmidt@gestamp.com

## Beispiel guter Praxis – Innovative Ideenschmiede

### Workopoly

#### Wer hat den Vorschlag eingereicht?

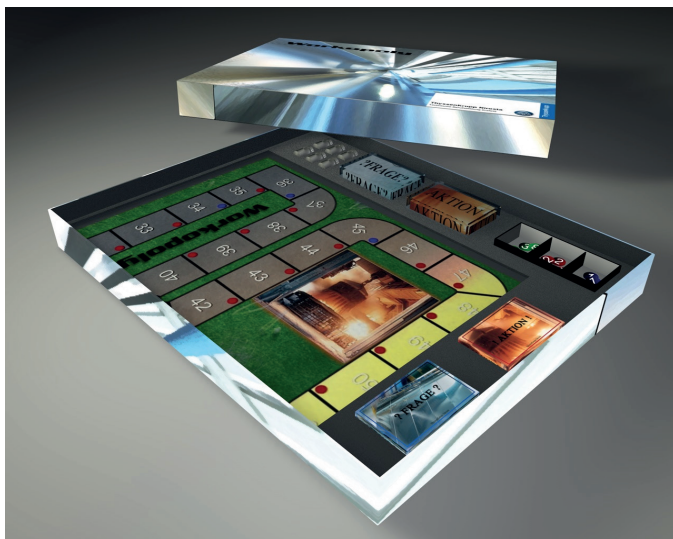
**ThyssenKrupp Nirosa, Oberschlesienstraße 16, 47807 Krefeld**  
gegründet 1995, heute 3513 Beschäftigte  
Mehr Informationen unter [www.thyssenkrupp-nirosta.de](http://www.thyssenkrupp-nirosta.de)

#### Was wird ganz konkret gemacht?

Hauptgeschäftsfeld der ThyssenKrupp Nirosa GmbH mit über 3.500 Mitarbeitern sind RSH (rost-, säure- und hitzebeständige) Flachstahlerzeugnisse. Das Unternehmen stellte das Arbeitsschutzspiel WORKOPOLY vor, das für mögliche Gefahren sensibilisieren und damit vorbeugend gegen Arbeitsunfälle wirken soll.

Die Ursprungsidee dieses Projektes beruht darauf, das Thema der Arbeitssicherheit Jugendlichen und neuen Mitarbeitern unterhaltsam und effektiv zu vermitteln. Als Vorlage hierzu dienten Gesellschafts-Brettspiele, wie „Monopoly“ und „Das Spiel des Lebens“. Während des Spiels werden alle Produktionsstationen der Flachstahlerzeugung durchlaufen, wodurch ein Überblick über die Fertigungsprozesse gegeben wird.

Das Spiel wurde mithilfe von Designern fertig gestellt und professionell visualisiert. Der Prototyp wird jährlich bei der Berufseinführungswoche der neuen Auszubildenden benutzt, um diese schon früh über umsichtiges Verhalten und Gefahrenzonen auf der Arbeitsstelle zu informieren.



Während des Spiels durchlaufen die zwei bis sechs Spieler alle Produktionsstationen der Flachstahlerzeugung. Sieger des Spiels ist, wer zuerst mit einer gewissen Zahl an Sicherheitspunkten das Ziel durchläuft. Spielerisch werden Themen der Arbeitssicherheit und Prozessabläufe sowie selbständiges, verantwortungsvolles Verhalten im Arbeitskontext aufgegriffen.

Den Mitarbeitern der ThyssenKrupp Nirosa GmbH wurde das Spiel über den Intranet-Newsletter vorgestellt. Eine innerbetriebliche Vermarktung über den Fan-Shop ist geplant.

Spiel „Workopoly“

## **Worin liegen die besonders innovativen Ansätze beim Konzept?**

Das Spiel Workopoly sensibilisiert die Mitarbeiter spielerisch zu den Themen Arbeitssicherheit und Unfallverhütung und fördert nicht nur das Verantwortungsgefühl, sondern auch das soziale Miteinander auf unterhaltsame Weise. So müssen sich die Spieler intensiv mit den bestehenden Arbeitsschutzregeln auseinandersetzen. Gerade Auszubildende bekommen so einprägsam und zielgruppenspezifisch den unfallsicheren Umgang mit Maschinen und Anlagen vermittelt. Das Arbeitsschutzspiel greift werksinterne Arbeitssicherheitsplakate auf, sodass die Nähe zum Betrieb durch Wiedererkennung gegeben ist.

Der Prototyp wird bei der Berufseinführungswoche der neuen Auszubildenden benutzt und genau hier erscheint der Einsatz des optisch sehr ansprechenden Arbeitsschutzspiels sinnvoll und gewinnbringend. Gerade junge Leute werden angesprochen und erlernen den Umgang mit ernststen Arbeitsschutzmaßnahmen spielerisch. Hervorzuheben ist zudem, dass das Spiel aufgrund des Spaßfaktors auch außerhalb des Unternehmens, z. B. im Kreise der Familie, gespielt werden kann, was den Arbeitsschutz aus dem engen spezifischen Arbeitsplatzkontext „befreien“ würde.

## **Wer kann Auskünfte erteilen?**

Ayata Alisan, Ausbilder, Abt. Technische Berufsbildung

Tel.: 02151-833 609, Fax: 02151-833 602, E-Mail: [alisan.ayata@thyssenkrupp.com](mailto:alisan.ayata@thyssenkrupp.com)

## Beispiel guter Praxis – Innovative Ideenschmiede

### „Risk-Kaizen“ – Gefährdungsbeurteilung im Team

#### Wer hat den Vorschlag eingereicht?

**Freudenberg Sealing Technologies GmbH & Co. KG, Hoehnerweg 2 - 4, 69469 Weinheim**  
gegründet 1996 (1849), heute 4147 Beschäftigte  
Mehr Informationen unter [www.fst.com](http://www.fst.com)

#### Was wird ganz konkret gemacht?

Die Freudenberg Sealing Technologies GmbH & Co. KG in Weinheim ist ein Zulieferer der Automobilindustrie mit über 4.100 Beschäftigten. Das Unternehmen stellt das Projekt „Risk Kaizen – Gefährdungsbeurteilungen im Team“ vor. Hintergrund ist, dass durch die vor vier Jahren eingeführte Aktion „Null Unfälle“ sowohl die technische Arbeitssicherheit verbessert als auch organisatorische und persönliche Ursachen für Unfälle gezielt reduziert wurden. Die Unfallzahlen haben sich dadurch deutlich verringert. Um eine weitere Reduzierung zu erreichen, wurden die verhaltensbedingten Unfälle in den Blick genommen und mit dem Risk Kaizen eine Methode eingeführt, welche die Beschäftigten in der Erkennung von Gefährdungen schult und eine aktive Auseinandersetzung mit der Arbeitssicherheit im Arbeitsalltag fördert.

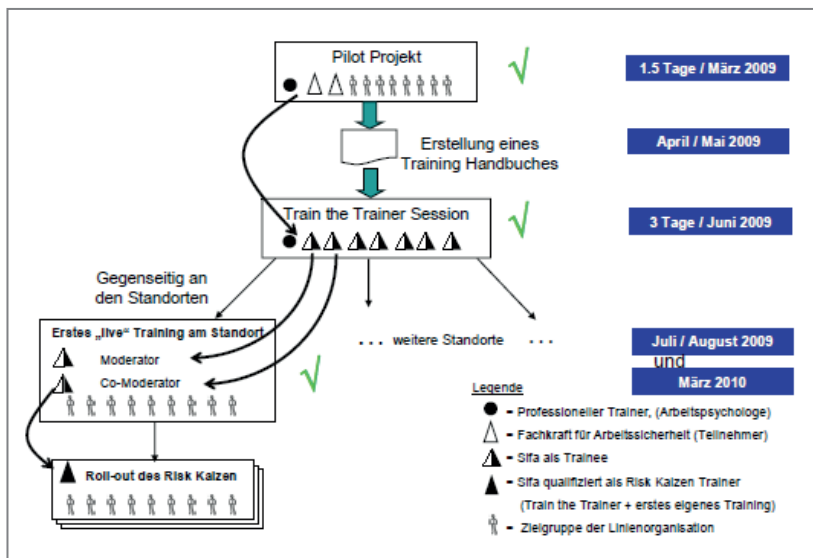
Bei der Risk-Kaizen-Methode (Kaizen: Japanischer Begriff „Veränderung zum Besseren“) handelt es sich um eine interaktive und praxisnahe Schulung, die den Teilnehmern nicht nur Kenntnisse vermittelt, um Unfälle zu vermeiden, sondern sie darüber hinaus befähigt, sich bewusster mit dem Thema Arbeitssicherheit in ihrem Arbeitsalltag auseinanderzusetzen. So lernen sie beispielsweise, zwischen technischen, organisatorischen und persönlichen Schutzmaßnahmen zu unterscheiden. Die Arbeiten werden in kleinen Gruppen durchgeführt und im Plenum diskutiert. Weitere Schwerpunkte bei diesen Seminaren sind das Wissen um die Bedeutung menschlichen Verhaltens für die Entstehung von Unfällen, die Kenntnis über die Unfallpyramide und was sich daraus ableiten lässt, sowie die systematische Vorgehensweise bei der Erkennung von Gefährdungsfaktoren und der Einschätzung der Risiken.

21 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nahmen zunächst an „Train the Trainer“-Seminaren teil. Die frisch gebackenen Trainer leiteten dann in Zweier-Teams Risk Kaizens an ihren Standorten (zehn Teilnehmer pro Risk Kaizen). Allerdings mussten die Trainer auch praktische Erfahrungen mit dem Thema Arbeitssicherheit nachweisen. So wurden beispielsweise alle Fachkräfte für Arbeitssicherheit geschult. Bislang gab es an zehn deutschen Standorten 23 Risk Kaizens mit insgesamt 240 Mitarbeitern.

Risk Kaizen hilft, dem Ziel „Null Unfälle“ ein deutliches Stück näher zu kommen. Als Unterstützung der anderen Programme (Maschinenchecks, kontinuierliches Arbeiten an Gefährdungsbeurteilungen, Sicherheitskurzgespräche) stärken die Risk-Kaizen-Trainings die Sicherheitskultur im Unternehmen. Zur Steigerung der Identifikation und Motivation erhalten die Teilnehmer ein T-Shirt mit dem Risiko-Kaizen-Logo.







Schematische Darstellung des Roll out

### Worin liegen die besonders innovativen Ansätze beim Konzept?

Es wurde erkannt, dass eine bestimmte Art von Unfällen nicht durch die Vorhersagen einzelner Experten (Gefährdungsbeurteilung) verhindert werden kann, sondern dass dies nur über einen Bewusstseinswandel an der Basis gelingt. Die Kaizen-Methode setzt auf einen stetigen Verbesserungsprozess, der alle Beschäftigten aktiv mit einbindet. Sie steht für eine andere Managementkultur und ist in ihrer Konsequenz für den Kontext des Arbeitsschutzes als innovativ zu bewerten.

