

# SHE-Anweisung Sicherheit Sofortunterweisung und Konsequenzen-Management SHE-A-S011



## Inhalt

1	Zweck .....	3
2	Geltungsbereich, Definitionen und Begriffe .....	3
2.1	Geltungsbereich .....	3
2.2	Definitionen.....	3
2.3	Begriffe .....	3
3	Arbeitssicherheitsbestimmungen .....	4
4	Vorgehensweise und Zuständigkeiten .....	4
4.1	Konsequenz.....	4
4.2	Sofortunterweisung.....	5
4.2.1	Verstöße von betriebszugehörigen Personen der LFG.....	5
4.2.2	Verstöße von FremdfirmenmitarbeiterInnen.....	6
5	Konsequenzen-Management .....	7
5.1	Vorgehensweise bei allgemeinen Verstößen gegen Sicherheitsregeln durch LFG-Personal .....	7
5.2	Vorgehensweise bei allgemeinen Verstößen gegen Sicherheitsregeln durch Fremdfirmenpersonal ..	8
5.3	Vorgehensweise bei Verstößen gegen Life Saving Rules .....	8
5.3.1	Zweck .....	8
5.3.2	Verantwortlichkeiten .....	9
5.3.2.1	LFG Leitungsteam .....	9
5.3.2.2	LFG Bedarfsträger/Fremdfirmenkoordinatoren und Führungskräfte (Teamleiter, Schichtmeister, Abteilungsleiter, etc.) .....	9
5.3.2.3	SHE-Specialists .....	9
5.3.2.4	Human-Resources.....	10
5.3.2.5	LFG-Einkauf (bei Verstößen durch FremdfirmenmitarbeiterInnen).....	10
5.3.2.6	Portierdienst .....	10
5.3.3	Überblick über die Life Saving Rules (LSR).....	10
5.3.4	Einhaltung und Konsequenzen .....	11
5.3.5	Untersuchung von Verstößen gegen Life Saving Rules .....	12

# SHE-Anweisung Sicherheit Sofortunterweisung und Konsequenzen-Management SHE-A-S011

5.3.5.1	„Responsibility Flowchart“ – Ablaufdiagramm .....	13
5.3.5.2	Referenztable „Responsibility Flowchart“ .....	14
5.3.5.3	Verhaltensweisen und Handlungen von Personen .....	16
5.3.5.4	Wissensbasierte Fehler – „Knowledge based errors“ .....	16
5.3.5.5	Regelbasierte Fehler – „Rule based errors“ .....	16
5.3.5.6	Fähigkeitsbasierte Fehler – „Skill based errors“ .....	17
5.3.6	LSR-Konsequenzen-Management .....	17
5.3.6.1	Konsequenzen für LFG-Personal bei Verstößen gegen eine Life Saving Rule .....	18
5.3.6.2	Konsequenzen für Kontraktoren bei Verstößen gegen eine Life Saving Rule .....	18
6	Dokumentation .....	20
7	Änderungsdienst .....	21
8	Anhang - SHE-F-S001 Formular Sofortunterweisung .....	22

## 1 Zweck

Schriftliche Regelungen sind wertlos, wenn sie den MitarbeiterInnen nicht bekannt sind oder von ihnen nicht verstanden und nicht befolgt werden. Um die Befolgung von Regeln sicher stellen zu können, müssen Regelverstöße auch Maßnahmen nach sich ziehen, die allgemein und im Voraus bekannt sind und konsequent, angemessen und gerecht gesetzt werden.

Diese Anweisung regelt einerseits die Sofortunterweisung von Personen bei einem niederschweligen Verstoß gegen Sicherheitsrichtlinien und Anweisungen.

Weiters wird das Vorgehen bei Verstößen gegen Sicherheitsregeln gemäß der Betriebsvereinbarung „Umgang mit Regelwidrigkeiten“ kurz im Überblick dargestellt.

Abschließend wird die Umsetzung der konzernweit geltenden Leitlinien, Verfahren und Korrekturmaßnahmen bei Verstößen gegen ein Life Saving Rule festgelegt.

## 2 Geltungsbereich, Definitionen und Begriffe

### 2.1 Geltungsbereich

LFG Gesamt

### 2.2 Definitionen

- **Führungskraft:** Jede Person, der gemäß Organigramm andere MitarbeiterInnen direkt unterstellt sind, denen gegenüber sie im Rahmen des Direktionsrechts weisungsbefugt ist.

### 2.3 Begriffe

- bzw. beziehungsweise
- HR Human Resources
- LAG Lenzing Aktien Gesellschaft
- LFG Lenzing Fibers GmbH
- LSR Life Saving Rules
- PSIF Potential Serious Injury or Fatality
- SHE Safety, Health and Environment
- SHEARS Safety Health and Environment Action and Reporting System

## 3 Arbeitssicherheitsbestimmungen

Die aktuelle Version der allgemeinen Sicherheitsanweisung im Lenzing Connect „[SHE-A-S001](#)“ beinhaltet verbindlich einzuhaltende, allgemein gültige Sicherheitsregeln. Konkrete Angaben zur Arbeitssicherheit bei bestimmten Tätigkeiten finden sich zusätzlich in jeder Arbeitsanweisung unter Punkt 3 „Arbeitssicherheitsbestimmungen“ und bei Bedarf als Untergruppen des Punktes 4 „Vorgehensweise- und Zuständigkeiten“.

- Regeln, Richtlinien und Anweisungen können nur dann ihre Wirkung entfalten, wenn sie von den Mitarbeitern verstanden und befolgt werden. Das setzt natürlich voraus, dass diese Vorgaben im Vorfeld entsprechend gut kommuniziert und geschult wurden (sei es mündlich, schriftlich oder in elektronischer Form).
- Jede Person ist aus Gründen des präventiven Schutzes des Lebens und der Gesundheit der KollegInnen angehalten, jedes wahrgenommene Fehlverhalten, gegenüber der handelnden Person anzusprechen.
- Sicherheitsbestimmungen haben einen einzigen Zweck: den Schutz des Lebens und der Gesundheit aller am Betriebsgelände der LFG anwesenden Personen sicher zu stellen. Es muss daher im ureigensten Interesse jeder einzelnen Person liegen, durch die Einhaltung der Vorgaben sowohl für die eigene, als auch für die Sicherheit und Gesundheit anderer Mitmenschen Sorge zu tragen.
- Darüber hinaus besteht auch aufgrund der gesetzlichen Fürsorgepflicht des Arbeitgebers die Notwendigkeit, für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der auf dem Betriebsgelände aufhältigen Personen zu sorgen.

## 4 Vorgehensweise und Zuständigkeiten

### 4.1 Konsequenz

Das Wort „Konsequenz“ hat mehrere Bedeutungen:

- Entschlossenheit, Beharrlichkeit, Hartnäckigkeit, Ausdauer, Zielstrebigkeit
- Logik, Schlüssigkeit/Schlussfolgerung, Folgerichtigkeit, Beziehung zwischen einer Ursache und einer Folge, Reaktion, Auswirkung einer Handlung

Konsequentes Handeln ist für jede Zielerreichung unbedingt erforderlich. Dies bedeutet, dass es nicht genügt, etwas nur zu wollen, sondern dass man es auch wirklich tun muss. Ob ein Ziel erreicht werden kann, ist im Wesentlichen davon abhängig, dass vereinbarte Maßnahmen auch entsprechend umgesetzt werden. Dies erfordert zum einen ein entschlossenes, zielstrebiges, beharrliches Vorgehen und bedeutet andererseits, dass bei Abweichungen sofort reagiert wird.

Dabei müssen die Vorgaben von allen gleich eingefordert werden: jeder Person muss klar sein, dass sich jede/r Einzelne an die bestehenden Regeln halten muss, innerhalb welcher Grenzen agiert werden kann und mit welchem Nachdruck ein Ziel verfolgt wird bzw. welche Folgen bei Nichterreichung eintreten.

