We care

Management-handbuch Arbeits-sicherheit und Gesundheit

Ausgabe 2022

thyssenkrupp

AUSZUG

osh
because we care

AUSZUG

AUSZUG

Keine Kompromisse bei Arbeitssicherheit und Gesundheit. Das ist unser Wert. Because we care.

AUSZUG

AUSZUG

Vorwort

Wer bei thyssenkrupp arbeitet, soll dabei sicher sein und gesund bleiben. Egal wo, egal wann. Punkt. Bei Arbeitssicherheit und Gesundheit wollen wir keine Kompromisse machen. Das ist für uns ein herausragender Wert, ein unverrückbarer Teil unserer Unternehmenskultur. Deshalb wollen wir Arbeitsbedingungen schaffen, die unseren Anspruch mit Leben erfüllen. Wir arbeiten jeden Tag daran, dass unsere Arbeit sicher ist und dass sie nicht krank macht, weder physisch noch psychisch. Dazu müssen wir Schwachstellen der Arbeitssicherheit und Gefährdungen für die Gesundheit erkennen und unsichere Zustände und Handlungen konsequent beseitigen. Wir müssen uns systematisch darüber austauschen, wie wir uns verbessern können. Und wir müssen Ideen schnell umsetzen und ihre Wirkung kontrollieren.

Dieses Managementhandbuch „Arbeitssicherheit und Gesundheit" ist eine Anleitung, wie Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagement in unseren täglichen Abläufen systematisch nach Vorgehensweise „Plan – Do – Check – Act" umgesetzt wird. Dabei müssen wir *gesetzliche Vorschriften* und Regeln beachten und unbedingt einhalten. Das Gleiche gilt für die im Handbuch enthaltenen thyssenkrupp-weiten Mindestanforderungen. Sie stellen ein angemessenes Sicherheits- und Gesundheitsniveau sicher – weltweit. Bitte nutzen Sie diese Hilfestellung.

Doch jenseits von Regeln und Prozessen entsteht eine achtsame und fortschrittliche Sicherheits- und Gesundheitskultur bei thyssenkrupp nur dann, wenn Sie als Führungskraft unsere Ziele kompromisslos mittragen und in der täglichen Arbeit Ihrer Teams erlebbar machen. Seien Sie ein verantwortungsbewusstes Vorbild, kommunizieren Sie klar und unmissverständlich, seien Sie achtsam am Arbeitsplatz. Nur wenn Sie zeigen, dass Sie sich sorgen, werden es auch Ihre Teams tun.

Sicherheit und Gesundheit sind ein Wert an sich. Aber es ist gut, aus eigener Erfahrung zu wissen, dass Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagement Hand in Hand gehen mit wirtschaftlichem Erfolg. Wir haben also eine gemeinsame Verpflichtung – und eine Erfolgsformel: Keine Kompromisse bei Arbeitssicherheit und Gesundheit. Das ist unser Wert. Because we care.

Essen, im November 2021

thyssenkrupp AG

Martina Merz
Vorsitzende des Vorstands und
Chief Executive Officer (CEO)

Oliver Burkhard
Mitglied des Vorstands und
Chief Human Resources Officer (CHRO)

Dr. Klaus Keysberg
Mitglied des Vorstands und
Chief Financial Officer (CFO)

AUSZUG

Inhalt

Plan 3–5

Do 6–11

Do

Illustrationen: Michael Hüter, Bochum; Patrick They, Berlin

AUSZUG

Inhalt

Do

Check 12–16

Act 17

AUSZUG

AUSZUG

Allgemeines

Wir bei thyssenkrupp geben Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz höchste Priorität.

Jeder soll gut bei uns arbeiten können und wohlbehalten nach Hause zurückkehren, unabhängig davon, ob er als Mitglied einer Geschäftsleitung, Manager, Führungskraft, Fachkraft oder in anderer Funktion beschäftigt ist. Deshalb streben wir gemeinsam eine fortschrittliche Sicherheits- und Gesundheitskultur an.

Gesundheit ist dabei mehr als das Freisein von Krankheit – es ist ein Zustand körperlichen, seelischen und sozialen Wohlbefindens. Das Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagement von thyssenkrupp nutzt deshalb einen umfassenden Ansatz und behandelt drei Themenfelder:

Führungsverhalten und soziales Miteinander:
Maßnahmen und Programme für Führungs- und Fachkräfte sowie für Mitarbeitende zur Stärkung unserer Sicherheits- und Gesundheitskultur und des (Vorbild-)Verhaltens im Sinne der im Leitbild bei thyssenkrupp formulierten Werte.

Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz:
Sicherstellung eines angemessenen Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagements auf Basis interner Mindeststandards, gesetzlicher Anforderungen und der darüber hinausgehenden Anforderungen aus dem Kontext des Unternehmens (siehe Kapitel 1 „*Kontext des Unternehmens*“).

Individuelle Gesundheit:
Individuelle und arbeitsmedizinische Beratung und Betreuung, Angebote zur Früherkennung möglicher Gesundheitsrisiken und zur Förderung des individuellen Sicherheits- und Gesundheitsverhaltens.

Vor diesem Hintergrund verstehen wir das Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagement von thyssenkrupp als einen fortlaufenden Verbesserungsprozess, der abzielt auf:

- die Vermeidung von Unfällen durch präventive Maßnahmen
- die Vermeidung arbeitsbedingter Erkrankungen aufgrund physischer und psychischer Fehlbeanspruchungen durch die Arbeit
- die Gewährleistung eines sicheren Arbeitsablaufs und eines störungsfreien Betriebs
- die gesundheitsförderliche Gestaltung der Arbeits- und Organisationsbedingungen, des Führungsverhaltens und des sozialen Miteinanders
- die Stärkung des Bewusstseins, der Motivation und der Handlungskompetenz zur Förderung der individuellen Gesundheit
- die Inklusion leistungsgewandelter Mitarbeitender unter Ausnutzung aller unternehmerischen Möglichkeiten von thyssenkrupp

Der Verbesserungsprozess beruht auf einem geordneten Zusammenspiel einzelner Prozesse, die aufeinander abgestimmt sind und somit in Wechselwirkung stehen. Daher ist es wichtig, dass bei Änderungen an einem einzelnen Prozess immer überprüft wird, welche Auswirkungen diese Änderungen auf andere Prozesse haben.

Der Verbesserungsprozess kann nur erfolgreich sein, wenn er von allen Funktionsebenen getragen wird. Jedes vom Geltungsbereich dieses Handbuchs erfasste Unternehmen muss daher seinen betrieblichen Akteuren die Möglichkeit geben, aktiv daran mitzuwirken. Dies gilt insbesondere für Mitarbeitende ohne Führungsfunktion und/oder ihre Vertreter. Unterschieden wird dabei zwischen Konsultation (Anhörung vor Entscheidungen) und Beteiligung (Einbeziehung in die Entscheidungsfindung). Anhang 0 „Konsultation und Beteiligung“ gibt eine Übersicht über die Themen, bei denen Konsultation oder Beteiligung stattfinden muss.

AUSZUG

0.1 Zielsetzung des Handbuchs

Das vorliegende Handbuch ergänzt als Operating Instruction die Group Regulation Arbeitssicherheit und Gesundheit und unterstützt:

- die Schaffung eines einheitlichen Verständnisses des Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagements
- die Festlegung von Verantwortlichkeiten, Aufgaben und Mindeststandards im Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagement (in Ergänzung bestehender *gesetzlicher Vorschriften* in der jeweils gültigen Fassung)
- die Schaffung einer geeigneten Gremienorganisation im Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagement

0.2 Adressaten und Geltungsbereich

Diese Operating Instruction gilt für alle Unternehmen, Mitarbeitenden, Manager und Geschäftsführungsmitglieder bei thyssenkrupp, die regelungsrelevanten Beteiligungen und die gemäß Ziffer 2 der Group Regulation „Dokumentenarchitektur“ einbezogenen Dritten.