Die Methode wurde von einem interdisziplinären Team mit Unterstützung eines Arbeitspsychologen entwickelt und systematisch eingeführt. Das interdisziplinäre Team (Abteilung Health, Safety and Environments (HSE), FST Academy, externer Berater) erarbeitete ein Schulungsprogramm für Werker, Handwerker, Schichtführer, Einrichter und Sicherheitsbeauftragte. Im nächsten Jahr soll die Methode auch in den europäischen Werken eingeführt werden.

### Wer kann Auskünfte erteilen?

Joachim Geiger, HSE Manager, Abt. HSE Corporate  
 Tel.: 06201-80 42 49, Fax: 06201-88 4249, E-Mail: joachim.geiger@fst.com

## Beispiel guter Praxis – Innovative Ideenschmiede

### Neues zugelassenes Bohrverfahren für Asbestzement mit geringer Faserexposition nach BGI 664

#### Wer hat den Vorschlag eingereicht?

**IAB – Institut für Angewandte Bauforschung Weimar gemeinnützige GmbH**  
Über der Nonnenwiese 1, 99428 Weimar-Tröbsdorf  
gegründet 1992, heute 48 Beschäftigte  
Mehr Informationen unter [www.iff-weimar.de](http://www.iff-weimar.de)

#### Was wird ganz konkret gemacht?

Das Institut für Angewandte Bauforschung Weimar gemeinnützige GmbH ist eine praxisnahe Forschungseinrichtung mit 48 Mitarbeitern im Bereich Baustoffentwicklungen, Prüfung von Bauprodukten und -verfahren sowie Verarbeitung von Stoffsystemen. Eine neue Bohrtechnik bzw. ein emissionsarmes Bohrverfahren zur Herstellung von Lüfteröffnungen bei Asbestzement wurde vorgestellt. Zum Hintergrund: Asbestzementplatten sind noch immer trotz ihrer nachweislich krebserregenden Wirkung – es besteht seit den 1990er-Jahren ein grundsätzliches Expositionsverbot von Asbest – aus Brandschutzgründen in vielen Häuserfassaden vorhanden. Da bislang kein zugelassenes Bohrverfahren existiert, mussten die Fassadenplatten aufwendig und kostenintensiv mithilfe von Arbeitsgerüsten, Hub- oder Hängebühnen demontiert werden. Der Ausführende setzt sich dabei einer hohen Gesundheitsgefahr durch Asbeststaub sowie einer Absturz- und Verletzungsgefahr aus. Mit dem neu entwickelten Bohrverfahren kann auf die Demontage verzichtet werden.

Die Lösung des Problems der hohen Faseremission beim Bohren von Platten bestand in der Entwicklung einer Spezialbohrhülse KT1 für das Kernbohrgerät, welche die gesamte Bohrkronen staubdicht umschließt. Somit ist die Bohrkronen beim Bohrprozess eingekapselt und die entstehenden Faser- und Staubemissionen werden von der Bohrhülse eingeschlossen und kontinuierlich aus dem Innenraum über den Absaugstutzen durch zugelassene Absaugtechnik abgesaugt. Parallel verhindert außen eine Absaugglocke KT 2 mit angeschlossener Absaugtechnik die Faseremissionen und Staubemissionen beim Wanddurchbruch, d.h. wenn die Bohrkronen auf der Wandaußenseite austritt.

Zur Faserdekontamination der Saugglocke wurde ein Spezialbehälter KT3 entwickelt. Dieser Wasserbehälter ermöglicht aufgrund seiner Form – neben der einfach durchzuführenden Befeuchtung der Saugglocke – auch deren sicheren Transport und ggf. eine temporäre Aufbewahrung der ausgebohrten asbesthaltigen Plattenteile während mehrerer Arbeitsdurchgänge.

Das neu entwickelte Bohrverfahren für Asbestfassadenplatten erhielt am 2.11.10 vorab die technische Zulassung zum IFA-Verzeichnis geprüfter Arbeitsverfahren mit geringer Exposition nach TRGS 519 in der BGI 664 „Verfahren mit geringer Exposition gegenüber Asbest bei Abbruch-, Sanierungs- und Installationsarbeiten (ASI-Arbeiten)“. Die Zulassung wird vom Arbeitskreis „Asbestexposition bei ASI-Arbeiten“ erteilt, der unter Federführung des Institutes für Arbeitsschutz der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (IFA) zusammentritt.



Bohrhülse KT1 mit Absaugstutzen



Bohrhülse KT1 mit Absaugstutzen und angeschlossener Absaugung im Einsatz

Mit Erteilung der Zulassung konnte vom Antragsteller durch umfangreiche messtechnische Untersuchungen dargestellt und nachgewiesen werden, dass die Faserkonzentration bei Einhaltung der gewählten Rahmenbedingungen, der technischen Verfahrensabfolge und durch den Einsatz der entwickelten technischen Geräte immer unterhalb von 15 000 Fasern/m<sup>3</sup> liegt.

Im vorliegenden Fall konnten die Einhaltung der konkreten Messkriterien nachgewiesen werden, die vorschreiben, dass erstens an drei aufeinanderfolgenden Messungen an stationären und portablen Messpunkten eine Konzentrationen von  $ME < \frac{1}{4} \times 15000 \text{ F/m}^3$  unterschritten wurde. Weiterhin wurde der Erfolg der Sanierung nach Abschluss der Arbeiten durch eine Freimessung überprüft, die einen Messwert von  $< 500 \text{ F/m}^3$  mit einer Bestimmungsgrenze von  $< 1000 \text{ F/m}^3$  vorschreibt.

Das Verfahren stellt eine wesentliche Verbesserung des Arbeitsschutzes und eine Erleichterung für die Ausführung der Arbeiten für die Anwender dar.

### **Worin liegen die besonders innovativen Ansätze beim Konzept?**

Durch das neue Verfahren kann auf eine Demontage von Asbestzementplatten verzichtet werden, was eine Gesundheitsgefährdung durch Asbeststaub sowie entsprechende Verletzungs- und Absturzgefahren minimiert. Somit ist das Bohrverfahren nicht nur eine technische und wirtschaftliche Innovation, sondern leistet gleichzeitig einen wichtigen Beitrag für den Arbeits- sowie den Umweltschutz.

Neben der Reduzierung der Faseremissionen werden auch der Lärm reduziert sowie gleichzeitig Kosten eingespart. Das Verfahren kann prinzipiell für Bohrungen aller Materialien verwendet werden, bei denen es zur Freisetzung von gesundheitsschädigenden Stäuben kommen kann.

### **Wer kann Auskünfte erteilen?**

Dr.-Ing. Barbara Leydolph, Leiterin Forschungsbereich Baustoffe  
Tel.: 03643-8684 145, Fax: 03643-8684 113, E-Mail: [b.leydolph@iab-weimar.de](mailto:b.leydolph@iab-weimar.de)



## Beispiel guter Praxis – Innovative Ideenschmiede

### Medizinische unterwegsversorgung – DocStop –

#### Wer hat den Vorschlag eingereicht?

DocStop für Europäer e. V., Heinrich-Büssing-Str.6, 49549 Ladbergen  
gegründet 2007, heute 14 ehrenamtliche Mitarbeiter  
Mehr Informationen unter [www.docstop-online.eu](http://www.docstop-online.eu)

#### Was wird ganz konkret gemacht?

DocStop e.V. ist eine ehrenamtliche Initiative, deren Ziel es ist, Berufskraftfahrern unterwegs medizinische Versorgung zur Verfügung zu stellen. Aus Logistikgründen ist es Fernfahrern oft genug nicht möglich, sich auf die Suche nach einem Arzt zu begeben. Der Termindruck erlaubt ebenfalls keinen zeitaufwendigen Arztbesuch. Eine Interessenskollision mit dem Arbeitgeber ist vorprogrammiert. Gerade aber plötzlich und unerwartet auftretende gesundheitliche Beschwerden wie Zahnschmerzen, Kopfschmerzen, Magen-Darm-Probleme, Rückenbeschwerden und Erkältungen haben eine hohe verkehrssicherheitstechnische Dimension. Darüber hinaus sollten sich die Berufskraftfahrer mit Medikamenten, die die Fahrtauglichkeit beeinträchtigen, besonders gut auskennen.

In intensiven Gesprächen mit Personen der Berufsgruppe, bei den sogenannten Fernfahrerstammtischen mit der Autobahnpolizei, verwiesen die Fahrer/innen immer wieder verstärkt auf die schlechte medizinische unterwegsversorgung und die dadurch für sie persönlich entstehenden Gefahren und Probleme bei ihrer Berufsausübung hin. Diese Hinweise sind analysiert und eine bundesweite Bedarfsabfrage zu den Aussagen durchgeführt worden. Daraufhin entwickelte Herr Bernickel (Europareferent für Verkehrssicherheit und Polizeihauptkommissar a. D.) ein Konzept und startete eine bundesweite Befragung der Berufsgruppe. Die Ziele des Projektes waren: die Zahl schwerer Lkw-Verkehrsunfälle zu senken und deren Folgen zu mindern, Arbeitsplätze von Fernfahrern humaner zu gestalten, sowie entsprechend den Zielen der EU-Kommission, die Zahl der Verkehrstoten im transeuropäischen Verkehrsnetz bis 2015 um 50 Prozent zu senken. Erforderliche Partner aus dem medizinischen Bereich (Ärzte, Kliniken, Krankenhäuser) konnten aufgrund einer gezielten bundesweiten Berichterstattung in den Medien zur medizinischen Unterstützung gewonnen werden. Aktuell unterstützen bundesweit über 300 Mediziner, Kliniken und Krankenhäuser die Initiative DocStop.



Die DocStop Initiative sucht ständig Helfer und Unterstützung

Es gibt ein sehr gut ausgebautes bundesweites Netzwerk, über das der Informationsfluss regelmäßig gesteuert wird. Hier werden das Internet und die Fachmedien gezielt genutzt ([www.docstop-online.eu](http://www.docstop-online.eu)).

Zur Vereinfachung und Erhöhung der Effektivität der Aktion, wurde eine bundesweit zentrale **HOTLINE** eingerichtet, die durch den ADAC TruckService kostenfrei als Förderer betrieben wird. Diese ist an 365 Tagen und 24 Stunden täglich zu erreichen. Mehrsprachig geschultes Personal informiert die Hilfesuchenden in fast allen europäischen Sprachen. Dadurch können die Nutzer, 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 ebenfalls genannt. Monatlich nutzen ca. 100 bis 120 Fahrerinnen und Fahrer dieses medizinische Versorgungsangebot. Dadurch wurde erreicht, dass Fahrer/innen mit gesundheitlichen Problemen diese gezielt behandeln und sich mit zulässigen Medikamenten, die nicht die gesetzlich vorgeschriebene Fahrtüchtigkeit beeinflussten, versorgen lassen konnten.

