

SICHERHEIT

am Arbeitsplatz



BG Rohstoffe und chemische Industrie
Unfallversicherungsmodernisierungsgesetz
Null Unfälle: Es geht um die Menschen (Teil 2)



Einen Satz zum Anfang

Für die LIBG beginnt eine neue Zeitrechnung. Die Vorsitzenden der Vertreterversammlungen der sechs Partner-Berufsgenossenschaften haben den Vereinigungsvertrag zur BG Rohstoffe und chemische Industrie unterzeichnet. Der Umbau von sechs eigenständigen BGen zu einer leistungs- und zukunftsfähigen Berufsgenossenschaft wird sicher nicht einfach werden. Er geht mit tiefgreifenden organisatorischen Ver-

änderungen einher, von denen Sie möglichst nichts merken sollen. Allenfalls werden Sie in einem Jahr den neuen Briefkopf mit einem veränderten Logo entdecken. Leistung und Service dagegen wollen wir auf hohem Niveau weiter entwickeln. Wir sind auch weiterhin Ihr Partner für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz. Ihr Ulrich Meesmann, Hauptgeschäftsführer

Vereinigungsvertrag zur BG Rohstoffe und chemische Industrie unterzeichnet

Die Lederindustrie-Berufsgenossenschaft (LIBG) hat gemeinsam mit den Berufsgenossenschaften Bergbau, Chemie, Papiermacher, Steinbruch und Zucker ihren Fusionsvertrag unterzeichnet. Die neue Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie (BG RCI) wird ihre Arbeit am 1. Januar 2010 aufnehmen. Sie wird etwa 35.000 Unternehmen mit derzeit rund 1,3 Millionen Versicherten betreuen.

„Alle Unternehmenszweige der Lederindustrie-Berufsgenossenschaft werden sich in der neuen Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie wiederfinden“, erklärte der Vorsitzende der Vertreterversammlung der LIBG, Hermann Roth, bei der feierlichen Unterzeichnung des Vereinigungsvertrags in Berlin. Insgesamt setzten 24 Vorsitzende von Vertreterversammlungen und Vorständen der Partner-BGen ihre Unterschriften unter das Vertragswerk.

„Die gesetzliche Unfallversicherung ist eine der großen Pluspunkte unseres Sozialstaates und ich habe mit Respekt gesehen, wie die Selbstverwaltungen die Reform aktiv in die eigenen Hände genommen haben“, erklärte der designierte SPD-Vorsitzende Franz Müntefering, der noch als zuständiger Bundessozialminister diese Fusion maßgeblich angestoßen hatte.



Die Vorsitzenden der Vorstände und Vertreterversammlungen der Partner-BGen nach der Vertragsunterzeichnung.

Sitz der BG RCI wird Heidelberg sein, wo sich bislang bereits die Hauptverwaltung der BG Chemie befindet. Die Standorte Bochum, Mainz und Langenhagen werden neben Heidelberg ebenfalls wichtige zentrale Hauptverwaltungsaufgaben übernehmen.

Die neue Geschäftsführung wird aus Thomas Köhler, dem derzeitigen Hauptgeschäftsführer der BG Chemie, Theodor Bühlhoff, Hauptgeschäftsführer der Bergbau- und Steinbruchs-Berufsgenossenschaft, sowie Ulrich Meesmann, Hauptgeschäftsführer der Berufsgenossenschaften Lederindustrie, Papiermacher und Zucker, bestehen. Vorgesehen sind sieben Bezirksdirektionen, denen teilweise noch Außenstellen angegliedert werden. Erhalten bleibt auf jeden Fall eine branchenorientierte Betreuung durch fachkundige Präventionsmitarbeiter.

Impressum

Das Mitteilungsblatt
erscheint vierteljährlich.

Herausgeber:
Lederindustrie-
Berufsgenossenschaft
Lortzingstr. 2, 55127 Mainz
Tel.: (06131) 785-373
E-Mail: tadl@lpz-bg.de
Internet: www.libg.de

Vi.S.d.P.: Dir. U. Meesmann
Redaktion: G. Wörsdörfer,
M. Bucher
Verlag: Dr. Curt Haefner-
Verlag GmbH, Heidelberg