Konsequenz als Instrument erfolgreicher Führung bedeutet für die Führungskräfte, allen betroffenen Personen Klarheit, Berechenbarkeit und Orientierung zu geben und sie gleichermaßen in die Pflicht zu nehmen. Dazu ist es erforderlich, im gewöhnlichen Arbeitsalltag immer ein gesundes und hilfreiches Maß an Konsequenz zu leben

# SHE-Anweisung Sicherheit Sofortunterweisung und Konsequenzen-Management SHE-A-S011

und auch bei kleinen Verstößen gegen Vereinbarungen und Regeln sofort zu reagieren. Passiert dies nicht, verlieren sowohl die Regeln, als auch vor allem die Führungskräfte an Glaubwürdigkeit und Akzeptanz.

Der größte Feind der Konsequenz ist die Bequemlichkeit. Deshalb ist die Verführung groß, über vermeintliche Kleinigkeiten hinwegzusehen und/oder abzuwarten. Wenn eine Handlung nicht den vereinbarten Regeln entspricht, darf nicht die nächste offizielle Gelegenheit abgewartet werden, sondern ist mit der handelnden Person so schnell wie möglich ein Gespräch unter vier Augen zu führen.

Zur Umsetzung dieser allgemeinen Grundsätze für konsequentes Handeln stellen die in dieser Anweisung dargestellten Maßnahmen Instrumente zur Verfügung, die uns alle dabei unterstützen, eine möglichst vollständige Regelumsetzung zu erreichen. Sie leisten damit auch einen wesentlichen Beitrag zur Erreichung unseres wichtigsten Sicherheitszieles: Dass jede Person an unserem Standort an jedem Tag gesund zur Arbeit und auch wieder gesund nach Hause kommt!

## 4.2 Sofortunterweisung

### 4.2.1 Verstöße von betriebszugehörigen Personen der LFG

- Die Sofortunterweisung ist bei niederschweligen Verstößen gegen sicherheitsrelevante Regeln, Richtlinien und Anweisungen in den Fällen durchzuführen, in denen das bestehende Regelwerk „Umgang mit Regelwidrigkeiten“ nicht angemessen erscheint. Sie ist von der direkten Führungskraft zu vollziehen und von dieser im Formular „SHE-F-S001 Formular Sofortunterweisung“ zu dokumentieren.
- Das Formular „SHE-F-S001 Formular Sofortunterweisung“ steht im Lenzing-Connect unter „Sicherheitsanweisungen / Gesamtanlage“ zum Download zur Verfügung
- Alle Führungskräfte sind (abgeleitet aus dem Fürsorgeprinzip des Arbeitgebers) verpflichtet, bei einem niederschweligen Verstoß gegen die Sicherheitsregeln eine Sofortunterweisung einzuleiten. Als direkte Führungskraft ist diese Sofortunterweisung selbst durchzuführen, in anderen Fällen ist die direkte Führungskraft vom Verstoß in Kenntnis zu setzen, damit sie die Sofortunterweisung durchführen kann.
- Zusätzlich hat die direkte Führungskraft den Vorfall anonymisiert im SHEARS-System als „Unsichere Handlung“ zu dokumentieren und dort die durchgeführte Sofortunterweisung im Feld „Sofortmaßnahmen“ zu vermerken (z.B. *Sofortunterweisung wurde durchgeführt.*).
  - Das ausgefüllte Formular wird nicht in das SHEARS-System hochgeladen, sondern von der direkten Führungskraft mindestens 12 Monate lang aufbewahrt.
- Eine Sofortunterweisung verjährt nach 12 Monaten. Es liegt im Ermessen der direkten Führungskraft, ob und ab wann sie bei weiteren geringfügigen Verstößen innerhalb des Verjährungszeitraumes gemäß der Betriebsvereinbarung zum Umgang mit Regelwidrigkeiten vorgeht. Grundsätzlich ist das ab 1 weiteren Verstoß binnen der Verjährungsfrist möglich.

# SHE-Anweisung Sicherheit Sofortunterweisung und Konsequenzen-Management SHE-A-S011

## 4.2.2 Verstöße von FremdfirmenmitarbeiterInnen

- Eine Sofortunterweisung ist bei allen Verstößen gegen sicherheitsrelevante Regeln, Richtlinien und Anweisungen durchzuführen und mit dem Formular „SHE-F-S001 Formular Sofortunterweisung“ zu dokumentieren.
- Das Formular „SHE-F-S001 Formular Sofortunterweisung“ steht im Lenzing-Connect unter „Sicherheitsanweisungen / Gesamtanlage“ zum Download zur Verfügung
- Jede Person, die einen Verstoß gegen sicherheitsrelevante Regeln, Richtlinien und Anweisungen eines Fremdfirmenpersonals wahrnimmt, muss diese handelnde Person sofort darauf ansprechen.
  - Bestätigt sich das Vorliegen eines Fehlverhaltens, ist dem Fremdfirmenmitarbeiter der LFG-Ausweis abzunehmen und gemeinsam die direkte Führungskraft des Fremdfirmenmitarbeiters aufzusuchen.
  - Die direkte Führungskraft des betroffenen Fremdfirmenmitarbeiters hat sofort den zuständigen LFG-Bedarfsträger/Fremdfirmenkoordinator zu verständigen, der sich umgehend vor Ort begeben muss.
- Die Sofortunterweisung ist von der vorgesetzten Führungskraft des Fremdunternehmens in Beisein des LFG-Bedarfsträgers/Fremdfirmenkoordinators zu vollziehen und im Formular „SHE-F-S001 Formular Sofortunterweisung“ zu dokumentieren.
- Das ausgefüllte Formular ist von der direkten Führungskraft des Fremdfirmenmitarbeiters als Scan an den LFG-Portierdienst ([HeiligenkreuzPortier-LFG@lenzing.com](mailto:HeiligenkreuzPortier-LFG@lenzing.com)) zu mailen. Der Portierdienst sorgt dann für die entsprechende Weiterleitung bzw. Ablage.
  - Das Original des Formulars verbleibt beim jeweiligen Fremdunternehmen. Es wird empfohlen, Formulare 12 Monate lang aufzubewahren.
- Der LFG-Bedarfsträger/Fremdfirmenkoordinator hat den Vorfall anonymisiert im SHEARS-System als „Unsichere Handlung“ zu dokumentieren und dort die durchgeführte Sofortunterweisung im Feld „Sofortmaßnahmen“ zu vermerken (z.B. *Sofortunterweisung wurde durchgeführt.*).
  - Die betroffene Fremdfirma ist unter der Wahrung der Anonymität der handelnden Person unter den Beteiligten Personen wie folgt zu erfassen:
    - Rolle: „Beobachtete Person“
    - Vorname: das Wort „Mitarbeiter“
    - Nachname: Firmenname des Fremdunternehmens

### Beteiligte Personen

Rolle	Vorname	Nachname	
Beobachtete Person	Mitarbeiter	Unsicher GmbH & Co KG	Löschen
Hinzufügen			

- Das ausgefüllte Formular wird nicht in das SHEARS-System hochgeladen.
- Eine Sofortunterweisung verjährt nach 12 Monaten.
  - Bei weiteren geringfügigen Vergehen hat der Bedarfsträger/Fremdfirmenkoordinator im Einvernehmen mit SHE zu entscheiden, ob, ab wann und für wie lange der Zutritt der handelnden Person des Fremdunternehmens gesperrt wird,
  - Bei nicht nur geringfügigen Verstößen muss zwingend gemäß dem nachfolgend in Abschnitt 5 dargestellten Konsequenzen-Management vorgegangen werden.

