

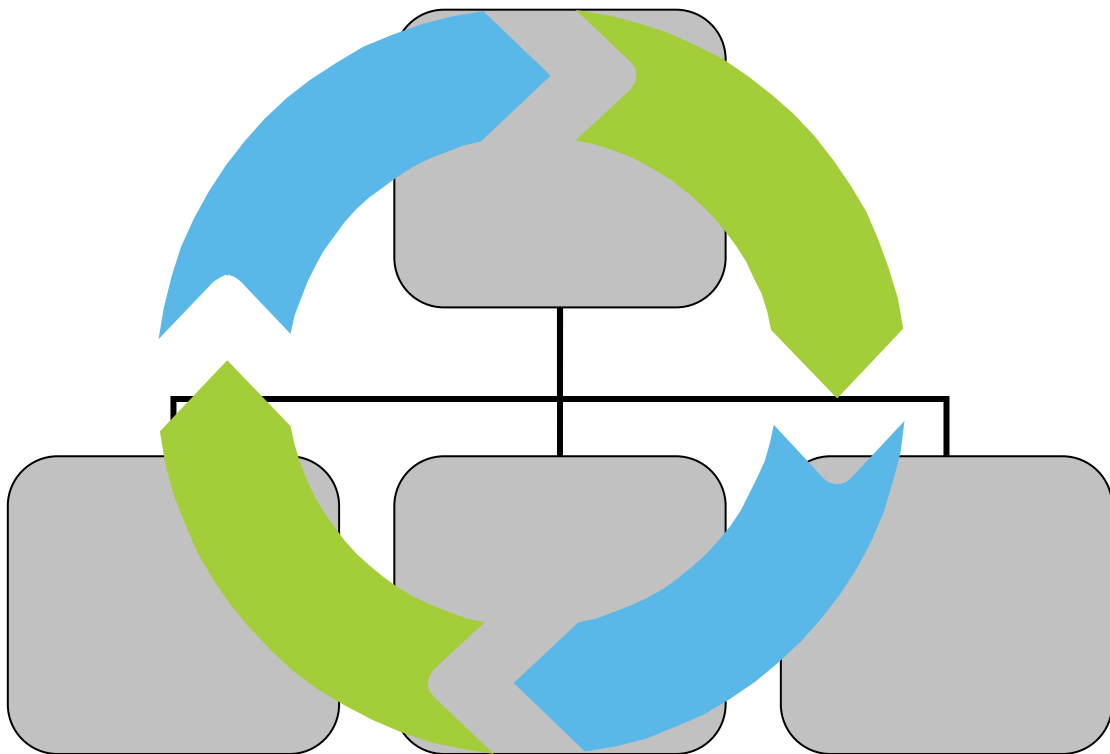


LÄNDERAUSSCHUSS FÜR ARBEITSSCHUTZ UND SICHERHEITSTECHNIK

LASI

**Beratung der Länder zu  
und Umgang der Länder mit  
Arbeitsschutzmanagementsystemen**

LV 58



Impressum: LASI-Veröffentlichung 58

Beratung der Länder zu und Umgang der Länder mit Arbeitsschutz-  
managementsystemen

*Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit Genehmigung des Herausgebers. Den an der Erarbeitung der  
Regelungen beteiligten Institutionen ist der Nachdruck erlaubt.*

Herausgeber: Länderausschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik (LASI)

LASI- Vorsitzender: Dr. med. Thomas Nauert  
Ministerium für Soziales, Gesundheit, Familie und Gleichstellung  
des Landes Schleswig-Holstein (MSGFG)  
Adolf-Westphal-Str. 4  
24143 Kiel

Verantwortlich: Dr. med. Thomas Nauert  
Ministerium für Soziales, Gesundheit, Familie und Gleichstellung  
des Landes Schleswig-Holstein (MSGFG)  
Adolf-Westphal-Str. 4  
24143 Kiel

Redaktion: Herr Dieter Deitenbeck  
Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz  
Hamburg

Herr Stefan Pemp  
Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Frauen, Familie,  
Gesundheit und Integration  
Hannover

Herr Steffen Röddecke  
Der Senator für Gesundheit  
Bremen

Herr Peter Schulte-Hubbert  
Struktur- und Genehmigungsdirektion Nord  
Koblenz

Frau Michèle Wachkamp  
Regierungspräsidium Gießen  
Gießen

Herausgabedatum: Juni 2013

ISBN: 978-3-936415-76-6

## Vorwort

Das Ziel des Arbeitsschutzgesetzes ist, Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten bei der Arbeit durch Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu sichern und zu verbessern.

Maßnahmen des Arbeitsschutzes, einschließlich der Maßnahmen zur menschengerechten Gestaltung der Arbeit, können in den Betrieben längst nicht mehr von Einzelinitiativen und Zufällen abhängig gemacht werden. Die komplexen Anforderungen an den Arbeitsschutz bei neuen Technologien und Prozessen sowie die notwendige weitere Reduzierung von Arbeitsunfällen und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren drängen zu einem effizienten und systematischen Arbeitsschutz in den Betrieben. Dieser trägt zur langfristigen Kostenentlastung der Betriebe sowie der sozialen Sicherungssysteme bei.

Angesichts dieser Entwicklungen in der Arbeitswelt kann auch die Aufsichtstätigkeit (Überwachung) der staatlichen Arbeitsschutzbehörden nicht mehr bei Einzelmaßnahmen ansetzen. Vielmehr müssen Betriebe als Systeme betrachtet und als „Organisationsgebilde“ verstanden werden. Ursachen für Arbeitsschutzmängel müssen aufgedeckt werden.


Das Vorgehen der staatlichen Arbeitsschutzbehörden bei der Systemkontrolle ist in der LV 54 beschrieben.

Gleichzeitig wird im Rahmen der Beratung eine Fortentwicklung der Arbeitsschutzorganisation zu einem ein Arbeitsschutzmanagementsystem als kontinuierlicher Prozess im Betrieb gefördert. Der Arbeitgeber kann so seine Organisationspflichten nach Arbeitsschutzgesetz erfüllen und darüber hinaus weitere Vorteile bei

- der Kostenreduktion,
- der Motivation der Beschäftigten,
- der Transparenz und Effektivität sowie
- der Rechtssicherheit

gewinnen.

Bei der Beratung zu Arbeitsschutzmanagementsystemen gibt diese LV Hilfestellung.



Dr. med. Thomas Nauert  
LASI-Vorsitzender

## Inhalt

<b>1. Organisation von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit mit Hilfe von Arbeitsschutzmanagementsystemen (AMS).....</b>	<b>5</b>
<b>1.1 Vom systematischen Arbeitsschutz zum Arbeitsschutzmanagementsystem.....</b>	<b>5</b>
<b>1.2 Arbeitsschutzmanagementsysteme.....</b>	<b>5</b>
<b>2. Nutzen von Arbeitsschutzmanagementsystemen für Betriebe.....</b>	<b>6</b>
<b>3. Welche Betriebe berät die staatliche Arbeitsschutzbehörde zur Einführung und Anwendung Arbeitsschutzmanagementsystemen?.....</b>	<b>8</b>
<b>4. Referenzsystem der Länder .....</b>	<b>9</b>
<b>4.1 Das Rahmenkonzept des „Nationalen Leitfadens Arbeitsschutzmanagementsysteme“ (NLF).....</b>	<b>9</b>
<b>4.2 Die wesentlichen Elemente eines Arbeitsschutzmanagementsystems gemäß nationalem Leitfaden .....</b>	<b>10</b>
<b>4.3 Spezifische Handlungshilfen.....</b>	<b>11</b>
<b>4.4 Handlungshilfen zur Verbesserung der Arbeitsschutzorganisation ohne AMS-Anspruch .....</b>	<b>12</b>
<b>5. Ablauf der Beratung.....</b>	<b>13</b>
<b>6. Auswirkungen auf die Überwachungen .....</b>	<b>16</b>
<b>Anhang 1 Elemente eines Arbeitsschutzmanagementsystems nach NLF. 18</b>	
<b>Anhang 2 System- und Subelemente des Arbeitsschutzmanagementsystem-Konzeptes OHRIS:2010 .....</b>	<b>19</b>
<b>Anhang 3 Inhalte eines Arbeitsschutzmanagementsystems, die im ASCA-induzierten Leitfaden Arbeitsschutzmanagement beschrieben werden ...</b>	<b>20</b>
<b>Übersicht der LASI-Veröffentlichungen (LV) .....</b>	<b>22</b>
<b>Auskünfte zu Fragen des Arbeitsschutzes erteilen die zuständigen obersten Landesbehörden bzw. deren nachgeordneten Behörden .....</b>	<b>26</b>

