

**(TACIS-LOGO)**

**BISTRO-TACIS-Project**  
**BIS/00/169/040**

**Reduction of industrial injuries, improvement  
of labour conditions and occupational safety  
standards in the coal industry**

**Verminderung von Arbeitsunfällen,  
Verbesserung der Arbeitsbedingungen und  
der Arbeitssicherheitsstandards in der  
Kohleindustrie der Russischen Föderation**

**(Anmerkung: Nachfolgend wird die letzte Textfassung vom 29.10.2001  
in deutscher Fassung wiedergegeben.)**

**This report has been prepared by DMT-Gesellschaft für Lehre und  
Bildung mbH, Bochum, Deutschland. The findings, conclusions and  
interpretations expressed in this document are those of DMT-  
Gesellschaft für Lehre und Bildung mbH alone and should in no  
way be taken to reflect the policies or opinions of the European  
Commission.**

---

## Table of contents

1. document 1 [page 4-10](#)
- Recommendations on strengthening the federal and regional policy and the management structure in the field of occupational safety in order to improve safety and working conditions in the coal sector**  
Guidelines for the Ministry of Energy of the Russian Federation
- Empfehlungen zu den Grundsätzen und Managementstrukturen für die Erhöhung der Arbeitssicherheit im Kohlesektor**  
Leitlinien für das Ministerium für Brennstoffe und Energie Russlands
2. document 2 [page 11-20](#)
- Recommendations on amending the existing legislation, norms and standards**
- Empfehlungen zu Ergänzungen und Veränderungen der gesetzlichen Grundlagen und normativen Akte auf dem Gebiet der Arbeitssicherheit**  
document 3 [page 21-42](#)
- Draft documents on industrial safety regulation**
- Handbuch für die Bestimmung der Verantwortung und die Organisation der Arbeitssicherheit**
3. document 4 [page 42-48](#)
- Draft documents on strengthening of control over occupational safety requirements implementation**
- Empfehlungen zur Motivationsausbildung und für das Controlling auf dem Gebiet der Arbeitssicherheit**

# **Reduction of industrial injuries, improvement of labour conditions and occupational safety standards in the coal industry of the Russian Federation**

## **Authors**

### **Germany:**

**Wilfried Amthor**

**Consultant, DMT, Bottrop**

**Rainer Hering**

**Security engineer, DSK, Herne**

**Andreas Koch**

**Secretary of trade union, IG BCE, Bochum**

**Juergen Wittig**

**Free-lancer consultant, GZB, Berlin**

### **Russian Federation**

**Lev Puchkov**

**Rector of the Moscow State Mining University (MSMU),  
Moscow**

**Yuri Smorchkov**

**Head of the department, professor Upgrade Qualification  
Institute for Management of the mining industry, Moscow**

**(Anmerkung: Alle Autoren stehen hinter dem gesamten Text des Berichtes)**

**editorship Juergen Wittig,  
by order of DMT-Gesellschaft für Lehre und Bildung mbH, Bochum,  
Deutschland.**

**Copyright 2001 by TACIS services DG 1 A, European Commission  
Enquiries concerning reproduction should be sent to:  
The Information Unit-TACIS, European Commission  
Aarlenstraat 88 / 1 / 06, Rue d'Aarlon, B-1040 Brussels**

## **Recommendations on strengthening the federal and regional policy and the management structure in the field of occupational safety in order to improve safety and working conditions in the coal sector**

Guidelines for the Ministry of Energy of the Russian Federation

### **(Empfehlungen zu den Grundsätzen und Managementstrukturen für die Erhöhung der Arbeitssicherheit im Kohlesektor)**

Leitlinien für das Ministerium für Brennstoffe und Energie Russlands

Von den Experten wird vorgeschlagen, dass die nachfolgenden Ausführungen in entsprechender Weise in der Tätigkeit des Ministeriums für Energie der Russischen Föderation auf dem Gebiet der Kohleindustrie umgesetzt werden.

1. Unter Nutzung der vorhandenen Strukturen sollte eine Zentralisierung und Koordinierung der bergbehördlichen Zuständigkeiten erfolgen. Andererseits könnte die Kompetenz der regionalen Kräfte durch Übertragung weiterer Verantwortung für territorial bestimmtes Handeln soweit wie möglich ausgebaut werden.
2. Die Vertretung der Arbeitnehmer muss als obligatorischer Partner in die Gestaltung der arbeitssicherheitlichen Betriebsabläufe in der Bergbauplanung eingebunden werden. Die Stärkung der Rolle der Gewerkschaften ist dabei unverzichtbar. Der Sachverstand der Arbeitnehmer sollte gezielt und umfassend genutzt werden, alle guten Erfahrungen sind zum Allgemeingut zu machen, und unabhängig davon, wer bestimmte Funktionen wahrnimmt, zu fördern und zu ermutigen.
3. Die Entwicklung eines effektiv wirkenden Versicherungswesens muss einhergehen mit dem Einbinden der finanztechnischen und betriebswirtschaftlich-ökonomischen Expertise der Versicherungsorganisationen zur exakten Erfassung der unfallbedingten Schadensentwicklung und des Berufskrankheitsgeschehens und zur Mitwirkung bei der Entwicklung präventiv ausgerichteter Programme zur Stärkung der Sicherheitsstandards
4. Einführung eines Systems gestaffelter Versicherungsbeiträge gemessen an der Häufigkeit und Schwere von Unfällen sowie für die Entwicklung der Berufskrankheiten im vorangegangenen Zeitraum und die Einführung eines Prämienanreizsystems für die Eigentümer und für die Verantwortlichen der Bergwerksbetriebe.
5. Stärkung des vorausschauenden Arbeitsschutzes ist durch Erlaubnisse mit Sicherheitsauflagen anstelle von Verboten. Vorhandene wirkungsvolle Kontrollmechanismen sind zu verallgemeinern und teilweise Überregulierungen abzubauen. Die Transparenz der Sicherheitsorganisationen ist auszuprägen, die Kommunikation der handelnden Personen auszubauen und die schriftliche Festlegung von klaren Verantwortungsbereichen für das Aufsichtspersonal durchzusetzen. Vorbildwirkung und Vorleben eines praktizierten Sicherheitsdenkens durch das Management auf allen hierarchischen Ebenen zur Förderung des individuellen

Sicherheitsbewusstseins der gesamten Belegschaft mit persönlicher Ansprache der Mitarbeiter.

6. Förderung der Bildung einer freiwilligen Grubenwehr als schnell einsatzbereite und schlagkräftige Eingreiftruppe aus Mitarbeitern verschiedener hierarchischer Ebenen der Bergwerke zur wirkungsvollen Unterstützung der zentral organisierten Einheiten der Grubenwehr.
7. Analyse von Unfallursachen ist wichtiger als reine Unfallstatistik . Die Ursachenforschung hat Vorrang vor Klärung der Schuldfrage und dient in erster Linie der Entwicklung geeigneter Sicherheitsmaßnahmen zur Unfallvorbeugung. Die vielfältigen Aktivitäten der Brain-Zentren in den Universitäten und Instituten als Träger wissenschaftlicher Kompetenz sollten umfassend genutzt und ausgebaut werden, dazu gehört die Ausstattung mit den erforderlichen Mitteln und Personal, um neueste Trends zu beobachten, zu bewerten und auf russische Bedingungen zu adaptieren, Entwicklungen der Sicherheitstechnik im Weltmaßstab zu verfolgen und eigene Entwicklungen anzuregen. Dabei verdienen Maßnahmen für technische Verbesserungen zur Optimierung des Brand- und Explosionsschutzes eine besondere Aufmerksamkeit. Es ist das Verständnis bei den Eignern und Betreibern der Bergwerke zu entwickeln, dass bei zukünftigen Investitionsentscheidungen der Finanzierung von geeigneter Sicherheitstechnik Vorrang eingeräumt werden sollte um langfristig einen sicherheitlichen Mindeststandard auf jedem Bergwerk in Russland zu erreichen. Die Erfahrungen der Beschäftigten im Umgang mit vorhandener Technik müssen im sicherheitlichen Bereich aktiv zur Verbesserung genutzt werden und durch enge Rückkopplung mit den Herstellern in die Entwicklung neuer Ausrüstungen Eingang finden und sich in aktualisierten technischen Dokumentationen niederschlagen.
8. Gut ausgebildete und materiell unabhängige Inspektoren sind wichtig für eine wirksame objektive staatliche Aufsicht und strenge Kontrolle über die Betriebe der Kohleindustrie.

Diese Handlungsempfehlungen stützen sich auf die im folgenden beschriebenen Grundsatzüberlegungen.

## **Arbeitssicherheit und Produktivität als gleichrangige Unternehmensziele**

Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit müssen eine herausragende Rolle bei allen Betriebsplänen spielen. Es muss die Erkenntnis durchgesetzt und in konkretes Handeln umgesetzt werden, dass Produktivität und Arbeitssicherheit gleichrangige Unternehmensziele sind.

Nur ein sicher geführter Bergbaubetrieb kann auch wirtschaftlich betrieben werden und bleibt damit ein zuverlässiger Partner für die dauerhafte Sicherung des Energiebedarfs des Landes.

Als zentrale Aufgabe des Ministeriums erscheint es, einen Bewusstseinswechsel bei allen Beteiligten zu initiieren; beginnend bei den zentralen staatlichen Institutionen, den regionalen Wirtschaftseinrichtungen, den Bergbaubehörden, den Vereinigungen der Bergbauunternehmen, den Arbeitgeberverbänden, den Aktionären und Eigentümern, den Versicherungsträgern, den Arbeitnehmervertretungen, den Forschungs- und

Lehreinrichtungen und schließlich bei den Arbeitnehmern und Beschäftigten in den Bergbauunternehmen selbst.

Die Unversehrtheit der Gesundheit muss als oberstes zu schützendes Gut für alle Beteiligten dargestellt werden

Ein nachlässiger Umgang mit Anforderungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz muss zunehmend als gesellschaftsschädigendes Verhalten wahrgenommen und aktiv bekämpft werden. Die Vorbildwirkung der Vorgesetzten auf allen Ebenen ist unverzichtbar für die erzieherische Einwirkung auf die Arbeitnehmer um den Sicherheitsstandard in den Bergwerken mittel- und langfristig anzuheben.

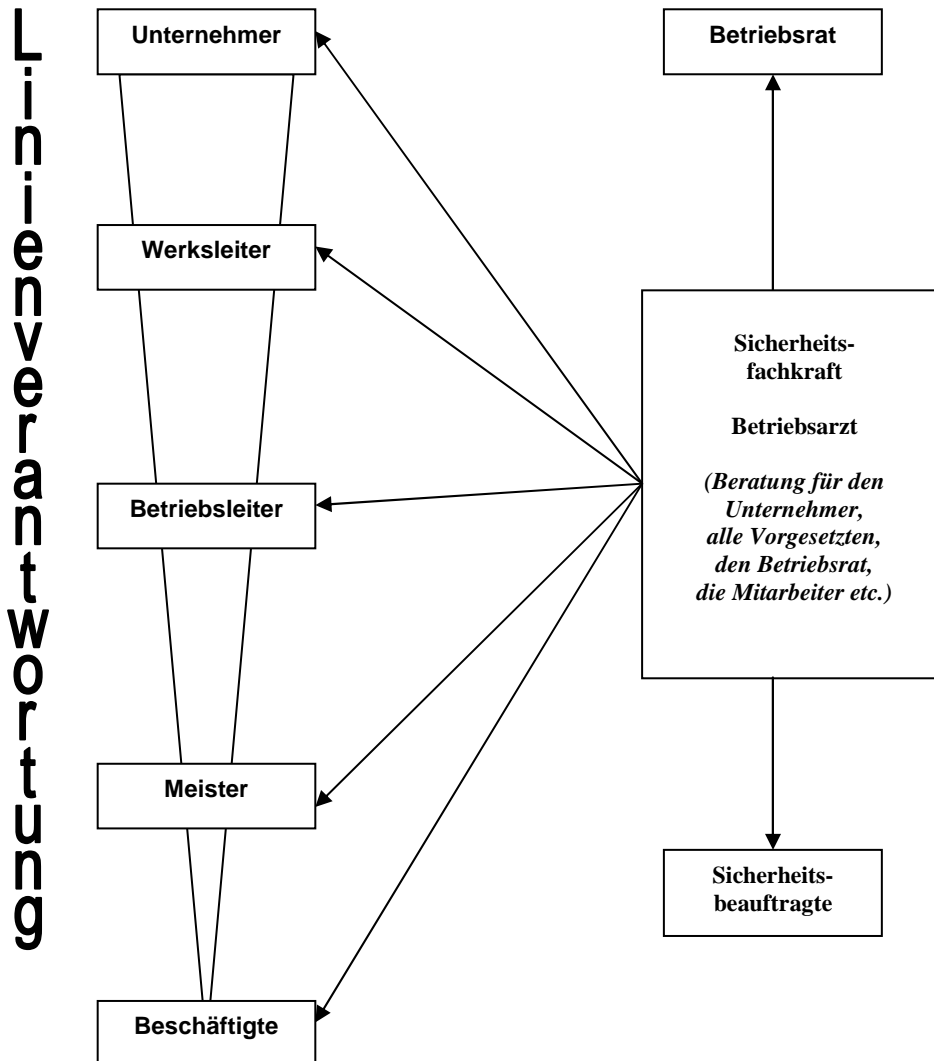
Es sollte auch wieder zu einer Frage der Ehre werden, sich für die Erhaltung der Gesundheit seines Kollegen verantwortlich zu fühlen und aktiv bei der Gestaltung einer sicheren Arbeitsumwelt mitzuwirken. Die einfache Wahrheit, dass Gesundheit nicht alles ist, aber ohne Gesundheit alles nichts ist, sollte gerade im Bergbau wieder zu einem hoch respektierten Allgemeingut werden.

Verordnungen und Regelungen greifen erst dann wirklich, wenn sie als verständlich und vorteilhaft für das eigene Sicherheitsgefühl begriffen und angenommen werden.

Probleme der Arbeits- und Grubensicherheit sind zur erklärten „Chefsache“ zu machen und müssen den Stellenwert der Sicherheitsabteilung innerhalb der Aufbauorganisation des Bergwerks bestimmen. Die Sicherheitsabteilung ist direkt dem Bergwerksdirektor zu unterstellen, damit ihre Stellung und Wertigkeit im Betrieb deutlich wird und sie zu allen Produktionsbereichen Zugang haben kann. Sie muss losgelöst von den Problemen der Tagesförderung die sicherheitlichen Belange wahrnehmen können.

Die Abgrenzung der Verantwortungs- und Aufgabenbereiche der einzelnen Abteilungen und deren Wahrnehmung durch die Abteilungsleiter oder Abteilungsdirektoren muss klar definiert werden. Ein Ausweichen vor der Übernahme konkreter Verantwortung muss unmöglich werden.

Die Wahrnehmung der jeweiligen Verantwortung sollte entsprechend dem folgenden Schema verstanden werden.



Der Erfolg der Bemühungen um mehr Grubensicherheit ist grundsätzlich vom Verhalten jeder Einzelperson im Betrieb abhängig. Deshalb muss die gezielte Übertragung von Verantwortung auf alle hierarchischen Ebenen einen wesentlichen Bestandteil der Organisation ausmachen. Es wird empfohlen eine klare Festlegung von Verantwortungsbereichen durch schriftliche Bestellung und Beschreibung des funktionellen und räumlichen Geltungsbereichs für jeden Leiter und jede weitere Aufsichtsperson (d.h. Kontrollkräfte für die Einhaltung technischer und sicherheitsrelevanter Normen und Vorschriften) im Betrieb vorzuschreiben. Sie müssen besonderen Anforderungen gerecht werden:

- über die notwendige Ausbildung und Erfahrung verfügen, um den betrieblichen Aufgaben grundsätzlich gerecht werden zu können
- die notwendige Kontinuität und Verlässlichkeit mitbringen, um auch schwierige Betriebssituationen beherrschen zu können und
- in geeigneter körperlicher Verfassung sein, um unter den erschwerten Arbeitsbedingungen in einem Bergwerk bestehen zu können.

Eine regelmäßige Überprüfung der Fähigkeiten und Eigenschaften der Leiter und Aufsichtspersonen im Unternehmen mit dem Ziel ihrer Aus- und Weiterbildung muss fester Bestandteil einer aktiven Sicherheitsarbeit sein. Die Nutzung von Fallbeispielen aus dem

näheren Arbeitsumfeld trägt zur Veranschaulichung der Schulungsinhalte bei und fördert die Kommunikation und die Transparenz der Sicherheitsarbeit in den Unternehmen.

