



hplus-arbeitssicherheit.ch
hplus-securiteautravail.ch
hplus-sicurezzaullavoro.ch

Grundlagen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (ASGS)

Gesetzliche Grundlagen und die 10 Elemente der betrieblichen Umsetzung (ASA-Sicherheitssystem) für Arbeitgeber und Arbeitnehmer



Dokument erarbeitet 2017 durch die Fachgruppe (Sicherheitskoordinatoren) der H+ Branchenlösung ASGS

I. Einleitung

Welchen Nutzen bringt Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz?

Jeder schwere Unfall, jede arbeitsbedingte Krankheit ist eine menschliche Belastung. Meistens entstehen auch Probleme im Betrieb: Der verunfallte oder erkrankte Mitarbeiter fehlt im Betrieb. Es kommt zu Engpässen, Terminproblemen, Stress, vielleicht gar zum Verlust von Aufträgen. Jeder Abwesenheitstag kostet das Unternehmen die 2-3fachen Lohnkosten (mind. 600 bis 1'000 Franken).

Mit dem Aufbau eines betrieblichen Konzeptes zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz engagieren Sie sich für sichere und gesunde Arbeitsplätze. Sie können damit:

- die Gesundheit der Mitarbeitenden schützen
- die gesetzlichen Verpflichtungen gegenüber Ihren Mitarbeitern nachhaltig erfüllen
- ein attraktives Unternehmen für Arbeitnehmer sein
- eine lebendige Gesundheitsschutzkultur im Unternehmen schaffen
- Ihre Mitarbeiter zu sicherem und gesundheitsbewusstem Verhalten motivieren und ausbilden
- die direkten und indirekten Unfall- und Krankheitskosten wie Ausfallstunden, administrative Umtriebe usw. reduzieren
- steigende Versicherungsprämien vermeiden und den betrieblichen Erfolg verbessern
- Haftpflichtansprüche oder gar strafrechtliche Folgen vermeiden

Ziel der vorliegenden Broschüre ist es, alle Lizenznehmer in der Umsetzung der H+ Branchenlösung und somit bei der Erfüllung der gesetzlichen Anforderungen bzgl. Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (ASGS) zu unterstützen. Sie informiert Vorgesetzte über ihre Verantwortung in ASGS. **Die Broschüre orientiert sich am Gesetz und richtet sich an alle Beteiligten, auch wenn hier auf die weiblichen Formen verzichtet wurde.** Ferner zeigt die Broschüre, welche materiellen und organisatorischen Grundanforderungen der Arbeitgeber in diesen Bereichen zu erfüllen hat. Ziel ist es, Massnahmen zur Arbeitssicherheit und zum Gesundheitsschutz systematisch umzusetzen und damit den Mitarbeitenden sicherheits- und gesundheitsgerechte Arbeitsbedingungen zu bieten.

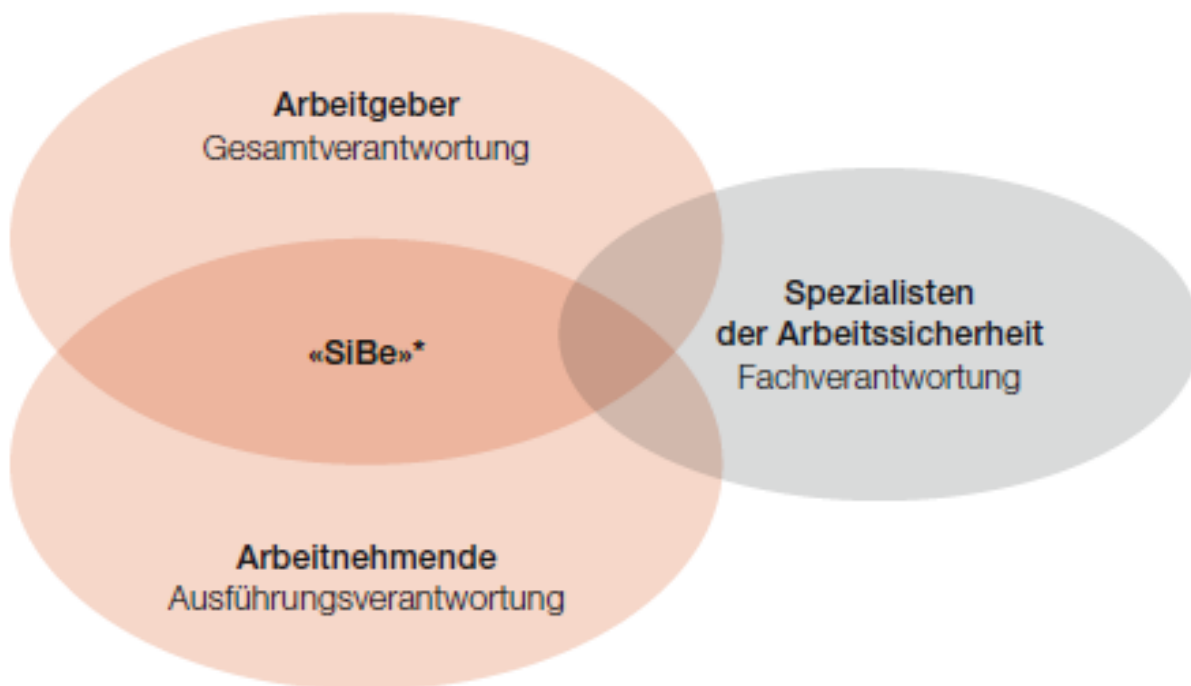
Die H+ Branchenlösung Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz im Gesundheitswesen

Die H+ Branchenlösung unterstützt ihre Lizenznehmer in der Umsetzung der gesetzlichen Bestimmungen und stellt Dokumente, Checklisten und eine Online basierte Software zur Gefährdungsermittlung zur Verfügung. Die Betriebe können jährliche Weiterbildungen, zeitnahe Beratungen und kostenlose Audits alle fünf Jahre nutzen. Die H+ Branchenlösung entstand in Zusammenarbeit mit verschiedenen Arbeitnehmerverbänden im Jahre 1999. Sie arbeitet kostendeckend. Sämtliche Institutionen des Gesundheitswesens können beitreten und erhalten die für sie relevanten Informationen und Hilfsmittel.

Quelle: Wesentliche Texte und Illustrationen dieses Grundlegendokuments sind Publikation der EKAS oder der Suva entnommen bzw. wurden zur Verfügung gestellt.

