

Arbeitsschutz gemeinsam anpacken

## Leitlinie Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes

Für die Obersten Arbeitsschutzbehörden  
der Länder und die Präventionsleitungen  
der Unfallversicherungsträger

## **Impressum**

### **Leitlinie Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes**

Stand: 22. Mai 2017

Herausgeber:

Geschäftsstelle der Nationalen Arbeitsschutzkonferenz

c/o Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

Nöldnerstr. 40 – 42

10317 Berlin

Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit vorheriger Zustimmung der Geschäftsstelle der Nationalen Arbeitsschutzkonferenz

## Inhaltsverzeichnis

1	Vorwort	4
2	Einleitung	5
3	Ziele und Zielgruppe	5
4	Inhaltliche Vorgehensweise	6
4.1	Stellenwert der Beratung, Überwachung und Begutachtung im Aufsichtshandeln	6
4.2	Beratung und Überwachung der Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes	7
4.2.1	Anlässe für die Beratung und Überwachung	7
4.2.2	Umfang der Beratung und Überwachung	8
4.2.3	Beratung zu Arbeitsschutzmanagementsystemen und Prüfung von deren Wirksamkeit	9
4.3	Bewertung	10
4.3.1	Bewertung der einzelnen Elemente	10
4.3.2	Gesamtbewertung	11
4.3.3	Bewertung von Arbeitsschutzmanagementsystemen	11
4.4	Aufsichts- und Verwaltungshandeln	11
4.4.1	Ergebnis der Bewertung der Arbeitsschutzorganisation in Verbindung mit der Arbeitsschutzpraxis	11
4.4.2	Maßnahmen der staatlichen Behörde oder des Unfallversicherungsträgers	13
4.4.3	Umgang mit Arbeitsschutzmanagementsystemen	14
4.4.3.1	Bescheinigungen bzw. Zertifikate von Unfallversicherungsträgern oder staatlichen Arbeitsschutzbehörden	14
4.4.3.2	Zertifikate von Dritten	14
5	Rechtliche Grundlagen	15
	Anhang 1 Begriffe	16
	Anhang 2 Weitere Dokumente	17
	Anhang 3 Beurteilung und Bewertung der Einzelelemente der Arbeitsschutzorganisation	18
	Anhang 4 Elemente zur Bewertung eines Arbeitsschutzmanagementsystems	38
	Anhang 5 Korrespondenztabelle	39

## 1 Vorwort

Ein wesentliches Ziel der von Bund, Ländern und Unfallversicherungsträgern entwickelten Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) ist die Festlegung eines abgestimmten Vorgehens der für den Arbeitsschutz zuständigen Landesbehörden und der Unfallversicherungsträger bei der Beratung und Überwachung der Betriebe. Ausdruck dieser Zielsetzung ist die Erarbeitung eines gemeinsamen Grundverständnisses in Form von Grundsätzen und Leitlinien zu zentralen Themen. Die Leitlinien beschreiben gemäß § 20 Abs.1 SGB VII und § 21 Abs. 3 Ziffer 1 ArbSchG methodische Vorgehensweisen der für den Arbeitsschutz zuständigen Landesbehörden und der Unfallversicherungsträger für die Beratung und Überwachung der Betriebe.

Die Leitlinien formulieren einen fachlichen Rahmen, der gewährleistet, dass konkrete Überwachungs- und Beratungskonzepte inhaltlich gleichgerichtet und in Funktionalität und Anforderungsprofil gleichwertig ausgestaltet sind. Sie sollten so konkret sein, dass sie Handlungssicherheit für die praktische Anwendung ermöglichen.

Die vereinbarten methodischen Vorgehensweisen müssen sich in den Überwachungs- und Beratungskonzepten der Aufsichtsbehörden der Länder und der Unfallversicherungsträger wiederfinden. Sie sind gemäß Art. 3 Abs. 1 Satz 1 der „Rahmenvereinbarung über das Zusammenwirken der staatlichen Arbeitsschutzbehörden der Länder und der Träger der gesetzlichen Unfallversicherung im Rahmen der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA)“ bei der Planung und Durchführung der Beratungs- und Überwachungstätigkeiten zu berücksichtigen.

Die hier vorliegende Leitlinie zur Arbeitsschutzorganisation ist ein wesentliches Element bei der Erreichung des übergeordneten Ziels der GDA, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten durch einen effizient und systematisch wahrgenommenen Arbeitsschutz - ergänzt durch Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung - zu erhalten, zu verbessern und zu fördern.

Der Arbeitsschutz muss selbstverständlicher Bestandteil betrieblicher Prozesse und Entscheidungen sein. Um Betriebe und Einrichtungen hier entsprechend zu unterstützen, ist es unabdingbar, dass das Aufsichtspersonal der Länder und Unfallversicherungsträger ein gemeinsames Verständnis zu den Inhalten und der Bewertung der betrieblichen Arbeitsschutzorganisation hat. Nur so können den Betrieben verlässliche Aussagen und Angebote zur betrieblichen Arbeitsschutzorganisation gemacht und letztlich Beiträge zu mehr Sicherheit und Gesundheit für die Beschäftigten und höherer Produktivität und weniger Produktionsausfall geleistet werden.

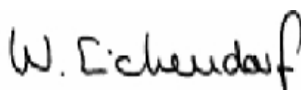
Insoweit ist die praktische Umsetzung dieser Leitlinie von elementarer Bedeutung und ein Qualitätsmerkmal für wirkungsvolle Präventionsarbeit.

Der NAK-Vorsitz

Magdeburg, den 15. Dezember 2011



Röddecke



Dr. Eichendorf



Koll

## 2 Einleitung

Das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) und das Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) verpflichten die Arbeitgeber/die Arbeitgeberinnen, für eine geeignete Organisation zur Planung und Durchführung aller erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu sorgen, diese Aktivitäten in die Führungsstrukturen einzubinden und dafür Sorge zu tragen, dass die Maßnahmen bei allen Tätigkeiten beachtet werden. Die Erfahrung zeigt, dass ein präventiv ausgerichteter, wirksamer Arbeitsschutz entsprechender betrieblicher Prozesse und Strukturen bedarf und als integraler Bestandteil der betrieblichen Organisation zu verstehen ist.

Die Bewertung der Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes ist somit ein Kernthema für die Aufsichtsdienste, das mit der „Leitlinie Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes“ aufbereitet werden soll.

Mit dem in dieser Leitlinie beschriebenen Vorgehen kann im Betrieb ein kontinuierlicher Verbesserungsprozess (KVP) in Gang gesetzt werden. Insbesondere die Weiterentwicklung der Arbeitsschutzorganisation und damit die qualitative und möglichst nachhaltige Verbesserung des betrieblichen Arbeitsschutzes werden voran gebracht.

## 3 Ziele und Zielgruppe

Zielgruppe der Leitlinien sind die Obersten Arbeitsschutzbehörden der Länder und die Präventionsleitungen der Unfallversicherungsträger.

Die Leitlinie gibt den Präventionsleitungen der Unfallversicherungsträger und den Obersten Arbeitsschutzbehörden der Länder Maßstäbe an die Hand, um die im ArbSchG und im SGB VII geforderte gemeinsame Beratungs- und Überwachungsstrategie auf dem Gebiet der Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes als ganzheitliche Aufgabe der Präventionsdienste und der Arbeitsschutzbehörden der Länder umsetzen zu können. Sie richtet sich deshalb an die Leitungsebene des jeweiligen Aufsichtsdienstes.

Diese Leitlinie dient der fachlichen Verständigung im Hinblick auf das Verwaltungshandeln der Beteiligten; sie gilt somit im Binnenverhältnis der Aufsichtsdienste der Unfallversicherungsträger und der Länder und nicht im Verhältnis zu den Betrieben.

Sie legt den Rahmen für die Beratung und Überwachung der Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes fest und ist nicht als konkrete Arbeitsanleitung zu verstehen. **Die detaillierte Umsetzung in die jeweilige Praxis der Aufsichtsdienste bleibt angesichts der Variabilität der Aufsichts- und Beratungskonzepte den einzelnen Ländern und Unfallversicherungsträgern vorbehalten.**

Die Ziele der Leitlinie sind:

- Anforderungen an die Inhalte und das Verfahren zur Beratung und Überwachung der Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes zu beschreiben sowie
- Regelungen zur gegenseitigen Akzeptanz der Ergebnisse der Prüfung der Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes festzulegen.

## **4 Inhaltliche Vorgehensweise**

### **4.1 Stellenwert der Beratung, Überwachung und Begutachtung im Aufsichtshandeln**

Die Unfallversicherungsträger

- verhüten mit allen geeigneten Mitteln Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten und arbeitsbedingte Erkrankungen und ermitteln deren Ursachen,
- beraten ihre Mitglieder zur Gestaltung und Umsetzung einer wirksamen Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes und
- setzen Mindeststandards der Arbeitsschutzorganisation mit den Mitteln der Beratung und Überwachung durch.

Für die Länderbehörden gilt, dass

- die Überwachung der Erfüllung der Pflicht des Arbeitgebers zur betrieblichen Arbeitsschutzorganisation und die diesbezügliche Beratung Kernaufgaben sind.
- die Erfüllung der rechtlich vorgegebenen Einzelverpflichtungen und deren betriebliche Wirksamkeit zu überprüfen ist.
- im Rahmen der Beratung eine funktionierende betriebliche Arbeitsschutzorganisation bzw. ein Arbeitsschutzmanagementsystem als kontinuierlicher Prozess im Betrieb zu fördern ist.

Begutachtungen oder Zertifizierungen von Arbeitsschutzmanagementsystemen sind Maßnahmen, die den Betrieben im Rahmen weitergehender Beratung zusätzlich angeboten werden können. Die Nutzung solcher Angebote durch die Betriebe ist freiwillig.

## **4.2 Beratung und Überwachung der Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes**

### 4.2.1 Anlässe für die Beratung und Überwachung

#### **Beratung:**

Im Rahmen der Beratung ist eine funktionierende Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes im Betrieb anzustreben.

