

**Gesamtbetriebsvereinbarung**

**Arbeitsschutz und Vorsorgeuntersuchungen**

Zwischen der

[REDACTED]

- nachfolgend auch „Arbeitgeber“ genannt -

und

dem Gesamtbetriebsrat der [REDACTED] GmbH

wird folgende Gesamtbetriebsvereinbarung geschlossen:

**Präambel**

Mit dieser Gesamtbetriebsvereinbarung stellen die Geschäftsführung und der Gesamtbetriebsrat den Schutz der Gesundheit der Mitarbeiter<sup>1</sup> in den Vordergrund. Geschäftsführung und Gesamtbetriebsrat verpflichten sich, mit allen ihnen zur Verfügung stehenden Mitteln und durch stetige vertrauensvolle Zusammenarbeit ein hohes Maß an vorbeugendem Arbeitsschutz zu erreichen und zu erhalten.

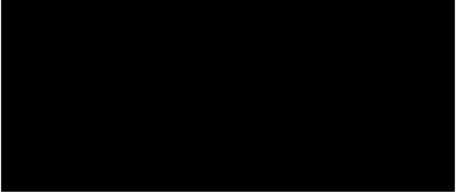
Unfall- und Gesundheitsgefahren lassen sich insbesondere auch dadurch wirksam vermeiden, wenn die Mitarbeiter für die Durchführung ihrer Tätigkeiten geeignet sind. Die Beurteilung der gesundheitlichen Eignung erfolgt auch durch die arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen, die durch das Unternehmen angeboten und in regelmäßigen Abständen durchgeführt werden.

**§ 1  
Geltungsbereich**

Diese Gesamtbetriebsvereinbarung gilt für alle Arbeitnehmer gem. § 5 Abs. 1 BetrVG und Leiharbeitnehmer an allen Standorten der Gesellschaft.

---

<sup>1</sup> Diese Sprachform umfasst sowohl weibliche als auch männliche Mitarbeiter; so bleibt die Lesbarkeit der Vereinbarung erhalten.



## § 2 Pflichten im Arbeitsschutz

### 1. Pflichten der Geschäftsführung

Die Geschäftsführung ist für den Arbeitsschutz im Betrieb verantwortlich und setzt sich mit Nachdruck dafür ein, dass alle den Arbeitsschutz regelnden Vorschriften (Gesetze, Unfallverhütungsvorschriften, Richtlinien) von betrieblichen Vorgesetzten und Mitarbeitern befolgt werden. Sie trägt dafür Sorge, dass alle Beschäftigten über diese Vorschriften informiert werden. Die Verantwortung schließt insbesondere die Verpflichtung ein, alle nach dem Gesetz zum Schutz von Leben und Gesundheit erforderlichen organisatorischen Maßnahmen zu ergreifen und technische Einrichtungen zu schaffen. Dabei ist der zum Zeitpunkt der Maßnahme mögliche Stand der Technik zu berücksichtigen.

Die Geschäftsführung trägt dafür Sorge, dass alle Führungskräfte über Art und Umfang ihrer Pflichten auf dem Gebiet der Arbeitssicherheit und über die Möglichkeiten, diesen Pflichten zu genügen, ausreichend unterrichtet werden.

### 2. Pflichten des Betriebsrates

Der Gesamtbetriebsrat setzt sich im Sinne gesetzlicher und sonstiger Arbeitsschutzvorschriften ebenfalls mit allen ihm zur Verfügung stehenden Mitteln für die Durchführung der in dieser Gesamtbetriebsvereinbarung geregelten Aufgaben über den Arbeitsschutz ein. Er unterstützt die Geschäftsführung bei der Durchsetzung organisatorischer und technischer Maßnahmen, die dem Schutz von Leben und Gesundheit der Mitarbeiter dienen, insbesondere dann, wenn derartige Maßnahmen auch sicherheitsbewusstes Verhalten der Mitarbeiter erfordern.

### 3. Pflichten der Mitarbeiter

Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, im Betrieb geltende Unfallverhütungsvorschriften und sonstige Anweisungen zur Arbeitssicherheit einzuhalten und die vorgeschriebenen persönlichen Schutzausrüstungen zu benutzen. Sicherheitswidrige Anweisungen dürfen nicht befolgt werden.