Bild Frontseite: H+ Die Spitäler der Schweiz

Verantwortung für Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit



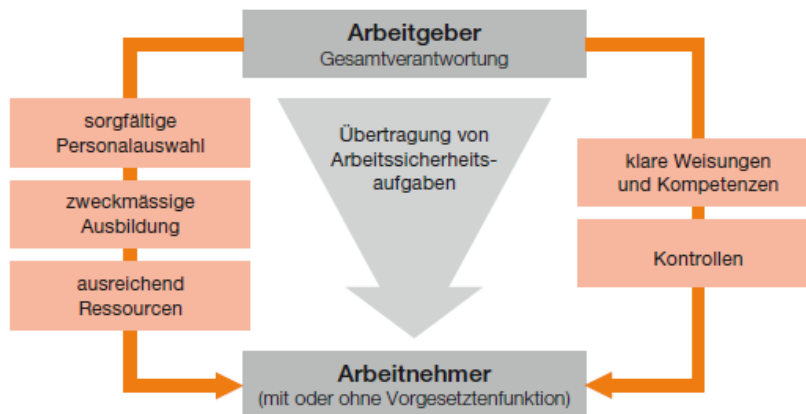
Begriff und Pflichten: «Arbeitgeber»

Unter dem Begriff «Arbeitgeber» wird jede natürliche oder juristische Person verstanden, die gegen Lohn oder zwecks Ausbildung Arbeitnehmer beschäftigt.

Der Arbeitgeber trägt die Gesamtverantwortung für die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz

(Art. 7 Abs. 2 VUV und Art. 7 Abs. 2^{bis} ArGV 3). Die Umsetzung von Massnahmen hinsichtlich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz ist eine Führungsaufgabe. Der Arbeitgeber ist für seinen Betrieb und dessen gesundheitlichen Risiken verantwortlich. Nur er kann den Arbeitnehmern verbindliche Weisungen erteilen und damit die Sicherheit für sie gewährleisten. Zudem stellen die Absenzen durch Unfall und Krankheit einen ernst zu nehmenden Kostenfaktor dar und senken die Rentabilität.

In aller Regel wird der Arbeitgeber bestimmte Aufgaben aus diesem Bereich an Mitarbeitende übertragen, zum Beispiel an Arbeitnehmende mit Vorgesetztenfunktion oder insbesondere an einen Beauftragten für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (SiBe) / Sicherheitskoordinator (SIKO) / Kontaktperson Arbeitssicherheit (Kopas). Dabei wird vom Arbeitgeber verlangt, dass er für eine zweckmässige Aus- und Weiterbildung der beauftragten Personen sorgt und klare Weisungen und Kompetenzen erteilt (siehe Art. 7 Abs. 1 VUV). Die Übertragung von Aufgaben entbindet den Arbeitgeber aber nicht von seinen Verpflichtungen für die Arbeitssicherheit und den



Gesundheitsschutz. Dazu gehört auch die Finanzierung der von ihm zu treffenden Massnahmen der Arbeitssicherheit (Art. 90 VUV). Immerhin dürfte sich der Arbeitgeber in zivil- und strafrechtlicher Hinsicht vom Vorwurf einer Pflichtverletzung entlasten oder gar befreien können, wenn er nachweisen kann, dass er den oder die eingesetzten Arbeitnehmer sorgfältig ausgewählt, in zweckmässiger Weise ausgebildet, instruiert und in zumutbarer Weise überwacht sowie ausreichend personelle und materielle Ressourcen zur Verfügung gestellt hat.

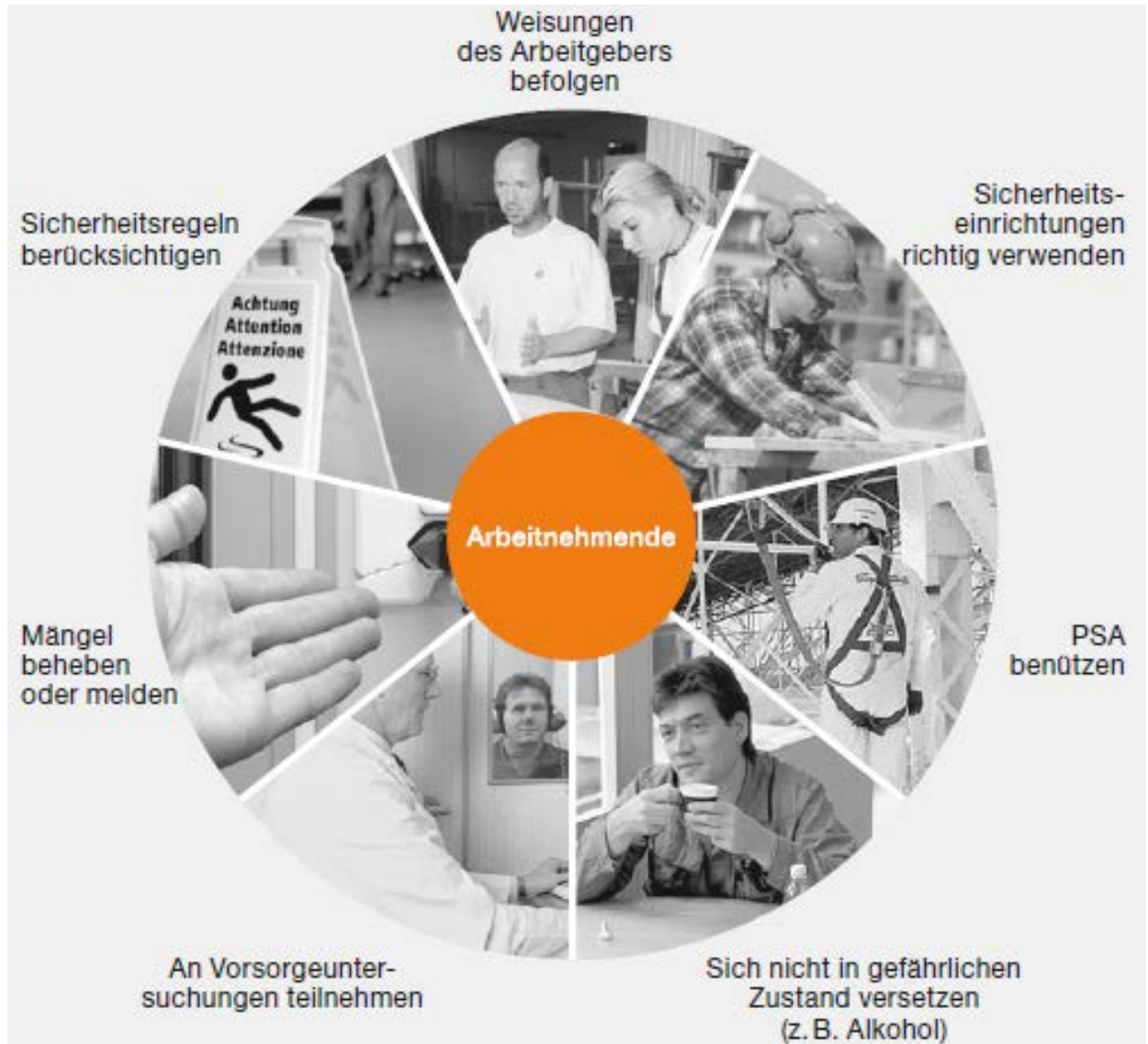
Vom Arbeitgeber wird verlangt, dass er seine Aktivitäten der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes nachweisen kann (zum Beispiel Art. 32b VUV, EKAS-Richtlinien 6508 und 6512). Es ist eine anspruchsvolle Organisations- und Führungsaufgabe, allen Pflichten nachzukommen, die notwendigen Massnahmen zu planen und deren Umsetzung sowie Einhaltung zu überwachen. Durch den Einbau von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz in das Führungssystem des Unternehmens lässt sich diese Aufgabe effizient und nachhaltig lösen. Eine Dokumentation zur Konsultation und als Nachweis empfiehlt sich, wenn in einem Schadenfall Haftpflichtansprüche oder Strafanzeigen gegen den Arbeitgeber geltend gemacht werden.