0.3 Verhältnis zu nationalem Recht

Zwingende gesetzliche Regelungen gehen diesem Handbuch vor. Sollten also im Einzelfall strengere *gesetzliche Vorschriften* und andere Anforderungen bestehen, sind diese vorrangig zu beachten (siehe Kapitel 4 „Einhaltung gesetzlicher Vorschriften und anderer Anforderungen“). Für die thyssenkrupp Standorte in den USA gilt ausdrücklich, dass das Handbuch nur zu Informations- und Beratungszwecken dient.

0.4 Geltungsdauer

Dieses Handbuch gilt zeitlich unbefristet ab dem 1. Januar 2022.

„Voraussetzung für eine erfolgreiche Ausgestaltung des Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagements ist es, die relevanten Einflussfaktoren, Erfordernisse und Erwartungen zu kennen und zu berücksichtigen.“

Plan

AUSZUG

AUSZUG

3 Gefährdungsbeurteilung

Die Gefährdungsbeurteilung ist das zentrale Element bei der betrieblichen Umsetzung des Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagements.

Sie ist der Ausgangspunkt für eine effektive Planung und damit unverzichtbare Bedingung für eine fortlaufende Verbesserung. Das gilt für die Reduzierung von Unfall- und Gesundheitsrisiken ebenso wie für die *Gesundheitsförderung*. Erst durch die sorgfältige Bewertung der Risiken und der diesen gegenüberstehenden Ressourcen können wirksame Präventionsmaßnahmen definiert und umgesetzt werden.

Andersherum gesagt: Ohne Gefährdungsbeurteilung können Unfall- oder Gesundheitsrisiken übersehen oder falsch eingeschätzt werden. Dadurch bleiben *Chancen* zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen – und darüber hinaus des Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagements insgesamt – möglicherweise ungenutzt. Eine systematische Herangehensweise trägt deshalb entscheidend dazu bei, Arbeitsunfälle und arbeitsbedingte Erkrankungen zu vermeiden und die individuelle Gesundheit, die Handlungskompetenz und die Motivation aller Beteiligten zu steigern.

Für jedes vom Geltungsbereich dieses Handbuchs erfasste Unternehmen sind daher Gefährdungsbeurteilungen nach Maßgabe der nachfolgenden Abschnitte durchzuführen.

Begriffsbestimmung

Chancen sind Möglichkeiten zur Verbesserung der Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit.

Ein *Verfahren* ist eine festgelegte Art und Weise, eine Tätigkeit oder einen Prozess durchzuführen. Dazu gehört die Festlegung: Wer – macht was – mit wem – wie/womit?

- Verfahren zur Gefährdungsbeurteilung festgelegt?
- Gefährdungsbeurteilung durchgeführt und dokumentiert?
- Alle Arbeitsplätze erfasst?
- Regelmäßige Überprüfung sichergestellt?

AUSZUG

3.1 Durchführung

Je nach Art der betrieblichen Verhältnisse und der ausgeführten Tätigkeiten können sich Gefährdungsbeurteilungen beziehen auf:

- den Arbeitsbereich
- eine bestimmte Maschine oder Anlage
- eine bestimmte Tätigkeit
- eine bestimmte Person oder besondere Personengruppe (wie z. B. Jugendliche, Schwangere und Stillende, Menschen mit Behinderung)

Die Ermittlung und Bewertung möglicher Risiken erfolgt unter Berücksichtigung sogenannter Gefährdungs- und Belastungsfaktoren. Eine Übersicht über alle im Arbeits- und Gesundheitsschutz zu berücksichtigenden Gefährdungs- und Belastungsfaktoren enthält Anhang 3.1 a.

Die Bewertung der Unfallrisiken muss anhand einer Risikomatrix erfolgen, wie sie in Anhang 3.1 b abgebildet ist. *Chancen* sind in Bezug auf ihr Potenzial zur Verbesserung der Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit zu bewerten (z. B. hoch/mittel/gering).

Gefährdungsbeurteilungen im Arbeits- und Gesundheitsschutz müssen für alle Arbeitsplätze durchgeführt werden. Dabei muss die Gefährdungsbeurteilung allen Personen Rechnung tragen, die sich im betrachteten Gefährdungsbereich aufhalten können. Es sind auch solche Gefährdungen zu betrachten, die durch Dritte (z. B. benachbarte Unternehmen) verursacht werden und auf die die Organisation keinen Einfluss hat. Gefährdungsbeurteilungen sind in regelmäßigen Abständen auf Aktualität zu überprüfen und bei Bedarf anzupassen.

Eine Überprüfung muss insbesondere erfolgen:

- im Zuge der Beschaffung neuer Werkzeuge, Geräte, Maschinen oder Anlagen, Roh-, Betriebs- und Hilfsstoffe
- bei der Einführung neuer bzw. bei wesentlicher Veränderung bestehender Arbeitsverfahren
- bei wesentlichen Änderungen in der betrieblichen Organisation oder den relevanten Prozessen
- im Zuge der Einführung neuer Produkte oder Dienstleistungen
- bei der Veränderung der Personalstruktur oder Einsatz von Personal mit anderen individuellen Voraussetzungen als ursprünglich vorgesehen
- bei Ausfall oder Außerbetriebnahme relevanter betrieblicher Einrichtungen
- aus bestimmten Anlässen, die eine Überprüfung nahelegen, wie zum Beispiel Vorfälle oder wesentlich neue Erkenntnisse zum Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagement

Die relevanten Betriebsparteien prüfen die Tragweite der Änderungen und damit die Notwendigkeit der Anpassung der Gefährdungsbeurteilung.

3.2 Prozessschritte

Die praktische Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung im Arbeits- und Gesundheitsschutz umfasst üblicherweise folgende Prozessschritte:

- Festlegung von Organisationsstruktur, Arbeitsbereichen und Tätigkeiten
- Ermittlung von Gefährdungen
- Bewertung von Risiken und *Chancen*
- Festlegung von Maßnahmen
- Durchführung/Umsetzung der Maßnahmen
- Überprüfung der Wirksamkeit der Maßnahmen
- regelmäßige Überprüfung und Anpassung der Gefährdungsbeurteilung

Bei der Festlegung von Maßnahmen ist die Rangfolge der Schutzmaßnahmen zu beachten. Vorrangiges Ziel ist es, die Gefährdung gänzlich zu beseitigen oder durch Einsatz weniger gefährlicher Prozesse, Arbeitsmittel oder -stoffe an der Quelle zu minimieren. Sollte dies nicht möglich sein, haben technische und organisatorische Schutzmaßnahmen Vorrang vor administrativen Schutzmaßnahmen (z. B. Schulungen) oder *persönlicher Schutzausrüstung*.

Die Systematik der Ermittlung und Beurteilung von Risiken, der Festlegung von Maßnahmen, der Wirksamkeitskontrolle und der regelmäßigen Überprüfung soll auch für Maßnahmen der *Gesundheitsförderung* angewendet werden. Dabei werden die Merkmalsbereiche Ernährung, Bewegung, Stressbewältigung und Suchtprävention unterschieden.

Die Festlegung von Maßnahmen beinhaltet immer auch Angaben zu den jeweiligen Fristen, Ressourcen und Verantwortlichkeiten (siehe Kapitel 5 „Ziele und Maßnahmen“).

„Bei der Festlegung von Maßnahmen ist die Rangfolge der Schutzmaßnahmen zu beachten.“

AUSZUG

3.3 Dokumentation

Die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung im Arbeits- und Gesundheitsschutz sind zu dokumentieren. Die Dokumentation umfasst mindestens die festgestellten Gefährdungen, die jeweilige Bewertung der Risiken und *Chancen* und die daraus abgeleiteten Maßnahmen sowie die Wirksamkeitskontrolle.

