



JOHN DEERE

John Deere Werke Mannheim
Zweigniederlassung der Deere & Company
Windeckstr. 90 • 68163 Mannheim, Germany
Postfach 10 08 62 • D-68008 Mannheim

Human Resources

Zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat der John Deere Werke Mannheim wird die nachfolgende Betriebsvereinbarung

Gefährdungsbeurteilung

abgeschlossen:

1. Ziele

Mit dieser Betriebsvereinbarung wird das Arbeitsschutzgesetz betrieblich konkretisiert. Die Betriebsvereinbarung hat das Ziel arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren zu erkennen und zu beseitigen, Arbeitsunfälle und Berufserkrankungen zu vermeiden und eine den allgemeinen Grundsätzen der Arbeitssicherheit, des Arbeitsschutzes und der Arbeitsmedizin entsprechende Ausgestaltung der jeweiligen Arbeitsplätze zu gewährleisten.

Zur Erreichung dieses Zieles haben die John Deere Werke Mannheim die Arbeitsbedingungen ihrer Beschäftigten zu beurteilen und daraus erforderliche Maßnahmen des Arbeitsschutzes abzuleiten. Als Orientierung für Arbeitsschutzmaßnahmen wird die DIN EN ISO 9241 Teil 2 herangezogen. Die Ergebnisse dieser fortlaufenden Untersuchungen werden schriftlich und /oder elektronisch dokumentiert.

Dadurch sollen mögliche Unfall- und Gesundheitsgefährdungen am Arbeitsplatz bzw. bei der Tätigkeit erkannt und durch geeignete Maßnahmen beseitigt oder vermindert sowie eine humane Arbeitsgestaltung entsprechend der ISO 9241 angestrebt werden.

Hinsichtlich der jeweiligen Wahl des Verfahrens zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen einschließlich der notwendigen Dokumentation wird auf die anerkannten Regeln und Normen des Arbeitsschutzgesetzes zurückgegriffen.

Bei der Auswahl der aus der Beurteilung der Arbeitsbedingungen abgeleiteten Maßnahmen werden die jeweiligen Arbeitsschutzvorschriften eingehalten, dabei sind die Grundsätze von § 4 Arbeitsschutzgesetz einzuhalten.

Die dabei gebrauchten Verfahren zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen werden entsprechend den jeweiligen gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen wie auch arbeitsschutzrechtlich bedingten Änderungen angepasst.



Durch diese Betriebsvereinbarung werden Grundsätze, Verfahrensregelungen, Prozesse und Instrumente zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen einschließlich der erforderlichen Dokumentation festgelegt werden.

Ziel ist dabei eine ganzheitliche und systematische Betrachtung der Arbeitsumwelt unter Berücksichtigung des Zusammenwirkens von Mensch, Arbeitsmitteln und Arbeitsorganisation.

2. Geltungsbereich

Diese Betriebsvereinbarung gilt

- räumlich für alle Arbeitsplätze der John Deere Werke Mannheim
- persönlich für alle Beschäftigten der John Deere Werke Mannheim, mit Ausnahme der leitenden Angestellten gem. § 5 Abs. 3 BetrVG.
- ausdrücklich auch für alle Personen die im Rahmen eines Leasingarbeitsvertrages (z.B. Job Pool) auf dem Werksgelände der John Deere Werke Mannheim eingesetzt werden.

Diese Betriebsvereinbarung gilt nicht für Beschäftigte auf dem Werksgelände der John Deere Werke Mannheim, die im Rahmen eines Werk- oder Dienstvertrages von Dritten beschäftigt werden. Zwischen den Betriebsparteien besteht jedoch Einigkeit darüber, dass die John Deere Werke Mannheim als Auftraggeber (Werkvertrag) oder Dienstherr (Dienstvertrag) im Rahmen ihrer vertraglichen Möglichkeiten Dritte auf die aktuell geltenden Arbeitssicherheitsstandards der John Deere Werke Mannheim John Deere verpflichten.