Dies ist ein Online Dokument – die aktuell gültige Version ist online verfügbar

# SHE-Anweisung Sicherheit Sofortunterweisung und Konsequenzen-Management SHE-A-S011

- Handelt es sich bei der Person, die ein Fehlverhalten gegen sicherheitsrelevante Regeln, Richtlinien und Anweisungen setzt, um die Führungskraft des Fremdundnehmens vor Ort, ist sofort der Bedarfsträger/Fremdfirmenkoordinator aufzusuchen. Dieser muss dann die vorgesetzte Person der örtlichen Führungskraft des Fremdundnehmens kontaktieren und die weitere Vorgehensweise mit ihm abstimmen. Anzustreben ist dabei eine Lösung, dass sich die vorgesetzte Person des Fremdundnehmens vor Ort begibt und die Sofortunterweisung wie oben dargestellt durchführt. Sollte dies absolut nicht möglich sein, ist die Sofortunterweisung durch den Bedarfsträger/Fremdfirmenkoordinator entsprechend den oben dargestellten Vorgaben durchzuführen. In diesem Fall ist das ausgefüllte Formular „SHE-F-S001 Formular Sofortunterweisung“ auch an die vorgesetzte Person des Fremdundnehmens zu übermitteln.

## 5 Konsequenzen-Management

### 5.1 Vorgehensweise bei allgemeinen Verstößen gegen Sicherheitsregeln durch LFG-Personal

Regeln und Vereinbarungen sind wertlos, wenn sie von den betroffenen Personen nicht verstanden und nicht befolgt werden. Wie oben in Abschnitt 4.1 dargestellt, ist konsequentes Handeln für die Umsetzung von Regeln und Verwirklichung von Zielen von wesentlicher Bedeutung.

Betreffend die Vorgehensweise bei Verstößen gegen Sicherheitsregeln sind in der Betriebsvereinbarung „Umgang mit Regelwidrigkeiten (derzeit gültige Version: 19.04.2006)“ kurz zusammengefasst folgende Maßnahmen festgeschrieben:

- **Erstes Vergehen – mündliche Warnung:**  
Zuständiger Vorgesetzter und Mitarbeiter diskutieren unter sich das Problem. Der Vorgesetzte betont, warum die Standards wichtig sind, was getan werden muss und erwartet, dass der Mitarbeiter diese Vorschriften in Zukunft befolgen wird.  
Anmerkung: Eine Dokumentation dieses Gesprächs wird empfohlen. Hierfür kann auch das Formular „SHE-F-S001 Formular Sofortunterweisung“ genutzt werden.
- **Zweites Vergehen – schriftliche Warnung (bereichsintern mit Nachschulung):**  
Vorgesetzter und Mitarbeiter gehen die Fakten durch, besprechen mildernde Umstände und einigen sich auf einen Korrekturkurs. Der Vorgesetzte soll dies mit einer Notiz bekräftigen. Darin ist das Ergebnis der Aussprache zusammenzufassen und die Bereitschaft des Mitarbeiters zur Zusammenarbeit festzustellen. An der Nachschulung soll eine sachbezogene, bereichsfremde Person (von Verwaltung oder AMED) teilnehmen.  
Schriftliche Warnung mit Bekanntgabe jener Personen, welche die Aussprache durchführen, ergeht an den Betriebsrat.

# SHE-Anweisung Sicherheit Sofortunterweisung und Konsequenzen-Management SHE-A-S011

- **Drittes Vergehen – schriftlicher Verweis und Vermerk in der Personalakte:**
- Verweis wird auch vom Betriebsrat unterschrieben und im Personalakt abgelegt. Danach kommt es zu einem Gespräch mit Geschäftsleitung, Betriebsrat und Mitarbeiter. Zugleich wird ihm mitgeteilt, dass er im Wiederholungsfall mit der Lösung des Dienstverhältnisses rechnen muss.
  - Zu beachten ist, dass bei einem weiteren Fehlverhalten innerhalb von 3 Jahren die Lösung des Dienstverhältnisses angestrebt wird.
  - Nach 3 Jahren wird jeder Verweis automatisch getilgt.

Hinweis: In dieser Anweisung ist nur ein kurzer Auszug der Betriebsvereinbarung betreffend die Maßnahmen dargestellt. Der gesamte Inhalt ist direkt der Betriebsvereinbarung „Umgang mit Regelwidrigkeiten (Version 19.04.2006)“ zu entnehmen.

## 5.2 Vorgehensweise bei allgemeinen Verstößen gegen Sicherheitsregeln durch Fremdfirmenpersonal

- Wie in Abschnitt 4.2.2 ausgeführt, ist bei allen Verstößen gegen sicherheitsrelevante Regeln, Richtlinien und Anweisungen eine Sofortunterweisung durchzuführen.
- Bei nicht bloß geringfügigen Verstößen, bzw. bei mehreren geringfügigen Verstößen informiert der Bedarfsträger/Fremdfirmenkoordinator seine zuständige Führungskraft und SHE über die aufgetretenen Vorkommnisse. Diese führen dann gemeinsam mit der vor Ort zuständigen Führungskraft des Fremdunternehmens ein Abstimmungsgespräch über die weitere Vorgehensweise. Werden Maßnahmen gegen die betroffene Person der Fremdfirma oder darüber hinaus auch noch gegen das Fremdunternehmen selbst gesetzt, ist gemäß Abschnitt 5.3.6.2 „Konsequenzen für Kontraktoren bei Verstößen gegen eine Life Saving Rule“ vorzugehen und der LFG-Einkauf zu involvieren. In diesen Fällen ist auch eine Einbindung der zuständigen auftragsverantwortlichen Person, der verantwortlichen Führungskraft, der Sicherheitsfachkraft, etc. des Fremdunternehmens anzustreben.
- Handelt es sich bei der Person, die ein Fehlverhalten gegen sicherheitsrelevante Regeln, Richtlinien und Anweisungen setzt, um die Führungskraft des Fremdunternehmens vor Ort, ist durch den Bedarfsträger/Fremdfirmenkoordinator die immer die vorgesetzte Person der örtlichen Führungskraft des Fremdunternehmens zu kontaktieren. Diese vorgesetzte Person des Fremdunternehmens ist aufgefordert, sich vor Ort zu begeben und sich in die Abstimmung betreffend die weitere Vorgehensweise aktiv einzubringen.

## 5.3 Vorgehensweise bei Verstößen gegen Life Saving Rules

### 5.3.1 Zweck

Das LFG Konsequenzen-Management definiert in Übereinstimmung mit der Globalen Richtlinie „GUI-10252 LSR Consequence Management 11725\_EN“ Leitlinien für das Verfahren und die notwendigen Korrekturmaßnahmen,

# SHE-Anweisung Sicherheit Sofortunterweisung und Konsequenzen-Management SHE-A-S011

wenn ein Verstoß gegen eine Life Saving Rule auftritt. In diesem Verfahren sind 3 Elemente von zentraler Bedeutung:

- Durchführung einer detaillierten Untersuchung mit Beschaffung von Beweisen und genauen Information in Bezug auf den Fall und die involvierten Beteiligten
- Ermittlung der grundlegenden Ursachen und aller verantwortlichen Beteiligten
- Die Ergebnisse der Untersuchung sind bei notwendigen Korrekturmaßnahmen und weiterführenden Entscheidungen zu berücksichtigen.

## 5.3.2 Verantwortlichkeiten

### 5.3.2.1 LFG Leitungsteam

- Sicherstellen, dass der Prozess befolgt wird.
- Bereitstellen der notwendigen Ressourcen.
- Überprüfen der Entscheidungen und Empfehlungen der Fremdfirmenkoordinatoren und Führungskräfte hinsichtlich Konsistenz und Fairness.