## **Gestalterische Mitwirkung der Arbeitnehmer an arbeitssicherheitlichen Bedingungen**

Die Zulassung von Betriebsplänen soll regelmäßig und obligatorisch nur dann erfolgen, wenn diese Pläne vorher den Betriebsräten (den Vertretern der Arbeitnehmer) zur Kenntnis gegeben worden sind und deren Zustimmung gefunden haben. Es kommt dabei nicht nur auf ein bloßes Einräumen eines Teilnahmerechtes an, sondern muss in der jeweils rechtzeitigen Aufforderung zur aktiven Beteiligung an der Ausarbeitung entsprechender Regelungen ihren Niederschlag finden.

Bei der Gefährdungsbeurteilung und der Erstellung der Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente sind die Vertretungen der betroffenen Arbeitnehmer direkt zu beteiligen.

Vorhandene oder neu aufzubauende Strukturen müssen das Zusammenwirken der staatlichen Behörden, der Investoren und Unternehmer mit den Arbeitnehmern ermöglichen und den organisatorischen und inhaltlichen Rahmen für die jeweiligen Rechte und Pflichten genau definieren. Es wird empfohlen, die entsprechenden westeuropäischen Regelungen auf die russischen Verhältnisse zu übertragen.

Die Kommunikation des Sicherheitsprogramms durch Information über bestimmte Vorhaben und betriebliche Abläufe muss eine wesentliche Aufgabe des Sicherheitsmanagements sein. Damit soll erreicht werden, dass die Belegschaft als fester Bestandteil in das Sicherheitsprogramm integriert werden kann. Die Ansprache der Mitarbeiter sollte kontinuierlich und möglichst individuell erfolgen. Auf jeden Fall müssen die sicherheitlichen Visionen und Ziele des Bergwerks so anschaulich vermittelt werden, dass sie die Belegschaft überzeugen und zur aktiven Mitarbeit bei der Gestaltung der Sicherheitsbedingungen veranlassen.

## **Erlaubnisse sind besser als Verbote**

Verbote, Strafen und Sanktionen führen bei der Ermittlung von Unfallursachen immer wieder bei den Beteiligten zu unwahren Angaben. Erfahrungen zeigen, dass es sinnvoller und erfolgreicher ist, beim Führen von Bergwerksbetrieben mit weitgehenden Erlaubnissen zu agieren, die unter Auflagen gewährt werden und an Bedingungen geknüpft sind. Damit wird den permanenten Versuchen, Verbote zu unterlaufen, der Boden entzogen und im Gegenteil eine aktive und kreative Verhaltensweise zur Gestaltung der Arbeits- und Sicherheitsbedingungen gefördert.

Gleichzeitig wird damit für Transparenz und Nachvollziehbarkeit von Betriebsabläufen und der Gefahrenabwehr gesorgt.

## **Ursachenforschung vor Klärung der Schuldfrage**



Die hinreichend genaue Unfalluntersuchung und Statistik sind ein wesentlicher Bestandteil eines erfolgreichen Sicherheitsmanagements. Sie muss in einem konstruktiven Sinn als wichtige Basis der Sicherheitsarbeit verstanden werden. Die Unfalluntersuchung dient in erster Linie der Entwicklung geeigneter Sicherheitsmaßnahmen zur Unfallvermeidung und -vermeidung.

Selbstverständlich bleibt jedoch die klare Bestimmung des individuellen Grades der Schuld am Herbeiführen eines Unfalles eine außerordentlich wichtige Frage zur Festlegung von Konsequenzen in der Form klar definierter Sanktionen als Folge nicht wahrgenommener Verantwortung und im Hinblick auf die erzieherische Auswertung, um künftige Wiederholungen durch subjektives Fehlverhalten möglichst ausschließen zu können.

Immens wichtig ist dabei, dass ausnahmslos alle Vorkommnisse ohne Ansehen der Person mit der gleichen Ernsthaftigkeit behandelt und ausgewertet werden müssen.

Bei der Unfallaufnahme und -analyse sollten ein zeitnahes Handeln und die Beteiligung von mehreren Personen als Untersuchungsteam regelmäßig gewährleistet werden. Je nach Ausmaß und Schwere des Unfalls individuell zusammengestellt sollten dem Team angehören:

- Vertreter der Sicherheitsabteilung, des Bergwerkmanagements, der Arbeitnehmervertretung (Gewerkschaft) und der zuständigen staatlichen Behörden
- Spezialisten zur technischen Aufnahme und Messung der Unfalltatbestände
- Personen, die selbst in den Unfall verwickelt sind und verlässliche Zeugen
- die verantwortliche Aufsichtsperson oder seine Vertretung im jeweiligen Unfallbereich

## **Unfälle und nicht bekämpfte Berufskrankheiten führen zu erheblichen finanziellen Einbußen**

Ein guter Standard auf dem Gebiet der Arbeitssicherheit und des Arbeitsschutzes ist eine wichtige Grundlage für den wirtschaftlichen Erfolg eines Bergwerks. Es können erhebliche Kosteneinsparungen erzielt werden, wenn man davon ausgeht, dass die Kosten für vorbeugende Sicherheitsmaßnahmen weitaus geringer sind als die bei Unfällen entstehenden Kosten. Unfälle stellen massive Störfaktoren dar, die sich stets erheblich auf die gesamte Produktivität des Unternehmens auswirken. Dagegen hat ein hohes Niveau der Sicherheit eine positive Wirkung auf die Produktivität, stärkt die Motivation der Belegschaft und fördert eine gesunde Arbeitsatmosphäre. Schließlich binden die Erfassung und Untersuchung von Unfällen und die Beseitigung von Unfallfolgen Arbeitskräfte und materielle Ressourcen, die für die Produktion ausfallen.

Um auch die Eigentümer bzw. den Bergwerksbetreiber und die von ihm eingesetzten verantwortlichen Personen an einer Verringerung oder besser noch Vermeidung von Unfällen oder Gesundheitsschäden zu interessieren, wird empfohlen, dass zum einen bei höheren Unfallgeschehen deutlich höhere Umlagen an die Versicherungsträger (in Deutschland die Bergbau-Berufsgenossenschaft) entrichtet und zum anderen Regelungen umgesetzt werden, dass persönliche Tantiemepayments an die verantwortlichen Personen in direkter Weise an das Unfallgeschehen gekoppelt werden. Damit soll ein möglichst umfassendes und für jedermann durchschaubares Prämienanreizsystem für einen unfallfreien Betrieb installiert werden.

Die Entwicklung von Prämiensystemen für das Honorieren von sicherheitsgerechtem Verhaltens sollte auf die Einbeziehung aller Beschäftigten ausgerichtet sein. Auf die starke Wirkung von materiellen Anreizen sollte auch bei der Bekämpfung des Unfallgeschehens in den Bergbaubetrieben nicht verzichtet werden.

Bei der laufenden Qualifizierung der Führungskräfte und Belegschaften der Unternehmen auf dem Gebiet des Arbeits- und Gesundheitsschutzes sollte der enge Zusammenhang einer sicheren Betriebsführung in den Bergwerken mit den wirtschaftlichen Aspekten für das Betriebsergebnis und dem materiellen Interesse jedes einzelnen Beschäftigten permanent und möglichst überzeugend dargestellt werden.

## **Recommendations on amending the existing legislation, norms and standards**

### **(Empfehlungen zu Ergänzungen und Veränderungen der gesetzlichen Grundlagen und normativen Akte auf dem Gebiet der Arbeitssicherheit)**

Die Expertengruppe kam zu dem Schluss, dass zu allen wesentlichen Problemstellungen und Fragen der Sicherung der Rohstoffversorgung des Landes beim Aufsuchen, Gewinnen und Aufbereiten durch die Bergbauunternehmen sachkundige und detaillierte gesetzliche Grundlagen und eine Vielzahl von normativen Akten und Vorschriften vorliegen.

Eine differenzierte und auf den Abgleich der normativen Vorgaben mit den entsprechenden westeuropäischen Regularien konnte angesichts der begrenzten Kapazitäten im Rahmen dieses Projektes nicht Ziel der Arbeit der Expertengruppe sein und sollte von der russischen Seite vorgenommen werden. Es kam vielmehr darauf an, einige wesentliche Linien sichtbar zu machen, wo westeuropäische und deutsche Erfahrungen und Regularien für eine Übernahme auf die russischen Bedingungen von Nutzen sein könnten.

Als ein wesensbestimmendes Merkmal ist im Unterschied zur Situation in der Russischen Föderation festzustellen, dass in Deutschland die staatliche Aufsicht über alle bergbaulichen Aktivitäten, d.h. zu relevanten Fragen der Genehmigung, der Umweltpolitik, des medizinischen Gesundheitsschutzes, der Entwicklung der Sicherheitstechnik usw. **einheitlich und mit eindeutiger zentraler Zuständigkeit** geregelt ist.

Die zentralen rechtlichen Grundlagen werden gebildet durch das

- Bundesberggesetz
- Sozialgesetzbuch (SGB Band VII) und das
- Betriebsverfassungsgesetz

#### **1. Bundesberggesetz**

Die konkrete Ausgestaltung der Bergbauaktivitäten in Deutschland obliegen zwar den einzelnen Bundesländern, doch hat das Bundeswirtschaftsministerium mit dem **Bundesberggesetz vom 01. Januar 1982** ein einheitliches Bergrecht als Gesetzesgrundlage für die gesamte Bundesrepublik Deutschland geschaffen. Mit diesem Gesetz sind unter vollständiger Einbeziehung der historisch gewachsenen positiven Erfahrungen zur Regelung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes im deutschen Bergbau und entsprechender Anregungen aus den Partnerländern in der Europäischen Union klare und konsistente Rahmenbedingungen für die Tätigkeit der Bergbauunternehmungen unabhängig von ihrer territorialen Zugehörigkeit und als den Betreibungsformen gegeben. Es ist zu empfehlen, das in Deutschland

anzutreffende Verhältnis zwischen den zentralen Rahmenbedingungen einerseits und der regionalen Verantwortung und Kompetenz zu übernehmen und auf die russischen Bedingungen anzupassen.

Die im Bundesberggesetz im Hinblick auf die Gewährleistung der Sicherheit und Ordnung festgelegten Instrumentarien

- Betriebsplanverfahren
- Anforderungen und Pflichten der verantwortlichen Personen
- Bergaufsicht
- Erlass von Bergverordnungen

sind verlässliche Vorgaben für die Konzipierung, Gestaltung und Bewertung der Wirksamkeit von Maßnahmen zur Eindämmung und Verminderung des Unfallgeschehens und der Entwicklung der berufsbedingten Krankheiten. Damit werden nicht nur einheitliche Mindeststandards vorgegeben sondern auch einheitliche und eindeutige Kriterien für die Beurteilung des Zustandes in den einzelnen Bergbauunternehmen und deren Vergleichbarkeit im Bundesmaßstab aufgestellt.

Die staatlichen Bergbehörden sind nach dem Territorialprinzip in den einzelnen Bundesländern organisiert und unterstehen dort in der Regel dem jeweiligen Landeswirtschaftsminister. Damit sind wesentliche Entscheidungskompetenzen, die sich zudem auf eine genaue Kenntnis der regionalen Problemlage stützen können, in relativer Nähe zu den Bergbauunternehmen angesiedelt. Für Russland wird empfohlen, wesentliche Entscheidungskompetenzen in die Regionen zu verlagern. Das wirkt sich nicht nur in einem Notfall oder Katastrophenfall positiv auf die Schnelligkeit der Mobilisierung der verfügbaren Ressourcen zur Eindämmung von Schäden und der Wiederherstellung von Ordnung und Sicherheit sondern auch in der vorbeugenden Arbeit aus.

Auf Grundlage von Erlassen sind auf Vorschlag der Gewerkschaft bei den Oberbergämtern der Länder ein Sozialpolitischer Beirat und bei den Bergämtern Grubenkontrolleure aus den Reihen der Belegschaften (z.B. Arbeitsschutzexperten der Betriebsräte) installiert. Diese arbeiten als Angestellte der Bergbehörde vertrauensvoll mit den Arbeitnehmervertretungen und der Gewerkschaft zusammen. Sie beraten in allen Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes vertrauensvoll und fördern das kooperative praktische Handeln. Bei gravierenden Mängeln können sie die Bergbeamten mit Zwangsmitteln einschalten.

Die Bergbehörden sind sowohl zuständig für die Verleihung von Abbaurechten als auch für die Aufsicht der Abbauaktivitäten selbst bis hin zur Schließung von Bergbaubetrieben. Die bergbaulichen Gewinnungsaktivitäten wie auch die Stilllegung von Bergwerksbetrieben erfolgen nach „Betriebsplänen“, die im Rahmen der Betriebsplanverfahren von der Bergbehörde jeweils vor Aufnahme der Aktivitäten geprüft und genehmigt werden müssen. Das Betriebsplanverfahren bildet im deutschen Bergbau den Schwerpunkt der präventiven und laufenden Betriebsüberwachung. Jeder Bergbaubetrieb darf nur aufgrund eines bergbehördlich geprüften und zugelassenen Betriebsplans errichtet, geführt und eingestellt werden. Der Betriebsplan selbst stellt sich als Vereinbarung zwischen den Unternehmen und den Behörden dar, der als

- Hauptbetriebsplan alle 2 Jahre den Gesamtrahmen festlegt
- Rahmenbetriebsplan die Zusammenfassung größerer zusammenhängender Vorhaben (z.B. die Ausrichtung eines Baufeldes) und als
- Sonderbetriebsplan die Angaben über Arbeitsabläufe, einzusetzende Maschinen, den vorgesehenen Ausbau, die Wettertechnik, die Beachtung der geologischen Verhältnisse etc. beinhaltet.

Erst nach Erfüllung des genehmigten Stilllegungsbetriebsplanes kann der Bergwerksbetrieb aus der Bergaufsicht entlassen werden, die nach dem Bundesberggesetz der jeweils zuständigen Bergbehörde der Länder unterliegt

Von entscheidender Bedeutung erscheint im Hinblick auf die gegenwärtigen Verhältnisse in den russischen Bergbauunternehmen auch der Verweis auf die im deutschen Gesetz verankerte Pflicht des Unternehmers (und der Eigentümer) zur Vorsorge für Ordnung und Sicherheit, die auch dann bei ihm verbleibt, wenn er zu seiner Unterstützung die sich für ihn ergebenden Pflichten und Befugnisse auf bestellte verantwortliche Personen in der Betriebsführung überträgt. Damit wird die Verantwortung und Kompetenz der Betreiber unterstrichen, die Einflussnahme des Staates zurückgenommen und ein Abwälzen von Verantwortung nach unten oder oben verhindert.

Schließlich werden auf der Grundlage des Bundesberggesetzes Bergverordnungen erlassen, deren Zweck es ist, sowohl den Unternehmer (und die Eigentümer) als auch die Beschäftigten zu einem bestimmten sicherheitlichen Verhalten zu verpflichten. Als Beispiele für bergbauspezifische bzw. allgemeine für den Bergbau gültige Verordnungen seien genannt:

- Allgemeine Bundesbergverordnung (ABBergV)
- Bergverordnung für die Steinkohlenbergwerke (BVOST)
- Bergverordnungen über einen arbeitssicherheitlichen und betriebsärztlichen Dienst (BVOASi)
- Klima-Bergverordnung (KlimaBergV)
- Gesundheitsschutz-Bergverordnung (GesBergV)
- Gefahrstoff-Verordnung (GefStoffV)

In Übereinstimmung mit dem Bundesberggesetz werden dem Unternehmer insbesondere durch die Allgemeine Bundesbergverordnung zahlreiche Pflichten auferlegt. Er ist verpflichtet, dafür zu sorgen, dass alle Arbeitsstätten so beschaffen sind, dass die Beschäftigten die ihnen übertragenen Arbeiten ausführen können, ohne ihre eigene Sicherheit und Gesundheit oder die der anderen Beschäftigten zu gefährden.

Die Verordnung legt ausdrücklich fest, dass die Verpflichtung sich nicht in einem einmaligen Handeln erschöpfen darf. Vielmehr hat der Unternehmer alle Maßnahmen regelmäßig zu prüfen und sie erforderlichenfalls geänderten Gegebenheiten anzupassen. Er hat im Rahmen des Möglichen eine Verbesserung der bestehenden Arbeitsbedingungen anzustreben - dies kommt aus dem EG-Recht (EG-Rahmenrichtlinie 89/391/EWG zur Verbesserung von Sicherheit und des Gesundheitsschutzes).