3. Organisation des Arbeitsschutzes

Unternehmensleitung und Betriebsrat arbeiten gemeinsam an einer partnerschaftlichen Umsetzung dieser Betriebsvereinbarung in einem Arbeits- und Gesundheitsausschuss PAGA zusammen. Dieser trifft sich mindestens 6 Mal im Laufe eines Kalenderjahres, bei entsprechendem Bedarf auch häufiger. Der Ausschuss setzt sich paritätisch besetzt zusammen aus Beauftragten der Unternehmensleitung, des Betriebsrates sowie in beratender Funktion der Fachkraft für Arbeitssicherheit und dem Schwerbehindertenvertrauensmann (siehe Anlage 2). Weitere interne Sachverständige können bei Bedarf hinzugezogen werden.

Zu den Aufgaben des PAGA zählen insbesondere

- die Steuerung der durchzuführenden Maßnahmen im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung
- die Beratung der Geschäftsleitung bei der Festlegung von Prioritäten umzusetzender Maßnahmen
- die Erfolgskontrolle - bzw. Wirksamkeitskontrolle der eingeleiteten Maßnahmen an Arbeitsstätten / Arbeitsplätzen
- die Befragung von Mitarbeitern zu psychischen Belastungen



- die Festlegung von Feinanalysen
- die Klärung von Dokumentationsfragen

Ferner hat der PAGA die Ergebnisse der Geschäftsleitung, der Belegschaft und dem Betriebsrat mitzuteilen.

4. Unterweisungen

Ziel der Unterweisung von Mitarbeitern ist die Vermittlung von Kenntnissen über Belastungen und Gefährdungen, die durch Arbeitsbedingungen eintreten können, mögliche Maßnahmen der Entlastung sowie der ergonomischen Gestaltung der Arbeitsmittel, der Arbeitsorganisation und der Arbeitsumgebung. Weiterhin sollen die Beschäftigten in die Lage versetzt werden ihre Rechte und Pflichten aus §§ 15-17 ArbSchG wahrzunehmen.

Die Unterweisungen erfolgen grundsätzlich während der Arbeitszeit und werden nur von Personen durchgeführt die dafür qualifiziert sind (z.B. BG Schulungskurs Unterweisungen oder ähnliches).

Die für die einzelnen Unterweisungen notwendigen Schulungsmodule werden in Abstimmung mit der PAGA und den Fachbereichen erstellt und sind Bestandteil des elektronischen Schulungskataloges der John Deere Werke Mannheim.

Die Unterweisungen gliedern sich in Grundunterweisungen und aufgabenbezogene Unterweisungen.

Grundunterweisung

Eine Grundunterweisung beinhaltet mindestens:

- Notfallprozeduren und betriebliche Organisation
- Grundlagen Gefährdungen
- Grundlagen gesetzlicher Anforderungen, insbesondere Rechte und Pflichten der Arbeitnehmer/innen (§§ 15-17 ArbSchG)
- Grundlagen psychischer Belastungen (ISO 10075)
- Grundlagen der Gestaltung von Arbeitsplätzen
- Inhalt dieser Betriebsvereinbarung

Die Grundunterweisung ist für jeden Mitarbeiter verbindlich und Bestandteil seines Einarbeitungsplans. Bei der Veränderung betrieblicher Abläufe, gesetzlicher Bestimmungen oder bei neuen Erkenntnissen der Arbeitswissenschaft ist diese zu wiederholen.



Aufgabenbezogene Unterweisungen

Die aufgabenbezogenen Unterweisungen beziehen sich auf die im Arbeitsbereich speziell auftretende Gefahren und Belastungen sowie auf Entlastungs- und Gestaltungsmöglichkeiten.

Vor der Unterweisung erfolgt durch den betrieblichen Vorgesetzten eine Bestandsaufnahme der im Arbeitsbereich anfallenden Tätigkeiten. Daraus werden die jeweiligen Gefährdungspotentiale ermittelt die dann konkret den Inhalt der Unterweisung darstellen.

Die Unterweisungen sind mindestens einmal jährlich durchzuführen, gleiches gilt bei Veränderungen des Aufgabenbereichs, in der Arbeitsorganisation oder der technischen Ausstattung.