Für die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung und der Dokumentation sind die jeweiligen Führungskräfte verantwortlich. Die Mitarbeitenden sind zu beteiligen. Unterstützung leisten dabei Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Betriebsärzte und weitere Fachkräfte im Rahmen ihres Beratungsauftrags.

3.4 Kurze Gefährdungsbeurteilung vor Arbeitsbeginn

Jeder Mitarbeitende sollte darüber hinaus angehalten werden, sich vor Arbeitsbeginn bewusst mit möglichen Gefährdungen bei den anstehenden Arbeiten auseinanderzusetzen. Diese kurze Beurteilung ergänzt die formale Gefährdungsbeurteilung und dient dazu, Unfälle und gesundheitliche Schädigungen durch unbedachtes Handeln zu vermeiden.

Mitarbeitende sollen die erforderlichen Schutzmaßnahmen bewusst ergreifen und sich gegebenenfalls mit anderen Beteiligten abstimmen. Bei thyssenkrupp wurde zu diesem Zweck die we check-Karte entwickelt, die mit sieben einfachen Fragen dazu anleitet.

AUSZUG

Do 6

AUSZUG

Organisation

Eine funktionierende Organisation ist für die Rechtssicherheit und die Wirksamkeit des Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagements von entscheidender Bedeutung.

In Bezug auf die Aufgaben, die Pflichten und die Verantwortung der verschiedenen Akteure ist dabei zu unterscheiden zwischen

- der jeweiligen Geschäftsleitung (Vorstand oder Geschäftsführung) bzw. den jeweiligen Managern
- Führungskräften, die weder Mitglied einer Geschäftsleitung noch Manager sind
- Mitarbeitenden
- Arbeitnehmervertretern einschließlich der Schwerbehinderten- und Jugendvertretung (sofern vorhanden)

Zur Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagement-Organisation gehören außerdem unterstützende Funktionen (OSH-Experten), insbesondere

- Fachkräfte für Arbeitssicherheit
- Betriebsärzte
- Gesundheitsmanager
- Sicherheitsbeauftragte (in Deutschland),

sowie Beauftragte, die bei bestimmten Gefahrenquellen erforderlich sind, wie beispielsweise Strahlenschutz- oder Laserschutzbeauftragte. Die notwendigen Beauftragungen ergeben sich aus den jeweiligen gesetzlichen Vorschriften und anderen Anforderungen.

Grundsätzlich sind die Aufgaben von OSH-Experten durch konzerneigene Experten wahrzunehmen. Bei neuen Verträgen ist die Übertragung dieser Aufgaben an einen nicht zum Konzern gehörenden Dienstleister nur in Ausnahmefällen möglich. Ausnahmen sind durch den zuständigen Business Segment Head of OSH in Abstimmung mit Corporate Occupational Safety and Health zu genehmigen. Projekte und Baustellentätigkeiten sind von dieser Regelung ausgenommen.

Sollten Teile unternehmenseigener Funktionen oder Prozesse mit dem Ziel der Ausgliederung an externe Dienstleister vergeben werden, ist vertraglich sicherzustellen, dass die für das Unternehmen relevanten gesetzlichen Vorschriften und anderen Anforderungen weiterhin erfüllt werden (vgl. Kapitel 4) und dass sich keine negativen Auswirkungen auf das eigene Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagement ergeben.

Schließlich sind auch die Mitarbeitenden in das Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagement soweit angemessen durch Konsultation und Beteiligung einzubeziehen. Die Vertreter der Arbeitnehmer wirken im Rahmen ihrer gesetzlichen Aufgaben mit (siehe Anhang 0 „Konsultation und Beteiligung“).

- Funktionierende Aufbau- und Ablauforganisation geschaffen?
- Aufgaben, Verantwortlichkeiten und Befugnisse aller Akteure eindeutig festgelegt und bekannt gemacht?
- Unternehmerische Aufgaben und Pflichten definiert und schriftlich auf die Führungskräfte übertragen?
- Ausreichende Ressourcen bereitgestellt?
- Beratung durch Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsärzte gewährleistet?
- Fachkräfte zur Unterstützung des betrieblichen Gesundheitsmanagements vorhanden?
- Sicherheits-/Strahlenschutz-/Laserschutzbeauftragte bestellt (sofern erforderlich)?

6.1 Funktionen

6.1.1 Geschäftsleitung bzw. Manager, weitere Führungskräfte

[redacted]

AUSZUG

Unsichere Arbeiten stoppen: Tun Sie's!

Sie haben die Pflicht und das Recht unsichere Handlungen und Zustände zu stoppen.

Stoppen Sie unsichere Handlungen und Zustände sofort. Sprechen Sie die Kollegen an und suchen Sie gemeinsam nach Lösungen.

Im Zweifelsfall wenden Sie sich an Ihren Vorgesetzen oder die Arbeitssicherheit.

Hört man Ihnen nicht zu, sind Sie berechtigt innerhalb von thyssenkrupp weiter zu melden.

Sie haben dabei keinerlei Nachteile zu befürchten. Das verspreche ich Ihnen!

Im Namen des thyssenkrupp Vorstands

Oliver Burkhard
Mitglied des Vorstands und Chief Human Resources Officer (CHRO)
thyssenkrupp AG

DE

6.1.3 Fachkräfte für Arbeitssicherheit

Die vom Geltungsbereich dieses Handbuchs erfassten Unternehmen müssen eine angemessene Beratung durch Fachkräfte für Arbeitssicherheit gewährleisten.

Die Aufgabe der Fachkräfte für Arbeitssicherheit besteht darin, in Zusammenarbeit mit den Betriebsärzten (siehe Abschnitt 6.1.4 „Betriebsärzte") Geschäftsleitungen, Manager, alle weiteren Führungskräfte und Mitarbeitende in allen Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, einschließlich der menschengerechten Gestaltung der Arbeit, zu beraten und zu unterstützen.

Dazu zählen unter anderem:

- Beratung bei der Planung, dem Betrieb und der Unterhaltung von Betriebsanlagen
- Beratung bei der Beschaffung von Arbeitsmitteln und der Einführung von Arbeitsverfahren, Arbeitsstoffen und persönlichen Schutzausrüstungen
- Beratung bei der Gestaltung von Arbeitsplätzen und -abläufen und der Arbeitsumgebung
- Beurteilung der Arbeitsbedingungen
- Überwachung von Arbeits- und Gesundheitsschutzmaßnahmen
- Untersuchung von Vorfällen

Aufgrund ihrer beratenden Funktion dürfen Fachkräfte für Arbeitssicherheit nicht in die Linienorganisation des Unternehmens eingebunden werden. Sie sollten als Stabsstelle der Leitung des Unternehmens bzw. Standorts unterstellt sein. In der Anwendung der sicherheitstechnischen Fachkunde sind sie weisungsfrei. Fachkräfte für Arbeitssicherheit sind verpflichtet, über die Erfüllung der ihnen übertragenen Aufgaben regelmäßig, mindestens aber jährlich Bericht zu erstatten.

6.1.4 Betriebsärzte

Die vom Geltungsbereich dieses Handbuchs erfassten Unternehmen müssen eine angemessene Beratung durch geeignete Ärzte sicherstellen. In Deutschland sind dies bestellte Betriebsärzte.

Die Aufgabe dieser Ärzte besteht darin, in Zusammenarbeit mit den Fachkräften für Arbeitssicherheit (siehe Abschnitt 6.1.3 „Fachkräfte für Arbeitssicherheit") Geschäftsleitungen, Manager, alle weiteren Führungskräfte und Mitarbeitenden in allen Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, einschließlich der menschengerechten Gestaltung der Arbeit, zu beraten und zu unterstützen.