Die Maßnahmen für Sicherheit und Gesundheit dürfen nicht nur auf die Abwehr zu erwartender Gefahren abgestellt sein. Verlangt wird eine Risikovermeidung und

Risikominderung. Hierzu muss der Unternehmer entsprechend § 3 der Allgemeinen Bundesbergverordnung ein Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokument erstellen.

Schwerpunkt dieses Dokumentes bildet die Gefährdungsanalyse an den jeweiligen Arbeitsstätten mit der Beurteilung der Gefährdungen und dem schriftlichen Festhalten der Ergebnisse und festgelegten Maßnahmen. Diese Elemente bilden eine Einheit. Inhalt und Umfang der Gefährdungsanalyse hängen vor allem von der Art und Größe des Betriebes, der Art der Tätigkeiten und dem Gefährdungspotential ab. So sind z.B. im Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokument des Unternehmens RBAG für die Tätigkeit unter Tage insgesamt 23 Gefährdungen ( z.B. Brände, Stäube, Gefahrstoffe, Stein- und Kohlenfall) und Tätigkeiten ( z.B. Fahrung zu Fuß, Arbeiten bei erhöhtem Stand) aufgeführt, für die besondere Maßnahmen erforderlich sind.

Der Unternehmer hat Vorkehrungen zu treffen, dass die Maßnahmen für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei allen Tätigkeiten und auf jeder Führungsebene beachtet werden und die Beschäftigten ihren Mitwirkungspflichten nachkommen.

Die Verordnung räumt den Beschäftigten konkrete Rechte ein. Es sind dies das Vorschlagsrecht, das Beschwerderecht und das Recht zur Einstellung der Arbeit bei unmittelbarer erheblicher Gefahr. Die Beschäftigten haben ihrerseits den Unternehmer nachhaltig darin zu unterstützen, dass er seine vielfältigen Pflichten erfüllen kann.

Zur Erfüllung seiner Aufgaben kann der Unternehmer auf bestimmte Personen und Stellen innerhalb und außerhalb des Betriebes zurückgreifen. Er ist verpflichtet, in den Fällen, wo die eigenen Möglichkeiten zur Lösung einer bestimmten Aufgabe nicht ausreichen, außerbetriebliche Sachverständige hinzuziehen.

Die Allgemeine Bundesbergverordnung betont, dass organisatorische Maßnahmen ebenso wichtig sind wie technische. Zu den organisatorischen Maßnahmen zählen die Vorschriften über die Unterrichtung und Unterweisung der Beschäftigten, schriftliche Anweisungen, die Übertragung von Arbeiten und die Arbeitsfreigabe. Der Unternehmer ist verpflichtet, die Beschäftigten vor Beginn ihrer Tätigkeit und bei Veränderungen über innerbetriebliche Gefahren, Abwehrmaßnahmen sowie über Vorkehrungen bei Notfällen zu unterrichten. Die verhältnismäßig kurze Unterrichtung ist durch eine eingehende Information in Form einer Belehrung oder Unterweisung zu ergänzen, die auf die individuellen Arbeitsplätze und Arbeitsbedingungen zugeschnitten sein muss. Die Unterweisung hat während der Arbeitszeit zu erfolgen.

Ferner verlangt die Verordnung, dass gefährliche Arbeiten erst durchgeführt werden dürfen, wenn eine verantwortliche Person ihren Beginn freigegeben hat.. Zum Schutz der Beschäftigten bei schwerwiegenden Gefahren enthält die Verordnung mehrere Bestimmungen. So sind alle Beschäftigten, die einer unmittelbaren erheblichen Gefahr ausgesetzt sind oder sein können, unverzüglich über diese Gefahr sowie über die getroffenen oder zu treffenden Sicherheitsmaßnahmen zu unterrichten. Der Unternehmer hat Vorkehrungen zu treffen, dass die Beschäftigten bei einer unmittelbaren erheblichen Gefahr die Arbeit einstellen und sich in Sicherheit bringen können.

Die Verordnung verlangt spezifische Vorkehrungen gegen bestimmte Gefahren mit schweren Auswirkungen, wie Brände und Explosionen, sowie vielfältige Vorsorgemaßnahmen für Notfälle.

Weitere Paragraphen regeln die Anforderungen an Arbeitsstätten, Bewetterung untertägiger Arbeitsstätten, Bereitstellung und Benutzung von Arbeitsmitteln, Bereitstellung und Benutzung von persönlichen Schutzausrüstungen, Sicherheits- und Gesundheitsschutzkennzeichnung, präventivmedizinische Überwachung, Übertragung der Verantwortlichkeit und Ordnungswidrigkeiten.

Die Allgemeine Bundesbergverordnung ist somit in Verbindung mit dem Bundesberggesetz eine Art Grundgesetz für den Bergbau.

## **2. Sozialgesetzbuch (SGB) Band VII**

Mit dem **Sozialgesetzbuch (SGB) Band VII** wird in Deutschland die gesetzliche Unfallversicherung der Arbeitnehmer geregelt. Träger der gesetzlichen Unfallversicherung im gewerblichen und landwirtschaftlichen Bereich sowie im Bereich der öffentlichen Verwaltung sind die Berufsgenossenschaften. Unternehmen und Verwaltungen sind bei ihnen Pflichtmitglied. Im Gegensatz zu den anderen Sozialversicherungszweigen zahlen die Arbeitgeber die Beiträge alleine.

Die Branchengliederung der gewerblichen Berufsgenossenschaften entspricht dem Organisationsprinzip der Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften; sie ist daher im Hinblick auf die Selbstverwaltung sinnvoll.

Die Berufsgenossenschaften sind Körperschaften öffentlichen Rechts und werden selbst verwaltet. In den Entscheidungsgremien (Vertreterversammlung und Vorstand) und Ausschüssen (Präventionsausschuss, Rentenfestsetzungsausschuss, Finanzausschuss, Widerspruchsausschuss etc.) sitzen zu gleichen Teilen Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Die Rechtsaufsicht obliegt dem Staat.

Wichtigste Aufgabe der Berufsgenossenschaften ist die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufserkrankungen sowie arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren. Dazu geben sie zur Konkretisierung staatlicher Vorschriften für Arbeitgeber und Arbeitnehmer verbindliche Unfallverhütungsvorschriften heraus.

Im § 1 des SGB VII „Prävention, Rehabilitation, Entschädigung“ heißt es:

1. mit allen geeigneten Mitteln Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten sowie arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren zu verhüten
2. nach Eintritt von Arbeitsunfällen oder Berufskrankheiten die Gesundheit und die Leistungsfähigkeit der Versicherten mit allen geeigneten Mitteln wiederherzustellen und sie oder ihre Hinterbliebenen durch Geldleistungen zu entschädigen.

Nach einem Versicherungsfall (zum Beispiel Arbeitsunfall) kümmern sie sich um die Wiederherstellung der Erwerbsfähigkeit des Verletzten durch medizinische Rehabilitation und durch Arbeits- und Berufsförderung (Berufshilfe). Sie zahlen

während dieser Zeit Lohnersatzleistungen. Bei wesentlicher Minderung der Erwerbsfähigkeit zahlen sie Renten. Im Todesfall werden an die Hinterbliebenen Renten gezahlt.

Die wesentlichen Inhalte im Hinblick auf den Bergbau bestehen in folgendem:

- Alle im Bergbau Beschäftigten sind durch die Bergbauberufsgenossenschaften (BBG) unfallversichert
- Auflistung der Aufgaben und Pflichten der BBG (z.B. Unfallverhütung und Erste Hilfe)
- **Festlegung der Rechte und Pflichten der Unternehmer und Versicherten (Beschäftigten)**
- Befahrung und Beratung der Bergbaubetriebe durch den Technischen Aufsichtsdienst der BBG
- Die BBG kann bei Gefahr im Verzug sofort vollziehbare Anordnungen treffen
- Festlegung der Zahl benötigter ehrenamtlicher Sicherheitsbeauftragter im Unternehmen (die Festlegung der Anzahl der Sicherheitsfachkräfte und Betriebsärzte erfolgt im Bergbau durch die staatliche Bergbehörde)
- Ausbildung und Qualifizierung der Sicherheitsbeauftragten
- Schulung des Unternehmers, verantwortlicher Personen, Sicherheitsfachkräfte, Betriebsärzte und Betriebsräte
- weitere präventive Maßnahmen: z.B. Durchführen von Sicherheitswettbewerben, Erstellung von Broschüren und Faltblättern, Herstellung von Videos
- **gemeinsame Schwerpunktaktionen mit Gewerkschaft, staatlicher Bergbehörde, Betriebsrat und Unternehmer (z. B. zu Personenfahung auf Bandanlagen, Stein- und Kohlenfall, mobile Arbeitsschutzausstellungen)**
- Festlegung der zu zahlenden Beiträge auf Grundlage der Entwicklung des Unfall- und Berufskrankheitsgeschehens

Die Berufsgenossenschaften finanzieren sich ausschließlich aus den Beiträgen der Unternehmer. Die Berufsgenossenschaften dürfen keine Gewinne erzielen und erheben deswegen nur soviel an Beiträgen, wie sie für ihre gesetzlich vorgeschriebenen Aufgaben benötigen (Umlageverfahren).

Durch die Summe der Beiträge aller Unternehmer muss der Finanzbedarf des abgelaufenen Geschäftsjahrs (Umlagesoll) gedeckt werden. Die Beiträge sanken in den vergangenen 30 Jahren von 1,51 auf 1,42 Prozent der Lohnsumme.

Betriebe, die sich erfolgreich im Bereich der Arbeitssicherheit engagieren, können von ihrer Berufsgenossenschaft mit einem niedrigeren Beitragssatz belohnt werden. Damit zahlt sich Prävention doppelt aus: in einer geringeren Zahl von Fehlstunden und in niedrigeren Lohnnebenkosten. Betriebe mit besonders hohen Unfallzahlen müssen allerdings im Gegenzug damit rechnen, einen Beitragszuschlag zahlen zu müssen. Auch damit hoffen die Berufsgenossenschaften, die Unternehmer zu wirksamen Präventionsmaßnahmen zu motivieren.

Wegeunfälle werden dabei nicht berücksichtigt. Trotzdem sollten die Unternehmen betriebliche Verkehrssicherheitsarbeit betreiben, weil Verkehrsunfälle überdurchschnittlich hohe Kosten und lange Fehlzeiten verursachen.

### **3. Betriebsverfassungsgesetz**



Durch die dritte Säule der zentralen rechtlichen Grundlagen, das **Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)**, wird schließlich in gesetzlicher Weise die obligatorische Mitwirkung der Arbeitnehmer und der Arbeitnehmervertretung (Betriebsrat) bei der Gestaltung der Bedingungen für den Arbeits- und Gesundheitsschutz auch in den Unternehmen des Bergbaus verpflichtend geregelt.

Es regelt die Bildung von Betriebsräten und Jugend- und Auszubildendenvertretungen und legt deren Rechte und Aufgaben fest. Der Betriebsrat vertritt die Interessen der Arbeitnehmer im Betrieb und wird von allen Beschäftigten gewählt. Er verfügt über umfassende Rechte und wird von der zuständigen Gewerkschaft unterstützt.

Entsprechend § 2 BetrVG arbeiten Arbeitgeber und Betriebsrat (unter Beachtung der geltenden Tarifverträge) vertrauensvoll und im Zusammenwirken mit den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen zum Wohl der Arbeitnehmer und des Betriebes zusammen.

Im Gegensatz zur Gewerkschaftsarbeit, die durch Mitgliedsbeiträge finanziert wird, trägt der Arbeitgeber die Kosten für die Erfüllung der gesetzlichen Aufgaben des Betriebsrates, also auch Schulungs- und Sachkosten. Von 200 bis 500 Arbeitnehmern ist mindestens ein Betriebsratsmitglied von der beruflichen Tätigkeit freizustellen. Bei einem Betrieb mit 3500 Beschäftigten sind beispielsweise 6 Betriebsratsmitglieder für ihre Betriebsratstätigkeit freizustellen.

Die Gewerkschaften verfügen über eigene Bildungseinrichtungen und schulen z.B. auch die Betriebsräte zu Fragen des Arbeitsschutzes (Tagesschulungen, Wochenseminare), geben Informationsmaterialien heraus und arbeiten in Arbeitsschutzprojekten mit. Sie schließen mit den Arbeitgebern u. a. Tarifverträge zur Konkretisierung und Umsetzung des Betriebsverfassungsgesetzes oder staatlicher Arbeitsschutzvorschriften ab.

Die Arbeitgeber können sich, genauso wie die Arbeitnehmer, zu Interessenverbänden zusammenschließen. Das Recht dazu (Koalitionsfreiheit) wird im Grundgesetz garantiert. Die Tarifvertragsparteien sind demnach eigenständig und unabhängig, der Staat übt keinen Einfluss aus. Allerdings müssen die Tarifvertragsparteien – auch Sozialpartner genannt - sich im Rahmen der Verfassung und geltender Gesetze (z.B. Tarifvertragsgesetz) bewegen. Die Tarifvertragsparteien, also Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände oder einzelne Arbeitgeber, handeln untereinander die Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen aus. Zum Beispiel Löhne, Arbeitszeit, Urlaub und anderes. Darunter auch zusätzliche Vergütungen oder Freischichten zur Erholung für Bergleute, die in klimabelasteten untertägigen Bereichen arbeiten.

Im deutschen Steinkohlenbergbau regelt u.a. ein Tarifvertrag je nach Art und räumlicher Ausdehnung des Betriebes zusätzliche Freistellungen für Betriebsräte. Im Gegensatz zu Verwaltungen werden für Bergbaubetriebe unter Tage mehr Betriebsräte zur Erfüllung ihrer spezifischen Aufgaben freigestellt. Bei einem Bergbaubetrieb mit 3500 Beschäftigten wären dies 4 zusätzliche Betriebsräte (z.B. Arbeitsschutzexperten des Betriebsrates).

Eine wichtige Aufgabe des Betriebsrats nach § 80 BetrVG ist es, darüber zu wachen, dass alle geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und andere Schutzbestimmungen zu Gunsten von Arbeitnehmern eingehalten werden. Er hat sich dafür einzusetzen, dass die Vorschriften über den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung durchgeführt werden. Er ist für den Arbeitsschutz zuständigen Behörden, die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung und die sonstigen in Betracht kommenden Stellen durch Anregung, Beratung und Auskunft zu unterstützen.

Der Arbeitgeber und die erwähnten Stellen sind verpflichtet, den Betriebsrat bei allen im Zusammenhang mit dem Arbeitsschutz oder der Unfallverhütung stehenden Besichtigungen und bei Unfalluntersuchungen hinzuzuziehen. Der Betriebsrat erhält vom Arbeitgeber die Niederschriften über Untersuchungen, Besichtigungen und Besprechungen, zu denen er hinzuzuziehen ist. Der Arbeitgeber hat dem Betriebsrat eine Durchschrift der vom Betriebsrat zu unterschreibenden Unfallanzeige auszuhändigen.

Das Betriebsverfassungsgesetz regelt das Mitwirkungs- und Beschwerderecht des einzelnen Arbeitnehmers. Es verlangt, dass der Arbeitnehmer vor Beginn der Beschäftigung über die Unfall- und Gesundheitsgefahren sowie über die Maßnahmen und Einrichtungen zur Abwendung dieser Gefahren zu belehren ist. Über Veränderungen in seinem Arbeitsbereich ist der Arbeitnehmer rechtzeitig zu unterrichten. Sobald feststeht, dass sich die Tätigkeit des Arbeitnehmers ändern wird und seine beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten zur Erfüllung seiner Aufgaben nicht ausreichen, hat der Arbeitgeber mit dem Arbeitnehmer zu erörtern, wie dessen berufliche Kenntnisse und Fähigkeiten im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten den künftigen Anforderungen angepasst werden können. Der Arbeitnehmer kann bei der Erörterung ein Mitglied des Betriebsrats hinzuziehen.

In Betrieben, in denen kein Betriebsrat besteht, hat der Arbeitgeber die Arbeitnehmer zu allen Maßnahmen zu hören, die Auswirkungen auf Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer haben können.

Über die Planung von Neu-, Um- und Erweiterungsbauten von Fabrikations-, Verwaltungs- und sonstigen betrieblichen Räumen, von technischen Anlagen, von Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufen oder der Arbeitsplätze hat der Arbeitgeber den Betriebsrat rechtzeitig unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen zu unterrichten. Der Arbeitgeber hat mit dem Betriebsrat die vorgesehenen Maßnahmen und ihre Auswirkungen auf die Arbeitnehmer, insbesondere auf die Art ihrer Arbeit sowie die sich daraus ergebenden Anforderungen an die Arbeitnehmer so rechtzeitig zu beraten, dass Vorschläge und Bedenken des Betriebsrats bei der Planung berücksichtigt werden können. Arbeitgeber und Betriebsrat sollen dabei auch die gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit berücksichtigen.