Anschlussreform zur BGV A2 verschoben

Die zum 1. Januar 2009 vorgesehene Anschlussreform der Unfallverhütungsvorschrift „Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit“ mit dem Ziel der Neuordnung der betriebsärztlichen und sicherheitstechnischen Regelbetreuung für Betriebe mit mehr als 10 Beschäftigten (BGV A2, Anlage 2) wird um zwei Jahre verschoben. Damit reagieren das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, die Länder und die Unfallversicherungsträger auf die Notwendigkeit, die bisher erarbeiteten Reformansätze vor dem Hintergrund weiterer Fusionen bei den Unfallversicherungsträgern noch stärker zu harmonisieren, um letztlich für alle Betriebe konsistente Regelungen erzielen zu können. Vorstand

und Mitgliederversammlung der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) haben sich vor diesem Hintergrund darauf verständigt, bei der anstehenden Novellierung der Anlage 2 zur BGV A2 die Regelungen im öffentlichen Bereich mit einzubeziehen und somit für Berufsgenossenschaften und Unfallkassen eine einheitliche UVV zur Umsetzung des Arbeitssicherheitsgesetzes zu erarbeiten. Gleichzeitig haben Vorstand und Mitgliederversammlung der DGUV die Unfallversicherungsträger gebeten, die Befristung der Anlage 2 zur BGV A2/GUV-V A2 per Nachtrag um zwei Jahre bis zum 31.12.2010 zu verlängern.



Aktion Sicheres Handwerk

Die Premiere war ein voller Erfolg, bei den Vorführungen drängte sich das Publikum. Die in diesem Jahr erstmals angebotene Sonderveranstaltung „Aktion Sicheres Handwerk“ wird bei der Domotex 2009 fortgesetzt. Hier stehen die Sicherheit und Gesundheit bodenlegender Handwerker im Vordergrund. Die Sonderpräsentation in Halle 9 ist eine Gemeinschaftsaktion der Lederindustrie-Berufsgenossenschaft, des Zentralverbandes Raum

und Ausstattung (ZVR) und der Deutschen Messe Hannover. Richard A. Kille, Obmann Bodenbelag im ZVR, moderiert die jeweiligen Vorführungen.



Auf der Aktionsfläche wird gezeigt, dass die Arbeiten zur Verlegung elastischer und textiler Bodenbeläge zum Großteil auch im Stehen durchgeführt werden können, um so die hoch belasteten Knie der Verlegeprofis zu schonen.

Aktuelle Versicherungssummen

Bei der Lederindustrie-Berufsgenossenschaft besteht für den Unternehmer und seinen unentgeltlich mitarbeitenden Ehegatten eine Unternehmerpflichtversicherung. Die für die Berechnung der Beiträge und der Geldleistungen geltende Mindestversicherungssumme beträgt ab dem 1. Januar 2009 in den Bundesländern Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen sowie im ehemaligen Stadtteil Berlin Ost 20.700 EUR, in den Bundesländern Baden-Württemberg, Bayern, Bremen, Hamburg, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saarland und Schles-

wig-Holstein sowie im ehemaligen Stadtteil Berlin West 24.300 EUR. Eine höhere Versicherungssumme bis zu dem derzeit geltenden Höchstbetrag von 63.000 EUR kann jederzeit beantragt werden. Auch bei der freiwilligen Versicherung von Personen, die in Kapital- oder Personenhandelsgesellschaften regelmäßig wie Unternehmer selbständig tätig sind (unternehmerähnliche Personen, insbesondere GmbH-Gesellschafter/ Geschäftsführer mit beherrschender Stellung, AG-Vorstandsmitglieder) gelten für die Mindestversicherungssumme und den Höchstbetrag die o.g. Werte.

Das Unfallversicherungsmodernisierungsgesetz

Das Unfallversicherungsmodernisierungsgesetz (UVMG) bringt für die Arbeitgeber erhebliche Veränderungen bei der gesetzlichen Unfallversicherung mit sich – die wesentlichen Neuerungen wollen wir im Überblick vorstellen.