Begriff und Pflichten: «Arbeitnehmer»

Arbeitnehmer ist, wer aufgrund eines privatrechtlichen Vertrages im Dienste eines anderen in persönlicher Abhängigkeit zur Arbeit verpflichtet ist.

Die Arbeitnehmer haben auf dem Gebiet der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes folgende Pflichten:



Begriff: «ASA –Spezialisten»

Als Spezialisten der Arbeitssicherheit werden gemäss VUV, Art. 11d, abschliessend bezeichnet:

- Arbeitsärzte
- Arbeitshygieniker
- Sicherheitsingenieure
- Sicherheitsfachleute

Die Anforderungen an die berufliche Qualifikation sind in der Verordnung vom 25. November 1996 über die Einigung der Spezialisten der Arbeitssicherheit (SR 855.116) festgehalten. Die Arbeitssicherheit und der Gesundheitsschutz erfordern selbstverständlich umfassende Fachkenntnisse in Ergonomie, Toxikologie, Arbeitspsychologie, Betriebswirtschaft, usw. Das entsprechende breite Grundwissen ist in der Ausbildungsanforderung der bezeichneten Spezialisten enthalten.

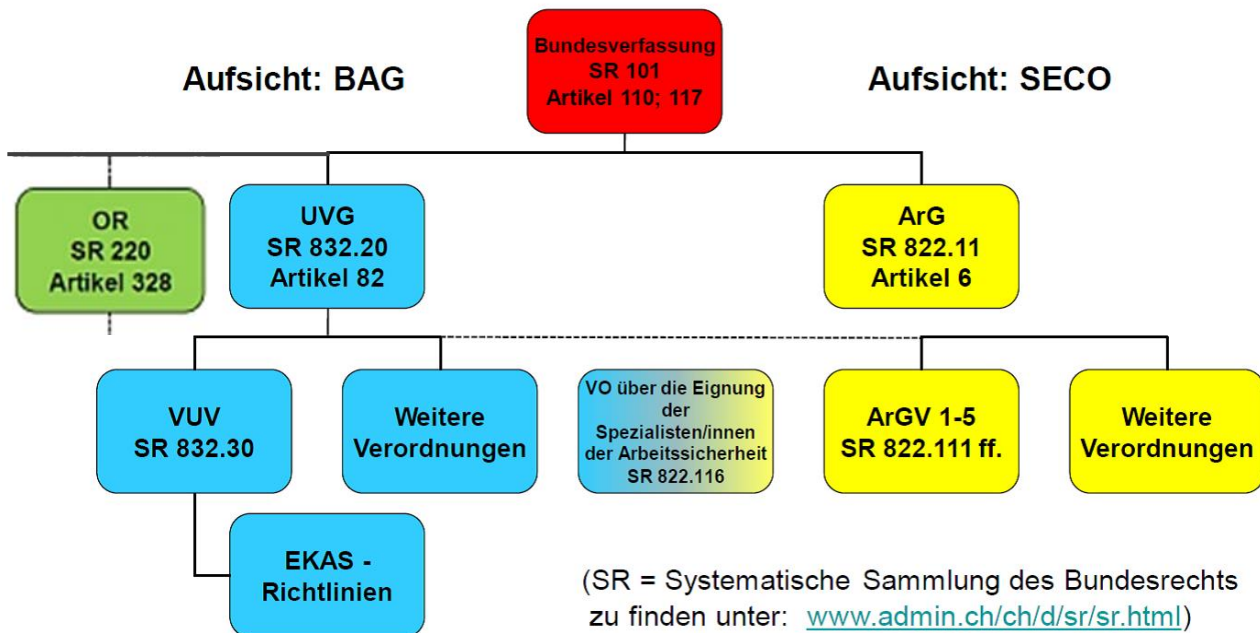
Treten besondere Gefährdungen in einem Betrieb auf, (siehe EKAS Richtlinie 6508, Anhang 1, ab Seite 8) müssen ASA-Spezialisten beigezogen werden. Über die H+ Branchenlösung wird der Zugang zu allen ASA-Spezialisten sichergestellt.

Besondere Gefahren im Gesundheitswesen

- Die Patienten oder Bewohner sind häufig immobil und geschwächt, was Flucht und Evakuierung erschweren.
- Der Umgang mit ionisierenden Quellen (radioaktive Strahlung) ist strengen Vorschriften des Bundesamtes für Gesundheit unterworfen. Radioaktivität ist bei vielen Menschen ein Angstfaktor, dem gilt es in der Kommunikation Rechnung zu tragen. Ebenfalls besondere Beachtung gilt im Umgang mit Laser, MRI, etc.
- Der Umgang und die Lagerung von Gasen birgt je nach Gas unterschiedliche und unsichtbare Gefahren.
- Schutz der Mitarbeiter vor infektiösen Körperflüssigkeiten. Z.B. stellen Stich- und Schnittverletzungen durch kontaminierte Instrumente eine Infektionsgefährdung dar.
- Die Handhabung, Lagerung und Entsorgung von gefährlichen Stoffen und medizinischen Abfällen ist heikel und bedingt einen klaren Prozess und die Einhaltung der Bestimmungen.

II. Rechtliche Grundlagen

Das Thema ASGS ist in der Schweizer Gesetzgebung breit abgestützt:



Pflichten

OR Art. 328 C. Pflichten des Arbeitgebers / VII. Schutz der Persönlichkeit des Arbeitnehmers / 1. im Allgemeinen

- 1) Der Arbeitgeber hat im Arbeitsverhältnis die Persönlichkeit des Arbeitnehmers zu achten und zu schützen, auf dessen Gesundheit gebührend Rücksicht zu nehmen und für die Wahrung der Sittlichkeit zu sorgen. Er muss insbesondere dafür sorgen, dass Arbeitnehmer nicht sexuell belästigt werden und dass den Opfern von sexuellen Belästigungen keine weiteren Nachteile entstehen.
- 2) Er hat zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität der Arbeitnehmer die Massnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den Verhältnissen des Betriebes oder Haushaltes angemessen sind, soweit es mit Rücksicht auf das einzelne Arbeitsverhältnis und die Natur der Arbeitsleistung ihm billigerweise zugemutet werden kann.

Arbeitsgesetz Art. 6: Pflichten

- 1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, zum Schutze der Gesundheit der Arbeitnehmer alle Massnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den Verhältnissen des Betriebes angemessen sind. Er hat im Weiteren die erforderlichen Massnahmen zum Schutze der persönlichen Integrität der Arbeitnehmer vorzusehen.

