

Sicherheit und Gesundheit mit System

Arbeitsschutzmanagement in einem
betrieblichen Aus- und Fortbildungszentrum

Inhalt

	Vorwort	3
1	Arbeitsschutz: Eine Managementaufgabe	5
2	Grundlagen für die Gestaltung eines Arbeitsschutz- Managementsystems	9
3	Blick in die Praxis: Arbeitsschutz mit System in einem Aus- und Fortbildungsbetrieb	17
3.1	Sicher und gesund – von Anfang an	17
3.2	Aufbau des Arbeitsschutz-Managementsystems	20
3.3	Meilensteine auf dem Weg zum eigenen AMS	26
4	Das AMS im betrieblichen Alltag	43
5	Ergebnisse und Erfahrungen	63
6	Literatur und Links	66
	Impressum	68

Vorwort

Arbeitsschutz ist unzweifelhaft in den letzten Jahren zu einer Managementaufgabe gewachsen. Die steigende Bedeutung des Themas Gesundheit, das sich immer mehr durchsetzende Verständnis eines umfassenden Arbeitsschutzes, der auch die Gesundheitsförderung einschließt, sowie die praktische Erkenntnis des Zusammenhangs zwischen sicheren und gesunden Arbeitsbedingungen und dem geschäftlichen Erfolg eines Unternehmens haben hierzu maßgeblich beigetragen. Sicherheit, Gesundheitsschutz, aber auch die Gesundheitsförderung werden in erfolgreichen Unternehmen systematisch organisiert und professionell auf der Führungsebene gemanagt.

Die vorliegende Broschüre zeigt am Beispiel eines Ausbildungsbetriebs, wie ein betriebliches Arbeitsschutz-Managementsystem (AMS) erfolgreich aufgebaut werden kann. Sie beschreibt ein Beispiel guter Praxis für die Einführung und Anwendung eines AMS. Die Broschüre richtet sich einerseits an Ausbildungsleiter, Ausbilder und Betriebsräte von Ausbildungsbetrieben. Andererseits ist sie für alle, die sich für das Thema „Sicherheit und Gesundheit mit System“ interessieren oder ein AMS einführen möchten, ein gutes Anschauungsbeispiel.

In der Broschüre wird die Einführung eines Arbeitsschutz-Managementsystems in den Aus- und Fortbildungszentren von E.ON in Gelsenkirchen und Helmstedt Schritt für Schritt beschrieben. Durch die Anwendung des AMS konnten sie an vielen Stellen Verbesserungen erreichen:

- Die betriebliche Arbeitsschutzorganisation wurde systematisiert und bedarfsgerecht ausgebaut.
- Sicherheit, Gesundheitsschutz und Gesundheitsförderung sind seither Bestandteile der kontinuierlichen Verbesserung.
- Für das Vorgehen im Arbeitsschutz wurden Standards erarbeitet und vereinbart.
- Die Auszubildenden sind seither noch aktiver in den Arbeitsschutz einbezogen.
- Die Wirksamkeit der Arbeitsschutzaktivitäten wurde erkennbar gesteigert.
- Alle arbeitsschutzrelevanten Schnittstellen, auch solche zu externen Stellen, wie z. B. der Berufsschule, konnten geklärt und verbessert werden.

Das Engagement der Aus- und Fortbildungszentren von E.ON in Gelsenkirchen und Helmstedt wurde mit der Nominierung zum Deutschen Arbeitsschutzpreis 2009 ausdrücklich gewürdigt.



1 Arbeitsschutz: Eine Managementaufgabe

Wirksamkeit verbessern

In den letzten Jahren setzt sich immer mehr die Erkenntnis durch, dass zur Förderung der Effektivität und Effizienz des betrieblichen Arbeitsschutzes einerseits die Führungskräfte verstärkt einzubeziehen sind. Andererseits wird bei der Umsetzung beachtet, dass alle betrieblichen Maßnahmen für sichere, gesunde und ergonomische Arbeitsbedingungen, zur Förderung des Sicherheits- und Gesundheitsbewusstseins und zur Stärkung der Gesundheit der Beschäftigten systematisch organisiert und zielorientiert gemeinsam mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern umgesetzt werden müssen. Wie bei anderen betrieblichen Aufgaben, beispielsweise der Qualitätssicherung, spricht man heute vom „Managen“ des Arbeitsschutzes.

Die positive Wirkung sicherer und gesunder Arbeitsbedingungen insbesondere auf die Produktivität ist inzwischen auch in der Praxis unstrittig. Ein wirksamer Arbeitsschutz gewinnt dadurch an praktischer Bedeutung. Zudem entwickelt sich die Qualität der Arbeit vor dem Hintergrund des demografischen Wandels zu einem bedeutungsvollen Argument im Wettbewerb um qualifiziertes Personal und die besten Köpfe.

Arbeitsschutzmanagement bzw. Arbeitsschutz mit System bedeutet,

- die Unternehmensleitung gibt dem Arbeitsschutz eine verbindliche Ausrichtung und vereinbart klare Ziele,
- der Arbeitsschutz wird rechtskonform und systematisch organisiert,
- die Führungskräften kennen ihre Aufgaben und Zuständigkeiten hinsichtlich der Sicherheit, des Gesundheitsschutzes und der Gesundheitsförderung und nehmen diese auch wahr,
- aus den öffentlich-rechtlichen Verpflichtungen, den Zielen im Arbeitsschutz sowie erkannten Mängeln und Verbesserungsmöglichkeiten werden die erforderlichen Maßnahmen abgeleitet sowie deren Umsetzung geplant,
- die Umsetzung wird unter Einbeziehung der betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemanagt sowie
- die Wirksamkeit der Arbeitsschutzmaßnahmen und des Arbeitsschutz-Managementsystems wird regelmäßig geprüft und kontinuierlich verbessert.

„Sicherheit gehört von Anfang an dazu!“

Ulrich Sievers, Leiter Aus- und Fortbildungszentrum Helmstedt

Das Arbeitsschutzmanagement setzt hier an, indem es zur Verbesserung der Wirksamkeit des Arbeitsschutzes beiträgt und Attraktivität sowie damit verbunden den betrieblichen Stellenwert des Arbeitsschutzes fördert. Es baut auf den Zielen und Erkenntnissen des klassischen Arbeitsschutzes auf (insbesondere der Reduzierung der Risiken und Belastungen), bezieht Themen wie Ergonomie, Gesundheitsschutz und Gesundheitsförderung mit ein, richtet aber auch den Blick auf das „Managen“ dieser Felder, wie es im übrigen auch im Arbeitsschutzgesetz gefordert ist (§ 3 Abs. 2 ArbSchG). Managen umfasst ganz allgemein das Ausrichten, Planen, Steuern, Initiieren, Kontrollieren und kontinuierliche Verbessern von Strukturen, Prozessen und Tätigkeiten. Hierfür sind die Personen in einem Unternehmen verantwortlich, die mit der jeweiligen Aufgabe betraut sind. Im Arbeitsschutz sind dies zu allererst die Unternehmer und die von ihnen beauftragten Führungskräfte. Sie haben die Umsetzung – mit Unterstützung der Arbeits- und Gesundheitsschutzexperten (Fachkraft für Arbeitssicherheit, Betriebsarzt etc.) – zu managen, eine professionelle Anwendung sicherzustellen, die Wirksamkeit zu ermitteln und auf eine kontinuierliche Verbesserung hinzuwirken.

Managementsystem für die Sicherheit und Gesundheit

Das strukturierte System zum Managen des betrieblichen Arbeitsschutzes nennt man Arbeitsschutz-Managementsystem (AMS). Ein solches AMS sollte in das bestehende Managementsystem (z. B. das Qualitäts-Managementsystem) des Unternehmens integriert sein. Ausführliche Informationen zu AMS sind insbesondere bei Ritter 2011 zu finden.

Ziel eines AMS ist ein wirksamer Arbeitsschutz, der auch die betriebliche Gesundheitsförderung mit umfasst, durch eine funktionierende Umsetzung. Die Vorteile eines AMS sind vielfältig und gehen über die Senkung von Unfallrisiken oder die Vermeidung von Sachschäden deutlich hinaus:

- Die Motivation der Beschäftigten steigt.
- Unnötige Kosten (z. B. durch Doppelarbeit, Reibungsverluste und Unfallfolgen) werden vermieden.
- Die Transparenz der Zuständigkeiten, erforderlichen Maßnahmen und regelmäßigen Überprüfungen nimmt zu.
- Die betriebliche Organisation wird verbessert; d. h. insbesondere, die betrieblichen Prozesse werden stabiler.
- Der Stand des Arbeitsschutzes (Was läuft gut? Wie ist der Grad der Zielerreichung? Wo besteht Handlungsbedarf?) wird transparenter.
- Die Verantwortlichen werden vor möglichen rechtlichen Konsequenzen deutlich besser bewahrt.



Abb. 1: Grundstruktur eines Managementsystems für die Sicherheit und Gesundheit



2

Grundlagen für die Gestaltung eines Arbeitsschutz-Managementsystems

Jedes Unternehmen, das ein Arbeitsschutz-Managementssystem (AMS) einführen möchte, sollte dieses unternehmensspezifisch gestalten. Das aufzubauende AMS muss zu den besonderen Bedingungen des Unternehmens (z. B. Tätigkeitsschwerpunkte, Gefährdungspotentiale) und ggf. den Forderungen der Kunden (z. B. Nachweis eines zertifizierten AMS) passen. Dennoch muss das Rad nicht vollkommen neu erfunden werden, weil für die Entwicklung, Weiterentwicklung und Bewertung von AMS inzwischen einige AMS-Standards in Form von Leitfäden vorliegen. In einigen Ländern, z. B. in Großbritannien, gibt es bereits eine Norm für AMS. Die Tabelle auf der folgenden Seite listet die wesentlichen AMS-Standards auf.

AMS-Standards zeigen eine empfohlene Struktur eines AMS (die Managementssystemelemente) auf, beschreiben sie sowie deren Zusammenwirken und formulieren Mindestanforderungen an die Gestaltung der Elemente. Alle AMS-Standards gehen von einer freiwilligen Anwendung des AMS aus und dienen als Orientierung bei der Gestaltung eines unternehmensspezifischen AMS.

Wichtige AMS-Standards	
I	Nationaler (deutscher) Leitfaden für Arbeitsschutz-Managementsysteme: NLA:2003 (BMWA u. a. 2003)
II	Occupational Health and Safety Assessment Series: OHSAS 18001:2007 (OHSAS Project Group 2007)
III	Sicherheits-Certifikat-Contractoren: SCC und SCP:2011 (DGMK 2011)
IV	Nationale Normen, z. B.: – British Standard: Occupational Health and Safety Assessment Series (OHSAS): BS OHSAS 18001:2007; weitgehend wortgleich mit OHSAS 18001:2007 (BSI 2007)
V	AMS-Leitfäden von Arbeitsministerien einzelner Bundesländer, z. B.: – Occupational Health- and Risk-Managementsystem: OHRIS:2005 (Bayerisches Staatsministerium für Umwelt, Gesundheit und Verbraucherschutz 2010) – Leitfaden Arbeitsschutzmanagement: ASCA:2009 (Hessisches Ministerium für Arbeit, Familie und Gesundheit 2009)
VI	Branchenspezifische Handlungshilfen einzelner Unfallversicherungsträger, z. B.: – Gütesiegel „Sicher mit System“ beispielsweise der Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie (BG RCI), der Berufsgenossenschaft Holz und Metall (BGHM) sowie der Berufsgenossenschaft Nahrungsmittel und Gastgewerbe (BGN) – „AMS-Bau“ der Berufsgenossenschaft der Bauwirtschaft (BG Bau) – „AMS – Arbeitsschutz mit System“ der VBG – „Handlungshilfen AMS“ der BG Energie Textil Elektro Medienerzeugnisse (BG ETEM)

Tab. 1: Wichtige AMS-Standards (Leitfäden und Normen für die Gestaltung eines AMS)

Die beiden in dieser Broschüre betrachteten Aus- und Fortbildungszentren orientierten sich beim Aufbau ihres AMS am NLA:2003 sowie bei dessen Weiterentwicklung am AMS-Standard OHSAS 18001:2007. Deshalb werden diese beiden AMS-Standards nachfolgend kurz vorgestellt. Weitere AMS-Standards sind im Literaturverzeichnis zu finden.

Nationaler Leitfaden für Arbeitsschutz-Managementsysteme

Der NLA:2003 (BMWA u. a. 2003) hat in Deutschland eine besondere Bedeutung, weil alle für Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes in Deutschland relevanten Gruppen (Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Arbeitsschutzbehörden der Bundesländer, Unfallversicherungsträger und Sozialpartner) an seiner Entwicklung mitgewirkt haben. Die zweifelsohne erforderliche Weiterentwicklung ist bisher jedoch leider nicht erfolgt. Der NLA wurde im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales von einem Expertenkreis auf Basis des ILO-Leitfadens (ILO:2001) und unter Berücksichtigung der „Gemeinsamen Eckpunkte für AMS-Konzepte“ (BMA 1999), der spezifischen nationalen Rahmenbedingungen und vorhandener AMS-Konzepte erarbeitet.

Tipps für Anwender

Die einzelnen AMS-Standards weisen zwar große Ähnlichkeiten auf, trotzdem sollte für die betriebliche Realisierung eines Arbeitsschutzmanagements der – bezogen auf die betrieblichen Bedingungen – am geeignetsten erscheinende Standard ausgewählt werden.

Wesentliche Auswahlkriterien sind dabei:

- branchenspezifische Besonderheiten,
- Forderungen bzw. Erwartungen der Kunden, wie z. B. der Nachweis eines SCC-Zertifikates,
- internationale Ausrichtung des Unternehmens (für solche Unternehmen empfiehlt sich der AMS-Standard OHSAS 18001:2007),
- Wunsch nach einer kostenfreien Begutachtung (dies ist bei einem AMS entsprechend folgenden AMS-Standards möglich: NLA:2003, den AMS-Leitfäden der Arbeitsministerien einiger Bundesländer sowie den branchenspezifischen Handlungshilfen der Unfallversicherungsträger),
- Wunsch nach einer (ggf. späteren) Zertifizierung des AMS (dies ist bei folgenden AMS-Standards möglich: SCC und SCP:2011, OHSAS 18001:2007 bzw. BS OHSAS 18001:2007).

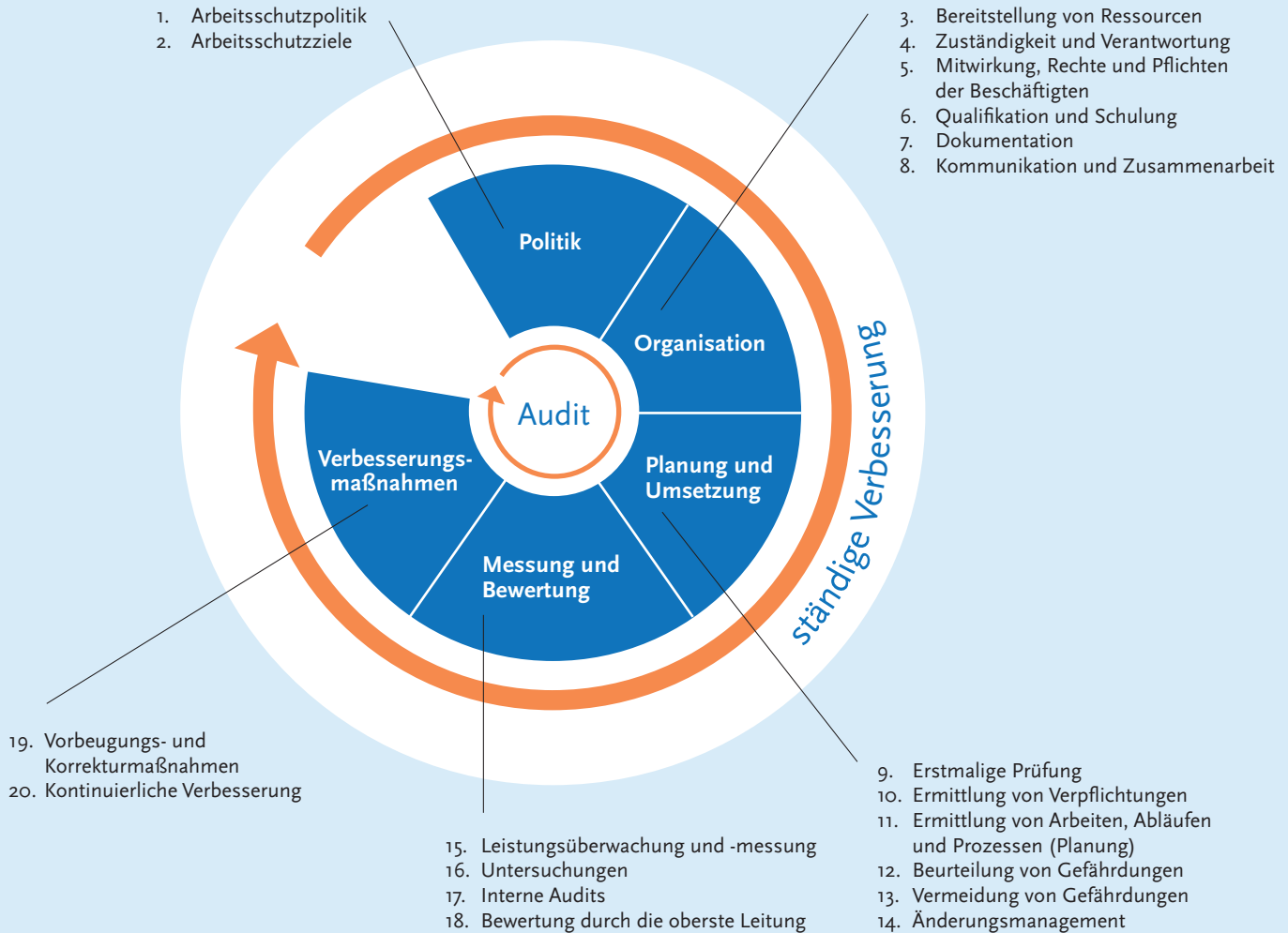


Abb. 2: Struktur und Elemente des Nationalen (deutschen) Leitfadens für Arbeitsschutz-Managementsysteme (NLA:2003)

Der Standard orientiert sich am PDCA-Prinzip (Plan, Do, Check, Act) und entspricht der Struktur zeitgemäßer Managementsysteme. Abbildung 2 zeigt die Struktur des NLA:2003 sowie die Elemente eines AMS, das nach diesem Leitfaden aufgebaut wurde. Der NLA:2003 kann zum Aufbau eines betrieblichen AMS sowie zur Bewertung und Weiterentwicklung eines bereits vorhandenen AMS verwendet werden.