Jeder Mitarbeiter ist außerdem verpflichtet, Sicherheitsmängel und -gefährden sofort zu beseitigen, soweit er selbst dazu in der Lage ist. Besteht die Möglichkeit nicht, ist dies dem zuständigen Vorgesetzten und zusätzlich dem in seinem Tätigkeitsbereich eingesetzten Sicherheitsbeauftragten zu melden.



## § 3 Betriebliche Sicherheitsorganisation

Zur Erfüllung der umfangreichen gesetzlichen und berufsgenossenschaftlichen Vorschriften zur Arbeitssicherheit bestellt die Geschäftsführung die Sicherheitsfachkraft sowie Sicherheitsbeauftragte und bildet den nach § 11 ASiG vorgeschriebenen Arbeitsschutzausschuss. Diese betrieblichen Organe beraten und unterstützen Geschäftsführung und Führungskräfte in allen Fragen der Arbeitssicherheit und wirken bei Maßnahmen des Arbeitsschutzes im Betrieb mit.

### **1. Betriebsärzte und Sicherheitsfachkräfte**

Ihre Bestellung, Aufgaben, Anforderungen und Unabhängigkeit bei der Anwendung der Fachkunde ergeben sich nach den Vorschriften des Arbeitssicherheitsgesetzes (ASiG).

Der Betriebsarzt / die Betriebsärztin haben die Aufgabe, den Arbeitgeber beim Arbeitsschutz und bei der Unfallverhütung in allen Fragen des Gesundheitsschutzes zu unterstützen.

Die Sicherheitsfachkraft hat die Aufgabe, den Arbeitgeber beim Arbeitsschutz und bei der Unfallverhütung in allen Fragen der Arbeitssicherheit einschließlich der menschengerechten Gestaltung der Arbeit zu unterstützen.

### **2. Sicherheitsbeauftragte**

Bestellung und Abberufung der Sicherheitsbeauftragten regeln sich nach § 22 SGB VII, die Zahl der Sicherheitsbeauftragten nach den einschlägigen UVV.

Die zu bestellenden Sicherheitsbeauftragten haben über ausreichende Sach- und Betriebskenntnisse zu verfügen, sollen das Vertrauen von Vorgesetzten und Kollegen besitzen und müssen die Bereitschaft haben, sich für die Belange der Arbeitssicherheit einzusetzen.

Im Rahmen der in § 22 SGB VII bezeichneten Aufgaben haben die Sicherheitsbeauftragten alle Führungskräfte bei der Durchsetzung der Unfallverhütung zu unterstützen sowie insbesondere

- Unternehmer und Vorgesetzte auf Unfallgefahren und Mängel im Gesundheitsschutz aufmerksam zu machen, z.B. auf sicherheitswidrige Zustände, organisatorische Mängel oder sicherheitswidrige Verhaltensweisen,
- die Mitarbeiter dahingehend zu beeinflussen, dass diese sich sicherheitsgerecht verhalten, bereitgestellte Körperschutzmittel benutzen und mithelfen, Unfall- und Gesundheitsgefahren aufzuspüren,
- in regelmäßigen Abständen Betriebs- bzw. Bereichsbegehungen durchführen.

Bei Unfällen werden die Sicherheitsbeauftragten zur Klärung der Unfallursachen und sich daraus ableitender Arbeitssicherheitsmaßnahmen unterstützend herangezogen.

Die Sicherheitsbeauftragten nehmen auch an betrieblichen oder behördlichen Sicherheitsbegehungen innerhalb ihres Sicherheitsbereiches teil und erhalten eine Durchschrift des Ergebnisprotokolls.

Zur Erfüllung ihrer Aufgaben werden die Sicherheitsbeauftragten über alle gesetzlichen und sonstigen Vorschriften auf dem Gebiet der Arbeitssicherheit ausreichend unterwiesen. Diese Schulungen können sowohl inner- als auch außerbetrieblich erfolgen. Unfallverhütungsvorschriften und aktuelle Arbeitsschutzinformationen werden ihnen zur Verfügung gestellt.

### **3. Arbeitsschutzausschuss**

Der nach § 11 ASiG zu bildende Arbeitsschutzausschuss setzt sich wie folgt zusammen:

#### **Standort [REDACTED]**

- Geschäftsführer Technik,
- Werksleiter,
- Personalleiter,
- Leiter der Werksbereiche,
- Betriebsarzt / Betriebsärztin
- zwei Betriebsratsmitglieder,
- Sicherheitsbeauftragte gem. § 22 SGB VII
- Fachkraft für Arbeitssicherheit.

