



Fa. Pröckl

Geschäftsrichtlinie zur Gesundheit und
Arbeitssicherheit / Managementsystem
für Arbeitsbedingungen und Menschenrechte

18.02.2021

Präambel

Die Pröckl GmbH verpflichtet sich ausdrücklich zur Wahrung von Arbeitssicherheit sowohl am Standort als auch auf den Baustellen und in der Lieferkette. Dazu wurde mit dem vorliegenden Dokument eine Geschäftsrichtlinie zur Gesundheit und Arbeitssicherheit erstellt. Wir folgen dabei der Gesetzgebung in Deutschland und den Vorschriften der gesetzlichen Unfallversicherung (**DGUV-Vorschriften**) und den Vorgaben der **ISO 26000**. Dabei wird der Anspruch wie auch die Umsetzung dokumentiert. Folgende Gesetze sind gemäß Arbeitsschutz für uns relevant:

Grundlegende Arbeitsschutzgesetze	GG, BGB, Sozialgesetzbuch V und VII, Jugendarbeitsschutzgesetz, Arbeitsschutzgesetz, Arbeitssicherheitsgesetz, Mutterschutzgesetz, Infektionsschutzgesetz, Chemikaliengesetz
Weitere Arbeitsschutzgesetze (Auszug)	DGUV Vorschrift 1, DGUV Vorschrift 2, DGUV Vorschrift 3, DGUV Vorschrift 6 Produktsicherheitsgesetz, BG Vorschrift C22 (Bauarbeiten)
Arbeitsschutzverordnungen (Auszug)	Gefahrenstoffverordnung, Arbeitsstättenverordnung, Brandschutzverordnung, Produktsicherheitsverordnung, PSA Benutzungsverordnung, Baustellenverordnung
Technische Regeln (Auszug)	Diverse DIN Normen und Technische Regeln (z.B. ASR A2, TRBA 250, ASRA 1, 2, 3, TRGS 400
BG-Informationen (Auszug)	DGUV Information 204-001 (Erste Hilfe), DGUV Information 205-001, etc.

Menschen- und Arbeitnehmerrechte

Wir beachten die international anerkannten Menschenrechte und tragen dafür Sorge, diese zu wahren. Wir halten die grundlegenden Menschen- und Arbeitnehmerrechte auf Basis der jeweils geltenden nationalen Gesetzgebung ein. Wir orientieren uns an den Grundprinzipien der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO).



Gesundheit der Mitarbeiter/-innen

Die Gesundheit der Mitarbeiter/-innen sowohl am Hauptsitz wie auch auf den Baustellen, im Berufsverkehr oder in Heimarbeitsplätzen wie auch in der Lieferkette ist für die Pröckl GmbH ein wesentlicher Faktor für die ganzheitliche Unternehmensentwicklung. Die Gesundheitsthemen werden regelmäßig in den Führungsgremien besprochen und notwendige Maßnahmen umgesetzt. Um die wesentlichen Themen zu identifizieren, befragen wir Mitarbeiter/-innen, Partner, Kunden und Fachexperten. Auch in der Umsetzung und der anschließenden Bewertung der Maßnahmen werden die Mitarbeiter sowie die wesentlichen Partner und Fachexperten eingebunden.

Arbeitsplatzgestaltung

Jährlich erfolgt eine durch eine qualifizierte Fachkraft durchgeführte Arbeitsplatzbegehung mit Gefährdungsanalyse mit anschließender Abarbeitung der geforderten Maßnahmen. Im Übrigen werden bei der Arbeitsplatzgestaltung alle Forderungen, auch die für altersgemäße, behindertengerechte Arbeitsplätze erfüllt. Im Rahmen unseres Gesundheitsmanagementkonzepts achten wir darauf gesunde und motivierende Arbeitsplätze zu schaffen und dabei auch Mobile Arbeit, soweit möglich und sinnvoll, zu ermöglichen.