Der nationale Leitfaden für AMS möchte Unternehmen unabhängig von der Größe und Branche motivieren und befähigen, ein unternehmensspezifisches AMS zu entwickeln und praktisch umzusetzen.

Er schließt die von einigen Bundesländern entwickelten AMS-Konzepte (z. B. OHRIS) sowie die branchen-spezifischen Handlungshilfen einiger Unfallversicherungsträger (siehe Tabelle 1) ein. Der NLA ermöglicht es, Unternehmen ihr AMS durch eine staatliche Arbeitsschutzbehörde oder einen Träger der gesetzlichen Unfallversicherung freiwillig überprüfen zu lassen. Basis einer solchen staatlichen oder berufsgenossenschaftlichen Systemkontrolle sind die Forderungen des NLA. Die Überprüfung ist kostenfrei und das Ergebnis wird schriftlich bestätigt. Bei einer positiven Begutachtung erhält das Unternehmen ein Zertifikat. Auch deshalb besitzt der nationale Leitfaden für AMS neben dem AMS-Standard für Kontraktoren (SCC) und dem internationalen AMS-Standard OHSAS 18001 die größte praktische Bedeutung in Deutschland.



Internationaler Leitfaden für AMS

Der AMS-Standard "Occupational Health and Safety Assessment Series: OHSAS 18001:2007" (OHSAS Project Group 2007) wurde von der international zusammengesetzten "OHSAS Project Group" unter der Federführung des britischen Normungsinstituts BSI entwickelt. Auslöser hierfür war insbesondere das zweimalige Scheitern der Erarbeitung einer internationalen Norm für Arbeitsschutz-Managementsysteme. Mit der Entwicklung des AMS-Standards OHSAS 18001 wurde ein inzwischen weltweit anerkannter internationaler Standard zur Bewertung und Zertifizierung von betrieblichen AMS bereitgestellt. OHSAS 18001 ist keine Norm, kann und soll jedoch zur Entwicklung nationaler Normen herangezogen werden. Das britische Normungsinstitut (BSI) hat daraus als Erster eine weitgehend wortgleiche britische Norm (BS OHSAS 18001:2007) erstellt. Weitere nationale Normungsinstitute sind diesem Beispiel gefolgt bzw. wollen noch folgen. In Deutschland ist ein solcher Schritt derzeit nicht vorgesehen.

OHSAS 18001 lehnt sich bewusst an die ISO 9001 (QMS) und ISO 14001 (UMS) an, um den Unternehmen den Aufbau eines integrierten Managementsystems zu erleichtern. Abbildung 3 zeigt die Struktur und die Elemente dieses AMS-Standards. Die Unterschiede zwischen OHSAS 18001:2007 und dem NLA:2003 sind gering. Seit ihrem Erscheinen im Jahre 1999 (erste Ausgabe) wird der AMS-Standard OHSAS 18001 in mehr als 80 Ländern angewendet. Die Zahl der Unternehmen, die ihr AMS nach diesem Standard zertifizieren lassen, steigt permanent. Damit ist OHSAS

das international bedeutendste AMS-Konzept (Rändler 2007). OHSAS 18001 kann sowohl zum freiwilligen Aufbau, zur Bewertung (Selbstbewertung) als auch zur Zertifizierung eines betrieblichen AMS genutzt werden. Unternehmen können ihr AMS nach BS OHSAS 18001:2007 durch eine Zertifizierungsgesellschaft zertifizieren lassen. Einige Unfallversicherungsträger bieten inzwischen als Ergänzung zur berufsgenossenschaftlichen Systemkontrolle auch eine Begutachtung auf Basis der OHSAS 18001:2007 an. Mit einer Zertifizierung ist dies nicht gleichzusetzen.



Abb. 3: Struktur und Elemente des AMS-Standards OHSAS 18001:2007



3

Blick in die Praxis: Arbeitsschutz mit System in einem Aus- und Fortbildungsbetrieb

Leitfäden können den Aufbau eines Arbeitsschutz-Managementsystems nur theoretisch behandeln. Nachfolgend wird daher anhand eines Beispiels aus der Praxis ausführlich dargestellt, welche Schritte unternommen und welche Hürden überwunden werden müssen, um ein AMS erfolgreich in einem Aus- und Fortbildungsbetrieb zu etablieren. Die gewählte Vorgehensweise wurde inzwischen auch in anderen Unternehmen entsprechend angewendet – durchweg mit Erfolg.

3.1 Sicher und gesund – von Anfang an

Arbeitsschutz in der Aus- und Fortbildung

Durch ihre fehlenden Erfahrungen sind Berufsanfänger Unfallrisiken verstärkt ausgesetzt. In Europa liegt die Wahrscheinlichkeit, dass 18- bis 24-Jährige am Arbeitsplatz einen Unfall erleiden, um mindestens 50 Prozent über der von anderen Altersgruppen. Ein Ausbildungsbetrieb muss das erhöhte Unfallrisiko bei der Gefährdungsbeurteilung berücksichtigen und entsprechende sicherheitstechnische und organisatorische Präventionsmaßnahmen (inklusive arbeitsmedizinischer Vorsorgeuntersuchungen) ergreifen.

Zu diesen Maßnahmen gehören eine intensive Erstunterweisung, Unterweisungen vor der Aufnahme neuer Tätigkeiten und regelmäßige Wiederholungsunterweisungen der Auszubildenden, Praktikanten, Umschüler etc. Erforderlich ist auch eine ständige Betreuung durch vorbildliches sicheres und gesundes Verhalten und ein entsprechendes Einwirken im betrieblichen Alltag. Neben diesen schützenden Aktivitäten des Betriebs sollten sich die Auszubildenden, Praktikanten, Umschüler etc. selbst verstärkt mit den Themen Sicherheit, Gesundheitsschutz und Gesundheitsförderung auseinandersetzen. Hierzu sind sie anzuleiten. Dabei sollten sie auch ihren Nutzen sowie ihre Eigenverantwortung („Jeder ist für die Erhaltung und Förderung seiner Gesundheit mit verantwortlich!“) erkennen – dies ist ein wichtiger Bildungsauftrag. So fordern beispielsweise die Verordnung über die Berufsausbildung in den industriellen Elektro- und Metallberufen einen integrierten Ausbildungsbaustein „Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit“. Der Erwerb dieser Kernqualifikation soll sich auf die gesamte Ausbildungszeit erstrecken. Hierfür lassen sich folgende Lernziele ableiten:

- Die Auszubildenden sollen
- Gefährdungen erkennen und Maßnahmen zu ihrer Vermeidung eigenständig ergreifen können,
 - die Notwendigkeit der Förderung der eigenen Gesundheit erkennen sowie Möglichkeiten hierfür kennen lernen und nutzen,
 - berufsbezogene Arbeitsschutz- und Unfallverhütungsvorschriften kennen und anwenden,
 - adäquate Verhaltensweisen bei Unfällen kennen sowie erste Maßnahmen einleiten können,
 - Bestimmungen und Sicherheitsregeln beim Arbeiten an elektrischen Anlagen, Geräten und Betriebsmitteln kennen und beachten sowie
 - Vorschriften des vorbeugenden Brandschutzes kennen und anwenden, adäquate Verhaltensweisen bei Bränden kennen und Maßnahmen zur Brandbekämpfung kennen und eigenständig ergreifen können.

„Arbeits- und Gesundheitsschutz ist eine Grundvoraussetzung für das berufliche und private Leben. Darauf müssen wir die Azubis vorbereiten.“

Christian Berger, Ausbilder

Der Umgang mit Sicherheit und der eigenen Gesundheit während der Ausbildung prägt entscheidend die Sicherheits- und Gesundheitskompetenzen sowie das Sicherheits- und Gesundheitsbewusstsein – auch bei der späteren Arbeit. Junge Menschen fit für ihren Beruf und die betriebliche Praxis zu machen, muss deshalb auch die Befähigung und Motivierung zu sicherem und gesundem Handeln einschließen.

All dies muss gut organisiert, neben der sonstigen Arbeit wirkungsvoll durchgeführt, kontrolliert, ggf. nachgesteuert sowie teilweise dokumentiert werden. Die Praxis zeigt, dass sowohl in den Ausbildungswerkstätten und -betrieben als auch in den Berufsschulen die Umsetzung nicht ausreichend systematisch und wirkungsvoll erfolgt. Das Aus- und Fortbildungszentrum von E.ON in Gelsenkirchen hat deshalb bereits 2004 hierfür ein Arbeitsschutz-Managementsystem gemäß dem nationalen Leitfaden für AMS eingeführt und wendet es seither erfolgreich an.

Die Aus- und Fortbildungszentren von E.ON in Gelsenkirchen und Helmstedt

Mit fast 90.000 Mitarbeitern ist E.ON eines der weltweit größten privaten Strom- und Gasunternehmen. Jeden Tag werden rund 26 Millionen Kunden mit Strom und Gas versorgt – in mehr als 30 Ländern. Die Sicherheit und Gesundheit aller Beschäftigten hat für E.ON einen sehr hohen Stellenwert. Konzernweit praktiziert E.ON deshalb heute unternehmensspezifische HSE-Managementsysteme¹. Ein Meilenstein hierfür war

¹ HSE: Health, Safety and Environment

die in dieser Broschüre beschriebene erfolgreiche Realisierung eines Arbeitsschutzmanagements im Aus- und Fortbildungszentrum von E.ON in Gelenkirchen. Zu diesem Betrieb ist inzwischen ein weiteres Aus- und Fortbildungszentrum, das Aus- und Fortbildungszentrum Helmstedt hinzugekommen. In diesem Zusammenhang wurde das AMS ausgedehnt und entsprechend dem AMS-Standard OHSAS 18001:2007 weiterentwickelt.

Die Aus- und Fortbildungszentren sind als Kompetenzzentren für Aus- und Fortbildung mit zentralen Aufgaben der Berufsausbildung und Fortbildung der Beschäftigten beauftragt. Mit etwas mehr als 30 Mitarbeitern (Aus- und Fortbildern sowie Sachbearbeitern) werden umfangreiche bedarfsgerechte und teilnehmerorientierte Bildungsdienstleistungen erbracht. Die beiden Aus- und Fortbildungszentren bilden auch für Unternehmen, die nicht zu E.ON gehören, im Auftrag aus. Derzeit bilden sie jährlich ca. 260 junge Menschen in Berufsbildern wie beispielsweise Industriemechaniker, Anlagenmechaniker, Elektriker für Betriebstechnik, Elektroanlagenmonteur, Industriekaufmann und Chemielaborant aus.

Beide Aus- und Fortbildungszentren sind sich seit jeher ihrer besonderen Verantwortung für die Auszubildenden, Fortbildungsteilnehmer und Beschäftigten sowie ihrer prägenden Wirkung bewusst. Sicherheit, Gesundheitsschutz und zunehmend auch die Gesundheitsförderung haben deshalb einen besonderen Stellenwert. Seit mehreren Jahren verursachen die Mitarbeiter, Auszubildenden, Praktikanten und Fortbildungsteilnehmer erfreulicherweise keine meldepflichtigen Arbeitsunfälle mehr. Ein hervorragendes Ergebnis, wenn

man bedenkt, dass Auszubildende und Praktikanten infolge ihrer geringen Erfahrungen und des begrenzten Überblicks besonders stark gefährdet sind. Wesentlich haben hierzu die umfangreichen sicherheitstechnischen Präventionsmaßnahmen, die regelmäßigen sicherheitstechnischen Überprüfungen, die umfassenden und regelmäßigen Unterweisungen sowie das engagierte Verhalten der Aus- und Fortbilder beigetragen.



„Unsere Maxime lautet:
Wir arbeiten sicher oder gar nicht!“

Michael Heinze, Ausbilder und Sicherheitsfachkraft

3.2 Aufbau des Arbeitsschutz- Managementsystems

Kernelemente des AMS der Aus- und Fortbildungszentren von E.ON in Gelsenkirchen und Helmstedt

Unabhängig von den zu managenden betrieblichen Aufgaben, enthalten Managementsysteme heute weitgehend ähnliche Kernelemente:

- ein kommuniziertes Leitbild oder eine Politik mit einer Vision, Grundsätzen und Verpflichtungen,
- abgeleitete, periodische Ziele,
- Maßnahmenpläne zum Erreichen der Ziele,
- aufbauorganisatorische Festlegungen, wie Hierarchie, Zuständigkeiten, Befugnisse,
- ablauforganisatorische, teilweise standardisierte Regelungen, z. B. Arbeits- und Verfahrensanweisungen, Darlegung der Informations- und Entscheidungsprozesse,
- eine regelmäßige Ermittlung der Wirksamkeit sowie
- einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess.

Auch das AMS der Aus- und Fortbildungszentren verfügt über diese Kernelemente. Es nutzt einerseits erprobte Managementmethoden wie beispielsweise das Ausrichtung des Handelns der Beschäftigten durch eine kommunizierte Arbeitsschutzpolitik, Zielvereinbarung, Mitarbeiterbeziehung, Prozessorientierung und Nutzung von Standards. Andererseits formuliert es klare aufbau- und ablauforganisatorische Festlegungen, die in einem AMS-Handbuch dokumentiert sind. Das AMS-Handbuch ist Teil des Betriebsorganisa-

tionshandbuchs. Der Aufbau eines AMS besteht aus dessen einzelnen Elementen und deren Zusammenwirken. Die Elemente stellen keine starren Strukturen dar. Sie verkörpern den geplanten Aufbau des Managementsystems, deren geplantes Zusammenspiel und die geplanten Prozesse (festgelegte Abläufe, die zur Erreichung der festgelegten Ziele beitragen sollen). Der Aufbau eines AMS gibt dem Managementsystem eine erkennbare Architektur. Die Architektur des AMS der Aus- und Fortbildungszentren zeigt Abbildung 4.

Die hier skizzierte Architektur des AMS der Aus- und Fortbildungszentren ist das Ergebnis eines längeren Planungs- und Umsetzungsprozesses, der auf den folgenden Seiten nachgezeichnet wird.

Orientierung geben

Die Betriebsleitung des Aus- und Fortbildungszentrums von E.ON in Gelsenkirchen war – wenn man nur von den Unfallzahlen ausgeht – bereits vor Beginn des AMS-Einführungsprojekts vermeintlich am Ziel: Der Betrieb war gerade 1000 Tage unfallfrei, das heißt ohne einen meldepflichtigen Arbeitsunfall. Dennoch war man in Gelsenkirchen mit der vergleichsweise geringen Transparenz des praktizierten Arbeits- und Gesundheitsschutzes unzufrieden. Es ging auch darum, nach einem anstehenden Personalwechsel auf wichtigen Positionen das Erreichte abzusichern, die Sicherheitskultur weiterzuentwickeln, den Arbeitsschutz besser in die betrieblichen Prozesse zu integrieren und die Nachvollziehbarkeit der Maßnahmen zur Umsetzung des Arbeitsschutzes sowie deren Ergebnisse zu verbessern.

Mit Unterstützung eines externen Beraters begann die intensive Auseinandersetzung mit dem Thema Arbeitsschutzmanagement. Als Ergebnis wurde die Konzeption eines betriebspezifischen AMS entsprechend dem nationalen Leitfadens für AMS (NLA:2003), die Klärung der Umsetzbarkeit sowie – bei einer positiven Bewertung der Umsetzbarkeit – eine pilotartige Einführung des AMS vereinbart.