#### **Standort Moers**

- Werksleiter,
- Leiter Werkstatt,
- Betriebsarzt / Betriebsärztin
- zwei Betriebsratsmitglieder,
- Sicherheitsbeauftragte gem. § 22 SGB VII
- Fachkraft für Arbeitssicherheit.

Zur Beratung und Berichterstattung können bei Bedarf jeweils weitere sachverständige Personen hinzugezogen werden.

Der Arbeitsschutzausschuss hat die Aufgabe, Anliegen des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung zu beraten und insbesondere Arbeitsschutzziele und Schwerpunktprogramme zu erörtern und zu beschließen.

Der Arbeitsschutzausschuss tritt mindestens einmal vierteljährlich zusammen.

## § 4 Persönliche Schutzausrüstung

Soweit das Tragen persönlicher Schutzausrüstung gesetzlich oder nach allgemeinen bzw. speziellen Unfallverhütungsvorschriften für bestimmte Arbeitsplätze oder Tätigkeiten erforderlich ist, werden diese Schutzausrüstungen den entsprechenden Mitarbeitern kostenlos zur Verfügung gestellt. Hierbei sind insbesondere die Ergebnisse der einschlägigen Gefährdungsbeurteilung zu beachten.

Alle Mitarbeiter sind verpflichtet, ihnen zur Verfügung gestellte persönliche Schutzausrüstungen wie vorgeschrieben zu nutzen, ordentlich zu behandeln und bei Verschleiß auszutauschen. Bei vorsätzlicher Beschädigung der persönlichen Schutzausrüstung hat die Firma Anspruch auf Schadenersatz.

Die Auswahl geeigneter Schutzausrüstungen obliegt dem jeweiligen Abteilungsleiter unter mitwirkender Beratung der Mitglieder des Arbeitsschutzausschusses.

## § 5 Vorsorgeuntersuchungen

Die arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen dienen der Früherkennung bzw. Vorbeugung arbeitsbedingter Erkrankungen (einschließlich Berufskrankheiten) und der Feststellung, ob bei Ausübung einer bestimmten Tätigkeit eine erhöhte gesundheitliche Gefährdung besteht. Darüber hinaus soll eine Gefährdung von Arbeitskollegen, Dritten oder wesentlichen Sachgütern minimiert werden.

Bei der Durchführung der Vorsorgeuntersuchungen sind die Vorschriften des ArbMedVV zu beachten, insbesondere sind gemäß ArbMedVV die aktuellen arbeitsmedizinischen und arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse zu berücksichtigen. Zwischen den Betriebsparteien besteht Einvernehmen, dass den aktuellen arbeitsmedizinischen und arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen dadurch entsprochen wird, dass die Berufsgenossenschaftlichen Grundsätze für arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen (G-Grundsätze) in der jeweils gültigen Fassung zur Anwendung kommen.

### 1. Untersuchungsarten

Arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen umfassen Pflicht-, Angebots- und Wunschuntersuchungen. Ob es sich um eine Pflicht- oder Angebotsuntersuchung handelt, ist im Anhang der ArbMedVV geregelt. Wunschuntersuchungen sind im Arbeitsschutzgesetz geregelt.

#### • Pflichtuntersuchungen

Pflichtuntersuchungen sind arbeitsmedizinische Untersuchungen, die bei bestimmten besonders gefährdenden Tätigkeiten zu veranlassen sind. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, an diesen Untersuchungen teilzunehmen.

- **Angebotsuntersuchungen**

Angebotsuntersuchungen sind arbeitsmedizinische Untersuchungen, die nach ArbMedVV bei bestimmten gefährdenden Tätigkeiten anzubieten sind (z.B. Untersuchungen bei Tätigkeiten an Bildschirmgeräten G 37). Diese kann der Arbeitnehmer freiwillig in Anspruch nehmen.