Arbeitszeitgestaltung

Die Arbeitszeitmodelle sind so gestaltet, dass die Mitarbeiter/-innen über angemessene Ruhe- und Pausenzeiten verfügen. Sollten sich aus der Kinderbetreuung von Mitarbeiter/-innen mit Kindern die Forderung ergeben, Arbeitszeiten zu verändern, versucht das Unternehmen diese Wünsche bei der Arbeitszeitgestaltung zu berücksichtigen. Nach Möglichkeit wird versucht bei der Urlaubsgestaltung Rücksicht auf die Schulferien der MitarbeiterInnen mit Kindern zu nehmen. Generell gilt, dass da, wo es möglich ist, die Urlaubsplanung untereinander abgestimmt wird, um die Wünsche und Vorstellungen aller Mitarbeiter/-innen zu berücksichtigen.

Wahrung der Menschenrechte

Das Unternehmen verpflichtet sich, soweit es in seinem Einflussbereich liegt, die Menschenrechte (siehe auch die Vorschriften der International Labor Organization ILO) zu beachten und dies bei der Auswahl seiner Geschäftspartner und Lieferanten zur Bedingung zu machen.

Integration von Menschen mit Behinderungen und Minderheiten

Soweit es möglich ist, werden Menschen mit Behinderungen bzw. besonderen Bedürfnissen und Minderheiten in das Unternehmen integriert.



Anerkennung der Verschiedenheit der Menschen

Das Unternehmen bekennt sich ausdrücklich zur Anerkennung der Verschiedenheit der Menschen, zur Wertschätzung der unterschiedlichen Begabungen, Ausübung der Chancengleichheit und das Unterbinden von Diskriminierungen aller Art. Dies wird auch von der Geschäftsleitung so vorgelebt. Die Belegschaft ist zu entsprechendem Verhalten aufgefordert, diskriminierende Situationen zu erkennen, Zivilcourage zu beweisen und aktiv dagegen vorzugehen. Jede/r Mitarbeiter/in ist aufgefordert, sofern er/sie Zeuge/in derartiger Vorgänge wird, dies bei KollegInnen offen anzusprechen mit der Bitte, dies zukünftig zu unterlassen. Kommen derartige Verstöße weiter vor, sind die MitarbeiterInnen aufgefordert dies der Geschäftsleitung oder dem Betriebsrat zu melden, der wiederum die Geschäftsleitung informiert. Die Geschäftsleitung sucht umgehend nach Wegen, um dafür zu sorgen, dass sich derartige Verhaltensweisen nicht wiederholen. Es wird erwartet, dass betroffene MitarbeiterInnen die Geschäftsleitung oder den Betriebsrat über derartige Vorgänge mit dem Ziel informieren, dies zukünftig abzustellen.

Ausschluss von Zwangsarbeit

Es darf keine Zwangsarbeit, Sklavenarbeit oder derart vergleichbare Arbeit eingesetzt werden. Jede Arbeit muss freiwillig sein und die Mitarbeitenden müssen jederzeit die Arbeit oder das Beschäftigungsverhältnis beenden können. Außerdem darf keine inakzeptable Behandlung von Arbeitskräften, wie etwa psychische Härte, sexuelle und persönliche Belästigung stattfinden. Unsere Lieferanten sollen für das vierte Prinzip des Global Compact, die Beseitigung aller Formen von Zwangsarbeit, eintreten. Die Arbeitskräfte sollten unter Einhaltung einer angemessenen Frist das Beschäftigungsverhältnis beenden können. Von den Beschäftigten darf nicht verlangt werden, ihren Ausweis, Reisepass oder ihre Arbeitsgenehmigung als Vorbedingung für die Beschäftigung auszuhändigen.

Im Einklang mit den ILO-Konventionen 29 und 105.

Verbot der Kinderarbeit

Wir beschäftigen nur Mitarbeiter, die das zur Verrichtung von Arbeit erforderliche Mindestalter nach der jeweils geltenden nationalen Gesetzgebung erreicht haben. Wir beachten und respektieren die Rechte der Kinder.