Arbeitsgesetz Art. 48: Mitwirkungsrechte

- 1) Den Arbeitnehmern oder deren Vertretung im Betrieb stehen in allen Fragen des Gesundheitsschutzes Mitspracherechte zu.

Die besonderen Mitwirkungsrechte in Bezug auf die Arbeitssicherheit der Arbeitnehmervertretung sind im Art. 10 lit. a des Mitwirkungsgesetzes umschrieben.

Unfallversicherungsgesetz Art. 82: Pflichten der Arbeitgeber und Arbeitnehmer

- 1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, zur Verhütung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten alle Massnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den gegebenen Verhältnissen angemessen sind.
- 2) Der Arbeitgeber hat die Arbeitnehmer bei der Verhütung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten zur Mitwirkung heranzuziehen.
- 3) Die Arbeitnehmer sind verpflichtet, den Arbeitgeber in der Durchführung der Vorschriften über die Verhütung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten zu unterstützen. Sie müssen insbesondere persönliche Schutzausrüstungen benützen, die Sicherheitseinrichtungen richtig gebrauchen und dürfen diese ohne Erlaubnis des Arbeitgebers weder entfernen noch ändern.

Verordnung über die Unfallverhütung, VUV, Art. 11

- 1) Der Arbeitnehmer muss die Weisungen des Arbeitgebers in Bezug auf die Arbeitssicherheit befolgen und die allgemein anerkannten Sicherheitsregeln berücksichtigen. Er muss insbesondere die persönlichen Schutzausrüstungen benützen und darf die Wirksamkeit der Schutzeinrichtungen nicht beeinträchtigen.
- 2) Stellt ein Arbeitnehmer Mängel fest, welche die Arbeitssicherheit beeinträchtigen, so muss er sie sogleich beseitigen. Ist er dazu nicht befugt oder nicht in der Lage, so muss er den Mangel unverzüglich dem Arbeitgeber melden.
- 3) Der Arbeitnehmer darf sich nicht in einen Zustand versetzen, in dem er sich selbst oder andere Arbeitnehmer gefährdet. Dies gilt insbesondere für den Genuss alkoholischer Getränke oder von anderen berauschenden Mitteln.

Verantwortlich für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Hauptverantwortung:	Der Arbeitgeber trägt die Gesamtverantwortung für die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz.
Mitverantwortung:	<ul style="list-style-type: none">• Jeder Vorgesetzte• Jeder Mitarbeiter

Haftung

Art. 55 Obligationenrecht

- 1) *«Der Geschäftsherr haftet für den Schaden, den seine Arbeitnehmer oder andere Hilfspersonen in Ausübung ihrer dienstlichen oder geschäftlichen Verrichtungen verursacht haben, wenn er nicht nachweist, dass er alle nach den Umständen gebotene Sorgfalt angewendet hat, um einen Schaden dieser Art zu verhüten, oder dass der Schaden auch bei Anwendung dieser Sorgfalt eingetreten wäre.»*

Voraussetzungen der Haftbarkeit (Schadenersatzpflicht) sind im Einzelnen:

Die Arbeitnehmerhaftung richtet sich grundsätzlich nach den allgemeinen Haftungsgrundsätzen:

- Schadensnachweis
- Vertragsverletzung
- Adäquater Kausalzusammenhang
- Verschulden des Mitarbeiters durch Fahrlässigkeit oder Vorsatz (Art. 41 / 97 / 321a).

Haftungsbefreiung

Der Geschäftsherr (Der Vorgesetzte) kann sich nur von der Haftung befreien, indem er beweist, dass er alle nach den Umständen gebotene Sorgfalt zur Vermeidung eines schädigenden Eingriffs aufgewendet hat.

Damit der **Arbeitnehmer nicht haftet**, muss er **beweisen, dass ihn kein Verschulden trifft**.

Glossar

Betriebe mit besonderen Gefährdungen	Alle Institutionen im Gesundheitswesen. Zwingend: Nachweis von Sicherheitssystem und -organisation.
Besondere Gefährdungen	Gefährdungen, deren sichere Erkennung und Beurteilung spezielle Kenntnisse voraussetzen oder spezielle Untersuchungsmittel erfordern. Die besonderen Gefährdungen sind in Anhang 1 der EKAS Richtlinie 6508 aufgeführt.
Branchenlösung	Eine Branchenlösung stellt den Unternehmen ein branchenspezifisches Sicherheitssystem (Handbuch) und Checklisten zur Verfügung, stellt den Zugang zu Spezialisten der Arbeitssicherheit sicher und bietet Schulungen und andere Dienstleistungen an.
Branchenkenntnisse	Das erforderliche Grundwissen kann unter anderem in der Berufsbildung oder in Branchenkursen erworben werden.
EKAS	Eidgenössische Koordinationskommission für Arbeitssicherheit. Prävention von Berufsunfällen und Berufskrankheiten steht im Zentrum.
EKAS Richtlinie 6508	Richtlinie über den Beizug von Arbeitsärzten und anderen Spezialisten der Arbeitssicherheit (ASA-Richtlinie).
Erforderliches Fachwissen	Ein Betrieb verfügt über das erforderliche Fachwissen zur Gewährleistung der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes, insbesondere wenn er: – Arbeitsärzte und andere Spezialisten der Arbeitssicherheit (ASA) selbst beschäftigt bzw. beauftragt und/oder – sich einer von der EKAS genehmigten überbetrieblichen Lösung anschliesst und diese umsetzt.
Gefahr	Zustand, Umstand oder Vorgang, aus dem ein Schaden entstehen kann.
Gefährdung	Wenn die Gefahr auf eine Person oder Objekt bezogen ist.
Gefahrenermittlung/ Gefährdungsermittlung	Erhebung und Einschätzung der Gefährdungen für die Arbeitssicherheit und Gesundheit von Personen am Arbeitsplatz. Die Gefährdungsermittlung kann u. a. mit Hilfsmitteln wie Unterlagen der überbetrieblichen Lösungen, Publikationen, Checklisten usw. durchgeführt werden. Sie bildet die Grundlage für alle zu treffenden Massnahmen.
PSA	Persönliche Schutzausrüstung (z.B. Schutzbrillen, Handschuhe, etc.)
Regeln der Technik	Als «anerkannte Regeln der Technik» gelten dokumentierte, allgemein akzeptierte, in der Praxis erprobte und bewährte Bestimmungen bezüglich Technik, Organisation und Verhalten, die auf einer risikoorientierten Betrachtungsweise basieren. Solche Regeln sind z. B. Richtlinien, Normen, Merkblätter, Checklisten, Sicherheitsdatenblätter oder Bedienungsanleitungen.
Risiko	Kombination der Wahrscheinlichkeit des Eintritts eines Schadens und seines Schadensausmasses.
Risikobeurteilung	Die Risikobeurteilung gibt Aufschluss über die zu erwartenden Personenschäden und deren Eintrittswahrscheinlichkeit. Methode zur Beurteilung von Risiken an Arbeitsplätzen und bei Arbeitsabläufen.