Dabei sind zwei unterschiedliche Fallkonstellationen zu berücksichtigen:

- a. Beratung zur Implementierung und Verbesserung der Strukturen und Prozesse der Arbeitsschutzorganisation

In diesem Fall geht die Initiative zur Beratung vom Unfallversicherungsträger bzw. der staatlichen Arbeitsschutzbehörde aus. Ziel der Beratung ist es, dem Arbeitgeber die Bedeutung einer Arbeitsschutzorganisation sowie die zugrundeliegenden gesetzlichen Pflichten zu verdeutlichen. Grundsätzlich erfolgt die Beratung im Hinblick auf die Einführung und Verbesserung der für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit relevanten betrieblichen Strukturen und betrieblichen Prozesse sowie zum rechtskonformen Verhalten. Sie ersetzt nicht die Beratung durch den Betriebsarzt oder die Fachkraft für Arbeitssicherheit.

Der Beratungsumfang ergibt sich aus Kapitel 4.2.2.

- b. Beratung zur Einführung oder Verbesserung eines Arbeitsschutzmanagementsystems

Hier kann die Beratung aufgrund einer Anfrage eines Betriebes erfolgen, welcher z. B. ein Arbeitsschutzmanagementsystem aufbauen möchte. In diesem Fall geht die Initiative zur Beratung von dem anfragenden Betrieb aus.

Der Beratungsumfang ist im Kapitel 4.2.3 dargestellt.

#### **Überwachung:**

Die Arbeitsschutzorganisation soll bei jeder Betriebsbesichtigung, bei der Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit im Vordergrund stehen, überprüft werden. Grundsätzlich gilt dies unabhängig von deren Umfang und Anlass.

Mögliche Ausnahmen von diesem Grundsatz können sein:

- Laufende Genehmigungs- bzw. Erlaubnisverfahren
- Versicherungsrechtliche Berufskrankheiten-Ermittlungsverfahren
- Gezielte Beratungsanfragen zu spezifischen Themen (z. B. Planung Hochregallager)
- Überwachungsmaßnahmen, bei denen der Fokus nicht auf Fragen des betrieblichen Arbeitsschutzes liegt sondern auf Verbraucherschutzthemen (z. B. ProdSG/Marktüberwachung).

Der Umfang ist im Kapitel 4.2.2 und beschrieben.

Bei der Besichtigung nicht stationärer Betriebsstätten (zum Beispiel Kleinbaustellen) ist in vielen Fällen eine vollständige Überprüfung der Elemente nach Kapitel 4.2.2 nicht möglich. Weitergehende Prüfungen können erforderlich werden.

#### 4.2.2 Umfang der Beratung und Überwachung

Als Rechtsgrundlagen sind die §§ 3 sowie 21 und 22 ArbSchG, §§ 17 und 19 SGB VII sowie §§ 12 und 13 ASiG zu beachten.

Die Beratung zur und die Überwachung der Arbeitsschutzorganisation müssen hier-nach die Arbeitsschutzstrukturen (Aufbauorganisation) und die für den Arbeitsschutz wesentlichen Abläufe einer Organisation (Ablauforganisation) umfassen.

In 15 Elementen werden die rechtlichen Verpflichtungen der Betriebe zur Arbeitsschutzorganisation konkretisiert und erläutert. Sie definieren damit auch den Kernbereich der Beratungs- und Überwachungstätigkeit der Aufsichtsdienste (siehe unten).

##### **Beratungsumfang**

Wird deutlich, dass der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin keine den gesetzlichen Ansprüchen genügende, funktionierende Arbeitsschutzorganisation eingerichtet hat, soll er/sie **zur Einführung oder Verbesserung der Strukturen und Prozesse** der Arbeitsschutzorganisation beraten werden.

Bei der Beratung soll insbesondere auf die Funktionsfähigkeit der Aufbau- und Ablauforganisation eingegangen werden und auf die Umsetzung von organisatorischen Regelungen des Arbeitsschutzes, wie sie in den **15 Elementen (siehe unten)** formuliert sind, hingewirkt werden.

##### **Überwachungsumfang**

Der Mindestprüfumfang umfasst die Elemente 1 bis 6.

Die Elemente 7 bis 15 beschreiben ergänzende Anforderungen, die je nach betrieblicher Situation oder Anlass zusätzlich angewendet werden können.

Die 15 Elemente werden im Anhang 3 durch exemplarische Leitfragen und Beurteilungskriterien konkretisiert. Diese sollen zur Bewertung des einzelnen Elements unterstützend herangezogen werden (siehe auch Kapitel 4.3 Bewertung).

#### **15 Elemente der Beratung und Überwachung**

##### **Mindestprüfumfang:**

1. Verantwortung und Aufgabenübertragung
2. Überwachung der Einhaltung der übertragenen Pflichten und Kontrolle der Aufgabenerledigung
3. Erfüllung der Organisationspflichten aus dem ASiG
4. Sicherstellung notwendiger Qualifikationen für den Arbeitsschutz bei Führungskräften, Funktionsträgern und Beschäftigten mit bestimmten Aufgaben
5. Organisation der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung
6. Geeignete Regelungen für die Durchführung und Dokumentation von Unterweisungen



### **Ergänzende Prüfelemente:**

7. Umgang mit behördlichen Auflagen, z. B. Genehmigungen, Erlaubnisse, Besichtigungsschreiben
8. Handhabung der Rechtsvorschriften sowie des technischen und betrieblichen Regelwerks, insbesondere bei Änderungen der Rechtsvorschriften
9. Einbeziehung der besonderen Funktionsträger
10. Kommunikation des Arbeitsschutzes
11. Organisation der arbeitsmedizinischen Vorsorge
12. Regelungen zur Planung und Beschaffung
13. Information und Einbindung von Fremdfirmen
14. Integration von zeitlich befristet Beschäftigten (z. B. Zeitarbeiter, Praktikanten)
15. Organisation von Notfallmaßnahmen/Erste Hilfe

#### 4.2.3 Beratung zu Arbeitsschutzmanagementsystemen und Prüfung von deren Wirksamkeit

Die Einführung eines Arbeitsschutzmanagementsystems ist eine freiwillige Maßnahme des Betriebes. Sofern ein Betrieb es wünscht und die zuständige Arbeitsschutzbehörde oder der Unfallversicherungsträger es anbieten, können eine Beratung zu Arbeitsschutzmanagementsystemen und/oder die Prüfung von deren Wirksamkeit erfolgen.

Basis für ein Arbeitsschutzmanagementsystem sind die Inhalte des Nationalen Leitfadens (NLF). Diese sind in die spezifischen Konzepte staatlicher Arbeitsschutzbehörden und der Unfallversicherungsträger integriert.

#### **Beratungsumfang:**

Die Aufsichtspersonen sowie die Aufsichtsbeamten bzw. -beamtinnen führen in allgemeiner Form eine Beratung zu Vorteilen, Aufbau und Struktur eines Arbeitsschutzmanagementsystems durch. Sie zeigen Wege zu dessen Einführung auf und stellen ggf. den Kontakt zu Experten der zuständigen staatlichen Arbeitsschutzbehörden bzw. des Unfallversicherungsträgers her.

Im Mittelpunkt der Beratung sollen Hinweise stehen, mit deren Hilfe die Arbeitsschutzorganisation um Führungsaspekte erweitert werden kann, wie:

- Arbeitsschutzpolitik und -ziele
- Leistungsüberwachung und -messung
- Bewertung durch die oberste Leitung
- Arbeitsschutzaudits
- Dokumentationspflicht
- Vorbeugungs- und Korrekturmaßnahmen
- Kontinuierliche Verbesserung

Hierzu können die Anhänge 3, 4 und 5 unterstützend hinzugezogen werden.

## Prüfung der Wirksamkeit:

Bei der Prüfung der Wirksamkeit eines betrieblichen Arbeitsschutzmanagementsystems wird anhand repräsentativer Stichproben geprüft, ob die **Inhalte des Nationalen Leitfadens umgesetzt** werden und ob Indikatoren vorliegen, die auf ein wirksames Führungsverhalten im Arbeitsschutz schließen lassen. Die Prüfung der Wirksamkeit eines betrieblichen Arbeitsschutzmanagementsystems umfasst die Prüfung von Dokumenten, Begehungen im Betrieb sowie Interviews mit Führungskräften und Mitarbeitern.

Hierzu müssen die Inhalte der Anhänge 3, 4 und 5 hinzugezogen werden.

Erfolgt diese Prüfung durch einen Unfallversicherungsträger (Begutachtung), kommt der DGUV Grundsatz 311-002 „Arbeitsschutzmanagementsysteme – Managementsysteme für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit“ des Fachbereichs „Organisation des Arbeitsschutzes“ der DGUV durch fachlich qualifiziertes Personal zur Anwendung.

Die Prüfung der Wirksamkeit eines betrieblichen Arbeitsschutzmanagementsystems durch staatliche Arbeitsschutzbehörden erfolgt auf der Grundlage länderspezifischer Verfahrensgrundsätze (z. B. Bayern, Sachsen, Saarland: OHRIS; Hessen: ASCA).

Bei der Prüfung der Wirksamkeit eines Arbeitsschutzmanagementsystems durch eine staatliche Arbeitsschutzbehörde oder einen Unfallversicherungsträger ist die jeweils andere Seite über das Verfahren zu informieren.

### 4.3 Bewertung

Anhand der Ergebnisse der Betriebsbesichtigung erfolgt eine Bewertung der einzelnen Elemente sowie darauf aufbauend eine Gesamtbewertung der Arbeitsschutzorganisation.

#### 4.3.1 Bewertung der einzelnen Elemente

Zur Bewertung der im Kapitel 4.2 beschriebenen 15 Elemente (Mindestprüfumfang und ergänzende Prüfelemente) sollen die Maßstäbe des Anhangs 3 herangezogen werden. Dabei sind die formale (Dokumenten-) Prüfung und die stichprobenartige Überprüfung der praktischen Umsetzung von organisatorischen Regelungen in die Bewertung des Einzelelements einzubeziehen.

Alle 15 Elemente sind jeweils mit Leitfragen, exemplarischen Beurteilungskriterien und einem Bewertungsmaßstab beschrieben.