# **1. Organisation von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit mit Hilfe von Arbeitsschutzmanagementsystemen (AMS)**

## **1.1 Vom systematischen Arbeitsschutz zum Arbeitsschutzmanagementsystem**

Die Verpflichtung des Arbeitgebers, seinen Betrieb in Bezug auf Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit geeignet zu organisieren, ergibt sich aus dem Arbeitsschutzgesetz. Mit der LASI - Veröffentlichung „Grundsätze der behördlichen Systemkontrolle“ (LV 54) wurde ein Grundsatz entwickelt, wie durch Aufsichtsbehörden bewertet werden kann, ob eine Organisation als geeignet anzusehen ist. Dabei wird überprüft, ob rechtlich verbindlich erforderliche Elemente im Betrieb umgesetzt sind. Ist dies der Fall, erfüllt der Arbeitgeber seine gesetzlichen Mindestverpflichtungen zur Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes. Durch die Einführung eines AMS handelt der Arbeitgeber über die gesetzliche Norm hinaus. Im Weiteren werden Vorteile näher beschrieben, die sich daraus für den Arbeitgeber ergeben werden.

Arbeitgeber, die Interesse an der Einführung eines AMS haben, sollen von den Aufsichtsbehörden beraten werden. In den folgenden Kapiteln wird die Grundlage für diese Beratung beschrieben. Dabei werden sowohl Sinn, Ziele und Nutzen und wesentliche Bausteine eines AMS sowie des Referenzsystems der Länder OHRIS (in Hessen ASCA) dargestellt.

## **1.2 Arbeitsschutzmanagementsysteme**

Managementsysteme haben das Ziel, die Qualität der angestrebten Leistung zu verbessern. Dabei werden alle Prozesse betrachtet. Es werden die Methoden beschrieben, die erforderlich sind, um Ziele zu entwickeln, diese zu erreichen und zu steuern sowie Schlüsse für die weitere Arbeit zu ziehen.

AMS tragen dazu bei, Ziele des Arbeitsschutzes zu erreichen, die zur Verbesserung der Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit, der Vermeidung von Unfällen bei der Arbeit und arbeitsbedingter Erkrankungen dienen sowie die Arbeit menschengerecht gestalten.

Seit den 90er Jahren haben AMS-Konzepte immer mehr an Bedeutung gewonnen. Die Einführung betrieblicher AMS wird von Seiten der Arbeitsschutzbehörden, der Unfallversicherungsträger und der Sozialpartner als notwendiger Schritt hin zu gesunden und sicheren Arbeitsplätzen sowie einer nachhaltigen Verbesserung der Arbeitsschutzsituation gesehen. Dies führte 1997 zu einem gemeinsamen Standpunkt zu AMS und zu Eckpunkten für die Entwicklung und Bewertung von AMS-Konzepten. Parallel dazu entwickelte die Internationale Arbeitsschutzorganisation (ILO) einen Leitfaden für Arbeitsschutzmanagementsysteme. Dieser bildete die Grundlage für den „Nationalen Leitfaden (NLF) für Arbeitsschutzmanagementsysteme“, der das Rahmendokument zur Entwicklung, Einführung und Bewertung von Arbeitsschutzmanagementsystemen darstellt.

Die Kernpunkte des NLF zu AMS sind:

- Die Einführung von AMS bleibt freiwillig.
- Die Betriebe haben bei der Einführung von AMS Spielräume.

- Betriebliche AMS sollen sich am Plan-Do-Check-Act-(PDCA)-Regelkreis orientieren.
- AMS-Konzepte der Unfallversicherungsträger und der staatlichen Arbeitsschutzbehörden stellen ein Gegengewicht zur Normung von AMS dar.
- Eine Zertifizierung durch Dritte ist nicht vorgesehen.
- Staatliche Arbeitsschutzbehörden und Unfallversicherungsträger können die Überprüfung der Wirksamkeit der AMS in ihr Leistungsangebot aufnehmen.
- Das Ergebnis der Überprüfung durch staatliche Arbeitsschutzbehörden und/oder Unfallversicherungsträger wird schriftlich erfasst.

## 2. Nutzen von Arbeitsschutzmanagementsystemen für Betriebe

Arbeitgeber haben eine Vielzahl von Normen und Rahmenbedingungen zu beachten, um am Markt bestehen zu können. Hierzu gehören u. a.:

- Kundengewinnung,
- Erfüllung der Kundenanforderungen (z. B. Qualität, Quantität und pünktliche Lieferung),
- Steuerrecht,
- Produktsicherheit,
- Umweltschutz,
- Arbeitsschutz.

Durch einen gut organisierten betrieblichen Arbeitsschutz wird nicht nur die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten gewährleistet, sondern er trägt auch langfristig zum wirtschaftlichen Erfolg eines Unternehmens bei.

**Folgende Ausführungen sollen dem Aufsichtsbeamten als Argumentationshilfe dienen:**

### a) Reduzierung von Kosten

Bei der Einführung und Anwendung eines AMS sowie der Umsetzung von Arbeitsschutzmaßnahmen werden häufig die zusätzlich anfallenden Kosten als Gegenargument genannt, beispielsweise zusätzliches Personal, Beratungsfirmen und/oder die Investitionen in sichere Anlagen und Arbeitsmittel, die Ergonomie, die medizinische Betreuung oder die persönlichen Schutzausrüstungen. Den Investitionen stehen Kosteneinsparungen gegenüber.

- Das können direkte Kosten infolge von Arbeitsunfällen und Erkrankungen von Beschäftigten sein, die sich aus der Grundvergütung, den Versicherungsprämien und den vom Versicherungsträger getragenen Arztkosten zusammensetzen. Diese Kosten werden teilweise durch andere Kostenträger, wie u. a. Kranken- oder Unfallversicherungen, getragen.
- Hinzu kommen die verdeckten Mehrkosten durch Arbeitsunfälle und arbeitsbedingte Erkrankungen. Diese Kosten können beispielsweise Lohnkosten für Beschäftigte sein, die wegen eines Arbeitsunfalls oder einer arbeitsbedingten Erkrankung ihre Arbeit unterbrechen müssen, Sachkosten für die Wiederinstandsetzung einer beschädigten Anlage oder gar deren Ersatzbeschaffung, erhöhte Per-

sonalkosten für Überstundenzuschläge oder die Einstellung und Einarbeitung einer Ersatzkraft, hierdurch möglicher Qualitätsrückgang, organisatorischer Mehraufwand, Kosten für Gutachter, Anwälte usw. Möglicherweise können auch Liefertermine nicht gehalten werden. Daraus resultieren dann Konventionalstrafen, Ansehens- und Kundenverlust für den Betrieb.

Den wirtschaftlichen Nutzen des Arbeitsschutzes belegt u. a. die Studie „Erfolgsfaktor Arbeitsschutz“ der DGUV. Sie stellt fest, dass sich in Deutschland *„jeder Euro, den ein Unternehmen in betriebliche Präventionsarbeit investiert, in einem „ökonomischen Erfolgspotential von 2,2 Euro“ auszahlt (Return on Prevention" (ROP)).<sup>1</sup>*

### **b) Motivation der Beschäftigten**

Qualifizierte, gesunde und in Sicherheit arbeitende Menschen sind motiviert, leistungsfähig und produktiv. Die Bereitschaft, sich für „seinen Betrieb“ zu engagieren und gute Arbeit zu leisten, steigt erfahrungsgemäß mit einem guten Arbeitsumfeld und der Beteiligung der Beschäftigten bei den ihren Arbeitsplatz betreffenden Entscheidungen. Auch findet damit eine Wertschätzung des einzelnen Beschäftigten statt.