Dazu zählen unter anderem:

- Beratung bei der Planung, dem Betrieb und der Unterhaltung von Betriebsanlagen
- Beratung bei der Beschaffung von Arbeitsmitteln und der Einführung von Arbeitsverfahren, Arbeitsstoffen und persönlichen Schutzausrüstungen
- Beratung bei der Gestaltung von Arbeitsplätzen und -abläufen und der Arbeitsumgebung
- Beratung in arbeitsphysiologischen und arbeitspsychologischen Fragen
- Beurteilung der Arbeitsbedingungen
- Durchführung medizinischer Untersuchungen und Beurteilung der Untersuchungsergebnisse
- individuelle medizinische Beratung

Die Untersuchungen und die Beratung werden von einem Arzt durchgeführt, der mit den Gefährdungen am Arbeitsplatz vertraut ist. In der Regel ist dies ein Facharzt für Arbeitsmedizin.

Aufgrund ihrer beratenden Funktion dürfen Betriebsärzte nicht in die Linienorganisation des Unternehmens eingebunden sein. Sie sollten als Stabsstelle der Leitung des Unternehmens bzw. Standorts unterstellt sein. In der Anwendung der arbeitsmedizinischen Fachkunde sind sie weisungsfrei. Sie unterliegen der ärztlichen Schweigepflicht. Betriebsärzte sind verpflichtet, über die Erfüllung der ihnen übertragenen Aufgaben regelmäßig, mindestens aber jährlich Bericht zu erstatten.

AUSZUG

6.1.5 Gesundheitsmanager

Gesundheitsmanager haben ausschließlich eine beratende und unterstützende Funktion. Sie sollen die Führungskräfte in deren jeweiligen Verantwortungsbereich bei Maßnahmen zur Stärkung der Verhältnis- und Verhaltensprävention unterstützen.

Hauptaufgaben sind:
- Führungskräfte in Fragen der Verhältnis- und Verhaltensprävention zu beraten
- das Bewusstsein für *Gesundheitsförderung* am Arbeitsplatz bei Führungskräften und Mitarbeitenden zu stärken
- bedarfsgerechte Maßnahmen zur *Gesundheitsförderung* mitzuentwickeln, umzusetzen und zu evaluieren
- entsprechende Arbeitskreise zu organisieren und zu moderieren

Die Aufgaben eines Gesundheitsmanagers können auch von Sicherheitsfachkräften, Betriebsärzten, Personalmanagern oder anderen Funktionen wahrgenommen werden, sofern diese über die entsprechenden fachlichen Kenntnisse verfügen.

6.1.6 Sicherheitsbeauftragte

In Deutschland müssen die vom Geltungsbereich dieses Handbuchs erfassten Unternehmen mit mehr als 20 Mitarbeitenden Sicherheitsbeauftragte bestellen. Sicherheitsbeauftragte haben ausschließlich eine beratende und unterstützende Funktion. Sie sollen die Führungskräfte in deren jeweiligen Verantwortungsbereich bei der Umsetzung ihrer Aufgaben und der Erfüllung ihrer Pflichten im Arbeits- und Gesundheitsschutz unterstützen.

Hauptaufgaben sind:
- Arbeitskollegen zum sicherheitsbewussten Handeln anzuhalten und Vorbild zu sein
- sich regelmäßig davon zu überzeugen, dass Schutzeinrichtungen und *persönliche Schutzausrüstungen* vorhanden sind und ordnungsgemäß benutzt werden
- Hinweise und Empfehlungen zur Beseitigung von Mängeln und Gefahren zu geben

Sicherheitsbeauftragte sind nicht befugt, Anweisungen zu erteilen. Sie bekleiden in den Unternehmen ein Ehrenamt. Sie tragen keine besondere Verantwortung für die Umsetzung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und sind damit auch nicht über das normale Maß hinaus haftbar.

6.1.7 Strahlenschutzbeauftragte

6.1.8 Laserschutzbeauftragte

6.1.9 Arbeitnehmervertreter

Die Vertreter der Arbeitnehmer sind je nach den gesetzlichen Vorschriften und der nationalen Praxis in die Planung, Durchführung und Überwachung des Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagements einzubeziehen.

AUSZUG

In Deutschland gehört es zu den Aufgaben des Betriebsrats,

- bei betrieblichen Regelungen im Arbeits- und Gesundheitsschutz mitzubestimmen und diese mitzugestalten
- zu überwachen, dass die zum Schutz der Mitarbeitenden erlassenen Vorschriften in den Unternehmen eingehalten werden

In anderen bedeutenden thyssenkrupp Ländern, wie zum Beispiel Frankreich, Italien, Spanien oder Großbritannien, spielen gemeinsame oder von den Arbeitnehmervertretern gewählte Arbeitsschutzausschüsse eine wichtige gestaltende Rolle.

Unabhängig von den jeweiligen gesetzlichen Vorschriften ist anzustreben, den Arbeits- und Gesundheitsschutz als gemeinsame Aufgabe von Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu verstehen und umzusetzen.

6.2 Organisation

- Funktionierende Aufbau- und Ablauforganisation für die Managementstruktur des Konzerns geschaffen?
- Committees/Councils nach Maßgabe dieses Handbuchs eingerichtet?
- Regelmäßige Meetings sichergestellt und dokumentiert?

6.2.1 Committee Occupational Safety and Health auf Corporate-Ebene

6.2.2 Council Occupational Safety and Health auf Corporate-Ebene

AUSZUG

7 Kompetenz und Bewusstsein

Qualifizierte und kompetente Führungskräfte und Mitarbeitende, die die notwendige Fähigkeit, das Wissen und die Fertigkeit zur sicheren und gesunden Durchführung ihrer Arbeiten besitzen, tragen maßgeblich zum Erfolg des Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagements bei.

Eine umfassende Schulung und die regelmäßige Unterweisung der Beteiligten sind daher für ein funktionierendes Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagement unverzichtbar. Schulungen und Unterweisungen helfen Führungskräften und Mitarbeitenden, alle relevanten Maßnahmen und Prozesse zu verstehen, zu akzeptieren und erfolgreich umzusetzen.

Schulungen und Unterweisungen dienen nicht nur der reinen Information. Sie sollen die betrieblichen Akteure auch zu sicherheits- und gesundheitsgerechtem Verhalten motivieren und generell das Bewusstsein für und eine positive Einstellung zu allen Fragen der Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit fördern.

Umfang und Inhalte von Schulungen und Unterweisungen richten sich immer nach den vorhandenen Unfall- und Gesundheitsrisiken. Besteht ein hohes betriebliches Risiko, so sind in der Regel umfangreichere und häufigere Schulungen und Unterweisungen erforderlich. Die Mitarbeitenden müssen neben den Ergebnissen aus der Gefährdungsbeurteilung (bestehende Risiken und abgeleitete Maßnahmen) auch über aktuelle Vorfälle und die damit verbundenen Untersuchungsergebnisse angemessen unterrichtet werden. In dem Zusammenhang ist zu vermitteln, welchen Beitrag jeder Einzelne zu einem sicheren und gesunden Arbeitsumfeld leisten kann und welche Folgen sich bei Nichteinhaltung von Regeln und Anweisungen einstellen können.

Vor dem Hintergrund der zunehmenden Verbreitung hybrider Arbeitsformen müssen zudem Fragen der Arbeitssicherheit und Gesundheit bei mobilem Arbeiten angemessen behandelt werden.

- Verfahren festgelegt zur Ermittlung aller notwendigen Schulungen und Unterweisungen?
- Schulungen und Unterweisungen durchgeführt?
- Nachweise vorhanden?
- Regelmäßige Wiederholung sichergestellt?

AUSZUG

Die Gestaltung der Schulungs- und Unterweisungsprogramme muss sich auch an den individuellen Voraussetzungen der Teilnehmer orientieren. Dabei müssen zum Beispiel die berufliche Qualifikation und die Sprachkenntnisse der Teilnehmer berücksichtigt werden.