III. Die 10 Elemente (ASA-Sicherheitssystem) der betrieblichen Umsetzung der H+ Branchenlösung

- | | | |
|-----------|---|---|
| 1 | Sicherheitsleitbild Sicherheitsziele | stehen am Anfang jeder Verbesserung <ul style="list-style-type: none">- Absichtserklärung- Quantitative und qualitative Ziele |
| 2 | Sicherheitsorganisation | regelt die Aufgaben und Kompetenzen <ul style="list-style-type: none">- Organigramm- Pflichtenheft Sicherheitskoordinator- Qualifikation der ASA- Relevante gesetzliche Grundlagen |
| 3 | Ausbildung Instruktion Information | befähigen zu richtigem Handeln <ul style="list-style-type: none">- Information- Anleitung Neueintretende- Spezialausbildungen- Sicherheitskoordinator- Weiter- und Fortbildung- Temporär- und Drittfirmen |
| 4 | Sicherheitsregeln | setzen die Leitplanken <ul style="list-style-type: none">- Sicherheitsorganisation- Betriebs- und arbeitsplatzspezifische Regeln- Regelungen für Einzelarbeitsplätze- Arbeitsanweisungen- Wartung und Instandhaltung- Verhalten bei betrieblichen Veränderungen- Beschaffungsverfahren |
| 5 | Gefahrenermittlung Risikobeurteilung | zeigt auf, wo es gefährlich werden kann <ul style="list-style-type: none">- Risikoanalyse- Ereignisanalyse- Sicherheitsüberprüfung |
| 6 | Massnahmenplanung und -realisierung | eliminiert oder reduziert die Gefahren <ul style="list-style-type: none">- Auswahlkriterien der Massnahmen- Realisierungskonzept- Realisierungsverantwortung |
| 7 | Notfallorganisation | hilft, den Schaden zu minimieren <ul style="list-style-type: none">- Erste Hilfe- Meldeverfahren- Kooperation mit externen Stellen wie Feuerwehr und Polizei- Besondere Vorkommnisse/Naturereignisse |
| 8 | Mitwirkung Gesundheitsförderung | macht die Betroffenen zu Beteiligten <ul style="list-style-type: none">- Gewährleistung der Mitwirkung- Information der Arbeitnehmer- Wahrnehmung der Mitwirkung |
| 9 | Gesundheitsschutz | ist Voraussetzung für optimales Arbeiten <ul style="list-style-type: none">- Gefährdung und Belastung durch Gefahrstoffe- unzureichend gestaltete Arbeitsplätze- unzureichend gestaltete Arbeitsorganisation- nicht eingehaltene Arbeits- und Ruhezeiten- ungünstiges Raumklima |
| 10 | Kontrolle Audit | überprüft, ob gesetzte Ziele erreicht wurden <ul style="list-style-type: none">- Vorgehen- Schwerpunkte- Betriebs- und Ursachenstatistik |

1 Sicherheitsleitbild, Sicherheitsziele

1.1 Sicherheitsleitbild formulieren

Jeder Betrieb der H+ Branchenlösung Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz erachtet die Erhaltung und Förderung der Gesundheit am Arbeitsplatz als integrierenden Bestandteil der Personalpolitik. Er trifft die notwendigen Massnahmen, um die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz zu wahren, wo erforderlich zu verbessern und die psychische und physische Gesundheit der Mitarbeiter zu gewährleisten. Das Sicherheitsleitbild beschreibt den Stellenwert von ASGS im Betrieb, wird von Vorgesetzten vorgelebt und ist den Mitarbeitern bekannt.



1.2 Sicherheitsziele setzen

Die Geschäftsleitung setzt in Absprache mit dem SIKO die Sicherheitsziele für ein Jahr. Die Ziele müssen überprüfbar oder messbar sein. Sie sollen das betriebliche Sicherheitssystem verbessern und Schwachstellen im System bearbeiten.

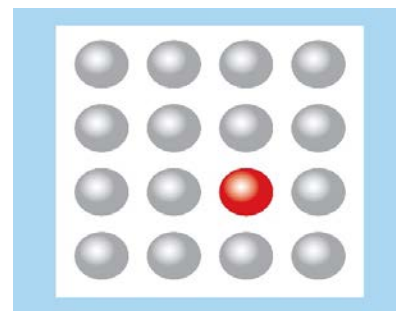
Um sinnvolle Ziele setzen zu können, brauchen Sie:

- Kenntnisse des Unfallgeschehens.
- Kenntnisse der Schwachstellen (Sicherheits-, Material- oder Organisationslücken) in Ihrem Betrieb.
- Die notwendigen finanziellen, personellen und fachlichen Ressourcen für die Zielerreichung.
- Geregelt Verantwortung zur Umsetzung und Kontrolle.

2 Sicherheitsorganisation

2.1 Sicherheitsorganisation

Für die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz in einem Unternehmen ist der Arbeitgeber verantwortlich. Er hat insbesondere die Abläufe, Verantwortlichkeiten und Kompetenzen in seinem Unternehmen so zu regeln, dass es zu keinen Unfällen kommt und die Gesundheit der Mitarbeiter nicht geschädigt wird. Der Arbeitgeber sorgt dafür, dass alle in seinem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer einschliesslich der dort tätigen Arbeitnehmer eines anderen Betriebes (Fremdhandwerker, Fremdfirmen), über die bei ihren Tätigkeiten auftretenden Gefahren informiert und über die Massnahmen zu deren Verhütung angeleitet werden (Schulung, Notfallorganisation).



Der Arbeitgeber kann bestimmte Aufgaben der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes delegieren und einen Sicherheitskoordinatoren bestimmen, welcher für diese Aufgaben ausgebildet ist. Seine Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortlichkeiten sind schriftlich festzuhalten (Funktions-, Stellenbeschreibung oder Pflichtenheft). Aufgaben und Verantwortlichkeiten der Geschäftsleitung und Linienvorgesetzten müssen ebenfalls geregelt sein.

Diesen Arbeitnehmern dürfen aus der entsprechenden Tätigkeit keine Nachteile erwachsen. Die Übertragung solcher Aufgaben an einen Arbeitnehmer entbindet den Arbeitgeber nicht von seinen Verpflichtungen zur Gewährleistung der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes.

Die Massnahmen, Aktionen und Folgeprojekte, die zur Förderung von ASGS entwickelt werden, sind in die Planung der personellen und finanziellen Ressourcen einzubeziehen.

2.2 Der Sicherheitskoordinator

Der Sicherheitskoordinator berät und unterstützt den Arbeitgeber, die Geschäftsleitung und die Linienvorgesetzten in der Wahrnehmung ihrer Verantwortung bezüglich ASGS im Betrieb. Er ist Anlaufstelle für Fragen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes im Betrieb.