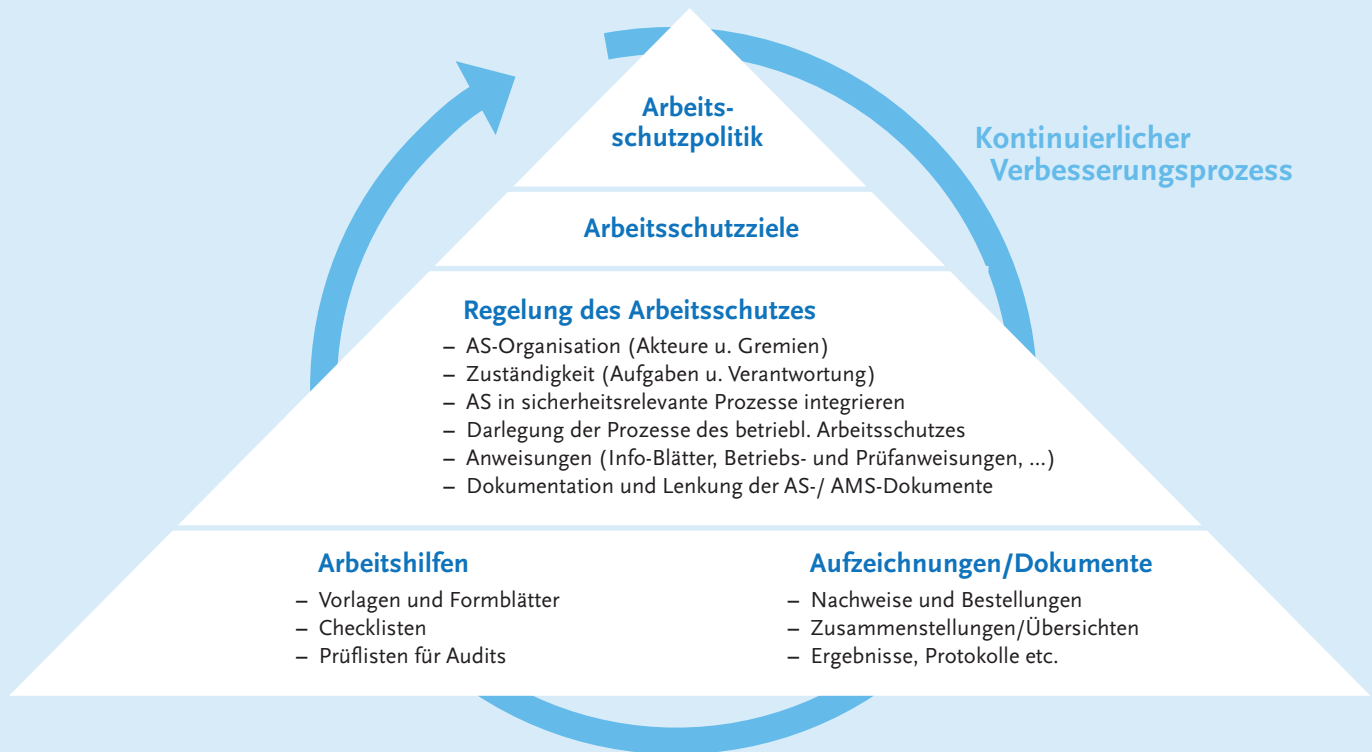


Abb. 4: Aufbau des Arbeitsschutz-Managementsystems der Aus- und Fortbildungszentren

Für die Einführung eines geeigneten Arbeitsschutz-Managementsystems formulierte das Management folgende Ziele:

- kontinuierliche Verbesserung der betrieblichen Sicherheit und des Gesundheitsschutzes (Absicherung der niedrigen Unfallquote, weitere Förderung des Sicherheitsbewusstseins der Auszubildenden, Praktikanten, Aus- und Fortbilder etc.),
- weitere Sensibilisierung der Auszubildenden und Praktikanten für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz sowie Förderung der Einsicht, dass sicheres und gesundes Arbeiten ein selbstverständlicher und unverzichtbarer Teil einer professionellen beruflichen Tätigkeit sind und damit eine Stärkung der Eigenverantwortung auch im Arbeitsschutz,
- Systematisierung der Vorgehensweisen bei der Umsetzung des betrieblichen Arbeitsschutzes,
- Verbesserung der Transparenz der externen Forderungen und deren Erfüllung,
- Verbesserung der Arbeitsschutzorganisation,
- Steigerung der Wirksamkeit der Arbeitsschutzaktivitäten,
- Klärung und Verbesserung der arbeitsschutzrelevanten Schnittstellen (insbesondere die mit der Berufsschule) sowie
- pilotartige Erprobung eines AMS entsprechend dem nationalen Leitfadens für AMS mit sachkundiger Begleitung und fachkundiger Überprüfung.

„Auch vor der AMS-Einführung haben wir bereits viel für den Arbeitsschutz getan. Mir war jedoch klar, dass sich ohne einen systematischen Ansatz, der erreichte, hohe Sicherheitsstandard nicht nachhaltig gewährleisten bzw. verbessern lässt.“

Johannes Dresenkamp, Leiter der Aus- und Fortbildungszentren

Projekt initiieren und Beteiligte einbeziehen

Die unternehmensspezifische Gestaltung und erfolgreiche Einführung eines Arbeitsschutz-Managementsystems stellt ein betriebliches Vorhaben dar, das nicht nebenbei realisiert werden kann. Die Einführung tangiert das gesamte Unternehmen und betrifft direkt oder indirekt alle Führungskräfte und Mitarbeiter – beispielsweise durch die Festlegung der Aufgaben und Zuständigkeiten jeder Mitarbeitergruppe. Deshalb initiierte der Betriebsleiter des Aus- und Fortbildungszentrums von E.ON in Gelsenkirchen ein Projekt mit den oben genannten Zielen.

Projekt starten

Der Betriebsleiter veranstaltete ein Startmeeting mit allen Führungskräften, Vertretern des Betriebsrates, der Sicherheitsfachkraft, dem Betriebsarzt und dem externen Berater. Es wurde eine Projektgruppe gegründet und mit der Konzeption und Koordination der Einführung eines betriebs-spezifischen AMS beauftragt. Der Projektgruppe gehörten als ständige Mitglieder an: der Betriebsleiter, Vertreter des Betriebsrates, die Sicherheitsfachkraft, der externe Berater sowie (nach seiner Ernennung) der AMS-Beauftragte. Bei Bedarf oder Interesse wurden weitere Mitglieder (z. B. der Betriebsarzt) und Gäste eingeladen. Die Projektgruppe traf sich je nach Projektfortschritt ca. alle sechs Wochen bzw. bei Bedarf. Sie hatte folgende Aufgaben:

- Festlegung einer geeigneten Projektorganisation,
- Gründung und Beauftragung von Arbeitsgruppen,
- Steuerung der Entwicklung des betriebs-spezifischen AMS-Konzeptes,
- Diskussion, Abstimmung und Inkraftsetzung der von den Arbeitsgruppen entwickelten Festlegungen (AMS-Struktur, AMS-Elemente etc.),
- Information der Belegschaft,
- Bewertung des Projektfortschrittes sowie
- Korrektur der Vorgehensweise, Festlegungen etc. bei Bedarf.

Tipps für Anwender

Auch wenn es im Arbeitsschutz in der Regel nicht üblich ist, für bestimmte Aufgaben ein Projekt zu starten und ein Projektmanagement zu praktizieren: Die Einführung eines AMS scheitert, wenn sie nicht professionell geplant und gemanagt wird. Die im Unternehmen vorhandenen Erfahrungen im Projektmanagement sollten daher genutzt werden.

Das nachfolgend dargestellte Projektmanagement kann als Leitfaden für die Einführung eines AMS auch in anderen Unternehmen verwendet werden (siehe hierzu auch die ausführliche Darstellung „AMS richtig einführen“ in Ritter 2011).

Tipps für Anwender

Die inzwischen vorliegenden Erfahrungen zeigen, dass die anfängliche Information der Beteiligten umfassender sein sollte. Sinnvoll erscheint ein Kick-off-Workshop, der die Möglichkeit zu einer aktiven Auseinandersetzung der Beteiligten mit dem Thema „Arbeitsschutzmanagement“ bietet, die Zielsetzung des geplanten AMS und die geplante Vorgehensweise bei der Einführung verdeutlicht sowie die Mitwirkungsmöglichkeiten aufzeigt.

Projekt strukturieren

In ihrer ersten Sitzung legte die Projektgruppe die Projektorganisation fest (siehe Abbildung 5). Sie bestand aus der Projektleitung, die sich aus dem Betriebsleiter sowie den beiden Werkstattleitern zusammensetzte, der Projektgruppe, den Arbeitsgruppen sowie einer externen Unterstützung durch den AMS-Berater.

Im Anschluss an die erste Projektgruppensitzung informierte der Betriebsleiter die Aus- und Fortbilder sowie die Sachbearbeiter kurz über die Zielsetzung des Projekts sowie das weitere Vorgehen.

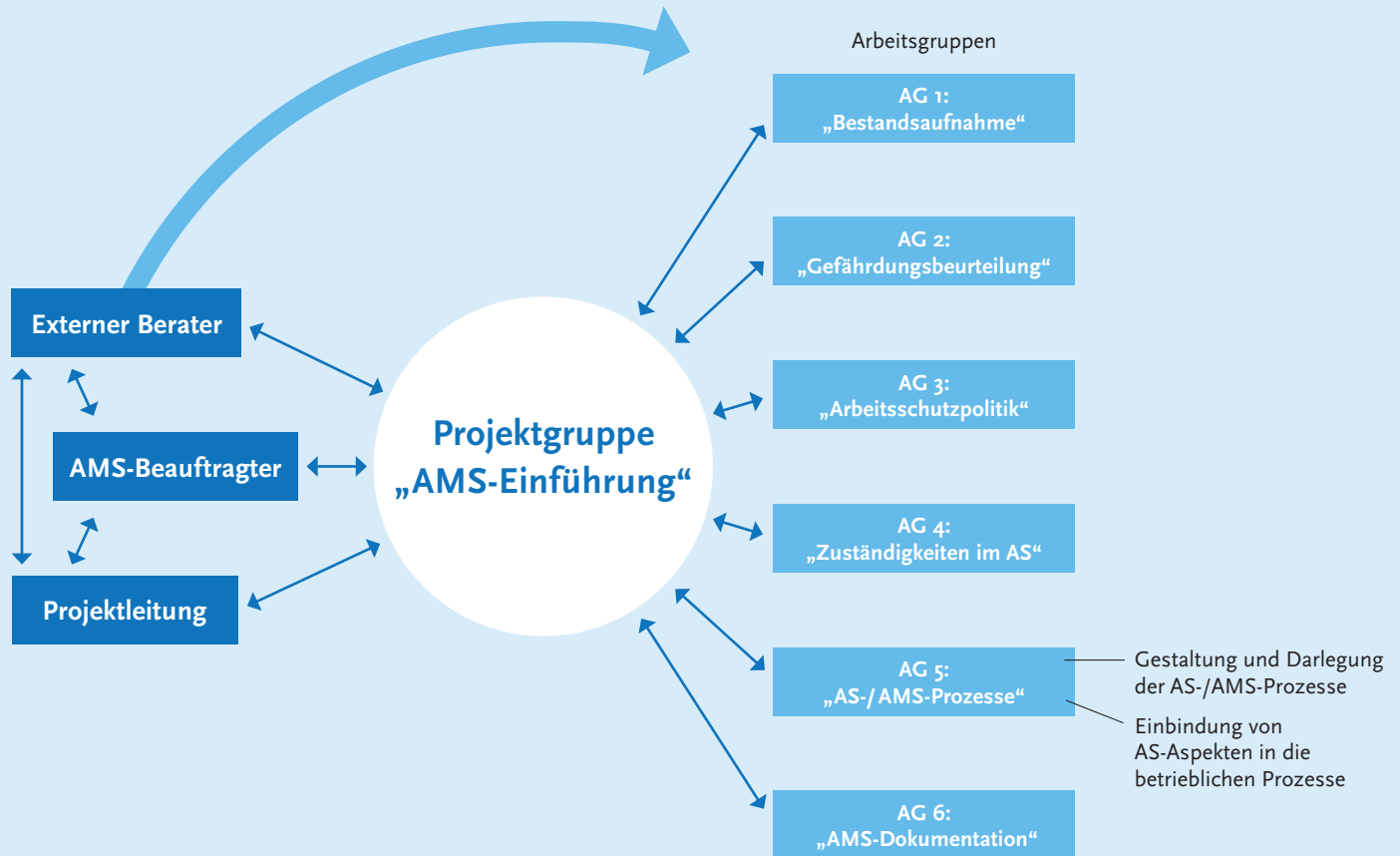


Abb. 5: Projektorganisation für die Konzeption und Einführung des AMS

Tipps für Anwender

Für die Praktikabilität, Akzeptanz und Wirksamkeit eines AMS ist dessen Anpassung an die besonderen Bedingungen des Unternehmens unabdingbar. Die AMS-Standards, wie beispielsweise der nationale Leitfadens für AMS oder der internationale AMS-Leitfaden OHSAS 18001, stellen „lediglich“ eine Orientierungsgrundlage für die Strukturierung und Ausgestaltung des eigenen AMS sowie eine Hilfestellung bei der Erarbeitung der einzelnen Festlegungen dar.

Praktiziert das Unternehmen bereits ein Managementsystem (z. B. ein Qualitätsmanagement), sollte das zu konzipierende AMS eng mit dem vorhandenen Managementsystem verbunden bzw. zu einem integrierten Managementsystem zusammengeführt werden. Dadurch entstehen Festlegungen „aus einem Guss“. Dies ist sowohl für die Beschäftigten, als auch für die Organisation und die Dokumentation einfacher und erspart Doppelarbeit.

„Der Weg war auch bei der AMS-Einführung das Ziel. Durch die aktive Beteiligung vieler Kolleginnen und Kollegen ist das Verständnis für das Arbeitsschutzmanagement gewachsen.“

Dirk Lewald, Leiter Bildungsstätte Elektro und leitende Sicherheitsfachkraft

3.3 Meilensteine auf dem Weg zum eigenen AMS

Die Projektgruppe „AMS-Einführung“ orientierte sich auf dem Weg zum eigenen, betriebsspezifischen AMS am nationalen Leitfaden für AMS (NLA:2003). Dabei ging man schrittweise vor (siehe Abbildung 6).

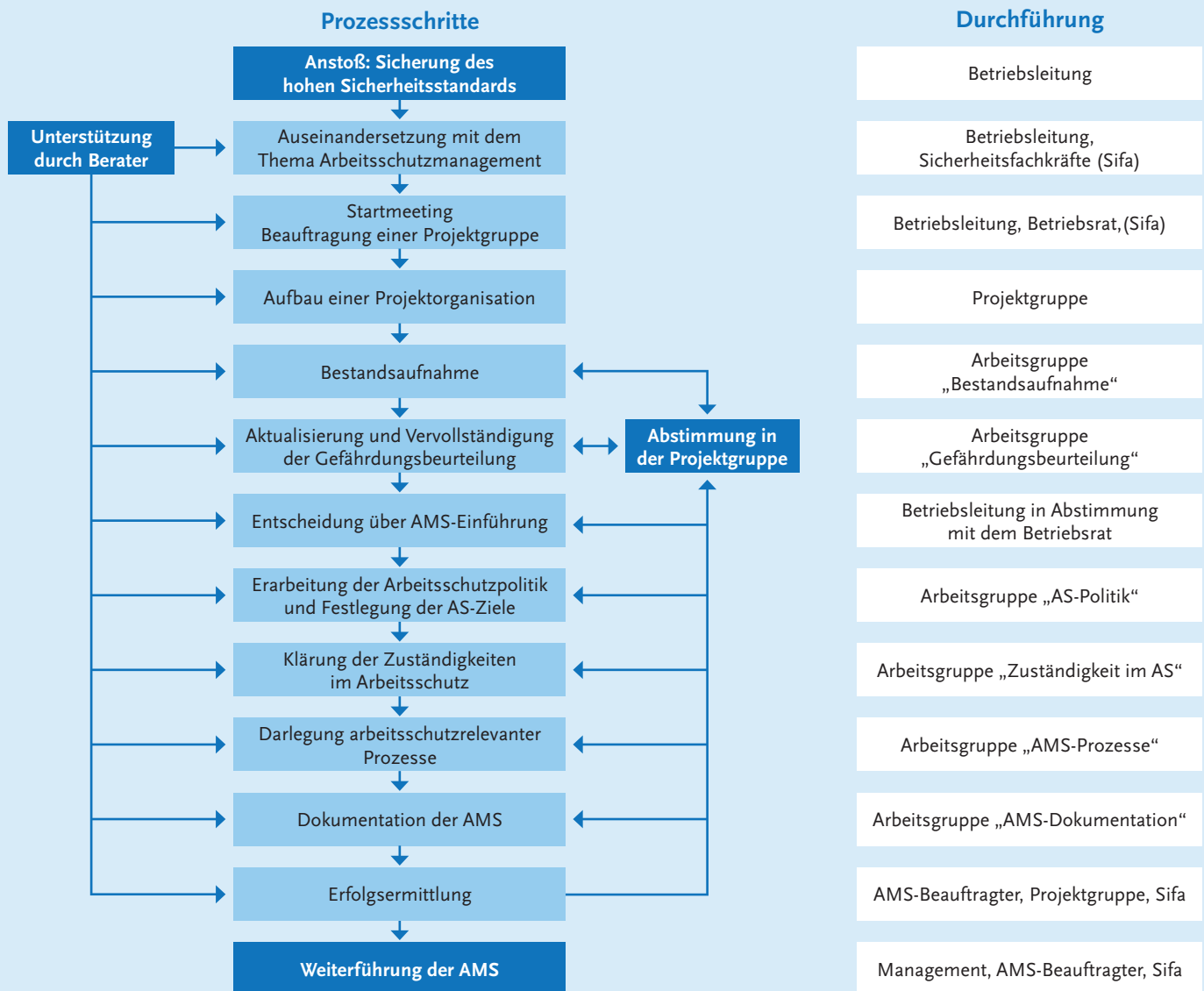


Abb. 6: Vorgehensweise bei der Konzeption und Einführung des Arbeitsschutz-Managementsystems

Schritt 1: Arbeitsschutzorganisation und -praxis analysieren (Bestandsaufnahme)

Die Projektgruppe gründete in ihrer ersten Sitzung eine Arbeitsgruppe zur Durchführung einer Bestandsaufnahme und beauftragt sie. Die Vorgehensweise dieser Arbeitsgruppe zeigt Abbildung 7.

Die Bestandsaufnahme zeigte einerseits bereits bekannte Stärken und Verbesserungspotenziale. Andererseits deckte sie auch bisher nicht wahrgenommene unklare bzw. fehlende organisatorische Regelungen auf. Es wurde zwar fast alles gemacht, aber manches war nicht eindeutig geregelt und konnte deshalb schnell in Vergessenheit geraten

oder bei einem Personalwechsel ganz unterbleiben. Auch die Aktualität und Vollständigkeit der Belastungs- und Gefährdungsbeurteilungen war verbesserungsfähig. Die Bestandsaufnahme ergab darüber hinaus, dass die Arbeitsschutzanforderungen und deren Umsetzung teilweise intransparent waren. So konnten die bereits ergriffenen Arbeitsschutzmaßnahmen nicht immer nachvollzogen werden. Hinzu kam die Schwierigkeit, die Wirksamkeit der umfangreichen Aktivitäten im Arbeitsschutz zu bewerten bzw. einzuschätzen.