Die Beteiligung von Verbänden, Organisationen, Fachmedien und weiteren der Verkehrsprävention nahe stehenden Einheiten, gewährleistet eine umfangreiche Information der Zielgruppe und dient der Aufklärung der Öffentlichkeit über die Ziele der humanen Verkehrssicherheitsarbeit.

Die Qualität wird durch regelmäßige Kontrollen und Befragungen aller Involvierten, stets auf aktuellem Stand und neuesten Erkenntnissen basierend, fortlaufend ausgebaut.

### **Worin liegen die besonders innovativen Ansätze beim Konzept?**

Es sind keine gleichartigen oder -wertigen Konzepte bekannt. Bei DocStop handelt es sich um ein Pilotprojekt, das einen hohen Wirkungsgrad aufweist und vor allem eine echte Nische im Arbeitsschutz besetzt:

Die Einrichtung von Anlaufstellen für Berufskraftfahrer ist eine hilfreiche Neuerung für die Berufsgruppe, für die die Erreichbarkeit medizinischer Versorgung während ihrer Arbeitszeit – und insbesondere während langer Fahrten – Probleme aufwirft.

Erstmals wird hier eine Berufsgruppe nachhaltig im Arbeitsschutz unterstützt, die ansonsten nur eine schwache Lobby hat.

Lobenswert ist insbesondere die Niedrigschwelligkeit des medizinischen Angebotes.

Da es keine gleichwertigen Konzepte gibt, wird durch den regelmäßigen Ausbau des Partnernetzes und mit der permanenten Suche nach neuen Partnern eine Verbesserung der überregionalen, bundesweiten medizinischen Unterwegsversorgung durch den Verein DocStop für Europäer e.V. angestrebt und das bestehende Netzwerk kontinuierlich verdichtet.

Durch das ehrenamtliche Engagement wird erstmals gezielt eine aktive Hilfestellung in Zusammenarbeit mit vielen Partnern für eine Berufsgruppe angeboten und somit auch ein erheblicher Beitrag zur Steigerung der Verkehrssicherheit in den Verkehrsräumen geleistet.

### **Wer kann Auskünfte erteilen?**

Rainer Bernickel, Stellv. Vorsitzender  
Tel.: 02598 -918 2345 oder 0171 210 5 222, E-Mail: [rbernickel@t-online.de](mailto:rbernickel@t-online.de)

## Beispiel guter Praxis – innovative Ideenschmiede

### MAGMA - Mobile Applikationen für Gesundheitsschutz für Mitarbeiter und Arbeitsschutz

#### Wer hat den Vorschlag eingereicht?

ABB AG, Kallstadter Straße 1, 68309 Mannheim  
 Gegründet 1989, heute mit 10 000 Beschäftigten (in Deutschland)  
 Mehr Informationen unter [www.abb.de](http://www.abb.de)

#### Was wird ganz konkret gemacht?

ABB ist ein weltweit agierender Konzern der Energie- und Automatisierungstechnik. Das Engagement „MAGMA – Mobile Applikationen für Gesundheitsschutz für Mitarbeiter und Arbeitsschutz“ entstand aus der Anfrage für eine elektronische Checkliste eines Geschäftsbereichs für Begehungen und für die elektronische Dokumentationen und Auswertungen von „Last Minute Risk Assessments“ von Servicetechnikern auf Kundenanlagen. Generelle Sicherheitsinformationen können elektronisch dokumentiert und mittels Videos, Fotos oder als gesprochene Texte konkretisiert werden. Servicetechniker können in Kundenanlagen Unterweisungen durch Auftraggeber, aber auch Ort, Datum und die Uhrzeit eigener sicherheitsrelevanter Beobachtungen dokumentieren. Eine Sicherheitsweste mit integrierter Sensorik kann ebenfalls in das mobile System integriert werden. So können die Umgebungstemperatur, CO-Konzentration, Körpertemperatur und der Puls des Beschäftigten (z. B. bei Alleinarbeit) überwacht werden. Die Daten werden über die mobile Applikation verarbeitet, sodass der Beschäftigte und/oder eine Leitstelle über Veränderungen oder gefährliche Situationen informiert und alarmiert werden können.

Alle gesammelten Informationen werden in eine Datenbank übertragen und dort analysiert. So können Schwerpunkte, an denen es zu arbeitssicherheitsrelevanten oder kritischen Beobachtungen gekommen ist, ermittelt werden. Hierdurch können gezielt Aktionen und Maßnahmen beschlossen werden.



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

### **Worin liegen die besonders innovativen Ansätze beim Konzept?**

Die Verknüpfung bestehender Sensorikprodukte und mobiler Technologien eröffnet im Bereich des Arbeitsschutzes neue Perspektiven. Die elektronische Erfassung der Informationen aus Begehungen und „Last Risk Assessment“ bietet die Möglichkeit, eine breite Datenbasis zu etablieren, aus der gezielt Schwerpunkte mit erhöhtem Arbeitsschutzrisiko abgeleitet werden können. Der modulare Aufbau des Systems erlaubt es, weitere Sensorik oder weitere Applikationen einzubinden, sodass spezielle Kundenanforderungen verschiedener Industrien (wie z. B. Öl und Gas, Bergbau etc.) erfüllt werden können.

### **Wer kann Auskünfte erteilen?**

Dr. Thomas Scholl, Leiter Referat Arbeitsschutz ABB Deutschland  
Tel.: 0621 4381 227, E-Mail: thomas.scholl@de.abb.com

## Beispiel guter Praxis – innovative Ideenschmiede

### Marketing des/im Arbeitsschutz (MAiA)

#### Wer hat den Vorschlag eingereicht?

**Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie (BG RCI), 67487 Maikammer**  
**2 300 Beschäftigte**  
Mehr Informationen unter [www.bgrci.de](http://www.bgrci.de)

#### Was wird ganz konkret gemacht?

Die BG RCI ist in der Prävention, Rehabilitation und Entschädigung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten tätig. Ziel des Engagements „Marketing des/im Arbeitsschutz (MAiA)“ ist es, Unternehmen darauf aufmerksam zu machen, den Arbeitsschutz publikumswirksam zu platzieren. Unter dem Dach der BG RCI hat sich die Fachgruppe „Marketing im Arbeitsschutz“ – bestehend aus aktiven Arbeitsschützern verschiedener Unternehmen – zusammengeschlossen, deren Anliegen es ist, Arbeitssicherheitsfachkräfte bei der Entwicklung guter und nachhaltiger Arbeitsschutzkonzepte zu unterstützen. Das Motto der Fachgruppe lautet: „In dir muss brennen, was du im anderen entzünden willst“.

Die Fachgruppe „Marketing im Arbeitsschutz“ bietet Workshops für Führungskräfte und Fachkräfte für die Arbeitssicherheit zu Marketing-Grundlagen und zu Best Practice. Alle zwei Jahre vergibt die BG RCI den Preis „Beste Marketingstrategie im Arbeitsschutz“, um ein Forum zu schaffen, wo Marketingstrategien einer Fachjury bzw. einem breiten Publikum präsentiert werden können. Dadurch erhalten die beitragenden Unternehmen eine Rückmeldung über ihre Strategien.

#### Worin liegen die besonders innovativen Ansätze beim Konzept?

Die Wirksamkeit von Arbeitsschutz durch Marketing zu verbessern, ist innovativ. Die Berufsgenossenschaft bietet den Unternehmen Hilfestellung und Anfangsimpulse, während die Unternehmen die Strategien dann selbständig umsetzen müssen. Die Initiierung des Projekts ist ein einzigartiges Angebot.

#### Wer kann Auskünfte erteilen?

Sabine Schreiber-Costa, Fachbereichsleiterin Bildungsmanagement  
Tel.: 06221 5108 27700, E-Mail: [Sabine.schreiber-costa@bgrci.de](mailto:Sabine.schreiber-costa@bgrci.de)



## Beispiel guter Praxis – innovative Ideenschmiede

### Psychisch stabil im Leben

#### Wer hat den Vorschlag eingereicht?

Wieland Werke AG, 89079 Ulm  
gegründet 1820, heute mit 4 366 Beschäftigten  
Mehr Informationen unter [www.wieland.de](http://www.wieland.de)

#### Was wird ganz konkret gemacht?

Die Wieland-Werke AG ist Hersteller von Halbfabrikaten und Sondererzeugnissen aus Kupfer und Kupferlegierungen. Das Unternehmen hat das Programm zur Vermeidung und Früherkennung von psychischen Erkrankungen und Förderung der psychischen Gesundheit ins Leben gerufen. Anlass für das Engagement ist die Tatsache, dass psychische Erkrankungen in unserer Gesellschaft in den letzten Jahren deutlich häufiger diagnostiziert werden als früher. Unter dem Namen „Wieland-in-Form“ werden seit 2011 alle betrieblichen Gesundheitsmaßnahmen gebündelt. Als weiteren Baustein hat das Unternehmen unter Einbeziehung von Werksärzten und der eigenen Betriebskrankenkasse das Konzept „Psychisch stabil im Leben“ entwickelt. Das Konzept basiert auf drei Säulen:

1. Workshops und Kurse für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Hier erfahren die Beschäftigten Grundlagen für eine psychische Stabilität und lernen, wie sie mit den Belastungen umgehen können. In den Kursen werden auch Entspannungstechniken vermittelt.

2. Schulungen für Führungskräfte

Führungskräfte werden speziell zum eigenen Stresserleben und für den Umgang mit möglicherweise überlasteten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern verpflichtend geschult.

3. Sprechstunde zur frühzeitigen Erkennung von Symptomen

In der werksärztlichen Sprechstunde können sich die Beschäftigten fachärztlich und psychologisch von Fachleuten der Universitätsklinik Ulm beraten lassen. Dadurch werden Symptome frühzeitig und richtig interpretiert und eine Erkrankung entweder vermieden oder rechtzeitig erkannt.

Durch das Programm wurde ein offener Umgang mit dem Thema „Psychische Erkrankungen“ angestoßen und so der Stigmatisierung entgegen gewirkt.

### **Worin liegen die besonders innovativen Ansätze beim Konzept?**

Durch den hierarchieübergreifenden Ansatz werden alle Beschäftigten für die Thematik sensibilisiert. Alle Führungskräfte vom Vorstand bis zur Schichtführerebene werden obligatorisch geschult.