- Die **Leitfragen** stellen Anhaltspunkte für die bei der Betriebsbesichtigung zu ermittelnden Sachverhalte dar.
- Die exemplarischen **Beurteilungskriterien** ermöglichen eine Prüfung und anschließende Beurteilung des jeweiligen Elements. Die Kriterien können somit auch als Indikatoren für die Erfüllung der organisatorischen Anforderungen der einzelnen Elemente dienen. Hierbei handelt es sich um **beispielhafte** Kriterien, welche zur Prüfung des Elements herangezogen werden können. Die Beurteilungskriterien greifen die organisatorische Regelung und deren praktische Umsetzung auf.
- Die Bewertung der Elemente erfolgt nach dem Ampelsystem anhand des grün, gelb oder rot unterlegten **Bewertungsmaßstabs**.

#### 4.3.2 Gesamtbewertung

Die Gesamtbewertung gibt Auskunft darüber, inwieweit die Arbeitsschutzorganisation geeignet ist. Sie ergibt sich aus der Bewertung der untersuchten Elemente.

Die Gesamtbewertung erfolgt somit aus dem Gesamtbild, das die Aufsichtspersonen sowie die Aufsichtsbeamtinnen bzw. -beamten von dem Betrieb gewonnen haben. Ein besonderer Stellenwert wird dabei der **Organisation der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung** im Betrieb eingeräumt: Die Gesamtbewertung der Arbeitsschutzorganisation kann nicht besser ausfallen als die Bewertung des Elements „Organisation der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung“.

Abschließend wird die Arbeitsschutzorganisation als

- **geeignet,**
- **teilweise geeignet,**
- **ungeeignet**

bewertet.

#### 4.3.3 Bewertung von Arbeitsschutzmanagementsystemen

Die Bewertung von Arbeitsschutzmanagementsystemen findet nicht statt, wenn sie mit Unterstützung durch eine staatliche Arbeitsschutzbehörde oder einen Unfallversicherungsträger eingeführt oder begutachtet worden sind (siehe auch Kapitel 4.4.3).

Die Wirksamkeit anderer vorgefundener Arbeitsschutzmanagementsysteme wird bewertet indem die Elemente (siehe Kapitel 4.2.2 und Anhang 3) stichprobenartig überprüft (siehe auch Kapitel 4.4.3.2) werden.

### 4.4 Aufsichts- und Verwaltungshandeln

#### 4.4.1 Ergebnis der Bewertung der Arbeitsschutzorganisation in Verbindung mit der Arbeitsschutzpraxis

Die in Kapitel 4.3 vorgenommene Gesamtbewertung der Arbeitsschutzorganisation führt zu einer Einstufung:

- die Arbeitsschutzorganisation ist geeignet,
- die Arbeitsschutzorganisation ist teilweise geeignet,
- die Arbeitsschutzorganisation ist ungeeignet.

Neben der Qualität der Arbeitsschutzorganisation muss auch die Qualität der Arbeitsschutzpraxis berücksichtigt werden. Deshalb ist die Qualität der Arbeitsschutzpraxis stichprobenartig zu prüfen. Diese Prüfung führt zu einer Einstufung:

- die Arbeitsschutzpraxis weist schwere Mängel auf,
- die Arbeitsschutzpraxis weist Mängel auf,
- die Arbeitsschutzpraxis weist keine Mängel auf.

Aus der Kombination beider Indikatoren ergeben sich Maßnahmen im Rahmen des Aufsichts- und Verwaltungshandelns. Der Zusammenhang beider Indikatoren ist in der folgenden Abbildung dargestellt:

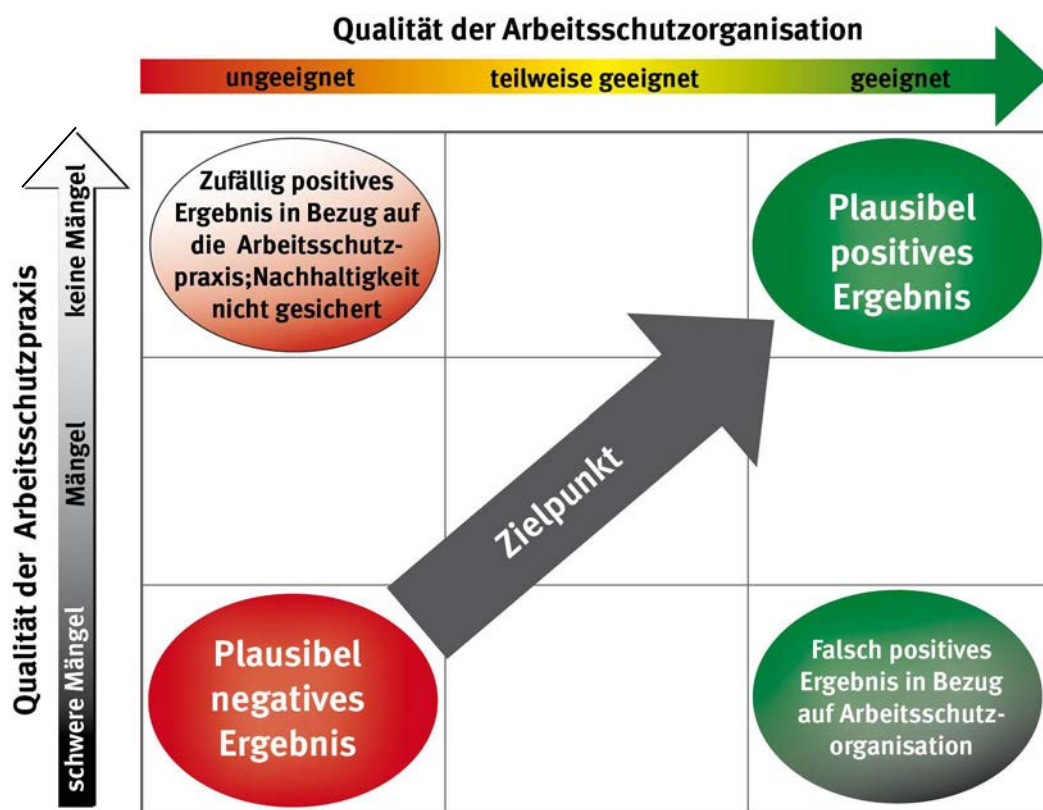


Abb. 4.1: Kombination der Indikatoren Arbeitsschutzpraxis und Arbeitsschutzorganisation

#### 4.4.2 Maßnahmen der staatlichen Behörde oder des Unfallversicherungsträgers

Handlungsbedarf ergibt sich bei der Gesamtbewertung der Arbeitsschutzorganisation als „teilweise geeignet“ oder „ungeeignet“ und bei der Einstufung einzelner Organisationselemente gemäß Kapitel 4.3 in „gelb“ oder „rot“.

Im Einzelnen soll wie folgt vorgegangen werden:

- Bei fehlerhafter oder fehlender Umsetzung einzelner Organisationselemente gemäß Kapitel 4.3.1 („gelb“ oder „rot“) ist mindestens eine dokumentierte Reaktion (beispielsweise Revisionsschreiben, Beratungsprotokoll oder interner Aktenvermerk) mit dem Ziel einer kontinuierlichen Verbesserung erforderlich.
- Bei einer teilweise geeigneten Arbeitsschutzorganisation ist unter Berücksichtigung von Anzahl und Schwere der festgestellten Defizite und wiederholten Beanstandungen ein Revisionsschreiben oder ggf. eine formale Reaktion (Anordnung rechtsverbindlicher Elemente und ggf. OWiG-Verfahren) erforderlich.
- Bei einer ungeeigneten Arbeitsschutzorganisation ist in der Regel ein Revisionsschreiben mit enger Fristsetzung oder eine formale Reaktion (Anordnung rechtsverbindlicher Elemente und ggf. OWiG-Verfahren) erforderlich.
- Wurde die Arbeitsschutzorganisation als geeignet bewertet, **aber** schwere Mängel der Arbeitsschutzpraxis festgestellt, ist das Ergebnis der Prüfung der Arbeitsschutzorganisation zu überdenken und gemäß Kapitel 4.2 und 4.3 erneut zu überprüfen. Es ist darauf hinzuwirken, dass die vorgefundenen Mängel unverzüglich abgestellt werden.
- Ergibt die Gesamtbewertung, dass sowohl die Arbeitsschutzorganisation als geeignet angesehen wird als auch schwerwiegende Arbeitsschutzdefizite nicht angetroffen wurden, so soll dieses positive Ergebnis in geeigneter Art und Weise gewürdigt werden (z. B. in einem Abschlussgespräch).
- Geeigneten Betrieben kann die Einführung eines Arbeitsschutzmanagementsystems empfohlen werden, insbesondere um eine kontinuierliche Verbesserung des Arbeitsschutzes mit allen positiven Nebeneffekten für einen wirtschaftlich erfolgreichen Betrieb (KVP) zu erreichen.

Grundsätzlich sind bei vorstehenden Maßnahmen nach pflichtgemäßem Ermessen Fristen zu setzen. Werden Fristen gesetzt, sind diese nachzuverfolgen.

#### 4.4.3 Umgang mit Arbeitsschutzmanagementsystemen

##### 4.4.3.1 Bescheinigungen bzw. Zertifikate von Unfallversicherungsträgern oder staatlichen Arbeitsschutzbehörden

Für Arbeitsschutzmanagementsysteme, die mit Unterstützung einer staatlichen Arbeitsschutzbehörde oder eines Unfallversicherungsträgers eingeführt oder begutachtet worden sind, gilt folgendes:

- Die staatliche Arbeitsschutzbehörde und der Unfallversicherungsträger unterrichten sich gegenseitig über mit ihrer Unterstützung erfolgreich eingeführte bzw. auf Wirksamkeit geprüfte Arbeitsschutzmanagementsysteme.
- In Betrieben, die eine von der staatlichen Arbeitsschutzbehörde oder dem Unfallversicherungsträger ausgestellte gültige Bescheinigung oder ein Zertifikat vorweisen können, erfolgt durch den jeweils anderen keine Überprüfung der Aufbau- und Ablauforganisation entsprechend Kapitel 4.2.2. Unbenommen davon bleiben die Erhebung der formalen Angaben nach dem ASiG sowie die Überprüfung der Einhaltung materieller Arbeitsschutzpflichten.
- Eine Überprüfung der Aufbau- und Ablauforganisation entsprechend Kapitel 4.2.2 erfolgt, wenn im Rahmen von Schwerpunktaktivitäten auch die Arbeitsschutzorganisation geprüft wird, schwere Mängel bei der Einhaltung materieller Arbeitsschutzpflichten hierzu Anlass geben oder Beschwerden Dritter oder Anfragen des Betriebes selbst vorliegen.
- Werden bei diesen Überprüfungen Mängel der Aufbau- und Ablauforganisation offenkundig, wird der Aussteller der Bescheinigung bzw. des Zertifikates informiert. Das weitere Vorgehen erfolgt im gegenseitigen Einvernehmen.

