

1. Si-Leitbild / Si-Ziele

Sicherheitsleitbild formulieren: Das Sicherheitsleitbild – als Teil des Unternehmensleitbildes – beschreibt den Stellenwert, den Sie der Sicherheit und Gesundheit des Personals beimessen.

Beispiele:

- Wir fördern die Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch zweckmässige Arbeitsorganisation, Führung und Ausbildung.
- Gesundheit, Sicherheit und Wohlbefinden unserer Mitarbeiter und Partner sind uns wichtig. Wir fördern diese durch aktive Mitarbeit, periodische Information und Weiterbildung.
- Unversehrtheit, Gesundheit und Wohlbefinden unserer Mitarbeiter sind für uns wichtige Anliegen. Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes behandeln wir mit der gleichen Priorität wie Fragen der Qualität, Produktivität und Wirtschaftlichkeit. Wir sorgen auch für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz von Drittpersonen in unserem Betrieb.
- Bei allen Tätigkeiten und Produkten sorgen wir aktiv für Sicherheit und den Schutz der Gesundheit.

Ein Sicherheitsleitbild kann nur dann Wirkung erzeugen, wenn es dem Personal bekannt ist, gelebt werden kann und von den Vorgesetzten vorgelebt wird

Sicherheitsziele setzen: Um sinnvolle Ziele setzen zu können, brauchen Sie Kenntnisse des Unfallgeschehens und der Schwachstellen in Ihrem Betrieb. Zudem gilt: Wer Ziele setzt, muss auch dafür sorgen, dass die für die Zielerreichung notwendigen finanziellen, personellen und fachlichen Ressourcen vorhanden sind.

In der Regel werden Ziele für ein Jahr gesetzt. Man unterscheidet zwischen qualitativen und quantitativen Zielen.

Qualitative Ziele können sein:

- Alle tragen konsequent den Schutzhelm.
- Wir halten uns alle konsequent an die Strassenverkehrsregeln.
- Mängel an Maschinen und Werkzeugen melden wir sofort dem Chef.

Quantitative Ziele können sein:

- Im nächsten Jahr Senkung der Ausfalltage wegen Unfall um 20 Prozent.
- Im nächsten Jahr Senkung der Anzahl Unfälle um 20 %.

Quantitative Ziele sind nur sinnvoll, wenn es bei den Ausfalltagen von Jahr zu Jahr keine allzu grossen Schwankungen gibt. Bei kleineren Betrieben sind diese Schwankungen in der Regel sehr gross, so dass es für kleinere Betriebe meist sinnvoll sein dürfte, sich auf qualitative Ziele zu konzentrieren.

2. Si-Organisation

Der Betrieb regelt die Verantwortlichkeiten, Verantwortung und Kompetenzen, den Aufbau und den Ablauf der Aspekte der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes. Er erstellt ein Organigramm sowie Aufgabenbeschreibungen (Pflichtenhefter) für alle verantwortlichen und zuständigen Personen.

3. Ausbildungsplattform

Die Aus- und Weiterbildung ist eine wesentliche Voraussetzung für die Umsetzung der Betriebsgruppenlösung.

Der Betrieb ist verantwortlich, dass sein Mitarbeiter über das erforderliche fachspezifische Wissen über Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz verfügen, insbesondere auch, dass die gesetzliche erforderliche Ausbildung sichergestellt ist.

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz ist eine Führungsaufgabe. Sie verlangt demnach die notwendigen Massnahmen in den Managementbereichen Information, Kommunikation und Schulung. Der GL/BL kennt Aufbau, Inhalt und Dokumentation der Betriebsgruppenlösung und kann diese im eigenen Betrieb implementieren.

Der Sibe kennt die Grundsätze der Betriebsgruppenlösung und die konkreten Bestimmungen über Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz seiner Betriebsgruppe. Er ist zuständig für die Instruktion seiner Mitarbeiter, auch der Temporärangestellten und der übrigen Aushilfskräfte, sowie der Lehrlinge.

Die Mitarbeiter kennen die Vorschriften betreffend der PSA und die besonderen Gefahren und Massnahmen in ihrem Bereich.

4. Dokumente mit Si-Regeln

Allgemeine Sicherheitsregeln: Der Betrieb legt für sich und seine Mitarbeiter allgemeine Sicherheitsgrundsätze, Regelungen und Standards fest und sorgt dafür, dass die Mitarbeiter bestimmte Verhaltensregeln beachten. Diese Standards betreffen insbesondere die Bereiche Körperschutz, Verwendung und Wartung der PSA, Bedienung von Maschinen und Anlagen.