Zur ordnungsgemäßen Erfüllung seiner Aufgaben kann der Betriebsrat bei der Durchführung seiner Aufgaben nach näherer Vereinbarung mit dem Arbeitgeber Sachverständige hinzuziehen. Die Kosten hierfür trägt der Arbeitgeber.

Entsprechend § 87 hat der Betriebsrat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht oder keine abschließende Festlegung trifft, bei Regelungen

über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie über den Gesundheitsschutz mitzubestimmen.

Rechte des Betriebsrates im Arbeits- und Gesundheitsschutz können sich auch zu folgenden Mitbestimmungstatbeständen ergeben: Fragen der Ordnung des Betriebes und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb, Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage (also auch zur Konkretisierung des Arbeitszeitgesetzes).

Werden die Arbeitnehmer durch Änderungen der Arbeitsplätze, des Arbeitsablaufs oder der Arbeitsumgebung, die den gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit offensichtlich widersprechen, in besonderer Weise belastet, so kann der Betriebsrat nach § 91 angemessene Maßnahmen zur Abwendung, Milderung oder zum Ausgleich der Belastung verlangen.

Kommt eine Einigung über die erwähnten Mitbestimmungstatbestände zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat nicht zustande, so entscheidet eine dafür zu schaffende Einigungsstelle.

Der Betriebsrat kann zur Konkretisierung von Arbeitsschutzvorschriften oder Tarifverträgen mit dem Arbeitgeber Betriebsvereinbarungen abschließen, gesetzliche Bedingung ist der Abschluss bessere Regelungen. Durch freiwillige Betriebsvereinbarungen können sie nach § 88 BetrVG darüber hinaus zusätzliche Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen und Gesundheitsschädigungen abschließen.

Neben der erläuterten Mitbestimmung der Betriebsräte (nach dem BetrVG) in betrieblichen Angelegenheiten, welche die Arbeitnehmer unmittelbar an ihrem Arbeitsplatz betreffen, können die Betriebsräte und Gewerkschaften im deutschen Bergbau über die Unternehmensmitbestimmung Einfluss auf den Arbeitsschutz nehmen. Die Mitbestimmung in unternehmerischen Fragen soll Arbeitnehmern die Teilhabe an wichtigen wirtschaftlichen Planungen und Entscheidungen sichern. Hier geht es zum Beispiel darum, welche Investitionen getätigt werden.

Eine weitere Besonderheit dieser Mitbestimmungsform im Bergbau (Montan-Mitbestimmungsgesetz von 1951) ist der Arbeitsdirektor. Er ist Mitglied des Unternehmensvorstands und dort für Personal- und Sozialfragen zuständig. Der Arbeitsdirektor kann nicht gegen die Stimmen der Mehrheit der Arbeitnehmervertreter berufen werden.

Die vorstehenden Aussagen über die Wirksamkeit der gesetzlichen und normativen Grundlagen für die rechtliche Gestaltung der Bedingungen auf dem Gebiet des Arbeits- und Gesundheitsschutzes im Bergbau Deutschlands ziehen selbstverständlich in Betracht, dass sich die entsprechenden Regularien in einem historisch langfristigen Zeitraum herausgebildet haben. Sie wurden ständig durch die Einbeziehung neuer Erkenntnisse aus der Veränderung der Organisationsformen der Bergbauunternehmen, der Entwicklung der Förder- und Sicherungstechnik, der Forschung und Wissenschaft sowie durch die sich ändernden Aktionsformen der staatlichen Aufsichtsbehörden, der Unternehmerschaft und der Arbeitnehmer mit ihren jeweiligen Vertretungen weiterentwickelt. In den letzten Jahrzehnten hat sich mit dem verstärkten Einfluss einheitlicher Vorgaben im Rahmen der

westeuropäischen Union ein zusätzlicher Faktor für die Ausprägung einheitlicher, allseits akzeptierter Mindeststandards herausgebildet. Damit sind Instrumentarien und Leitvorstellungen geschaffen worden, die auch künftig die entscheidenden Impulse für die Weiterentwicklung der politischen, rechtlichen, technischen und organisatorischen Aspekte Gebiet des Arbeits- und Gesundheitsschutzes im Bergbau der westeuropäischen Länder geben werden.

Im Ergebnis der durchgeführten Untersuchungen und der Konsultationen der Expertengruppe des Projekts mit russischen Partnern sind die folgenden Fragestellungen von besonderem Gewicht für eine langfristig angelegte Stärkung der mentalen und tatsächlichen Einstellung aller Verantwortung tragenden Personen zur Verbesserung der Situation auf dem Gebiet des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in den Unternehmen der Kohleindustrie der Russischen Föderation.

- Systematischer Vergleich der russischen Normen und Gesetze mit den entsprechenden deutschen und westeuropäischen Dokumenten und Regularien mit dem Ziel einer kritischen Bewertung von Sachverhalten, die für eine Übernahme oder Anpassung auf die Verhältnisse in der russischen Kohleindustrie in Betracht kommen könnten
- Entwicklung von mittel- und langfristigen Vorstellungen zur Aufnahme von Gesetzgebungsinitiativen mit dem Ziel einer Vereinheitlichung von Vorschriften, Verantwortlichkeiten und Befugnissen, einer klaren Abtrennung von zentralen staatlichen Aufgaben und der stärkeren Verantwortung in den Regionen
- Aktivierung von Expertenwissen aus den Kreisen der Unternehmervverbände, der Gewerkschaftsorganisationen, der Administrationen in den Bergbauregionen, der Versicherungsorganisationen und aus dem Wissenschaftsbereich zur eigenständigen Entwicklung von zeitgemäßen, realistischen und zukunftsorientierten Vorstellungen für die Gestaltung der Voraussetzungen zur Verbesserung der Lage auf dem Gebiet des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in den Unternehmen der Kohleindustrie der Russischen Föderation

## **Draft documents on industrial safety regulation**

### **(Handbuch für die Bestimmung der Verantwortung und die Organisation der Arbeitssicherheit)**

Die nachfolgenden Darlegungen werden von den Experten als Grundsätze für die Erarbeitung einschlägiger Dokumente empfohlen, die nach kritischer Überprüfung auf eine Anwendung in russischen Bergwerken für die Gestaltung der Bedingungen für den Arbeits- und Gesundheitsschutz auf der betrieblichen Ebene Beachtung finden sollten.

#### **Das deutsche Arbeitsschutzsystem**

Das Arbeitsschutzsystem in der Bundesrepublik Deutschland, das sich auf den Unternehmer als Normadressaten, auf die Fachkräfte für Arbeitssicherheit nach dem Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG), auf die Sicherheitsbeauftragten, auf die Arbeitnehmervertretungen, auf die staatlichen Arbeitsschutzbehörden und die technischen Aufsichtsdienste der Unfallversicherungsträger stützt, hat auch im internationalen Vergleich große Erfolge erzielt, die in einem hohen technischen Sicherheitsniveau und in einer sicherheitstechnisch und ergonomisch gut gestalteten Arbeitsumwelt zum Ausdruck kommen.

#### **Arbeitsschutz als unternehmenspolitische Zielsetzung**

Die Unternehmensziele für den Arbeits- und Gesundheitsschutz bestehen in der Erhaltung und Förderung von Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter sowie in der Verhütung von Sachschäden und Betriebsstörungen.

Maßgebliche Antriebe hierfür sind:

- die ethisch-humanitäre Verpflichtung des Unternehmers gegenüber den Mitarbeitern
- die Befolgung von gesetzlichen und sonstigen Vorschriften
- das wirtschaftliche Interesse des Unternehmens an der Vermeidung von direkten und indirekten Kosten im Zusammenhang mit Personen- und Sachschäden

Das optimale Instrument zur Durchsetzung dieser beschriebenen unternehmerischen Ziele ist die Einführung und Anwendung eines Arbeitssicherheitskonzeptes/-systems für Arbeits- und Gesundheitsschutz.

Der Arbeits- und Gesundheitsschutz der Mitarbeiter wird damit zum Bestandteil der Unternehmenskultur. Damit entwickelt sich auch eine verbesserte Identifikation der Mitarbeiter mit dem Unternehmen und seinen auf Produkten, Dienstleistung und Qualität ausgerichteten wirtschaftlichen, qualitativen Zielen; diese Identifikation zeigt sich in verbesserter Motivation und Leistungsbereitschaft der Mitarbeiter.

## **Dokumentation**

Mit der Dokumentation (z.B. RAG-Handbuch „Arbeitssicherheit“/ Systembeschreibungen) wird die Arbeitsschutzpolitik und das Arbeitsschutzkonzept/-system der Organisation dargelegt. Es beschreibt und nennt alle wesentlichen Vorgaben für Organisation, Struktur, Aktivitäten, Verhaltensweisen und enthält die Hinweise für das Auffinden aller für die operative Ebene relevanten Dokumente und Aufzeichnungen.

## **Systembeschreibung**

### **1. Einführung**

Im folgenden wird der Systemaufbau eines solchen Arbeitsschutzkonzeptes/-systems beschrieben.

Die erfolgreich angewendeten Verfahren der Arbeitssicherheit, der ergonomischen Arbeitsgestaltung und der betriebsärztlichen Betreuung werden in der nachfolgenden Systembeschreibung für eine praxisnahe Anwendung im Betrieb dargestellt.

Als beispielhafte Grundlage für die Systembeschreibung dient, unter anderem, in Auszügen das RAG-Handbuch „Arbeitssicherheit“ mit seinen Inhalten.

Dieses „Handbuch Arbeitssicherheit“ stellt eine Sammlung arbeitssicherheitlicher Standards dar, die von Arbeitskreisen der Ruhrkohle AG (RAG) unter Beteiligung der Betriebe und der Fachinstitute der Gemeinschaftsorganisationen erarbeitet wurden. Es enthält weiterhin Empfehlungen und Hinweise, die von anderen Stellen herausgegeben worden sind (siehe auch Anlagen 43;44;45;47 / Workshop 5.-7. Juli 2001). Die Sammlung wird fortlaufend ergänzt und aktualisiert.

Das Handbuch wendet sich in erster Linie an die Fachkräfte für Arbeitssicherheit, an die Stabsstellen und Fachabteilungen und an die Werks- und Betriebsleitungen. Es soll einen schnellen Zugriff zu dem derzeit vorhandenen arbeitssicherheitlichen Wissen ermöglichen, um bei allen Fragen der Arbeits- und Betriebsgestaltung die arbeitssicherheitlichen Gesichtspunkte fachgerecht berücksichtigen zu können, und um die Aufsichtspersonen der Betriebe, denen die Verantwortung für die Durchführung von Sicherheit und Ordnung obliegt, bei ihrer Tätigkeit durch Information und Beratung zu unterstützen (Anlage 1 zeigt eine Übersicht der im RAG-Handbuch „Arbeitssicherheit“ enthaltenen Sachgebiete zu denen Richtlinien, Dienst- und Betriebsanweisungen, und Merkblätter und Empfehlungen vorhanden sind).

Zusammen mit Leitsätzen sowie Beschreibungen der Aufgaben, Zuständigkeiten und der Zusammenarbeit stellen sie den einzelnen Betriebseinheiten einen offenen und entwicklungsfähigen Handlungsrahmen zur Verfügung.

## Systemaufbau

Leitlinien	drücken den Unternehmenswillen aus
Organisation	beschreibt Aufgaben, Zuständigkeiten und Zusammenarbeit
Verfahrensbeschreibungen	skizzieren in Themenblöcken Zielsetzungen, Sollzustände und Vorgehensweisen
Standards	enthalten bewährte, übertragbare Lösungen
Umsetzungserfahrungen	geben eine Übersicht über Arbeitsergebnisse in den Unternehmensgruppen

### 2. Leitlinie: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz als Bestandteil der Unternehmenspolitik

#### Leitsätze

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz in unseren Betrieben sind wesentlicher Bestandteil der Unternehmenspolitik. Ziel ist die Vermeidung aller Unfälle und arbeitsbedingten Erkrankungen sowie die Förderung der Gesundheit.

- Die Gesundheit der Mitarbeiter hat Vorrang vor wirtschaftlichen Nutzen.
- Das Unternehmen schafft die personellen, materiellen und organisatorischen Rahmenbedingungen zur Gewährleistung der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes
- Die Belange der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes werden frühzeitig in die Planung der Arbeitsverfahren, Einrichtungen und Arbeitsabläufe einbezogen.

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sind Bestandteil jeder Führungsaufgabe. Führungskräfte aller Ebenen haben im Rahmen ihres Zuständigkeitsbereiches und der ihnen übertragenen Aufgaben für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz zu sorgen.

- Sie sorgen im Rahmen ihrer Befugnisse für die Gestaltung und Erhaltung sicherheits- und gesundheitsgerechter Arbeitsbedingungen.
- Sie prägen durch ihr Verhalten das sicherheits- und gesundheitsgerechte Verhalten der Mitarbeiter.
- Sie informieren, unterweisen und schulen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Fragen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes.
- Sie motivieren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu sicherheits- und gesundheitsgerechtem Verhalten sowie zur Entwicklung von Vorschlägen für die Verbesserung der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes.
- Sie dulden keine Verstöße gegen Vorschriften zur Arbeitssicherheit und zum Gesundheitsschutz.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind gehalten, die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz für sich selbst und andere aktiv zu fördern und zu unterstützen.

- Sie befolgen Vorschriften, Anweisungen und Vereinbarungen zur Arbeitssicherheit und zum Gesundheitsschutz.
- Sie benutzen die vorgeschriebene persönliche Schutzausrüstung.
- Sie achten bei allen Arbeitsaufgaben auf mögliche Verletzungs- sowie Gesundheitsgefahren und fordern Unterstützung bei der Vermeidung von Gefährdungen und Belastungen.
- Wenn es die Arbeitsaufgabe erfordert, übernehmen sie entsprechend den Unfallverhütungsvorschriften und betrieblichen Anweisungen Aufgaben mit Schutzfunktion für andere Mitarbeiter.
- Sie geben Anregungen zur Verbesserung der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes.

### **3. Organisation**

#### **3.1 Allgemeines**

Für die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz sind in erster Linie die Unternehmensleitung und die dafür handelnden Führungskräfte zuständig. In der Planung und Durchführung erforderlicher Maßnahmen werden sie von Sicherheitsfachkräften sowie Betriebsärzten beraten und unterstützt. Sicherheitsbeauftragte tragen mit ihren Kenntnissen und Erfahrungen zur Verringerung arbeitsbedingter Gefahren für Leben und Gesundheit bei. Der Betriebsrat unterstützt im Rahmen seiner Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte die sicherheitlichen und gesundheitlichen Bemühungen von Unternehmen, Führungskräften und Mitarbeitern. Nicht zuletzt leistet jeder Mitarbeiter seinen Beitrag zur Arbeitssicherheit und zum Gesundheitsschutz. Formelles Instrument einer geregelten Zusammenarbeit ist der Arbeitsausschuss, der durch sein Wirken die Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutzpolitik des Unternehmens wesentlich bestimmt.

#### **3.2 Aufgaben und Zuständigkeiten**

##### **3.2.1 Unternehmensleitung**

Die Unternehmensleitung schafft die Voraussetzungen dafür, dass Mitarbeiter und sonst. Beschäftigte vor arbeitsbedingten Gefahren für Leben und Gesundheit geschützt werden. Sie sorgt für die Bereitstellung sicherer Anlagen und Einrichtungen sowie Schutzausrüstungen, für den Einsatz geeigneter Führungskräfte und Mitarbeiter, für die sichere Regelung des Betriebs sowie für eine wirksame Notfallvorsorge zur Minderung möglicher Folgen von Unfällen.

Die Unternehmensleitung überträgt auf Führungskräfte oder Mitarbeiter im Rahmen des Zuständigkeitsbereiches und der eingeräumten Entscheidungsbefugnis die Pflicht, Aufgaben der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes fürsorglich und verantwortlich wahrzunehmen.

##### **3.2.2 Führungskräfte**

Führungskräfte sorgen im Rahmen der ihnen übertragenen Aufgaben und Weisungsbefugnisse in ihrem Zuständigkeitsbereich dafür, dass Baulichkeiten, Arbeitsstätten, Betriebseinrichtungen, Maschinen und Geräte so eingerichtet und betrieben werden, dass die Verpflichtungen aus Gesetzen, Verordnungen



und Vorschriften zum Schutz der Unversehrtheit und der Gesundheit der Beschäftigten erfüllt sind.