##### 4.4.3.2 Zertifikate von Dritten

Für Arbeitsschutzmanagementsysteme, die mit Unterstützung durch Dritte eingeführt oder auf Wirksamkeit geprüft worden sind, gilt folgendes:

- Liegen entsprechende gültige Zertifikate vor, kann eine vollständige Überprüfung der Aufbau- und Ablauforganisation entsprechend Kapitel 4.2.2 entfallen. Die Wirksamkeit des Arbeitsschutzmanagementsystems soll durch Stichproben geprüft werden (siehe auch Kapitel 4.3.3).
- Werden im Rahmen solcher Stichprobenprüfungen oder im Rahmen von Schwerpunktaktivitäten, bei Mängeln bei der Einhaltung materieller Arbeitsschutzpflichten oder aufgrund von Beschwerden oder bei Anfragen des Betriebes Organisationsmängel offenkundig, soll ungeachtet des vorgelegten Zertifikats entsprechend Kapitel 4.4.1 und Kapitel 4.4.2 vorgegangen werden.
- Aufgrund der zwischen dem Betrieb und der Stelle, die das Zertifikat ausstellt, bestehenden privatrechtlichen Vertragsbeziehung sind Maßnahmen der staatlichen Arbeitsschutzbehörde oder des Unfallversicherungsträgers gegenüber der Stelle, die das Zertifikat ausgestellt hat, nicht möglich.

## **5 Rechtliche Grundlagen**

- Arbeitsschutzgesetz und Verordnungen
- Arbeitssicherheitsgesetz
- SGB VII und Unfallverhütungsvorschriften (insbesondere DGUV Vorschriften 1 und 2)

## **Anhang 1 Begriffe**

In diesem Abschnitt werden die Begriffe erläutert, soweit es für das Verständnis der Leitlinie erforderlich ist.

### Arbeitsschutzorganisation

umfasst alle rechtsverbindlichen organisatorischen Maßnahmen des Arbeitsschutzes. Diese ergeben sich insbesondere aus dem Arbeitsschutzgesetz mit den zugehörigen Verordnungen, aus dem Arbeitssicherheitsgesetz sowie aus den Unfallverhütungsvorschriften DGUV Vorschrift 1 und 2.

### Arbeitsschutzpraxis

Wird durch die in Betrieben und an Arbeitsplätzen vorgefundene Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen sowie die praktische Einhaltung materieller Arbeitsschutzvorschriften beschrieben.

### Arbeitsschutzmanagementsystem (AMS)

Miteinander verbundene oder zusammenwirkende Elemente und Verfahren zur Festlegung der Arbeitsschutzpolitik, der Arbeitsschutzziele und zum Erreichen dieser Ziele. (vgl. „Nationaler Leitfaden für Arbeitsschutzmanagementsysteme“)

### Begutachtung

Unabhängige Prüfung der Wirksamkeit eines betrieblichen Arbeitsschutzmanagementsystems (AMS) durch den zuständigen Unfallversicherungsträger mit besonderem Schwerpunkt auf dem arbeitsschutzgerechten Handeln der Mitarbeiter und Führungskräfte.

Die Begutachtung erfolgt freiwillig auf Wunsch des Betriebes. Sie erfolgt auf Basis des entsprechenden, zwischen den Unfallversicherungsträgern abgestimmten DGUV-Grundsatzes durch qualifizierte Arbeitsschutzmanagementsystem-Begutachter nach einem qualitätsgesicherten Prozess und nach definierten Mindeststandards. Nach erfolgreicher Begutachtung wird der Betrieb mit der Bescheinigung „Sicher mit System“ ausgezeichnet.



## **Anhang 2 Weiterführende Hinweise**

- Guidelines on occupational safety and health management systems, ILO-OSH 2001, Genf 2001
- Nationaler Leitfaden für Arbeitsschutzmanagementsysteme, 2002
- LV 54 „Grundsätze der behördlichen Systemkontrolle“, LV 58 „Beratung der Länder zu und Umgang mit Arbeitsschutzmanagementsystemen“ und LV 59 „Handlungsanleitung zur Überprüfung der Gefährdungsbeurteilung“ der Länder
- DGUV Grundsatz 311-002 „Arbeitsschutzmanagementsysteme – Managementsysteme für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit“ des Fachbereichs „Organisation des Arbeitsschutzes“ der DGUV

### Anhang 3    **Beurteilung und Bewertung der Einzelemente der Arbeitsschutzorganisation**

Die Einzelemente der Arbeitsschutzorganisation haben rechtserläuternden Charakter und konkretisieren die rechtlichen Anforderungen.

- Die **Leitfragen** stellen exemplarische Anhaltspunkte für die bei der Betriebsbe-sichtigung zu ermittelnden Sachverhalte dar.
- Die **Beurteilungskriterien** greifen die organisatorische Regelung und die prakti-sche Umsetzung der organisatorischen Regelung auf. Hierbei handelt es sich um **beispielhafte** Kriterien, welche zur Prüfung des Elements herangezogen werden können.
- Die **Bewertung** der Elemente erfolgt nach dem Ampelsystem. Dabei sind die **formale (Dokumenten-)Prüfung und die stichprobenartige Überprüfung der praktischen Umsetzung von organisatorischen Regelungen** in die Bewer-tung des Einzelements einzubeziehen.

## Element 1

### Verantwortung und Aufgabenübertragung

#### Leitfragen:

Bestehen Regelungen und Maßnahmen insbesondere bzgl. der

- Aufgabenwahrnehmung durch die verantwortlichen Personen nach § 13 (1) ArbSchG?
- konkreten Aufgabenübertragung an Führungskräfte bzw. Funktionsträger nach § 13 (2) ArbSchG?
- Weisungs- und Entscheidungsbefugnisse, Verantwortungsbereiche?

Ist dies in der Aufbau- und Ablauforganisation zu erkennen? Werden die notwendigen Ressourcen (Zeit, Personal- und Sachmittel) zur Verfügung gestellt?

Wird die Verantwortung für den Arbeitsschutz wahrgenommen? Werden die Aufgabenübertragung und die damit verbundene Zuweisung von Kompetenzen durchgeführt?

#### Beurteilungskriterien:

- Zuständigkeiten und Vorgehensweisen zur systematischen Übertragung von Aufgaben, Pflichten und Kompetenzen für den betrieblichen Arbeitsschutz sind geregelt.
- Die Führungskräfte kennen ihre Arbeitsschutzpflichten.
- Arbeitgeberpflichten sind schriftlich übertragen worden.
- Die Funktionsbeschreibungen sind klar definiert.
- Die Aufgaben der einzelnen Akteure wurden aufeinander abgestimmt.
- Die Auswahl der Funktionsträger bzw. Führungskräfte ist schlüssig.
- Die Beauftragten verfügen über ausreichend Zeit zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben im Arbeitsschutz.
- Ausreichende Ressourcen (sachlich, zeitlich, finanziell und personell) sind bereitgestellt.

#### Bewertung:

Die Verantwortungs- und Aufgabenbereiche der Führungskräfte und Funktionsträger im Arbeitsschutz sowie die erforderlichen Kompetenzen wurden in der Regel konkret und umfassend festgelegt. Sofern Arbeitgeberpflichten übertragen wurden, erfolgte dies schriftlich im Sinne des § 13 (2) ArbSchG.

Die Verantwortungs- und Aufgabenbereiche der Führungskräfte und Funktionsträger im Arbeitsschutz sowie die erforderlichen Kompetenzen wurden nur teilweise festgelegt. **Die Aufgabenbereiche sind weitgehend unbestimmt beschrieben.** Sofern Arbeitgeberpflichten übertragen wurden, erfolgte dies nicht oder **nur** zum Teil schriftlich im Sinne des § 13 (2) ArbSchG.

Eine Festlegung der Verantwortungs- und Aufgabenbereiche der Führungskräfte und Funktionsträger im Arbeitsschutz ist nicht erkennbar

## Element 2

### Überwachung der Einhaltung der übertragenen Pflichten und Kontrolle der Aufgabenerledigung

#### Leitfragen:

Bestehen Regelungen und Maßnahmen insbesondere bzgl. der

- Kontrolle der Aufgabenerledigung?
- Einleitung von Korrektur- und Durchsetzungsmaßnahmen?

Existieren Regelungen zur Überwachung der Einhaltung der übertragenen Pflichten, zum Beispiel durch zielgerichtete und regelmäßige Begehungen sowie ein organisiertes Prüfwesen für Arbeitsverfahren und Gefahrenbereiche?

#### Beurteilungskriterien:

- Es ist geregelt, wie die Einhaltung der übertragenen Aufgaben und Pflichten überwacht wird.
- Der Arbeitgeber und die Führungskräfte kontrollieren, ob die von ihnen übertragenen Aufgaben erfüllt werden.
- Der Arbeitgeber überwacht die Aufgabenwahrnehmung der Funktionsträger im Arbeitsschutz und der Führungskräfte.
- Der Arbeitgeber hat Korrekturmaßnahmen für die Nichterfüllung von Aufgaben vorgesehen.
- Den Funktionsträgern und Führungskräften ist bekannt, welche Konsequenzen bei Nichterfüllung ihrer Aufgaben entstehen.

#### Bewertung:

Arbeitgeber und Führungskräfte überwachen systematisch und regelmäßig die Einhaltung der Arbeitsschutzpflichten in ihrem Verantwortungsbereich.

Arbeitgeber und Führungskräfte überwachen nur teilweise die Einhaltung der Arbeitsschutzpflichten in ihrem Verantwortungsbereich.

Arbeitgeber und Führungskräfte überwachen nur selten oder gar nicht die Einhaltung der Arbeitsschutzpflichten in ihrem Verantwortungsbereich.