In jedem Fall sollten Schulungen und Unterweisungen auch dazu genutzt werden, Führungskräften und Mitarbeitenden die Grundlagen des Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagements bei thyssenkrupp, das heißt das Leitbild, die Arbeitssicherheits- und Gesundheitsvision und -politik, die Ziele im Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagement etc., in angemessener Form zu vermitteln. Mitarbeitende müssen außerdem darüber informiert werden, dass sie keine Anweisungen befolgen dürfen, die die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz erkennbar gefährden.

Wichtig ist, dass Schulungen und Unterweisungen nicht als alleinige Maßnahme zur Schaffung des gewünschten Bewusstseins verstanden werden. Vielmehr liegt es an den Führungskräften, die Bewusstseinsbildung durch Vorbildverhalten, angemessene Konsultation und Beteiligung und wertschätzendes Feedback zu unterstützen.

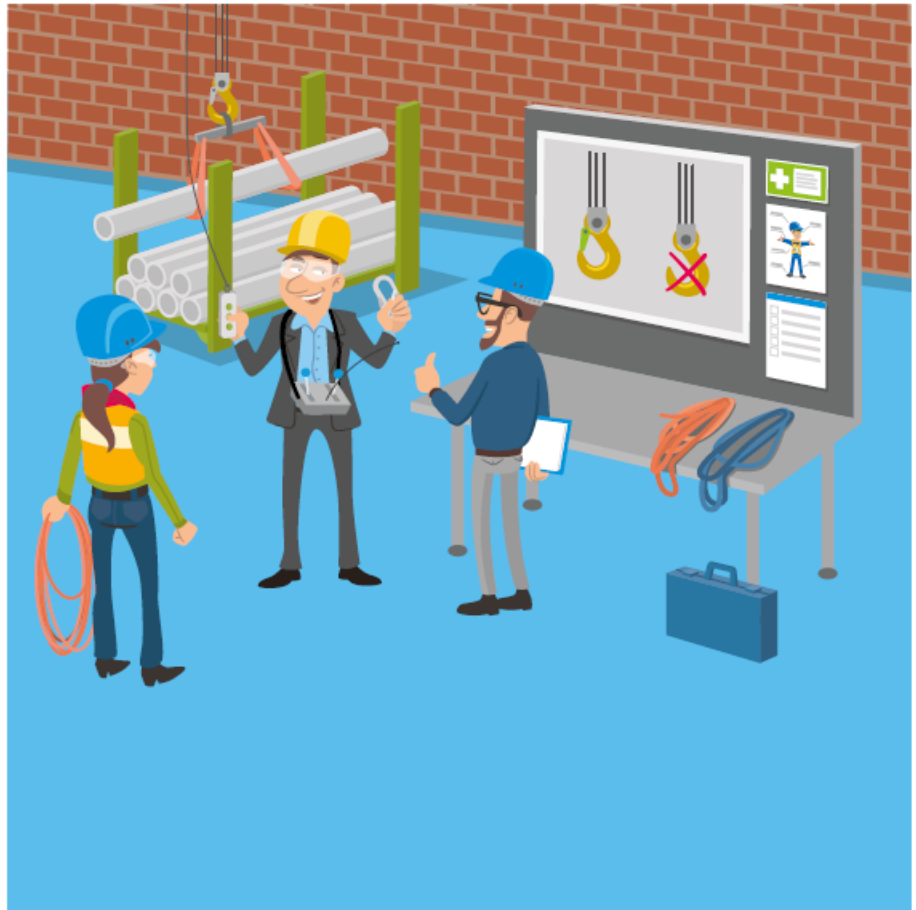
Begriffsbestimmung

Kompetenz im Sinne dieses Handbuchs bezeichnet die Fähigkeit, das Wissen und die Fertigkeit, Unfall- und Gesundheitsrisiken zu erkennen, einzuschätzen und mit ihnen umzugehen.

Maßnahmen

Jedes vom Geltungsbereich dieses Handbuchs erfasste Unternehmen muss gemäß folgender Prozessschritte sicherstellen, dass seine Führungskräfte und Mitarbeitenden über die notwendige *Kompetenz* verfügen.

„Alle Mitarbeitenden sind zu den bei ihren Tätigkeiten auftretenden Gefahren und in den erforderlichen Schutzmaßnahmen zu unterweisen.“



AUSZUG

Folgende Prozessschritte sind zu beachten:

1. Notwendige Kompetenz bestimmen und Schulungs-/Unterweisungskonzept erstellen

Der zu erreichende Qualifizierungsgrad der Mitarbeitenden sollte durch ein Schulungs- und Unterweisungskonzept festgelegt werden. Grundlage sind die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung (siehe Kapitel 3 „Gefährdungsbeurteilung") und die jeweiligen gesetzlichen Vorschriften.

Wesentliche Kriterien:

- Benennung der Zielgruppen
- Auflistung der Lernziele
- Beschreibung der Schulungs- und Unterweisungsinhalte
- Festlegung der Wiederholungshäufigkeit
- Festlegung der Verantwortlichkeiten für Planung, Durchführung und Dokumentation

Für die fristgerechte Durchführung der erforderlichen Unterweisungs- und Schulungsmaßnahmen ist die jeweilige Führungskraft verantwortlich.

2. Schulungen und Unterweisungen durchführen

Alle Führungskräfte und Mitarbeitenden sind zu den bei ihren Tätigkeiten auftretenden Gefahren und in den erforderlichen Schutzmaßnahmen zu unterweisen. Die Unterweisung muss vor Arbeitsaufnahme erfolgen und in regelmäßigen Zeitabständen wiederholt werden.

Die Unterweisung hat persönlich zu erfolgen. E-Learning-Programme können als sinnvolle Ergänzung eingesetzt werden.

3. Erreichung der Lernziele überprüfen

Die Erreichung der Lernziele muss angemessen überprüft werden. Dies kann zum Beispiel durch eine schriftliche oder mündliche Prüfung am Ende der Veranstaltung erfolgen, aber auch durch Beobachtung der Umsetzung des Erlernten am Arbeitsplatz etc. Geeignete Methoden der Überprüfung sind zwischen den Betriebsparteien einvernehmlich abzustimmen. Sollte festgestellt werden, dass Teilnehmer Inhalte von Schulungen oder Unterweisungen nicht oder falsch verstanden haben oder dass relevante Inhalte nicht behandelt wurden, sind diese in einer für die betreffenden Personen verständlichen Form nachträglich zu vermitteln.

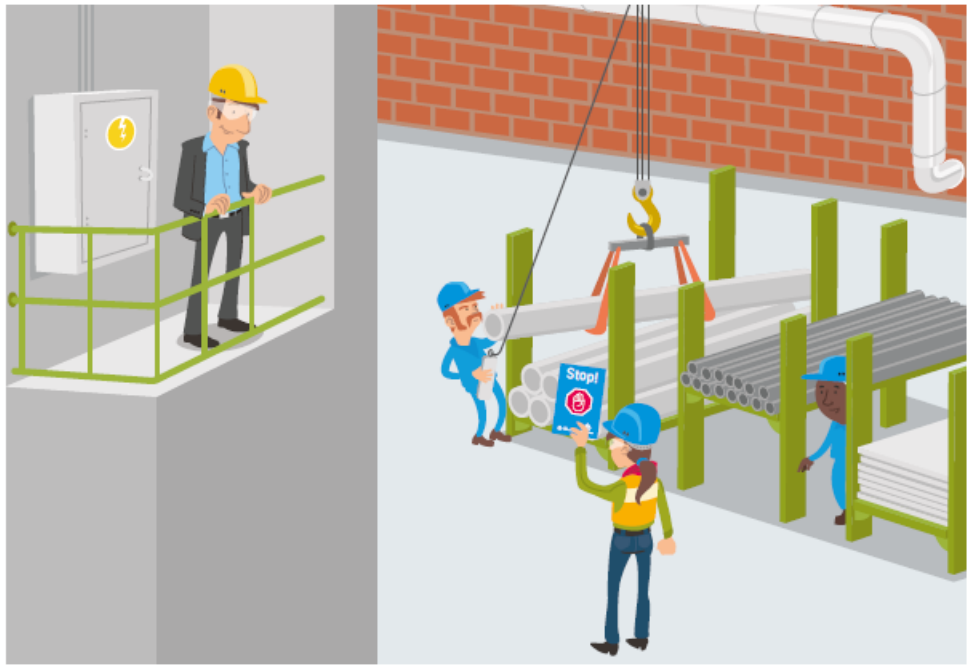
4. Dokumentation erstellen

Schulungs- und Unterweisungsmaßnahmen sind in angemessener Form zu dokumentieren.