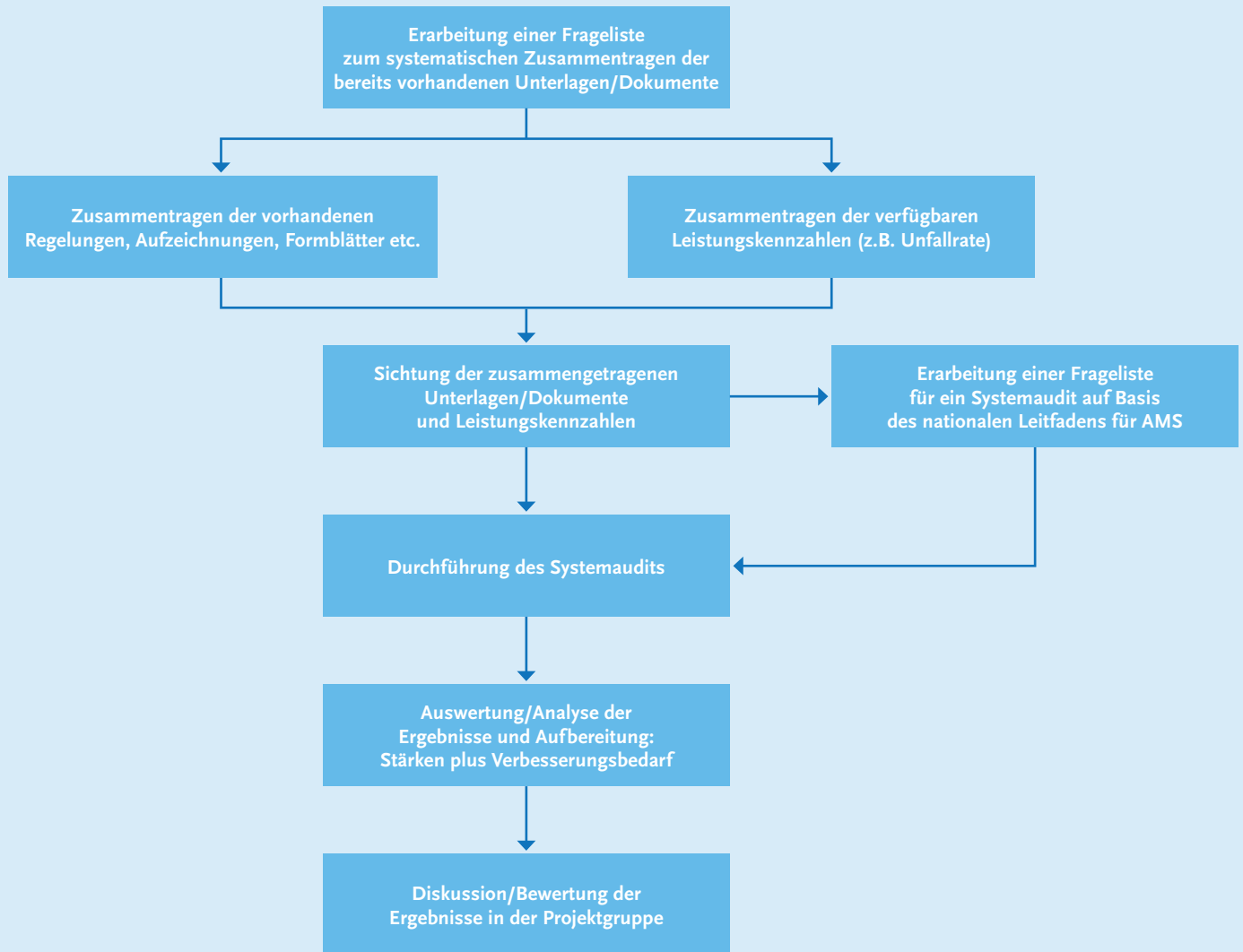


Abb. 7: Vorgehensweise der Arbeitsgruppe „Bestandsaufnahme“

Schritt 2: Belastungs- und Gefährdungsbeurteilungen aktualisieren und vervollständigen

Ausgehend von ersten Ergebnissen der Bestandsaufnahme wurde von der Projektgruppe eine zweite Arbeitsgruppe zur Unterstützung der Führungskräfte bei der Aktualisierung und Vervollständigung der Gefährdungsbeurteilungen eingesetzt. Mit der Durchführung und zukünftigen Aktualisierung sowie Dokumentation wurden die jeweiligen Führungskräfte (Werkstatt- und Bereichsleiter) beauftragt.

Tipps für Anwender

Häufig existieren innerhalb eines Unternehmens unterschiedliche Vorgehensweisen, Hilfsmittel und Dokumentationsformen für Belastungs- und Gefährdungsbeurteilungen. Sorgen Sie in diesem Fall für eine Vereinheitlichung, also die Erarbeitung geeigneter Standards. Diese Standards sollten in das AMS-Handbuch aufgenommen und als verbindlich erklärt werden.

Achten Sie darauf, dass die Zuständigkeit für die Aktualisierung und Vervollständigung der Belastungs- und Gefährdungsbeurteilungen auch weiterhin bei den jeweiligen Führungskräften bleibt.

Wirken Sie darauf hin, dass auch einige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einbezogen werden.

Stellen Sie die Unterstützung durch Arbeitsschutzexperten sicher.

Zu Beginn wurden den Führungskräften und ausgewählten Aus- und Fortbildern in einem Info-Workshop die Intentionen sowie die Methodik der Belastungs- und Gefährdungsermittlung und -beurteilung vorgestellt und der Bezug zum AMS aufgezeigt (siehe Abbildung 8). Danach erarbeitete die von der Sicherheitsfachkraft geleitete Arbeitsgruppe „Gefährdungsbeurteilung“ verbindliche Standards in Form geeigneter Hilfsmittel zur Durchführung und Dokumentation der Belastungs- und Gefährdungsbeurteilungen und stellte diese den Durchführenden zur Verfügung. Die Arbeitsgruppe koordinierte und unterstützte danach die Aktualisierung bzw. Erstellung der Belastungs- und Gefährdungsbeurteilungen, die von den jeweiligen Führungskräften durchgeführt wurden. Sie bezogen dabei Beschäftigte – auch Auszubildende – sowie Arbeitsschutzexperten, wie die Sicherheitsfachkraft und den Gefahrstoffbeauftragten, mit ein.

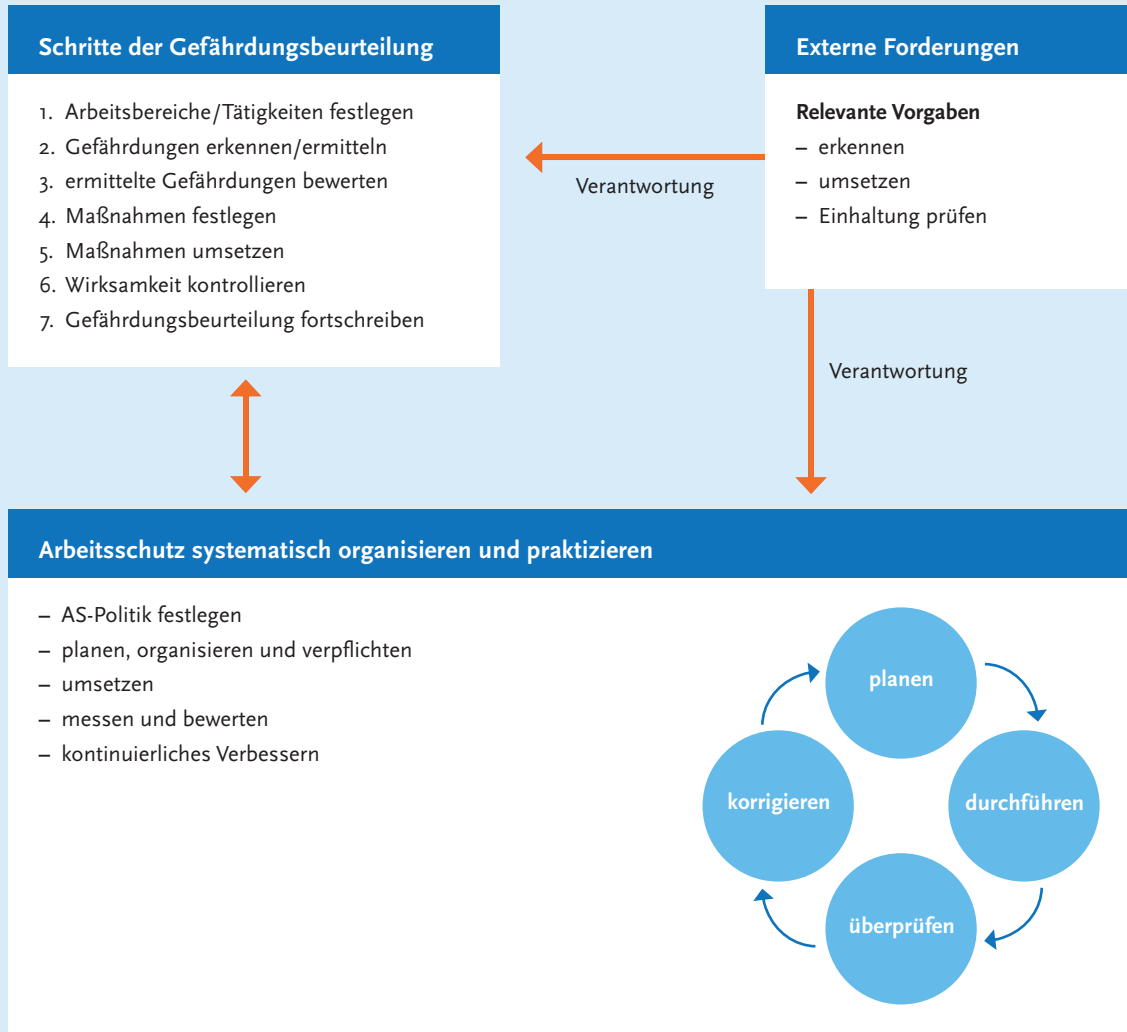


Abb. 8: Vorgehensweise bei der Belastungs- und Gefährdungsbeurteilung sowie Bezug zum AMS

Schritt 3: Entscheidung über AMS-Einführung

Nachdem die Ergebnisse der Bestandsaufnahme vorlagen und in der Projektgruppe diskutiert worden waren, fällte das Management in Abstimmung mit dem Betriebsrat die Entscheidung, ein betriebsspezifisches Arbeitsschutz-Managementsystem aufzubauen. Gleichzeitig wurde die Bereitstellung der erforderlichen zeitlichen und finanziellen Ressourcen zugesichert.

In Abstimmung mit der Projektgruppe (und damit auch dem Betriebsrat) wurde ein AMS-Beauftragter – ein erfahrener Ausbilder, der diese Funktion zusätzlich übernahm – benannt und im Verlauf des Projektes in seine Aufgaben eingearbeitet. Gemäß dem Benennungsschreiben ist der AMS-Beauftragte in seiner Funktion als Managementsystembeauftragter unmittelbar der Betriebsleitung unterstellt und berichtet ihr regelmäßig. Er ist für die Einführung, Aufrechterhaltung und Weiterentwicklung der AMS verantwortlich und arbeitet dabei eng mit der Sicherheitsfachkraft, den Führungskräften sowie dem Betriebsrat zusammen.

Schritt 4: Erarbeitung einer Politik und Festlegung von Zielen

Für die Erarbeitung eines Entwurfs einer Arbeitsschutzpolitik sowie möglicher Arbeitsschutzziele gründete die Projektgruppe eine dritte Arbeitsgruppe. Der externe AMS-Berater wies sie in ihre Aufgaben ein und unterstützte sie. Die Arbeitsgruppe legte zunächst die Struktur der Arbeitsschutzpolitik fest (siehe Abbildung 9).

Weitere Schritte der Arbeitsgruppe waren:

- Sammlung möglicher Inhalte für eine Arbeitsschutzpolitik,
- Abgleich der gesammelten Inhalte mit den Empfehlungen des nationalen Leitfadens für AMS,
- Formulierung und Diskussion eines Entwurfs in der Arbeitsgruppe,
- Erarbeitung konkreter messbarer Arbeitsschutzziele für das kommende Jahr sowie
- Vorstellung, Diskussion und Verabschiedung der Arbeitsschutzpolitik sowie der Arbeitsschutzziele für das kommende Jahr in der Projektgruppe.

Die von der Projektgruppe gebilligte und durch die Unterschrift des Betriebsleiters sowie eines Vertreters des Betriebsrates in Kraft gesetzte Arbeitsschutzpolitik wurde im Betrieb ausgehängt. Die Bereichsleiter übernahmen die Aufgabe, die Arbeitsschutzpolitik ihren Mitarbeitern zu erläutern.

Tipps für Anwender

Das Aushängen der Arbeitsschutzpolitik sowie der Arbeitsschutzziele reicht nicht aus. Beide müssen „wasserfallartig“ von den jeweiligen Vorgesetzten den Beschäftigten bekannt gegeben und mit ihnen besprochen werden. Zentrale Fragen hierbei sind: „Wie leben wir die Arbeitsschutzpolitik?“ und „Was ist mein Beitrag und mein Nutzen?“. Dies kann beispielsweise in Bereichsbesprechungen oder in Sicherheitsunterweisungen erfolgen. Ggf. sind unterstützende Hilfsmittel (z. B. eine Sammlung von Argumenten) durch den AMS-Beauftragten zu erstellen.

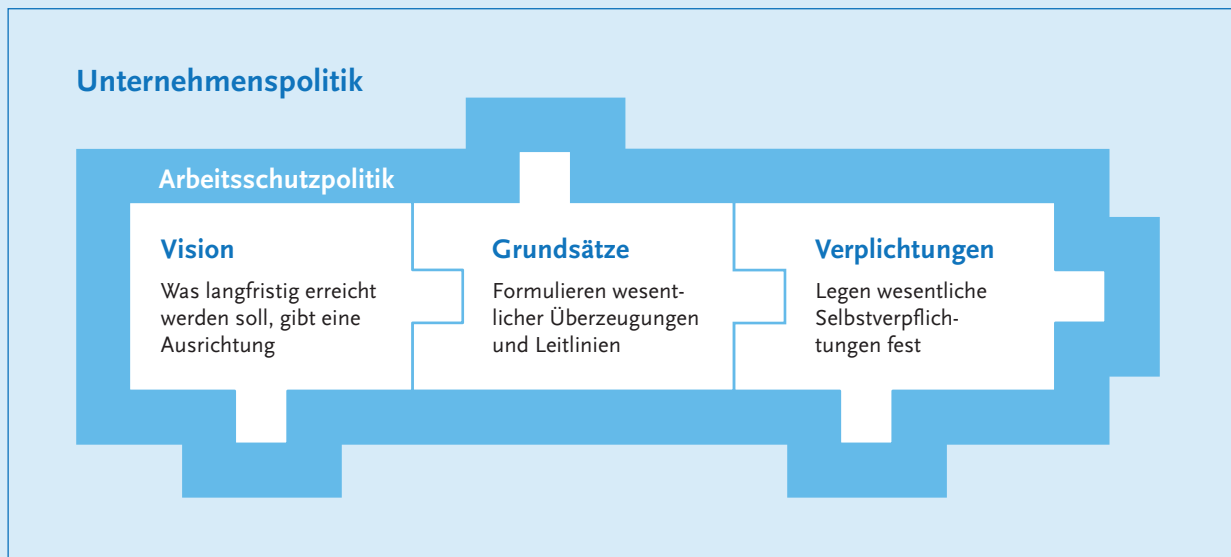


Abb. 9: Struktur und Einordnung der Arbeitsschutzpolitik

Schritt 5: Klärung der Zuständigkeiten im Arbeitsschutz

Die Ergebnisse der Bestandsaufnahme zeigten einen Handlungsbedarf hinsichtlich der Kenntnis und der Regelung der Zuständigkeiten im betrieblichen Arbeitsschutz. Um alle Aufgaben im Arbeitsschutz wahrzunehmen, müssen diese zuvor bekannt sein. Danach sind sie sinnvoll zu delegieren, denn der Betriebsleiter kann nicht alle Aufgaben selbst erfüllen. Dabei ist zu prüfen, ob die Personen für die übertragenen Aufgaben im Arbeitsschutz ausreichend informiert und qualifiziert sind. Falls nicht, sind entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen zu organisieren. Die Kenntnis der individuellen Zuständigkeiten darf nicht vorausgesetzt werden. Vor diesem Hintergrund setzte die Projektgruppe die Arbeitsgruppe 4 ein und beauftragte sie mit der Klärung der Zuständigkeiten. Die Einweisung und Unterstützung der Arbeitsgruppe übernahm der AMS-Berater.

„Die Erstellung der Zuständigkeitsmatrix war zwar mühsam, aber nun sind die Aufgaben im Arbeits- und Gesundheitsschutz sichtbar geworden und alle Mitarbeiter wissen wofür sie verantwortlich sind.“

Frank Bodmer, Leiter Aus- und Fortbildungszentrum Gelsenkirchen

Die Arbeitsgruppe sollte

- die Aufgaben im Arbeitsschutz benennen und transparenter machen;
- die ermittelten Aufgaben den zuständigen Personen bzw. Beschäftigtengruppen (Akteure im Arbeitsschutz) zuordnen (die Verteilung und Festlegung der Zuständigkeiten sollte mit den „Betroffenen“ gemeinsam erfolgen);
- die Zuständigkeiten (Aufgaben, Verantwortlichkeiten und Befugnisse) für die Akteure im Arbeitsschutz schriftlich festlegen (in Bestellungen, in Stellen- bzw. Funktionsbeschreibungen);
- für die sich dabei ergebenden Informations-, Qualifizierungs- und Unterstützungsbedarfe entsprechende Maßnahmen organisieren;
- den Akteuren im Arbeitsschutz ihre Aufgaben, Rechte und Pflichten erläutern und bewusst machen.