### **c) Transparenz und Effektivität**

Der Vorteil von AMS besteht auch darin, dass Arbeitsabläufe klar strukturiert und somit transparent werden. Doppelarbeiten können vermieden werden. Auch Effizienzpotentiale, z. B. beim Arbeitsablauf, können erkannt werden. Zwischen Führungskraft und Beschäftigten und auch zwischen den einzelnen Betriebsbereichen ist eine bessere und damit effizientere Abstimmung möglich. Ein weiterer Vorteil besteht darin, dass bei immer weniger zur Verfügung stehenden qualifizierten Fachkräften gute Arbeitsbedingungen ein entscheidendes Argument bei der Arbeitskräftesuche zugunsten des Betriebes ist. Die Fachkräfte für Arbeitssicherheit und/oder die Betriebsärzte beraten den Arbeitgeber auch in Angelegenheiten eines AMS bei der Gestaltung der Arbeitsschutzorganisation.

### **d) Vorteile des Arbeitgebers als Auftragnehmer**

Nicht nur bei der Qualitätssicherung wird von den Kunden zunehmend eine entsprechende Zertifizierung gefordert. Diese Entwicklung gibt es im Arbeitsschutz ebenfalls. Auch wenn die Einführung eines AMS eine freiwillige unternehmerische Entscheidung ist, kann es diesbezügliche Forderungen im Rahmen der Auftragsakquise unabhängig von der Betriebsgröße geben. Durch eine Anerkennung des betrieblichen AMS durch Unfallversicherungsträger oder staatliche Arbeitsschutzbehörden kann hier ggf. eine – auch indirekte – Verpflichtung zur Zertifizierung durch Dritte oder die Vorlage anderer Bescheinigungen bei der Erteilung von Aufträgen entfallen.

### **e) Wahrnehmung der Verantwortung – Rechtssicherheit**

Die Verantwortung für den Arbeitsschutz trägt der Arbeitgeber. Er hat für eine geeignete Organisation zu sorgen und die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu treffen. Aufgrund des europäischen Einflusses auf die deutsche Gesetzgebung ist neben den Freiheitsgraden der Arbeitgeber auch ihre Verantwortung gestiegen. Die Wahrnehmung dieser Verantwortung ist durch den Arbeitgeber zu belegen. Hier ist

---

<sup>1</sup> DGUV: „Erfolgsfaktor Arbeitsschutz: Studie belegt betriebswirtschaftlichen Nutzen von Prävention“  
<http://www.dguv.de/inhalt/presse/2012/Q1/return-on-prevention/index.jsp>

ein AMS von Vorteil. Der Arbeitgeber muss sich Festlegungen bzw. Regeln innerhalb des gesetzlichen Rahmens setzen. Hierzu ist ein AMS ein geeignetes Mittel. Durch ein AMS werden außerdem zu erbringende Unterlagen wie Unfallanzeigen, Gefährdungsbeurteilungen, Betriebsanweisungen, Unterweisungen, Ausschusssitzungen, Begehungsprotokolle usw. systematisiert, so dass es zu keinen Versäumnissen kommen kann. Auch verschafft das AMS dem Arbeitgeber einen Überblick, ob alle relevanten Regelungsbereiche abgedeckt sind.

### **3. Welche Betriebe berät die staatliche Arbeitsschutzbehörde zur Einführung und Anwendung Arbeitsschutzmanagementsystemen?**

Insbesondere bei folgenden Fallkonstellationen könnte ein Beratungsangebot besonders aufgeschlossen angenommen werden:

- **Ein Betrieb ist im Umbruch von einem Kleinunternehmen mit einer Führungsebene zu einem mittleren Unternehmen mit zwei oder mehreren Führungsebenen.**  
In diesen Fällen wird der Arbeitgeber eine Änderung der Führung als Notwendigkeit erkennen. Dieser Bedarf kann für die Ziele des Arbeitsschutzes genutzt werden.
- **Betriebe mit organisatorischen Änderungen**  
Betriebe, in denen organisatorische Änderungen (z. B. neuer Geschäftsführer, neue Fachkraft für Arbeitssicherheit, u. ä.) vorgesehen sind, können dazu genutzt werden, den Arbeitsschutz zu systematisieren.
- **Betriebe, die bereits Managementsysteme anwenden**  
In diesen Fällen kann dem Arbeitgeber dargelegt werden, dass ein großer Teil von managementspezifischen Regelungen bereits durch die vorhandenen Managementsysteme abgedeckt und auch schon eine Vielzahl arbeitsschutzrelevanter Regelungen in der Organisation vorhanden sind, die nur noch systematisiert werden müssen. Die Implementierung eines vollständigen Arbeitsschutzmanagementsystems kann als Ergänzung in das bereits vorhandene Managementsystem erfolgen.
- **Betriebe, die einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess im Arbeitsschutz einführen wollen**  
In diesem Fall ist das AMS als geeignetes und erprobtes Mittel zur Steuerung eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses zu empfehlen.
- **Betriebe, die nach Rechtssicherheit im Arbeitsschutz fragen**  
Auch in diesem Fall ist das AMS als geeignetes und erprobtes Mittel auch zur Dokumentation aus Gründen der Rechtssicherheit zu empfehlen, da mit den umfassenden Regelungen des AMS bestehende Arbeitsschutzanforderungen und Dokumentationsverpflichtungen (z. B. des Arbeitsschutzgesetzes) abgedeckt sind.
- **Betriebe ohne „Plan“ im Arbeitsschutz**  
Den Arbeitgebern solcher Betriebe sollten die Ziele des Arbeitsschutzes mittels AMS als Vorzug, unter Hinweis auf bewährte Lösungsansätze zur Methodik, vermittelt werden.



- **Betriebe, die neben dem klassischen Arbeitsschutz auch aktiv „betriebliche Gesundheitsförderung“ betreiben wollen**  
Mit AMS lassen sich neben Arbeitsschutzmaßnahmen auch Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung zielgerichteter planen und umsetzen.
- **Betriebe, die ein besonderes Interesse am Wohl der Beschäftigten haben**  
Ein AMS ist darauf ausgerichtet, Arbeitsschutzziele zu formulieren und zu erreichen. Dies dient nicht nur den Beschäftigten, sondern auch ihrer Leistungsfähigkeit und damit der Wirtschaftlichkeit. Darüber hinaus werden sichtbare Zeichen gesetzt, die deutlich machen, dass im Betrieb etwas für die Beschäftigten getan wird. Die Beschäftigten werden eine besondere Bindung an den Betrieb entwickeln.
- **Betriebe mit hohem Krankenstand oder Unfallgeschehen**  
In Betrieben mit hohem Krankenstand oder Unfallgeschehen wird das Erfordernis systematischer Herangehensweisen zur Verbesserung der Situation unter Umständen durch den Arbeitgeber eher erkannt.
- **Betriebe, die Interesse an einem verbesserten Firmenimage haben**  
Auftragnehmer sind immer stärker daran interessiert, mit Partnern zu arbeiten, die kein schlechtes, möglichst sogar ein gutes Image haben und glaubwürdig für hohe Qualität stehen.

Eine Beratung soll darüber hinaus immer dann erfolgen, wenn Arbeitgeber dies wünschen.