5. Beurteilung der Arbeitsbedingungen

Die Gefährdungsanalyse erstreckt sich entsprechend § 5 Abs. 3 ArbSchG insbesondere auf

1. die Gestaltung und Einrichtung des Arbeitsplatzes,
2. die am Arbeitsplatz eingesetzten Arbeitsmittel und Arbeitsstoffe,
3. die Umgebungsbedingungen des Arbeitsplatzes,
4. die Arbeitsverfahren, Arbeitsabläufe und Arbeitsorganisation, Arbeitszeit und deren Zusammenwirken
5. die Qualifikationen im Hinblick auf die zu erfüllende Aufgabe sowie die Unterweisung der Mitarbeiter im Hinblick auf mögliche Gefährdungen der Gesundheit und der Arbeitssicherheit.

Zwischen den Betriebsparteien besteht Einigkeit darüber, dass zur Durchführung der Gefährdungsanalyse nach Möglichkeit auf schon vorhandene Prozesse und Instrumente zurückgegriffen wird, die in den John Deere Werken Mannheim etabliert sind und die zur Zielerreichung beitragen. Erst wenn festgestellt wird, dass diese nicht vorhanden sind oder in der aktuellen Form nicht zur Zielerreichung beitragen, entscheidet der PAGA über deren Veränderung oder die Neueinführung von Verfahrensweisen, Prozessen, Grundsätzen und Instrumenten, die eine entsprechende Zielerreichung sicherstellen.

5.1 Gefährdungsbeurteilung physikalisch-technischer Arbeitsschutz



Eine Beurteilung der Arbeitsbedingungen in physikalisch-technischer Hinsicht hat grundsätzlich zu erfolgen

- a) als Erstbeurteilung bei neu eingerichteten Arbeitsplätzen,
- b) wenn der PAGA es für erforderlich hält
- c) bei wesentlichen Veränderungen der Gestaltung des Arbeitsplatzes (insbes. der verwendeten Arbeitsmittel), des Arbeitsverfahrens oder der Arbeitsorganisation, soweit diese für die Gefährdungsbeurteilung relevant ist,
- d) bei wesentlichen Veränderungen des Wissensstandes der Arbeitsmedizin, der Arbeitstechnik und der Arbeitshygiene, soweit diese Auswirkungen auf bestehende Arbeitsplätze haben,
- e) bei der Einführung neuer und der Änderung bestehender relevanter Arbeitsschutzvorschriften, soweit diese für den jeweiligen Arbeitsplatz von Bedeutung sind,
- f) nach Arbeitsunfällen oder dem gehäuften Auftreten von Beinaheunfällen oder dem gehäuften Auftreten von gleichartigen arbeitsbedingten Erkrankungen.

Der PAGA ist für die Wirksamkeitskontrolle der oben genannten Maßnahmen verantwortlich.

5.2 Gefährdungsbeurteilungen Psychische Gefährdungen

Die Beurteilung von psychischen Gefährdungen erfolgt im Regelfall nicht anlassbezogen, sondern wird alle 2 Jahre im Rahmen der Mitarbeiterbefragung als Grobanalyse durchgeführt. Sofern Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung auf das Vorhandensein psychischer Gefährdungen in bestimmten Arbeitsbereichen bzw. an bestimmten Arbeitsplätzen hindeuten, ist vom PAGA eine Detailanalyse (Interview, Beobachtungsinterview, Kleingruppengespräch gegebenenfalls mit externer Unterstützung) zu entwickeln und einzuleiten. Außerdem wird der Fragebogen in angemessenem Zeitabstand nach Veränderungen im oben beschriebenen Sinne zur Überprüfung der Arbeitszufriedenheit eingesetzt.

5.3 Verfahrensweisen

Die Gefährdungsbeurteilung wird im wesentlichen mit Hilfe der nachfolgenden Instrumente durchgeführt:

Neu eingerichtete Arbeitsplätze/wesentliche Veränderung vorhandener Arbeitsplätze



Die Einrichtung neuer, bzw. die wesentliche Veränderung vorhandener Arbeitsplätze durch den Bereich Arbeitsvorbereitung erfordert zwingend die Einbeziehung der Fachbereiche Arbeitssicherheit, werksärztliche Abteilung und Umwelt. Durch die Einbeziehung dieser Fachbereiche in den Planungs- und Veränderungsprozess soll sichergestellt werden, dass neu eingerichtete Arbeitsplätze wie auch die wesentliche Veränderung von vorhandenen Arbeitsplätzen jeweils unter Beachtung der neuesten Erkenntnisse der Arbeitssicherheit, der Arbeitsmedizin wie auch den Grundsätzen des vorbeugenden Gesundheitsschutzes erfolgt.