### 5.3.2.2 LFG Bedarfsträger/Fremdfirmenkoordinatoren und Führungskräfte (Teamleiter, Schichtmeister, Abteilungsleiter, etc.)

- Faires, konsequentes und beständiges anwenden und umsetzen des Prozesses: der in dieser Anweisung beschriebene Prozess ist unmittelbar nach jedem Bekanntwerden eines Verstoßes in Gang zu setzen und zu leiten.
- Anwenden des "Responsibility Flowcharts" (Flussdiagramm der Verantwortlichkeiten siehe Abschnitt 5.3.5.1).
- Ziel ist, nicht nur rückblickend die Abläufe zu betrachten, sondern darüber hinaus die grundlegenden Zusammenhänge des Ereignisses aus der Perspektive der handelnden Personen zu verstehen, um daraus zu lernen.
- Ableiten und einbringen von daraus resultierenden Empfehlungen und Verbesserungsvorschlägen.
- Sicherstellen der Richtigkeit und Vollständigkeit von Daten/ Informationen.
- Umsetzen von genehmigten Maßnahmen und Verbesserungsvorschlägen.
- Sicherstellen der Kommunikation mit den Führungskräften der Fremdfirmen.
- Sicherstellen der ordnungsgemäßen Dokumentation und Erfassung des gesamten Prozesses (SHEARS).

### 5.3.2.3 SHE-Specialists

- Überprüfen und kontrollieren der Einhaltung der LSR durch Safety-Audits / Begehungen.
- Unterstützen der Bedarfsträger/Fremdfirmenkoordinatoren und Führungskräfte bei der fairen, konsequenten und beständigen Anwendung des Prozesses.
- Unterstützen der Bedarfsträger/Fremdfirmenkoordinatoren und Führungskräfte bei der Anwendung des „Responsibility Flowcharts“.

# SHE-Anweisung Sicherheit Sofortunterweisung und Konsequenzen-Management SHE-A-S011

- Unterstützen der Bedarfsträger/Fremdfirmenkoordinatoren und Führungskräfte bei der Findung von Maßnahmen und Verbesserungsvorschlägen.

## 5.3.2.4 Human-Resources

- Beratung hinsichtlich der Bandbreite angemessener Reaktionen und früherer relevanter lokaler Präzedenzfälle.
- Sicherstellen einer angemessenen Anwendung der disziplinären Maßnahmen und einer fairen, beständigen Verwendung des "Responsibility Flowcharts".
- Sammeln und speichern der Informationen im Personalakt.

## 5.3.2.5 LFG-Einkauf (bei Verstößen durch FremdfirmenmitarbeiterInnen)

- Konsequente Anwendung der im Abschnitt 5.3.6.2 angeführten Maßnahmen
- Lückenlose Erfassung und Dokumentation der Vorfälle
- Entsprechende Berücksichtigung von Vorfällen in der Fremdfirmenbewertung und bei weiteren Beauftragungen von Fremdunternehmen.

## 5.3.2.6 Portierdienst

- Prüfung der vorab übermittelten Unterlagen betreffend die durchgeführten Unterweisungen und entsprechende Freischaltung der LFG-Ausweise
- Empfang und Ablage von Sofortunterweisungen
- Empfang und Weiterleitung der SHEARS-Meldungen von Fremdunternehmen

## 5.3.3 Überblick über die Life Saving Rules (LSR)

Die „Life Saving Rules“ sind 8 unternehmensweit gültige Regeln, die sich branchenbezogen auf wichtige Aktivitäten mit hohem Risikopotenzial konzentrieren. Umfassende Analysen haben gezeigt, dass Unfälle in diesen 8 Bereichen schwerste oder gar tödliche Verletzungen zur Folge haben können.

Die „Life Saving Rules“ befassen sich in erster Linie mit persönlichen Sicherheitsrisiken, da sich gezeigt hat, dass immer wieder die selben Fehler und Verhaltensmuster zu Unfällen mit schweren Verletzungen und im schlimmsten Fall zu tödlichen Ereignissen führen. Einige dieser Vorschriften unterstützen jedoch auch ausdrücklich unsere verstärkte Konzentration auf die Prozesssicherheit. Diese entwickelten Regeln tragen auch dazu bei, unsere Sicherheitskultur zu stärken und unsere Erwartungen an Mitarbeiter, Auftragnehmer und Partner zu kommunizieren.

Die 8 Themenbereiche, die durch „Life Saving Rules“ geregelt werden, sind

- (1) Überbrückung kritischer Systeme
- (2) Freischaltung von Maschinen und Anlagen sowie Öffnen von Rohrleitungen oder geschlossenen Systemen
- (3) Erlaubnisscheine

Dies ist ein Online Dokument – die aktuell gültige Version ist online verfügbar

# SHE-Anweisung Sicherheit Sofortunterweisung und Konsequenzen-Management SHE-A-S011

- (4) Sicheres Fahren
- (5) Rauchen und brennbare Materialien
- (6) Einsteigen in Behälter oder enge Räume und Luftanalysen
- (7) Arbeiten in der Höhe
- (8) Nicht unter hängenden Lasten aufhalten

Die konsequente Befolgung der „Life Saving Rules“ ist als Schutz aller am Standort aufhältigen Personen vor einer tödlichen oder schweren Verletzung von entscheidender Bedeutung. Damit sind diese 8 Regeln ein wichtiges Element unserer Sicherheitskultur und des gesamten Sicherheits-, Gesundheits- und Umweltmanagementsystems. Darüber hinaus gibt es weitere wichtige Elemente, die unseren Einsatz für Sicherheit unterstützen und die effektive Umsetzung unserer „Life Saving Rules“ erleichtern:

- ALLE Mitarbeiter sind ermächtigt und verpflichtet einzugreifen, wenn unsichere Handlungen, Bedingungen oder Ereignisse beobachtet werden. Dazu gehört auch, eine Tätigkeit zu unterbrechen, um die Risiken neu zu bewerten und sicherzustellen, dass die Arbeit in weiterer Folge sicher fortgesetzt werden kann.
- Wir führen Sicherheitsaudits und Sicherheitsgespräche (Safety Walks & Talks) in den Arbeitsbereichen durch, um die Einhaltung der 8 Lenzing Life Saving Rules zu gewährleisten.

## 5.3.4 Einhaltung und Konsequenzen

Die Life Saving Rules (LSR) weisen auch auf einfache Maßnahmen hin, die Einzelpersonen ergreifen können, um sich selbst und andere vor schweren Verletzungen oder gar Todesfolgen zu schützen.

- Die Kenntnis sowie Einhaltung der Anforderungen der LSRs ist für alle Mitarbeiter der Lenzing-Gruppe, Auftragnehmer und Subunternehmer verbindlich.
- Wir alle haben die Verantwortung, die LSR einzuhalten und persönlich einzugreifen, wenn wir das Gefühl haben, dass sich andere Personen unsicher verhalten.
- Vorfälle und Regelverstöße werden gründlich unter Beteiligung lokaler und, falls erforderlich, globaler SHE-Spezialisten untersucht.
- Wenn eine Person eine LSR oder das erforderliche Verfahren durch Schulung, Erfahrung oder Kommunikation kennt und diese Regel oder dieses Verfahren nicht einhält, werden entsprechende Disziplinarmaßnahmen angewendet.
- Die Nichtbeachtung einer LSR führt zu Disziplinarmaßnahmen. Für Mitarbeiter von Auftragnehmern oder Subunternehmern kann das bedeuten, dass sie von der Arbeit abgezogen und von weiteren Tätigkeiten bei LFG und sogar in der gesamten Lenzing Gruppe für eine bestimmte Zeit oder dauerhaft ausgeschlossen werden.
- Wenn eine Führungskraft (direkte Führungskraft oder Manager, LFG oder Auftragnehmer) die Voraussetzungen für Verstöße schafft oder bei einem Verstoß seinen Verpflichtungen gemäß dieser Anweisung nicht nachkommt, hat dies ebenso entsprechende Maßnahmen zur Folge.