### Element 3

#### Erfüllung der Organisationspflichten aus dem ASiG

##### Leitfragen:

Bestehen Regelungen und Maßnahmen insbesondere bzgl. der

- Bestellung von Betriebsarzt/Fachkraft für Arbeitssicherheit?
- Aufteilung der Einsatzzeit der Grundbetreuung auf Betriebsarzt/Fachkraft für Arbeitssicherheit?
- Ermittlung des Bedarfs und Aufteilung der Aufgaben der betriebsspezifischen Betreuung?
- schriftlichen Vereinbarung mit Betriebsarzt und Fachkraft für Arbeitssicherheit zu den Aufgaben von Grundbetreuung und betriebsspezifischer Betreuung?
- Wahrnehmung der Aufgaben von Grundbetreuung und betriebsspezifischer Betreuung?
- schriftlichen Berichte des Betriebsarztes und der Fachkraft für Arbeitssicherheit?
- Durchführung von regelmäßigen Arbeitsschutzausschusssitzungen?
- Unterstützung und Zusammenarbeit?

Ist der Arbeitsschutzausschuss eingerichtet und ist dieser funktionsfähig?

##### Beurteilungskriterien:

- Es existieren Zuständigkeiten und Regelungen zur Umsetzung der Organisationspflichten nach dem ASiG sowie die entsprechende Bestellung und organisatorische Einbindung von Betriebsärzten und Fachkräften für Arbeitssicherheit nach § 8 ASiG.
- Der Arbeitgeber hat die Aufgaben des Betriebsarztes und der Fachkraft für Arbeitssicherheit ermittelt, aufgeteilt und mit Betriebsarzt und Fachkraft für Arbeitssicherheit schriftlich vereinbart.
- Der Arbeitgeber kontrolliert regelmäßig die Wahrnehmung der Aufgaben von Betriebsarzt und Fachkraft für Arbeitssicherheit.
- Entsprechend der Betreuungsform ist eine Fachkraft für Arbeitssicherheit schriftlich bestellt.
- Die Fachkraft für Arbeitssicherheit erfüllt die bildungsmäßigen Anforderungen und verfügt über die erforderliche Fachkunde.
- Der Betriebsarzt ist entsprechend der Betreuungsform schriftlich bestellt.
- Der Betriebsarzt verfügt über erforderliche arbeitsmedizinische Fachkunde.
- Der Betriebsarzt und die Fachkraft für Arbeitssicherheit nehmen ihre Aufgaben wahr.
- Der Betriebsarzt und die Fachkraft für Arbeitssicherheit arbeiten mit der betrieblichen Interessenvertretung zusammen.
- Der Betriebsarzt und die Fachkraft für Arbeitssicherheit haben ihre Berichte erstellt.
- Die Einsatzzeiten/Betreuungsanlässe des Betriebsarztes und der Fachkraft für Arbeitssicherheit werden eingehalten.
- Der erforderliche Arbeitsschutzausschuss arbeitet regelmäßig.
- Der Betriebsarzt und die Fachkraft für Arbeitssicherheit arbeiten zusammen.

### **Bewertung:**

Eine sicherheitstechnische und betriebsärztliche Betreuung ist sichergestellt. Die Arbeit des Arbeitsschutzausschusses funktioniert. Die Zusammenarbeit aller Akteure ist geregelt.

Die sicherheitstechnische Betreuung oder die betriebsärztliche Betreuung ist nicht ausreichend sichergestellt. Ein **erforderlicher** Arbeitsschutzausschuss ist eingerichtet. Eine Zusammenarbeit der Akteure ist nicht für alle erforderlichen Fälle geregelt.

Die sicherheitstechnische und/oder betriebsärztliche Betreuung ist nicht sichergestellt. Ein **erforderlicher** Arbeitsschutzausschuss ist nicht eingerichtet. Eine systematische Zusammenarbeit aller Akteure ist nicht erkennbar.

#### **Element 4**

#### **Sicherstellung notwendiger Qualifikationen für den Arbeitsschutz bei Führungskräften, Funktionsträgern und Beschäftigten mit bestimmten Aufgaben**

##### **Leitfragen:**

Bestehen Regelungen und Maßnahmen insbesondere bzgl. der

- fachlichen Anforderungen als Auswahlkriterium für Funktionsträger und Beschäftigte mit bestimmten Aufgaben im Arbeitsschutz?
- Qualifizierung der Führungskräfte?
- Erhaltung der Qualifikation zum Arbeitsschutz durch Ermittlung, Aktualisierung und ständige Deckung des Schulungsbedarfs?

Findet die Qualifizierung für den Arbeitsschutz regelmäßig und aufgabenbezogen statt und erfolgt dies mit nachvollziehbarer Lernerfolgskontrolle?

##### **Beurteilungskriterien:**

- Es ist festgelegt, wer die erforderlichen Qualifikationen der Funktionsträger im Arbeitsschutz ermittelt und die Durchführung entsprechender Fortbildungen organisiert.
- Funktionsträger im Arbeitsschutz verfügen über rechtliches Grundlagenwissen.
- Notwendige turnusmäßige Qualifikationen werden organisiert bzw. durchgeführt.
- Beauftragte sind zur Aufgabenerledigung qualifiziert.
- Der Schulungsbedarf wird regelmäßig ermittelt und kontinuierlich angeboten.
- Es ist festgelegt, welche Qualifizierung im Arbeitsschutz in welchen Zeitabständen Führungskräfte erhalten müssen.

##### **Bewertung:**

Der Fortbildungsbedarf zum Erhalt der Qualifikation im Arbeitsschutz wird regelmäßig für alle mit Arbeitsschutzaufgaben betrauten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Betrieb ermittelt und gedeckt.

Der Fortbildungsbedarf zum Erhalt der Qualifikation im Arbeitsschutz wird eher selten und/oder nur für bestimmte mit Arbeitsschutzaufgaben betraute Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ermittelt und gedeckt.

Der Fortbildungsbedarf zum Erhalt der Qualifikation im Arbeitsschutz wird für die mit Arbeitsschutzaufgaben betrauten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Betrieb nicht ermittelt.

## Element 5

### Organisation der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung

#### Leitfragen:

Bestehen Regelungen und Maßnahmen zur Ausgestaltung folgender Prozessschritte:

- Festlegen von Arbeitsbereichen und Tätigkeiten?
- Ermitteln der Gefährdungen?
- Beurteilen der Gefährdungen?
- Festlegen konkreter Arbeitsschutzmaßnahmen (Rangfolge der Schutzmaßnahmen nach § 4 Arbeitsschutzgesetz beachten)?
- Durchführung der Maßnahmen?
- Überprüfen der Wirksamkeit der Maßnahmen?
- Fortschreiben der Gefährdungsbeurteilung (z. B. bei Unfällen, Beinahe-Unfällen)?
- Regelungen und Maßnahmen zur Berücksichtigung besonderer Personengruppen?
- Regelungen und Maßnahmen zur Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung?

Es ist zu prüfen, ob Zuständigkeiten und systematische Verfahren zur Ermittlung und Beurteilung von Gefährdungen, zur Ableitung von Maßnahmen und zur Wirksamkeitsbewertung im laufenden Betrieb sowie bei Planungs- und Änderungsprozessen existieren.

#### Beurteilungskriterien:

- Alle Arbeitsbereiche und Tätigkeiten sind einbezogen worden.
- Tätigkeiten außerhalb der Betriebsstätte sowie besondere Personengruppen und Betriebszustände wurden berücksichtigt.
- Hinweise der Funktionsträger im Arbeitsschutz zu Sicherheit und Gesundheitsschutz wurden berücksichtigt.
- Es wurde eine Rückkopplung mit Erkenntnissen aus der arbeitsmedizinischen Vorsorge vorgenommen.
- Hinweise der Beschäftigten zu Sicherheit und Gesundheitsschutz wurden beachtet.
- Der Gefährdungsbeurteilung wurden die aktuellen Rechtsvorschriften zugrunde gelegt.
- Die Gefährdungen wurden vollständig ermittelt.
- Gefährdungen sind rechtzeitig, vollständig und richtig beurteilt (siehe „Leitlinie Gefährdungsbeurteilung und Dokumentation“).
- Maßnahmen wurden entsprechend der Rangfolge (S-T-O-P) festgelegt.
- Die Umsetzungsmodalitäten der Maßnahmen sind ersichtlich.
- Die Wirksamkeit der festgelegten Maßnahmen wird in regelmäßigen Abständen überprüft.
- Das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung wird dokumentiert.
- Die Beurteilung der Gefährdungen wird bei geänderten Betriebsbedingungen angepasst.



**Bewertung:**

Es werden Gefährdungsbeurteilungen auf der Basis von verbindlichen betrieblichen Vorgaben durchgeführt. Zuständigkeiten und Vorgehensweisen für die Durchführung und Auswertung der Gefährdungsbeurteilungen, die Ableitung von Schutzmaßnahmen, die Wirksamkeitskontrolle und die Weitergabe der relevanten Informationen aus Gefährdungsbeurteilungen an betroffene Funktionsträger sind klar geregelt.

Es werden nur in Teilbereichen Gefährdungsbeurteilungen auf der Basis systematischer Vorgehensweisen durchgeführt. Zuständigkeiten und Vorgehensweisen für die Durchführung und Auswertung der Gefährdungsbeurteilungen sind nur zum Teil festgelegt. Die Ableitung von Schutzmaßnahmen, die Wirksamkeitskontrolle und die Weitergabe der relevanten Informationen aus Gefährdungsbeurteilungen an betroffene Funktionsträger erfolgt nicht vollständig/korrekt.

Es werden keine oder nur vereinzelt Gefährdungsbeurteilungen durchgeführt. Eine systematische Vorgehensweise ist nicht erkennbar. Zuständigkeiten sind unklar.

## Element 6

### Geeignete Regelungen für die Durchführung und Dokumentation von Unterweisungen

#### Leitfragen:

Bestehen Regelungen und Maßnahmen insbesondere bzgl. der

- Zielgruppe (wer soll unterwiesen werden)?
- Inhalte (auch Beschäftigungsbeschränkungen)?
- Durchführungsanlässe und -intervalle?
- Zuständigkeiten (wer soll unterweisen)?
- Dokumentation?