Dies ist durch ein mindestens $\frac{1}{4}$ jährlich stattfindendes Planungsgespräch der Bereiche sicherzustellen, das Ergebnis dieses Gesprächs ist zu dokumentieren. Dabei ist der Betriebsrat gemäß § 90 BetrVG zu beteiligen.

a) Neuaufstellung von Maschinen und Maschinengruppen

Soweit neu eingerichtete Arbeitsplätze oder vorhandene Arbeitsplätze durch die Neuaufstellung/Neuanschaffung von Maschinen und Maschinengruppen geschaffen oder verändert werden, ist sicherzustellen, dass die entsprechende Konformitätserklärung (Sicherstellung der jeweils geltenden Arbeitssicherheitsstandards) vom Hersteller unterzeichnet werden. Diese Erklärung ist Bestandteil der jeweiligen Maschinenmappe und wird in der Instandhaltung hinterlegt.

Das Abnahmeprotokoll hat neben den Maschinen bzw. Maschinengruppen den gesamten Arbeitsplatz zu berücksichtigen und ist unter Einbeziehung vom übernehmenden Betriebsbereich, Instandhaltung, Arbeitssicherheit, werksärztlicher Abteilung und Umweltschutz zu erstellen, es hat zwingend Angaben über vorgeschriebene arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen der an diesen Arbeitsplätzen Beschäftigten und gegebenenfalls für diesen Arbeitsplatz erforderliche besondere Maßnahmen des Arbeitsschutzes (z.B. persönliche Schutzausrüstung) zu enthalten. Das Abnahmeprotokoll steht allen Betriebsparteien bei Bedarf zur Verfügung.

b) Unfallkataster / Gefahrenkataster

Für alle Bereiche der John Deere Werke Mannheim wird ein Unfallkataster erstellt, in welchem Meldungen über Betriebsunfälle/Arbeitsunfälle eingearbeitet werden. Ziel dieses Katasters ist es Unfallhäufigkeiten und Unfallschwerpunkte zu erkennen und Maßnahmen zu deren Beseitigung abzuleiten.

Die bei Saat-Projekten oder Begehungen der Abteilung Arbeitssicherheit festgestellten Gefahrenpunkte und die vom verantwortlichen Bereich hierzu zurückgemeldeten Maßnahmen zu deren Beseitigung sind in einem Gefahrenkataster zu dokumentieren.



Für alle Bereiche der John Deere Werke Mannheim wird durch den Bereich Umwelt ein Gefahrstoffkataster auf Kostenstellenebene erstellt. Dadurch sollen alle in den John Deere Werken Mannheim verwendeten Gefahrstoffe bereichsbezogen nach ihrer Art und Gefährdung erfasst werden. Die werksärztliche Abteilung und der Brandschutz erhält Zugriff auf dieses Kataster und leitet daraus die Notwendigkeit von individuellen Vorsorgeuntersuchungen oder anderen Maßnahmen ab, um der von diesen Stoffen ausgehenden Gefährdung zu begegnen.

c) Sicherheitsbeauftragte

Für alle Bereiche der John Deere Werke Mannheim werden aus dem Mitarbeiterkreis Sicherheitsbeauftragte ernannt. Aufgabe dieser ist es, durch monatliche Begehungen ihres Arbeitsbereiches mögliche Unfallquellen, Gesundheitsgefahren und Sicherheitsmängel festzustellen und gemeinsam mit den jeweiligen Vorgesetzten und/oder der Fachabteilung für deren Beseitigung Rechnung zu tragen.

Das Ergebnis dieser Regelungen ist durch ein Protokoll zu dokumentieren. Ist die Bearbeitung aufgezeigter Gefährdungen innerhalb des jeweiligen Arbeitsbereiches nicht innerhalb von 3 Monaten nach ihrer Feststellung erfolgt, ist der PAGA und die Abteilung Arbeitssicherheit zu informieren und es erfolgt eine Aufnahme der festgestellten Gefährdung in das Gefahrenkataster.