### **3.2.3 Sicherheitsfachkräfte**

Sicherheitsfachkräfte beraten und unterstützen die Unternehmensleitung, die betrieblichen Führungskräfte und den Betriebsrat in allen Fragen der Arbeitssicherheit. Sie setzen sich insbesondere für die planmäßige und systematische Ermittlung von Gefährdungen und Belastungen sowie für die Festlegung angemessener Sicherheitszustände ein, empfehlen geeignete Sicherheitsmaßnahmen und wirken auf die rationelle Durchführung vereinbarter Maßnahmen hin. Sicherheitsfachkräfte beobachten die betriebliche Umsetzung vereinbarter Maßnahmen, greifen bei Fehlentwicklung steuernd ein und helfen bei der Verbreitung gewonnener Erfahrungen im Unternehmen.

Der Unternehmer ermöglicht den Sicherheitsfachkräften im erforderlichen Umfang die Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen.

### **3.2.4 Betriebsärzte**

Betriebsärzte beraten und unterstützen auf der Grundlage der arbeitsmedizinischen Erkenntnisse und Feststellungen die Unternehmensleitung, die zuständigen Führungskräfte und den Betriebsrat in allen Fragen des Gesundheitsschutzes und der Gesundheitsförderung. Sie beurteilen planmäßig und systematisch Gefährdungen und Belastungen, denen Mitarbeiter bei ihrer Arbeit ausgesetzt sind.

Die Unternehmensleitung stellt den Betriebsärzten die erforderlichen Räume, Einrichtungen sowie das Fachpersonal zur Verfügung. Sie ermöglicht den Betriebsärzten die Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen und am Erfahrungsaustausch.

### **3.2.5 Sicherheitsbeauftragte**

Gemäß den Bestimmungen der Unfallverhütungsvorschriften (Unfallversicherungsträger) werden Sicherheitsbeauftragte bestellt und durch Teilnahme an berufsgenossenschaftlichen sowie unternehmensinternen Ausbildungsmaßnahmen für ihren Einsatz aus- und weitergebildet. Ihre Bestellung wird im Betrieb bekanntgemacht.

In Abstimmung mit dem Betriebsrat ernennt die Unternehmensleitung vorrangig Mitarbeiter zu Sicherheitsbeauftragten, die ausreichende Betriebskenntnisse und das Vertrauen der Belegschaft besitzen. Mitarbeiter, die als betriebliche Führungskräfte für die Durchführung der Arbeitssicherheit zuständig sind, sowie Sicherheitsfachkräfte werden nicht als Sicherheitsbeauftragte eingesetzt.

Führungskräfte, Betriebsärzte und Sicherheitsfachkräfte beiziehen die Sicherheitsbeauftragten in die Sicherheitsarbeit ein. Sie vereinbaren mit ihnen konkrete Aufgaben zur Arbeitssicherheit und zum Gesundheitsschutz. An Unfalluntersuchungen, Betriebsbegehungen und an Arbeitsschutzbesprechungen nehmen Sicherheitsbeauftragte teil. Sicherheitsbeauftragte nehmen die Sicherheitsaufgaben im Rahmen ihrer anderen betrieblichen Aufgaben wahr.

### **3.2.6 Mitarbeiter**

Alle Mitarbeiter leisten im Sinne der Leitlinien einen aktiven Beitrag zur Arbeitssicherheit und zum Gesundheitsschutz. Sie achten auf die eigene Gesundheit und Sicherheit. Sie verhalten sich so, dass andere durch ihr Handeln nicht gefährdet werden, und sie beteiligen sich an der Weiterentwicklung der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes im Unternehmen. In Arbeitsgruppen übernehmen Mitarbeiter im Rahmen ihrer Kenntnisse und Fähigkeiten verantwortliche Aufgaben der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes für andere Mitarbeiter.

### **3.2.7 Betriebsrat**

Der Betriebsrat nimmt auf dem Gebiet der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes die ihm gesetzlich eingeräumten Beratungs-, Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte wahr. Die Unternehmensleitung, die von ihr beauftragten Führungskräfte, die Betriebsärzte und die Sicherheitsfachkräfte ziehen den Betriebsrat in Fragen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes hinzu. Insbesondere wird der Betriebsrat über geplante Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutzmaßnahmen sowie über Ergebnisse von Gefährdungs- und Belastungsbeurteilungen informiert, zu Arbeitsschutzbesprechungen hinzugezogen, über Sitzungsergebnisse informiert und vor der Festlegung sicherheits-bezogener Regelungen des Betriebs angehört. Unfallanzeigen erhält er zur Mitunterzeichnung.

### **3.2.8 Arbeitsschutzausschuss**

Entsprechend dem Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) wird ein Arbeitsschutzausschuss gebildet, der die Unternehmensleitung in allen Fragen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes von grundsätzlicher Bedeutung berät.

Mitglieder des Arbeitsschutzausschusses sind Vertreter der Unternehmensleitung und des Betriebsrats, Betriebsärzte, Sicherheitsfachkräfte und Sicherheitsbeauftragte. Bei Bedarf zieht der Arbeitsschutzausschuss weitere sachverständige Personen zu den Sitzungen hinzu oder empfiehlt als Ergänzung betriebsbezogene Sicherheitsbesprechungen.

## **3.3 Zusammenarbeit der handelnden Akteure**

Probleme der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes sind untrennbar mit den betrieblichen Bedingungen und den im Unternehmen tätigen Mitarbeitern (auch Fremdfirmen) verbunden. Nur in vertrauensvoller Zusammenarbeit aller beteiligten oder betroffenen Personen können Arbeitssicherheit- und Gesundheitsschutzaufgaben effektiv gelöst werden.

### **3.3.1 Zusammenarbeit zwischen Betriebsärzten, Sicherheitsfachkräften und Betriebsrat**

Betriebsärzte und Sicherheitsfachkräfte arbeiten bei der Erfüllung ihrer Aufgaben zusammen. Sie sorgen für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat. Sie beraten den Betriebsrat auf dessen Verlangen.

### **3.3.2 Das Gespräch aus aktuellem Anlass**

Beobachtete sicherheits- und gesundheitswidrige Zustände sowie Verhaltensweisen werden unverzüglich angesprochen. Mitarbeiter die auf gefährliche Fehler hingewiesen werden, berücksichtigen diese Hinweise, bemühen sich aktiv um Abstellung der Mängel und fordern eventuell weitere Hilfen an.

### **3.3.3 Das Mitarbeitergespräch**

Führungskräfte fordern und fördern bei jedem Anlass das sichere und gesundheitsbewusste Arbeiten. Sie beteiligen Mitarbeiter an der Beurteilung von Gefährdungen und Belastungen sowie an der Suche nach geeigneten Schutzmaßnahmen. Führungskräfte vereinbaren mit Mitarbeitern sicheres sowie gesundheitsförderndes Verhalten. Beobachtete Nichterfüllung von Forderungen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes führt zur Klärung der Gründe und zum Angebot von Hilfe. Wiederholte Abweichungen ohne triftige Gründe sind Anlass, personelle Maßnahmen anzukündigen und einzuleiten.

### **3.3.4 Die betriebliche Arbeitsschutzbesprechung**

Für die Lösung komplexer Schutzanliegen oder für die Planung betrieblicher Aktionsprogramme bilden Führungskräfte oder Betriebsärzte und Sicherheitsfachkräfte betriebliche Arbeitsgruppen. Zusammensetzung der Teilnehmer, Zeitpunkt und –dauer, Thema und die Erstellung von Unterlagen sowie der Lösungsweg werden problemangemessen vereinbart. So zustande gekommene Vereinbarungen sind verbindlich.

### **3.3.5 Die Planungsbesprechung**

Planungsbesprechungen dienen der Diskussion und Vereinbarung von Maßnahmen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes für neue Anlagen, Einrichtungen und Arbeitsverfahren oder für betriebliche Veränderungen. Betriebsärzte und Sicherheitsfachkräfte tragen die Ergebnisse ihrer Analysen vor. Falls erforderlich werden außerbetriebliche Fachleute zu den Beratungen hinzugezogen. Die Planer greifen Forderungen, Vorschläge und Empfehlungen zur Arbeitssicherheit sowie zum Gesundheitsschutz auf und beziehen sie in die Planung ein. Von getroffenen Vereinbarungen weichen Planer ohne Rücksprache mit den Sicherheitsfachkräften und Betriebsärzten nicht ab.

### **3.3.6 Facharbeitskreise**

Betriebsübergreifende Facharbeitskreise dienen der Weiterentwicklung von Arbeitsmethoden oder der Lösung komplexer Aufgaben in der Arbeitssicherheit und im Gesundheitsschutz. Entsprechend den zu lösenden Aufgaben wirken darin Fachleute unterschiedlichen Disziplinen mit. Ergebnisse, Empfehlungen und Vorschläge solcher Facharbeitskreise finden unternehmensweit Verbreitung. Die zuständigen Führungskräfte beziehen solche Erfahrungen in die Planung und Durchführung von Maßnahmen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes ein.

### **3.3.7 Zusammenarbeit mit den Hauptabteilungen**

Die Hauptabteilung Arbeits- und Gesundheitsschutz ist für die Entwicklung wirksamer Konzepte und Strategien der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes fachlich zuständig. Sie berät die Unternehmensleitungen, den Betriebsrat, Betriebsärzte und Sicherheitsfachkräfte, organisiert und koordiniert den Erfahrungsaustausch sowie die Gemeinschaftsarbeit. Sie hält unmittelbare Fachkontakte zu den für die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz zuständigen Stellen im Unternehmen. Die leitenden Sicherheitsfachkräfte und Betriebsärzte der einzelnen, eigenständigen Unternehmensteile unterrichten die Hauptabteilung Arbeits- und Gesundheitsschutz über wesentliche Erfahrungen und Arbeitsergebnisse bei der Anwendung der Konzepte, über besondere Probleme und Behördenkontakte von übergeordneter Bedeutung sowie unverzüglich über schwere und tödliche Unfälle.

### **3.3.8 Zusammenarbeit mit außerbetrieblichen Stellen**

Das Unternehmen gestaltet die Zusammenarbeit mit dem Unfallversicherungsträger (Berufsgenossenschaft), den staatlichen Arbeitsschutzbehörden (Bergämter), den Kommunalbehörden, den Krankenhäusern, der Polizei usw. entsprechend den in den Vorschriften geregelten Informations- und Hinzuziehungspflichten sowie aus aktuellen Anlässen. Diese Kontakte dienen auch der Absicherung von Entscheidungen, der Wahrnehmung von Unternehmensinteressen und der Festigung des Unternehmensbildes auf dem Gebiet der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes.

## **4. Arbeitssicherheit im Unternehmen**

### **4.1 Zielsetzung und Vorgehensweise**

Arbeitssicherheit hat zum Ziel, die Mitarbeiter vor arbeitsbedingten Verletzungsgefahren zu schützen. Sie nutzt alle Anlässe mit einer möglichen Sicherheitsbedeutung, um arbeitsbedingte Gefährdungen zu beurteilen. Davon ausgehend bestimmt sie in aufeinanderfolgenden Arbeitsschritten erforderliche Sicherheitszustände als Schutzziel, führt wirksame Sicherheitsmaßnahmen durch und stellt deren Schutzwirkung durch Wirkungskontrollen fest.

#### **4.1.1 Sicherheitsbezogene Feststellungen in bestehenden Anlagen, Einrichtungen und Arbeitsverfahren**

Bestehende Anlagen, Einrichtungen und Arbeitsverfahren werden regelmäßig und aus aktuellen Anlässen unter Sicherheitsaspekten überprüft. Diesen Prüfungen liegen einschlägige Vorschriften und betriebliche Erfahrungen zugrunde. Prüfberichte dokumentieren Art, Umfang und Zeitpunkt der durchgeführten Prüfung sowie Prüfergebnisse. Festgestellte Gefährdungen und Belastungen sind Anlass für die Planung und Durchführung von Sicherheitsmaßnahmen.

#### **4.1.1.1 Änderungen von Anlagen, Einrichtungen und Arbeitsverfahren**

Vor der Durchführung von Änderungen an Anlagen, Einrichtungen oder in Arbeitsverfahren wird geprüft, welche Gefährdungen und Belastungen für Mitarbeiter dadurch entstehen können. Erforderliche Sicherheitsmaßnahmen sind fester Bestandteil der Änderungsplanung und -durchführung.

#### **4.1.1.2 Planung neuer Anlagen und Einrichtungen**

Die Verantwortlichen für Planung und Bestellung neuer Anlagen sowie Einrichtungen nutzen die Chancen der vorgreifenden Arbeitssicherheit und des vorbeugenden Gesundheitsschutzes. Sicherheitliche Erfahrungen und Entwicklungen werden berücksichtigt und rechtzeitig in die Planung eingebracht.

#### **4.1.1.3 Hinweise von Mitarbeitern**

Hinweise von Mitarbeitern auf arbeitsbedingte Gefährdungen und Belastungen, z.B. aus Mitarbeitergesprächen oder Zirkulararbeit, führen zu sicherheitlichen Überprüfungen. Die Ergebnisse dieser Überprüfungen werden mit den Mitarbeitern diskutiert und sind Grundlage für die Planung von Sicherheitsmaßnahmen.

#### **4.1.1.4 Neueinstellungen und Umsetzungen**

Nach Neueinstellungen und Umsetzungen werden die Mitarbeiter mit den möglichen Gefährdungen und Belastungen ihrer neuen Arbeitsplätze und den erforderlichen Sicherheitsmaßnahmen vertraut gemacht.

#### **4.1.1.5 Unfälle und Schadensfälle**

Die Untersuchung von Unfällen und Schadensfällen dient dem Zweck, die verursachenden Gefährdungen zu ermitteln. Die Ergebnisse dieser Untersuchungen führen zur Durchführung von einzelnen Sicherheitsmaßnahmen oder von Schwerpunktprogrammen.

#### **4.1.1.6 Neue Vorschriften und Erkenntnisse sowie Hinweise und Auflagen der Behörden**

Die Entwicklung neuer Vorschriften und der Gewinn neuer Erkenntnisse werden regelmäßig verfolgt. Die Betriebe nutzen darin enthaltene Ansatzpunkte für eine Erhöhung der Arbeitssicherheit. Gleiches gilt für Hinweise der Aufsichtsbehörden, deren Auflagen als Mindestanforderungen in die Sicherheitsarbeit einfließen.

### **4.1.2 Aufgaben**

Aufgaben der Arbeitssicherheit werden entsprechend Zielsetzung und Vorgehensweise planmäßig und systematisch durchgeführt. Die Durchführung der Sicherheitsaufgaben erfolgt zudem regelmäßig und koordiniert mit allen Beteiligten und Betroffenen. Ergebnisse der Gefährdungs- und Belastungsbeurteilungen, die daraus abgeleiteten Maßnahmen und das Ergebnis der Wirksamkeitskontrolle werden dokumentiert.

#### **4.1.2.1 Beurteilung arbeitsbedingter Gefährdungen und Belastungen**

Als Ausgangspunkt für wirksame Maßnahmen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes werden insbesondere bei den zuvor beschriebenen Anlässen Gefährdungen und Belastungen, denen Mitarbeiter bei der Arbeit ausgesetzt sind, beurteilt. Dieser Beurteilung liegen die betrieblichen Beobachtungen und Erfahrungen, die Ergebnisse der Untersuchungen von Unfällen und Schadensfällen sowie Erkenntnisse auf dem Gebiet der Arbeitssicherheit zugrunde.

#### **4.1.2.2 Planung, Durchführung und Kontrolle technischer Sicherheitsmaßnahmen**

Der Schutz vor arbeitsbedingten Verletzungsgefahren wird in erster Linie durch technisch sichere Gestaltung der Anlagen, Einrichtungen und Arbeitsverfahren angestrebt. Gelingt dies nicht, sollen Sicherheitsmaßnahmen Restgefährdungen angemessen beherrschen. Regelmäßige Kontrollen stellen die Wirksamkeit technischer Sicherheitsmaßnahmen fest.

#### **4.1.2.3 Einsatz persönlicher Schutzausrüstungen**

Persönliche Schutzausrüstungen sind eine weitere Möglichkeit, verbliebene Restgefährdungen zu beherrschen. Der anforderungsgerechten Auswahl und rationellen Beschaffung dient der Unternehmensinterne Katalog „Persönliche Schutzausrüstung“.

Der generelle betriebliche Einsatz persönlicher Schutzausrüstung erfolgt erst nach betrieblicher Bewährung. Die Benutzung wird mit den Mitarbeitern beraten. Die Schutzausrüstungen werden in Ausrüstungslisten festgelegt, Kennzeichnungspflichten beachtet und die Benutzung regelmäßig beobachtet.