#### 4. Referenzsystem der Länder

Der NLF für AMS gilt für die Arbeitsschutzbehörden der Länder als Rahmenkonzept und Handlungsorientierung. Seine Inhalte sind verpflichtend für alle spezifischen Arbeitsschutzmanagementsystem-Konzepte der staatlichen Arbeitsschutzbehörden. Der LASI hat im März 2011 dies nochmals durch Beschluss bekräftigt. Er stellte weiterhin fest, dass das weiterentwickelte AMS-Konzept OHRIS das Referenzsystem für die Arbeitsschutzbehörden der Länder darstellt. Sollten Länder abweichend vom Referenzsystem eigene Arbeitsschutzmanagementsystem-Konzepte entwickeln und umsetzen (wie in Hessen bspw. mit dem ASCA-induzierten Leitfaden Arbeitsschutzmanagement), müssen sie den Vorgaben des nationalen Leitfadens entsprechen.

##### 4.1 Das Rahmenkonzept des „Nationalen Leitfadens Arbeitsschutzmanagementsysteme“ (NLF)

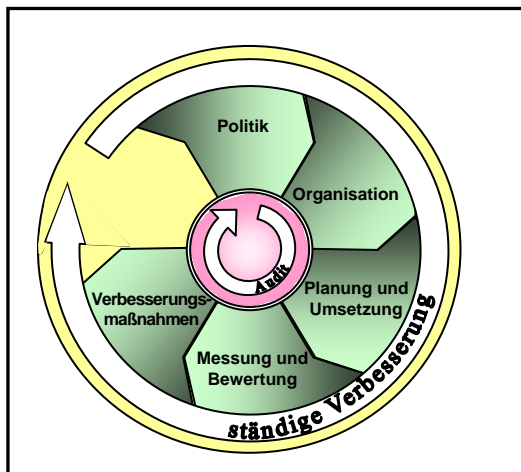
Der NLF beruht auf den Inhalten der ILO-OSH 2001 „Guidelines on occupational safety and health management systems“ der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO). Mit diesem Leitfaden besteht ein international anerkannter Standard, der von den drei in der ILO vertretenen Parteien (Regierungen, Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern, Beschäftigten) im Konsens getragen wird. Da bislang nicht die erforderliche Mehrheit der ISO-Mitgliedsstaaten der Normung von AMS zugestimmt haben, wurde auf Bitte der ISO von der ILO im Jahre 2001 an Stelle einer Norm der internationale Leitfaden für Arbeitsschutzmanagementsysteme entwickelt. Gründe, die gegen eine internationale Norm sprechen, sind u. a. die enormen Unterschiede in den Arbeitsschutzsystemen und -ansprüchen der Mitgliedsstaaten und das Vermeiden eines AMS-Zertifizierungszwangs gerade vor dem Hintergrund beschränkter Ressourcen in Klein- und Mittelbetrieben. Ein weiterer wesentlicher Grund liegt in der Erkenntnis,

dass das Thema „Arbeitsschutzmanagementsysteme“ stärker eine soziale als eine technische Dimension aufweist.<sup>2</sup>

Der ILO-Leitfaden enthält international gültige Grundsätze. Abweichend zu anderen internationalen Normen ergibt sich daraus für die Mitgliedsstaaten der Auftrag, diese Grundsätze jeweils in nationale Leitfäden aufgrund der rechtlichen Gegebenheiten des Mitgliedsstaates anzupassen.<sup>3</sup> Mit dem NLF für AMS, vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales, den obersten Arbeitsschutzbehörden der Länder, den Trägern der gesetzlichen Unfallversicherung und den Sozialpartnern gemeinsam in 2002 entwickelt und durch die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) veröffentlicht, kam Deutschland diesem Auftrag nach.

#### 4.2 Die wesentlichen Elemente eines Arbeitsschutzmanagementsystems gemäß nationalem Leitfaden

Das Konzept des ILO- und des NLF für AMS sieht die Hauptelemente Politik, Organisation, Planung und Umsetzung, Messung und Bewertung sowie Verbesserungsmaßnahmen, im Sinne eines Regelkreises vor (siehe Abbildung 1).



**Abbildung 1: Hauptelemente des AMS nach internationalem Leitfaden und NLF**

Der Regelkreis greift den PDCA-Ansatz (= plan-do-check-act) auf. Damit ist die Einführung eines AMS zugleich nicht als einmaliger Prozess zu betrachten, sondern als Prozess, der einer kontinuierlichen Verbesserung unterliegt.

Im Anhang 1 der vorliegenden Veröffentlichung sind ausgehend vom NLF und in Anlehnung an den Regelkreis AMS gemäß der GDA-Leitlinie „Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes“ die wesentlichen Elemente eines AMS dargestellt.

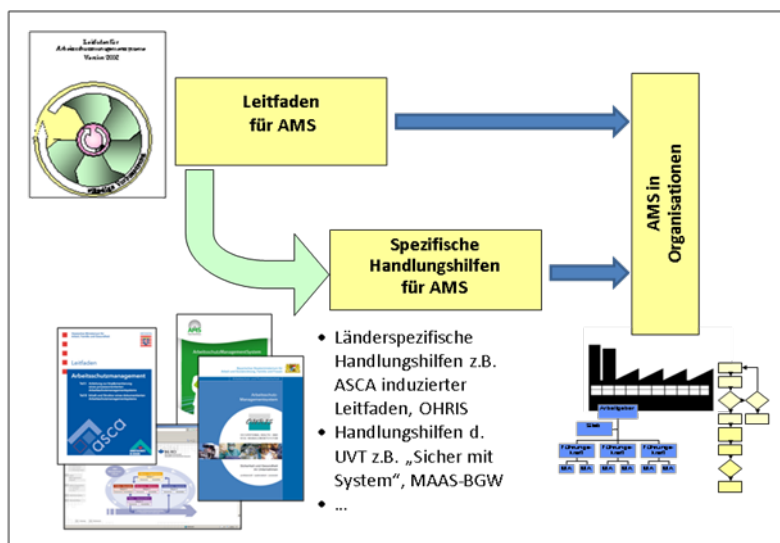
<sup>2</sup> vgl. Kommission Arbeitsschutz und Normung: Zur Problematik der Normung von Arbeitsschutzmanagementsystemen. KAN-Bericht 11. 1997,

<sup>3</sup> vgl. ILO: ILO-OSH 2001 Guidelines on occupational safety and health management systems. Genf 2001; S. 4

### 4.3 Spezifische Handlungshilfen

Der NLF für AMS „berücksichtigt [...] die nationalen Konsenspapiere und Konzepte. Daher brauchen Anwender in der Bundesrepublik Deutschland zum Aufbau ihres AMS nur den NLF zu verwenden.“<sup>4, 5</sup>

Spezifische Handlungshilfen können die Anwendung jedoch unterstützen. Abbildung 2 stellt die Verbindung zwischen dem NLF für AMS und spezifischen Handlungshilfen dar, die bei Übereinstimmung mit den Inhalten alternativ oder ergänzend für den Aufbau und die Erhaltung der Wirksamkeit von AMS in Organisationen angewendet werden können.



**Abbildung 2: Verbindung zwischen dem NLF für AMS und spezifischen Handlungshilfen**

Unternehmen, die ein AMS nach NLF einführen oder verbessern möchten, können derzeit zusätzlich auf zwei spezifische Handlungshilfen der Länder zugreifen:

- OHRIS (Occupational Health- and Risk-Managementsystem) - bestehend aus Systemkonzept und den erforderlichen Hilfsmitteln zur Einführung und Anwendung eines Managementsystems für Arbeitsschutz und Anlagensicherheit (Referenzsystem).
- Der ASCA-induzierte Leitfaden AMS, der ausgehend vom NLF für AMS in Teil I die notwendigen Schritte und Hintergründe zur Einführung eines AMS erläutert und in Teil II inhaltliche Hilfestellung gibt.