Eine psychosomatische Sprechstunde auf dem Werksgelände arbeitsplatznah für die Beschäftigten ermöglicht es, schnell und unkompliziert reagieren zu können. Durch die Kooperation der Wieland-BKK mit der Universität Ulm kann auch eine Vermittlung der Therapie schneller erfolgen.

### **Wer kann Auskünfte erteilen?**

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



## Beispiel guter Praxis – innovative Ideenschmiede

### Mitarbeiter-Unterstützungsteam (MUT)

#### Wer hat den Vorschlag eingereicht?

Deutsche Bahn AG, Potsdamer Platz 2, 10785 Berlin  
gegründet 1994, heute mit ca. 181 000 Beschäftigten  
Mehr Informationen unter [www.db.de](http://www.db.de)

#### Was wird ganz konkret gemacht?

Die Beschäftigten der Deutschen Bahn AG (DB) sind in vielen Betrieben bundesweit und oft als fahrendes Personal tätig. Es galt, ihnen den Zugang zu psychosozialer, betriebsärztlicher und sicherheitstechnischer Beratung zu sichern. Gleichzeitig soll mit MUT auf die sich verändernden gesellschaftlichen Rahmenbedingungen und sozialen Strukturen reagiert werden. Die Berater agieren als Lotsen bezogen auf die Vielzahl der bestehenden Angebote und Maßnahmen, aber auch Orientierung gebend in der aktuellen Lebenssituation.

Bei einer Vielzahl von Angeboten und Maßnahmen im betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) und Arbeitsschutz einerseits und einer bundesweiten Verteilung der meisten Beschäftigten in einzelne Betriebe andererseits ging es darum, BGM und Arbeitsschutz noch besser zu integrieren, gegenüber allen Stakeholdern im Unternehmen niedrigschwellig und leichter verfügbar zu machen und sie zugleich stärker auf fachliche Herausforderungen wie den demografischen Wandel und die Zunahme psychischer Belastungen auszurichten. Zunächst wurde im Jahr 2011 im Rahmen eines Pilotprojektes ein telefonisches Beratungsangebot im Sinne eines klassischen Employee Assistance Program (EAP) in einem Unternehmen des Konzerns erprobt. Dies zeigte, dass die Beschäftigten mit einem telefonischen Beratungsangebot wesentlich besser erreicht werden können. In der Folge wurde das Mitarbeiter-Unterstützungsteam (MUT) entwickelt und konzernweit etabliert. MUT ist ein auf die konkreten Bedürfnisse der DB angepasstes und weiterentwickeltes EAP. Es integriert bereits bestehende Maßnahmen von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit und kombiniert diese mit zusätzlichen Beratungs- und Unterstützungsangeboten. Besonderheiten sind die Integration arbeitsmedizinischer und sicherheitstechnischer Beratung, die auf Wunsch völlige Anonymität, die Vernetzung mit Kooperationspartnern der DB und die Begleitung durch hoch qualifizierte Berater bereits vom ersten Kontakt an – sei es per Telefon, E-Mail oder im persönlichen Gespräch.



MUT stellt ein niedrighschwelliges und gleichzeitig flächendeckendes und gebündeltes Angebot für alle Beschäftigten des Konzerns und ihre Angehörigen dar. Mit der Einführung von MUT wurden bereits bestehende Angebote attraktiver und teilweise zeitgemäßer, z. B. als Online-Angebot, gestaltet und ihre Nutzung dadurch deutlich erhöht. Die verschiedenen Zugangswege (telefonisch, per Mail, persönlich) verbesserten die Erreichbarkeit deutlich. So konnte durch den erheblich vereinfachten Zugang über MUT die Nutzung des wichtigsten Präventivangebotes – des Gesundheits-Coachings – deutlich gesteigert werden. MUT steht als Unterstützungsangebot sowohl den Beschäftigten in der eigenen Betroffenheit zur Verfügung, als auch Führungskräften, dem Personalmanagement, Interessenvertretungen und anderen Rolleninhabern bei der Wahrnehmung ihrer Rolle. Nicht zuletzt dadurch ermöglicht MUT eine verbesserte Wahrnehmung und auch Platzierung von psychosozialen Themen im Konzern.

### **Worin liegen die besonders innovativen Ansätze beim Konzept?**

Eine Besonderheit des Mitarbeiter-Unterstützungsteams MUT liegt in der Ergänzung traditionell stark frequentierter Beratungsangebote (z. B. Sucht, Trauma) durch ein umfassendes psychosoziales Beratungsangebot und die Integration arbeitsmedizinischer und sicherheitstechnischer Beratung in das Beratungsportfolio. MUT unterstützt in der Grundbetreuung nach DGUV Vorschrift 2. Hervorzuheben ist auch die Vernetzung mit internen sowie externen Kooperationspartnern in Bezug auf nachgelagerte Angebote und Maßnahmen. Eine Beratung durch MUT kann bei Bedarf über eine längere Zeit andauern und mehrere Kontakte – telefonische oder persönliche – umfassen. Eine weitere Besonderheit von MUT besteht darin, dass den Ratsuchenden bereits im ersten Kontakt eine qualifizierte Beraterin oder ein qualifizierter Berater zur Seite steht, der auf Wunsch während der gesamten Beratung zur Verfügung steht. Der Ratsuchende kann wählen, ob er den Kontakt telefonisch, per Mail oder persönlich herstellt.

### **Wer kann Auskünfte erteilen?**

Dr. Christian Gravert, Leiter Gesundheitsmanagement  
Tel.: 030 297 61312, E-Mail: christian.gravert@deutschebahn.com

## Beispiel guter Praxis – innovative Ideenschmiede

### Die Süwag Safety-Teams

#### Wer hat den Vorschlag eingereicht?

**Süwag Energie AG, Schützenbleiche 9-11, 65929 Frankfurt am Main**  
gegründet 2001, heute mit ca. 1 670 Beschäftigten  
Mehr Informationen unter [www.suewag.de](http://www.suewag.de) und [www.suewag.com](http://www.suewag.com)

#### Was wird ganz konkret gemacht?

Die Süwag Energie AG legt hohen Wert auf Arbeitsschutz und besonders auf die Vermeidung von Unfällen. Mittel- bis langfristig soll das Ziel von „0 Unfällen“ erreicht werden. Die Zielvorgaben für die gerade noch tolerierbare Unfallquote wird Jahr für Jahr kontinuierlich gesenkt. Seit einigen Jahren werden die Unfälle von beauftragten Partnerfirmen dabei einbezogen. Dies führt bei einer ca. fünf- bis zehnfach höheren Unfallquote der Partner zu enormem Handlungsdruck.

Bereits seit einigen Jahren unterscheidet die Süwag beim Arbeitsschutz nicht mehr zwischen den Unfällen eigener Beschäftigter und denen von beauftragten Fremdfirmen. Um dies zum Ausdruck zu bringen, spricht man hier von sogenannten Partnerfirmen. Jedoch ist die Unfallquote gemessen in LTIF (Lost Time Injury Rate = Anzahl der Unfälle mit Ausfallzeit größer ein Tag pro 1 Million Arbeitsstunden) bei den beauftragten Partnerfirmen ungefähr um den Faktor 10 höher. In einem Strategieworkshop Anfang 2013 entstand deshalb die Idee, die Partnerfirmen projektbezogen so einzu beziehen, dass die Unfallquote durch den gemeinsamen Teamgedanken und das Voneinanderlernen gesenkt wird. Diese Idee wurde „Safety-Team“ genannt. In einem Safety-Team arbeiten – für eine begrenzte Zeit – zwei Vertreter des Auftraggebers und zwei Vertreter des Auftragnehmers auf Augenhöhe zusammen. Beide Unternehmen stellen hierfür je eine verantwortliche Person (z. B. aus der Geschäftsführung oder Bauleitung) und je eine Fachkraft für Arbeitssicherheit zur Verfügung. Über die Laufzeit des konkreten Projektes gibt es je ein gemeinsames Vorgespräch, mindestens eine Begehung vor Ort und vor allem eine gemeinsame Nachbesprechung nach Ablauf des Projektes. Die Resonanz bei den Partnerfirmen war so positiv, dass im ersten Jahr nicht alle Teilnahmewünsche befriedigt werden konnten. Das Konzept wurde anschließend mit zehn tatsächlich durchgeführten Safety-Teams mit sehr gutem Erfolg getestet.

Bereits im ersten Jahr 2013 sank die Unfallquote der beteiligten Firmen signifikant von 15,4 auf 6,2. Die Unfallquote der Partnerfirmen sank insgesamt um ca. 50 %. Safety-Teams wirkten aber auch nach innen, da sich Verantwortliche der Süwag durch ihr Engagement zum Arbeitsschutz bekannten. Ihre Beschäftigten nahmen dieses Engagement positiv wahr. Die Safety-Team-Idee gab dem Management eine Plattform, um „Flagge zu zeigen“ und seine Vorbildfunktion zu leben. Der Aufwand ist mit nur drei Terminen über eine durchschnittliche Projektdauer von 6 bis 8 Wochen minimal. Allein das Vorhandensein eines Safety-Teams schuf bei allen beteiligten Beschäftigten – vom Management bis zum Monteur oder Bauarbeiter – bereits ein positives Bewusstsein für Arbeitsschutz.

**Süwag** Meine Kraft vor Ort



**"Safety-Teams"**  
Ein Instrument zur Verbesserung der gemeinsamen  
Sicherheitskultur

**VORWEG GEHEN**

### **Worin liegen die besonders innovativen Ansätze beim Konzept?**

Die klassische Projektabwicklung lief bisher in der Beziehung Auftraggeber – Auftragnehmer. Aufträge wurden schriftlich erteilt und anschließend vom Auftraggeber ausgeführt. Neu bei diesem Konzept ist, dass in einem Safety-Team-Projekt beide Beteiligten auf Augenhöhe kommunizieren. Das erste Treffen findet zwei bis drei Wochen vor Projektbeginn statt. Hier werden Gefährdungsbeurteilungen abgeglichen, Arbeitsschutzmanagementsysteme und -philosophien besprochen und Unklarheiten beseitigt. Die Beteiligten lernen sich bereits vor Projektbeginn persönlich kennen. Bei der Begehung wird gemeinsam kontrolliert, ob die Vorgaben umgesetzt werden. Bei der Nachbesprechung erhalten beide Unternehmen Gelegenheit, Kritik oder Verbesserungsvorschläge anzubringen. Beide Seiten, Auftraggeber und -nehmer, profitieren, da Prozessabläufe optimiert und Arbeitsschutzkonzepte im gegenseitigen Erfahrungsaustausch übernommen werden können. Am konkreten Projekt miteinander zu kommunizieren ist die eigentliche Idee.