In keiner Phase der Produktion darf Kinderarbeit eingesetzt werden. Wir halten uns an die Empfehlung aus den ILO-Konventionen zum Mindestalter für die Beschäftigung von Kindern. Demnach soll das Alter nicht geringer sein als das Alter, mit dem die allgemeine Schulpflicht endet und in jedem Fall nicht unter 15 Jahre. Die Rechte junger Arbeitnehmer sind zu schützen und besondere Schutzvorschriften einzuhalten. Wir unterstützen das fünfte Prinzip des Global Compact, indem wir für die Abschaffung von Kinderarbeit eintreten. In keiner Phase des Fertigungsprozesses darf Kinderarbeit eingesetzt werden. Die Geschäftspartner sind aufgefordert, sich an die Empfehlung aus den ILO-Konventionen zum Mindestalter für die Beschäftigung von Kindern zu halten. Dieses Mindestalter sollte nicht geringer als das Alter sein, mit dem die allgemeine Schulpflicht endet, und in jedem Fall nicht weniger als 15 Jahre betragen. Im Einklang mit den ILO-Konventionen 79, 138, 142, 182.

Gleichbehandlung von Männern und Frauen - Unterstützung bei der Karriereplanung

Die Unternehmensleitung verpflichtet sich dazu, Männer und Frauen bei der Karriereplanung gleichermaßen zu unterstützen und zu fördern. Fühlt sich ein/-e Mitarbeiter/in ungleich behandelt, so ist der-/diejenige aufgefordert die Geschäftsleitung oder den Betriebsrat darauf hinzuweisen.



Faire Entlohnung

Das Entgelt für reguläre Arbeitsstunden und Überstunden muss dem nationalen gesetzlichen Mindestlohn oder den branchenüblichen Mindeststandards entsprechen, je nachdem, welcher Betrag höher ist. Soweit das Entgelt nicht ausreicht, die Kosten des gewöhnlichen Lebensunterhalts zu decken und ein Mindestmaß an Rücklagen zu bilden, sind wir verpflichtet, das Entgelt entsprechend zu erhöhen. Den Arbeitnehmern sind alle gesetzlich vorgeschriebenen Leistungen zu gewähren. Lohnabzüge als Strafmaßnahmen sind nicht zulässig. Wir stellen sich, dass die Arbeitnehmer klare, detaillierte und regelmäßige schriftliche Informationen über die Zusammensetzung ihres Entgelts erhalten.

Wir zahlen Vergütungen und Sozialleistungen, die mindestens den nationalen und lokalen gesetzlichen Standards, Bestimmungen oder Vereinbarungen entsprechen. Die jeweils anwendbaren Regelungen zur Arbeitszeit und Urlaub werden eingehalten.

Die den Arbeitskräften gezahlte Vergütung hat sämtlichen anwendbaren Gesetzen zur Entlohnung zu entsprechen, wozu auch Gesetze zum Mindestlohn, zu Überstunden und zu gesetzlich festgelegten Sozialleistungen gehören. Abzüge vom Lohn als disziplinarische Maßnahme sind nicht zulässig. Die Grundlage, nach der Arbeitskräfte entlohnt werden, wird zeitnah in Form einer Lohnabrechnung oder eines vergleichbaren Dokuments den Mitarbeitern bekannt gegeben.

Im Einklang mit den ILO-Konventionen 26 und 131.

Faire Arbeitszeit

Die Arbeitszeiten müssen mindestens den geltenden Gesetzen, den Branchenstandards oder den einschlägigen ILO-Konventionen entsprechen. Überstunden sollten nur auf freiwilliger Basis erbracht werden müssen und den Beschäftigten ist nach sechs aufeinanderfolgenden Arbeitstagen mindestens ein freier Tag zu gewähren.

Im Einklang mit den ILO-Konventionen 1 und 14.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Soweit dies machbar ist, wird es durch adäquate Arbeitszeitmodelle MitarbeiterInnen ermöglicht ihren familiären Pflichten, wie Kindererziehung oder Pflege von älteren Familienangehörigen, nachzukommen.

Notfallhilfe

MitarbeiterInnen, die unverschuldet in familiäre, psychische oder materielle Not geraten, können sich vertrauensvoll an die Personal- bzw. Geschäftsleitung wenden, die prüft, ob und in welchem Umfang geholfen werden kann. Ein Rechtsanspruch auf Hilfe wird ausdrücklich ausgeschlossen.