Erstellung einer Zuständigkeitsmatrix

Die Arbeitsgruppe trug zunächst die für den Betrieb relevanten Vorgaben im Arbeitsschutz (öffentlich-rechtliche Verpflichtungen etc.) zusammen. Aus diesen Unterlagen wurden die Aufgaben im Arbeitsschutz abgeleitet. Mittels einer Zuständigkeitsmatrix wurden dann mit Vertretern der jeweiligen Beschäftigtengruppen, Beauftragten etc. deren Zuständigkeiten diskutiert und festgelegt. Die Projektgruppe setzte anschließend die abgestimmte Zuständigkeitsmatrix in Kraft.

Optimierung der Arbeitsschutzorganisation

Im Zusammenhang mit der Klärung der Zuständigkeiten im Arbeitsschutz wurde auch die Arbeitsschutzorganisation des Betriebs überarbeitet. Damit die Auszubildenden auch Ansprechpartner aus den eigenen Reihen haben, benannte man einige Auszubildende zu „Sicherheitspartnern der Auszubildenden“ – ein Novum im Bereich des Arbeitsschutzes in der betrieblichen Aus- und Fortbildung.

Weitere Aktivitäten der Arbeitsgruppe „Zuständigkeiten im Arbeitsschutz“ waren:

- Erstellung einer Übersicht der Beauftragten im Arbeitsschutz,
- Erarbeitung neuer Bestimmungsvorlagen (durch den neuen Zuschnitt der Aufgaben sowie zur Verbesserung der Transparenz wurden sämtliche Beststellungs- bzw. Beauftragungsschreiben überarbeitet),
- Koordination der Einarbeitung der Zuständigkeiten im Arbeitsschutz in die Stellen- bzw. Funktionsbeschreibungen.

Tipps für Anwender

Die Zuständigkeitsmatrix muss im Konsens erarbeitet werden. Sofern vorhanden, ist der Betriebsrat hierbei einzubeziehen. Die Regelung der Zuständigkeiten ist zwar aufwändig und meist sehr mühevoll, aber unerlässlich für ein wirkungsvolles Arbeitsschutzmanagement. Führungskräfte tun sich häufig äußerst schwer, Aufgaben im Arbeitsschutz zu übernehmen. Bei der Erstellung der Zuständigkeitsmatrix ist deshalb häufig eine externe Unterstützung erforderlich.

Schritt 6: Darlegung der sicherheits- und gesundheitsschutzrelevanten Prozesse

Die Einbeziehung von Sicherheits- und Gesundheitsschutzbelangen in betriebliche Prozesse ist einer der größten Vorteile eines AMS. Jeder Prozess wird dadurch auf seine Sicherheits- und Gesundheitsschutzrelevanz hin überprüft und wo erforderlich, die entsprechenden Maßnahmen direkt in die Festlegungen zu den einzelnen Ablaufschritten integriert. Sicherheit und Gesundheitsschutz werden damit zu selbstverständlichen Bestandteilen der täglichen Arbeit. Da die Bestandsaufnahme auch hier Verbesserungsmöglichkeiten aufzeigte, beauftragte die Projektgruppe eine weitere Arbeitsgruppe mit der systematischen Integration von Sicherheits- und Gesundheitsschutzbelangen in die relevanten Betriebsabläufe sowie die Regelung der Arbeitsschutzprozesse. Die Einweisung und Unterstützung der Arbeitsgruppe übernahm wieder der AMS-Berater.

Wesentliche Schritte der Arbeitsgruppe waren:

- a) Zuerst ermittelte sie die sicherheits- und gesundheitsschutzrelevanten Prozesse. Da die gelebten Betriebsabläufe bisher noch nicht in schriftlicher Form geregelt (dargelegt) waren, musste die Arbeitsgruppe zunächst die wesentlichen betrieblichen Prozesse definieren. In Anlehnung an das Qualitätsmanagement wurde hierfür eine „Prozesslandschaft“ erarbeitet (siehe Abbildung 10).

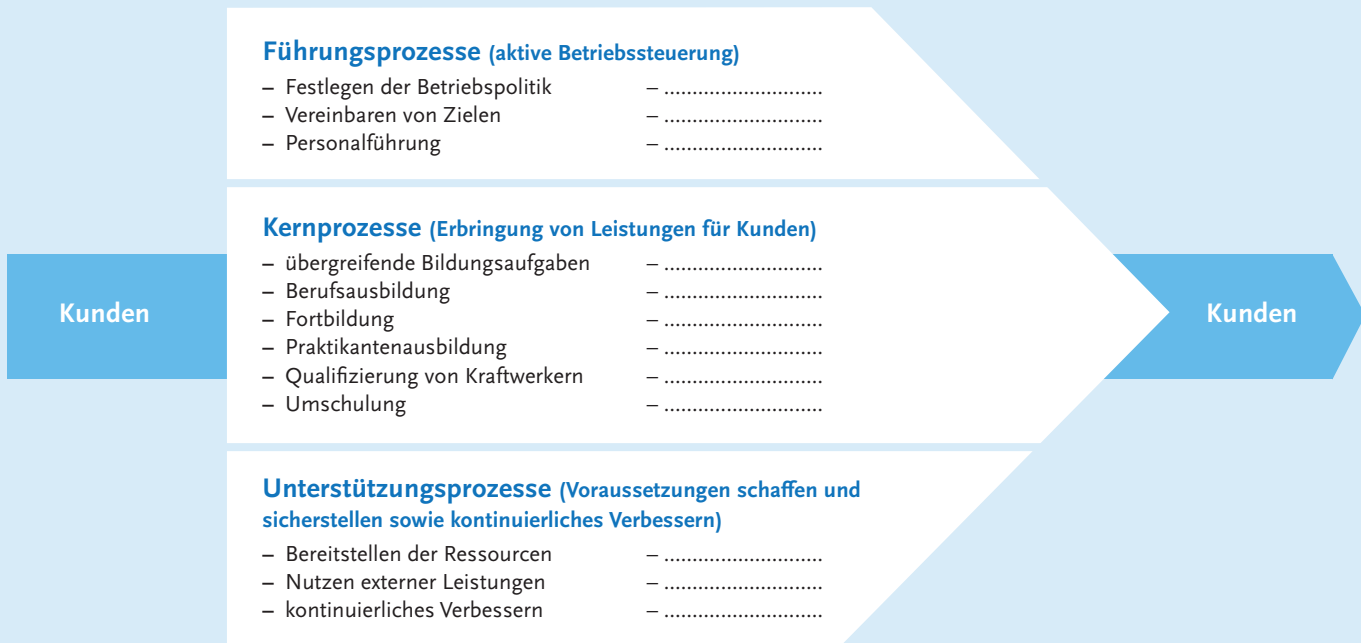


Abb. 10: Prozesslandschaft (Auszug)

b) Mit den jeweils zuständigen Personen wurden dann die definierten Prozesse analysiert und dargelegt (siehe beispielhaft Abbildung 11). Wo erforderlich wurden dabei in den Festlegungen auch Sicherheits- und Gesundheitschutzanforderungen mit beschrieben (siehe beispielhaft Abbildung 12) und – wo vorhanden – Zielkonflikte ausgeräumt. Gleiches erfolgte auch bei der Festlegung bzw. Beschreibung der Prozessparameter (siehe beispielhaft Tabelle 2). Die so detaillierten und dargelegten Prozesse

wurden den Mitarbeitern zur kritischen Durchsicht vorgelegt, deren Änderungswünsche eingearbeitet und anschließend von der Projektgruppe in Kraft gesetzt.

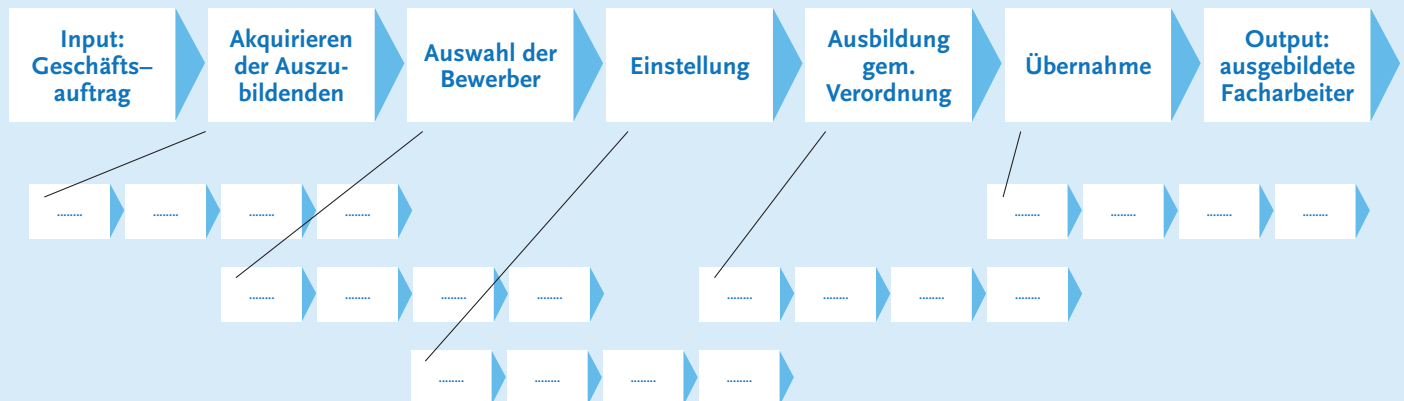


Abb. 11: Detaillierung des Kernprozesses „Berufsausbildung“

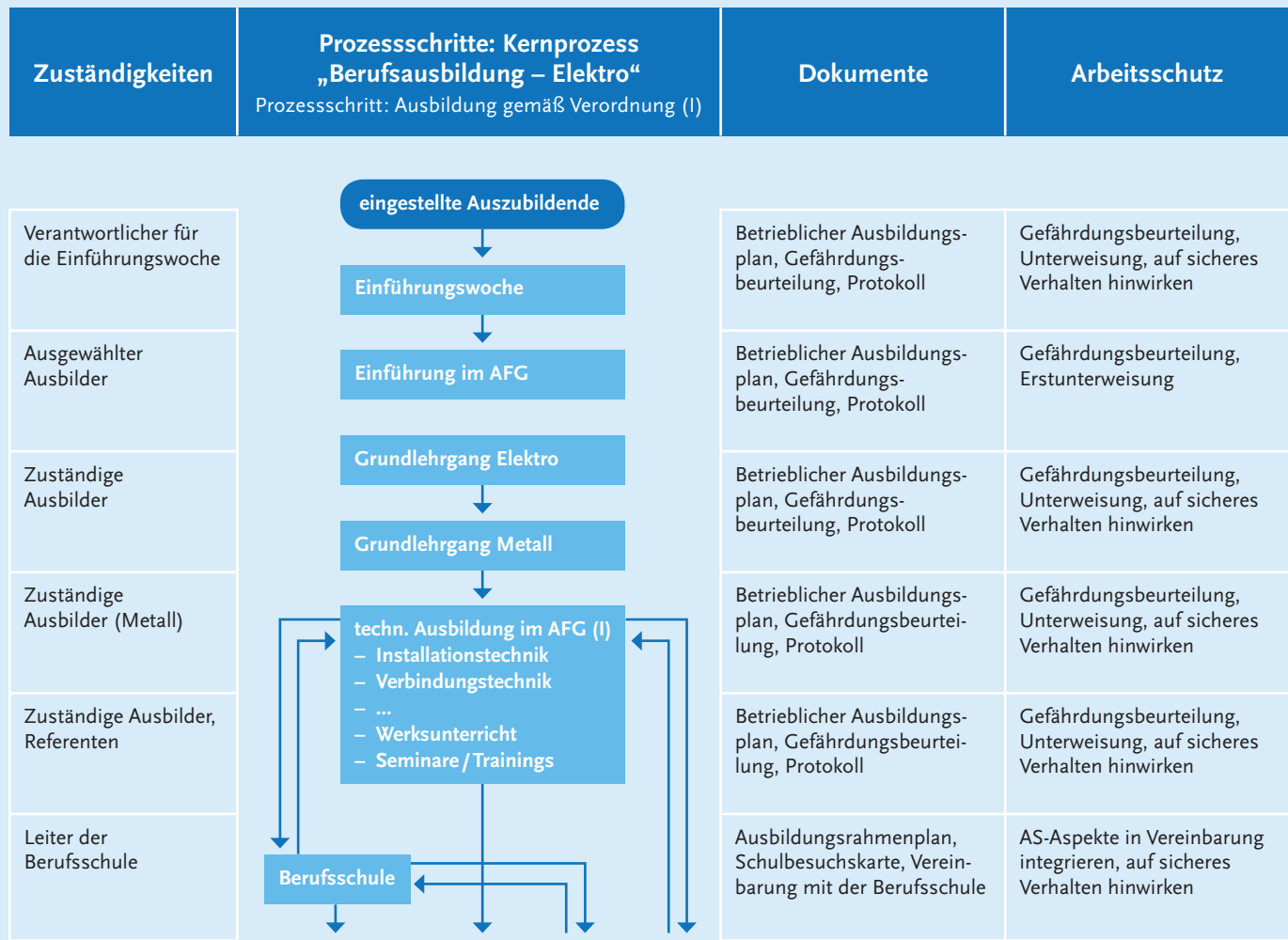


Abb. 12: Einbindung von Sicherheits- und Gesundheitsschutzanforderungen in die Prozessdarlegungen (Beispiel: Kernprozess „Berufsausbildung“, Ausschnitt)

Übersicht: wesentliche Prozessparameter		
1	Prozessziel	Ausbildung von ... gemäß Verordnung
2	Prozesseigner	Ausbildungsleiter Elektrotechnik
3	Durchführung	Ausbilder Elektrotechnik und Metall, Berufsschule (Berufsschullehrer), Ausbildungsbetriebe (Meister vor Ort)
4	Prozess-Kennzahlen	Beurteilungen, Quartalsnoten, Zeugnisnoten, bestandene Prüfungen, Verletzungen (Unfälle) ohne Ausfalltage, Unfälle mit Ausfalltagen
	Ergebnisse gut, wenn:	Erzielte Ergebnisse gleich oder besser als Durchschnitt der letzten drei Jahre keine Unfälle
5	Dokumentation	Beurteilungen, Quartalsnoten, Prüfungsergebnisse, Zeugnisse, Unterweisungsprotokolle
6	Vorlagen und Arbeitshilfen	betriebliche Ausbildungspläne, Gefährdungsbeurteilung, Unterweisungspläne Protokollvorlage, ...

Tab. 2: Einbindung von Sicherheits- und Gesundheitsschutzanforderungen in die Prozessdarlegung (Beispiel: Prozessparameter des Kernprozesses „Berufsausbildung“)

- c) **Regelung der Arbeitsschutzprozesse**
 Die Umsetzung des Arbeitsschutzes sieht neben der Beachtung von Sicherheits- und Gesundheitsschutzbelangen bei der täglichen Arbeit auch die typischen Arbeitsschutzprozesse, wie z. B. die Belastungs- und Gefährdungsbeurteilung sowie Unterweisungen, vor. Diese Arbeitsschutzprozesse sind auch darzulegen. Hierzu stellte die Arbeitsgruppe zunächst die relevanten Prozesse zusammen und beschrieb sie anschließend nach einer einheitlichen Struktur in Anlehnung an die Darlegung der anderen betrieblichen Prozesse.

Schritt 7: Dokumentation

Mit der Regelung der Dokumentation im Arbeitsschutz sowie der Dokumentation des AMS selbst (Erstellung eines AMS-Handbuches als Teil des Betriebsorganisationshandbuches) beauftragte die Projektgruppe wieder eine Arbeitsgruppe. Der AMS-Berater wies sie in ihre Aufgabe ein und unterstützte sie.

Die erste Aufgabe bestand darin, eine Dokumentationsmatrix zu erstellen. Hierzu waren vier Fragen zu klären:

- Was ist zu dokumentieren?
- Wer ist für die Dokumentation zuständig?
- Wie soll die Dokumentation erfolgen?
- Wo wird das Dokumentierte aufbewahrt und wie lange?

Die Ergebnisse dieser Fragen trug die Arbeitsgruppe in einer Tabelle ein. Die so erstellte Dokumentationsmatrix wurde dann mit der Projektgruppe abgestimmt.

Jedes Managementsystem sieht die Zusammenführung aller Festlegungen in einem „Managementsystemhandbuch“ vor. Da das Aus- und Fortbildungszentrum von E.ON in Gelsenkirchen fast zeitgleich mit der Erstellung eines Betriebsorganisationshandbuches (BOHB) beginnen wollte, bestand die zweite Aufgabe der Arbeitsgruppe darin, das AMS-Handbuch als integralen Bestandteil des BOHB zu erarbeiten. So wurde beispielsweise die Arbeitsschutzorganisation in die Beschreibung der Aufbau- und Ablauforganisation des Betriebes

eingebunden sowie die Arbeitsschutzpolitik in die Betriebspolitik integriert. Die Darlegung der Arbeitsschutzprozesse (Belastungs- und Gefährdungsbeurteilung, arbeitsmedizinische Vorsorge, Unterweisungen etc.) erfolgt in einem eigenen Kapitel des BOHBs. Das BOHB ist im Intranet für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – selbstverständlich auch für die Auszubildenden – einsehbar.