### **Wer kann Auskünfte erteilen?**

Dipl.-Ing. (FH) Roland Nitzler, Betriebssicherheit  
Tel.: 069 107 2224, E-Mail: roland.nitzler@syna.de

## Beispiel guter Praxis – innovative Ideenschmiede

### Philipp Wenz® - Low-Stress-Stockmanship – sicherer und stressfreier Umgang mit Herdentieren

#### Wer hat den Vorschlag eingereicht?

Philipp Wenz® - Low-Stress-Stockmanship, Blankenförde 16, 17252 Mirow  
gegründet 2008, heute mit einem Beschäftigten  
Mehr Informationen unter [www.stockmanship.de](http://www.stockmanship.de)

#### Was wird ganz konkret gemacht?

Philipp Wenz hat als landwirtschaftlicher Betriebsleiter erlebt, wie

- ungeliebt die Arbeit mit und an den Tieren ist
- Beschäftigte hochgradig gestresst waren, z. T. Angst hatten und die Arbeiten vermieden
- sämtliche Arbeiten auf der Weide und im Stall aufgrund des nicht oder falsch gelernten Umgangs mit den Tieren höchst gefährlich waren
- ein Mitarbeiter von einer Mutterkuh angegriffen und über den Zaun geworfen wurde.

Eine neue Methode sollte daher für landwirtschaftliche Betriebe und deren Beschäftigte Verbesserungen bringen. Die Arbeit mit Herden- und Weidetieren in der Landwirtschaft (z. B. in den Corral bringen, Weideumtrieb, aussortieren, Kälber absetzen, bluten, Ohrmarken einziehen, verladen, Umgang mit Bullen) ist durchgängig gefährlich, ungeliebt und stressig für Mensch und Tier. Sie ist häufig aufgrund falschen Umgangs mit den Tieren und suboptimaler Organisation des Herdenmanagements kostenintensiv.

Ziel des Trainings ist es, die notwendige Arbeit mit den Tieren zu einer schönen, ungefährlichen Arbeit zu machen, die durchgeführt wird, wenn sie an der Zeit ist. Sie soll nicht aufgrund der oben genannten Punkte vermieden werden. Die Arbeit mit den Tieren soll zudem effektiver werden – z. B.: Während vorher fünf Personen benötigt wurden, um 100 Rinder umzutreiben oder für andere Arbeiten einzutreiben, kann diese Arbeit nun eine einzelne Person durchführen. Dazu werden alle, die mit Tieren in der Landwirtschaft arbeiten, geschult und Verständnis und Wissen für die speziellen Verhaltensweisen der Tiere wird entwickelt und vermittelt. Als Ergebnis arbeiten die Beschäftigten gerne mit den Tieren, die Zusammenarbeit zwischen Mensch und Tier funktioniert, es gibt keine gefährlichen Missverständnisse zwischen Mensch und Tier, die Arbeit geht schneller mit weniger Personaleinsatz.

Die Aufträge haben sich immens gesteigert. Selbst die mediale Aufmerksamkeit steigt stetig an (mehrere Fernsehreportagen, Artikel in der Fach- und Tagespresse, Anfragen von Journalisten). Philipp Wenz hat z. B. erfolgreich eine Mitarbeiterin in einem Besamungsunternehmen eingegliedert, nachdem sie nach einem Rinderangriff eine posttraumatische Störung hatte und nicht mehr arbeiten konnte. Diese Eingliederung übernahm die zuständige Berufsgenossenschaft.



### **Worin liegen die besonders innovativen Ansätze beim Konzept?**

Die Methode Philipp Wenz® kommt ohne Investition in Technik oder Umbaumaßnahmen aus. In der Landwirtschaft ist es üblich, Probleme mit Tierumgang technisch zu lösen, ohne die eigentliche Ursache – das menschliche Verhalten und den Umgang mit dem Tier – zu verbessern. Gefährliche Situationen mit Herdentieren werden ausschließlich durch falsches menschliches Verhalten hervorgerufen. Beschäftigte lernen Techniken in Theorie und Praxis, die das Tierverhalten, Bewegungszonen der Tiere erklären und verständlich machen. Stress, Panik und Angriffe von Tieren werden im Ansatz vermieden. Zur Anwendung kommen Druck und Druckreduktion, Nähe und Distanz, Wissen um die Bewegungszonen des Tiers, Tierbeobachtung und die richtige Deutung und Einordnung. Dies sind Techniken, die jeder lernen kann und die darauf abzielen, dass die Tiere mitarbeiten und so keine ständige Konfrontation stattfindet. Gerade in wichtigen Managementaufgaben, die keine Routine sind oder bei denen unmittelbar am Tier gearbeitet wird, ist dies wichtig.

### **Wer kann Auskünfte erteilen?**

Philipp Wenz  
Tel.: 0151 50 41 69 16, E-Mail: [info@stockmanship.de](mailto:info@stockmanship.de)



## Beispiel guter Praxis – innovative Ideenschmiede

### Arbeitssicherheit – Dein Job! 2014

#### Wer hat den Vorschlag eingereicht?

HeidelbergCement AG, Berliner Straße 6, 69120 Heidelberg  
gegründet 1873, heute mit ca. 63 000 Beschäftigten in 60 Ländern  
Mehr Informationen unter [www.heidelbergcement.com](http://www.heidelbergcement.com)

#### Was wird ganz konkret gemacht?

Die Bewusstseinskampagne wurde in Deutschland für ca. 2 200 Mitarbeiter der Sparten Beton, Betonelemente, Kalksandstein und Betonwaren/Lithonplus aufgesetzt. Die zentrale Organisation und Kommunikation übernahm die Abteilung Marketing Deutschland. Dezentral wurden die einzelnen Stufen vor Ort an über 200 Standorten von Standortleitungen durchgeführt. Ziel ist es, das Bewusstsein für das Thema Arbeitssicherheit zu schärfen und betrieblichen Unfällen sowie Unfällen am Arbeitsplatz und auf der Baustelle vorzubeugen. Im Vorfeld der Arbeitssicherheitskampagne wurden zu jeder Sparte die Unfallschwerpunkte recherchiert. Daraufhin wurden die jeweiligen Themenschwerpunkte „Blick geschärft?“, „Auf Tritt achten“, „Keine Ausrede für Ausrutscher“, „Quetschungen vermeiden“ und „Persönliche Schutzausrüstung“ für die einzelnen Sparten festgelegt. Pro Sparte gab es vier Aktionsstufen, die jeweils einen der Themenschwerpunkte behandelten. Begleitet wurde jede Stufe von einem passenden Themenposter, einer Stufe des Gewinnspiels (Postkarte) und einem Give-away für alle Beschäftigten. Schlusspunkt und Höhepunkt waren ein T-Shirt bzw. das vierstufige Gewinnspiel mit der Aussicht auf einen Stuntman-Workshop, einen Wellness-Gutschein oder einen personalisierten Airbrush-Sicherheitshelm. Der Erfolg der Kampagne spiegelt sich in den positiven Rückmeldungen der Führungskräfte und vor allem der Beschäftigten wider, die dazu führten, dass die Kampagne 2016 auch in der Sparte Zuschlagstoffe ausgerollt wurde – mit noch besserer Resonanz.

**AUF TRITT  
ACHTEN!**



## **Worin liegen die besonders innovativen Ansätze beim Konzept?**

Das Neuartige an dieser Kampagne war die persönliche Ansprache von über 2 200 Mitarbeitern zum Thema Arbeitssicherheit. So etwas hat zuvor und auf diese Art im Unternehmen noch nicht stattgefunden. Das Besondere daran ist, dass alle immer wieder optisch auf die Gefahren, denen sie täglich begegnen, angesprochen werden, durch Poster, Aufkleber und Teilnahmekarten für ein Gewinnspiel. Zu jedem Thema gab es für alle Beschäftigten ein Give-away, das für Unfälle zum jeweiligen Thema sensibilisieren soll.

## **Wer kann Auskünfte erteilen?**

Christiane Bohlmann, Abteilungsleiterin Marketing  
Tel.: 06221 481-39507, E-Mail: [christiane.bohlmann@heidelbergcement.com](mailto:christiane.bohlmann@heidelbergcement.com)

## Beispiel guter Praxis – innovative Ideenschmiede

### Tools for Life: Unsere Hände – Werkzeuge fürs Leben


#### Wer hat den Vorschlag eingereicht?

**Bilfinger SE, Oskar-Meixner-Str. 1, 68163 Mannheim**  
 gegründet 1880, ca. 36.000 Beschäftigte  
 Mehr Informationen unter [www.bilfinger.com](http://www.bilfinger.com)

#### Was wird ganz konkret gemacht?



Eine Vielzahl von Arbeitsunfällen resultieren in Handverletzungen. Manche davon so schwer, dass es zu bleibenden gesundheitlichen Beeinträchtigungen kommt. Viele dieser Unfälle passieren, weil sich die Beteiligten beim Ausführen ihrer Aufgaben nicht ausreichend über die Gefahren für die Hände bewusst sind und sich deshalb nicht richtig schützen. Unser Ziel ist es, Wissen, Einstellung und Bewusstsein in Bezug auf Gefährdungen und ihrer Vermeidung zu verbessern und die Beschäftigten so zu sicherem Verhalten zu führen. Um dieses Ziel zu erreichen, wurde die Kampagne „Unsere Hände – Werkzeuge fürs Leben“ gestartet. Diese Kampagne soll die Bedeutung der Hände für jeden einzelnen von uns bewusstmachen. Sie soll aufzeigen, wie wir diese besonderen Werkzeuge schützen können, denn für unsere Hände gibt es keine Originalersatzteile. Für die Kampagne wurde eine Plakatserie mit echten Bilfinger-Mitarbeitern und Profisportlern erstellt, um zu verdeutlichen, dass Profis ihre Hände schützen, dass Hände ein Wunder der Natur sind und geschützt werden müssen.

**Unsere Hände - Werkzeuge fürs Leben**  
**Schutzhandschuhe müssen richtig benutzt werden**



**Als Profi mache ich es richtig:**

- Ich achte immer darauf, dass ich meine Schutzhandschuhe nicht von innen verunreinigt werden.
- Ich benutze Einmalhandschuhe auch nur einmal.
- Ich habe den richtigen Schutzhandschuh an meinem Arbeitsplatz verfügbar.
- Ich benutze nur meine eigenen Schutzhandschuhe - und nicht die der Kollegen.
- Ich lagere meine Schutzhandschuhe richtig.
- Ich entsorge meine gebrauchten Schutzhandschuhe richtig.

Bilfinger SE - Corporate HSEQ

## **Worin liegen die besonders innovativen Ansätze beim Konzept?**

Mit regionalen Informationsveranstaltungen, Präsentationen, Plakaten, Rollups, einem Video, mehreren animierten Clips, Newslettern und diversen Intranet-Meldungen wurde die Kampagne zum Erfolg. Die Kampagne (inklusive Infomaterial) wurde initial in 11 Sprachen ausgerollt, um die Mitarbeiter auch wirklich zu erreichen.