#### **4.1.2.4 Regelung des sicheren Betriebs**

Betriebliche Anweisungen regeln den sicheren Betriebsablauf, das sichere Zusammenwirken verschiedener Arbeitsgruppen sowie die sichere Arbeit und die Zusammenarbeit im Betrieb. Solche Regelungen werden von den dazu bestimmten Personen oder Stellen erarbeitet und mit den Beteiligten sowie Betroffenen beraten. Über die beschlossenen Regelungen erhalten die davon Betroffenen umfassend Kenntnis. Danach sind diese Regelungen verbindliche Grundlage für das sichere Verhalten und die Wirkungskontrolle. Wenn aufgrund von Vorschriften, wegen besonderer Gefährdungen oder aufgrund allgemeiner Erfahrungen die Schriftform angezeigt ist, sollen Regelungen des sicheren Betriebs ihren Niederschlag in schriftlichen Betriebsanweisungen finden.

#### **4.1.2.5 Unterweisung**

Jeder Mitarbeiter erhält entsprechend den Arbeitsschutzvorschriften vor der Aufnahme seiner Tätigkeit eine Erstunterweisung über Gefahren und sicheres Verhalten am Arbeitsplatz. In Wiederholungsunterweisungen werden die Kenntnisse über Gefahren und sicheres Verhalten aufgefrischt. Nach Umsetzungen finden ergänzende Sicherheitsunterweisungen über Forderungen statt, die der neue Arbeitsplatz an das sichere Verhalten stellt. Sicherheitsunterweisungen werden außerdem durchgeführt, wenn gefährliche Arbeiten auszuführen oder Unfälle eingetreten sind und sicherheitswidriges

Verhalten beobachtet wurde. Unterweisungen werden dokumentiert und bestätigt.

#### **4.1.2.6 Beobachtung und Förderung des sicheren Verhaltens**

Zur Herausbildung sicherer Arbeitsgewohnheiten beobachten, fordern und fördern insbesondere Führungskräfte nachdrücklich und regelmäßig das sichere Verhalten der Mitarbeiter. Abweichungen von festgeschriebenen und unterwiesenen Sicherheitsforderungen diskutieren sie unverzüglich mit den Mitarbeitern. Erkannte betriebliche Gründe für die Nichtbeachtung von Sicherheitsforderungen sind Anlass für deren Abstellung. Für die Erleichterung des sicheren oder für die Erschwerung des unsicheren Verhaltens finden bevorzugt technische Möglichkeiten Anwendung. Abweichungen von Sicherheitsforderungen ohne triftige Gründe und ohne wirksame Ersatzmaßnahmen werden nicht geduldet. In schwerwiegenden Wiederholungsfällen dient die Ankündigung personeller Konsequenzen der Durchsetzung berechtigter Schutzforderungen.

#### **4.1.2.7 Unfalluntersuchung**

Arbeitsunfälle, Wegeunfälle und Fälle in denen der Verdacht einer Berufskrankheit vorliegt, werden erfasst, untersucht, angezeigt und ausgewertet, um Schlussfolgerungen zur Verhütung von arbeitsbedingten Unfällen, Erkrankungen und Wegeunfällen zu ziehen und den Versicherungsschutz der Mitarbeiter sicherzustellen.

Unmittelbar nach Unfalleintritt erhalten die zuständige Führungskraft sowie in schweren Fällen auch die Sicherheitsfachkraft Kenntnis vom Unfalleintritt. Unfalluntersuchungen dienen dem Zweck, die Ursachen der Unfälle aufzufinden, darin enthaltenen Hinweisen auf Gefährdungen und Belastungen nachzugehen sowie Sicherheitsmaßnahmen durchzuführen. Die Ergebnisse dieser Untersuchungen fließen in die Planung und Durchführung von Sicherheitsmaßnahmen ein.

#### **4.1.2.8 Unfallstatistik**

Die Unfallstatistik dient in erster Linie dem Zweck, Stand und Entwicklung der Unfälle zu verfolgen und daraus Notwendigkeiten sowie Dringlichkeiten der Einflussnahme abzuleiten.

Zur Beurteilung von Unfallentwicklungen werden unabhängig von betrieblichen Einflussgrößen (wie z.B. Mitarbeiterzahl oder Auslastung) die Unfallhäufigkeit, die durchschnittliche Ausfallzeit der Unfälle und der Leistungsausfall je Mitarbeiter und Jahr als Kennzahlen errechnet und regelmäßig statistisch dargestellt.

Auffällige Entwicklungen sind Anlass, Schwerpunkt- und Veränderungsanalysen durchzuführen.

#### **4.1.2.9 Schwerpunkt- und Veränderungsanalysen**

Mit der Beurteilung von Gefährdungen und Belastungen werden in jedem Einzelfall ursächliche Zusammenhänge zwischen Arbeitsbedingungen und Verletzungen untersucht, um Ansatzpunkte für wirksame Maßnahmen zu erhalten.

Gleichartige Bedingungen oder Folgen sind Anlass, die rationellen Möglichkeiten eines an Schwerpunkten orientierten Vorgehens zu nutzen. Mit Veränderungsanalysen wird untersucht, ob und wie sich Veränderungen der

Arbeitsbedingungen auf Verletzungsrisiken auswirken. Die Ergebnisse von Schwerpunkt- und Veränderungsanalysen dienen vor allem der Durchführung von Sicherheitsprogrammen.

#### **4.1.2.10 Durchführungs- und Wirkungskontrollen**

Durchführungskontrollen beurteilen betriebliche Istzustände auf dem Gebiet der Arbeitssicherheit insbesondere die Durchführung und Aufrechterhaltung von Sicherheitsmaßnahmen. Der Vergleich mit den festgelegten Sollzuständen lässt Arbeitssicherheitsdefizite und Handlungsbedarf erkennen. Wirkungskontrollen beurteilen die Wirksamkeit durchgeführter Sicherheitsmaßnahmen. Dazu wird beispielsweise geprüft, ob bezogen auf die durchgeführten Maßnahmen Wiederholungsfälle eintreten. Ausbleibende Unfälle oder Unfallreduzierungen sind Indiz für die Wirksamkeit der durchgeführten und aufrechterhaltenen Sicherheitsmaßnahmen.

## **4.2 Ergonomische Arbeitsgestaltung**

### **4.2.1 Zielsetzung und Gegenstand ergonomischer Arbeitsgestaltung**

Ergonomische Arbeitsgestaltung hat zum Ziel, durch Verbesserung der objektiven Arbeitsbedingungen die Gesundheit, Leistungsfähigkeit und Zufriedenheit der Mitarbeiter zu erhalten und zu fördern, zur Beseitigung produktionshemmender Faktoren beizutragen sowie das sichere und gesundheitsgerechte Verhalten der Mitarbeiter zu erleichtern.

### **4.2.2 Gefährdungs- und Belastungsbeurteilung**

Betriebsärzte und Sicherheitsfachkräfte beurteilen im Rahmen ihrer Beratungstätigkeit in Betrieben und Verwaltungen Arbeitsbedingungen unter ergonomischen Aspekten. Geben Mitarbeiter, Führungskräfte, Sicherheitsbeauftragte, Betriebsräte oder Aufsichtsbeamte der Berufsgenossenschaft und der Arbeitsschutzbehörden Hinweise auf Mängel in Anlagen, Einrichtungen oder Arbeitsverfahren, greifen Betriebsärzte und Sicherheitsfachkräfte diese Hinweise auf und prüfen sie. Zur Beurteilung von Arbeitsbedingungen werden Untersuchungs- und Messergebnisse von Betriebsärzten und Sicherheitsfachkräften herangezogen und mit Grenzwerten verglichen. In die Beurteilung fließen die Erfahrungen der Mitarbeiter und der Betriebsräte ein.

### **4.2.3 Maßnahmendurchführung**

Das Ergebnis der Gefährdungs- und Belastungsbeurteilung ist Ausgangspunkt für die Ableitung und Durchführung ergonomischer Maßnahmen. Dabei werden Erfahrungen mit der Lösung ähnlicher Probleme an anderen Stellen, Vorstellungen der Mitarbeiter sowie fachliche und wirtschaftliche Aspekte berücksichtigt.

### **4.2.4 Kontrolle der Wirksamkeit**

Führungskräfte, Betriebsärzte und Sicherheitsfachkräfte beobachten die Durchführung ergonomischer Maßnahmen und beurteilen deren Wirksamkeit.



Die Ergebnisse der Wirkungskontrollen dienen der Weiterentwicklung ergonomischer Maßnahmen und Standards.

#### **4.2.5 Dokumentation**

Ergebnisse der Gefährdungs- und Belastungsbeurteilungen, die daraus abgeleiteten Maßnahmen und das Ergebnis der Wirksamkeitskontrolle werden dokumentiert.

### **4.3 Betriebsärztliche Betreuung**

#### **4.3.1 Zielsetzung**

Betriebsärztliche Betreuung hat zum Ziel, durch Untersuchungen und Beratung der Mitarbeiter sowie durch Einflussnahme auf die Arbeitsbedingungen zur Gesundheit, Leistungsfähigkeit und Zufriedenheit der Mitarbeiter beizutragen. Betriebsärzte sorgen auch für eine wirksame Erste Hilfe bei Unfällen und Erkrankungen.

#### **4.3.2 Arbeitsmedizinische Beurteilung und Verbesserung der Arbeitsbedingungen**

Zur Ermittlung der medizinisch relevanten Anforderungen an den Arbeitsplätzen, aufgrund der Arbeitsumgebung und der Arbeitsausführung führen Betriebsärzte regelmäßig Betriebsbegehungen durch. Sie stellen Belastungen und Beanspruchungen durch die Arbeit sowie Einwirkungen gefährlicher Arbeitsstoffe fest und beurteilen arbeitsmedizinische Befunde hinsichtlich arbeitsbedingter Einflüsse oder Auswirkungen. Ermittelte Belastungen dienen der Erstellung von Anforderungsprofilen. Sie sind Grundlage für Auswahl und Einsatz von Mitarbeitern.

#### **4.3.3 Einstellungsuntersuchungen**

Vor Aufnahme der Tätigkeit werden entsprechend den unternehmensinternen Festlegungen und Vereinbarungen sowie den Festlegungen in Vorschriften Erstuntersuchungen durchgeführt, um die gesundheitliche Eignung der Mitarbeiter im Hinblick auf die Anforderungen der Arbeit festzustellen. Die für den Personaleinsatz zuständigen Stellen erhalten die Ergebnisse der Eignungsbeurteilung nach Maßgabe der Einwilligung. Die medizinischen Befunde werden von den Betriebsärzten nicht weitergegeben.

#### **4.3.4 Arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen**

Vorsorgeuntersuchungen werden entsprechend den gesetzlichen, behördlichen, berufsgenossenschaftlichen und unternehmensinternen Festlegungen durchgeführt. Der Unternehmer berücksichtigt beim Personaleinsatz die Ergebnisse der Vorsorgeuntersuchungen.

#### **4.3.5 Betriebsärztliche Beratungen**

Betriebsärzte beraten die Mitarbeiter in allen gesundheitlichen Fragen, die sich im Zusammenhang mit der Arbeit ergeben.

#### **4.3.6 Beratung des Arbeitgebers und des Betriebsrates**

Auf der Grundlage ihrer Fachkunde, ihrer Betriebskenntnis und ihres Wissens um Zusammenhänge zwischen Arbeitsbedingungen und gesundheitlichen Problemen beraten Betriebsärzte den Unternehmer, die Führungskräfte und den Betriebsrat in Fragen des Gesundheitsschutzes.

#### **4.3.7 Erste Hilfe**

Der Unternehmer sorgt dafür, dass die für eine wirksame Erste Hilfe bei Unfällen und Erkrankungen erforderlichen betrieblichen Einrichtungen geschaffen, unterhalten und Regelungen getroffen werden, die eine schnelle und wirksame Erste Hilfe gewährleisten. Zur Wahrnehmung der Ersten Hilfe setzt der Unternehmer Ersthelfer und Betriebs sanitärer nach Maßgabe der Unfallverhütungsvorschriften ein.

#### **4.3.8 Betriebshygiene**

Betriebsärzte beraten die jeweils zuständigen Stellen bei der Aufgabe, die Kantinen, Küchen, Speiseräume, Gesundheitseinrichtungen, Getränke- und Speisenausgaben, Wasch- und Umkleieräume sowie Toiletten zu überwachen und im hygienisch erforderlichen Zustand zu halten.

#### **4.3.9 Sonstige betriebsärztliche Aufgaben**

Betriebsärzte haben einen entscheidenden Anteil an den Aufgaben der Gesundheitsförderung. Aus ihrer Tätigkeit ziehen Betriebsärzte Schlussfolgerungen über Maßnahmen, die dem Schutz, der Erhaltung und der Förderung der Gesundheit der Belegschaft dienen. Hierzu regen sie Maßnahmen an, führen sie selbst durch oder unterstützen andere Stellen bei der Durchführung.

### **4.4 Gesundheitsförderung**

#### **4.4.1 Zielsetzung**

Ziel der Gesundheitsförderung ist, Initiativen und Maßnahmen zu ergreifen, um die Gesundheit der Mitarbeiter zu schützen, zu stabilisieren und zu fördern. Jeder Mitarbeiter kann selbst entscheidend für seine Gesundheit sorgen. Führungskräfte tragen durch ihr Verhalten, mit dem sie das Arbeitsklima wesentlich prägen, zur Gesundheit, Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft ihrer Mitarbeiter bei.

Gesundheitsförderung ergänzt die klassischen Aufgabenfelder der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes. Die im folgenden genannten Maßnahmen verstehen sich als Angebote an die Mitarbeiter. Akzeptanz und Wirksamkeit dieser Maßnahmen sind um so größer, je mehr alle Beteiligten an der Vorbereitung und Durchführung mitwirken.

#### **4.4.2 Anlässe für Maßnahmen zur Gesundheitsförderung**

##### **4.4.2.1 Fachlich begründete Anlässe**

Betriebsärzte und Sicherheitsfachkräfte nutzen eigene Untersuchungsergebnisse, Beobachtungen bei Arbeitsplatzbegehungen sowie

Hinweise der Belegschaft, der Sicherheits-beauftragten oder der Betriebsräte, um Maßnahmen zur Gesundheitsförderung abzuleiten. Betriebsärzte beziehen insbesondere Ergebnisse von Vorsorgeuntersuchungen oder von Einzelberatungen sowie ihre Kenntnisse über den Gesundheitszustand bestimmter Belegschaftsgruppen in ihre Überlegungen zur Gesundheitsförderung ein.

#### **4.4.2.2 Analysen des Krankenstandes**

Analysen des Krankenstandes liefern Ansatzpunkte für die Gesundheitsförderung und den betrieblichen Gesundheitsschutz. Voraussetzung für die erforderliche Planung, Durchführung und Auswertung von Krankenstandsanalysen ist, dass Datenschutz, Schweigepflicht sowie Mitbestimmungsrechte beachtet und die Aktivitäten von allen Beteiligten mit getragen werden.

#### **4.4.2.3 Beteiligung der Mitarbeiter**

Die Beteiligung der Mitarbeiter an der Lösung gesundheitlicher, sicherheitsbezogener, psychosozialer, organisatorischer oder anderer betrieblicher Probleme hat sich bewährt. Besonders in Gesundheitszirkeln ergeben sich häufig Anregungen für gesundheitsförderliche Maßnahmen.

### **4.4.3 Maßnahmen zur Gesundheitsförderung**

#### **4.4.3.1 Ergonomische Verbesserung der Arbeitsbedingungen**

Die ergonomische Arbeitsgestaltung hat Vorrang unter allen Maßnahmen zur Gesundheitsförderung. Hierbei kommt der subjektiven Bewertung der Arbeitsbedingungen von Mitarbeitern eine ebenso hohe Bedeutung zu wie der fachkundlichen Beurteilung.

#### **4.4.3.2 Betriebsärztliche Beratung im Rahmen der Gesundheitsförderung**

Betriebsärzte beraten die Mitarbeiter in allen Fragen der Gesundheit. Sie geben Empfehlungen zur Gesunderhaltung und beziehen dabei das Arbeitsumfeld ein.

#### **4.4.3.3 Seminare, Kurse, Training, Ausbildung**

Entsprechen den betrieblichen Erfordernissen und Möglichkeiten werden den Mitarbeitern externe oder interne Veranstaltungen zur Gesundheitsförderung angeboten oder vermittelt. Die gesundheitliche Aufklärung im Rahmen der beruflichen Ausbildung nutzt die besonders guten Chancen, gesundheitsbewusstes Verhalten bei jungen Mitarbeitern langfristig und nachhaltig zu prägen.