Besondere Gefahren: Der Sibe führt eine Übersicht über die besonderen Gefahren im Betrieb und informiert die davon betroffenen Mitarbeiter individuell.

Regelung für einzelne Arbeitsplätze, Arbeitsanweisungen: Bei besonders gefährlichen Arbeitsplätzen (bzgl. Unfällen oder Krankheiten) werden spezielle Arbeitsplatzreglemente und/oder Verhaltensanweisungen erstellt.

5. Gefahrenanalyse

Anforderungen an die Betriebe

- Systematische Gefahrenermittlung, die dokumentiert werden muss (z.B. Checklisten)
- Nachweis, dass das erforderliche Grundwissen im Betrieb vorhanden ist (z.B. Kursunterlagen / Teilnahmebestätigungen), dass die Aufgaben und die Abläufe betreffend der Arbeitssicherheit geregelt sind und dass effektiv Massnahmen zur Förderung der Arbeitssicherheit umgesetzt werden, Notfallkonzepte für die Organisation der ersten Hilfe und für den Brandfall.
- Mitwirkung der Arbeitnehmer bei der Organisation der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes und bei der Wahl der technischen Schutzeinrichtungen und der persönlichen Schutzmittel.
- Ein betriebseigenes Controlling mit Führungskennzahlen mindestens für Berufsunfälle und Berufskrankheiten (empfohlen auch für Nichtberufsunfälle und Krankheiten), sowie mit einer Überprüfung, Standortbestimmung und Aktualisierung der Erfüllung aller Grundanforderungen bei allen betrieblichen Veränderungen, aber mindestens ein Mal jährlich.

6. Massnahmenkataloge

Die Notwendigkeit von Massnahmen leitet der Betrieb individuell ab von:

- Anforderungsprofil, definiert durch die KASi
- Risikoliste
- Individuelle Risikobeurteilung

Alle Massnahme, die innerhalb der Betriebsgruppe umgesetzt werden, sind nach dem TOP Konzept konzipiert:

T technische Massnahmen
O Organisatorische Massnahmen
P personelle Massnahmen

Für folgende Bereiche werden Massnahmen von der KASi in Anforderungsprofilen definiert:

1. Personen auf dem Betriebsareal
2. Materialumschlag (Abfall, Betriebsmittel usw.)
3. Begehen (Befahren) von Anlageteilen
4. Sicherheitsorganisation und -dokumentation
5. Notfallkonzept / Erste Hilfe
6. Ausnahmestände und Reparaturen
7. Verkehr auf dem Betriebsareal
8. Infrastruktur
9. Gesundheitsschutz
10. Betrieb der Anlage

Alle Massnahmenbereiche werden in spezifische Örtlichkeiten mit ausgewiesenen Gefahren unterteilt und systematisch nach folgenden Aspekten behandelt

- Örtlichkeit / Sachlage
- Generelles Schutzziel (von KASi definiert)
- Spezifisches Schutzziel

- Anforderungen (von KASi definiert)
- Risikoliste
- Individuelle Risikobeurteilung (durch die Anlage)
- Handlungsbedarf
- Massnahmenkatalog
- Massnahmenplanung

7. Notfallorganisation

Grundsatz und Ziele: Der Betrieb erstellt für die verschiedenen Bereiche eine Organisation der Abläufe bei Notfällen. Er regelt insbesondere Massnahmen betreffend erster Hilfe, Brandschutz, Explosionsschutz und erstellt Evakuierungspläne.

Jeder Mitarbeiter kennt die Notfallorganisation seines Bereiches, insbesondere die einschlägigen Notfallnummern und Anlaufstellen, sowie das Meldeverfahren bei schweren Ereignissen. Jeder Mitarbeiter kennt die elementaren Massnahmen der ersten Hilfe

Notfallorganisation: Durch gezielte vorsorgliche Massnahmen wird versucht, Notfälle und Unfälle soweit als möglich zu verhindern. Für den Fall aber, dass solche trotzdem eintreten, soll mittels Notfallorganisation sichergestellt werden, dass der Schaden begrenzt werden kann. Die Notfallorganisation umfasst folgende Elemente:

- Notfallkarte (Vorgehen, Prinzipien, Telefonnummern)
- Notfallplan
- Angemessene Sanitäts- und Brandschutzmittel
- Alarmmittel (Notabschaltung, Leuchtanzeigen, akustische Zeichen u.a.)
- Ausgebildetes Personal für erste Hilfe

8. Mitwirkung

Gesetzliche Grundlage: Der Arbeitgeber hat die Arbeitnehmer bei der Verhütung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten zur Mitwirkung heran zu ziehen (UVG, Art. 82 Abs. 2).