In den Handlungshilfen der Länder findet sich der dargestellte Regelkreis mit dem PDCA-Ansatz des NLF wieder. Zusätzlich werden die Inhalte beschrieben, die mit den Hauptelementen im Sinne des NLF verbunden sind. In OHRIS finden sich die Inhalte des Regelkreises in System- und Subelementen wieder (siehe Anhang 2). Der

<sup>4</sup> vgl. BAUA (Hrsg.): Leitfaden für Arbeitsschutzmanagementsysteme, Dortmund 2002, S. 2

<sup>5</sup> als Konsenspapiere werden aufgeführt: „Gemeinsamer Standpunkt des BMA, der obersten Arbeitsschutzbehörden der Bundesländer, der Träger der gesetzlichen Unfallversicherung und der Sozialpartner zu Managementsystemen im Arbeitsschutz“ sowie „Eckpunkte des BMA, der obersten Arbeitsschutzbehörden der Bundesländer, der Träger der gesetzlichen Unfallversicherung und der Sozialpartner zur Entwicklung und Bewertung von Konzepten für Arbeitsschutzmanagementsysteme“ (Bundesarbeitsblatt 2/1999, S. 47ff.)

ASCA-induzierte Leitfaden AMS greift die Hauptelemente ebenfalls auf und beschreibt die Inhalte eines AMS, die in Unternehmen relevant sein können (siehe Anhang 3).

Neben den genannten Konzepten, die die Vorgaben des NLF inhaltlich erläutern bzw. konkretisieren, können Unternehmen auch auf branchen- oder betriebsgrößen-spezifische Handlungshilfen zugreifen. Zu nennen sind hier beispielsweise<sup>6</sup>:

- der „SGU-Leitfaden®“ aus Rheinland-Pfalz<sup>7</sup>

sowie verschiedene, meist branchenbezogene Angebote der Berufsgenossenschaften, z. B.

- „AMS Bau“ der Berufsgenossenschaft der Bauwirtschaft,
- „AMS – Arbeitsschutz mit System“ der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft,
- „MAAS-BGW“ bzw. „BGWqu.int.as“ der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege,
- „AMS-Gartenbau“ der Sozialversicherung für den Gartenbau,
- „sicher mit system“ der Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie, Branche Baustoffe–Steine–Erden und
- „sicher mit system“ der Branchenprävention Fleischwirtschaft der BGN.

Handlungshilfen und Leitfäden von staatlicher oder berufsgenossenschaftlicher Seite, die den Anforderungen des NLF entsprechen, weisen dies in der Regel explizit aus. Sie greifen die wesentlichen Elemente eines AMS nach Anhang 1 auf und geben zumeist branchenbezogene Hinweise für die Umsetzung in Unternehmen. Bei der Anwendung dieser Leitfäden ist damit auch davon auszugehen, dass sie die Anforderungen des NLF und seine Inhalte hinreichend erfüllen. In der Anstoßberatung können sie somit durch die Arbeitsschutzbehörden zur Anwendung empfohlen werden.

#### **4.4 Handlungshilfen zur Verbesserung der Arbeitsschutzorganisation ohne AMS-Anspruch**

Viele Handlungshilfen stehen außerdem für die Beratung zur Verbesserung der Arbeitsschutzorganisation in Betrieben zur Verfügung, ohne hiermit gleich das Ziel der Einführung eines AMS zu verfolgen. Diese Handlungshilfen sind in der Regel für den ersten Einstieg in die Thematik im Betrieb geeignet. Sie sind ebenfalls meist branchen- oder betriebsgrößen-spezifisch konzipiert. Zu nennen sind hier von Seiten des staatlichen Arbeitsschutzes sowie der Unfallversicherungsträger beispielsweise:

- „Arbeitsschutz im Handwerk - Lösungen für Kleinbetriebe“ von Handwerkskammer und Amt für Arbeitsschutz Hamburg,
- „Arbeits- und Gesundheitsschutz in kleinen Unternehmen“ des Sächsischen Staatsministerium für Wirtschaft und Arbeit,
- „Kleine Schritte – Große Wirkung“ - Handlungshilfe für Klein- und Kleinstbetriebe der Hessischen Arbeitsschutzverwaltung,
- „Unternehmerhandbuch Arbeitsschutz im Kleinbetrieb“ der BG ETEM und
- „5 Bausteine für einen gut organisierten Betrieb“ (BGI 5124 der DGUV).

<sup>6</sup> Die Auswahl beschränkt sich auf Konzepte, die durch den staatlichen Arbeitsschutz oder die Unfallversicherungsträger entwickelt oder mitentwickelt wurden und enthält aus diesem Grund keine Konzepte Dritter.

<sup>7</sup> Arbeitsgemeinschaften der Industrie- und Handelskammern sowie der Handwerkskammern in Rheinland-Pfalz, die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung – Landesverband Mitte, die Gewerbeaufsicht, das Landesamt für Umwelt, Wasserwirtschaft und Gewerbeaufsicht sowie Umwelt- und Arbeitsministerium in Rheinland-Pfalz.

Die Anwendung dieser Handlungshilfen kann zur Verbesserung der Arbeitsschutzorganisation oder einzelner Organisationsaspekte bei der Beratung durch die Aufsichtskräfte in Betrieben empfohlen werden. Ihre Anwendung sieht die Einführung eines Arbeitsschutzmanagementsystems zwar nicht vor, schließt im Allgemeinen eine spätere Ergänzung zu einem AMS aber nicht aus.

## 5. Ablauf der Beratung

### a) Anlässe und Vorgehen

Im Allgemeinen zeigt sich im Laufe einer Besichtigung, ob eine der in **Kapitel 3** dargestellten Fallkonstellationen in einem Betrieb vorliegt. Ist dies der Fall und stehen betriebliche Entscheidungsträger in Fragen des Arbeitsschutzes und/oder die betrieblichen Arbeitsschutzexperten (Fachkraft für Arbeitssicherheit, Betriebsarzt) für ein Gespräch zur Verfügung, kann die Aufsichtsbeamtin bzw. der Aufsichtsbeamte direkt eine Anstoßberatung vor Ort einfließen lassen. Hilfreich ist bei der Beratung die Verwendung von Flyern oder anderen Anschauungsmaterialien, in denen die wesentlichen Aspekte für den Einführungsprozess zusammengefasst sein können und ggf. vorhandene landesspezifische Unterstützungsangebote dargestellt werden.

Eine Anstoßberatung kann auch im Zuge einer telefonischen oder persönlichen Anfrage erfolgen. In diesen Fällen ist es sinnvoll, die Rahmenbedingungen (z. B. Größe des Unternehmens, Erfahrungen mit anderen Managementsystemen, überwiegend regionaler oder internationaler Markt etc.) und die Beweggründe und Ziele zu hinterfragen, die im Betrieb mit der Einführung des AMS verknüpft werden (z. B. Beseitigung konkret festgestellter Schwachstellen, Erfüllung einer Kundenvorgabe, Zertifizierung etc.). Auf Seite 15 ist das Vorgehen für eine Anstoßberatung im Zuge einer aktiven oder reaktiven Besichtigung sowie der Beratungsprozess bei konkreten Anfragen dargestellt.

### b) Inhalte

Dem Betrieb werden im Beratungsgespräch die Alternativen aufgezeigt, die ihm hinsichtlich der Einführung eines AMS zur Verfügung stehen. In jedem Fall sollte verdeutlicht werden, dass die Einführung eines AMS auf Freiwilligkeit beruht. Es sollten die Vorteile und der Nutzen eines AMS, wie in **Kapitel 2** dargelegt, benannt werden. In Abhängigkeit von den betrieblichen Rahmenbedingungen und Zielen bzw. Beweggründen zur Einführung des AMS kann ggf. bereits eine Einschränkung erfolgen, welche AMS-Konzepte und Einführungsmöglichkeiten aufgezeigt und welche Quellen für weitere Informationen genannt werden.<sup>8</sup>

Die in **Kapitel 4** dargestellten und weitere AMS-Konzepte unterscheiden sich beispielsweise im Ausmaß der Partizipation der Mitarbeiter im AMS und im AMS-Einführungsprozess, in den vorgeschlagenen Führungsinstrumenten, in den Freiheitsgraden hinsichtlich der formalen Ausgestaltung des betrieblichen AMS etc.. Somit sollte ein an der Einführung eines AMS interessierter Betrieb bei der Auswahl des passenden Konzeptes besonderen Wert darauf legen, in wie weit das Konzept der individuellen Unternehmenskultur entspricht. Hierauf sollte die Aufsichtsbeamtin bzw. der Aufsichtsbeamte in der Beratung hinweisen. Ggf. kann auch bereits eine Empfeh-

---

<sup>8</sup> Soll das AMS bspw. aufgrund der Vorgabe eines Kunden eingeführt werden, sollte der Betrieb prüfen, welche AMS-Konzepte vom Kunden anerkannt sind.

lung für geeignete Konzepte gegeben werden, wenn nähere Informationen zum Betrieb vorliegen.