Arbeitsschutzstruktur und -maßnahmen

1.1 Unsere Prozesse

Wir haben nachfolgende Prozesse mit Überwachung durch unsere Fachkraft für Arbeitssicherheit eingeführt:

- Schulung zum Gebrauch von persönlicher Schutzausrüstungen
- Schulung Ladungssicherung
- Arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen (Angebots- und Pflichtuntersuchungen)
- Schulung zum Thema Corona
- Fahrerunterweisungen durch Dekra
- Schulung Ersthelfer
- Prüfung elektrischer Anlagen nach SK 3602 und BGV A3
- Umgang mit Chemikalien

Die Prozesse werden von **den beauftragten Mitarbeitern sowie** der beauftragten Fachkraft für Arbeitssicherheit durchgeführt und überwacht.

FASI

2.1 Fachkraft für Arbeitssicherheit

Wir haben eine ausreichend qualifizierte Fachkraft für Arbeitssicherheit (FASI oder SIFA) benannt.

Nach §55ff ASiG hat grundsätzlich jeder Arbeitgeber eine Fachkraft für Arbeitssicherheit zu bestellen.

Fachbüro für Arbeitssicherheit und Umweltschutz

Attenberger GmbH

Tittlinger Straße 7

94034 Passau

Herr Michael Nebl



Betriebsarzt

3.1 Betriebsarzt

Wir verfügen über eine ausreichende betriebsärztliche Versorgung.

Nach §§2ff ASiG sowie DGUVII muss jedes Unternehmen einen Betriebsarzt benennen können.

Dr. med. Wolfgang Pikal

Nibelungenstr. 25b

94113 Tiefenbach

Gesetze

4.1 Aushangpflichtige Gesetze

Die aushangpflichtigen Gesetze werden in aktueller Form zur Verfügung gestellt.

Diese werden über eine Onlineplattform zur Verfügung gestellt und können jederzeit digital eingesehen werden. Auf Wunsch können diese auch in Papierform vom jeweiligen Abteilungsleiter zur Verfügung gestellt werden.

Das Arbeitsschutzrecht beinhaltet eine Vielzahl von besonderen Schutzvorschriften. Einige dieser Bestimmungen sind vom Arbeitgeber im Betrieb auszuhängen. Der Gedanke dabei ist, dass die Beschäftigten durch die Aushänge im Betrieb über ihre Rechte am Arbeitsplatz informiert werden sollen. Aus diesem Grund bestehen zahlreiche Vorschriften, die den Arbeitgeber dazu verpflichten, bestimmte Gesetze und Verordnungen öffentlich im Betrieb auszuhängen. Die wichtigsten aushangpflichtigen Gesetze und Verordnungen sind:

- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
- Arbeitszeitgesetz (ArbZG)
- Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)
- Arbeitsstättenverordnung (ArbStättVO)
- Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG)
- Mutterschutzgesetz (MuSchG)

Darüber hinaus haben wir als Arbeitgeber die für den Betrieb geltenden Unfallverhütungsvorschriften an geeigneter Stelle auszulegen.

4.2 Pausen- und Ruhezeiten

Die Regelungen zu Pausen- und Ruhezeiten sind definiert, kommuniziert und werden eingehalten.

Arbeitszeitgesetz (ArbZG). § 4 Ruhepausen:

Die Arbeit ist durch im Voraus feststehende Ruhepausen von mindestens 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs bis zu neun Stunden und 45 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als neun Stunden insgesamt zu unterbrechen. Die Ruhepausen nach Satz 1 können in Zeitabschnitte von jeweils mindestens 15 Minuten aufgeteilt werden. Länger als sechs Stunden hintereinander dürfen Arbeitnehmer nicht ohne Ruhepause beschäftigt werden.



Gefährdung

5.1 Gefährdungsbeurteilung

Gefährdungsbeurteilungen (auch von Psych. Gefährdungen) werden regelmäßig durchgeführt und dokumentiert.

§ 3 Gefährdungsbeurteilung

(1) Bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 5 des Arbeitsschutzgesetzes hat der Arbeitgeber zunächst festzustellen, ob die Beschäftigten Gefährdungen beim Einrichten und Betreiben von Arbeitsstätten ausgesetzt sind oder ausgesetzt sein können. Ist dies der Fall, hat er alle möglichen Gefährdungen der Sicherheit und der Gesundheit der Beschäftigten zu beurteilen und dabei die Auswirkungen der Arbeitsorganisation und der Arbeitsabläufe in der Arbeitsstätte zu berücksichtigen. Bei der Gefährdungsbeurteilung hat er die physischen und psychischen Belastungen sowie bei Bildschirmarbeitsplätzen insbesondere die Belastungen der Augen oder die Gefährdung des Sehvermögens der Beschäftigten zu berücksichtigen. Entsprechend dem Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung hat der Arbeitgeber Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten gemäß den Vorschriften dieser Verordnung einschließlich ihres Anhangs nach dem Stand der Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene festzulegen. Sonstige gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse sind zu berücksichtigen.