Von unseren Lieferanten erwarten wir, dass sie den globalen Verhaltenskodex für Lieferanten, alle geltenden gesetzlichen Regelungen sowie unsere zentralen Sicherheitsbestimmungen einhalten.

# SHE-Anweisung Sicherheit Sofortunterweisung und Konsequenzen-Management SHE-A-S011

Wird festgestellt, dass ein Lieferant (Auftragnehmer oder Subunternehmer) gegen eine LSR verstoßen hat, werden entsprechende Konsequenzen gegen den Lieferanten gesetzt. Die Konsequenzen reichen von einer einfachen Ermahnung bis zum Ausschluss des Lieferanten von Aufträgen bei LFG sowie der Lenzing AG (Vertragsauflösung).

## 5.3.5 Untersuchung von Verstößen gegen Life Saving Rules

Wenn ein Verstoß gegen eine LSR festgestellt wird, stellt der nachfolgend dargestellte Prozess sicher, dass innerhalb der gesamten Lenzing-Gruppe ein fairer und einheitlicher Untersuchungsansatz angewendet wird.

Alle Verstöße gegen LSR sind im SHEARS-System als PSIF zu dokumentieren, um sicher zu stellen, dass Korrekturmaßnahmen ergriffen und zugewiesen, sowie bis zum Abschluss verfolgt werden.

Die Intention dieser Anweisung ist, bei Verstößen gegen LSR die Führungskräfte dabei zu unterstützen, die grundlegenden Ursachen einschließlich der Rolle, welche die handelnden Personen gespielt haben, zu verstehen. Menschliche Fehler sind in der Regel nicht die Ursache des Verstoßes, sondern ein Symptom für tieferliegende Probleme in den vorhandenen Systemen und sollten daher als Ausgangspunkt für tiefere Untersuchungen betrachtet werden, anstatt nur eine reine Nachbetrachtung des Ereignisses vorzunehmen.

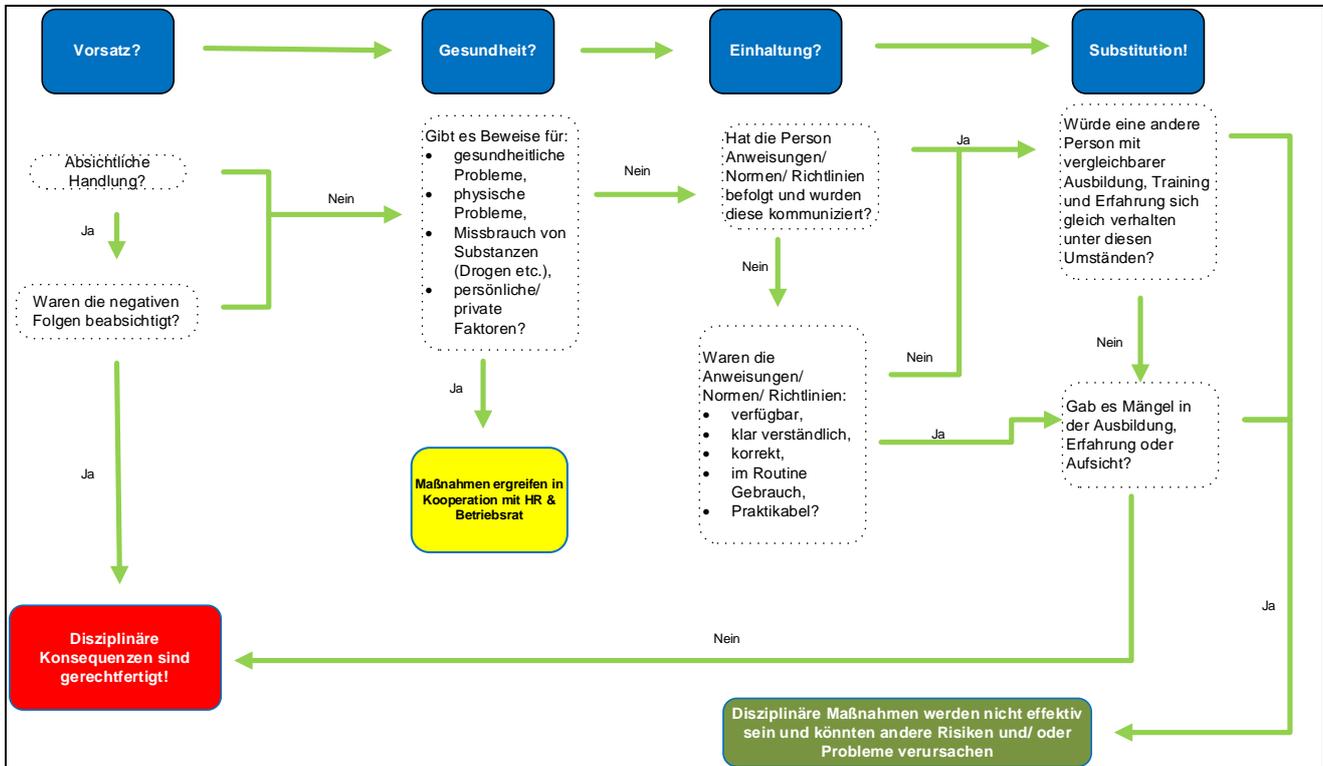
Die in dieser Anweisung dargestellte Vorgehensweise ermöglicht es, die Hintergründe eines Ereignisses aus der Sicht der handelnden Person zu verstehen und zu erkennen, wo etwas schief gelaufen ist. Daraus müssen in Folge weitere Schritte und Maßnahmen abgeleitet werden, um in Zukunft derartige Ereignisse zu verhindern.

In einer Untersuchung sind die Fakten und Zeitabläufe so umfassend wie möglich zu erheben und Befragungen durchzuführen. Die daraus abgeleiteten Ergebnisse dienen dazu, den tatsächlichen Gesamtzusammenhang eines Ereignisses zu verstehen. Der Abgleich der Untersuchungsergebnisse mit dem „Responsibility Flowchart“ ermöglicht die Bestimmung, ob die Ursachen einer Situation in wissens-, regel- oder fähigkeitsbasierten menschlichen Fehlern liegen oder organisatorische Prozessschwächen gegeben waren.

Wenn die Anwendung von Disziplinarmaßnahmen erforderlich ist, muss die Abteilung HR in den Prozess einbezogen werden.

# SHE-Anweisung Sicherheit Sofortunterweisung und Konsequenzen-Management SHE-A-S011

## 5.3.5.1 „Responsibility Flowchart“ – Ablaufdiagramm



<b>Management System</b> Kompetenzen Management Korrekte Anweisungen Korrekturen im System	<b>Menschliche Fehler</b> Training Rekonstruktion	<b>Verstoß/ Übertretung</b> "Training" mittels disziplinärer Maßnahmen
---	---	---