## **Wer kann Auskünfte erteilen?**

Hans-Peter Reiß

Tel.: 0621 459 2755, E-Mail: [hans-peter.reiss@bilfinger.com](mailto:hans-peter.reiss@bilfinger.com)

## Beispiel guter Praxis – innovative Ideenschmiede

### Das Lernspiel E.F.A. – Von der Pflicht zur Spielmission

#### Wer hat den Vorschlag eingereicht?

Technische Universität Dresden, Streblener Str. 22/24, 01069 Dresden  
gegründet 1828, ca. 7 804 Beschäftigte

Mehr Informationen unter [www.tu-dresden.de/codip/projekte/projektoverview/efa](http://www.tu-dresden.de/codip/projekte/projektoverview/efa)



Das Lernspiel zum Arbeits-  
und Gesundheitsschutz

#### Was wird ganz konkret gemacht?

Durch die Digitalisierung befindet sich die Arbeitswelt zunehmend im Wandel. Unternehmen müssen auf die veränderten Arbeitsanforderungen und die damit verbundenen Gesundheitsgefährdungen reagieren. Besonders Klein- und Kleinstunternehmen (KKU) weisen nach wie vor Defizite und fehlende Kompetenzen in der Umsetzung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes auf – vor allem bei der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung. Gesetzlich geregelte Arbeitsschutzbestimmungen werden häufig als Verpflichtungsdschungel wahrgenommen und sind oft wenig verständlich. Hier setzt das an der Technischen Universität Dresden (TU Dresden) gemeinsam mit der Sächsischen Landesvereinigung für Gesundheitsförderung e.V. und dem Trägerwerk Soziale Dienste AG entwickelte digitale adaptive Lernspiel „E.F.A. – Mit Sicherheit durch den Verpflichtungsdschungel“ an.

Das Serious Game soll den Wissenserwerb von Unternehmen der sozialen Dienstleistungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz fördern. Soziale Dienstleistungsunternehmen unterstützen wichtige gesellschaftliche Bereiche, wie z. B. die Pflege von älteren Menschen, die Betreuung von Kindern oder die Ausbildung von Menschen mit Behinderung. Das Lernspiel nimmt das Setting dieser Bereiche genauer in den Blick. Im Spiel begeben sich die Teilnehmenden in die Rolle einer Expertin oder eines Experten für Arbeitssicherheit (E.F.A.) und versuchen, den Weg aus dem „Verpflichtungsdschungel“ zu finden. Dazu müssen vier Spielabschnitte, sogenannte Tempel, durchlaufen werden.

Zusätzlich zum Serious Game kann E.F.A. auch als begleitetes Workshopangebot aktuell zu den Themen Arbeitsschutzorganisation und Gefährdungsbeurteilung genutzt werden. Die Verbundpartner bieten hier unterschiedliche Weiterbildungsformate an. Workshops mit dem E.F.A.-Lernspiel können bedarfsorientiert angefragt werden.

Den Einstieg in die Spielstory bildet der Tempel „Arbeitsschutzorganisation“. Verschiedene Minispiele tragen die Lerninhalte an die Spielenden heran und führen in die Grundpflichten einer Führungskraft ein. Auf dem Weg durch den Tempel „stolpert“ man über Gefährdungen aus dem realen Berufsalltag. Themen wie Erste Hilfe, arbeitsmedizinische Vorsorge, Arbeits- und Wegeunfälle sowie Brandschutz werden auf spielerische Weise vermittelt. Im Spielabschnitt zur Gefährdungsbeurteilung – dem Herzstück des Lernspiels – begeben sich die Spielenden durch die sieben Schritte der Gefährdungsbeurteilung und beschäftigen sich mit einem vereinfachten und anwendungsfreundlichen Risikoanalyseverfahren. Der dritte Tempel thematisiert Inhalte zu intern und extern Mitwirkenden des Arbeitsschutzes. Der letzte und vierte Tempel widmet sich dem Thema Pflichtenübertragung. Ein ausführlich aufbereiteter Wissensspeicher fasst alle Inhalte zum vertiefenden Nachlesen zusammen (<https://game.efa.codip.tu-dresden.de/wissensspeicher>).

Der digitale Prototyp des Lernspiels ist unter <https://game.efa.codip.tu-dresden.de> verfügbar. Das gesamte Lernspiel steht kostenlos und als Open Source zur Verfügung. Die Anwendungsfelder von E.F.A. sind vielfältig: Es kann in der beruflichen Aus- und Weiterbildung oder für die Unterweisung neuer Beschäftigter genutzt werden. Beschäftigte und Führungskräfte werden somit für den Arbeits- und Gesundheitsschutz sensibilisiert und erhalten durch Praxisbeispiele hilfreiche Anregungen für die Umsetzung im eigenen Betrieb.



### Worin liegen die besonders innovativen Ansätze beim Konzept?

Das Lernspiel E.F.A. ist in mehrfacher Hinsicht ein ressourcenschonendes und dauerhaft angelegtes Lernangebot für Führungskräfte und Beschäftigte. Zum einen ist es über den Projektzeitraum hinaus digital frei zugänglich und erfordert keine physischen Materialien. Lediglich ein Endgerät mit Browser und Internetzugang ist erforderlich. Der Open Source-Charakter ermöglicht eine stetige Erweiterung und Aktualisierung des Lernspiels (im Projektzeitraum wurde ein digitaler Prototyp erstellt). Zum anderen wird das zu schulende Personal im Betrieb durch das Lernangebot nicht wie bei herkömmlichen Präsenz- und Online-Weiterbildungen ganz- oder mehrtägig gebunden. Stattdessen kann das Lernspiel in kurzen Spiel- bzw. Lerneinheiten zeit- und ortsunabhängig absolviert werden, wodurch z. B. kurze Wartezeiten oder die Zeit unterwegs für die eigene Wissenserweiterung genutzt werden können. Darüber hinaus ermöglicht E.F.A. nachhaltiges Lernen. Durch das Medium Spiel und die im Lernspiel erzählte Geschichte werden Lernerlebnisse geschaffen, die „hängen bleiben“. Durch die Verknüpfung von Arbeits- und Gesundheitsschutz mit einem spielerischen Ansatz wird der Lernprozess mit positiven Emotionen verknüpft. Von einem Lernprozess, der zu einem emotionalen Erlebnis wird, ist zu erwarten, dass sich die Lernenden stärker an den Lernkontext binden, Inhalte leichter behalten und höhere Lernerfolge erzielen. Das Lernspiel E.F.A. hat zudem das Potenzial, indirekt gesundheitsfördernd auf Beschäftigte zu wirken. Die in erster Linie angesprochenen Führungskräfte werden für die eigenen Grundpflichten im Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie für eine hinreichende Umsetzung im eigenen Betrieb und damit auch für ein insgesamt gesundheitsförderliches Führungsverhalten sensibilisiert. Führungskräfte werden motiviert, eine Gefährdungsbeurteilung im eigenen Betrieb durchzuführen sowie sich auch mit der Wechselwirkung von physischen und psychischen Belastungen innerhalb der Risikoanalyse zu beschäftigen. Es werden praxisnahe Beispiele typischer Gefährdungen, z. B. im Bereich der Kindertagesstätten oder Pflege, aufgezeigt. Die Mitarbeitenden können die Lerninhalte durch die inhaltliche Spezialisierung auf die Bedarfe der sozialen Dienstleistungsbranche einfacher in das eigene Arbeitsumfeld übertragen – das spart Zeit. Beispiele aus anderen sozialen Tätigkeitsbereichen ermöglichen darüber hinaus „den Blick über den Tellerrand“ und bieten zusätzlich Ideen für die Sicherheit und Gesundheit aller Beschäftigten im Betrieb.

E.F.A. ist somit ein zusätzliches Tool für die innerbetriebliche und berufliche Aus- und Weiterbildung und kann damit nachhaltig die Wettbewerbsfähigkeit von Klein- und Kleinunternehmen stärken. E.F.A. wurde wissenschaftsbasiert, unabhängig und interdisziplinär mit Erkenntnissen aus dem Arbeitsschutz, aus der Spielentwicklung und Medientdidaktik entwickelt und gemeinsam mit über 100 Beschäftigten der sozialen Dienstleistungsunternehmen erprobt. Es zielt auf die Weiterentwicklung des Arbeitsschutzes für eine Branche, die von besonderer gesellschaftlicher Relevanz ist.

Das Projekt wurde vom Europäischen Sozialfonds (ESF) und dem Freistaat Sachsen gefördert.

## Wer kann Auskünfte erteilen?

Frau Cornelia Schade  
Tel.: 0351 46332664, E-Mail: [cornelia.schade@tu-dresden.de](mailto:cornelia.schade@tu-dresden.de)

Trailer zum Spiel: <https://videocampus.sachsen.de/video/EFA-Gameplay/c89c12c387cd4e39fe968c112285b4a7>

Projektwebseiten:

<https://tu-dresden.de/codip/projekte/projektoverview/efa>  
<https://www.sifg.de/projekt/e-f-a/>

## Beispiel guter Praxis – innovative Ideenschmiede

### Kontraktorboarding für Großabstellungen am Standort der LyondellBasell Wesseling

#### Wer hat den Vorschlag eingereicht?

LyondellBasell, Brühler Straße 60, 50389 Wesseling  
gegründet 2007, ca. 18 500 Beschäftigte  
Mehr Informationen unter [www.lyb.com](http://www.lyb.com)

#### Was wird ganz konkret gemacht?

Anlagen in der Chemieindustrie werden in regelmäßigen Abständen Wartungen unterzogen, bei denen notwendige Reparatur- und Instandhaltungsarbeiten durchgeführt werden. Ein Sonderfall sind die im Abstand von vier bis fünf Jahren durchgeführten TÜV-Großabstellungen, bei denen komplette Produktionsanlagen abgestellt und auf Sicherheit geprüft werden. Zu Spitzenzeiten sind dabei pro Tag rund 150 verschiedene Firmen und 2 000 zusätzliche Beschäftigte aus ganz Europa im Einsatz. Die Erfahrung vergangener Abstellungen hat gezeigt, dass das handwerkliche Können und das Sicherheitsbewusstsein der Kontraktoren sehr unterschiedlich sein können. Der hohe Spezialisierungsgrad und der allgemein bekannte Mangel an Fachkräften verstärkt diesen Trend. Zudem hat sich gezeigt, dass die Mitarbeitenden nicht mit den hohen Sicherheitsanforderungen bei LyondellBasell vertraut sind und in zeitaufwändigen Schulungen nach Beginn der Großabstellung nachgeschult werden müssen. Dies kann die eng aufeinander abgestimmten Arbeitsabläufe und den gesamten Fertigstellungstermin gefährden.