Die neue Lastenverteilung

Die Lastenverteilung, auch als Überalllastausgleich bezeichnet, stellt sicher, dass der BG-Beitrag auch zukünftig risikogerecht bleibt. In schrumpfenden Branchen ist dies nicht mehr gegeben, da sich die Altlasten aus früheren, meist unfallträchtigeren Zeiten, heute auf weniger Unternehmen verteilen. Trotz sinkender Unfallzahlen bleibt der Beitrag gleich oder steigt sogar an. In stark expandierenden Branchen ist dies genau umgekehrt. Die Unfallzahlen spielen aufgrund des Wachstums eine untergeordnete Rolle und der entsprechend niedrigere Beitrag spiegelt nicht das tatsächliche Risiko wider. Zukünftig werden solche Altlasten, die durch den Strukturwandel bedingt sind, die so genannte Überalllast, von der Solidargemeinschaft aller Berufsgenossenschaften getragen. In der Praxis sieht das so aus: Jede Berufsgenossenschaft bringt Rentenlasten in Höhe ihrer Strukturlast auf. Diese entspricht der Belastung, die die Berufsgenossenschaft hätte, wenn sie schon immer so viele – oder wenige – Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten verzeichnen würde wie im aktuellen Jahr. Der Teil der eigenen, alten Rentenlasten, der diesen ermittelten Wert übersteigt, wird durch die Solidargemeinschaft aufgefangen. Ein Teil dieses Solidartopfs wird durch diejenigen Berufsgenossenschaften gedeckt, die eine Unteralllast haben – die also, gemessen an den aktuell verursachten Unfällen und Berufskrankheiten, zu niedrige Beiträge erheben. Was übrig bleibt, wird dann auf alle Berufsgenossenschaften verteilt. Als Schlüssel hierfür hat der Gesetzgeber festgelegt, dass 70 Prozent der Überalllast nach Entgelten – also wirtschaftlicher Leistungskraft – zu verteilen sind und 30 Prozent nach Neurenten – also nach Risiko. Der Übergang vom alten auf das neue System erfolgt stufenweise und soll 2013 abgeschlossen sein.



Ass. Sebastian Busse ist Leiter der Abteilung Mitgliedschaft/Beitrag der Lederindustrie-, Papiermacher- und Zucker-BG

Unternehmen in sich verkleinernden Branchen, so auch möglicherweise bei den Mitgliedsunternehmen der Verwaltungsgemeinschaft der Lederindustrie-, Papiermacher- und Zucker-Berufsgenossenschaften, können im Vergleich zum bisherigen Lastenausgleich mit sinkenden Beiträgen rechnen.

Betriebsprüfungen durch Rentenversicherung – Abschaffung des Lohnnachweises

Mit dem zweiten Mittelstandsentlastungsgesetz ist die Betriebsprüfung zur Unfallversicherung von den Berufsgenossenschaften auf die Rentenversicherung übergegangen. Diese prüft ab dem 1. Januar 2010 für die Unfallversicherung, ob der Arbeitgeber die korrekten Daten zur Unfallversicherung angegeben hat. Die Rentenversicherung möchte diese Daten arbeitnehmerbezogen verarbeiten und prüfen, da sie dies auch bei der Meldung zur Kranken-, Pflege-, Arbeitslosen- und Rentenversicherung tut. Die Unfallversicherungsträger sind deshalb ab 1. Januar 2009 verpflichtet, die erforderlichen Prüfungsgrundlagen an die Rentenversicherung zu übermitteln. Ab 2012 wird dann der Lohnnachweis entfallen. Bisher teilen die Unternehmer mit, welche Lohnsumme sie an ihre Beschäftigten auszahlen, wie viele Stunden diese arbeiten und wie sich Arbeitsstunden und Lohnsumme auf die Gefahrstaffellen im Unternehmen verteilen. Zukünftig wird der Lohnnachweis durch das erweiterte DEÜV-Meldeverfahren ersetzt werden, das bereits ab 2009 für Arbeitgeber Pflicht wird. Der Arbeitgeber muss dann statt einer jährlichen Meldung für das gesamte Unternehmen die Daten zur Unfallversicherung mit der Jahresentgeltmeldung zum Gesamtsozialversicherungsbeitrag an die Einzugsstelle der jeweiligen Krankenkasse übermitteln – für jeden seiner Beschäftigten! Dazu

wird die Entgeltmeldung um sechs Felder erweitert, in denen der Arbeitgeber für den Beschäftigten angibt:

- die Betriebsnummer der BG
- die Mitgliedsnummer des Unternehmens bei der BG
- das an den Mitarbeiter gezahlte versicherungspflichtige Entgelt
- die Gefahrtarifstelle, der der Mitarbeiter zuzuordnen ist (zwei Felder) und
- die vom Mitarbeiter geleisteten Arbeitsstunden.

Diese Meldung wird auch dann fällig, wenn der Mitarbeiter abgemeldet wird oder zum Beispiel die Krankenkasse wechselt.