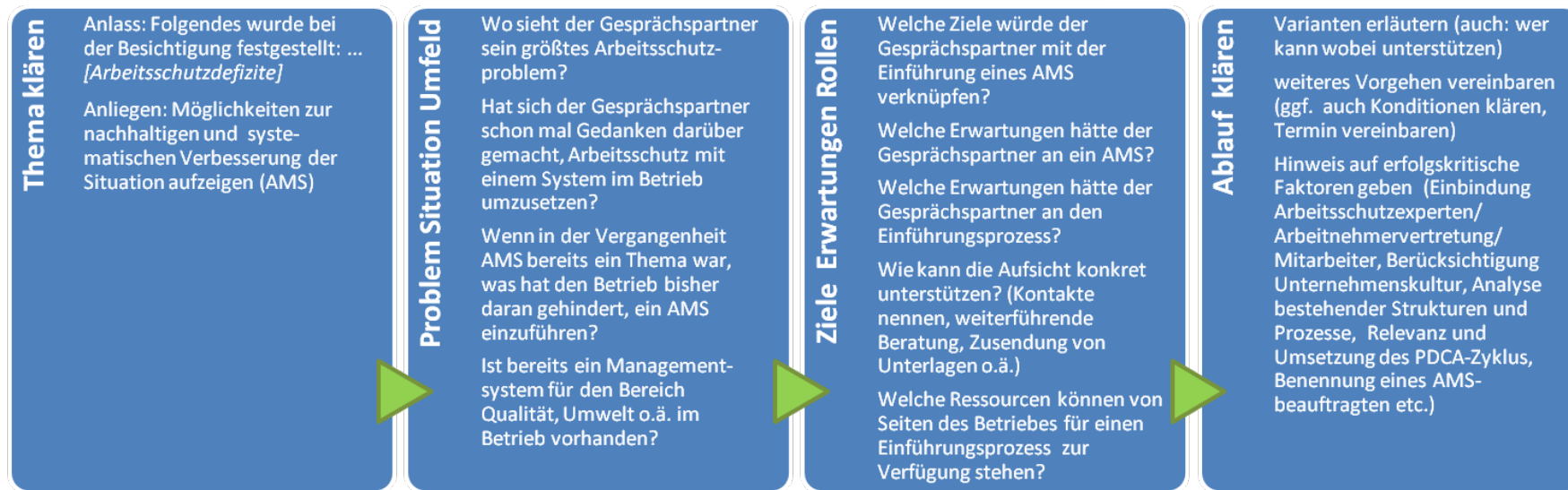
Neben der Auswahl eines geeigneten Konzeptes gibt es weitere erfolgskritische Faktoren, auf die im Betrieb vor oder im Einführungsprozess geachtet werden sollte. Sie sollten durch die Aufsichtsbeamtin bzw. der Aufsichtsbeamte möglichst bei der Anstoßberatung bereits thematisiert werden, damit einerseits die Konsequenzen transparent werden. Andererseits kann der beratene Betrieb eine Abschätzung vornehmen, wo im späteren Prozess Schwierigkeiten zu erwarten sind und was bereits im Vorfeld des Einführungsprozesses geklärt bzw. geändert werden sollte.

So muss die Einführung eines AMS die Entscheidung des Arbeitgebers sein. Die Mitwirkung von Fachpersonal in Bezug auf Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit und in Bezug auf Managementsysteme sowie die Einbindung der Arbeitnehmervertretung ist unerlässlich. Gegenüber den Beschäftigten ist der unternehmerische Wille zur Einführung des AMS zum Ausdruck zu bringen. Dabei helfen eine klare Arbeitsschutzpolitik und die Formulierung von Zielen zur Prävention und zur ständigen Verbesserung der Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit.

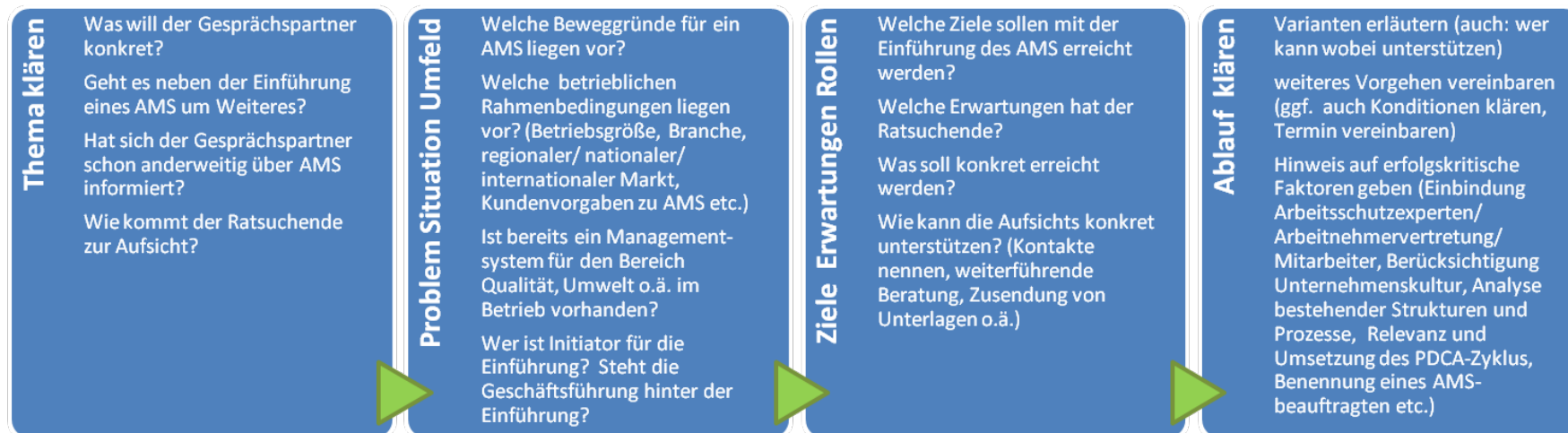
Bei der Einführung selbst ist es erforderlich, die bestehenden arbeitsschutzrelevanten Strukturen und Prozesse zu erfassen und die erforderlichen Prozesse zu identifizieren. AMS-Konzepte und -Handlungshilfen halten in der Regel Instrumente und Hilfestellungen bereit, mit denen die vorhandenen Strukturen und Prozesse erfasst und analysiert werden können. Danach kann, entsprechend der gewählten Systematik, ein AMS implementiert werden.

Funktionieren kann das AMS nur, wenn durch Audits und andere Maßnahmen zur Bewertung und Verbesserung des Systems der PDCA-Regelkreis gelebt wird. Voraussetzung ist auch, dass eine Beauftragung für die Einführung und Pflege des AMS erfolgt und die Aufgaben der/des Managementbeauftragten beschrieben sind.