Neben arbeitssicherheitsrelevanten Aspekten sollen die Sicherheitsbeauftragten auch die Einhaltung von Maßnahmen zum vorbeugenden Gesundheitsschutz in die Regelungen mit einbeziehen. Dafür sind sie dem Bedarf entsprechend zu schulen und zu qualifizieren.

Ergänzend zur Tätigkeit der Sicherheitsbeauftragten finden regelmäßige Begehungen der einzelnen Bereiche statt, diese werden ergänzt durch Saat-Projekte.

Das Ergebnis der Begehungen wie auch der Saat-Projekte ist zu dokumentieren.

d) Mitarbeiterbefragung

Im Rahmen der alle zwei Jahre stattfindenden Mitarbeiterbefragung in den John Deere Werken Mannheim wird bereichsbezogen wie auch gruppenbezogen die Zufriedenheit der Mitarbeiter hinsichtlich Maßnahmen der Arbeitssicherheit, der Arbeitszufriedenheit, der Arbeitsbelastung und auch den zur Verfügung stehenden Ressourcen abgefragt.

Die Betriebsparteien sind sich darüber einig, dass eine Detailanalyse der Ursachen zu erfolgen hat, wenn sich die auf diese Weise ermittelten Ergebnisse im jeweiligen Themenbereich im Vergleich zur vorherigen



Erhebung statistisch bedeutsam (Abweichung von mehr als 3 %) verschlechtern sollten.

Dafür werden die in der Anlage 3 aufgelisteten Fragen herangezogen:

Über die Art und Weise und die Durchführung einer notwendigen Detailanalyse entscheiden die Betriebsparteien einvernehmlich mit Hilfe des paritätisch besetzten Ausschusses.

e) Bildschirmarbeitsplätze

Die Gefährdungsbeurteilung an Bildschirmarbeitsplätzen erfolgt entsprechend der im PAGA vereinbarten Vorgehensweise gemäß Anlage 4 .

6. Information, Rechte und Pflichten der Beschäftigten

Die Beschäftigten werden über die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung informiert, über ihre Rechte und Pflichten aufgrund der §§ 15-17 ArbSchG aufgeklärt und angehalten, diese Rechte und Pflichten wahrzunehmen.

7. Inkrafttreten

Diese Betriebsvereinbarung tritt mit ihrer Unterzeichnung in Kraft. Sie kann frühestens zum 31.12.2008 gekündigt werden, die Kündigungsfrist beträgt 3 Monate zum Monatsende, zwischen den Parteien dieser Betriebsvereinbarung gilt eine Nachwirkung für den Fall der Kündigung als vereinbart.

Bei Meinungsverschiedenheiten über den Inhalt oder die Auslegung dieser Betriebsvereinbarung verpflichten sich die Betriebsparteien, unverzüglich eine gütliche Einigung über eine Anpassung dieser Betriebsvereinbarung anzustreben, im übrigen gelten die Regelungen des BetrVG.

Sollten einzelne Bestimmungen dieser Betriebsvereinbarung ungültig sein oder ungültig werden, so bleiben die übrigen Regelungen dieser Betriebsvereinbarung davon unberührt.

Mannheim, den 13.März 2007

JOHN DEERE WERKE MANNHEIM

Geschäftsleitung

Betriebsrat



Anhang 1

Allgemeine Regelungen entsprechen den berufsgenossenschaftlichen, und neuesten arbeitsmedizinischen Grundsätzen.

Die Betriebsparteien sind sich darüber einig, dass die unter Punkt 5 aufgezählten Verfahrensweisen und Regelungen nur beispielhaften Charakter haben und keinesfalls abschließende Regelungen darstellen, sie können auf Wunsch einer jeden Betriebspartei einvernehmlich ergänzt werden.

Unterstützt werden diese Regelungen durch im Rahmen der allgemein geltenden Arbeitssicherheitsrichtlinien generell zu treffende Maßnahmen wie

- Gefahrstoffmessberichte,
- Lärmessberichte,
- Prüf- und Wartungsprotokolle der Instandhaltung,
- TÜV-Abnahmen,
- Elektrische Betriebsmittelüberprüfung,
- Krananlagenüberprüfung und Restlebensdauerermittlung,
- Lastaufnahmemittelüberprüfung,
- Druckbehälterprüfung,
- Flurförderfahrzeugeprüfung,
- Prüfung von Arbeitsmitteln,
- TPM-Projekte,
- Arbeitsschutzausschussprotokolle,
- PSA Protokolle,
- ASI Monats-/Jahresberichte,
- FM / RSH Berichte,
- Baubesprechungsprotokolle,
- SiGE Plan.