(2) Der Arbeitgeber hat sicherzustellen, dass die Gefährdungsbeurteilung fachkundig durchgeführt wird. Verfügt der Arbeitgeber nicht selbst über die entsprechenden Kenntnisse, hat er sich fachkundig beraten zu lassen.

(3) Der Arbeitgeber hat die Gefährdungsbeurteilung vor Aufnahme der Tätigkeiten zu dokumentieren. In der Dokumentation ist anzugeben, welche Gefährdungen am Arbeitsplatz auftreten können und welche Maßnahmen nach Absatz 1 Satz 4 durchgeführt werden müssen.

Brandschutz

6.1 Ersthelfer, Brand- und Evakuierungshelfer

- Wir haben ausreichend Ersthelfer im Unternehmen benannt.
- Feuerlöscheinrichtungen sind in ausreichender Anzahl vorhanden.
- Feuerlöscheinrichtungen sind gekennzeichnet.
- Feuerlöscheinrichtungen sind zugänglich.
- Feuerlöscheinrichtungen werden regelmäßig geprüft.
- Brandschutztüren sind nicht durch Gegenstände verstellt.
- Automatischen Brandschutztüren sind funktionsfähig.
- Brandschutztüren werden jährlich geprüft.
- Brandschutztüren sind ohne sichtbare Beschädigung.
- In Technik- und Heizräumen sind keine Gegenstände gelagert.
- Das Rauchverbot wird beachtet.

6.2 Brandschutzrichtlinie

Wir haben eine Brandschutzrichtlinie eingeführt.



Schulungen

7.1 Schulungen zur Verbesserung des Verständnisses von Gesundheit und Sicherheit

Wir bieten Schulungen zur Verbesserung des Verständnisses von Gesundheit und Sicherheit an. Die Schulungen sollen das Bewusstsein für Gesundheit und Sicherheit schärfen, damit bestimmte Funktionen Probleme identifizieren und darauf reagieren können, auf die sie bei ihren täglichen Aktivitäten stoßen. Die Schulung kann funktionspezifisch (z. B. Schulung für Einkäufer, Manager usw.) oder themenspezifisch (z. B. zu Menschenrechten, Korruptionsbekämpfung, Gesundheit und Sicherheit, Chemikalienmanagement usw.) sein.

Prüfungen

8.1 Prüfnachweise

Prüfungsbedürftige Anlagen im Betrieb werden regelmäßig überprüft, entsprechende Prüfnachweise sind vorhanden und können nachgewiesen werden.

8.2 Elektrische Geräte

Alle elektrischen Geräte, Kabel und Stecker werden regelmäßig von einer Fachkraft geprüft (E-Check).

Sicherheitsanforderungen bei Gerätekombinationen einhalten. Nur elektrische Geräte mit CE- oder GS-Kennzeichnung einsetzen. Defekte elektrische Geräte sofort der Benutzung entziehen. Elektrische Geräte, Kabel und Stecker regelmäßig alle zwei Jahre durch eine Elektrofachkraft prüfen lassen. Elektrische Anlagen regelmäßig von einer Elektrofachkraft prüfen lassen (mind. alle vier Jahre). Sicht- und Funktionsprüfung vor der Inbetriebnahme.

8.3 Jährliches Audit

Die Struktur und Maßnahmen unserer Geschäftsrichtlinie zur Gesundheit und Arbeitssicherheit werden jährlich in Form eines Audits geprüft und dokumentiert.