Ist die Unterweisung der Beschäftigten (gilt auch für Leiharbeitnehmer) bedarfsgerecht geregelt und wird dies dokumentiert?

#### Beurteilungskriterien:

- Zuständigkeiten und Vorgehensweisen, die die Planung und Durchführung von Unterweisungen sicherstellen, sind geregelt.
- Unterweisungen werden vollständig und in der Sprache der Beschäftigten verständlich durchgeführt.
- Die Unterweisung erfolgt tätigkeits- und gefährdungsbezogen für alle zu erwartenden Arbeiten.
- Termine, Durchführung bei besonderen Anlässen, Inhalte und Dokumentation von arbeitsplatz- oder aufgabenbezogenen Unterweisungen sind geregelt.
- Die Zuständigkeiten für die Durchführung der Unterweisungen sind im Betrieb geregelt.
- Beschäftigte (inkl. Leiharbeitnehmer) werden über allgemeine Gefahren unterrichtet.

#### Bewertung:

Arbeitsplatz- oder aufgabenbezogene Unterweisungen werden gezielt und durchgängig mit einer systematischen Vorgehensweise durchgeführt. Gleiches gilt für die Unterrichtung der Beschäftigten über allgemeine Gefahren.

Eine allgemeine Unterrichtung sowie arbeitsplatz- oder aufgabenbezogene Unterweisungen werden durchgeführt. Eine gezielte systematische Vorgehensweise ist jedoch nicht erkennbar bzw. die Durchführung von Unterweisungen oder Unterrichtungen erfolgt nicht durchgängig.

Eine allgemeine Unterrichtung sowie arbeitsplatz- oder aufgabenbezogene Unterweisungen werden nicht oder nur zufällig durchgeführt. Eine gezielte systematische Vorgehensweise ist nicht erkennbar.

## Element 7

### Umgang mit behördlichen Auflagen (z. B. Genehmigungen, Erlaubnisse, Besichtigungsschreiben)

#### Leitfragen:

Bestehen Regelungen und Maßnahmen insbesondere zur Umsetzung und Kontrolle von

- Genehmigungen und Erlaubnissen?
- Maßnahmen (z. B. Revisions-/Besichtigungsschreiben, Prüfberichte)?

#### Beurteilungskriterien:

- Es sind Zuständigkeiten und Vorgehensweisen festgelegt, die die Erfassung, Auswertung, Umsetzung und Kontrolle von Auflagen sicherstellen.
- Auflagen werden bearbeitet und zeitgerecht umgesetzt.
- Verantwortliche für die terminierte Einleitung von Maßnahmen sind benannt.
- Die Umsetzung der Maßnahmen wird kontrolliert.

#### Bewertung:

Die Erfassung von Auflagen sowie die Auswertung und Kontrolle der Umsetzung erfolgen auf der Grundlage von umfassenden betrieblichen Vorgaben. Die Zuständigkeiten hierfür sind klar geregelt.

Die Erfassung von Auflagen sowie die Auswertung und Kontrolle der Umsetzung erfolgen nur teilweise aufgrund unzureichender Vorgaben.

Für die Erfassung von Auflagen, Auswertung und Kontrolle der Umsetzung gibt es keine Vorgaben und keine oder nur unklare Regelung der Zuständigkeiten.

## Element 8

### Handhabung des Vorschriften- und Regelwerks, insbesondere bei Änderungen

#### Leitfragen:

Bestehen Regelungen und Maßnahmen insbesondere zur Ermittlung und Nachverfolgung von Änderungen

- des Vorschriften- und Regelwerkes des Arbeitsschutzes?
- des Standes der Technik?
- der gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse?

Ist der praxismgerechte Umgang mit den Rechtsvorschriften und dem untergesetzlichen Regelwerk zum Arbeitsschutz geregelt?

Existieren Vorgaben zur Bearbeitung neuer rechtlicher und fachlicher Anforderungen?

#### Beurteilungskriterien:

- Es sind Zuständigkeiten und Vorgehensweisen festgelegt, wie und durch wen mit neuen und geänderten Regelungen im Arbeitsschutz zu verfahren ist.
- Die relevanten Regelwerke sind verfügbar.
- Es ist geregelt wann und durch wen innerbetriebliche Regelungen erstellt, angepasst, geändert oder erweitert werden.
- Die innerbetrieblichen Regelungen sind zielgruppenorientiert und verständlich aufbereitet.
- Relevante Inhalte der Regelungen werden zeitnah und effektiv vermittelt.
- Zwischen den Verantwortlichen für das Vorschriften- und Regelwerk und der Qualifikation werden Informationen ausgetauscht.
- Bei Regelwerksänderungen wird geprüft, ob Maßnahmen abzuleiten sind.

#### Bewertung:

Für die systematische Erfassung und Auswertung von Arbeitsschutzvorschriften gibt es verbindliche, umfassende Vorgaben. Zuständigkeiten hierfür sind klar festgelegt. Die Information betroffener Funktionsträger über jeweils zu beachtende Vorschriften- und Regelwerke ist sichergestellt.

Die Erfassung von Arbeitsschutzvorschriften erfolgt nur teilweise und/oder zu beachtende Änderungen im Vorschriften- und Regelwerk werden nur zum Teil umgesetzt bzw. an die betroffenen Funktionsträger weitergegeben.

Für die Erfassung und Auswertung von Arbeitsschutzvorschriften gibt es keine Vorgaben und keine oder nur unklare Regelung der Zuständigkeiten. Die Information betroffener Funktionsträger über jeweils zu beachtende Vorschriften- und Regelwerke ist nicht sichergestellt.

## Element 9

### Einbeziehung der besonderen Funktionsträger

#### Leitfragen:

Bestehen Regelungen und Maßnahmen insbesondere bzgl. der

- Anlässe zur Bestellung von Beauftragten?
- Zusammenarbeit von Beauftragten?
- Zusammenarbeit mit der Vertretung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter?

Ist die Einbindung besonderer Beauftragter/Funktionsträger geregelt?

Sind hinreichend Sicherheitsbeauftragte bestellt?

#### Beurteilungskriterien:

- Es sind Zuständigkeiten und Vorgehensweisen festgelegt, die die Bestellung von Beauftragten und deren Einbindung in die betrieblichen Strukturen und Abläufe sicherstellen.
- Betriebsarzt und Fachkraft für Arbeitssicherheit arbeiten mit anderen Betriebsbeauftragten, sofern diese erforderlich sind, zusammen (z. B. Sicherheitsbeauftragte, Umwelt- bzw. Immissionsschutzbeauftragte, Gefahrgutbeauftragte).
- Führungskräfte, Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit arbeiten mit der Vertretung der Beschäftigten zusammen.

#### Bewertung:

Die erforderlichen Funktionsträger im Arbeitsschutz sind benannt und entsprechende Regelungen zur Zusammenarbeit mit den Arbeitsschutzexperten sind getroffen.

Die erforderlichen Funktionsträger im Arbeitsschutz sind nur teilweise benannt und/oder die Zusammenarbeit zwischen den weiteren Funktionsträgern untereinander sowie mit den Arbeitsschutzexperten und der Linie ist nicht für alle relevanten Fälle durch entsprechende Regelungen gesichert.

Die erforderlichen Funktionsträger im Arbeitsschutz sind nicht oder nur vereinzelt benannt. Eine systematische Zusammenarbeit ist nicht erkennbar.

## Element 10

### Kommunikation des Arbeitsschutzes

#### Leitfragen:

Bestehen Regelungen zur internen und externen Kommunikation zum Arbeitsschutz?

#### Beurteilungskriterien:

- Die Kommunikationswege im betrieblichen Arbeitsschutz sind auf und zwischen den einzelnen Hierarchieebenen geregelt.
- Unternehmensleitung und Führungskräfte informieren sich über die Situation des Arbeitsschutzes im Betrieb.
- Den Beschäftigten wird (z. B. über ein Vorschlagswesen und durch Gespräche mit Führungskräften und den Arbeitsschutzexperten) ermöglicht, ihren Mitwirkungspflichten und -rechten nachzukommen.
- Fachkraft für Arbeitssicherheit und Betriebsarzt arbeiten mit der Unternehmensleitung und den Führungskräften zusammen.
- Es findet eine regelmäßige Kommunikation im Arbeitsschutz mit der Vertretung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter statt.

#### Bewertung:

Unternehmensleitung und Führungskräfte informieren sich aktiv über die Situation des Arbeitsschutzes im Betrieb. Den Beschäftigten und ihrer Vertretung wird ermöglicht, ihren Mitwirkungsrechten und -pflichten nachzukommen.

Unternehmensleitung und Führungskräfte informieren sich unregelmäßig über die Situation des Arbeitsschutzes im Betrieb. Die Beschäftigten und ihre Vertretung haben grundsätzlich die Möglichkeit, ihren Mitwirkungsrechten und -pflichten nachzukommen.

Unternehmensleitung und Führungskräfte informieren sich nicht aktiv oder nur teilweise über die Situation des Arbeitsschutzes im Betrieb. Die Beschäftigten und ihre Vertretung können ihren Mitwirkungsrechten und -pflichten nur auf Eigeninitiative nachkommen.

## Element 11

### Organisation der arbeitsmedizinischen Vorsorge

#### Leitfragen:

Bestehen Regelungen und Maßnahmen insbesondere bzgl. der

- Zielgruppe?
- Art der Vorsorge (Pflicht-, Angebots- oder Wunschvorsorge)?
- Vorsorgeanlässe und -intervalle?
- Zuständigkeiten?
- Dokumentation?

Ist die Organisation der arbeitsmedizinischen Vorsorge einschließlich der individuellen Aufklärung und Beratung der Beschäftigten im Rahmen der arbeitsmedizinischen Vorsorge sichergestellt?

Werden die Erkenntnisse aus der arbeitsmedizinischen Vorsorge im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung und der daraus abgeleiteten Maßnahmen des Arbeitsschutzes berücksichtigt?