Diese Maßnahmen werden gleichfalls dokumentiert und stehen den Betriebsparteien als ergänzende Information zur Verfügung.



Anhang 2

Der paritätisch besetzte Arbeits- und Gesundheitsausschuss PAGA setzt sich zusammen aus 3 Vertretern der Unternehmensleitung und 3 Vertretern des Betriebsrates sowie in beratender Funktion der Fachkraft für Arbeitssicherheit und dem Schwerbehindertenvertrauensmann. Weitere interne Sachverständige können bei Bedarf hinzugezogen werden.

Der bericht über die jeweiligen Sitzungen des PAGA wird wechselseitig von Arbeitgebervertretern und Arbeitnehmervertretern angefertigt.

Seitens der Unternehmensleitung werden die nachfolgenden 3 Vertreter benannt:

- Personalleiter der JDWM oder sein Stellvertreter
- Leiter der FFTA oder sein Stellvertreter
- Leiter der FFDT oder sein Stellvertreter

Seitens des Betriebsrates werden die nachfolgenden 3 Vertreter benannt:

-
-
-

Sofern der PAGA über offene Fragen keine Einigung erzielen kann wird zur nächsten Sitzung der um den General Manager der JDWM und den Betriebsratsvorsitzenden der JDWM erweiterte PAGA einberufen. Kann auch der erweiterte PAGA keine Einigung erzielen so kann von jeder Betriebspartei die Einigungsstelle angerufen werden.



Anhang 3

Folgende Fragen werden zur Grobanalyse bei der Gefährdungsbeurteilung psychischer Gefahren herangezogen:

- Ich würde John Deere als guten Arbeitgeber weiterempfehlen. (
- Dieses Unternehmen fördert meine Fähigkeiten in Bezug auf die Leistung bei der Arbeit optimal.
- Wie würden Sie das Arbeitsklima in Ihrer Arbeitsgruppe bewerten ?
Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Beteiligung an Entscheidungen, die Ihren Arbeitsplatz betreffen?
- Wie zufrieden sind Sie mit den Bedingungen an Ihrem Arbeitsplatz z.B. Lärm, Licht, Ausstattung?
- In meiner Arbeitsgruppe/Abteilung sind die notwendigen Voraussetzungen (Personal, Finanzen, Ausstattung etc.) gegeben, um Qualitätsarbeit zu leisten.
- Es wird genügend unternommen, um die Meinungen und Einstellungen der Mitarbeiter zu erfahren.
- Ich verfüge über genügend Informationen, um meine Arbeit gut ausführen zu können.
- Die Menschen, mit denen ich arbeite, behandeln mich mit Respekt.
In meiner Arbeitsgruppe/Abteilung herrscht ein Arbeitsklima, in dem unterschiedliche Sichtweisen geschätzt werden.
- Wenn ich Fragen habe oder Hilfe benötige, steht mir mein Vorgesetzter zur Verfügung.
- Mein Vorgesetzter kann gut mit den unterschiedlichsten Mitarbeitern zusammenarbeiten.
- Bei John Deere wird mir die Gelegenheit gegeben, meine Fähigkeiten und Kenntnisse zu verbessern.
- Mein Vorgesetzter fördert und unterstützt mich in meiner Entwicklung.
- Ich erhalte regelmäßig Feedback, das mir hilft, meine Leistung zu verbessern.
- Die Arbeitsbelastung bei meiner Tätigkeit ist vertretbar.
- Die Personen in meinem Arbeitsumfeld werden vor Gesundheits- und Sicherheitsrisiken geschützt.
- Meine Arbeit gibt mir das Gefühl, das ich etwas erreiche.
- Ich werde fair und gleich wie andere Kollegen behandelt.
- Es ist schwer für mich, mit der von mir erwarteten Arbeitsleistung Schritt zu halten.