# SHE-Anweisung Sicherheit

## Sofortunterweisung und Konsequenzen-Management

### SHE-A-S011

#### 5.3.5.2 Referenztabelle „Responsibility Flowchart“

Entscheidung	Anleitung
<b>Vorsatz – Frage1: War die Handlung absichtlich?</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● „JA“: Die handelnde Person hat die Entscheidung bewusst getroffen, eine bestimmte Handlung vorzunehmen.</li> <li>● "NEIN": Die fragliche Handlung wurde unbeabsichtigt, gewohnheitsmäßig oder ungeplant ausgeführt. Prüfung der nachfolgenden Abschnitte.</li> </ul>
<b>Vorsatz – Frage2: Waren die negativen Folgen beabsichtigt?</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● „JA“: Wurden die negativen Folgen bewusst herbeigeführt, liegt eine vorsätzliche Handlung vor und es sind die betroffenen Führungskräfte zu informieren.</li> <li>● „NEIN“: Waren zwar die Handlungen beabsichtigt, nicht jedoch die negativen Folgen, dann war der Fehler höchstwahrscheinlich ein Irrtum oder eine Überschreitung. Prüfung der nachfolgenden Abschnitte.</li> </ul>
<b>Gesundheit: Gibt es Beweise für...?</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. gesundheitliche Probleme</li> <li>2. physische Probleme</li> <li>3. Drogenmissbrauch</li> <li>4. persönliche Faktoren</li> </ol> <ul style="list-style-type: none"> <li>● „JA“: Maßnahmen in Kooperation mit dem Betriebsrat und HR ergreifen.</li> <li>● „NEIN“: Prüfung der nachfolgenden Abschnitte.</li> </ul>
<b>Einhaltung: Wurden Normen, Anweisungen, Richtlinien oder Standards eingehalten?</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● „JA“: Die handelnde Person kannte die Erwartungen, hat sich aber bewusst entschieden, gegen diese Erwartungshaltungen zu handeln. Erwartungshaltungen sind dann gerechtfertigt, wenn sie auf ausreichenden Vorgaben beruhen, die durch Prozesse, Anweisungen und Richtlinien, Arbeitsabläufe, mündliche Informationsweitergaben oder lokale Branchenpraktiken entsprechend kommuniziert worden sind. -&gt; Mit Frage 2 zur Substitution fortfahren.</li> <li>● "NEIN": Der handelnden Person war gar nicht bekannt, was von ihr eigentlich erwartet wird. -&gt; Mit Frage 1. zur Substitution fortfahren.</li> </ul>
<b>Substitution - Frage1: Hätte eine andere Person in dieser Situation auch so gehandelt?</b>	<p>Dies ist wahrscheinlich die kritischste und schwierigste Bewertung: Dabei wird die betroffene Person gedanklich durch eine andere Person ersetzt, die aus demselben Tätigkeitsbereich stammt und über vergleichbare Qualifikationen und Erfahrungen verfügt. Dann muss folgende Frage beurteilt werden: "Ist es angesichts der Art und Weise, wie sich die Ereignisse zum ursprünglichen Zeitpunkt der Handlung abgespielt haben und von den Beteiligten wahrgenommen wurden, wahrscheinlich, dass sich diese Vergleichsperson gleich wie die ursprünglich handelnde Person verhalten hätte?"</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● „JA“: Der Fehler ist höchstwahrscheinlich unverschuldet und das Problem durch organisatorische Maßnahmen zu beheben.</li> <li>● „NEIN“: Prüfung der Frage 2 zur Substitution.</li> </ul>
<b>Substitution – Frage2: Gab es Mängel in der</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● „JA“: Wenn es Zweifel, dass Ausbildung, Qualifikation, Erfahrung oder Aufsicht der handelnden Person für die Aufgabe ausreichend, dann ist es</li> </ul>

Dies ist ein Online Dokument – die aktuell gültige Version ist online verfügbar

# SHE-Anweisung Sicherheit

## Sofortunterweisung und Konsequenzen-Management

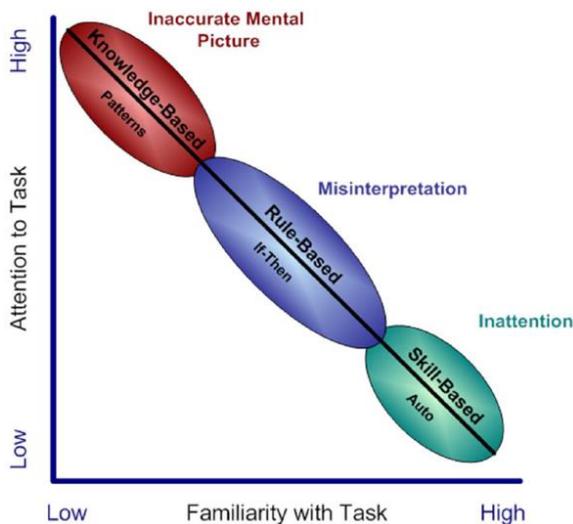
### SHE-A-S011

<b>Ausbildung, Qualifikation, Aufsicht oder fehlende Erfahrung?</b>	<p>wahrscheinlich, dass die unsichere Handlung ein weitgehend systembedingter Fehler war. Mit anderen Worten, hätte diese Aufgabe dieser Person überhaupt zugewiesen werden dürfen?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● „NEIN“: Wenn festgestellt wird, dass keine Mängel in Ausbildung, Qualifikation, Erfahrung oder Aufsicht der Person vorlagen, dann muss ein mögliches menschliches Versagen in Betracht gezogen werden.</li> </ul>
---	--

<b>Folgende Punkte sind bei der Untersuchung zu berücksichtigen:</b>	
<b>Betrachtung der Vergangenheit Beurteilung der Entwicklung</b>	<p>Um die "Entwicklung" der handelnden Person objektiv und fair beurteilen zu können, dürfen eventuell in den letzten 12 Monaten aufgetretene Probleme in der Leistungserbringung nicht nur formal beurteilt werden. Auch wenn die betroffene Person bereits eine Vorgeschichte von unsicheren Handlungen oder Fehlern aufweist, bedeutet dies nicht notwendiger Weise, dass auch im aktuell betrachteten Fall eine Verantwortlichkeit für einen Fehler vorliegt. Es ist dies jedoch ein deutlicher Hinweis darauf, dass die Notwendigkeit einer Korrektorschulung oder anderer Interventionen besteht, um die Einhaltung der erforderlichen Verhaltensweisen zu erreichen und die gewonnenen Erkenntnisse umzusetzen.</p> <p>Unaufmerksamkeit hat nichts mit Fähigkeiten oder Intelligenz zu tun. Jemand, der ständig Fehler dieser Art begeht, benötigt offensichtlich eine individuelle Unterstützung. Dabei soll der Schwerpunkt auf der Verbesserung der Leistung dieser Person in ihrer aktuellen Position gelegt werden. Alternativ kann die Veränderung in andere beruflicher Optionen, für die sie möglicherweise besser geeignet ist, in Betracht gezogen werden.</p> <p><b>Disziplinarmaßnahmen dürfen keine automatische Reaktion sein</b>, sondern nur nach sorgfältiger Prüfung aller Optionen und als Reaktion auf ein konkretes Problem umgesetzt werden.</p>
<b>Selbst gemeldeter Fehler oder Ereignis?</b>	<p>Mitarbeiter sollen ermutigt werden, Fehler selbst zu melden, ohne sich Sorgen hinsichtlich negativer Folgen zu machen. Daher werden Mitarbeiter grundsätzlich als schuldlos angesehen, solange nicht durch die Untersuchung festgestellt wird, dass die Handlungen einer Person als beabsichtigter Verstoß angesehen werden muss. Wenn eine Person einen Fehler selbst meldet oder anerkennt, dass ein Fehler begangen wurde, muss der Mitarbeiter dazu angehalten werden, bei den erforderlichen Maßnahmen mitzuwirken, um die Systeme und Schutzmaßnahmen zu verbessern.</p>

## 5.3.5.3 Verhaltensweisen und Handlungen von Personen

Bei der Untersuchung ist es wichtig, den Gesamtzusammenhang des Ereignisses und der Verhaltensweisen zu verstehen. Das Verständnis der Verhaltensweisen der handelnden Person (bewusste oder automatische Handlungsabläufe) unterstützt bei der Bestimmung der geeigneten Maßnahmen, um individuelle Fehler zu vermeiden (fähigkeitsbasierte, regelbasierte oder wissensbasierte Fehler).