Arbeitsschutz: Grundbetreuung

Tätigkeiten	Anzahl Beschäftigte *	WZ 2008 Qualifikationscode	Faktor	Anzahl Betreuung (h)
Bürotätigkeiten	50	70 (Verwaltung und Führung von Unternehmen und Betrieben)	0,5	25
Disposition	10	52.1 (Lagererei)	1,5	15
Fertigung	45	25.5 (Herstellung von Schmiede-, Press-, Zieh- und Stanzteilen)	1,5	67,5
Montage (Bau)	115	41.2 (Bau von Gebäuden)	2,5	287,5
Reinigung	10	81.21 (Allgemeine Gebäudereinigung)	0,5	5
Gesamt Grundbetreuung				400

Die Gesamtbetreuungszeit umfasst jährlich 400 Stunden. Diese werden zwischen dem Betriebsarzt und der FaSi auf Grundlage der anfallenden Einsatzzeiten aufgeteilt werden. Einen genauen Aufteilungsschlüssel gibt es nicht. aufgeteilt. Die Aufteilung ist je nach Bedarf an Einsatzzeiten gekoppelt. Sofern die Einsatzzeiten nicht ausreichen, so kann der Auftraggeber zusätzliche Einsatzzeiten mit dem FaSi bzw. dem Betriebsarzt vereinbaren. Diese Einsatzzeiten werden für folgende Aufgabenfelder verwendet:

Arbeitsschutzmanagementsystem

1 Unterstützung bei der Gefährdungsbeurteilung (Beurteilung der Arbeitsbedingungen)

- 1.1 Unterstützung bei der Implementierung eines Gesamtkonzeptes zur Gefährdungsbeurteilung
- 1.2 Unterstützung bei der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung
- 1.3 Beobachtung der gelebten Praxis und Auswertung der Gefährdungsbeurteilung

2 Unterstützung bei grundlegenden Maßnahmen der Arbeitsgestaltung – Verhältnisprävention

- 2.1 Eigeninitiatives Handeln zur Verhältnisprävention an bestehenden Arbeitssystemen
- 2.2 Eigeninitiatives Handeln zur Verhältnisprävention bei Veränderung der Arbeitsbedingungen

3 Unterstützung bei grundlegenden Maßnahmen der Arbeitsgestaltung - Verhaltensprävention

- 3.1 Unterstützung bei Unterweisungen, Betriebsanweisungen, Qualifizierungsmaßnahmen
- 3.2 Motivieren zum sicherheits- und gesundheitsgerechten Verhalten
- 3.3 Information und Aufklärung
- 3.4 Kollektive arbeitsmedizinische Beratung der Beschäftigten



4 Unterstützung bei der Schaffung einer geeigneten Organisation und Integration in die Führungstätigkeit

- 4.1 Integration des Arbeitsschutzes in die Aufbauorganisation
- 4.2 Integration des Arbeitsschutzes in die Unternehmensführung
- 4.3 Beratung zu erforderlichen Ressourcen zur Umsetzung der Arbeitsschutzmaßnahmen
- 4.4 Kommunikation und Information sichern
- 4.5 Berücksichtigung der Arbeitsschutzbelange in betrieblichen Prozessen
- 4.6 Betriebliche arbeitsschutzspezifische Prozesse organisieren
- 4.7 Ständige Verbesserung sicherstellen

5 Untersuchung nach Ereignissen

- 5.1 Untersuchungen von Ereignissen, Ursachenanalysen und deren Auswertungen
- 5.2 Ermitteln von Unfallschwerpunkten sowie Schwerpunkten arbeitsbedingter Erkrankungen
- 5.3 Verbesserungsvorschläge

6 Allgemeine Beratung von Arbeitgebern und Führungskräften, betrieblichen Interessenvertretungen, Beschäftigten

- 6.1 Beratung zu Rechtsgrundlagen, Stand der Technik und Arbeitsmedizin, wissenschaftlichen Erkenntnissen
- 6.2 Beantwortung von Anfragen
- 6.3 Verbreitung der Information im Unternehmen, einschließlich Teambesprechungen
- 6.4 Externe Beratung zu speziellen Problemen des Arbeitsschutzes organisieren

7 Erstellung von Dokumentationen, Erfüllung von Meldepflichten

- 7.1 Unterstützung bei der Erstellung von Dokumentationen
- 7.2 Unterstützung bei der Erfüllung von Meldepflichten gegenüber den zuständigen Behörden und Unfallversicherungsträgern
- 7.3 Dokumentation von Vorschlägen an den Arbeitgeber einschließlich Angabe des jeweiligen Umsetzungsstandes
- 7.4 Dokumentation zur eigenen Tätigkeit und zur Inanspruchnahme der Einsatzzeiten