Die Dokumentation sollte mindestens beinhalten:

- Datum, Dauer und Titel der Veranstaltung
- Namen und, wenn möglich, Unterschriften der Teilnehmer
- Beschreibung der Inhalte

Wenn die Erreichung der Lernziele über eine Prüfung festgestellt wird, ist ein Nachweis in die Dokumentation aufzunehmen.



AUSZUG

10 Betriebliche Umsetzung

Das Arbeits- und Gesundheitsschutzmanagement eines Unternehmens ist immer nur so gut wie seine betriebliche Umsetzung.

Die Abschnitte 10.1 bis 10.12 geben Hinweise zum Umgang mit typischen Gefährdungen und Belastungen am Arbeitsplatz in den Einheiten.

Die Abschnitte 10.13 bis 10.16 beschreiben gefährdungsübergreifend Ansätze für präventive Maßnahmen. Der Abschnitt 10.17 geht abschließend auf das Management von Fremdfirmen ein.

Die Umsetzung hängt von den jeweiligen gesetzlichen Vorschriften und den Ergebnissen der Gefährdungsbeurteilung ab. Im Einzelfall können Gefährdungen auftreten, die in diesem Kapitel nicht weitergehend behandelt werden.

10.1 Werkzeuge, Geräte, Maschinen und Anlagen

- Verfahren festgelegt:
  - zur Beschaffung?
  - zur Erstabnahme?
  - zur Freischaltung?
  - zur regelmäßigen Prüfung?
- Mitarbeitende ausgebildet und unterwiesen für:
  - die Bedienung von Krananlagen?
  - Arbeiten an elektrischen Anlagen?

Bei nahezu jeder Tätigkeit bei thyssenkrupp werden Werkzeuge, Geräte, Maschinen oder Anlagen eingesetzt. Die Sicherheit und der Gesundheitsschutz beim Umgang mit diesen Arbeitsmitteln haben daher einen hohen Stellenwert.

Maßnahmen

Es dürfen nur Werkzeuge, Geräte, Maschinen und Anlagen benutzt werden, die für den vorgesehenen Verwendungszweck geeignet sind und sich in betriebssicherem Zustand befinden.

AUSZUG

10.13.4 Förderung des individuellen Gesundheitsverhaltens

Bedarfsgerechte Maßnahmen zur Gesundheitsförderung etabliert?

Aktivitäten zur Förderung der individuellen Gesundheit zielen darauf ab, die Gesundheit und das Wohlbefinden der Mitarbeitenden zu stärken und zugleich deren Motivation und Leistungsfähigkeit zu verbessern. Entsprechende Maßnahmen zur betrieblichen *Gesundheitsförderung* sind somit ein wichtiger Baustein im Bereich der individuellen Gesundheit.

Begriffsbestimmung

Gesundheitsförderung meint die gesundheitsförderliche Gestaltung von Arbeits- und Organisationsbedingungen durch den Arbeitgeber sowie die Stärkung des individuellen Gesundheitsverhaltens.

Maßnahmen

Vom Geltungsbereich dieses Handbuchs erfasste Unternehmen sind aufgefordert, je nach Bedarf und unter Berücksichtigung der jeweiligen betrieblichen Möglichkeiten Maßnahmen aus den folgenden Bereichen der Gesundheitsförderung anzubieten. Dabei sind die jeweiligen Arbeitszeitmodelle zu berücksichtigen:

- **Bewegung**
  Bewegungsangebote zielen auf die Steigerung der körperlichen Aktivität der Mitarbeitenden ab. Hierzu gehören Angebote wie beispielsweise Fitnesstraining oder Laufkurse.
- **Ernährung**
  Maßnahmen im Bereich der Ernährung können einerseits auf die individuellen Ernährungsgewohnheiten der Mitarbeitenden einwirken, beispielsweise in Form einer individuellen Ernährungsberatung. Auf der anderen Seite können durch ein gesundes Verpflegungsangebot die Bedingungen für gesunde Ernährung im Unternehmen systematisch und nachhaltig verbessert werden.
- **Stressmanagement**
  Schulungen, Beratungen oder Kurse zum Thema Stressmanagement sollen Mitarbeitende im Umgang mit Belastungssituationen unterstützen. Gleichzeitig können Entspannungsangebote wie progressive Muskelentspannung oder autogenes Training dazu beitragen, die individuellen Ressourcen zu stärken, damit Stress weniger belastend empfunden wird.
- **Suchtprävention**
  Schulungen, Beratungen oder Kurse zum Suchtverhalten haben zum Ziel, für den verantwortungsvollen Umgang mit Suchtmitteln zu sensibilisieren. Hierzu gehören zum Beispiel Raucherentwöhnungsprogramme oder auch Beratungsangebote zum Thema Alkohol/Drogen oder Medikamentenmissbrauch.
- **Medizinische Screenings**
  Das Angebot von medizinischen Screenings im Rahmen von Schwerpunktaktionen, zum Beispiel Diabetes-Screenings, bietet die Möglichkeit, typische Risikofaktoren zu adressieren und den Mitarbeitenden entsprechende Präventionsangebote zu unterbreiten.
- **Andere nicht arbeitsbezogene Gesundheitsrisiken**
  Auch über die oben genannten Themengebiete hinaus kann es Bedarf für Maßnahmen zur Förderung der individuellen Gesundheit geben. Daher sind die genannten Themenfelder nicht als abschließende Liste zu verstehen, sondern sollten bedarfsorientiert ergänzt werden.

Die Handlungshilfe „*Gesundheitsförderung*“ erläutert Schritt für Schritt die Festlegung von Zielen und Maßnahmen, nennt Beispiele und gibt Hintergrundinformationen.

AUSZUG

10.13.5 Psychosoziale Unterstützungsangebote

- Möglichkeit eines Angebots zur psychosozialen Unterstützung geprüft?
- Employee Assistance Program gegebenenfalls etabliert?

Im Rahmen der individuellen *Gesundheitsförderung* sind auch psychosoziale Beratungs- und Unterstützungsangebote wichtig (Employee Assistance Program). Hierbei stehen qualifizierte Experten wie Psychotherapeuten, Pädagogen und Coaches den Betroffenen in beruflichen und privaten Anliegen zur Seite: im Vier-Augen Gespräch, per Video-Chat oder auch per Telefon oder E-Mail. Dieser Service kann durch interne Fachkräfte oder externe Dienstleister erbracht werden. Grundvoraussetzung sind strenge Vertraulichkeit und Anonymität.