Mehr Bürokratie, höhere Kosten

Entgegen Aussagen der Bundesregierung wird durch diese Regelung den Arbeitgebern, besonders in kleinen Unternehmen, mehr Bürokratie aufgebürdet. So werden z. B. die aufwändigere Eingabe und Korrektur von Daten, notwendige Mehrfachmeldungen bei Beschäftigung in mehr als einer Gefahrtarifstelle und Aufwendungen für die Erweiterung der Lohnbuchhaltungs-Software um das Unfallversicherungs-Modul erforderlich. Es besteht jedoch nicht die Pflicht, die Arbeitszeit jedes einzelnen Mitarbeiters elektronisch zu erfassen. Der Ermittlung der Arbeitsstunden pro Arbeitnehmer kann dasselbe Verfahren zugrunde gelegt werden, mit dem bisher die Arbeitsstunden für das gesamte Unternehmen ermittelt wurden, d. h. ggf. durch Angabe der geschuldeten Arbeitsstunden oder durch Umrechnung aus dem Vollarbeiterrichtwert.

Insolvenzgeld wird durch die Krankenkasse eingezogen

Insolvenzgeld erhalten Arbeitnehmer im Falle der Insolvenz ihres Arbeitgebers als Ausgleich für offene Entgeltansprüche. Bisher hatten die Berufsgenossenschaften das Insolvenzgeld eingezogen und an die Bundesagentur für Arbeit weitergeleitet. Nach dem UVMG wird das Insolvenzgeld zu-

künftig durch die Krankenkassen eingezogen werden. Die Unternehmen zahlen im Jahr 2009 noch einmal die Insolvenzgeldumlage rückwirkend für das Jahr 2008 an die Unfallversicherungsträger, gleichzeitig wird über die monatlichen Beiträge an die Krankenkassen das Insolvenzgeld für 2009 fällig. Es handelt sich nicht um eine Doppelzahlung, sondern um Zahlungen für zwei Jahre. Der Beitragssatz zum Insolvenzgeld wird von der Bundesregierung festgelegt.

Interner Lastenausgleich

Der Vorstand der Lederindustrie-Berufsgenossenschaft (LIBG) hatte bereits 2007 beschlossen, einen internen Lastenausgleich durchzuführen. Der Beschluss war auf ein Jahr beschränkt. Aufgrund der guten Ergebnisse hat der Vorstand in der Sitzung am 30. April 2008 beschlossen, den internen Lastenausgleich auch im Beitragsjahr 2008 durchzuführen. Das neue UVMG gestattet die Durchführung eines internen Lastenausgleichs einschließlich des Umlagejahres 2013. Es hat sich insbesondere in der Gefahrtarifstelle 7 (Raumausstatter u.a.) herausgestellt, dass in Folge wirtschaftlicher Durststrecken, verbunden mit einer großen Fluktuation bei den Betrieben, viele Aufwendungen auf so genannten „toten“ Lasten beruhen. Tote Lasten sind Leistungsaufwendungen für Versicherte, deren Unternehmen nicht mehr existieren, also auch keine Beiträge an die LIBG zahlen. Die Anwendung des internen Lastenausgleichs bedeutet eine Verteilung dieser Lasten anhand der Entgelte, d. h. der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit. Der interne Lastenausgleich dient damit im Ergebnis der Stärkung des Solidarausgleichs innerhalb der LIBG und der Erhaltung der Beitragsgerechtigkeit. Da der interne Lastenausgleich zu den gewünschten Verschiebungen der Belastung in den einzelnen Gefahrtarifstellen geführt hat, will die LIBG dieses Instrument auch im Folgejahr nutzen.

Über die Fortführung in den Jahren 2009 bis 2013 wird der Vorstand jeweils neu entscheiden.

Sebastian Busse

Informationen

finden Sie im Internet

(www.libg.de).

Weitere Einzelheiten erfahren

Sie in den jeweiligen Bescheiden sowie in gesonderten Informationsschreiben.

Soweit es die Änderungen beim Insolvenzgeld und die Entgeltmeldung an die Einzugsstellen betrifft, werden Sie von dort rechtzeitig informiert werden.