Die Arbeitnehmer sind verpflichtet, den Arbeitgeber in der Durchführung der Vorschriften über die Verhütung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten zu unterstützen. Sie müssen insbesondere die persönliche Schutzausrüstung benützen, die Sicherheitseinrichtungen richtig gebrauchen und dürfen diese ohne Erlaubnis des Arbeitgebers weder entfernen noch ändern (UVG, Art. 82 Abs. 3).

Dieses Recht umfasst den Anspruch auf frühzeitige und umfassende Information und Anhörung sowie das Recht, Vorschläge zu unterbreiten, bevor der Arbeitgeber einen Entscheid trifft. Der Arbeitgeber hat seinen Entscheid zu begründen, wenn er den Einwänden und Vorschlägen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer oder deren Vertretung im Betrieb nicht oder nur teilweise Rechnung trägt.

Für die Mitwirkung werden bei der Umsetzung der Richtlinie über den Beizug von Arbeitsärzten und anderen Spezialisten der Arbeitssicherheit auf Stufe der Betriebsgruppe Arbeitnehmer in die Fachkommission KASi gewählt. In der KASi sind sie gegenüber den Vertretern der Arbeitgeber paritätisch vertreten.

In den einzelnen Betrieben werden die Arbeitgeber für die Umsetzung oben genannter Richtlinie laufend informiert und bei Entscheidungen beigezogen. Im Bedarfsfall kann die Belegschaft dafür eine Vertrauensperson bestimmen. Die von einer bestimmten Problematik der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes betroffene Arbeitnehmer haben die

Möglichkeit, sich bei Besuchen und Kontrollen der zuständigen Behörde sowie bei Audits zu beteiligen.

Personen, die durch die Unternehmensleitung als Sicherheitsbeauftragter bestimmt wurden, können nicht gleichzeitig das Personal vertreten.

9. Gesundheitsschutz

Rechtliche Grundlage: (Bericht der Betriebsgruppe an die EKAS, genehmigt am 14.12.2000). Der allgemeine Gesundheitsschutz ist im Artikel 6 des Arbeitsgesetzes unter "Pflichten der Arbeitgeber und Arbeitnehmer" und in der Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz geregelt. Dem Artikel 6 des Arbeitsgesetzes entspricht Artikel 82 des Unfallversicherungsgesetzes bezügl. Arbeitssicherheit und Berufskrankheitprophylaxe und Artikel 328 des Obligationenrechtes bezüglich Persönlichkeitsschutz.

Pflichten des Arbeitgebers: (Bericht der Betriebsgruppe an die EKAS, genehmigt am 14.12.2000). Der Arbeitgeber ist verpflichtet (Art. 6 Abs. 1-3 ArG), zum Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer (Art. 6 ArG, Art. 16 ArGV) alle Massnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stande der Technik anwendbar und den Verhältnissen des Betriebes angemessen sind.

Er hat insbesondere die betrieblichen Einrichtungen und den Arbeitsablauf so zu gestalten, dass Gesundheitsgefährdungen und Überbeanspruchungen der Arbeitnehmer nach Möglichkeit vermieden werden.

Für die Gesundheitsvorsorge hat der Arbeitgeber die Arbeitnehmer zur Mitwirkung heranzuziehen.

Pflichten des Arbeitnehmers: (Bericht der Betriebsgruppe an die EKAS, genehmigt am 14.12.2000). Die Arbeitnehmer sind verpflichtet, den Arbeitgeber in der Durchführung der Vorschriften über die Gesundheitsvorsorge zu unterstützen.

Dazu gehört, dass der Arbeitnehmer die Weisungen des Arbeitgebers in bezug auf die Gesundheitsvorsorge befolgt und die allgemein anerkannten Regeln berücksichtigt. Er muss insbesondere die persönlichen Schutzausrüstungen benutzen und darf die Wirksamkeit der Schutzeinrichtungen nicht beeinträchtigen.

Stellt ein Arbeitnehmer Mängel fest, welche die Gesundheitsvorsorge beeinträchtigen, so muss er sie beseitigen. Ist er dazu nicht befugt oder nicht in der Lage, so hat er den Mangel dem Arbeitgeber zu melden.