8 Mitwirken in betrieblichen Besprechungen

- 8.1 Direkte persönliche Beratung von Arbeitgebern
- 8.2 Teilnahme an Dienstgesprächen des Arbeitgebers mit seinen Führungskräften
- 8.3 Teilnahme an Besprechungen der betrieblichen Beauftragten entsprechend §§ 9, 10 und 11 Arbeitssicherheitsgesetz
- 8.4 Teilnahme an sonstigen Besprechungen, einschließlich Betriebsversammlung
- 8.5 Nutzung eines ständigen Kontaktes mit Führungskräften
- 8.6 Sitzung des Arbeitsschutzausschusses

9 Selbstorganisation

- 9.1 Ständige Fortbildung organisieren (Aktualisierung und Erweiterung)
- 9.2 Wissensmanagement entwickeln und nutzen
- 9.3 Erfassen und Aufarbeiten von Hinweisen der Beschäftigten
- 9.4 Erfahrungsaustausch insbesondere mit den Unfallversicherungsträgern und den zuständigen Behörden nutzen



3.1.2 Betriebsspezifische Betreuung

30% der Regelbetreuung werden auch in betriebsspezifische Betreuung verwendet.

1 Regelmäßig vorliegende betriebsspezifische Unfall- und Gesundheitsgefahren, Erfordernisse zur menschengerechten Arbeitsgestaltung

- 1.1 Besondere Tätigkeiten
- 1.2 Arbeitsplätze und Arbeitsstätten, die besondere Risiken aufweisen
- 1.3 Arbeitsaufgaben und Arbeitsorganisation mit besonderen Risiken
- 1.4 Erfordernis arbeitsmedizinischer Vorsorge
- 1.5 Erfordernis besonderer betriebsspezifischer Anforderungen beim Personaleinsatz
- 1.6 Sicherheit und Gesundheit unter den Bedingungen des demografischen Wandels
- 1.7 Arbeitsgestaltung zur Vermeidung arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren, Erhalt der individuellen gesundheitlichen Ressourcen im Zusammenhang mit der Arbeit
- 1.8 Unterstützung bei der Weiterentwicklung eines Gesundheitsmanagements

2 Betriebliche Veränderungen in den Arbeitsbedingungen und in der Organisation

- 2.1 Beschaffung von grundlegend neuartigen Maschinen, Geräten
- 2.2 Grundlegende Veränderungen zur Errichtung neuer Arbeitsplätze bzw. der Arbeitsplatzausstattung; Planung, Neuerrichtung von Betriebsanlagen; Umbau, Neubaumaßnahmen
- 2.3 Einführung völlig neuer Stoffe, Materialien
- 2.4 Grundlegende Veränderung betrieblicher Abläufe und Prozesse; grundlegende Veränderung der Arbeitszeitgestaltung; grundlegende Änderung, Einführung neuer Arbeitsverfahren
- 2.5 Spezifische Erfordernisse zur Schaffung einer geeigneten Organisation zur Durchführung der Maßnahmen des Arbeitsschutzes sowie der Integration in die Führungstätigkeit und zum Aufbau eines Systems der Gefährdungsbeurteilung

3 Externe Entwicklung mit spezifischem Einfluss auf die betriebliche Situation

- 3.1 Neue Vorschriften, die für den Betrieb umfangreiche Änderungen nach sich ziehen
- 3.2 Weiterentwicklung des für den Betrieb relevanten Stands der Technik und Arbeitsmedizin

4 Betriebliche Aktionen, Programme und Maßnahmen

Schwerpunktprogramme, Kampagnen sowie Unterstützung von Aktionen zur Gesundheitsförderung
Die Ermittlung von Dauer und Umfang der betriebsspezifischen Betreuung beinhaltet die Prüfung durch den Unternehmer, welche Aufgaben im Betrieb erforderlich sind und die Festlegung des entsprechenden Personalaufwandes für die Aufgabenerledigung. Er muss auf der Grundlage der ermittelten Einsatzzeiten die Betreuungsleistung mit dem Betriebsarzt und der Fachkraft für Arbeitssicherheit (FaSi) festzulegen und schriftlich zu vereinbaren.