**Abbildung 3: Beratungsleitfaden für Anstoßberatung zur Einführung eines Arbeitsschutzmanagementsystems**



**Kontakt durch telefonische/persönliche Anfrage**



## 6. Auswirkungen auf die Überwachungen

Die Überwachung der Erfüllung der Pflichten des Arbeitgebers sowie die Überprüfung von deren betrieblicher Wirksamkeit sind Kernaufgaben des staatlichen Arbeitsschutzes. Die Grundlage für diese Kernaufgabe stellt das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) dar:

*„Die **Überwachung** des Arbeitsschutzes nach diesem Gesetz ist **staatliche Aufgabe**. Die zuständigen Behörden haben die Einhaltung dieses Gesetzes und der auf Grund dieses Gesetzes erlassenen Rechtsverordnungen zu überwachen und die Arbeitgeber bei der Erfüllung ihrer Pflichten zu beraten.“* (§ 21 Abs. 1 und 3 ArbSchG, § 22 Abs. 1 und 2 ArbSchG)

In der Regel erfolgt die Überwachung der Erfüllung der Pflicht des Arbeitgebers - insbesondere zur betrieblichen Arbeitsschutzorganisation - im Rahmen einer Systemkontrolle nach der LASI-Veröffentlichung „Grundsätze der behördlichen Systemkontrolle“ (LV 54).

Im Rahmen der Überwachungstätigkeit treffen die Arbeitsschutzbehörden in den Betrieben immer häufiger Arbeitsschutzmanagementsysteme an. Für die Überwachung sind zwei Arten von AMS relevant:

- AMS der Unfallversicherungsträger und staatliche AMS (siehe Kapitel 4) sowie
- AMS Dritter.

### **Umgang mit Arbeitsschutzmanagementsystemen<sup>9</sup>**

Der erfolgreiche Abschluss einer Prüfung der Wirksamkeit eines AMS oder vergleichbaren Systems soll zu Entlastungen bei eigeninitiierten Überwachungsmaßnahmen der Arbeitsschutzbehörden führen. Dies gilt insbesondere dann, wenn der Betrieb Bescheinigungen, Gütesiegel oder andere Zertifikate, die die Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes bewerten, vorlegt und diese die Inhalte und Anforderungen des NLF erfüllen. Anlassbezogene Maßnahmen der Arbeitsschutzbehörden bleiben vom Vorhandensein eines AMS unberührt.

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

Für Betriebe, in denen AMS, die mit Unterstützung einer staatlichen Arbeitsschutzbehörde oder eines Unfallversicherungsträgers erfolgreich eingeführt oder auditiert worden sind, gilt folgendes:

- 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 (Systemkontrolle entsprechend LV 54). Unbenommen davon bleiben die Erhebung der formalen Angaben nach dem ASiG sowie die Überprüfung der Einhaltung materieller Arbeitsschutzpflichten. Zu den formalen Angaben nach dem ASiG gehören u. a. die Bestellung der Fachkräfte für Arbeitssicherheit und des Betriebsarztes, der Arbeitsschutzausschuss und die Berichte der Fachkräfte für Arbeitssicherheit und des Betriebsarztes. Zu den materiellen Ar-

---

<sup>9</sup> Siehe auch GDA Leitlinie der Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes Kapitel 4.4.3 Umgang mit Arbeitsschutzmanagementsystemen



beitsschutzpflichten fallen u. a. die Pflichten des Arbeitgebers aus den §§ 3 bis 13 Arbeitsschutzgesetz (z. B. Erstellung einer Gefährdungsbeurteilung), die Pflichten aus den Verordnungen nach dem ArbSchG (z. B. Betriebssicherheitsverordnung, Gefahrstoffverordnung usw.) sowie weiteren Gesetzen und Verordnungen zum Arbeitsschutz (wie z. B. Arbeitszeitgesetz und Mutterschutzgesetz).

- Eine Systemkontrolle entsprechend LV 54 erfolgt dennoch, 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 zwischen Arbeitsschutzbehörde und Unfallversicherungsträger.

### **Zertifikate von Dritten**

Für Betriebe in denen AMS, die mit Unterstützung durch Dritte eingeführt oder auf Wirksamkeit geprüft worden sind, gilt folgendes:

- Liegen entsprechend gültige Zertifikate vor, kann eine vollständige Überprüfung der Aufbau- und Ablauforganisation entsprechend LV 54 entfallen. Die Wirksamkeit des AMS soll durch Stichproben geprüft werden. Darüber hinaus ist die Überprüfung der Einhaltung materieller Arbeitsschutzpflichten in vollem Umfang möglich.
- 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 eine Systemkontrolle nach LV 54 erfolgen.
- Aufgrund der zwischen dem Betrieb und der Stelle, die das Zertifikat ausstellt, bestehenden privatrechtlichen Vertragsbeziehung sind Maßnahmen der staatlichen Arbeitsschutzbehörde gegenüber der zertifikatausstellenden Stelle nicht möglich.

### **Arbeitsschutzmanagementsysteme ohne gültiges Zertifikat**

Bei AMS ohne gültiges Zertifikat von Unfallversicherungsträgern oder Dritten ist eine Systemkontrolle nach LV 54 durchzuführen.