#### Beurteilungskriterien:

- Es sind Zuständigkeiten und Vorgehensweisen festgelegt, die die Planung und Realisierung der arbeitsmedizinischen Vorsorge sicherstellen.
- Die erforderliche Vorsorge wird rechtzeitig veranlasst bzw. angeboten. Wunschvorsorge wird ermöglicht.
- Für Tätigkeiten, bei denen eine Pflicht zur arbeitsmedizinischen Vorsorge besteht, werden ausschließlich Beschäftigte eingesetzt, die an der arbeitsmedizinischen Vorsorge teilgenommen haben.
- Die Vorsorgekartei über die arbeitsmedizinische Vorsorge wird richtig geführt.

#### Bewertung:

Die arbeitsmedizinische Vorsorge wird nach verbindlichen Vorgaben durchgeführt, Hierzu gehören die Ermittlung der Vorsorgeart (Pflicht- und Angebotsvorsorge) und die Ermöglichung der Wunschvorsorge. Terminkontrollen, der organisatorische Ablauf und/oder die Durchführung der arbeitsmedizinischen Vorsorge werden entsprechend den jeweiligen Anlässen sichergestellt. Die Zuständigkeiten hierfür sind klar geregelt.

Die arbeitsmedizinische Vorsorge wird teilweise durchgeführt, ohne dass Regelungen bestehen, die umfassend die Ermittlung von notwendiger oder anzubietender arbeitsmedizinischer Vorsorge sicherstellen oder Wunschvorsorge ermöglichen. Terminkontrollen, der organisatorische Ablauf und/oder die Durchführung der arbeitsmedizinischen Vorsorge werden bei den entsprechenden Anlässen nur teilweise sichergestellt. Die Zuständigkeiten hierfür sind unklar oder nur teilweise geregelt.

Zur Durchführung der arbeitsmedizinischen Vorsorge gibt es keine Regelungen. Zuständigkeiten hierfür sind unklar.

## Element 12

### Regelungen zur Planung und Beschaffung

#### Leitfragen:

Bestehen Regelungen und Maßnahmen insbesondere bzgl. der

- Planungsprozesse zum Errichten und Betreiben von Arbeitsstätten (inkl. der Arbeitsmittel)?
- Gestaltung von Arbeitsverfahren und -prozessen?
- Beschaffungsprozesse von Arbeitsmitteln und -stoffen

Werden Arbeitsplätze, Arbeitsmittel, Arbeitsstoffe, Arbeitsverfahren und -prozesse so geplant, gestaltet bzw. beschafft, dass Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit gewährleistet sind?

Erfolgt dies unter

- ausreichender und nachhaltiger Einbeziehung ergonomischer und sicherheitstechnischer Aspekte,
- Vermeidung von Improvisationshandeln,
- Schnittstellenoptimierung mit verknüpften Arbeitsbereichen und
- Vertragsgestaltung mit zusammenarbeitenden Fremdfirmen?

#### Beurteilungskriterien:

- Festlegungen zu Zuständigkeiten und Verfahren, die eine Beachtung von Arbeitsschutzbelangen in Planungs- und Beschaffungsprozessen sicherstellen.
- Bei der Neuplanung oder Änderung von Arbeitsstätten oder einzelnen Arbeitsplätzen werden die ergonomischen und sicherheitstechnischen Anforderungen beachtet.
- Beschäftigte werden in Neuplanungs- oder Veränderungsprozesse mit einbezogen.
- Sicherheitsanforderungen für Arbeitsmittel (Maschinen, Geräte, Werkzeuge, Anlagen) werden vor der Planung ermittelt.
- Bei Investitions- oder Änderungsvorhaben zur Lagerung entzündlicher Flüssigkeiten werden alle Forderungen zum Explosionsschutz beachtet.
- Einsatzstoffe werden hinsichtlich ihrer Gefährlichkeit geprüft. Das Substitutionsverfahren wird angewendet.
- Bei Auftragsvergaben zur Planung, Bau, Änderung und Instandsetzung von Einrichtungen des Betriebes wird die Einhaltung der Arbeitsschutzvorschriften schriftlich vorgegeben.
- Die Funktionsträger im Arbeitsschutz werden frühzeitig in Planungs-, Investitions- und Beschaffungsvorhaben einbezogen.



## **Bewertung:**

Bei Neuplanungs- oder Änderungsprozessen werden die ergonomischen und sicherheitstechnischen Anforderungen an Planung, Gestaltung und Beschaffung durch verbindliche schriftliche Vorgaben zu Zuständigkeiten und Vorgehensweisen durchgängig einbezogen. Die betroffenen Beschäftigten werden durchgängig mit einbezogen.

Bei Neuplanungs- oder Änderungsprozessen werden die ergonomischen und sicherheitstechnischen Anforderungen an die Planung, Gestaltung und Beschaffung in der Regel, jedoch nicht umfassend bzw. nicht in allen Fällen einbezogen. Eine Einbeziehung der Beschäftigten erfolgt mindestens teilweise.

Bei Neuplanungs- oder Änderungsprozessen werden ergonomische und sicherheitstechnische Anforderungen an die Planung, Gestaltung und Beschaffung nicht oder nur durch Eigeninitiative Einzelner oder nur in Einzelfällen einbezogen.

## Element 13

### Information und Einbindung von Fremdfirmen

#### Leitfragen:

Existieren Regelungen bzgl. der Auswahl, vertraglichen Regelungen, Koordination und Kontrolle von Lieferanten, Fremdfirmen und Zeitarbeitsfirmen?

Liegen klare Aufgaben- und Kompetenzzuweisungen für die Zusammenarbeit mit Fremdfirmen und Lieferanten vor?

#### Beurteilungskriterien:

- Es sind Regelungen für die Zuständigkeiten und Vorgehensweisen beim Fremdfirmeneinsatz vorhanden.
- Bei der Auswahl von Fremdfirmen werden arbeitsschutzrelevante Kriterien berücksichtigt und in den Verträgen mit den Fremdfirmen festgeschrieben.
- Organisatorische Regelungen zur Koordination, Aufsicht und Kontrolle werden getroffen, wenn mit besonderen Gefahren oder einer möglichen gegenseitigen Gefährdung durch die Tätigkeit von Fremdfirmen im Betrieb zu rechnen ist (Berücksichtigung in der Gefährdungsbeurteilung).
- Für den Einsatz von Leiharbeitnehmern werden die jeweiligen Einsatzbedingungen sowie die Anforderungen für einen sicheren und gesundheitsgerechten Einsatz mit dem Verleiher abgeklärt (z. B. körperliche Anforderungen, Umgebungseinwirkungen, persönliche Schutzausrüstungen, arbeitsmedizinische Vorsorge).
- Arbeitnehmerüberlassungsverträge des Betriebes enthalten eine Arbeitsschutzvereinbarung, in der die auftragsbezogenen Aspekte von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit und Maßnahmen für Umsetzungen und Änderungen der Tätigkeit geregelt sind.

#### Bewertung:

Es existieren betriebliche Vorgaben, die die Auswahl, Einsatzplanung, Vertragsgestaltung und den Einsatz von Fremdfirmen unter Arbeitsschutzgesichtspunkten durchgängig sicherstellen. Dies gilt gleichermaßen für den Einsatz von Leiharbeitnehmern.

Auswahl, Einsatzplanung, Vertragsgestaltung und der Einsatz von Fremdfirmen erfolgt nur zum Teil unter Arbeitsschutzgesichtspunkten und/oder die Einsatzplanung und Vertragsgestaltung stellt nicht in allen Fällen den arbeitsschutzgerechten Einsatz von Leiharbeitnehmern sicher.

Systematische Regelungen oder Vorgehensweisen zum arbeitsschutzgerechten Einsatz von Fremdfirmen oder Leiharbeitnehmern sind nicht erkennbar.

## Element 14

### Integration von zeitlich befristet Beschäftigten (z. B. Zeitarbeiter, Praktikanten)

#### Leitfragen:

Bestehen Regelungen und Maßnahmen insbesondere bzgl.

- Unterweisung und Unterrichtung?
- arbeitsmedizinischer Vorsorge?
- persönlicher Schutzausrüstung?
- Integration und Gleichbehandlung?

Wird für den Einsatz von Leiharbeitnehmern ein ausreichendes Anforderungsprofil erstellt?

Wird dies der Zeitarbeitsfirma zur Verfügung gestellt?

Enthält der Überlassungsvertrag beim Einsatz von Leiharbeitnehmern eine aussagekräftige Arbeitsschutzvereinbarung?

Werden die Arbeitsplätze der Leiharbeiter von der Zeitarbeitsfirma besichtigt?

Sind die Leiharbeiter hinsichtlich des Arbeitsschutzes der Stammelegschaft gleichgestellt?

#### Beurteilungskriterien:

- Es sind Regelungen vorhanden, wie Personen mit besonderen Beschäftigungsverhältnissen in das betriebliche Arbeitsschutzsystem eingebunden werden.
- Beschäftigte mit besonderen Beschäftigungsverhältnissen werden im Betrieb unterwiesen und über allgemeine Gefahren unterrichtet. Notwendige Befähigungen für die in Frage kommenden Tätigkeiten von Leiharbeitnehmern oder von anderen Beschäftigten mit besonderen Beschäftigungsverhältnissen werden bei der Einsatzplanung und -durchführung berücksichtigt.
- Beschäftigte mit besonderen Beschäftigungsverhältnissen werden bei der Planung und Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen berücksichtigt.
- Schnittstellen zwischen Betrieb und Zeitarbeitsunternehmen (Verleiher) sind festgelegt – zum Beispiel, wer persönliche Schutzausrüstungen zur Verfügung stellt, wer die arbeitsmedizinische Vorsorge durchführt.
- Umsetzungen und Änderungen der Tätigkeit von Leiharbeitnehmern werden dem Verleiher gemeldet.

**Bewertung:**

Personen mit besonderen Beschäftigungsverhältnissen werden aufgrund umfassender betrieblicher Regelungen durchgängig bei der Planung und Durchführung von Arbeitsschutzmaßnahmen berücksichtigt.

Personen mit besonderen Beschäftigungsverhältnissen werden nur zum Teil bei der Planung und Durchführung von Arbeitsschutzmaßnahmen berücksichtigt, da betriebliche Regelungen hierzu nicht umfassend und/oder Zuständigkeiten nicht in allen Fällen klar festgelegt sind.