Mindestanforderung für das Ausüben dieser Tätigkeit

- Einführungsschulung Branchenlösung durch die Fachstellen
- sowie einen 2 tägiger Grundkurs (z.B. bei einer Fachstelle)
- jährlicher ERFA Tag der H+ Branchenlösung Arbeitssicherheit

Weiterbildung:

- 30 tägiger branchenorientierter Kurs bei H+ Bildung in Aarau zum **Sicherheitsspezialisten im Gesundheitswesen**
- Schulungsangebote durch weitere Anbieter im Gesundheitswesen

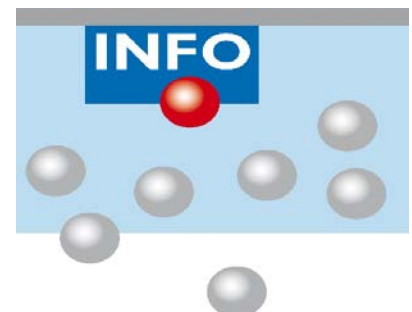
2.3 Spezialisten der Arbeitssicherheit (ASA)

Wenn das erforderliche Wissen zur Beurteilung spezifischer Risiken und zum Festlegen der notwendigen Schutzmassnahmen im Betrieb fehlt, müssen Spezialisten der Arbeitssicherheit (ASA) beigezogen werden. Durch die H+ Branchenlösung wird die Umsetzung der EKAS Richtlinie 6508 und der Beizug der ASA-Spezialisten sichergestellt und geregelt.

3 Ausbildung, Instruktion, Information

3.1 Ausbildung

Alle Mitarbeiter sind für ihre Tätigkeiten zu instruieren resp. auszubilden. Legen Sie schriftlich fest, welche Ausbildungen und welche Instruktionen die Mitarbeiter für die auszuführenden Tätigkeiten brauchen. Alle Mitarbeiter müssen regelmässig über Themen aus dem Bereich ASGS informiert und geschult werden.



3.2 Instruktion und Information

Mitarbeiter, die neu sind und insbesondere jugendliche Mitarbeiter, haben ein höheres Unfallrisiko. Das Gleiche gilt für temporär arbeitende Mitarbeiter. Übertragen Sie Arbeiten mit besonderen Gefahren (zum Beispiel Strahlenschutz, Gefahrstoffe) nur an Mitarbeiter, die dafür ausgebildet sind.

Neue Mitarbeiter und temporäre Mitarbeiter instruieren über:

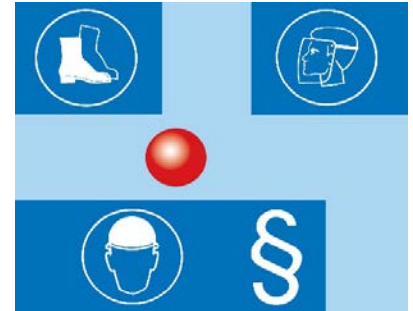
- Grundlagen, Rechte und Pflichten von Arbeitgeber und Arbeitnehmer
- Gefährdungen und notwendige Schutzmassnahmen
- Gebäudesicherheit (Brandschutz, Zutritt)
- Umgang und Entsorgung von Gefahrstoffen
- Personensicherheit (Gesundheitsschutz, Hygiene)
- Notfallorganisation (Verhalten bei Brand, Evakuation, etc.)
- Ergonomie am Arbeitsplatz
- Zugang zu Informationen und Regelungen (Intranet, etc.)
- Datensicherheit
- Schulungsunterlagen, Regelungen und PSA, die zur Verfügung zu stellen sind.

3.3 Dokumentation

Die Schulungen sind schriftlich zu dokumentieren.

4 Sicherheitsregeln

Als Sicherheitsregeln gelten alle externen und internen Vorgaben, die sicheres Arbeiten ermöglichen. Sie regeln den täglichen Umgang mit potenziellen Gefahren und sind Inhalt der Mitarbeiterinstruktionen. Wichtig sind auch verbindliche Regeln, wie sichere Arbeitsmittel und Materialien beschafft und instandgehalten werden. Vor allem bei risikoreichen und aussergewöhnlichen Aufgaben und Tätigkeiten sind betriebs- und arbeitsplatzspezifische Regeln unerlässlich.



Regeln Sie die Verwendung von persönlichen Schutzausrüstungen für gefährliche Tätigkeiten (beispielsweise Schutzkleidung, Augen- und Gehörschutz, Sicherheitsschuhe), bringen Sie die entsprechenden Sicherheitszeichen an und sorgen Sie dafür, dass die Verbote, Gebote und Hinweise befolgt werden. Handbücher und Bedienungsanleitungen der Arbeitsgeräte sollten zugänglich und bekannt sein.

Sofern im Einzelfall externe Vorgaben (Betriebsanleitungen, Checklisten, Merkblätter) fehlen oder nicht ausreichen, sind bedarfsgerecht interne Sicherheitsregeln zu erstellen und die Mitarbeiter zu instruieren.

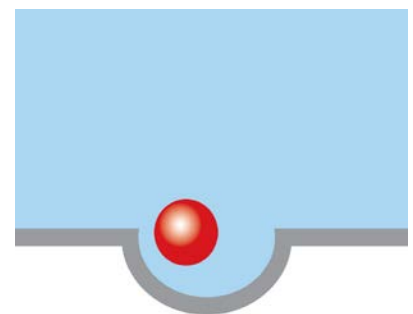
4.1 Kontrolle

Kontrollieren Sie regelmässig die Handbücher / Bedienungsanleitungen, den systematischen Unterhalt (Kontrolle, Wartung, Instandsetzung) und die Funktionsfähigkeit der Arbeitsmittel. Testen Sie, ob die Mitarbeiter die persönlichen Schutzausrüstungen (PSA) benützen und die Sicherheitsregeln einhalten.

5 Gefährdungsermittlung – Risikobeurteilung

5.1 Gefährdungsermittlung

Gefahren können nur bewältigt werden, wenn sie bekannt sind. Das systematische Ermitteln der bei den betrieblichen Tätigkeiten auftretenden Gefahren und Risiken sowie das Festlegen von angemessenen Schutzmassnahmen stehen am Anfang jeder gezielten Sicherheitsarbeit. Die Gefährdungsermittlung wird spätestens alle 3 Jahren wiederholt sowie nach jeder grösseren Veränderung in den Bereichen (z.B. Umbau/Neubau) aktualisiert.



Als Hilfsmittel können entsprechende Checklisten oder die H+ Online Software <https://hplus-checklists.ch> verwendet werden.