Arbeitsärztliches Untersuchungsprogramm: (Bericht der Betriebsgruppe an die EKAS, genehmigt am 14.12.2000). Für die Erhebung von arbeitsassoziierten Krankheiten und von Berufskrankheiten ist in der Abfallwirtschaft keine statistisch auswertbare Datenbasis vorhanden. Deshalb wird mit einem betriebsgruppenspezifischen Untersuchungsprogramm der Gesundheitszustand laufend überprüft und beurteilt werden.

Im Anhang sind die detaillierten Ausführungen bezüglich Gefährdungssituation und Untersuchungsprogramm zusammengestellt.

Für Schicht- und Nachtarbeit ist ab dem 1.8.00 eine arbeitsärztliche Untersuchung vorgeschrieben. Die neuen Bestimmungen (Art. 6 ArGV 1) sind ebenfalls berücksichtigt.

10. Kontrollen/Audit

Betriebskontrollen: Der Sicherheitsbeauftragte auditiert den Betrieb (gemäss Auditplan) mit einer Checkliste (Vorlagen SUVA) und verfasst zu Handen der Geschäftsleitung den Auditbericht.

In der Betriebsdokumentation ist der Auditplan und der Auditbericht abzulegen. Diese müssen die zu treffenden Massnahmen sowie den Vollzugstermin und den Verteiler enthalten. Die Geschäftsleitung meldet den Vollzug des betriebsinternen Audits der Kommission Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz und realisiert notwendige Massnahmen unter Beizug der Mitarbeiter.

Kontrollen durch ASi VBSA: Der ASA-Pool auditiert jährlich eine von der Kommission Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz festgelegte Zahl von Betrieben und hält die Ergebnisse zu Handen der Kommission fest.

Dabei geht es um die Überprüfung der Umsetzung und Wirkung der Massnahmen. Die Umsetzung wird mit dem Sicherheitsbeauftragten, dem zuständigen Geschäftsleitungsmitglied und den Mitarbeitern besprochen.

Unterschieden werden zwei Arten von Audits: 1) Sichtkontrollen, 2) Plausibilitätsprüfungen

Sichtkontrolle:

- Si-Audit, wie es in den vergangenen Jahren durchgeführt wurde
- Kontrollen erfolgen in Stichproben
- Es wird eine administrative Überprüfung der vorhandenen Dokumente, Vorschriften, Arbeitsanweisungen etc. gemacht
- In einem zweiten Schritt wird die Anlage begangen und in Stichproben die Situation vor Ort kontrolliert und beurteilt
- Im nachfolgenden Gespräch werden Massnahmen vereinbart, in einem Protokoll festgehalten und zu einem späteren Zeitpunkt zur Stellungnahme und Unterschrift vorgelegt

Plausibilitätsprüfung

- Die KASI definiert Schutzziele für bestimmte gefährliche Situationen, und legt in einer Checkliste / Matrix die Bereiche fest, welche für die Erreichung der Schutzziele behandelt werden müssen
- In diesen Bereichen sind vielfach Massnahmen nach dem TOP Modell notwendig
- Der Betrieb entwickelt seine individuelle Lösung, teilt diese als Massnahmen- und Terminplan der ASi Stelle mit
- Die ASi Stelle informiert die KASI und die Si-Auditoren
- Anlässlich des nächsten Audits überprüfen und beurteilen die Auditoren die individuelle Anlagenlösung auf Plausibilität, d.h. es wird konkret beurteilt, ob mit dieser Lösung das Schutzziel erreicht wird
- Der Auditor zeigt dem Verantwortlichen der Anlage auf a) wo seine Anlage gegenüber dem technischen Stand der anderen Anlagen steht und b) in welchem Bereich noch Massnahmen notwendig sind
- Die Auditoren führen eine eigene Beurteilung durch, das sog. Rating

- Dem Verantwortlichen der Anlage wird das Rating nicht übergeben, sondern er wird informiert, dass seine Anlage a) überdurchschnittlich b) durchschnittlich und c) unterdurchschnittlich gegenüber den anderen Anlagen ist, und um besser zu werden, sind Massnahmen in den Bereichen A), B), C) notwendig
- Die Verantwortung liegt in jedem Fall beim Betrieb

Zertifikate

Werden an Betriebe ausgestellt, welche bestätigen, dass die anlässlich des Audits vereinbarten Massnahmen realisiert wurden.