Schritt 8: Erfolgsermittlung

Die Projektgruppe führte am Ende der Einführungsphase eine Bewertung des Einführungsprozesses sowie des bereits Erreichten durch. Diese fiel insgesamt positiv aus. Eine systematische Wirksamkeitsermittlung erfolgt jährlich entsprechend des geregelten Prozesses „Bewertung und kontinuierliche Verbesserung“. Hierzu dienen insbesondere interne AMS-Audits. Sie zu organisieren zählt zu den Aufgaben des AMS-Beauftragten.

Schritt 9: Weiterführung und Weiterentwicklung

Die erfolgreiche AMS-Einführung bestärkte das Management des Aus- und Fortbildungszentrums von E.ON, in Gelsenkirchen das AMS weiterzuführen.

Durch eine Umstrukturierung wurden in 2008 die Aus- und Fortbildungszentren von E.ON in Gelsenkirchen und Helmstedt zusammengeführt. Dadurch sowie durch die guten Erfahrungen mit dem AMS am Standort Gelsenkirchen, wurde das vorhandene AMS zu einem gemeinsamen AMS weiterentwickelt. In das neue Projekt flossen sowohl die bewährten Konzepte und Erfahrungen der beiden Aus- und Fortbildungszentren mit ein als auch die Erfahrungen der Kraftwerke. Sie hatten bereits zuvor auf der Grundlage des AMS in Gelsenkirchen eigene Arbeitsschutz-Managementsysteme eingeführt. Bei der Weiterentwicklung des AMS wurden auch die Anforderungen des AMS-Standards OHSAS 18001:2007 berücksichtigt.

„Seit der Einführung unseres AMS hat das Thema Arbeitsschutz für die Auszubildenden erkennbar einen sehr hohen Stellenwert erreicht.“

Peter Reisen, Ausbilder und AMS-Beauftragter



4

Das AMS im betrieblichen Alltag

Arbeitsschutzpolitik

In der Arbeitsschutzpolitik haben die Betriebsleitung und der Betriebsrat schriftlich eine Vision, Grundsätze und Verpflichtungen zur betrieblichen Sicherheit und zum Gesundheitsschutz formuliert und als verbindlich erklärt (siehe Abbildung 13). Die Arbeitsschutzpolitik gibt damit den betrieblichen Aktivitäten im Arbeitsschutz eine verbindliche Ausrichtung und zeigt deren Stellenwert im Unternehmen auf. Sie formuliert zugleich die Erwartungen des Unternehmens an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Hinblick auf die Einstellung zur eigenen Sicherheit und Gesundheit, aber auch der Sicherheit von Kollegen, Dritten. Auch die Sicherheit von Betriebsmitteln und Anlagen wird angesprochen. Die Führungskräfte haben die Aufgabe, die Arbeitsschutzpolitik mit ihren Mitarbeitern immer wieder zu besprechen, darauf hinzuwirken, dass sie „gelebt“ wird, und mit gutem Beispiel voran gehen. Das bloße Aushängen der Policy an geeigneten Stellen des Betriebs reicht nicht aus, um sie im Bewusstsein der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu verankern und vor allem zu halten.

„Den Arbeits- und Gesundheitsschutz so aktiv zu leben, gewährt uns ein effektives und vor allem sicheres Arbeiten – Tag für Tag.“

Sabrina Schmidt, Auszubildende (Industriekauffrau) und Vorsitzende der Jugend- und Auszubildendenvertretung

Arbeitsschutzpolitik der Aus- und Fortbildungszentren von E.ON in Gelsenkirchen und Helmstedt

Vision: Arbeits sicher und Fit in die Zukunft

Grundsätze:

- Körperliche Unversehrtheit sowie körperliche und psychische Gesundheit sind ein sehr hohes Gut jedes Einzelnen. Deshalb haben Sicherheit und Gesundheitsschutz bei uns immer Vorrang: Bei einer Arbeit, die sich nicht sicher erledigen lässt oder die Gesundheit gefährdet, müssen zuerst die Gefährdungen beseitigt oder minimiert werden. Andernfalls darf sie nicht ausgeführt werden.
- Sicheres Arbeiten ist für uns eine Selbstverständlichkeit. Wir sind davon überzeugt, dass sicheres Arbeiten sowohl zum Erfolg des Betriebes als auch jedes Mitarbeiters beiträgt.
- Arbeitsschutz bedeutet für uns zu allererst Prävention: Vermeiden oder Minimieren von Gefährdungen, Unterweisen der Mitarbeiter sowie sicheres, vorschriftsgerechtes Handeln und damit Verhüten von Unfällen.
- Sicherheit und Gesundheitsschutz sind für uns feste Bestandteile der Ausbildungsziele. Junge Menschen am Anfang ihres Berufslebens sollen ihre Verantwortung und Aufgaben im Arbeitsschutz kennen lernen und auch wahrnehmen. Sie lernen, Risiken und Gefährdungen zu erkennen, sie zu beseitigen und sich sicher zu verhalten. Dabei erfahren sie, dass sie Einflussmöglichkeiten auf die Erhaltung ihrer körperlichen Unversehrtheit sowie körperlichen und psychischen Gesundheit haben.
- Arbeitsschutz ist für uns eine wichtige Führungsaufgabe, die regelmäßig bewertet wird.

Verpflichtungen:

- Wir verpflichten uns gemeinsam zur Gewährleistung und Verbesserung der Sicherheit und Gesundheit aller Auszubildenden und Mitarbeiter in den Aus- und Fortbildungszentren sowie von Dritten (z. B. Praktikanten, Seminarteilnehmer) beizutragen. Jeder muss durch sein Verhalten Vorbild für Sicherheit sowie körperlichen und psychischen Gesundheitsschutz sein.
- Wir verpflichten uns zur Einhaltung der relevanten Arbeitsschutzvorschriften. Bei Arbeitsschutzmaßnahmen berücksichtigen wir den Stand der Technik, der Arbeitsmedizin und Hygiene sowie gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse.
- Wir verpflichten uns zum „wachsam sein und sich einmischen“: Wir halten Ausschau nach Sicherheitsmängeln und melden sie unverzüglich dem Vorgesetzten. Bei sicherheitswidrigem Verhalten von Kollegen, Vorgesetzten oder Dritten sprechen wir diese direkt an.
- Jeder ist verpflichtet, geltende Arbeitsschutzvorschriften, -regelungen und Weisungen (z. B. Betriebsanweisungen) strikt einzuhalten.
- Der Betrieb stellt die für den Arbeitsschutz erforderlichen finanziellen, sachlichen und zeitlichen Ressourcen sowie die notwendigen Informationen bereit.

Gelsenkirchen, Dez. 2008

Betriebsleitung

Betriebsrat

Arbeitsschutzziele und Maßnahmenpläne

Ein Arbeitsschutzmanagement strebt ein zielorientiertes und systematisches Arbeitsschutzhandeln aller Beschäftigten an. Hierfür sind neben der Arbeitsschutzpolitik vor allem konkrete Ziele für die betriebliche Sicherheit und den Gesundheitsschutz erforderlich.

Das Management der Aus- und Fortbildungszentren von E.ON in Gelsenkirchen und Helmstedt leitet aus den Ergebnissen des Vorjahres zu Beginn jedes Jahres konkrete Ziele für den betrieblichen Arbeitsschutz ab und vereinbart sie mit den Führungskräften. Diese Ziele müssen messbar sein. Für jedes Ziel wird deshalb entweder ein Bewertungsindikator anzugeben, z. B. der LTI (Lost time injury: Arbeitsunfall mit mehr als einem Tag Ausfallzeit) bzw. die Anzahl der durchgeführten Begehungen, oder eine Kennzahl formuliert; Beispiele hierfür sind die Kennzahl LTIF (Lost time injury frequency: Häufigkeit von Arbeitsunfällen mit mehr als einem Tag Ausfallzeit) und der Erreichungsgrad eines Ziels.

Bei den jährlich neu formulierten Arbeitsschutzzielen handelt es sich

- einerseits um messbare Ergebnisziele (z. B. kein Arbeitsunfall nach LTIF im Aus- und Fortbildungsbereich ▷ Bewertungsindikatoren: Anzahl der Arbeitsunfälle nach LTI, Kennzahl: LTIF) und
- andererseits um messbare Maßnahmenziele (z. B. Durchführung mindestens einer Gesundheitsaktion „Haut nah“ für Auszubildende und Mitarbeiter/innen zur Sensibilisierung beim

„Die jährlich gemeinsam erstellten HSE-Pläne helfen uns bei der systematischen Umsetzung der Arbeitsschutzpolitik und beim Erreichen der vereinbarten Arbeitsschutzziele.“

Dirk Lewald, Leiter Bildungsstätte Elektro und leitende Sicherheitsfachkraft

Umgang mit der eigenen Haut ▷ Bewertungsindikatoren: a) Anzahl der durchgeführten Gesundheitsaktionen; Zielvorgabe: mindestens eine Aktion pro Auszubildenden bzw. pro Mitarbeiter/in oder Teilnahmequote $\geq 95\%$; b) Zufriedenheit mit dem Gelernten (Befragung der Teilnehmer); Zielvorgabe: mindestens 90 % der befragten Teilnehmer sind mit der Aktion bzw. dem Gelernten „sehr zufrieden“ oder „zufrieden“).

Die Arbeitsschutzziele werden auf die Betriebsbereiche heruntergebrochen und von dort bis zu den einzelnen Mitarbeitern kommuniziert und vereinbart. Alle Mitarbeiter und Auszubildenden werden aufgefordert, an der Erreichung der Ziele im Arbeitsschutz mitzuwirken. Die Arbeitsschutzziele müssen im betrieblichen Alltag mit Leben gefüllt werden. Hierbei kommt den Führungskräften eine besondere Bedeutung zu. Die Arbeitsschutzziele sind auch Bestandteil der jährlichen Zielvereinbarungen.

Aus den Arbeitsschutzzielen werden Top-down-Maßnahmenpläne (intern HSE-Pläne genannt) erarbeitet. Diese beinhalten die zur Erreichung der Ziele geplanten Maßnahmen, die Zuständigkeiten und Termine.

Regelung des Arbeitsschutzes

Wie lässt sich ein systematisches Vorgehen zur Umsetzung des Arbeitsschutzes sicherstellen? Aus anderen betrieblichen Bereichen, z. B. der Produktion oder dem Qualitätsmanagement, ist bekannt, dass eine effektive und effiziente Aufgabenerfüllung vor allem durch geplante und geregelte Prozesse mit definierten Anforderungen, klaren Zuständigkeiten und gesicherten Ressourcen sowie durch ein systematisches, geplantes Handeln gewährleistet wird. Die Notwendigkeit einer klaren Regelung des betrieblichen Arbeitsschutzes ergibt sich auch aus § 3 Absatz 2 des Arbeitsschutzgesetzes. Dort wird eine „geeignete Organisation“ gefordert. Im Rahmen des Aufbaus des AMS wurden die vorhandenen Regelungen des Arbeitsschutzes in den Aus- und Fortbildungszentren optimiert und ergänzt.

Sie umfasst nun:

- eine festgelegte und beschriebene Arbeitsschutzorganisation,
- schriftlich festgelegte Zuständigkeiten im Arbeitsschutz (Zuständigkeitsmatrix, Bestellungen, Stell-/ Funktionsbeschreibungen etc.),
- Darlegungen der arbeitsschutzrelevanten Prozesse (z. B. Berufsausbildung, Fortbildung, Umschulung sowie Praktikantenausbildung), in die Sicherheits- und Gesundheitsschutzforderungen eingebunden sind,
- dargelegte Prozesse des betrieblichen Arbeitsschutzes (z. B. die Belastungs- und Gefährdungsbeurteilung),
- Anweisungen zur Sicherheit und zum Gesundheitsschutz (z. B. Betriebsanweisungen) sowie

- Vorgaben zur Dokumentation und Lenkung der Arbeitsschutz- sowie der AMS-Dokumente.

Dokumentiert sind diese Regelungen im Betriebsorganisationshandbuch, das einem Managementhandbuch entspricht.

Die Arbeitsschutzorganisation

Im Rahmen des Aufbaus eines gemeinsamen AMS für die Aus- und Fortbildungszentren wurde die Arbeitsschutzorganisation des Betriebs grundlegend überarbeitet. Sie ermöglicht nun eine intensive Betreuung und Beratung durch Arbeits- und Gesundheitsschutzexperten und koordinierende Gremien.

Die Arbeitsschutzorganisation der Aus- und Fortbildungszentren umfasst folgende Akteure und Gremien:

- einen eigenen Arbeitsschutzausschuss (ASA), darüber hinaus wirken die Sicherheitsfachkräfte im jeweiligen Standort-ASA mit,
- einen AMS-Beauftragten,
- die Betreuung durch den arbeitsmedizinischen Dienst des jeweiligen Standortes,
- eine leitende Sicherheitsfachkraft,
- vier Sicherheitsfachkräfte (für jede Bildungsstätte sowie die Verwaltung eine Sifa),
- einen Gefahrstoffbeauftragten,
- fünf Sicherheitsbeauftragte (für jede Bildungsstätte sowie die Verwaltung einen SiBe),
- Sicherheitspartner der Auszubildenden (pro Ausbildungsjahr und Berufsgruppe einen SiPa),

- Ersthelfer (sämtliche Mitarbeiter und Auszubildende werden zu Ersthelfern ausgebildet und regelmäßig weitergebildet),
- Brandschutzbeauftragte, Brandschutzhelfer und Evakuierungshelfer sowie
- befähigte Personen, die spezielle Prüfungen durchführen.

Sicherheitspartner der Auszubildenden

Eine wesentliche Innovation ist die Benennung von Sicherheitspartnern der Auszubildenden. Im Ausbildungsbereich müssen Ausbilder die Funktion der Sicherheitsbeauftragten übernehmen. Damit haben die Auszubildenden und Praktikanten keine Ansprechpartner aus ihren Reihen. Für eine weitere Sensibilisierung der Auszubildenden und Praktikanten für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz ist dies jedoch sehr wichtig. Deshalb wurde das Instrumentarium des Sicherheitsbeauftragten in modifizierter Form auf die Auszubildenden und Praktikanten übertragen. Ergänzend zu den Sicherheitsbeauftragten benennt jede Bildungsstätte in Abstimmung mit dem Betriebsrat für jedes Lehrjahr einen „Sicherheitspartner der Auszubildenden“. Diese sollen Ansprechpartner und Bindeglied in Sachen Sicherheit und Gesundheitsschutz für die Auszubildenden, Praktikanten, die Ausbilder, die Berufsschule, den Sicherheitsbeauftragten sowie die Sicherheitsfachkraft sein. Sicherheitspartner sollen eng mit dem Sicherheitsbeauftragten, der ihr Ansprechpartner ist, zusammenarbeiten. Für ihre ehrenamtliche Tätigkeit wurde ein Unterstützungs- und Qualifizierungskonzept erarbeitet.



Dieses umfasst

- ein intern durchgeführtes, eintägiges Einstiegsseminar,
- die Betreuung durch die direkten Ansprechpersonen, die Sicherheitsbeauftragten des jeweiligen Bereiches,
- Unterstützung durch die Sicherheitsfachkraft,
- jährlich mindestens eine Fortbildungsmaßnahme,
- Info-Materialien, z. B. Ordner mit Infomaterialien (ArbSchG, BGV A1 etc.) sowie Aufnahme in den Verteiler der Info-Schriften der Berufsgenossenschaft.

Durch die Arbeit der Sicherheitspartner – vor allem die „Auseinandersetzung“ mit ihren Kolleginnen und Kollegen – soll bei allen Auszubildenden und Praktikanten die Einsicht gefördert werden, dass sicheres und gesundes Arbeiten ein selbstverständlicher und unverzichtbarer Teil einer professionellen beruflichen Tätigkeit sind. Die Sicherheitspartner tragen mit dazu bei, dass die Auszubildenden und Praktikanten bereits zu Beginn ihres Berufslebens verstärkt Eigenverantwortung auch für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz übernehmen (siehe Abbildung 14).

Die Sicherheitspartner der Auszubildenden sollen:

- Vorbild in Sachen Sicherheit und Gesundheitsschutz sein;
- sich mit den Gefährdungen im Zuständigkeitsbereich und den Sicherheitsmaßnahmen vertraut machen;
- die Sicherheit vor Ort beobachten und Mängel melden; zu achten ist insbesondere auf
 - das Vorhandensein und die ordnungsgemäße Benutzung der vorgeschriebenen Schutzrichtungen,
 - den Gebrauch und die Pflege der persönlichen Schutzausrüstungen,
 - den einwandfreien Zustand der Betriebsmittel (Werkzeuge, Leitern und Tritte, Maschinen, ...),
 - Gefahren, die durch die Lagerung und den Umgang mit Gefahrstoffen entstehen können,
 - die richtige Kennzeichnung, Lagerung und den sicheren Transport von Materialien, Gefahrstoffen etc.,

- sichere Verkehrswege, Abdeckungen von Gruben und Luken, ...,
- Einrichtungen und Maßnahmen für Erste Hilfe,
- Sauberkeit, Ordnung und Trennung der Abfälle;
- auf sicheres Verhalten der Kollegen achten und sie bei sicherheitswidrigem Verhalten direkt ansprechen – notfalls wiederholt;
- Verbesserungsmöglichkeiten vorschlagen und auf die Durchführung hinwirken.

Die Erfahrungen mit der Benennung von Sicherheitspartnern der Auszubildenden sind sehr positiv. Ihr Engagement trägt wesentlich zu einer hohen Akzeptanz der neuen Sicherheitskultur bei.