#### **4.4.3.4 Suchtprävention**

Betriebsärzte beraten Suchtgefährdete oder -abhängige in Einzel- und Gruppengesprächen und vermitteln Suchtberatung. Personalabteilungen, Führungskräfte und Betriebsräte sprechen Gefährdete oder Abhängige an und setzen sich dafür ein, dass erforderliche Maßnahmen durchgeführt werden. Hierzu zählen z.B. Einzelgespräche,

Betreuungsgespräche, Hilfsangebote, Einbezug von Familienangehörigen oder erforderlichenfalls personelle Konsequenzen.  
Interdisziplinär besetzte Arbeitskreise fördern die Entwicklung und Umsetzung von Programmen zur Suchtprävention. Seminare für Führungskräfte vermitteln praxisnah Strategien zur Prävention von Suchtproblemen.  
Unfallversicherungsträger unterstützen die betrieblichen Bemühungen um Suchtprävention.

#### **4.4.3.5 Förderung des Eigenbeitrages zur Erhaltung oder Wiederherstellung der Gesundheit**

Mitarbeiter wissen, dass jeder selbst am meisten für seine Gesundheit tun kann. Dennoch stehen Verhalten und Gewohnheiten oft im Widerspruch zu diesem Wissen. Daran setzen Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung an, um mittel- und langfristig gesundheitsförderliche Gewohnheiten zu prägen.

### **4.4.4 Kooperationspartner für die betriebliche Gesundheitsförderung**

#### **4.4.4.1 Krankenkassen**

Krankenkassen unterstützen Betriebe, in denen Versicherte dieser Kassen beschäftigt sind, bei Maßnahmen der Gesundheitsförderung.

#### **4.4.4.2 Berufsgenossenschaften**

Betriebe arbeiten bei den Maßnahmen zur Gesundheitsförderung mit den Berufsgenossenschaften eng zusammen. Diese Zusammenarbeit stützt sich auf den gesetzlich erweiterten Präventionsauftrag der Berufsgenossenschaften.

## **4.5 Arbeitsprogramme**

### **4.5.1 Zielsetzung**

In Arbeitsprogrammen sollen alle Teilaufgaben der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes für abgegrenzte Führungs- oder Problembereiche des Unternehmens gebündelt werden, um sie ganzheitlich und rationell lösen zu können.

### **4.5.2 Ansatzpunkte**

#### **4.5.2.1 Arbeitsergebnisse der Betriebsärzte und Sicherheitsfachkräfte**

Die Ergebnisse von Untersuchungen, Analysen, Betriebsüberprüfungen, Gefährdungs- und Belastungsbeurteilungen sowie von Durchführungs- und Wirkungskontrollen der Betriebsärzte und Sicherheitsfachkräfte liefern die Basis für die Aufstellung gezielter mittelfristiger Arbeitsprogramme.

#### **4.5.2.2 Besondere Entwicklungen**

Steigende Unfallzahlen oder Krankenzustände, auffälliges Nachlassen der Bemühungen oder das vermehrte Auftreten von Problemen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes liefern aktuelle Ansatzpunkte für Mobilisierungs- und Motivationsprogramme. Damit soll auf Probleme aufmerksam gemacht, über Hintergründe informiert und die Trendwende rechtzeitig mit gezielten Programmen ermöglicht werden.

#### **4.5.2.3 Zielvorgaben**

Wo immer möglich sind quantitative Zielvorgaben Ansatzpunkte für Arbeitsprogramme. Solche Zielvorgaben lassen erreichte Ergebnisse auch quantitativ bewerten und sind deshalb besonderer Anreiz für die Durchführung sowie Aufrechterhaltung von Arbeits- und Gesundheitsschutzmaßnahmen.

### **4.5.3 Vorgehensweise**

#### **4.5.3.1 Information**

Beteiligte und Betroffene werden rechtzeitig über Arbeitsprogramme, ihre Ansatzpunkte sowie über die Ergebnisse von Untersuchungen informiert. Mit dieser Information wird angestrebt, einen möglichst breiten Konsens und eine breite Beteiligung an Arbeits-sicherheits- und Gesundheitsschutzprogrammen zu erzielen.

#### **4.5.3.2 Maßnahmenfindung**

Ausgangspunkt für die Maßnahmenfindung sind die beurteilten Gefährdungen und Belastungen sowie die angestrebten Schutzzustände. Unter mehreren Alternativen erhält jene Lösung den Vorrang, die erfahrungsgemäß hohe Schutzwirkung besitzt, mit den anderen Produktionsbedingungen bestmöglich vereinbar ist und sich mit geringem Aufwand verwirklichen lässt.

#### **4.5.3.3 Vereinbarung und Durchführung der Maßnahmen**

Wirksame Arbeitsprogramme setzen auf breit Beteiligung und hohe Identifikation. Deshalb werden Aufgaben und Maßnahmen in Programmen zwischen den Beteiligten vereinbart. Die Koordinierung aller Schritte im Umsetzungsprogramm liegt in den Händen der jeweils zuständigen Führungskräfte.

#### **4.5.3.4 Durchführungs- und Wirkungskontrollen**

Die Umsetzung der Arbeitsprogramme für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz wird in erster Linie von den zuständigen Führungskräften, aber auch von Betriebsärzten und Sicherheitsfachkräften beobachtet. An Durchführungskontrollen schließen sich Wirkungskontrollen an. Je nach Art der Maßnahme wird beurteilt, ob die gewollte und erwartete Schutzwirkung tatsächlich erreicht wurde. Positive Erfahrungen sind Anlass, sie auch anderen Unternehmensteilen zur Verfügung zu stellen.

## **4.6 Qualifizierung**

#### **4.6.1 Zielsetzung**

Wirksame Arbeitssicherheit und wirksamer Gesundheitsschutz stützen sich auf die aktive Mitwirkung der Mitarbeiter an der Gefahrenvorsorge und –abwehr. Mit einer breit angelegten, regelmäßigen Information und Schulung soll erreicht werden, dass alle Mitarbeiter die erforderlichen Kenntnisse auf diesen Gebieten erwerben und diese gewohnheitsmäßig anwenden. Eine zielgerichtete Kommunikation über arbeitsbedingte Gefährdungen und Belastungen sowie über Schutzmaßnahmen soll alle Mitarbeiter motivieren, einen aktiven Beitrag zu ihrem eigenen und zum Schutz Dritter zu leisten.

#### **4.6.2 Ermittlung des Informations- und Schulungsbedarfs**

Kenntnisse über Gefährdungen und Belastungen sowie über Schutzmaßnahmen sind wichtige Voraussetzung für arbeitssicheres und gesundheitsbewusstes Verhalten. Deshalb wird ausgehend vom Arbeitseinsatz und den damit verbundenen Gefährdungen und Belastungen untersucht, ob und welcher Bedarf an Information und Schulung besteht.

##### **4.6.2.1 Erstunterweisung**

Alle Mitarbeiter erhalten vor der Aufnahme ihrer Tätigkeit eine eingehende Unterweisung über die mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdungen und Belastungen sowie über den von ihnen geforderten Beitrag zur Gefahrenabwehr.

##### **4.6.2.2 Wiederholungsunterweisung**

Alle Mitarbeiter werden nach der Erstunterweisung in regelmäßigen, festgelegten Abständen erneut über aktuelle Gefährdungen und Belastungen sowie Schutzmaßnahmen unterwiesen. Die Führungskräfte stellen für ihren jeweiligen Zuständigkeitsbereich den Schulungsbedarf, die aktuellen Unterweisungsinhalte und den Zeitbedarf fest. Zur Unterstützung ziehen sie Betriebsärzte, Sicherheitsfachkräfte und Ausbilder heran.

##### **4.6.2.3 Unterweisung nach Umsetzung**

Nach Umsetzungen werden Mitarbeiter über Gefahren und Schutzmaßnahmen an den neuen Arbeitsplätzen unterwiesen. Auch hier ermitteln die zuständigen Führungskräfte den Schulungsbedarf.

##### **4.6.2.4 Sonderunterweisungen**

Für die Durchführung von besonders gefährdenden oder besonders gefährlichen Tätigkeiten bedürfen die Mitarbeiter einer besonderen Qualifizierung. Die zuständigen Führungskräfte ermitteln den Bedarf an Qualifizierungs- und Schulungsmaßnahmen und sorgen für die Bedarfsdeckung.

##### **4.6.2.5 Unterweisung aus aktuellem Anlass**

Mitarbeiter sind aus aktuellem Anlass über Gefahren und Schutzmaßnahmen zu unterweisen, wenn z. B. Unfälle eingetreten sind, persönliche Schutzausrüstung nicht getragen, Sicherheitseinrichtungen nicht benutzt oder Betriebsanweisungen mit sicherheitlichem Inhalt nicht befolgt wurden. Solche Unterweisungen werden sofort durchgeführt.

## **4.6.3 Planung und Durchführung von Unterweisungen**

### **4.6.3.1 Informations- und Unterweisungsinhalte**

Die Inhalte von Informationen und Unterweisungen werden aus den einschlägigen Arbeitsschutzvorschriften, betrieblichen Regelungen, aus Unfalluntersuchungen oder aus aktuell festgestellten Gefährdungen und Belastungen abgeleitet. Entsprechend der Zielgruppe wird unterschieden zwischen personen-, tätigkeits- oder arbeitsplatzbezogenen Arbeitsschutzhinweisen und -forderungen.

### **4.6.3.2 Zuständigkeiten für Informationen**

Für Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutzinformationen mit speziellen Inhalten sind für den eigenen Zuständigkeitsbereich die jeweiligen Führungskräfte in Abstimmung mit den Betriebsärzten und Sicherheitsfachkräften zuständig.

Für bereichsübergreifende allgemeine Informationen zur Arbeitssicherheit und zum Gesundheitsschutz erarbeiten Betriebsärzte und Sicherheitsfachkräfte entsprechende Entwürfe und empfehlen die Herausgabe durch die Unternehmensleitung.

### **4.6.3.3 Träger von Unterweisungen**

Arbeitsplatz- und personenbezogene Sicherheitsunterweisungen und solche aus aktuellem Anlass werden vorzugsweise von den Führungskräften am Arbeitsplatz der Mitarbeiter durchgeführt.

Bei allen andren Unterweisungen entscheiden die Zielgruppe und das Unterweisungsziel über die Trägerschaft von Unterweisungen. In jedem Fall können sich die Führungskräfte der Unterstützung durch die Betriebsärzte, Sicherheitsfachkräfte und Ausbildungsabteilungen sicher sein.

### **4.6.3.4 Art der Unterweisung**

Mit Unterweisungen zur Arbeitssicherheit und zum Gesundheitsschutz werden Kenntnisse und Fertigkeiten vermittelt, die Mitarbeiter insbesondere vor unvermeidbaren Restgefährdungen schützen. Unterweisungen, die sicheres Verhalten bewirken sollen, sind erfolgreich, wenn sie die Betroffenen aktiv in den Lernprozess einbinden.

## **5. Standards**

Standards enthalten bewährte, übertragbare Lösungen für Aufgaben der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes in Form von Unternehmenseigenen Normen, Richtlinien, Dienst- und Betriebsanweisungen, Merkblättern und Empfehlungen, Informationen und sonst. Frei einzuordnende arbeitssicherheitliche Standards und Informationen anderer Stellen (Bergbauberufsgenossenschaft, Fachstellen, Institutionen wie der Technische Überwachungsverein TÜV, etc.). Diese Standards werden von der zentralen Hauptabteilung für Arbeits- und Gesundheitsschutz in Zusammenarbeit mit den zentralen Stabs- und Fachabteilungen in enger Abstimmung mit den Stabs- und Fachstellen der Betriebe herausgegeben.

Anlage 1 zeigt eine Übersicht der im RAG-Handbuch „Arbeitssicherheit“ enthaltenen Sachgebiete zu denen Richtlinien, Dienst- und Betriebsanweisungen, und Merkblätter und Empfehlungen vorhanden sind.

## **6. Umsetzungserfahrungen**

Arbeitsergebnisse und Erfahrungen mit der Umsetzung der Maßnahmen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes werden von den Unternehmensteilen dokumentiert und ausgewertet. Die Ergebnisse fließen in den Prozess der ständigen Verbesserung von Sicherheit und Gesundheit in den Betrieben, in die Weiterentwicklung der Konzepte und Instrumente sowie in den Erfahrungsaustausch des Gesamtunternehmens.

Die in der Systembeschreibung genannten Schwerpunkte des Arbeitsschutzkonzeptes werden insgesamt eingebunden in einen Prozess der Dokumentation sowie kontinuierlicher Überprüfung und Verbesserung der Arbeitsschutzsysteme.

Darüber hinaus werden im Rahmen der Zukunftsaufgabe Arbeitsschutz zunehmend Aktivitäten dahingehend zu entwickeln sein, um insgesamt noch stärker präventiv auf alle arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren einzuwirken.

## **Schlussbetrachtung**

Das Arbeitsschutzrecht der Bundesrepublik Deutschland wird seit der Ermächtigung im Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft (EG-Vertrag) durch europäische Regelungen, im wesentlichen basierend auf Artikel 118a und 100a, bestimmt. Die zentrale Rechtsnorm ist das zur Umsetzung der europäischen Arbeitsschutzrahmenrichtlinie erlassene Arbeitsschutzgesetz (Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit – ArbSchG vom 7.8.1996) mit seinen Folgeverordnungen, u.a. auch das Sozialgesetzbuch Band VII. Die zentralen Vorgaben des Arbeitsschutzgesetzes sowie des Sozialgesetzbuch Band VII sind Prävention und ständige Verbesserung des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz. Damit wird auch vom Gesetzgeber (EU-weit), die schon über einen längeren Zeitraum von Arbeitsschutzexperten vertretene Meinung unterstrichen, dass insbesondere die Maßnahmen, die uns einen Weg vom Reagieren zum Agieren zeigen, als die auf Dauer erfolgreichen eingeschätzt werden.



## Anlage 1

Im Hinblick auf das Beispiel des Handbuches der Ruhrkohle AG (RAG) ist festzustellen, dass die konkreten Festlegungen und Vorschriften in einzelnen Sachgebieten wie folgt enthalten sind:

### Übersicht der Sachgebiete RAG-Handbuch „Arbeitssicherheit“

800	Arbeitssicherheit –Grundsätze
801	Brandschutz unter Tage
802	Brandschutz über Tage
805	Grubenwehren
808	Gebirgsschlagbekämpfung
810	Einschienehängbahnen und Schienenflurbahnen
811	Kettenförderer
812	Gurtförderer
813	Lokförderung einschließlich Lade- und Kippstellen
814	Flurförderzeuge
815	Hebezeuge, Häspel
816	Gewinnungseinrichtungen
818	Schachtförderung
819	Sonstige maschinelle Einrichtungen
820	Strebaubau
821	Streckenausbau
822	Vortrieb
825	Übertägige Anlagen gesamt
830	Allgemeiner Tagesbetrieb (Aufbereitung, Platzbetrieb)
834	Eisenbahnbetrieb
843	Staubbekämpfung
849	Chemische Arbeitsstoffe
852	Beleuchtung unter Tage
854	Ionisierende Strahlen / Laser
855	Lärmmessung
856	Lärmbekämpfung
860	Arbeitskleidung / Schutzkleidung
861	Kopf-, Augen-, Gehörschutz
862	Arm- und Handschutz
863	Fuß- und Beinschutz
865	Kälteschutz
866	Nässeschutz
868	Sonstige persönliche Schutzausrüstung
871	Ergonomische Arbeitsgestaltung
880	Arbeitsmedizin

## **Draft documents on strengthening of control over occupational safety requirements implementation**

### **(Empfehlungen zur Motivationsausbildung und für das Controlling auf dem Gebiet der Arbeitssicherheit)**

In der russischen Kohleindustrie kann eine entscheidende Änderung der Situation auf dem Gebiet Arbeits- und Gesundheitsschutz bei der Reduzierung des Unfallgeschehens und der Zurückdrängung der Entwicklung von Berufskrankheiten auf Dauer nur dann erreicht werden, wenn neben einer verstärkten Investitionstätigkeit zur Installierung von moderner sicherheitstechnischer Ausrüstung in den Bergwerken ein gravierender Bewusstseinswechsel bei allen Beteiligten im Hinblick auf die umfassende Einhaltung der Sicherheitsanforderungen und eine aufgeschlossene und konstruktive Einstellung Platz greifen.