- **Wunschuntersuchungen**

Wunschuntersuchungen sind arbeitsmedizinische Untersuchungen, die der Arbeitgeber den Arbeitnehmern nach dem Arbeitsschutzgesetz zu ermöglichen hat. Diese kann der Arbeitnehmer freiwillig in Anspruch nehmen. Der Arbeitnehmer kann sich nach seinem persönlichen Bedarf untersuchen lassen, wenn zwischen der Wunschuntersuchung und seiner beruflichen Tätigkeit ein Zusammenhang besteht.

## **2. Verpflichtende Teilnahme**

Geschäftsführung und Gesamtbetriebsrat begreifen die Teilnahme an G-Untersuchungen als einen ganz wesentlichen Baustein zur Gesunderhaltung der Mitarbeiter. Es besteht daher Einvernehmen darüber, dass, unabhängig davon, ob es sich um eine Pflicht-, Angebots- oder Wunschuntersuchung handelt, die Teilnahme der Mitarbeiter an den folgenden G-Untersuchungen nach entsprechender Anmeldung durch den Arbeitgeber beim Betriebsarzt/der Betriebsärztein verpflichtend ist:

### **Standort [REDACTED]**

- G 01.2 Asbestfaserhaltiger Staub
- G 20 Lärm
- G 24 Hauterkrankungen
- G 25 Fahr-, Steuer- und Überwachungstätigkeiten
- G 26.1 Atemschutzgeräte Gruppe 1
- G 26.2 Atemschutz Gruppe 2
- G 27 Isocyanate
- G 29 Benzolhomologe
- G 35 Arbeitsaufenthalt im Ausland
- G 37 Bildschirmarbeit
- G 39 Schweißrauche

### **Standort [REDACTED]**

- 01.2 Asbestfaserhaltiger Staub
- G 20 Lärm
- G 24 Hauterkrankungen
- G 25 Fahr-, Steuer- und Überwachungstätigkeiten
- G 26.1 Atemschutzgeräte Gruppe 1
- G 26.2 Atemschutz Gruppe 2
- G 27 Isocyanate
- G 29 Benzolhomologe

- G 35 Arbeitsaufenthalt im Ausland
- G 37 Bildschirmarbeit
- G 39 Schweißbrauche
- G 41 Arbeiten mit Absturzgefahr

Darüber hinaus gilt an beiden Standorten:

Verpflichtend ist zudem die Teilnahme an einer Einstellungsuntersuchung, einer erforderlichen Untersuchung nach JArbSchG, S 01 (Sehtest gem. DIN EN 473), einer V 01 (Sehfähigkeitsbescheinigung, visuelle Kontrolle an Schweißnähten) sowie an einer erforderlichen Bahnärztlichen Untersuchung.

Der Anlage 1 kann als Bestandteil dieser Vereinbarung jeweils entnommen werden, welche Untersuchungen für einzelne Mitarbeitergruppen aktuell verpflichtend sind. Dabei ist es gemeinsames Verständnis der Parteien, dass in Abhängigkeit von einer Aktualisierung der Gefährdungsbeurteilung die Liste der Untersuchungen ebenfalls zu aktualisieren ist und ggfs. auch erweitert werden kann.

### **3. Häufigkeit der Untersuchungen**

Die Pflicht- und Angebotsuntersuchungen sind in regelmäßigen Abständen durchzuführen.

Für die Feststellung der Eignung des Arbeitnehmers erfolgt eine Erstuntersuchung vor Aufnahme der Tätigkeiten.

Zur nachhaltigen Sicherstellung der Eignung sind Nachuntersuchungen durchzuführen. Die zeitlichen Abstände sind abhängig von den Vorsorgeuntersuchungen sowie dem Alter des Arbeitnehmers und sind in den einzelnen Vorschriften bzw. G-Grundsätzen geregelt.

Anlassbezogen können zudem vorzeitige Untersuchungen durchgeführt werden, z.B. nach längerer Arbeitsunfähigkeit, ärztlichem Ermessen oder wenn begründete Zweifel an der Eignung für das Ausführen von Tätigkeiten bestehen. Der lokale Betriebsrat ist vor einer anlassbezogenen Untersuchung zu informieren.

### **4. Untersuchungsergebnisse**

Das Ergebnis der Untersuchung richtet sich nach den Anforderungsprofilen, die die BG-Grundsätze vorgeben. Das Ergebnis kann im Hinblick auf die konkreten Arbeitsplatzverhältnisse modifiziert werden.