Um die Qualität der eingesetzten Kontraktoren vor Beginn der Arbeiten überprüfen zu können, wurde ein neuartiges Qualifizierungskonzept entwickelt. Grundlage ist ein schriftliches Schulungspaket, das den beteiligten Firmen mehrere Wochen vor Beginn der Arbeiten zur Vorbereitung zur Verfügung gestellt wird. Die fachliche Qualifikation wird vor Ort in einem Testzentrum überprüft. Dabei wird auf die Besonderheiten einzelner Gewerke und spezifischer Tätigkeiten eingegangen. In fachlichen theoretischen und praktischen Prüfungen werden hier beispielsweise Regeln zum sicheren Anschlagen von Lasten am Kran, sichere und korrekte Flanschmontage, Anweisungen für Hochdruckreinigungen oder Regeln für Flurförderfahrzeuge überprüft. Für alle Prüfungen gibt es nur einen Versuch. Bei Bestehen der Grundregeln des Standortes wird ein Werksausweis ausgegeben. Bei Bestehen einer gewerkespezifischen Prüfung erhält dieser Ausweis ein Qualitätssiegel, das die Erlaubnis zum Durchführen dieser Tätigkeit bescheinigt. Die Siegel der einzelnen Tätigkeiten sind unterschiedlich eingefärbt. Da alle Werksausweise offen getragen werden müssen, ist so eine Kontrolle der Qualifikation visuell leicht möglich. Die Auswertung bei einem Cracker-Stillstand mit 3 300 beteiligten Beschäftigten ergab bei den Grundregeln eine Durchfallquote von nur 3 %, wohingegen bei den gewerkespezifischen Prüfungen fast ein Viertel der Teilnehmenden die Prüfung nicht bestand, also nicht qualifiziert für die eigentliche Aufgabe war. Ein Drittel aller Kran- bzw. Gabelstaplerfahrenden bestand den Test nicht. Beschäftigte, die mit der Erstellung von Klemmringverschraubungen oder dem sicheren Verschrauben von Druckmessgeräten beauftragt werden sollten (beides von sicherheitsrelevanter Bedeutung) fielen zu zwei Dritteln durch die praktische Prüfung. Alle Durchgefallenen wurden nicht für die vorgesehenen Arbeiten im Rahmen der Großabstellung freigegeben.



### **Worin liegen die besonders innovativen Ansätze beim Konzept?**

Mittels des Kontraktoronboarding werden den Fachkräften der beauftragten Unternehmen praxisrelevante Aufgaben gestellt, die in einer Prüfungssituation eigenständig zu bewältigen sind. So werden theoretische und praktische Kenntnisse geprüft, um die erforderlichen Qualifikationen im Vorfeld nachzuweisen. Die Fachkräfte müssen von ihren Unternehmen entsprechend vorbereitet werden, damit sie die Prüfungsaufgaben bestehen können. Mitarbeitende, die eine Aufgabe nicht bestehen, dürfen für diese Tätigkeit nicht eingesetzt werden. Damit wird das hohe Sicherheitsniveau bei LyondellBasell anschaulich demonstriert und aufwändige Nachschulungen während des Stillstandes werden vermieden. LyondellBasell sieht hier die Chance für jedes Unternehmen, das sich um Aufträge bewirbt, sich langfristig zu empfehlen und qualifiziertes und gut ausgebildetes Personal mit der richtigen Sicherheitseinstellung und fachspezifischen Voraussetzungen zur Verfügung zu stellen. Langfristig bietet das Konzept Vorteile für alle Beteiligten. So weiß der Auftraggebende, dass das geeignete qualifizierte Personal rechtzeitig zur Verfügung gestellt wird und der Auftraggebende erreicht mit dem vorqualifizierten Personal effizient und sicher alle Ziele in Bezug auf Arbeitsschutz und Prozesssicherheit.

### **Wer kann Auskünfte erteilen?**

Herr Wolfgang Werner  
Tel.: 02236 72 27 14, E-Mail: wolfgang.werner@lyb.com

## Beispiel guter Praxis – innovative Ideenschmiede

### Die SICHER WERKSTATT: Arbeitssicherheit neu gedacht – eine interaktive Erlebniswelt

#### Wer hat den Vorschlag eingereicht?

**Mercedes-Benz AG, Bela-Barenyi-Straße 1, 71059 Sindelfingen**  
gegründet 1886, ca. 173 000 Beschäftigte  
Mehr Informationen unter *Mercedes Benz Personenwagen*

#### Was wird ganz konkret gemacht?

Ausprobieren, erleben, begreifen – das sind die Schlüsselemente unserer realisierten Erlebniswelt „SICHER WERKSTATT“ am Standort Sindelfingen. Das übergeordnete Ziel dieser Maßnahme ist, die Anzahl verhaltensbedingter Unfälle mit der Vision „Null Unfälle“ weiter nachhaltig zu reduzieren. Um dies zu erreichen, wollen wir die Mitarbeitenden bei Themen zur Arbeitssicherheit direkt und persönlich ansprechen und so eine nachhaltige Verhaltensänderung anstoßen. Das Thema „Arbeitssicherheit“ ist für die Mitarbeitenden zum Teil noch zu theoretisch und abstrakt. Um eine nachhaltige Verhaltensveränderung zu erreichen und dabei persönliche Berührungspunkte und Erlebnisse zu generieren, stand fest: Ein neuer Ansatz muss her. „Arbeitssicherheit einmal völlig neu denken“, das war der Grundstein des Projektes SICHER WERKSTATT, das in Zusammenarbeit mit der Gruppe für Gestaltung (GfG) ins Leben gerufen wurde. Mit einer gesunden Mischung aus Spiel, Erlebnis, Selbsterkenntnis und gemeinsamer Reflexion wurde eine Erlebniswelt rund um das Themengebiet Arbeitssicherheit entwickelt. Die interaktiven Exponate bilden zusammen mit der begleitenden Moderation ein didaktisch durchdachtes Gesamterlebnis. In fünf Bausteinen der Ausstellung werden die Beschäftigten an den Grundsatz der vorbeugenden Unfallvermeidung und persönlichen Sicherheit herangeführt – nicht, weil ihnen jemand Verhaltensregeln an die Hand gibt, sondern weil sie in diesem Erlebnisraum selbst Erfahrungen sammeln können: „Ablenkung durch das Handy? Extremer als ich dachte.“ „Eingeschränktes Sichtfeld? Häufiger als ich annahm.“ Ein Highlight-Exponat ist die Simulation des eingeschränkten Blickfelds vom Gabelstapler aus über eine VR-Brille. Auch das ist eine wichtige sensibilisierende Maßnahme: „Was sieht der oder die andere und was nicht? Worauf sollte ich Rücksicht nehmen?“ An 20 Erlebnisstationen kann das Thema Sicherheit experimentell erfahren werden. Dabei ist vor allem Teamgeist gefragt – denn nur wer sich gemeinsam mit den Kolleginnen und Kollegen verständigt, kann sich selbst und andere vor unsicheren Zuständen, Gefahren oder Sicherheitsrisiken schützen. Jeder, der sich durch die Ausstellung bewegt, merkt schnell: Sicherheit kann Spaß machen, kann zum Erlebnis werden und spricht jeden an!

Die SICHER WERKSTATT wurde über eineinhalb Jahre konzipiert, erprobt und schließlich im Sommer 2019 am Standort Sindelfingen der Mercedes-Benz AG fertiggestellt. Seitdem haben über 4 000 Personen die SICHER WERKSTATT in einer Vor-Ort-Schulung besucht.



### **Worin liegen die besonders innovativen Ansätze beim Konzept?**

Die SICHER WERKSTATT ist ein Gesamtkonzept, das das Ziel verfolgt, einen nachhaltigen Kulturwandel zu realisieren. Dabei werden die Teilnehmenden in den Veranstaltungen direkt angesprochen und erhalten einen völlig neuen und persönlichen Blick auf das Thema Arbeitssicherheit. „Ich habe mit Arbeitssicherheit doch gar nichts zu tun.“ Falsch gedacht. In der SICHER WERKSTATT wird deutlich, dass Sicherheit uns alle angeht und dass wir aktiv an uns arbeiten müssen, um eingefahrene Verhaltensmuster zu ändern und damit Gefahren im Alltag bewusst zu reduzieren. Dieser persönliche Bezug zum Thema Sicherheit wird dadurch realisiert, dass eigene Erlebnisse im Umfeld des Arbeitsalltags geschaffen werden: So z. B. beim virtuellen Staplerfahren am Simulator. Hier wird auch dem Nicht-Staplerfahrenden bewusst, welch außerordentlich hohes Gefahropotenzial besteht, wenn man weiterhin unbedarft zu Fuß hinter einem rangierenden Stapler „vorbehuscht“. Zukünftig einfach kurz den Blickkontakt mit dem Staplerfahrenden suchen – das entschärft die Situation erheblich. Damit aus solchen Erkenntnisgewinnen eine nachhaltige Verhaltensänderung resultiert, muss Arbeitssicherheit zum Ritual und zur neuen Gewohnheit werden. Es muss zum selbstverständlichen Alltag gehören, dass wir uns und unsere Teammitglieder schützen, indem wir unsichere Zustände verhindern und uns bei risikoreichem Verhalten gegenseitig ansprechen und unser Verhalten korrigieren.

Nur durch eine neue Sicherheitskultur werden wir alle sicherer und schaffen es, die Anzahl verhaltensverursachter Unfälle nachhaltig zu reduzieren. Mit diesem Gesamtkonzept aus Interaktion, Erlebnis und Reflexion werden theoretische Verhaltensregeln zu persönlichen Verhaltensweisen und somit langfristig zu einer völlig neuen Sicherheitskultur im Unternehmen.