## 5.3.5.4 Wissensbasierte Fehler – „Knowledge based errors“

Wissensbasierte Fehler entstehen als Reaktion auf eine unbekannte Situation. Personen, die im wissensbasierten Modus handeln, fehlt das notwendige Wissen hinsichtlich bestehender Regeln oder aus gemachten Erfahrungen, auf das sie sich verlassen können. Um die Aufgabe zu bewältigen, müssen diese Menschen erst intelligente Problemlösungen entwickeln, wofür erhebliches bewusstes Denken erforderlich ist. Wissensbasierte Fehler treten in der Regel aufgrund falscher Lösungsmethoden, falscher Arbeitsweisen oder einer falschen Einschätzung der Situation auf.

Die Reduktion wissensbasierter Fehler erfordert eine Analyse dessen, was falsch gelaufen ist sowie eine entsprechende Schulung mit Vor-Ort-Coaching des Mitarbeiters, der im wissensbasierten Modus handelt. Auch gegenseitige Unterstützung durch Kollegen oder Fachexperten können in derartigen Fällen sehr hilfreich sein.

## 5.3.5.5 Regelbasierte Fehler – „Rule based errors“

Regelbasierte Fehler entstehen, wenn zwar grundsätzlich das notwendige Wissen vorhanden ist, aufgrund mangelnder Erfahrung eine Situation oder die Umstände aber nicht erkannt oder verstanden werden. Personen, die im regelbasierten Modus arbeiten, müssen auf Regeln, Verfahren und Abläufe zurückgreifen, die ihnen im Zuge der Einschulung und Einarbeitung gegeben wurden, wofür wiederum erhebliches bewusstes Denken erforderlich ist.

Regelbasierte Fehler können durch wiederkehrende Schulungen für bestimmte Aufgaben verhindert werden. Außerdem können die handelnden Personen regelbasierte Fehler proaktiv vermeiden, wenn Tätigkeiten

# SHE-Anweisung Sicherheit Sofortunterweisung und Konsequenzen-Management SHE-A-S011

hinterfragt und Handlungen eingestellt werden, die nicht sicher sind oder bei deren Ausführung sich die betroffenen Personen unsicher fühlen. Auch in diesen Fällen können gemeinsame Beurteilungen von Situationen sehr hilfreich sein.

Beispielhaft werden folgende Maßnahmen zur Reduktion regelbasierter Fehler empfohlen:

- Beseitigen widersprüchlicher Anweisungen und Verfahren
- Klare Definition der wichtigsten Entscheidungskriterien in einem Verfahren;
- Vereinfachen von Verfahren und Anweisungen
- Entwicklung der Mitarbeiter hin zu einem „fähigkeitsbasierten Arbeitsstil“
- Achten auf Aktualität und Fehlerfreiheit von Zeichnungen und technischen Handbüchern
- Üben der Abläufe zwischen verschiedenen Arbeitsschritten
- Beseitigung der Anwendung von „Faustregeln“ und der „Daumen-mal-Pi-Regel“.

### 5.3.5.6 Fähigkeitsbasierte Fehler – „Skill based errors“

Personen, die im fähigkeitsbasierten Modus arbeiten, sind sehr erfahren in ihrer Tätigkeit, arbeiten in einer vertrauten Situation und sind in der Lage, automatisch zu reagieren, weil sie aufgrund ihrer Erinnerungen und Erfahrungen arbeiten (erhebliches bewusstes Denken ist nicht erforderlich). Fähigkeitsbasierte Fehler treten in der Regel auf, wenn der Arbeitsplan zwar grundsätzlich passend war, die Handlungen jedoch nicht wie geplant ausgeführt werden konnten. Fähigkeitsbasierte Fehler können zum Beispiel durch folgende Maßnahmen verhindert werden:

- Einfache Arbeitsunterlagen und Erinnerungshilfen
- Identifizieren der kritischen Schritte
- Verstärkte Aufsicht
- Verbesserte Planung
- Fördern der persönlichen Auseinandersetzung der ausführenden Person mit einer Aufgabe
- Vermeiden von unnötigem Zeitdruck durch gute Terminplanung
- „Job-Rotation“
- laufendes Training der Fertigkeiten, um die Arbeitskompetenz zu erhalten
- Förderung gegenseitiger Kontrolle und Durchführung funktionsübergreifender Audits („Crossfunctional Audit“).

### 5.3.6 LSR-Konsequenzen-Management

Wird eine Life Saving Rule durch eine Handlung nicht eingehalten, muss eine entsprechende Untersuchung des Vorfalls durchgeführt werden. Diese Untersuchung ist in SHEARS und durch einen detaillierten und nachvollziehbaren Untersuchungsbericht unbedingt zu dokumentieren.

Ob nach einer Fehlhandlung disziplinarische Maßnahmen gesetzt werden sollen, ist anhand des „Responsibility Flowcharts“ (Abschnitt 5.3.1) zu entscheiden.

# SHE-Anweisung Sicherheit Sofortunterweisung und Konsequenzen-Management SHE-A-S011

## 5.3.6.1 Konsequenzen für LFG-Personal bei Verstößen gegen eine Life Saving Rule

Ergibt diese Untersuchung einen zurechenbaren Fehler einer LFG-zugehörigen Person, dann sind entsprechende disziplinarische Maßnahmen zu ergreifen, die zumindest in einer ersten mündlichen Verwarnung besehen müssen. Besteht bereits eine aufrechte formale Sanktion gegen die handelnde Person, ist die nächsthöhere Sanktionsstufe umzusetzen. Rechtfertigt das Verhalten eines Mitarbeiters unter Berücksichtigung aller Umstände eine strengere Sanktionierung, kann auch gleich eine strengere Sanktion gesetzt werden.

- Abhängig von den Ergebnissen des Disziplinarverfahrens ist eine angemessene Maßnahme zu ergreifen. Dies kann von einer formalen Verwarnung bis hin zur Entlassung reichen.
- Die Einhaltung der globalen und lokalen Verfahren ist sicher zu stellen.
- Der Prozess wird durch die Führungskraft der betroffenen Person geleitet.

HR unterstützt durch Aufzeigen der disziplinarischen Möglichkeiten und setzt diese ggf. nach erfolgter Klärung um.

### Ablaufschema für interne Disziplinarmaßnahmen:

Verwarnung durch die Führungskraft	<b>ERSTE MÜNDLICHE VERWARNUNG</b>
Verwarnung durch HR	<b>SCHRIFTLICHE VERWARNUNG</b>
Dienstverhältnis wird beendet	<b>KÜNDIGUNG / ENTLASSUNG</b>

- HR prüft die Übereinstimmung gesetzter Disziplinarmaßnahmen gegen LSR-Verstöße durch das Personal mit geltendem Recht und HR-Vorgaben.
- Gesetzte Disziplinarmaßnahmen werden nach den geltenden Anweisungen dokumentiert und aufbewahrt.
- Alle Aufzeichnungen über formelle Disziplinarmaßnahmen, Anhörungen usw. werden vertraulich behandelt.
- Die Aufbewahrungsfrist für formelle Warnungen muss im Einklang mit dem aktuellen lokalen HR-Disziplinarverfahren stehen.

## 5.3.6.2 Konsequenzen für Kontraktoren bei Verstößen gegen eine Life Saving Rule

Auch bei einem Verstoß gegen eine Life Saving Rule durch Personal eines beauftragten Fremdunternehmens ist die oben angeführte Dokumentation in SHEARS unbedingt erforderlich. Alle relevanten Informationen müssen darüber hinaus dem LFG-Einkauf unverzüglich und detailliert unter Angabe der SHEARS-ID zur Verfügung gestellt werden.

Bei einem Verstoß gegen LSRs sind Konsequenzen sowohl für den Mitarbeiter eines Auftragnehmers als auch das Unternehmen selbst vorgesehen!