Das Ergebnis der Pflichtuntersuchungen sowie der nach § 5 Ziffer 2 dieser Vereinbarung für die Mitarbeiter verpflichteten Untersuchungen wird in die Formulierungen

- „keine gesundheitlichen Bedenken“,

- „keine gesundheitlichen Bedenken unter bestimmten Voraussetzungen unter Nennung der Voraussetzungen,
- „gesundheitliche Bedenken“,
- „gesundheitliche Bedenken befristet bis“,

unterteilt und im SAP/HR-System (elektronische Personalakte) des Unternehmens dokumentiert.

Diagnosen, Untersuchungsergebnisse und die Inhalte der Gespräche unterliegen der ärztlichen Schweigepflicht und werden dem Unternehmen nicht mitgeteilt.

In Fällen, in denen bei einem Arbeitnehmer gesundheitliche Bedenken festgestellt werden, erfolgt umgehend eine Information durch die Arbeitsmedizin an das Personalwesen und den zuständigen Vorgesetzten. Der lokale Betriebsrat wird durch das Personalwesen zeitnah informiert. Im Anschluss erfolgt auf Basis der Information, der Arbeitsplatzsituation und der individuellen Tätigkeit des Mitarbeiters ein gemeinsames Gespräch mit der Personalabteilung und einem vom betroffenen Arbeitnehmer ausgewählten Betriebsratsmitglied zum weiteren Vorgehen.

## **5. Ablehnung und Einspruch**

Sollte ein Mitarbeiter eine beantragte Untersuchung verweigern, ist eine Beurteilung nicht möglich und die Eignung für entsprechende Tätigkeiten nicht erwiesen. Das Personalwesen erhält lediglich den Hinweis, dass eine Untersuchung nicht im erforderlichen Umfang stattgefunden hat und eine Beurteilung nicht möglich ist. Gemäß ArbMedVV darf der Arbeitgeber bei fehlendem Nachweis einer Eignung den Arbeitnehmer nicht beschäftigen.

Widerspricht der Arbeitnehmer dem Ergebnis der Untersuchung, kann diese ärztliche Bescheinigung auf Antrag des Arbeitnehmers durch die Berufsgenossenschaft bzw. die Landesbehörde überprüft werden. Die behördliche Entscheidung ersetzt die in der ärztlichen Bescheinigung enthaltenen Tatsachenfeststellungen. In der Regel bleiben belastende Auswirkungen einer ärztlichen Bescheinigung bis zur Verwaltungsentscheidung ausgesetzt. Hierzu zählt insbesondere ein Beschäftigungsverbot, so dass der Arbeitnehmer bis zur Entscheidung der Berufsgenossenschaft am Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden darf. In besonders gelagerten Einzelfällen, in denen auch ein kurzfristiges Verbleiben des Arbeitnehmers am Arbeitsplatz nicht vertretbar erscheint, z. B. bei konkreter erheblicher Gesundheits- oder Lebensgefahr, hat die Berufsgenossenschaft bzw. die Landesbehörde die Möglichkeit, für die Zeit bis zur Entscheidung ein Beschäftigungsverbot anzuordnen. Etwaig entstehende Kosten trägt der Arbeitnehmer.

## **6. Gesundheitsakte**

Gemäß der ArbMedVV wird eine Gesundheitsakte für jeden Arbeitnehmer geführt. Diese Gesundheitsakte verbleibt ausschließlich bei der Arbeitsmedizin und unterliegt

der ärztlichen Schweigepflicht. Nur der Arbeitnehmer kann den Arzt von der Schweigepflicht entbinden.

Mit Zustimmung des Arbeitnehmers können die Untersuchungsergebnisse an den zuständigen Hausarzt übermittelt werden.

Die Angaben sind bis zur Beendigung des 75. Lebensjahres aufzubewahren, auch wenn der Arbeitnehmer vorher verstirbt. Bei laufender Berufskrankheit können sich längere Aufbewahrungsfristen ergeben.

## **§ 6 Inkrafttreten und Kündigung**

Diese Gesamtbetriebsvereinbarung tritt mit dem Tage ihrer Unterzeichnung in Kraft.

Sie kann von beiden Seiten mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalenderjahres schriftlich gekündigt werden. Die Vereinbarung entfaltet keine Nachwirkung.