## **Wer kann Auskünfte erteilen?**

Herr Dr. Ingo Hartel

Tel.: 0160 8657140, E-Mail: [ingo.hartel@mercedes-benz.com](mailto:ingo.hartel@mercedes-benz.com)

# Index

- Absauganlagen 20
- Absaugtechnik 26
- Absturzgefahren 27
- Abteilungsleiter 17, 19, 20, 21
- Abwechslung 21
- ADAC TruckService 29
- Akzeptanz 12
- ältere Mitarbeiter 21
- Altersaustritt 13
- Alter und Gesundheit 15
- Ampelfarben 20
- Anfahrwarnungen 20
- Angriffe von Tieren 40
- Angst 39
- Anlagen 19, 20, 23
- Arbeitsabläufe 14
- Arbeitsbedingungen 19
- Arbeitsfähigkeit 13
- Arbeitsfähigkeitsindex 13
- Arbeitsmattenauslagen 20
- arbeitsmedizinische Vorsorge 45
- Arbeitsplatzbedingungen 19
- Arbeitsplatzgestaltung 13, 21
- Arbeitspsychologen 25
- Arbeitsschutz-Award 6
- Arbeitsschutzkultur 8, 9, 16, 17
- Arbeitsschutzmanagement 19
- Arbeitsschutzmanagementsystem 8, 38
- Arbeitsschutzorganisation 7, 8, 45
- Arbeitsschutz-Partnerfirmen-Management (APM) 6, 7
- Arbeitsschutzqualität 9
- Arbeitsschutzranking 21
- Arbeitsschutzregeln 7, 8, 23
- Arbeitsschutzspiel 22, 23
- Arbeitsschutz-Standards 19
- Arbeitsschutzverständnis 6
- Arbeitsschutzvorgaben 7, 9
- Arbeitssicherheit 6, 15, 19, 20, 22, 23, 24, 41, 42
- Arbeitssicherheitskampagne 41
- Arbeitssicherheitsplakate 23
- Arbeitssicherheitsschuhe 14
- Arbeitsstrukturen 14
- Arbeitssysteme 13
- Arbeitsumgebung 19
- Arbeits- und Gesundheitsschutz 45, 46
- Arbeits- und Gesundheitsschutzindikator 20
- Arbeits- und Wegeunfälle 45
- Arbeitsunfälle 7, 9, 19, 22
- Asbeststaub 26, 27
- Asbestzement 26
- ASI-Arbeiten 26
- Auditor 19
- Augenverletzungen 18
- Ausbildungsprogramm 9
- Ausfalltage 19
- Ausfallzeiten 9, 21
- Ausgleichsgymnastik 20
- Ausgleichsübungen 14
- Ausstellung 11
- Auszubildende 22, 23
- Beach Volleyball 12
- Befragung 13, 14, 28
- Begehungen 20
- Beleuchtungskataster 20
- Beobachtungsrundgänge 16
- Berater 19, 25
- Berichterstattung 8, 28
- Berufseinführungswoche 22, 23
- Berufskraftfahrer 28
- Betreuung 45
- Betriebsarzt 20
- Betriebsklima 14
- Beurteilungsfaktoren 19
- Bewegungsabläufe 14
- Bewegungszone 40
- Bewertungs-Checklisten 19
- Bewertungsinstrument 19
- Bewusstseinswandel 25
- Bewusstsein 16, 17, 25
- Bewusstseinskampagne 41
- Bewusstseinswandel 25
- Bezuschussung 11
- biologisches Alter 15
- Bohrtechnik 26
- Bohrverfahren 26, 27
- Brandschutz 19, 26, 45
- Brettspiele 22
- Champion 11
- Datenbank 16, 17
- Digitalisierung 45
- Druckreduktion 40

ehrenamtlich 28, 29  
 Einrichtbetrieb 20  
 Einweisung 6, 8, 9  
 Einweisungsterminal 8  
 E-Learning 11  
 Energieversorgungsunternehmen 9  
 Ergonomie 14, 19, 20  
 Ergonomiebeurteilungen 20  
 Ergonomieboard 20  
 Erlebnisstation 50  
 Erlebniswelt 50  
 Ermutigung 16  
 Ernährung 10  
 Erste Hilfe 45  
 Eskalation 6  
 Eskalationsprogramm 7  
  
 Fachkraft für Arbeitssicherheit 19, 20, 24, 45  
 Fahrtauglichkeit 28  
 Familienmitglieder 11, 12  
 Faserdekontamination 26  
 Faserkonzentration 27  
 Feedback 12  
 Fitness-Studio 11  
 Freizeit 12  
 Fremdfirma 9  
 Fremdfirmen 37  
 Frühindikator 13  
 Führungskräfte 14, 16, 18, 36, 41, 45  
 Führungsverhalten 46  
  
 Gabelstapler 20, 50  
 Gefährdungen 45  
 Gefährdungsbeurteilung 8, 16, 18, 20, 24, 25, 38, 45, 46  
 geringe Exposition 26  
 Geschäftsführung 19, 20, 21  
 Gesprächsleitfaden 16  
 Gesprächstechniken 16  
 Gesundheit 12, 13, 14, 15, 19  
 Gesundheits-Coaching 36  
 gesundheitsfördernd 46  
 Gesundheitskultur 12  
 Gesundheitsschutz 9, 19, 20, 21, 30  
 Gesundheitstag 11  
 Gesundheitszirkel 20  
 Gesundheitszustand 15  
 Gewinnspiel 41  
 Give-away 41  
 Großabstellung 49  
 Großpressen 20  
 Grundbetreuung 36  
  
 Häuserfassaden 26  
 Hebehilfen 20  
 Herdenmanagement 39  
 Herdentiere 39, 40  
 Holzfußboden 14  
 Hotline 8, 29  
 H&S Indikator 19, 20, 21  
  
 Impfungen 10  
 Indikator 13, 19, 20, 21  
 Info-Point 8  
 Informationsbroschüren 7  
 Informationsfluss 29  
 Interview 13, 14  
 Intranet 18, 19, 22  
 Intranet-Newsletter 22  
 Intranetplattform 11  
  
 Jahressicherheitsprogramm 17, 18  
 Jugendliche 22  
  
 Kennzahlen 15  
 Konfliktbewältigung 9  
 Kontraktor 48, 49  
 Kontraktorboarding 49  
 körperliche Aktivitäten 10  
 körperliche Belastung 13  
 Kosten 27  
 Krankenkasse 11, 12, 33  
 krankheitsbedingte Fehlzeiten 12  
 Krankheitsfälle 13  
 Kulturen 6  
 Kurzfilm 18  
 KVP-System 21  
  
 Lagerung 19, 20  
 längere Lebensarbeitszeiten 10  
 Langzeiterkrankte 10  
 Lärm 20  
 Laufprogramm 11  
 Lernerfolgskontrolle 8  
 Lernspiel 46  
 Lieferantenmanagement 7  
 Lieferantentage 8  
 Lkw-Verkehrsunfälle 28  
 Lob 16  
 Low-Stress-Stockmanship 39  
 LTIF 37  
  
 Managementkultur 25  
 Marketing 32  
 Maßnahmenverfolgungsplan 20  
 medizinische Unterwegsversorgung 28  
 medizinische Versorgung 28, 29  
 Meeting Arbeitssicherheit 20  
 Mitarbeiterführung 14  
 mobile Applikationen 30  
 mobile Technologien 31  
 Motoren-Montage 13  
 Muskel-Skelett-System 14  
  
 Nachhaltigkeit 12  
 Netzwerk 29  
 Newsletter 11  
 Nikotinentwöhnung 10  
 Null Unfälle 16, 24, 37, 50

Online-Angebot 36  
 Online-Weiterbildung 46  
 Open Source 46

Partnerausweis 8  
 Partnerfirmen 6, 7, 8, 9, 37  
 persönliche Ansprache 42  
 Pflege 45  
 Pflichtenübertragung 45  
 Physiotherapeutin 14, 20  
 Pkw-Bremsscheiben 13  
 Plakate 17  
 posttraumatische Störung 40  
 praktische Prüfung 49  
 Prävention 9, 10, 13, 14  
 Präventivmaßnahmen 16  
 Produktionsmaschinen 19  
 Prozesssicherheit 49  
 Prüfungssituation 49  
 psychische Erkrankungen 33  
 psychische Gesundheit 33  
 psychosoziales Beratungsangebot 36

Qualifikation 49  
 Qualifizierungskonzept 49  
 Qualitätssiegel 49

Raucherentwöhnungsprogramm 11  
 Referenzen 7  
 Reparatur- und Instandhaltungsarbeiten 48  
 Revisionseröffnung 7, 8  
 Risiken 24  
 Risikoanalyse 46  
 Risikoanalyseverfahren 45  
 Risk Kaizen 24  
 Rückfußdämpfungselement 14

Safety-Team 37  
 Sanierung 27  
 Schautafeln 18  
 Schulung 7, 17, 19, 24  
 Schulungspaket 49  
 Schulungsprogramm 9, 25  
 Schutzmaßnahmen 8, 24  
 Schutzvorhänge 20  
 Schutzzäune 20  
 Schwachstellen 6, 8, 14  
 Schweißzellen 20  
 Serious Game 45  
 Sicherheitsanforderungen 48  
 Sicherheitsbeobachter 6, 8, 9  
 Sicherheitsbewusstsein 16, 48  
 Sicherheitseinstellung 49  
 Sicherheitsgefährdungen 16  
 Sicherheitsgefahren 18  
 Sicherheitskultur 16, 24  
 Sicherheitsniveau 49  
 Sicherheitspass 6, 8  
 Sicherheitspokal 18

Sicherheitspunkte 22  
 Sicherheitsrundgänge 16, 18  
 Sicherheitsrundgangkarte 16  
 Sicherheitsteam 16, 17  
 Sicherheitstools 16  
 Sicherheitsunterweisung 17  
 Sicherheitsweste 30  
 Sitzmöglichkeiten 14  
 SOS-Mängel 18  
 soziale Dienstleistungen 45  
 soziales Miteinander 23  
 Spaßfaktor 23  
 Spezialbohrhülse 26  
 Spiel 50  
 Spiel Workopoly 23  
 Sprachen 6, 7, 8, 29  
 Steuerungskreis 20  
 Stolperfallen 18

Tag der offenen Tür 20  
 Tätigkeit 49  
 Teamgeist 50  
 Themenposter 41  
 Themenschwerpunkt 41  
 Tierbeobachtung 40  
 Tierverhalten 40  
 T-O-P (technisch-organisatorisch-personell) Modell 20  
 TÜV-Großabstellungen 48

Unfälle 8, 9, 19, 21, 24, 25  
 Unfallpyramide 24  
 Unfallquote 9, 37  
 Unfallschwerpunkt 41  
 Unfallverhütung 23  
 Unfallvermeidung 50  
 Unfallzahlen 9, 24  
 Unternehmenstheater 8  
 Unterweisung 7

Verbesserungsmöglichkeiten 14, 17  
 Verbesserungspotenzial 19, 20  
 Verbesserungsvorschläge 38  
 Verhalten 24  
 Verhaltensänderung 50  
 verhaltensbedingte Unfälle 50  
 Verkehrssicherheit 28, 29  
 Verkehrswege 19  
 Vibration 20  
 Vorsorgeuntersuchungen 8  
 VR-Brille 50

Workshop 6, 9

Yoga-Kurs 12

zertifizierte Partner 12  
 Zielverfolgungsplan 19  
 Zwangshaltung 14

## 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  
Telefax +49 30 13001-38001  
Internet [www.dguv.de/ifa](http://www.dguv.de/ifa)

Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit vorheriger Zustimmung des Herausgebers