„Ich bin Sicherheitspartner geworden, weil ich mit Hilfe meiner speziellen Kenntnisse die Sicherheit für meine Kollegen und somit auch für mich erhöhen möchte.“

Kai Steinbeißer, Auszubildender (Mechatroniker) und Sicherheitspartner



„Ich empfinde die Arbeitssicherheit hier im Unternehmen als ein Motto, welches fest in den Köpfen der Mitarbeiter und vor allem in den Köpfen der Azubis verankert ist und gelebt wird.“

Sabrina Schmidt, Auszubildende (Industriekauffrau) und Sicherheitspartnerin



Abb. 14: Sicherheitspartner beim Fahrzeugcheck und bei der Einweisung am Info-Tag für Ausbildungsbewerber



Die Zuständigkeitsmatrix

Die Zuständigkeiten für Sicherheit und Gesundheitsschutz sind schriftlich festgelegt. Basis ist die gemeinsam erarbeitete und vereinbarte Zuständigkeitsmatrix (siehe Abb. 15). In ihr sind die Aufgaben im Arbeitsschutz den zuständigen Personengruppen zugeordnet. Wo erforderlich, beinhalten die Stellen- bzw. Funktionsbeschreibungen auch Ausführungen zu den Aufgaben, der Verantwortung und den Befugnissen im Arbeitsschutz. Dies gilt auch für die Beauftragung bzw. Bestellung der speziellen Arbeitsschutzakteure (Sicherheitsfachkraft, Betriebsarzt, Sicherheitsbeauftragte, Sicherheitspartner, Ersthelfer, befähigte Personen etc.).

Wesentliche Aufgaben im betrieblichen Arbeits- und Umweltschutz und deren Wahrnehmung																	
	Betriebsleitung	Betriebsrat	Führungskräfte	Aus-/Fortbilder	Externe Referenten	Sachbearbeiter	Auszubildende	Seminar Teilnehmer	ASA des AF* bzw. ASA des Standorts	Leitende Sifa	Sicherheitsfachkraft	AMS-Beauftragter	Betriebsarzt	Sicherheitsbeauftragte	Sicherheitspartner	Ersthelfer	Weitere Beauftragte
Arbeitsschutzpolitik und Umweltschutzpolitik festlegen, kommunizieren und aktualisieren	V, P	Mb	M, P	I		I	I		M	B	B	B	B	B	B	I	I
Jährliche Ziele für den Arbeitsschutz und den Umweltschutz erarbeiten, vereinbaren und bekannt geben	V, P	Mb	M, P	M		I	I		M	B	B	B	B	B	B	I	I
Konkrete Maßnahmen zur Zielerreichung ableiten und festlegen	P	Mb	V, P	M		I	M		I	B	B	B		B	B	I	I
Regelmäßig die für den Betrieb zutreffenden Vorgaben (öffentliche-rechtliche Verpflichtungen, Konzernvorgaben, Vorschriften, Normen etc.) ermitteln und bereitstellen	V	Mb	V, P, D	M, P, D		I	I		B	B	B	B	B	B	I	I	I
Geeignete Organisation für den Arbeitsschutz und Umweltschutz aufbauen und aufrechterhalten	V, P	Mb	M, P	M, D	I	M, D	I		M*	B	B	P	I	B	I	I	I
Erforderliche finanzielle und zeitliche Ressourcen sowie notwendige Informationen bereitstellen	V		M						I	M	M	M					
Zuständigkeiten, Verantwortungen und Befugnisse im Arbeits- und Umweltschutz festlegen und vereinbaren	V	Mb	M						I*	M	M	M	I	I	I	I	I
Unternehmerpflichten (für den Arbeitsschutz) übertragen	V, D	Mb	M	I		I			I	I	I	I					
Betreiberpflichten im Umweltschutz abstimmen und übertragen		Mb															
Sicherheitstechn. Betreuung / Bestellung einer Sifa	V, D	Mb	B	I		I	I		I*	I	I	I	I	I	I	I	I
Arbeitsmedizinische Betreuung / Beauftragung eines Betriebsarztes	V, D	Mb	M	I		I	I		I*	I	I	I	I	I	I	I	I
Managementsystembeauftragten bestellen	V, D	Mb	B	I		I	I		I*	I	I		I	I	I	I	I
Ermitteln, welche und wie viele Beauftragte im AS und US sowie welche und wie viele „befähigte Personen“ benötigt werden	V	Mb	V, D	M, D		M, D	I		B	B	B	I		I	I	I	I

Abb. 15: Zuständigkeitsmatrix: Zuständigkeiten im Arbeits- und Umweltschutz (Auszug)

Darlegungen der arbeitsschutzrelevanten Prozesse

Sicherheit und Gesundheitsschutz sind fester Bestandteil der täglichen Arbeit. Um dies zu erreichen wurden alle arbeitsschutzrelevanten Prozesse ermittelt, z. B. die Einführungswoche (siehe nachfolgenden Kasten), die Berufsausbildung, die Fortbildung, die Umschulung sowie die Praktikantenausbildung, und – wo erforderlich – in die jeweiligen Prozessschritte die aus der Sicht des Arbeitsschutzes notwendigen Forderungen, z. B. Einweisung, erforderliche Schutzmaßnahmen, eingebunden. Diese arbeitsschutzrelevanten Prozesse sind im Betriebsorganisationshandbuch ganzheitlich dargelegt.

Beispiel „Einführungswoche“

Ein Beispiel für die Einbindung von Sicherheits- und Gesundheitsschutzanforderungen ist der Teilprozess „Einführungswoche“. Jedes Aus- und Fortbildungszentrum geht mit seinen neuen Auszubildenden in „Klausur“. In der Einführungswoche werden sie auf das Berufsleben gezielt vorbereitet. Ziel ist es auch, einen Teamgeist sowie Sozialkompetenzen, z. B. durch entsprechende Übungen (siehe Abb. 16) zu entwickeln. Der Ablauf der Einführungswoche wurde unter Sicherheits- und Gesundheitsschutzaspekten analysiert. Die dabei gewonnenen Erkenntnisse wurden dann bei der Überarbeitung der Festlegungen für die Durchführung einer Einführungswoche berücksichtigt, z. B. Erstellung einer Belastungs- und Gefährdungsbeurteilung vor Ort, Unterweisung vor Ort, Klärung der Zuständigkeiten etc. Sicherheit und Gesundheitsschutz sind heute feste Bestandteile der Schulungsinhalte und Trainings.



„Bereits in der Einführungswoche in Xanten wurde mir klar, dass bei E.ON sehr viel Wert auf den Arbeitsschutz gelegt wird.“

Nick Weber, Auszubildender (Industriemechaniker)

„Die Einführungswoche hat mir bewusst gemacht, wie wichtig Sicherheit und Gesundheitsschutz für mich und meine Kollegen sind. Besonders die Fallbeispiele mit Fotos von Verletzten, die durch Leichtsinn oder nicht eingehaltene Schutzmaßnahmen verursacht wurden, erinnern mich daran, den bestmöglichen Weg zu finden, eine Arbeit sicher durchzuführen.“

Jan Pijnappel, Auszubildender (Industriemechaniker)



Abb. 16: Übung im Rahmen der Einführungswoche für neue Auszubildende

Darlegung der Arbeitsschutzprozesse

Die arbeitsschutzspezifischen Prozesse unterstützen alle innerbetrieblichen Prozesse und Maßnahmen, die zur Reduzierung von Belastungen und Gefährdungen, Vermeidung von Unfällen, Verletzungen und arbeitsbedingten Erkrankungen und somit zur Erhaltung bzw. zur Förderung der Gesundheit der Beschäftigten sowie Dritter, zum Beispiel Seminarteilnehmer, externe Referenten oder Gäste, dienen. Für eine hohe Effektivität und Effizienz müssen diese Prozesse geeignet geregelt sein.

Folgende wesentliche Prozesse des betrieblichen Arbeitsschutzes sind im Betriebsorganisationshandbuch dargelegt:

- Ermittlung, Bereitstellung und Umsetzung der relevanten Verpflichtungen im Arbeitsschutz (siehe Abbildung 17),
- Erarbeitung, Vereinbarung und Aktualisierung der jährlichen Arbeitsschutzziele sowie Erarbeitung des HSE-Planes,
- Zuweisung der Aufgaben und Pflichten im Arbeitsschutz (incl. Pflichtenübertragung und Benennungen),
- Auswahl und Qualifizierung von Akteuren im Arbeitsschutz,
- Ermittlung von Arbeiten und Abläufen (Prozessen) mit potentiellen Risiken,
- Belastungs- und Gefährdungsbeurteilung,
- Maßnahmen zur Vermeidung bzw. Minimierung von Gefährdungen,
- Arbeitsmedizinische Vorsorge,
- Qualifizierung (Unterweisung und Fortbildung),
- Beschaffung und Bereitstellung der persönlichen Schutzausrüstung,
- Regelung der Zusammenarbeit mit Fremdfirmen,
- Gefahrstoffmanagement,
- sicherheitstechnische Prüfung von Arbeitsmitteln (einschließlich überwachungsbedürftiger Anlagen),
- Erste Hilfe und Erste-Hilfe-Regelungen,
- Regelungen für Betriebsstörungen und Notfälle,
- Brandschutz,
- betriebliche Gesundheitsförderung,
- Schutz besonderer Personengruppen,
- Ermittlung/Überwachung der Wirksamkeit des AMS,
- Betriebsbegehungen,
- interne AMS-Audits,
- Unfallmeldewesen,
- jährliche Berichte zum Stand von Sicherheit und Gesundheitsschutz.

Abbildung 17 zeigt die Struktur der Darlegung der Arbeitsschutzprozesse.

Anweisungen zur Sicherheit und zum Gesundheitsschutz

Für die tägliche Arbeit haben neben den Prozessregelungen vor allem die Anweisungen eine zentrale Bedeutung. Anweisungen stellen Regelungen spezieller Fälle dar. Die Aus- und Fortbildungszentren haben folgende Anweisungen erarbeitet und setzen sie in der täglichen Praxis ein:

- Info-Blätter, z. B.
 - Info-Blatt für Ausbildungsbeauftragte bei Betriebseinsätzen,
 - Info-Blatt für Referenten,
 - Info-Blatt für Raumanbieter (Anbieter von Seminarräumen etc., siehe Abbildung 18),
 - Info-Blatt für Teilnehmer von Seminaren und Qualifizierungsmaßnahmen,
 - Info-Blatt für Praktikanten,
 - Vereinbarung mit der Berufsschule,
 - Sicherheitsdatenblätter,
- Betriebsanweisungen, z. B. für Gefahrstoffe und Verfahrensanweisungen, sowie
- Prüfanweisungen, z. B. Vorgehensbeschreibungen bei der Prüfung von Arbeitsmitteln gemäß BetrSichV und deren Dokumentation.



Arbeitsschutzprozess	Ermittlung, Bereitstellung und Umsetzung der relevanten Verpflichtungen im Arbeitsschutz
Prozessziel (Zweck)	Das Verfahren soll sicherstellen, dass die Betriebsleitung und die zuständigen Bereichs- und Teamleiter die für ihren Verantwortungsbereich relevanten Verpflichtungen kennen, umsetzen und die Einhaltung sicherstellen.
Prozessbeschreibung (Prozessschritte)	<p>Die Betriebsleitung hat die Sicherheitsfachkräfte mit der Ermittlung und Bereitstellung der für den Betrieb relevanten Verpflichtungen beauftragt.</p> <p>Sie haben hierzu:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ die für die Aus- und Fortbildungszentren relevanten, aktuellen Verpflichtungen zu ermitteln und zu beschaffen; hierzu zählen: <ul style="list-style-type: none"> – öffentlich-rechtliche Verpflichtungen (Arbeitsschutz-Vorschriften und -Regeln sowie Verpflichtungen, die sich z. B. aus Genehmigungen, Erlaubnissen von Behörden, aus Sachverständigenprüfungen oder aus behördlichen Betriebsrevisionen (Auflagen) ergeben, – Normen und Richtlinien, – Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen sowie – betriebsinterne Regelungen; ▶ regelmäßig nach relevanten Änderungen Ausschau zu halten (Sichtung/Auswertung von BG-Informationen, des Bundesarbeitsblatts, Fachzeitschriften und Newsletter, regelmäßige Fortbildung etc.); hierbei unterstützen sie die Beauftragten der definierten Sachgebiete; ▶ die relevanten Verpflichtungen zu sammeln bzw. aufzulisten (Übersicht „Quellennachweis der relevanten Verpflichtungen“), ▶ die für die Umsetzung verantwortlichen Personen zu informieren (auf die relevanten Vorgaben hinweisen sowie auf Wunsch die entsprechenden Dokumente zur Verfügung stellen) sowie ▶ die für die Umsetzung verantwortlichen Personen auf Anforderung zu beraten und zu unterstützen. <p>Die Umsetzung der relevanten Verpflichtungen und die Sicherstellung deren Einhaltung sind Aufgabe der Betriebsleitung und der beauftragten Bereichs- und Teamleiter. Sie</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ werten hierzu die für ihren Zuständigkeitsbereich relevanten Verpflichtungen aus, ▶ erstellen daraus entsprechende interne Vorgaben, stimmen diese ab und machen sie intern bekannt, ▶ veranlassen geeignete Maßnahmen und ▶ stellen deren Wirksamkeit sicher (Ermittlung der Wirksamkeit und erforderlichenfalls Nachbesserung). <p>Bei Bedarf lassen sie sich dabei durch die Sicherheitsfachkräfte beraten und unterstützen.</p>

Wesentliche Prozessinformationen	
Prozesseigner	Sicherheitsfachkräfte für ihre Zuständigkeitsbereiche
Durchführung	<ul style="list-style-type: none"> – Ermittlung und Bereitstellung: Sicherheitsfachkräfte – Umsetzung und Sicherstellung der Einhaltung: Betriebsleitung, beauftragte Bereichs- und Teamleiter
Prozess-Kennzahlen	Grad der Erfüllung der öffentlich-rechtlichen Verpflichtungen (Compliance)
Ergebnisse gut, wenn:	100 % Erfüllung der öffentlich-rechtlichen Verpflichtungen
Dokumentation	Übersicht „Quellennachweis der relevanten Verpflichtungen“
Vorlagen/Arbeitshilfen	BG-Informationen, Bundesarbeitsblatt, Newsletter

Abb. 17: Beispiel für die Darlegung eines Arbeitsschutzprozesses



AMS-Dokumentation

Anweisung 03

Stand 02_2008

Info-Blatt für Raumanbieter (Anbieter von Seminarräumen etc.)

Sicherheit und Gesundheitsschutz haben für die Aus- und Fortbildungszentren der E.ON in Gelsenkirchen und Helmstedt einen sehr hohen Stellenwert. Zu deren Sicherstellung praktizieren wir ein Arbeitsschutz-Managementsystem (AMS). Dies nimmt die Betriebsführung sowie alle Mitarbeiter und Partner, die an der Durchführung unserer Aus- und Fortbildungsmaßnahmen mitwirken, in die Pflicht. Wir erwarten deshalb auch von unseren Partnern einen hohen Sicherheitsstandard, einen engagierten Einsatz für Sicherheit und Gesundheitsschutz, die Erfüllung der gültigen öffentlich-rechtlichen Verpflichtungen sowie eine vertrauensvolle Zusammenarbeit im Arbeitsschutz.

Zusammenarbeit im Arbeitsschutz mit Raumanbietern (Anbieter von Seminarräumen etc.)

Von den Raumanbietern erwarten wir in diesem Zusammenhang insbesondere, dass sie

- einen sicheren Zugang gewährleisten;
- die erforderlichen bau- und sicherheitstechnischen Maßnahmen ergreifen (z. B. Fluchtwege vorhanden und ausgeschildert sind);
- sicheres Inventar bereitstellen (z. B. Flipcharts, die nicht umkippen, abgedeckte Leitungen, die keine Stolpergefahren darstellen) und sichere Betriebsmittel (z. B. elektrische Sicherheit von Verlängerungskabeln oder des Tageslichtprojektors);
- die erforderliche Ausschilderung (z. B. Feuerlöscher, Flucht- und Rettungswege) sicherstellen;
- die Referenten sowie ggf. die Teilnehmer vor Beginn der Veranstaltung entsprechend informieren bzw. einweisen (Umfang und Inhalt sollten von den Gefährdungen abhängen); die Information soll in jedem Fall Hinweise auf sicherheitsrelevante Vorkehrungen (z. B. Flucht- und Rettungswege sowie nächstgelegene Feuerlöscher) beinhalten.

Abb. 18: Ein Beispiel für eine Anweisung ist dieses Info-Blatt für Raumanbieter

Dokumentation und Lenkung der AS-/ AMS-Dokumente

Das AMS ist ein eigenständiges Kapitel im Betriebsorganisationshandbuch. Darüber hinaus sind wesentliche Teile in anderen Kapiteln des Betriebsorganisationshandbuchs beschrieben. So ist beispielsweise die Arbeitsschutzpolitik im Kapitel „Leitlinie“ dokumentiert. Die Gliederung der AMS-Dokumentation entspricht der in Abbildung 4 dargestellten Struktur des Arbeitsschutz-Managementsystems der Aus- und Fortbildungszentren. Eine Dokumentationsmatrix legt fest, was, wie und von wem zu dokumentieren, sowie wo und wie lange aufzubewahren ist.

Die Gültigkeit der Dokumente wird durch folgende Regeln sichergestellt:

- Gültige Fassungen der Arbeitsschutzdokumente und -aufzeichnungen sowie der Vorlagen sind im Intranet hinterlegt; sie werden von der leitenden Sicherheitsfachkraft freigegeben.
- Als Vorlagen dürfen nur die im Intranet hinterlegten Fassungen genutzt werden.
- Ist bei einem Dokument eine „Freigabe“ vorgesehen, erfolgt diese mit Datum und Unterschrift auf dem jeweiligen Dokument.