„Im Rahmen der individuellen Gesundheitsförderung sind auch psychosoziale Beratungs- und Unterstützungsangebote wichtig.“

Inhalte der Beratung können die Bewältigung von Notfällen oder persönliche Krisen, psychischen Problemen oder schwierigen Führungssituationen sein, zum Beispiel

- Krisenbewältigung nach schwerem/tödlichem *Arbeitsunfall*
- Tod eines Angehörigen
- Konflikte in der Familie oder Partnerschaft
- finanzielle Notlage
- Suchterkrankung
- schwierige berufliche Situationen
- Kurzcoaching für Führungskräfte

Maßnahmen

Vom Geltungsbereich dieses Handbuchs erfasste Unternehmen sollten erwägen, abhängig von den betrieblichen Möglichkeiten ein Employee Assistance Program zu etablieren und dadurch persönliche Krisen abzufangen bzw. ihnen proaktiv und professionell vorzubeugen.

10.14 Eingliederungsmanagement

- Möglichkeit zur Einrichtung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements geprüft und gegebenenfalls umgesetzt?

Maßnahmen

AUSZUG

Check

AUSZUG

15 Vorfalluntersuchung

- Verfahren festgelegt zur:
  - Meldung von Vorfällen, schweren und tödlichen Unfällen?
  - Erfassung und Klassifizierung in PERSIS?
  - Untersuchung?
- Untersuchung für alle Vorfälle durchgeführt?
- Ergebnisse dokumentiert, statistisch ausgewertet und zur Verbesserung genutzt?

Jeder *Vorfall* bietet ein hohes Lernpotenzial. Dieses Potenzial kann aber nur genutzt werden, wenn Vorfälle systematisch aufgezeichnet, untersucht und analysiert werden.

Aus einer Vorfalluntersuchung sind Korrekturmaßnahmen abzuleiten. Sowohl die Vorfalluntersuchung als auch die Ergebnisse abgestimmter Korrekturmaßnahmen und deren Wirksamkeit müssen dokumentiert und aufbewahrt werden. Dazu müssen vom Geltungsbereich dieses Handbuchs erfasste Unternehmen entsprechende *Verfahren* einführen.

Begriffsbestimmung

Ein *Vorfall* ist ein plötzliches Ereignis, das eine Verletzung, eine Erkrankung oder den Tod eines Mitarbeitenden verursacht (Unfall) oder verursachen könnte (*Beinaheunfall*).

Arbeitsunfälle sind Vorfälle, die eine Verletzung, eine Erkrankung oder den Tod zur Folge haben. Das Ereignis muss plötzlich während der Ausübung der *dienstlichen Tätigkeit* von außen auf den Körper einwirken. Keine Arbeitsunfälle im Sinne dieses Handbuchs sind Erkrankungen ohne Einwirkung von außen. Gleiches gilt immer für Tätigkeiten, die rein persönlichen oder privaten Zwecken dienen.

Unter *dienstlichen Tätigkeiten* sind solche Tätigkeiten zu verstehen, die der Mitarbeitende im Rahmen seines Beschäftigungsverhältnisses erbringt und die dem Unternehmen dienen oder dienen sollen.

Neben der eigentlichen Arbeitstätigkeit zählen zu den *dienstlichen Tätigkeiten* auch:

- Geschäftsessen, wenn die Teilnahme verpflichtenden Charakter hat
- Dienstreisen, dazu zählen alle Tätigkeiten, die zwangsläufig im Zusammenhang mit der Dienstreise anfallen und die nicht rein persönlichen oder privaten Belangen zuzurechnen sind
- Sportübungen oder -veranstaltungen, wenn diese dem Ausgleich für die Belastung am Arbeitsplatz dienen, durch den Arbeitgeber organisiert oder gefördert werden, regelmäßig stattfinden und sich der Teilnehmerkreis im Wesentlichen auf eigene Mitarbeitende beschränkt
- Betriebsfeste oder -ausflüge, wenn diese durch den Arbeitgeber veranstaltet, gefördert oder gebilligt werden und die grundsätzlich allen Mitarbeitenden oder der jeweiligen Abteilung offenstehen.

AUSZUG

Ein *Wegeunfall* ist ein *Vorfall* auf dem direkten Hin- oder Rückweg zwischen dem ständigen Wohnsitz und dem Ort der Tätigkeit, der eine Verletzung, eine Erkrankung oder den Tod zur Folge hat. Beginnt die reguläre Arbeitstätigkeit mit dem Verlassen des ständigen Wohnsitzes (wie es z. B. bei Service-Monteuren im Aufzugsgeschäft oftmals üblich ist), handelt es sich jedoch nicht um einen *Wegeunfall*, sondern um einen *Arbeitsunfall*.

Ein *schwerer Unfall* im Sinne dieses Handbuchs ist jeder Unfall

Ein *Vorfall mit Ausfallzeit* ist ein *Vorfall*, aufgrund dessen der Mitarbeitende am nächsten Arbeitstag nicht zur Arbeit erscheint.

Ein *Vorfall mit Ersatzarbeit* ist ein *Vorfall*, bei dem der Mitarbeitende unfallbedingt zeitlich befristet eine andere als die vorgesehene Tätigkeit ausübt oder einen geringeren Leistungsumfang erbringt.

Ein *Vorfall mit medizinischer Behandlung* ist ein *Vorfall*, bei dem der Mitarbeitende ärztlicher Behandlung bedarf, die Tätigkeit aber dennoch ohne nennenswerte Einschränkung fortsetzt.

Ein *Erste-Hilfe-Fall* ist ein *Vorfall*, bei dem der Mitarbeitende nach einer Erste-Hilfe-Maßnahme die Tätigkeit ohne nennenswerte Einschränkung fortsetzt. Jede Erste-Hilfe-Maßnahme ist zu dokumentieren (siehe Abschnitt 11.1 „Erste Hilfe“).

Ein *Beinaheunfall* ist ein *Vorfall*, der keinen Personenschaden nach sich zieht, aber zu einer Verletzung oder zum Tod hätte führen können.

Vorfälle mit hohem Schadenspotenzial (HPI) sind Vorfälle, die keine schwere Verletzung nach sich ziehen, die aber unter geringfügig anderen Umständen zu einem schweren, auch tödlichen, Unfall hätten führen können (siehe Abschnitt 15.4 „*Vorfälle mit hohem Schadenspotenzial* / High Potential Incidents (HPI)“).

15.1 Meldung schwerer und tödlicher Unfälle

AUSZUG

15.2 Erfassung von Unfällen in PERSIS

15.3 Erfassung von Beinaheunfällen

Die Erfassung von Beinaheunfällen ist ebenso wichtig wie die Untersuchung von Arbeitsunfällen. Hierdurch können bereits vor dem Eintritt eines Schadens entsprechende Korrekturmaßnahmen eingeleitet werden. Daher sollten alle Mitarbeitenden sensibilisiert werden, Beinaheunfälle den Vorgesetzten zu melden. Dies kann beispielsweise über ein festgelegtes Meldeverfahren im Rahmen des bestehenden Ideenmanagements geschehen.

15.4 Vorfälle mit hohem Schadenspotenzial / High Potential Incidents (HPI)

Eine besondere Kategorie im Unfallgeschehen stellen die so genannten „High Potential Incidents (HPIs)“ dar. HPIs sind Vorfälle, die keine schwere Verletzung nach sich ziehen, die aber unter geringfügig anderen Umständen zu einem schweren, auch tödlichen, Unfall hätten führen können. Der Begriff „HPI“ fasst damit alle Unfälle und Beinahe-Unfälle zusammen, die das Potenzial für einen schweren Unfall im Sinne dieses Handbuchs hatten. Bei der Entscheidung, ob ein *Vorfall* als HPI einzustufen ist, hilft die Risikomatrix (siehe Anhang 3.1 b „Risikomatrix“). Liegt der *Vorfall* bei einer Risikomaßzahl von 41 oder höher (rote Zone), handelt es sich um einen HPI.

HPIs bieten ein vergleichbares Lernpotenzial wie schwere Unfälle. Die vom Geltungsbereich dieses Handbuchs erfassten Unternehmen haben deshalb die Erfassung und sorgfältige Untersuchung sicherzustellen und HPIs gemäß den internen Vorgaben zu melden.