Bei Fragen wenden Sie sich an die Abteilung Mitgliedschaft /Beitrag

(06131/785-364)

oder schicken Sie eine

E-Mail an:

beitragsabteilung@lpz-bg.de



Null Unfälle: Es geht nicht um Zahlen. Es geht um Menschen (TEIL 2)



Bernhard Biehler, Leiter des Bereiches „Health, Safety and Environment“ (HSE) bei Freudenberg Vliesstoffe (FV):

Er führt im 2. Teil seiner Darstellungen aus, dass Gefährdungsbeurteilungen nicht nur „abgehakt“ werden dürfen, sondern dass sie im Arbeitsalltag „gelebt“ werden müssen!

Entwicklung und unternehmensweite Umsetzung der Null-Unfall Strategie bei Freudenberg Vliesstoffe (FV), einem Teilkonzern der Unternehmensgruppe Freudenberg

Ein bedeutsamer Faktor ist die Motivation der Belegschaft. Wie haben Sie diese für Ihre Idee gewinnen können?

Biehler: Niemand möchte einen Arbeitsunfall erleiden. D.h., Mitarbeiter sind motiviert, wenn es um Ihre Sicherheit geht. Diese Annahme ist die Basis für unsere Sicherheitsarbeit. Wir konzentrieren uns darauf, die Fähigkeiten unserer Mitarbeiter zu entwickeln, Gefährdungen zu erkennen, richtig zu beurteilen und sich angemessen zu verhalten.

Eine der ersten und wichtigsten Feststellungen, die wir wiederholt im Rahmen der Unfallanalysen machten, war, dass der Gefährdungsfaktor, der die Verletzung bewirkte, in der Gefährdungsbeurteilung entweder nicht aufgeführt oder im nachhinein betrachtet falsch beurteilt wurde.

Auch wenn die Gefährdungsbeurteilungen mit der notwendigen Sorgfalt erstellt worden waren, mussten wir jedoch feststellen, dass Priorität die Erfüllung der gesetzlichen Vorschrift hatte.

Die Gefährdungsbeurteilung war die Domäne der Fachkraft für Arbeitssicherheit, der diese meistens in enger Zusammenarbeit mit dem verantwortlichen Meister erstellt. Das Ganze folgte einem doch sehr normativem Prozess, welches die Gefahr der Routine in sich birgt.

Um das Ziel Null Unfälle zu erreichen, mussten wir unsere Vorgehensweise grundlegend überdenken: Ziel der Gefährdungsbeurteilung sollte es sein, alle Gefahrenpotentiale rechtzeitig zu erkennen und geeignete Maßnahmen zu ergreifen, die verhindern, dass Unfälle verursacht werden:

- Alle Gefahren können nur dann identifiziert werden, wenn die Gefährdungsbeurteilung als kontinuierlicher Verbesserungsprozess verstanden wird. Dafür wird die Erfassung und Dokumentation der Gefährdungen und der Schutzmaßnahmen so organisiert, dass sie ständig für alle Betroffenen griffbereit ist und unmittelbar, wenn eine Gefährdung erkannt wird, ergänzt werden kann.
- Dies erfordert, dass zur Gefährdungsbeurteilung intensiv geschult wird. In einem zweitägigen Seminar werden Mitarbeiter mit den Grundlagen der Gefährdungsbeurteilung vertraut gemacht. Nachdem die Teilnehmer mit dem BG Modell zur Entstehung von Arbeitsunfällen vertraut gemacht und die Gefährdungsfaktoren erläutert wurden, gehen kleine Arbeitsgruppen, ausgestattet mit der Checkliste für Gefährdungsfaktoren und einer Digitalkamera zurück in Ihren Arbeitsbereich, um mögliche Gefahren zu ermitteln. Der Auftrag ist, den Arbeitsbereich systematisch zu „scannen“. Im zweiten Teil des Seminars lernen die Teilnehmer die Gefährdungen zu bewerten. Wir haben hierfür ein sehr einfaches und effektives Bewertungsverfahren entwickelt.

Jetzt können alle Mitarbeiter aktiv mitarbeiten, ohne die verantwortlichen Führungskräfte und Fachkräfte aus Ihrer Verantwortung zu entlassen, die geforderte Sachkenntnis und Expertise mit einzubringen. Innerhalb eines Werkes werden die Ergebnisse aller Gefährdungsbeurteilungen verdichtet: Was sind die größten Gefährdungen, welches sind die gefährlichsten Bereiche? Hier-



aus werden kurz-, mittel- und langfristige Ziele und Maßnahmen abgeleitet und vom Werksmanagement wie alle anderen Geschäftsprozesse systematisch und konsequent verfolgt. Der Spruch „Gefahr erkannt – Gefahr gebannt!“ bekommt hier seine strategische Bedeutung.