# SHE-Anweisung Sicherheit Sofortunterweisung und Konsequenzen-Management SHE-A-S011

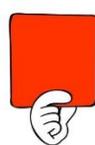
Dabei kommt ein dreistufiger Prozess zur Anwendung, nämlich:

- **Erste Verwarnung**
- **Letzte Verwarnung**
- **Ausschluss**

Als Beobachtungszeitraum bzw. Verjährungsfrist wird ein Zeitraum von 12 Monaten festgesetzt. Dieser Beobachtungszeitraum gilt sowohl für das Fremdunternehmen als auch für dessen Mitarbeiter. Wenn innerhalb von 12 Monaten nach der ersten Verwarnung ein weiterer Verstoß gegen eine LSR erfolgt, wird der Lieferant letztmalig schriftlich verwarnt. Ein weiterer Verstoß kann zu einem unmittelbaren Verweis vom Betriebsgelände aber auch zu einem dauerhaften Ausschluss für zukünftige Projekte führen.

### 5.3.6.2.1 Konsequenzen für Personal von Fremdunternehmen bei Verstößen gegen eine Life Saving Rule

Bei einem Verstoß gegen eine Life Saving Rule, der durch ein entsprechendes Fehlverhalten des Personals eines beauftragten Fremdunternehmens verursacht wurde, wird der Zutritt der handelnden Personen für eine bestimmte Zeit oder dauerhaft gesperrt. Umfang und Dauer der Sperre werden durch den Bedarfsträger/Fremdfirmenkoordinator, dessen Führungskraft, SHE und dem LFG-Einkauf unter Berücksichtigung der festgestellten Untersuchungsergebnisse gemeinsam festgesetzt. Die Möglichkeit derartiger Zutrittssperren wird durch den Einkauf über standardisierte Vertragsbestimmungen mit den Lieferanten bei der Beauftragung vereinbart.

<p><b>Erste Verwarnung!</b></p> 	<p>Besprechung mit dem Bedarfsträger/Fremdfirmenkoordinator, dem Vorarbeiter des Lieferanten, Mitarbeiter und SHE:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Erste Verwarnung und Verweis vom Werksgelände für bis zu einem 1 Monat;</li> </ul>
<p><b>Letzte Verwarnung!</b></p> 	<p>Besprechung mit dem Bedarfsträger/Fremdfirmenkoordinator, dessen Führungskraft, dem Vorarbeiter des Lieferanten, Mitarbeiter und SHE:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Letzte Verwarnung des Mitarbeiters und Verweis vom Werksgelände für bis zu 6 Monate;</li> </ul>
<p><b>Ausschluss! Drittes Vergehen!</b></p> 	<p>Besprechung mit dem Bedarfsträger/Fremdfirmenkoordinator, dessen Führungskraft, dem Vorarbeiter des Lieferanten, Mitarbeiter und SHE:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Verweis vom Werksgelände für bis zu 36 Monate;</li> </ul>

Für disziplinarische Maßnahmen gegen die betroffenen Personen sind die jeweiligen beauftragten Unternehmen selbst verantwortlich. LFG setzt voraus, dass ein beauftragtes Fremdunternehmen ein effektives und überprüfbares System für Sicherheit- und Gesundheit bei der Arbeit etabliert hat, in dem auch faire und

Dies ist ein Online Dokument – die aktuell gültige Version ist online verfügbar

# SHE-Anweisung Sicherheit Sofortunterweisung und Konsequenzen-Management SHE-A-S011

angemessene Konsequenzen bei Verstößen gegen Sicherheitsbestimmungen vorgesehen sind und dass dieses System auch konsequent angewendet wird. Wir erwarten, dass unsere Auftragnehmer gründlich untersuchen, warum eine Regel nicht eingehalten wurde und entsprechende Maßnahmen zur Verbesserung entwickeln. Die Ergebnisse dieser Untersuchung sind an LFG weiter zu leiten.

### 5.3.6.2.2 Konsequenzen für Fremdunternehmen bei Verstößen gegen eine Life Saving Rule

Die Beurteilung der Lieferantenleistung erfolgt durch den LFG-Einkauf gemäß den geltenden Gruppenrichtlinien und der gegenständlichen Anweisung im Zuge einer Lieferantenbewertung:

Bei der 1. Verletzung einer Life Saving Rule wird eine Erste Verwarnung ausgesprochen. Erfolgt binnen 12 Monaten ein 2. Verstoß (unabhängig davon, gegen welche Regel verstoßen wurde) erfolgt die 2. und damit grundsätzlich letzte Verwarnung. Bei Mehrfachverstößen ist durch den LFG-Einkauf eine Maßnahme der letzten Stufe umzusetzen.

<p><b>Erste Verwarnung!</b></p> 	<p>Besprechung mit der GF des Lieferanten und dem LFG-Einkaufsmanager sowie dem zuständigen Manager des LFG-Bedarfsträgers.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Erste schriftliche Verwarnung durch LFG-Einkauf.</li> <li>• Hinweis auf zukünftige Konsequenzen bei Wiederholung.</li> </ul>
<p><b>Letzte Verwarnung!</b></p> 	<p>Besprechung mit der GF des Lieferanten, der LFG-GF, dem LFG-Einkaufsmanager, dem LFG-SHE-Manager sowie dem zuständigen Manager des LFG-Bedarfsträgers.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Letzte schriftliche Verwarnung durch LFG-Einkauf.</li> <li>• Mögliche Reduktion der Bestellungen beim Lieferanten.</li> <li>• Information an Einkauf LAG, wenn dieser Lieferant auch dort tätig ist.</li> </ul>
<p><b>Ausschluss!</b></p> 	<p>Der LFG-Einkaufsmanager leitet wesentliche Maßnahmen ein, die bis zur Trennung vom Lieferanten führen können. Die Konsequenzen werden nach Absprache mit allen involvierten Stakeholdern und, wenn erforderlich, dem Einkauf LAG gesetzt. Die wirtschaftlichen Verhältnisse und die zügige Ersetzbarkeit des Lieferanten werden dabei berücksichtigt.</p>

## 6 Dokumentation

Die aktuelle Version dieser Anweisung ist im Lenzing Connect abrufbar. Gültig ist die aktuelle, genehmigte Version im Lenzing Connect.

# SHE-Anweisung Sicherheit Sofortunterweisung und Konsequenzen-Management SHE-A-S011

## 7 Änderungsdienst

Der Änderungsdienst wird vom Bereich SHE durchgeführt und im Lenzing Connect verwaltet. Änderungen werden **gelb** hinterlegt und nachstehend stichpunktartig aufgelistet.

Revision Nr.	Datum	Kapitel	Änderung
V00	08.06.2021	-	Erstellung

**8 Anhang - SHE-F-S001 Formular Sofortunterweisung**

Name Mitarbeiter: .....

Personalnummer: .....

Datum des Vorfalls: ..... Uhrzeit des Vorfalls: .....

Name / Funktion Vorgesetzter: .....

**Ereignisbeschreibung**

.....

.....

.....

.....

.....

(z.B.: Herr xy hat am 02.01.2020 um 04.30h beim Anspinnen der Linie 2 keine Schutzhandschuhe verwendet.)

**Unterweisungsinhalte**

.....

.....

.....

.....

.....

.....

(z.B.: Tragpflicht von Schutzhandschuhen gemäß Anweisungen wx und ys.)

Hiermit bestätige ich, dass ich die persönliche Unterweisung zum Thema verstanden habe und mich entsprechend der Unterweisungsrichtlinie verhalte.

Heiligenkreuz, am .....  
Datum und Unterschrift Mitarbeiter

Heiligenkreuz, am .....  
Datum und Unterschrift Vorgesetzter