15.5 Unfalluntersuchung

Nach jedem *Arbeitsunfall* müssen der Unfallhergang und die Unfallursache untersucht werden. Gleiches gilt für *Wegeunfälle* innerhalb des Betriebsgeländes. Aus der Unfalluntersuchung sind Korrektur- und Vorbeugemaßnahmen zur Verhinderung weiterer Vorfälle abzuleiten und abzustimmen. Die Verantwortung für die Unfalluntersuchung liegt bei der jeweiligen Führungskraft. Die Untersuchung sollte durch ein Untersuchungsteam erfolgen. Es hat sich bewährt, einen neutralen Moderator einzusetzen. Bei Erkrankungen, bei denen ein Zusammenhang mit der Arbeitstätigkeit vermutet wird, ist analog zu verfahren.

15.6 Unfallstatistik

Unfallstatistiken helfen, Unfallschwerpunkte zu erkennen. Für jedes Unternehmen und die übergeordneten Ebenen der Organisation sind geeignete Unfallstatistiken zu führen.

AUSZUG

Anhang

AUSZUG

AUSZUG

A 0 Konsultation und Beteiligung

Für die fortlaufende Verbesserung des Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagements ist es wichtig, dass alle betrieblichen Akteure die Möglichkeit zur Mitwirkung haben. Unterschieden wird in diesem Zusammenhang zwischen Konsultation (Anhörung vor Entscheidungen) und Beteiligung (Einbeziehung in die Entscheidungsfindung).
Die folgende Tabelle zeigt die Themen, bei denen Konsultation (Spalte 2) oder Beteiligung (Spalte 3) stattfinden soll.

	Thema	Konsultation	Beteiligung
1	Kontext des Unternehmens	Bestimmung der Erfordernisse und Erwartungen an das Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagement	
2	Arbeitssicherheits- und Gesundheitspolitik	• Festlegung der Politik • Erstellung einer konkretisierenden Erklärung der Einheit zur thyssenkrupp Arbeitssicherheits- und Gesundheitspolitik	
3	Gefährdungsbeurteilung		• Durchführung der Gefährdungsbeurteilung • Festlegung von Maßnahmen
4	Einhaltung gesetzlicher Vorschriften und anderer Anforderungen	Festlegung von Maßnahmen zur Umsetzung gesetzlicher Vorschriften und anderer Anforderungen	
5	Ziele und Maßnahmen	Festlegung von Zielen und Ableitung von Maßnahmen zu deren Erreichung	
6	Organisation	• Festlegung von Rollen, Verantwortlichkeiten und Befugnissen • Ausgliederung (Outsourcing) von Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagement-Funktionen oder Prozessen	Festlegung der Mechanismen zur Konsultation und Beteiligung
7	Kompetenz und Bewusstsein		Festlegung notwendiger Kompetenzen und des dafür benötigten Schulungsbedarfs sowie der Art und Weise der Wirksamkeitskontrolle
8	Kommunikation		Festlegung des Kommunikationsprozesses in Hinblick darauf, worüber und auf welche Weise kommuniziert werden soll
10	Betriebliche Umsetzung	Einbeziehung von Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagement-Anforderungen bei der Beschaffung und im Fremdfirmenmanagement	
12	Wirksamkeitskontrolle	Festlegung, was im Zuge der Wirksamkeitskontrolle überwacht, gemessen und bewertet werden soll	
14	Interne Audits	Planung, Festlegung und Umsetzung des Auditprogramms	
15	Vorfalluntersuchung		Untersuchung von Vorfällen
17	Korrekturprozess und fortlaufende Verbesserung	Erfassung, Bewertung und Bearbeitung von Verbesserungspotenzialen	

A 3.1 b

AUSZUG

Risikomatrix

Eintrittswahrscheinlichkeit des Schadens E / S Schadensschwere	Sehr unwahrscheinlich bis praktisch unmöglich (3)	Unwahrscheinlich (5)	Wahrscheinlich (7)	Sehr wahrscheinlich (10)
	Personen sind der Gefährdung selten ausgesetzt	Personen sind der Gefährdung selten ausgesetzt, aber der Eintritt des Ereignisses ist durchaus wahrscheinlich bzw.	Personen sind der Gefährdung häufiger ausgesetzt	Personen sind der Gefährdung häufiger ausgesetzt
	Eintritt des Ereignisses kaum wahrscheinlich („noch nicht von gehört")	Personen sind der Gefährdung häufig ausgesetzt, jedoch ist der Eintritt des Ereignisses sehr unwahrscheinlich („schon mal gehört, aber nicht vorgekommen")	Eintritt des Ereignisses durchaus wahrscheinlich („Ereignisse schon ab und zu vorgekommen")	Eintritt des Ereignisses sehr wahrscheinlich („Ereignisse schon häufiger vorgekommen")
	Schaden kann durch verlässliche technische Maßnahmen abgewehrt/begrenzt werden	Schaden kann abgewehrt/begrenzt werden	Schaden kann unter bestimmten Bedingungen abgewehrt/begrenzt werden	Schaden kann kaum abgewehrt/begrenzt werden. Mit individuellem Fehlverhalten einer Person ist zu rechnen.
Gering (1) Bagatellverletzung/ keine nennenswerte Verletzung	3	5	7	10
Leicht (2) Leichte Verletzung (Mitarbeitender kann seine Tätigkeit spätestens am folgenden Tag weiter fortsetzen)	6	10	14	20
Mittel (4) Mittlere Verletzung (Mitarbeitender kann seine Tätigkeit nicht nach einem Tag weiter fortsetzen)	12	20	28	40
Schwer (8) Multiple Verletzung (Polytrauma) Lebensbedrohliche Verletzung, Verlust von Gliedmaßen oder des Augenlichts	24	40	56	80
Tod (10)	30	50	70	100

Risiko-Maßzahl (R = E x S)	Risiko	Beschreibung
3 – 6	Sehr gering	Risiko vernachlässigbar
7 – 20	Gering	Risikoreduzierung ratsam
21 – 40	Mittel	Risikoreduzierung notwendig
41 – 100	Hoch	Risikoreduzierung zwingend notwendig

Anmerkung:
Bei der Festlegung der Maßnahmen muss immer die Hierarchie der Schutzmaßnahmen (im deutschsprachigen Raum unter TOP-Prinzip bekannt) beachtet werden!

AUSZUG

G

Nachweis der Übereinstimmung mit den Anforderungen der ISO 45001: 2018

Die Übereinstimmung dieses Handbuchs mit den Anforderungen der ISO 45001: 2018 wurde von externer Seite bestätigt.

GC-MARK® CERTIFICATE

thyssenkrupp AG

ThyssenKrupp Allee 1
45143 Essen
Germany

Scope:

thyssenkrupp Occupational Safety and Health Management Manual

has submitted its Occupational Safety and Health Management Manual for independent review. Through an external review, documented in a report, it has been confirmed that the Management Manual complies with the requirements of ISO 45001:2018.

The organization is authorized to bear the following GC-Mark:

Verified OSH Management Manual

Certificate registration no.	543117 GC
Date of certification	2021-11-26
Valid until	2023-11-25

DQS CFS GmbH
German Association for Sustainability

Guido Eggers
Managing Director

DQS CFS GmbH
Deutsche Gesellschaft für Nachhaltigkeit
August-Schanz-Strasse 21
60433 Frankfurt/Main
Germany

German Association for Excellence

IQNet

AUSZUG

thyssenkrupp AG
Occupational Safety and Health
thyssenkrupp Allee 1
45143 Essen, Deutschland
www.thyssenkrupp.com
wecare@thyssenkrupp.com

engineering. tomorrow. together.

Auflage 1, Januar 2022