Aus den in Jahrzehnten gewonnenen Erfahrungen, die im deutschen Bergbau zur Frage der Ausprägung einer positiven Motivationsstruktur für Sicherheit, Arbeits- und Gesundheitsschutz gemacht wurden, ergeben sich die nachfolgenden Überlegungen für eine angepasste Übertragung auf die russischen Bedingungen der Gegenwart. Die Expertengruppe empfiehlt die beschriebenen Methoden und Instrumente vor allem unter Betrachtung von drei Aspekten.

**Erstens** ist eine dauerhaft positive Motivation immer verbunden mit fühlbaren materiellen Nutzensvorstellungen. Die Entwicklung von zweckmäßigen Anreizsystemen und deren Installierung in den Unternehmen ist unverzichtbar. Als Beispiel sei hier auf Zielvereinbarungen für Direktoren in deutschen Bergwerken hingewiesen. Dort werden variable Bestandteile des Gehalts, die bis zu 30% ausmachen können, direkt auch an die Entwicklung des Unfallgeschehens im Verantwortungsbereich des jeweiligen Direktors gebunden. Höhere Unfallzahlen wirken sich also unmittelbar in empfindlichen Einkommensverlusten der Führungskraft aus und umgekehrt.

**Zweitens** ist in den letzten Jahren im russischen Bergbau nachlassende Investitionstätigkeit im sicherheitstechnischen Bereich durch nahezu fehlende Schulungstätigkeit begleitet worden und offensive Sicherheitswerbung wurde völlig eingestellt. Damit ist zu registrieren, dass das Personal unzureichend auf dem Gebiet des Arbeits- und Gesundheitsschutzes geschult ist. Die Aufsichtspersonen und Führungskräfte auf allen Ebenen sind darüber hinaus nur sporadisch und zu wenig bereit, durch aktives Vorleben die Belegschaften zur Einhaltung der Sicherheitserfordernisse und deren aktiven Mitgestaltung zu veranlassen.

**Drittens** können die Wertvorstellungen und Prioritäten zum Arbeits- und Gesundheitsschutz aus den sowjetischen Bedingungen unter dem Blickpunkt der Einführung marktwirtschaftlicher Verhältnisse in Russland und der Erfordernisse eines modernen Sicherheitsmanagements heute nicht in ausreichendem Maße den vielfältigen Anforderungen gerecht werden. Es geht um die Ausprägung überzeugender Wertvorstellungen, sozialen Gewissens und die Konzipierung von zeitgemäßen Instrumenten der Motivationsausbildung. In Zukunft wird es insbesondere auf die Förderung des individuellen Sicherheitsbewusstseins von Bergwerksleitung und Belegschaft ankommen.

In diesem Sinn sollen die Ausführungen Grundsatzfragen beleuchten, die für die Gestaltung der Motivationsprozesse und der Verhaltenskontrolle von allgemeingültiger Bedeutung sind.

## 1. Die Bedürfnisse des Menschen als Grundmotivation

Jeder Mensch hat Bedürfnisse. Diese Bedürfnisse sind die natürlichen Grundmotivationen für sein Denken, sein Verhalten und für sein Handeln.

Die umfassende und genaue Berücksichtigung der menschlichen Bedürfnisse ist eine wichtige Voraussetzung, um die angestrebte Wirkung von Schulungs- und Motivationsmaßnahmen in den Unternehmen zu erreichen:

## Grundbedürfnisse der Mitarbeiter im Betrieb

Grundbedürfnisse nach Maslow	Arbeitsplatz-bezogene Bedürfnisse	Befriedigung bewirkt	Bei Nichtbefriedigung ist zu bedenken
<b>Bedürfnisse der Selbstverwirklichung</b> Mitwissen, Mitdenken, Mitverantwortung; Eintreten für andere; Verwirklichen von Wertvorstellungen	Selbständigkeit, Selbstverwirklichung	Freiheit, Selbständigkeit	Ursachen? Nichterfüllung niedriger Bedürfnisse oder geringe echte Möglichkeit der Verwirklichung?
<b>ICH-Bedürfnisse</b> Selbsteinschätzung: Wissen, Befugnis, Selbstvertrauen, Selbständigkeit, Leistung Fremdeinschätzung: Anerkennung, Status	Freude an der Arbeit, Prestige, Weiterentwicklung	Ausgewogenes Selbstgefühl	Selten volle Befriedigung; daher Kampf um sie im Betriebsalltag
<b>Soziale Bedürfnisse</b> Kontaktmöglichkeit, Zusammengehörigkeit	Information und Beteiligung bei Veränderungen, Rückhalt bei Vorgesetzten und Kollegen	Soziale Ausgewogenheit; Zusammenarbeit (Geborgenheit)	Widerstand, Reizbarkeit; keine Bereitschaft zur Zusammenarbeit
<b>Sicherheitsbedürfnisse</b> Schutz vor Gefahr, Bedrohung, Entbehrung	Einkommen, sicherer Arbeitsplatz, sichere Arbeitsbedingungen	Seelische Zufriedenheit	Bei willkürlichen Verstößen (im Betrieb): starkes Verlangen nach mehr Sicherheit (Schutzsuche, Selbsthilfe)

<b>Körperliche (physische) Bedürfnisse</b> Nahrung, Obdach, Ruhe, Bewegung (Selbsterhaltungstrieb)		Körperliches Wohlbefinden	Zwanghaftes Befriedigen bis hin zur Gewalt
---	--	---------------------------	--

## 2. Sicheres Verhalten ist motivierendes Verhalten

Sicheres und verantwortungsvolles Verhalten setzt Motivation voraus. Nur die richtige Motivation führt dazu, dass die Mitarbeiter auch auf Dauer das gewünschte sichere Verhalten zeigen. Eine wirkungsvolle Motivation baut auf der Befriedigung der Grundbedürfnisse auf. So ist es erwiesenermaßen erfolgversprechend, das Streben des Menschen nach Anerkennung, Geltung, Selbständigkeit und Gewinn auch für die Beeinflussung eines sicheren Verhaltens zu nutzen.

Mitarbeitermotivation setzt voraus, dass zunächst einmal die technischen, organisatorischen und sozialen Arbeitsbedingungen motivationsfördernd sind, insbesondere die ergonomische Gestaltung und Organisation des Arbeitssystems, das betriebliche Informationssystem sowie der Führungsstil der Vorgesetzten.

### Motivation ist abhängig von:

- Arbeitsumgebung
- Vorgesetztenverhalten
- Arbeitsbedingungen
- Kollegenverhalten
- Informationen

### Motivation zu erwünschtem Arbeitsverhalten durch:

- Kollegiales Verhalten
- Sicheres Verhalten
- Gesundheitsbewusstes Verhalten
- Umweltbewusstes Verhalten
- Qualitätsbewusstes Verhalten
- Kostenbewusstes Verhalten

**Welche Bedingungen muss der Betrieb schaffen?**

- Ergonomische und technische Voraussetzungen schaffen, damit sicheres Verhalten für Mitarbeiter überhaupt möglich ist.
- Organisatorische Voraussetzungen mit realistischen Zeitvorgaben schaffen, denn Zeitdruck verführt häufig zu sicherheitswidrigem Verhalten.

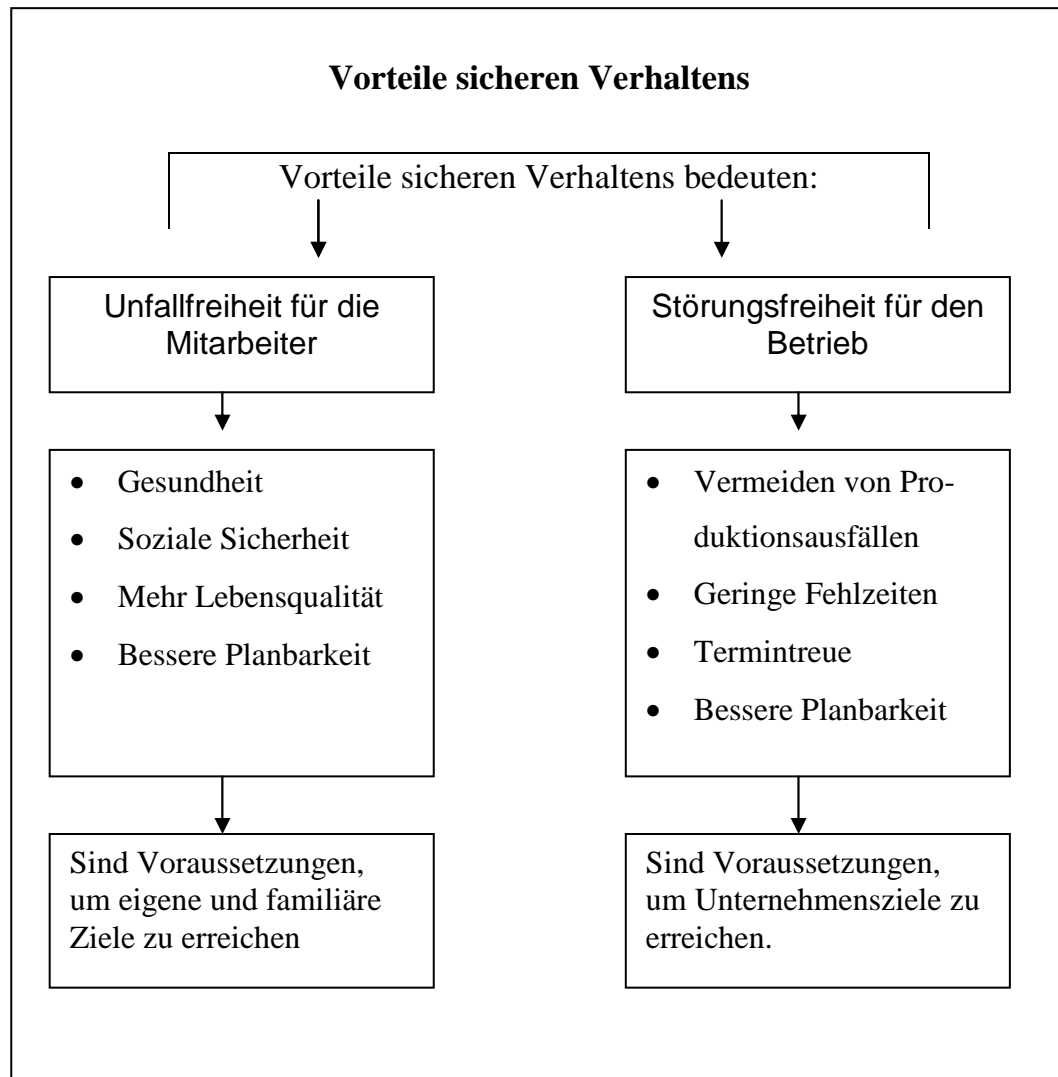
### **Wofür müssen Führungskräfte sorgen?**

- Sicherheitswidriges Verhalten nicht dulden oder ignorieren, sondern angemessen einschreiten; denn alles, was der Vorgesetzte duldet, wird zur Norm.
- Informationsweitergabe und Unterweisungen sicherstellen, denn sie sind Voraussetzungen für sicheres und motiviertes Verhalten.
- Klare, verständliche und realistische Anweisungen geben, damit Missverständnisse vermieden werden.
- Motivierende Arbeitsatmosphäre schaffen, z. B. ein offenes Ohr für die Mitarbeiter haben.
- Selbst ein gutes Vorbild sein, denn damit steht und fällt die eigene Glaubwürdigkeit
- Vorbildliches Mitarbeiterverhalten anerkennen

### **Für die Mitarbeiter folgt daraus:**

- Sicheres und gesundheitsbewusstes Verhalten zeigen,
- Gefährdungen der Kollegen und von sich selbst vermeiden,
- Sicherheitswidriges Verhalten bei Kollegen ansprechen und nicht ignorieren.
- den Vorgesetzten über sicherheitswidrige Zustände informieren,
- Verbesserungsvorschläge einreichen,
- als Vorbild vorangehen

Für die Motivation von Vorgesetzten und Mitarbeitern ist ein erhobener Zeigefinger nicht hilfreich. Vielmehr muss es gelingen, eine allgemeine Aufgeschlossenheit für Sicherheit und Gesundheit zu erzeugen. Eine Aufgeschlossenheit, die nur erreicht werden kann, wenn in partnerschaftlicher Weise sowohl die Bedürfnisse der Mitarbeiter, als auch die Ziele des Betriebes beachtet werden. Das persönliche Bedürfnis nach Gesundheit und Unversehrtheit deckt sich mit dem betrieblichen Ziel einer reibungslosen und störungsfreien Produktion.



### 3. Keine Motivation ohne Information

#### „Information ist Verbesserung zum Nulltarif“

Mitarbeiterinformation ist Voraussetzung für die Mitarbeitermotivation und somit auch Voraussetzung für sicheres und vorbildliches Arbeitsverhalten. Dabei spielen die direkten Vorgesetzten neben den Fachkräften für Arbeitssicherheit die wichtigste Rolle. Aber auch die Mitarbeiter müssen sich um für sie wichtige Informationen bemühen.

Informationen können im Betrieb in schriftlicher und mündlicher Form gegeben werden. Von Bedeutung sind dabei besonders:

- Arbeitsschutzvorschriften
- Regeln der Technik
- Sicherheitsdatenblätter
- Betriebsanleitungen
- Betriebsanweisungen
- Arbeitsanweisungen
- Qualitätsmanagement-Arbeitsanweisungen
- Schwarzes Brett
- Unterweisungen
- Mitarbeitergespräche
- 5-Min. Gespräche
- Informationsveranstaltungen

#### **4. Vorbilder prägen das Verhalten**

Personen mit Vorbildfunktionen üben einen großen Einfluss auf andere Mitarbeiter aus. Hierzu gehören insbesondere:

- Der Unternehmer
- Die Führungskräfte
- Informelle Führer
- Fachkräfte für Arbeitssicherheit
- Betriebsärzte
- Sicherheitsbeauftragte
- Betriebsräte

Sie können durch ihr Verhalten sowohl positiven als auch negativen Einfluss auf die Sicherheitsbereitschaft der Mitarbeiter ausüben.

Bereits ein einmaliges und kurzzeitiges sicherheitswidriges Verhalten eines Vorgesetzten kann ausreichen, um als schlechtes Vorbild zu gelten. Ein einziger Mitarbeiter genügt, um diese Beobachtung seinen Kollegen mitzuteilen und somit auch zu multiplizieren.

#### **5. Zielvereinbarungen als partizipativer Ansatz**

Und es ist allemal besser, Menschen in ihrem Verhalten über die Erkenntnis des erzielbaren Eigennutzes zu motivieren. Deshalb ist ein bewährtes Mittel, statt mit Drohung und Bestrafung zu arbeiten, Zielvereinbarungen mit sehr konkreten Inhalten materieller Interessiertheit auf allen Ebenen zu treffen. Dieser partizipative Ansatz führt dazu, dass für alle Belegschaftsmitglieder ersichtlich gemeinschaftlich Vorteile entstehen, wenn der Betrieb sicher und ohne Unfälle läuft.

## 6. Motivation zur Arbeitssicherheit

<b><u>Ziel der Motivations-Maßnahme</u></b>	<b><u>Anreiz (Motivator)</u></b>	<b><u>Maßnahme (Beispiele)</u></b>
Entwicklung von Eigenverantwortung für die Sicherheitsarbeit	<b>Verantwortung</b> (Beteiligung an Sicherheitsplanung und Durchführung)	Einrichtung themenspezifischer Sicherheitsgruppen
Selbstkontrolle der Sicherheitsmaßnahmen	<b>Kontrolle</b> (Entwurf und Umsetzung der Rückmeldungen)	Erstellung geeigneter Kommunikationsstrukturen
Aktive, selbständige, antizipatorische Suche nach Gefährdungen	<b>Wichtigkeit</b> (Anerkennung / Belohnung von Sicherheitsleistungen im betrieblichen Vorschlagwesen)	Schulung in Gefahrenerkennung, Risikokompetenz
Entwickeln von Stolz auf erbrachte Sicherheitsleistungen	<b>Stolz, Erfolg</b> (Einbeziehung der Sicherheitsleistung in die Beurteilung / Beförderung)	Erarbeitung eines Beurteilungssystems, Beförderungskriterien
Identifikation mit Zielen des betrieblichen Gesundheitsschutzes	<b>Ganzheitlichkeit</b> (Einbindung aller Mitarbeiter in betrieblichen Gesundheitsschutz)	Schaffung einer positiven Sicherheitskultur; Integration aller gesundheitlichen Aspekte