Unfälle mit Schadenfolge (Personen- und Sachschäden) müssen analysiert, Massnahmen abgeleitet und deren Wirksamkeit überprüft werden. Soweit möglich sind Beinahe-Unfälle und unsichere Betriebszustände zu erfassen, zu analysieren und wenn notwendig, die entsprechenden Massnahmen einzuleiten. Der Datenschutz ist dabei zu wahren. Ziel muss es sein, Wiederholungen zu vermeiden und herauszufinden, wo und mit welchen Massnahmen die Sicherheit verbessert werden kann

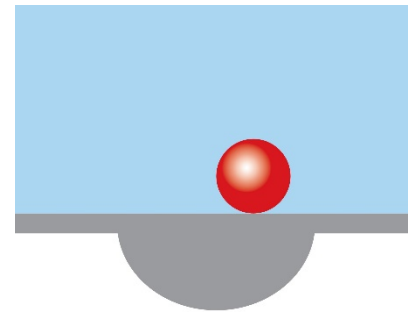
5.2 Risikobeurteilung

Die Risikobeurteilung gibt Aufschluss über die möglichen Personenschäden und deren Eintrittswahrscheinlichkeit. Dazu wird das Gefahrenpotential erstellt und eingeschätzt (hoch – tief). Falls notwendig, werden Spezialisten der Arbeitssicherheit beigezogen, welche eine vertiefte Risikoanalyse mit Gefahren-Portfolio erstellen können.

6 Massnahmenplanung und -realisierung

6.1 Schutzmassnahmen

Mit geeigneten Massnahmen werden die ermittelten Gefährdungen beseitigt beziehungsweise auf ein akzeptables Mass und Restrisiko reduziert. Es wird sichergestellt, dass die getroffenen Massnahmen langfristig wirksam bleiben.



Weiterführend werden Schwerpunktprogramme und Kampagnen organisiert, wodurch die Mitarbeiter sensibilisiert werden, sich ergonomisch und sicherheitsgerecht zu verhalten, beziehungsweise Arbeiten auszuführen.

6.2 Massnahmenplanung

Die Umsetzung dieser Schutzmassnahmen muss geplant und überwacht werden. Dazu müssen regelmässig finanzielle Mittel budgetiert werden, sowie Personen beauftragt und Umsetzungs-termine festgehalten werden.

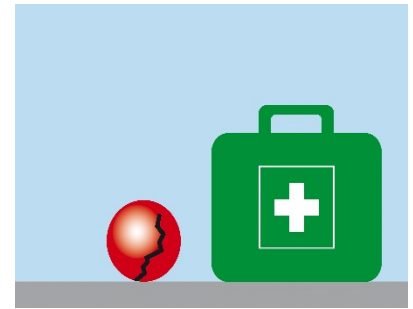
6.3 Massnahmenplanung STOP

S	Substitution	Gefährdung beseitigen (gefährliche Prozesse, Arbeitsmittel und Stoffe ersetzen)
T	Technische Massnahme	Gefährdung mit technischen Hilfsmitteln begrenzen/verkleinern
O	Organisatorische Massnahme	Gefährdung durch Veränderung der Regeln/ Abläufe begrenzen/verkleinern
P	Personenbezogene Massnahme	Gefährdung durch persönliche Schutzausrüstung und sicherheitsgerechtes Verhalten begrenzen/verkleinern

Massnahmen können auf einzelne Arbeitsabläufe oder auf ganze Arbeitsbereiche ausgerichtet sein. Mittels Wirkungskontrollen im Rahmen von Sicherheitsgesprächen, Sicherheitschecks und Audits (siehe Kapitel Kontrolle und Audit) wird überprüft, ob sich die getroffenen Massnahmen als wirksam erwiesen haben.

7 Notfallorganisation

Unfälle, akute Erkrankungen am Arbeitsplatz, Brände oder andere unerwünschte Ereignisse können jedes Unternehmen treffen. In solchen Fällen tragen eine gute Notfallorganisation, funktionierende Erste-Hilfe-Massnahmen und gut instruiertes Personal viel zur Schadensbegrenzung bei.



7.1 Notfallorganisation

Folgende Massnahmen sollten ergriffen werden:

- Erstellung eines Alarmierungsplanes mit Notfallnummern (jederzeit zugänglich)
- Klare Regelungen zum Verhalten bei Notfällen jeglicher Art: Medizinische Notfälle / Erste Hilfe, Brandfall, Evakuierung (auch von immobilen Patienten), etc.
- Regelmässige Notfallübungen

7.2 Brandschutz

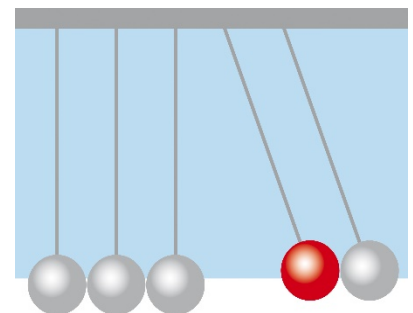
Brandschutz umfasst bauliche, technische und organisatorische Massnahmen. Die Vorgaben der VKF (Vereinigung Kantonalen Feuerversicherungen) und die kantonalen Vorgaben sind zu beachten. Massnahmen sind in Brandschutzkonzepten gebäudebezogen festzuhalten. Der Brandschutz sollte mit der örtlichen Feuerwehr abgestimmt sein und die Zusammenarbeit gefördert werden.

7.3 Alarmierung und Evakuierung

Fluchtwege und Brandschutztüren sind immer frei zu halten. Brandabschnitte müssen den Mitarbeitern bekannt sein. Massnahmen der Alarmierung und Evakuierung (Brand, Bombendrohung, verdächtige Sendungen) sind gebäudebezogen festzuhalten. Die Mitarbeiter müssen über diese Massnahmen informiert werden. Zweckmässig Massnahmen für Evakuationen sind zu planen und die Mitarbeiter entsprechend zu schulen.

8 Mitwirkung

ASGS tangieren elementarste Interessen der Arbeitnehmer: Es geht um ihre Gesundheit und den Schutz ihrer persönlichen Integrität. Die Mitarbeiter haben deshalb in allen Fragen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes von Gesetzes wegen Anspruch auf Information und Mitsprache (Art. 6 und Art. 48 ArG und Art. 6a VUV). Dies kann in Form einer Personalkommission/Arbeitsgruppe, direkten Zugang zu Sicherheitskoordinator, CIRs, Briefkasten etc. erfolgen.



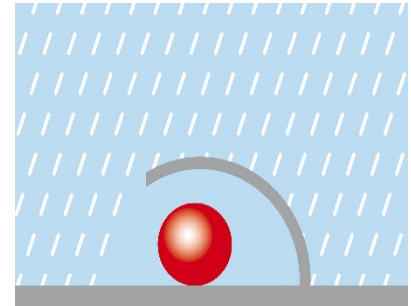
Durch Mitwirkung werden Betroffene zu Beteiligten. Nutzen Sie das Wissen der Mitarbeiter, um die Betriebsabläufe zu verbessern. Durch den regelmässigen Einbezug der Mitarbeiter wird eine erfolgreiche Sicherheitskultur aufgebaut. Beziehen Sie Ihre Mitarbeiter beim Ermitteln von Gefahren und beim Festlegen von Schutzmassnahmen mit ein, informieren Sie die Mitarbeiter frühzeitig über geplante organisatorische Massnahmen (Arbeitsabläufe, Arbeitszeiten, Pausen, usw.) und geben Sie ihnen die Gelegenheit zur Stellungnahme. Nutzen Sie das Wissen der Mitarbeiter bei der Auswahl gebrauchsfähiger Sicherheitstechnik, z.B. im Operationssaal und bei der Evaluierung von Schutzausrüstungen vor dem Einkauf.