Sie haben erklärt, dass die Gefährdungsbeurteilung bei Freudenberg Vliesstoffe intensiv zur Beteiligung und Qualifizierung der Mitarbeiter in punkto Sicherheit genutzt wird.

Was machen Sie, dass die gewonnen Erkenntnisse auch im Arbeitsalltag präsent bleiben?

Biehler: Hier sind zwei Aspekte von besonderer Bedeutung. Erstens ist die Wahrnehmung eines jeden Einzelnen stark begrenzt, d. h. Gefahren können leicht übersehen werden. Zweitens erfordert sicheres Arbeiten ein hohes Maß an Disziplin von allen Beteiligten. Die Antworten, die Freudenberg Vliesstoffe hierfür gefunden hat, sind zum einen „BEO“ und wöchentliche Sicherheitsaudits. Lassen Sie mich zunächst das Programm „BEO“ erläutern. „BEO“ steht für „Beobachten – Erkennen – Optimieren“. Mitarbeiter beobachten für eine kurze Zeit (5–10 Minuten) einen Kollegen ihrer Wahl bei seiner Tätigkeit. Ziel der Beobachtung ist es, unsichere Handlungsweisen zu erkennen und aufzuzeigen, aber auch sicheres Verhalten anzuerkennen und damit zu verstärken. Nach der Beobachtung erläutert der Beobachter seinem Kollegen, was er beobachtet hat und diskutiert mit ihm mögliche Verbesserungen.

An diesem Programm sollen möglichst alle Mitarbeiter freiwillig teilnehmen, sowohl als Beobachter als auch als Beobachtete. Ziel des Programms ist es, gegenseitiges fürsorgliches aufeinander Achten selbstverständlich werden zu lassen und es damit zu einem Kern unserer Sicherheitskultur wird. Bevor die Mitarbeiter in dieses Programm eingebunden werden, müssen sie an einem eintägigen Training teilnehmen. Hier

lernen sie u. a., dass sie vieles teilweise bewusst und teilweise unbewusst in ihrer Wahrnehmung ausblenden und sie sich selbst fast gar nicht wahrnehmen. Dabei wird den meisten Teilnehmern bewusst, wie leicht jeder übersehen kann, dass er einer Gefahr ausgesetzt ist. Der Außenstehende hingegen sieht die Gefahr überdeutlich und wundert sich, warum der Gefährdete nicht reagiert. Damit wird verständlich, dass es nicht darum geht „Fehlverhalten“ oder gar Disziplinslogkeit zu „bespitzeln“, um Kollegen beim Chef zu denunzieren.

Und wie erzeugen Sie die notwendige Disziplin?

Sie sprachen hier von wöchentlichen Sicherheitsaudits.

Biehler: Wir haben mit diesen begonnen, als wir 2005 unsere Sicherheitsregeln eingeführt haben, damit diese auch wirklich Realität werden. Jeder Arbeitsbereich wird einmal in der Woche vom Meister auditiert. Im Zentrum stehen die Dinge, die sich von heute auf morgen zum Schlechten verändern können. Kommt es wiederholt zu Abweichungen, so analysieren die Führungskräfte mit den Mitarbeitern die Ursache. Im Prinzip wird hier eine Arbeit strukturiert, die von guten Führungskräften genauso geleistet wird: Sie gehen mindestens einmal in der Woche durch ihren Verantwortungsbereich. Sie haben eine klare Vorstellung was in Ordnung und was nicht in Ordnung ist. Wenn sie Dinge entdecken, die nicht in Ordnung sind, dann werden die Verantwortlichen unmissverständlich darauf hingewiesen und die notwendigen Korrekturmaßnahmen eingefordert. Wöchentliche Sicherheitsaudits sind damit keine zusätzliche Mehrarbeit für die Führungskräfte, sondern die Standardisierung von guter Führungsarbeit.

Herr Biehler, vielen Dank, dass Sie sich Zeit für unsere Fragen genommen haben.

Ganz oben auf der Audit-Checkliste steht Sauberkeit und Ordnung, gefolgt von technischen Defekten, insbesondere von sicherheitsrelevanten Teilen. Werkzeuge, Persönliche Schutzausrüstung, Notfalleinrichtungen ..., alles muss sich in einem ordnungsgemäßen Zustand befinden.



Foto: DVR

Sicher durch den Winter