Bewertung und kontinuierliche Verbesserung

Damit der Arbeitsschutz wirksam und rechtskonform ist, wird der Stand des Erreichten regelmäßig überprüft und bei Bedarf Korrekturen sowie ein kontinuierliche Verbesserung eingeleitet. Das AMS der Aus- und Fortbildungszentren sieht hierfür Messungen und Überwachungen der Sicherheitsperformance vor. Dabei werden die erzielten Leistungen des Arbeitsschutzes (z. B. die Erreichung der Arbeitsschutzziele, die Wirksamkeit der Prozesse und Maßnahmen sowie die Ausfallzeiten durch arbeitsbedingte Erkrankungen, Verletzungen und Unfälle) sowie der hierfür erforderliche Aufwand ermittelt und durch die Betriebsleitung bewertet.

Das AMS nutzt hierfür folgende Prozesse:

– Die Ermittlung der Wirksamkeit.

Durch die Ermittlung der Wirksamkeit des Arbeitsschutzes und des AMS wird festgestellt, ob die vereinbarten Arbeitsschutzziele erreicht und die Arbeitsschutzmaßnahmen sowie der HSE-Plan umgesetzt und die damit angestrebten Wirkungen erzielt werden.

Hierzu dienen:

- Die Überprüfung der Umsetzung der festgelegten Maßnahmen (z. B. Durchführung von Unterweisungen und sicherheitstechnischer Prüfungen), des HSE-Planes sowie der Zielerreichung,
- regelmäßige Betriebsbegehungen sowie
- die Bewertung der Prozesse mittels der Prozesskennzahlen.

– Die Bewertung der Compliance.

Hierfür erfolgt eine stichprobenartige Ermittlung der Einhaltung der öffentlich-rechtlichen Verpflichtungen und anderer Forderungen durch den Betriebsleiter sowie die Arbeitsschutzakture (insbesondere die leitende Sicherheitsfachkraft, die Sicherheitsfachkräfte und den Gefahrstoffbeauftragten), beispielsweise im Rahmen der Betriebsbegehungen.

– Die Untersuchung von Vorfällen und Nichtkonformitäten

Wertvolle Hinweise für Verbesserungen liefern

- Vorfälle, wie Unfälle, Beinaheunfälle und Sachschäden, die auch zu Personenschäden hätten führen können,
 - Nichtkonformitäten, wie fehlende bzw. unzureichende Regelungen oder praktizierte Abläufe und beobachtete Zustände, die von Festlegungen oder Anweisungen abweichen.
- Deshalb werden sie systematisch untersucht.

– Interne AMS-Audits

Die internen AMS-Audits dienen der stichprobenartigen, periodischen

- Überprüfung der Anwendung, Wirksamkeit und Zweckmäßigkeit des eingeführten AMS,
- Überprüfung der Erreichung der Arbeitsschutzziele,
- Ermittlung der Stärken (Was läuft gut?) und der weiteren Verbesserungs- und Optimierungsmöglichkeiten sowie
- Ermittlung der Erfüllung der öffentlich-rechtlichen Verpflichtungen (Compliance).

Für die Organisation der jährlichen internen AMS-Audits ist der AMS-Beauftragte zuständig. Durchgeführt werden sie von qualifizierten

Auditoren der zentralen Arbeitsschutzabteilung von E.ON. Das Auditorenteam erstellt einen Auditbericht und leitet ihn an die Betriebsleitung weiter. Deckt das Audit Abweichungen oder Verbesserungspotentiale auf, erarbeitet der auditierte Bereich mit Unterstützung der Sicherheitsfachkraft sowie unter Einbeziehung von Mitarbeitern geeignete Korrektur- bzw. Verbesserungsmaßnahmen und setzt sie um. Für das Umsetzen von Maßnahmen sind die Bereichs- und Teamleiter verantwortlich.

– Managementbewertung

Der Betriebsleiter bewertet – anhand der Ergebnisse der oben genannten Maßnahmen zur Ermittlung der Wirksamkeit – mindestens einmal im Jahr die Leistungen im Arbeitsschutz sowie das AMS, um dessen fortdauernde Eignung, Angemessenheit und Wirksamkeit sicherzustellen.



Weiterentwicklung des AMS

Das eingeführte Arbeitsschutz-Managementsystem sieht einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess vor. Ausgehend von der regelmäßigen Wirksamkeitsermittlung, werden im Arbeitsschutzausschuss Verbesserungsmöglichkeiten erarbeitet und deren Umsetzung organisiert. Dadurch wird das AMS kontinuierlich weiterentwickelt. Die Steuerung dieses Prozesses obliegt dem AMS-Beauftragten. Eine aktuelle Weiterentwicklung sieht die Zusammenführung mit dem derzeit sich im Aufbau befindenden Umweltmanagement vor.

„Wir haben bereits viel erreicht. Um gut zu bleiben und weil die Anforderungen eines zeitgemäßen Arbeitsschutzes sich ständig ändern, müssen wir uns weiter verbessern.“

Dirk Lewald, Leiter Bildungsstätte Elektro und leitende Sicherheitsfachkraft



5

Ergebnisse und Erfahrungen

Praktikabilität des nationalen Leitfadens für AMS belegt

Der nationale Leitfaden für AMS (NLA:2003) ist trotz seiner Komplexität eine sehr gute Orientierungshilfe und mit Abstrichen eine gute Handlungshilfe zur Gestaltung eines betriebsspezifischen Arbeitsschutz-Managementsystems. Zur Einführung und Umsetzung eines AMS sind ergänzende Handlungshilfen, wie z. B. Checklisten (siehe Ritter 2011), und temporär eine externe Unterstützung sinnvoll und erforderlich. Die modellartige Anwendung des NLA:2003 in den Aus- und Fortbildungszentren von E.ON in Gelsenkirchen und Helmstedt belegt die Praktikabilität dieses AMS-Standards. Ausgehend von den positiven Erfahrungen im Aus- und Fortbildungszentrum in Gelsenkirchen wurde der NLA auch zur Realisierung betriebsspezifischer AMS in weiteren Betrieben von E.ON erfolgreich genutzt.

Durch die fehlende Revision des NLA sowie die zunehmende (internationale) Bedeutung des AMS-Standard OHSAS 18001 orientiert sich das Unternehmen bei der Weiterentwicklung des AMS verstärkt an diesem internationalen AMS-Standard.

Positive Ergebnisse und Erfahrungen

Zweifelsohne stellt die Einführung eines AMS eine sinnvolle Investition sowohl in die Organisation als auch in die Mitarbeiter dar. Die Ergebnisse und Erfahrungen der letzten sieben Jahre sind für den Betrieb insgesamt sehr positiv. Die Berichte der jährlichen internen AMS-Audits zeigen eine kontinuierliche Verbesserung der Sicherheitsperformance. Den hohen Sicherheitsstandard sowie die wirksame Organisation des Arbeitsschutzes belegen auch Begutachtungen der Berufsgenossenschaft ETEM (siehe Abbildung 19).

„Durch die permanente Auseinandersetzung mit der Sicherheit und dem Gesundheitsschutz haben unsere Azubis ein stabiles Fundament erreicht. Ich bin überzeugt, dass sie auch nach ihrer Ausbildung, in ihrem zukünftigen Arbeits- aber auch Privatleben davon profitieren werden.“

Peter Reisen, Ausbilder und AMS-Beauftragter

„Um Prävention zu betreiben und den Sicherheitsstandard weiter zu erhöhen, ist das eingeführte AMS ein wichtiger Bestandteil für meine Arbeit als Sicherheitsfachkraft und Ausbilder.“

Henning Esther, Ausbilder und Sicherheitsfachkraft

„Sicheres Arbeiten ist durch das AMS eine Selbstverständlichkeit geworden. Das Verständnis wird schon ab dem ersten Lehrjahr vermittelt und wird sich im späteren Arbeitsleben fortsetzen.“

Alexander Seier, Ausbilder



Abb. 19: AMS-Zertifikat der BG ETE (heute ETEM)

Fazit

- Die Aus- und Fortbildungszentren sind seit Einführung des AMS „unfallfrei“. Es gab keinen meldepflichtigen Unfall.
- Die Anwendung des AMS hat das Sicherheits- und Gesundheitsbewusstsein der Mitarbeiter und insbesondere der Auszubildenden signifikant geschärft.
- Die betriebliche Sicherheit und der Gesundheitsschutz haben durch die Arbeitsschutzpolitik und die Arbeitsschutzziele eine erkennbare Ausrichtung erhalten.
- Die Vorgehensweisen und Zuständigkeiten im Arbeitsschutz sind klar geregelt, den zuständigen Personen bekannt und werden allgemein akzeptiert.
- Die Transparenz und Akzeptanz der Anforderungen und Regelungen ist deutlich gestiegen.
- Die Festlegungen und Vorgaben zur Sicherheit und zum Gesundheitsschutz werden als verbindlich akzeptiert.
- Die Anwendung des AMS hat zur Entwicklung einer positiven Sicherheitskultur („selbstverständlicher Umgang“) beigetragen und sichert diese auch gegen natürliche Rückstellkräfte ab.
- Die Benennung von Sicherheitspartnern der Auszubildenden hat sich bewährt und positiv ausgewirkt:
- Sicherheit und Gesundheitsschutz sind häufiger ein Diskussionsthema bei den Auszubildenden.
- Die Auszubildenden setzen sich vermehrt mit ihrer eigenen Sicherheit und Gesundheit auseinander.

- Das Sicherheits- und Gesundheitsbewusstsein der Auszubildenden wurde gesteigert.
- Die Transparenz der erforderlichen und umgesetzten Arbeitsschutzmaßnahmen, z. B. die sicherheitstechnischen Prüfungen, ist deutlich besser. Gleiches gilt auch für die Leistungen des Arbeitsschutzes. Beides ermöglicht eine ehrliche Reflexion des aktuellen Standes. Aus der Business-Excellence-Forschung wissen wir, dass eine solche Reflexion einer der Schlüssel für ein exzellentes Management ist.
- Die aktive Auseinandersetzung der Aus- und Fortbilder mit dem AMS, insbesondere durch deren Einbeziehung bei der Einführung, hat auch deren Horizont erweitert. Sie tun sich dadurch beim Umgang mit anderen Vorschriften und externen Vorgaben leichter.
- Durch das AMS können die Ausbilder besser nachweisen, dass sie ihren Fürsorgepflichten nachkommen – dieses erhöht auch ihre Rechtssicherheit.
- Das erfolgreich praktizierte AMS und die hervorragende Sicherheitsperformance haben auch eine sehr positive Außenwirkung.

Nominierung für den Deutschen Arbeitsschutzpreis 2009

Eine besondere Auszeichnung der sehr guten Sicherheitsarbeit stellt die Nominierung des Aus- und Fortbildungszentrums von E.ON in Gelsenkirchen für den Deutschen Arbeitsschutzpreis 2009 dar. Unter dem Motto „Auszubildende werden Partner im Arbeitsschutz“ stellte der Betrieb sein

Engagement für einen wirksamen Arbeits- und Gesundheitsschutz vor. Insgesamt bewarben sich 144 Unternehmen um den Deutschen Arbeitsschutzpreis 2009. Neun Bewerber wurden nominiert – darunter das Aus- und Fortbildungszentrum von E.ON in Gelsenkirchen. Die Auszeichnungen der nominierten Unternehmen sowie die Verleihung des Arbeitsschutzpreises erfolgten anlässlich der A+A 2009, am 3. November in Düsseldorf (siehe Abbildung 20).



Abb. 20: Auszeichnung im Rahmen der Eröffnung der Fachmesse für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin A+A 2009 (Johannes Dresenkamp, Leiter der Aus- und Fortbildungszentren von E.ON in Gelsenkirchen und Helmstedt, sowie Sabrina Schmidt, Vorsitzende der Jugend- und Auszubildendenvertretung)

6 Literatur und Links

Bayerisches Staatsministerium für Umwelt, Gesundheit und Verbraucherschutz (Hrsg.): Das OHRIS-Gesamtkonzept. 2. überarbeitete Aufl., München 2010

BMA – Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (Hrsg.): Eckpunkten des BMA, der obersten Arbeitsschutzbehörden der Bundesländer, der Träger der gesetzlichen Unfallversicherung und der Sozialpartner zur Entwicklung und Bewertung von Konzepten für Arbeitsschutzmanagementsysteme. In: Bundesarbeitsblatt, (1999) 2, S. 43–46

BMWA – Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, oberste Arbeitsschutzbehörden der Bundesländer, Träger der gesetzlichen Unfallversicherung, Sozialpartner (Hrsg.): Leitfaden Arbeitsschutzmanagementsysteme. In: Bundesarbeitsblatt, (2003) 1, S. 101–109

British Standards Institution (BSI) (Ed.): Occupational Health and Safety Assessment Series (OHSAS): BS OHSAS 18001:2007: Occupational Health and Safety Management System – Requirements. London 2007

Hamacher, W., Jochum, Ch., Lins, S. und Ritter, A.: Indikatoren und Parameter zur Bewertung der Qualität des Arbeitsschutzes im Hinblick auf Arbeitsschutzmanagementsysteme. Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin – Forschungsanwendung – Fb 959. Wirtschaftsverlag NW, Bremerhaven 2002

Hessisches Ministerium für Arbeit, Familie und Gesundheit (Hrsg.): Leitfaden Arbeitsschutzmanagement: ASCA. 3. Aufl., Wiesbaden 2009

International Labour Organization (ILO) (Ed.): ILO/OSH 2001 „Guidelines on Occupational Safety and Health Management Systems“. Genf 2001

OHSAS Project Group (Ed.): Occupational Health and Safety Assessment Series (OHSAS): OHSAS 18001:2007: Occupational Health and Safety Management System – Requirements. London 2007

Rändler, V.: Der AMS-Standard „OHSAS 18001 ff.“. In: Ritter, A. (Hrsg.): Haufe Arbeitsschutz-Management – Sicherheit und Gesundheitsschutz systematisch organisieren und professionell handhaben. Ergänzungslieferung. Haufe, Freiburg 2007

Reinarts, G. und Reinarts, S.: Arbeits- und Gesundheitsschutz-Managementsysteme – Anforderungen – Deutsche Übersetzung von BS OHSAS 18001:2007. TÜV Media, Köln 2007

Ritter, A. (Hrsg.): Haufe Arbeitsschutz-Management – Sicherheit und Gesundheitsschutz systematisch organisieren und professionell handhaben. Haufe-Lexware, Freiburg, 2011 (ist auch als Bestandteil des Online-Produktes „Haufe ArbeitsschutzOffice“ erschienen)

Ritter, A.: Leitfäden für die Gestaltung und Einführung eines Arbeitsschutz-Managementsystems. In: Die BG, (2009) 5, S. 228–233

Ritter, A. und Dresenkamp, J.: Arbeitsschutzmanagement in der beruflichen Aus- und Fortbildung. Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin – Forschungsanwendung – Fa 61. Wirtschaftsverlag NW, Bremerhaven 2005

DGMK: Deutsche Wissenschaftliche Gesellschaft für Erdöl, Erdgas und Kohle e.V. (Hrsg.): Normatives SCC-Regelwerk: Sicherheits Zertifikat Kontraktoren, Version 2011. DGMK, Hamburg 2011

WHO: Weltgesundheitsorganisation (Hrsg.). Ottawa-Charta zur Gesundheitsförderung, Erklärung der 1. Internationalen Konferenz zur Gesundheitsförderung in Ottawa/Kanada 1986, dt. Übersetzung. G. Conrad Verlag. Gamburg 1994

AMS-Toolbox der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA):

www.baua.de/de/Themen-von-A-Z/Arbeitsschutzmanagement/Toolbox/Toolbox.html

NLA:2003 (Nationaler Leitfaden für AMS):

Titel: Leitfaden für Arbeitsschutzmanagementsysteme des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit (BMWA), der obersten Arbeitsschutzbehörden der Bundesländer, der Träger der gesetzlichen Unfallversicherung und der Sozialpartner

www.baua.de/de/Themen-von-A-Z/Arbeitsschutzmanagement/Praesentation-Leitfaden/Praesentation-Leitfaden.html

ILO-OSH:2001 (ILO-Leitfaden AMS):

Titel: ILO Guidelines on Occupational Safety and Health Management Systems

www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2001/101B09_287_engl.pdf

OHRIS:2005: Occupational Health- and Risk-Managementssystem: Managementsysteme für Arbeitsschutz und Anlagensicherheit der Bayerischen Staatsregierung

Titel: Das OHRIS-Gesamtkonzept

www.verwaltung.bayern.de/Anlage4012202/DasOHRIS-Gesamtkonzept-Managementsysteme fuerArbeitsschutzundAnlagensicherheit.pdf

Impressum

Sicherheit und Gesundheit mit System

Arbeitsschutzmanagement in einem betrieblichen
Aus- und Fortbildungszentrum

Text: Dr. A. Ritter, J. Dresenkamp, F. Bodmer, N. Hillbricht, D. Lewald,
H.-P. Reisen, U. Sievers

Herausgeber:

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)

Friedrich-Henkel-Weg 1–25, D-44149 Dortmund

Telefon 0231 9071-2071

Fax 0231 9071-2070

Info-zentrum@buaa.bund.de

www.buaa.de

Redaktionelle Bearbeitung: KONTEXT Oster & Fiedler, Hattingen

Gestaltung: eckedesign, Berlin

Fotos: E.ON Kraftwerke GmbH

Herstellung: DruckVerlag Kettler GmbH, Bönen/Westfalen

Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit vorheriger Zustimmung der
Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

Haftungsansprüche materieller oder ideeller Art gegen die Bundesanstalt für
Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, die durch die Nutzung oder Nichtnutzung
der angebotenen Informationen beziehungsweise durch die Nutzung fehler-
hafter und unvollständiger Informationen verursacht werden, sind grundsätz-
lich ausgeschlossen, es sei denn, sie sind nachweislich auf vorsätzliches oder
grob fahrlässiges Verschulden unseres Hauses zurückzuführen.

2., überarbeitete Auflage, August 2011

ISBN 978-3-88261-694-1

ISBN 978-3-88261-694-1