Die Arbeitnehmer haben eine Mitwirkungspflicht: Sie müssen den Arbeitgeber in seinen Anstrengungen für sichere und gesunde Arbeitsplätze unterstützen.

Die Verpflichtung des Arbeitgebers, die Arbeitnehmer mitwirken zu lassen, soll einerseits gewährleisten, dass beide einen Dialog punkto Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz führen und die Erfahrungen und Bedürfnisse der Arbeitnehmer berücksichtigt werden. Zusätzlich werden die Arbeitnehmer für die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz motiviert.

9 Gesundheitsschutz

Die Berücksichtigung von ergonomischen, arbeitshygienischen und arbeitspsychologischen Grundsätzen und Regeln ist Voraussetzung für eine optimale Arbeitsgestaltung. Insbesondere sind krankheitserzeugende Faktoren systematisch zu erfassen und wo nötig Massnahmen zu treffen. Alle Mitarbeiter haben bei Verdacht auf arbeitsassoziierte gesundheitliche Beschwerden Zugang zu Arbeitsmedizinern.



Die Gesundheitsgefährdungen in Ihrem Betrieb sind zu ermitteln und die erforderlichen Massnahmen zu definieren. Dort, wo Spezialwissen erforderlich ist, um die Arbeitssituation beurteilen zu können, müssen ASA-Spezialisten beigezogen werden.

9.1 Gesundheitsschutz bei Arbeitsausübung

Es sind Vorkehrungen und Regelungen zu treffen, damit die Gesundheit der Mitarbeiter durch die Ausübung ihrer Berufstätigkeit nicht beeinträchtigt wird. Es ist der Umgang mit folgenden Themen zu regeln:

- Arbeitsplätze / Ergonomie
- Arbeits- und Ruhezeiten
- Heben und Tragen von Lasten / Patiententransfer
- Arbeitsplatzbeleuchtung
- Luftqualität, Raumklima
- Psychosoziale Risiken
- Nichtraucherschutz
- Lärm
- Hautschutz
- Gesundheitsschädigende Stoffe
- Suchtmittel
- etc.

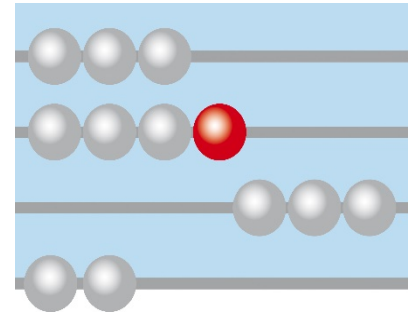
9.2 Besondere Schutzbestimmungen

Gelten für:

- Schwangere Frauen und stillende Mütter
- Jugendliche bis zum vollendeten 18. Altersjahr
- Schichtarbeitende
- Umgang mit Medikamenten
- Strahlenschutz

10 Kontrolle und Audit

Wer bei der Förderung von Arbeitssicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz Erfolg haben will, muss überlegt und gezielt vorgehen. Das bringt mehr Erfolg als das punktuelle Anordnen einzelner Sicherheitsmassnahmen. Zum Sicherheitssystem gehört deshalb auch die periodische Kontrolle des Sicherheitsstandes anhand von internen und externen Kontrollen oder Audits.



10.1 Systemsicherheit periodisch überprüfen

- Gesetzte Ziele regelmässig überprüfen
- Absenzen erfassen und auswerten
- Kontrollen und Audits dokumentieren
- Jährlichen Bericht zuhanden der Direktion

10.2 Zielerreichung überprüfen

Überprüfen Sie mindestens jährlich, ob die Ziele erreicht wurden und besprechen Sie diese mit den Mitarbeitern. Werten Sie die Ergebnisse aus und lassen Sie die Erkenntnisse in die weitere Planung einfließen.

10.3 Betriebsinterne Kontrollen

Durch systematisches Beobachten und Gespräche am Arbeitsplatz können organisatorische und sicherheitstechnische Mängel entdeckt und die Bedingungen für sicheres Verhalten nachhaltig verbessert werden. Bei Änderungen in den Arbeitsabläufen, bei Anschaffung neuer Arbeitsmittel sowie nach Unfällen oder Beinaheunfällen ist es besonders wichtig, das Sicherheitssystem zu überprüfen und durch geeignete Massnahmen anzupassen. Im Mittelpunkt steht dabei das Verhalten der Mitarbeiter, inwieweit die Arbeitsanweisungen eingehalten werden. Dokumentieren Sie das jeweilige Ergebnis.

IV. Zuständigkeiten Umsetzung ASGS

Wer	Was	Hinweis	Wann (Vorschlag)
Geschäftsleiter Direktor	Sicherheitsorganisation aufbauen		
	Ziele festlegen und Mitarbeiter informieren		jährlich
	Ausbildung veranlassen		jährlich
	Neuanschaffungen/Unterhalt gemäss Vorschriften		laufend
	Thema ASGS in Kadersitzung einbringen		laufend
	Erfolgskontrolle und Durchsetzung		jährlich
Sicherheits- koordinator	Notfallorganisation und Hilfsmittel bereitstellen		nach Bedarf bzw. jährlich
	Publikationen beschaffen und weiterleiten		laufend
	Ereignisanalyse und -statistik führen	Ereignismeldung	nach Bedarf /bzw. jährlich
	Koordination Gefährdungsermittlung	Checklisten nach Kapitel und Sichtkontrolle	Bei Bedarf, mind. alle 3 Jahre
	Verhalten Mitarbeiter	Beobachtung	laufend
	Berichterstattung an GL und evtl. QM	Auswertung aus div. Unterlagen	nach Bedarf bzw. mind. jährlich
	Regelmässige Informationen zu Themen ASGS		
Vorgesetzter	Vorbildfunktion betr. Sicherheitseinrichtungen und PSA einsetzen	Div. Hilfsmittel nach Bedarf	laufend
	Kontrolle Hilfsmittel / Werkzeug	Sichtkontrolle und Merkblätter	laufend
	Instruktionen und regelmässige Informationen der Mitarbeiter zu ASGS	Regelmässig, z.B. in Teamsitzungen	laufend
	Gefährdungsermittlung	Checkliste Sichtkontrolle	bei Aufforderung
	Einführung neuer Mitarbeiter am Arbeitsplatz		so rasch wie möglich
Mitarbeiter	Mitdenken, Vorschriften und Regeln einhalten	PSA benützen	laufend
	Mängel feststellen, beheben oder melden	Sichtkontrolle/ Checklisten/ Aufkleber	laufend
	Ereignisse melden (an SIKO)	mündlich bzw. internes Meldeformular	bei Vorkommnis