Sollten einzelne Punkte dieser Betriebsvereinbarung rechtlich unwirksam sein, so bleibt diese Betriebsvereinbarung in den anderen Teilen weiterhin gültig. Über die unwirksamen Teile muss dann im Einzelnen neu verhandelt werden und eine Ergänzung als Anhang der Betriebsvereinbarung beigefügt werden.

Abt	Tätigkeit	Lärm I (Screening)	G20.1	G24	G25	G26.1	G26.2	G27	G29	G35	G37	G39		S01	V01	Sehnhaftigkeitsabschreinungs- Kontrolle an Schweißnähten	Visuelle Kontrolle an Schweißnähten	Bahnärztliche Untersuchung
AZBR/CRI/MW/PW/RA/V/WK	Alle	Ggf.		Ggf.						Ggf.	X							
PQ	Alle	Ggf.		Ggf.							X							
	EBL	X									X							
	Revisor	X	X								X							
	Schweißaufsicht	X	X								X	X			X	X		
	Schweißfaching	X									X				X	X		
PW - gew. Ausbildung	Alle		X	X	X										Ggf.			
PW - kaufm. Ausbildung/duales Studium	Alle				Ggf.									X	Ggf.			
TB	Alle		Ggf.		Ggf.									X				
VS	Alle		Ggf.		Ggf.									X				
	Arbeitsplaner	X												X				
	Servicemonteur	X	X	X							X	Ggf.						
WK 1	Leitung	X		X										X				
	Teamassistentz				Ggf.									X				
WK 11	Vorarbeiter/Schweißaufsicht	X		X										X	X	X		
	Fertigungssteuerer	X		X										X				
	Kolonnenführer	X	X	X										X	X			
	Laser/Abkanten	X	X	X										X				
	Blech-/Stahlbauschlosser	X	X	X											X			
	Schweißer	X	X	X											X			
	Schweißroboter	X	X	X										X	X			
	Ausgabe	X		X										X				
	Staplerfahrer				X													
WK 12	Meister/Vorarbeiter	X		X	Ggf.	Ggf.	X	X						X				
	Kolonnenführer	X	X	X			X	X	X					X				
	Ausgabe	X	X	X	Ggf.	Ggf.	X	X						X				
	Maler/Lackierer	X	X	X			X	X	X									
WK 2	Leitung	X		X										X				
	Vorarbeiter	X		X										X				
	Fertigungsteuerer	X		X										X				
	Kolonnenführer	X	X	X										X				
	Schlosser/Elektriker/Biegemaschine	X	X	X														
	Schweißer	X	X	X											X			
	Lagermitarbeiter	X		X										X				
WK 3	Leitung	X		X										X				
	Inbetriebnehmer	X	X	X										X				
AV	Alle	X			Ggf.									X				
WK 5	Leitung		Ggf.	X										X				
	Kundendienstmitarbeiter/Servicemanager		Ggf.	X										X				
	Kfm. Aufgaben		Ggf.	X										X				
	Arbeitsplaner		X	X										X				
	Werkstattleitung		X		X									X				
	Kolonnenführer		X	X	X									X				
	Servicemonteur		X	X	X									Ggf.	Ggf.			
	Maler/Lackierer		X	X	X	X	Ggf.	X	X									
	Schlosser/Elektriker/Dreher		X	X	X													
	Schweißaufsicht		X	X	X									X	X		X	X
	Schweißer		X	X	X										X			
	Lagermitarbeiter		X		X									X				
WK 6 (LS)	Kfm./Leitung		Ggf.		X									X				
	Vorarbeiter		X		X									X				
	Elektriker/Schlosser		X	X	X													
WK (Alle Standorte)																		X

= Pflichtuntersuchung

= nur bei Einsatz

bei G 25 immer durchzuführen, wenn Mitarbeiter des Bereiches Dienstreisen mit einem PKW vornimmt

**gesonderte Untersuchungen**

G15 (Chrom-VI-Verbindungen)

G18 (Nickel oder seine Verbindungen)

G26.1 (Atemschutzgeräte I)

G20.2 (Lärm II)

G1.2 (Asbestfaserhaltiger Staub)

Schweißer (Chrom/Nickel - Verbindungen)

Schweißer (Chrom/Nickel - Verbindungen)

Scheibenkleben

erhöhter Lärmbereich Muers

ehemalige Asbestfaserhaltige Arbeitsplätze

U M