Personen mit besonderen Beschäftigungsverhältnissen werden nicht oder eher nur zufällig bei der Planung und Durchführung von Arbeitsschutzmaßnahmen berücksichtigt

## Element 15

### Organisation von Notfallmaßnahmen/Erste Hilfe

#### Leitfragen:

Ist im Hinblick auf die Organisation von Notfällen und der Ersten Hilfe Folgendes geregelt:

- Zuständigkeiten,
- Vorgehensweise,
- Vollständigkeit und
- Sicherstellung der Rettungskette zur Ersten Hilfe inhaltlich/zeitlich/örtlich,
- Bekanntgabe,
- regelmäßige Brandschutzübungen?

Bestehen Regelungen und Maßnahmen zur Bestellung von Beauftragten für Aufgaben der

- Ersten Hilfe?
- Brandbekämpfung?
- Evakuierung?

#### Beurteilungskriterien:

- Es sind Zuständigkeiten und Vorgehensweisen festgelegt, die die Planung der Ersten Hilfe und sonstiger Notfallmaßnahmen sicherstellen.
- Beschäftigte mit Aufgaben der Ersten Hilfe, Brandbekämpfung und Evakuierung sind benannt.
- Zuständigkeiten und Vorgehensweisen zur Ermittlung und Beschaffung von notwendigen Mitteln und Einrichtungen zur Ersten Hilfe und zu Notfallmaßnahmen sind im Betrieb geregelt und werden beachtet.
- Durchgeführte Erste-Hilfe- und Notfallmaßnahmen werden dokumentiert und bekannt gegeben.

#### Bewertung:

Es existieren umfassende Regelungen zur Planung der Ersten Hilfe und sonstiger Notfallmaßnahmen im Betrieb. Die Zuständigkeiten sind klar geregelt.

Erforderliche Festlegungen für die Erste Hilfe und sonstige Notfallmaßnahmen erfolgen nicht durchgängig systematisch und/oder Zuständigkeiten sind nicht in allen Fällen klar geregelt.

Festlegungen zur Ersten Hilfe und zu sonstigen Notfallmaßnahmen im Betrieb erfolgen nicht oder nur durch Impulse von außen.

## **Anhang 4 Elemente zur Bewertung eines Arbeitsschutzmanagementsystems**

(zu Kapitel 4.2.3)

Bei der Prüfung der Wirksamkeit eines Arbeitsschutzmanagementsystems werden berücksichtigt:

1. Arbeitsschutzpolitik (Inhalt, Bekanntmachung)
2. Arbeitsschutzziele (messbare Ziele, Verantwortlichkeit für die Zielerreichung)
3. Organisation der Zuständigkeiten und Verantwortungen (z. B. Organigramm, Festlegung von Aufgaben und Verantwortlichkeiten, Pflichtenübertragung)
4. Bestellung der Beauftragten und Einbindung in die Organisation (z. B. qualifizierte Personen, die sich um Aufbau und Weiterentwicklung des AMS kümmern, Systembeauftragter, Betriebsarzt, Fachkraft für Arbeitssicherheit )
5. Qualifikation, Unterweisung und Schulung (z. B. Bedarfsermittlung, Schulungsplan bzw. Nachweis)
6. Interne und externe Information/Kommunikation und Zusammenarbeit (z. B. Lenkung der für den Betrieb relevanten Vorschriften, interner Informationsfluss)
7. Ermittlung von Tätigkeiten, Abläufen und Prozessen
8. Prüfung prüfpflichtiger Anlagen, Arbeitsmittel und Einrichtungen (z. B. Kataster, Prüffristen, Dokumentation)
9. Gefährdungsbeurteilung (Verfahren zur Durchführung und Aktualisierung, Dokumentation, Maßnahmenplanung)
10. Betriebsstörungen, Notfälle (angepasstes Notfallmanagement)
11. Verpflichtung von Fremdfirmen - Dienstleister, Kontraktoren, Subkontraktoren und Zusammenarbeit (z. B. Nachweis der Abstimmung/Unterweisung, Definition der Anforderungen, Informationsfluss)
12. Begehungskonzept/interne Audits (systematisches Begehungskonzept mit geplanten Betriebsbegehungen, Audits)
13. Kontinuierlicher Verbesserungsprozess, Bewertung des AMS durch die oberste Leitung

## Anhang 5 Korrespondenztabelle

Der Leitlinie liegen die von Bund, Ländern und Unfallversicherungsträgern gemeinsam mit den Sozialpartnern und weiteren beteiligten Kreisen (BDI, Handwerk) erarbeiteten Dokumente zum Themenkomplex Arbeitsschutzorganisation und Arbeitsschutzmanagement zu Grunde. Hierzu gehören insbesondere

- der Gemeinsame Standpunkt des BMA, der obersten Arbeitsschutzbehörden der Bundesländer, der Träger der gesetzlichen Unfallversicherung und der Sozialpartner zu Managementsystemen im Arbeitsschutz (1997),
- die Eckpunkte des BMA, der obersten Arbeitsschutzbehörden der Bundesländer, der Träger der gesetzlichen Unfallversicherung und der Sozialpartner zur Entwicklung und Bewertung von Konzepten für AMS (1999),
- der Nationale Leitfaden für Arbeitsschutzmanagementsysteme (2002).

Der „Nationale Leitfaden“, ein auf dem ILO-Leitfaden<sup>1</sup> beruhendes Dokument, bildet die Grundlage für die Beschreibung der Anforderungen an die Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes. Zum Konzept des „Nationalen Leitfadens“ gehört die Option, organisations- oder branchenspezifische Handlungshilfen zu entwickeln. Diese „sollen die Elemente des Nationalen Leitfadens an die spezifischen Bedingungen und Bedürfnisse einer Organisation oder einer Gruppe von Organisationen anpassen, wobei insbesondere die Größe der Organisation und ihre Infrastruktur sowie Gefährdungen und die damit verbundenen Risiken zu berücksichtigen sind.“

---

<sup>1</sup> Guidelines on occupational safety and health management systems, ILO-OSH 2001, Genf 2001

Die Korrespondenztabelle stellt den Zusammenhang der Elemente der Arbeitsschutzorganisation mit den Elementen des Nationalen Leitfadens dar.

Elemente der Arbeitsschutzorganisation	Elemente des Nationalen Leitfadens (NLF)
<b>Element 1</b> Verantwortung und Aufgabenübertragung	Bereitstellung von Ressourcen Zuständigkeiten und Verantwortung  2.3 u 2.4 NLF
<b>Element 2</b> Überwachung der Einhaltung der übertragenen Pflichten und Kontrolle der Aufgabenerledigung	Zuständigkeit und Verantwortung Leistungsüberwachung und Messung  2.4, 2.15 NLF
<b>Element 3</b> Erfüllung der Organisationspflichten aus dem ASiG	Bereitstellung von Ressourcen Zuständigkeit und Verantwortung  2.3 und 2.4 NLF
<b>Element 4</b> Sicherstellung notwendiger Qualifikationen für den Arbeitsschutz bei Führungskräften, Funktionsträgern und Beschäftigten mit bestimmten Aufgaben	Qualifikation und Schulung   2.6 NLF
<b>Element 5</b> Organisation der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung	Beurteilung von Gefährdungen Vorbeugung gegen Gefährdungen Maßnahmen zur Vermeidung und Minimierung von Gefährdungen 2.12, 2.13 und 2.13.1 NLF
<b>Element 6</b> Geeignete Regelungen für die Durchführung und Dokumentation von Unterweisungen	Qualifikation und Schulung   2.6 NLF
<b>Element 7</b> Umgang mit behördlichen Auflagen (z. B. Genehmigungen, Erlaubnisse, Besichtigungsschreiben)	Ermittlung von Verpflichtungen   2.10 NLF
<b>Element 8</b> Handhabung der Rechtsvorschriften sowie des technischen und betrieblichen Regelwerks, insbesondere bei Änderungen der Rechtsvorschriften	Ermittlung von Verpflichtungen, Änderungsmanagement   2.10 und 2.14 NLF
<b>Element 9</b> Einbeziehung der besonderen Funktionsträger	Zuständigkeit und Verantwortung Kommunikation und Zusammenarbeit 2.4, 2.8 NLF
<b>Element 10</b> Kommunikation des Arbeitsschutzes	Mitwirkung, Rechte und Pflichten der Beschäftigten Kommunikation und Zusammenarbeit, 2.5, 2.8 NLF



<b>Element 11</b> Organisation der arbeitsmedizinischen Vorsorge	Arbeitsmedizinische Vorsorge, Gesund- heitsförderung 2.13.5 NLF
<b>Element 12</b> Regelungen zur Planung und Beschaf- fung	Ermittlung von Arbeiten, Abläufen und Prozessen (Planung) Beschaffungswesen Änderungsmanagement 2.11, 2.13.3, 2.14 NLF
<b>Element 13</b> Information und Einbindung von Fremd- firmen	Kommunikation und Zusammenarbeit Beschaffungswesen Zusammenarbeit mit Kontraktoren 2.8, 2.13.3 und 2.13.4 NLF
<b>Element 14</b> Integration von zeitlich befristet Beschäf- tigten (z. B. Zeitarbeiter, Praktikant- en)	Mitwirkung, Rechte und Pflichten der Beschäftigten Qualifikation und Schulung Kommunikation und Zusammenarbeit Beurteilung von Gefährdungen Arbeitsmedizinische Vorsorge, Gesund- heitsförderung 2.5, 2.6, 2.8, 2.12 und 2.13.5 NLF
<b>Element 15</b> Organisation von Notfallmaßnah- men/Erste Hilfe	Regelungen für Betriebsstörungen und Notfälle 2.13.2 NLF
	Arbeitsschutzpolitik (Inhalt, Bekanntma- chung) Arbeitsschutzziele (messbare Ziele, Verantwortlichkeit für die Zielerreichung) Verantwortlichkeit oberster Leitung fest- gelegt 2.1, 2.2 NLF
	PDCA, KVP: Erstmalige Prüfung Leistungsüberwachung und Messung Untersuchungen Interne Audits Bewertung durch die oberste Leitung Verbesserungs- und Korrekturmaßnah- men 2.9, 2.15 – 2.20 NLF
	Dokumentation 2.7 NLF



Mensch und Arbeit. Im Einklang.