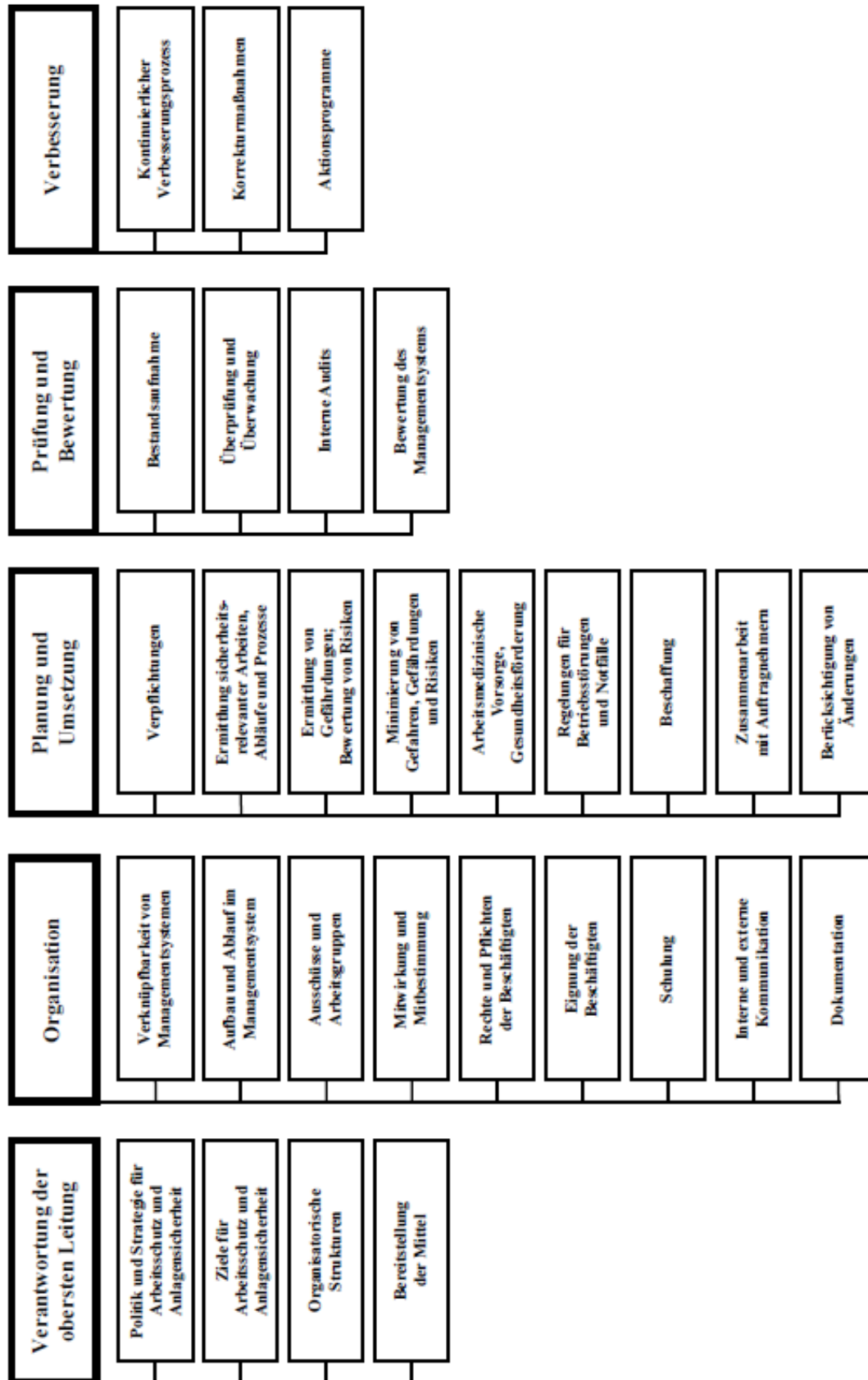
## Anhang 1

### Elemente eines Arbeitsschutzmanagementsystems nach NLF

	<b>Politik</b>
2.1	Arbeitsschutzpolitik
2.2	Arbeitsschutzziele
	<b>Organisation</b>
2.3	Bereitstellung von Ressourcen
2.4	Zuständigkeit und Verantwortung
2.5	Mitwirkung, Rechte und Pflichten der Beschäftigten
2.6	Qualifikation und Schulung
2.7	Dokumentation
2.8	Kommunikation und Zusammenarbeit
	<b>Planung und Umsetzung</b>
2.9	Erstmalige Prüfung
2.10	Ermittlung von Verpflichtungen
2.11	Ermittlung von Arbeiten, Abläufen und Prozessen (Planung)
2.12	Beurteilung von Gefährdungen
2.13	Vermeidung von Gefährdungen
2.13.1	Maßnahmen zur Vermeidung oder Minimierung von Gefährdungen
2.13.2	Regelungen für Betriebsstörungen und Notfälle
2.13.3	Beschaffungswesen
2.13.4	Zusammenarbeit mit Kontraktoren
2.13.5	Arbeitsmedizinische Vorsorge, Gesundheitsförderung
2.14	Änderungsmanagement
	<b>Messung und Bewertung</b>
2.15	Leistungsüberwachung und -messung
2.16	Untersuchungen
2.17	Interne Audits
2.18	Bewertung durch die oberste Leitung
	<b>Verbesserungsmaßnahmen</b>
2.19	Vorbeugungs- und Korrekturmaßnahmen
2.20	Kontinuierliche Verbesserung

## Anhang 2

### System- und Subelemente des Arbeitsschutzmanagementsystem-Konzeptes OHRIS: 2010



## Anhang 3

### **Inhalte eines Arbeitsschutzmanagementsystems, die im ASCA-induzierten Leitfaden Arbeitsschutzmanagement beschrieben werden**

#### **1. Verpflichtung der obersten Leitung**

1.1 Verantwortung der obersten Leitung

1.2 Arbeitsschutzpolitik und -ziele

#### **2. Organisation**

2.1 Aufbauorganisation

2.1.1 Zuständigkeiten und Verantwortung der Führungskräfte

2.1.2 Besondere Funktionsträger und Beauftragte im Arbeitsschutz

2.1.3 Rechte und Pflichten der Beschäftigten

2.1.4 Ausschüsse und sonstige arbeitsschutzbezogene Gruppen

2.1.5 Erste-Hilfe- und Notfallorganisation

2.2 Kooperation und Information

2.2.1 Interne Kommunikation und Zusammenarbeit

2.2.2 Kommunikation und Zusammenarbeit mit externen Stellen

2.3 Qualifikation und Schulung

2.3.1 Unterweisung und Unterrichtung

2.3.2 Fortbildungs- und besondere Qualifizierungsmaßnahmen

2.4 Dokumentation

#### **3. Einbindung von Sicherheit und Gesundheitsschutz in betriebliche Prozesse und Verfahren**

3.1 Ermittlung von Verpflichtungen

3.1.1 Regelwerksmanagement

3.1.2 Auflagenmanagement

3.2 Ermittlung und Beurteilung von Gefährdungen

3.3 Grundsätze der Arbeitsgestaltung und des Personaleinsatzes

3.3.1 Arbeitsstättengestaltung

3.3.2 Arbeitsplatzgestaltung

3.3.3 Arbeitszeitgestaltung

3.3.4 Arbeitsaufgaben- und Arbeitsablaufgestaltung

3.3.5 Schutz besonderer Beschäftigtengruppen

3.4 Planung und Beschaffung

3.4.1 Neuplanung oder Änderung des Einsatzes von Arbeitsmitteln und Einrichtungen

3.4.2 Neuplanung oder Änderung des Einsatzes von Arbeitsstoffen

3.4.3 Neuplanung oder Änderung der Arbeitsgestaltung

- 3.4.4 Neuplanung oder Änderung des Personaleinsatzes
- 3.4.5 Planung des Einsatzes von Fremdfirmen
- 3.4.6 Anzeige-, Mitteilungs-, Genehmigungs-, Erlaubnisverfahren
- 3.4.7 Vertragsprüfung und Beschaffung

### 3.5 Vorbereitung des Betriebes und Inbetriebnahme

- 3.5.1 Betriebliche Einführung, Errichtung, Aufstellung von Arbeitsmitteln, Stoffen und Einrichtungen
- 3.5.2 Probebetrieb
- 3.5.3 Prüfung vor Inbetriebnahme/Erstverwendung
- 3.5.4 Inbetriebnahme/Erstverwendung

### 3.6 Ausgewählte Grundsätze für den Betrieb

- 3.6.1 Wartung
- 3.6.2 Wiederkehrende Prüfung und Inspektion
- 3.6.3 Arbeitsschutzbegehungen
- 3.6.4 Überwachung von exponierten Bereichen
- 3.6.5 Betriebsanweisungen
- 3.6.6 Kennzeichnungspflichten
- 3.6.7 Persönliche Schutzausrüstung

### 3.7 Abweichung vom regulären Betrieb

- 3.7.1 Betriebsstörungen
- 3.7.2 Beinahe-Unfälle und Unfälle
- 3.7.3 Instandsetzung
- 3.7.4 Außerordentliche und sonstige Prüfungen
- 3.7.5 Außerbetriebnahme

### 3.8 Betrieblicher Gesundheitsschutz

- 3.8.1 Arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung
- 3.8.2 Arbeitsmedizinische Beratung
- 3.8.3 Betriebliche Gesundheitsförderung

### 3.9 Präventions- und Aktionsprogramme

## **4. Messung, Bewertung und Verbesserung**

### 4.1 Überwachung und Messung

### 4.2 Korrektur- und Vorbeugungsmaßnahmen

### 4.3 Kontinuierliche Verbesserung

## Übersicht der LASI-Veröffentlichungen (LV)

LV-Nr.	Titel	Herausgabe aktuelle Auflage
1	Leitlinien des Arbeitsschutzes in der Wertstoffsartierung <i>(wird nicht mehr veröffentlicht - ersetzt durch LV 15)</i>	Juli 1995
2	Richtlinien für die Akkreditierung von Messstellen zum Vollzug des Gefahrstoffrechts gemäß § 18 Abs. 2 Gefahrstoffverordnung <i>(wird nicht mehr veröffentlicht - ersetzt durch LV 2.1)</i>	September 1995
2.1	Richtlinien für die Akkreditierung von Messstellen zum Vollzug des Gefahrstoffrechts gemäß § 18 Abs. 2 Gefahrstoffverordnung <i>(wird nicht mehr veröffentlicht - ersetzt durch LV 2.2)</i>	Oktober 1999
2.2	Handlungsanleitung „Grundsätzliche Anforderungen an akkreditierte Messstellen zum Vollzug des Gefahrstoffrechts“ <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – zurück gezogen)</i>	September 2005
3	Musterleitfaden zur Umsetzung der Gefahrstoffverordnung und der TRGS 553 „Holzstaub“ zum Schutz vor Gefahren durch Holzstaub <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – zurück gezogen)</i>	Februar 1996
4	Qualitätssicherungs-Handbuch (QSH) <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – zurück gezogen)</i>	März 1996
5	Arbeitsschutzmaßnahmen bei Ozonbelastung am Arbeitsplatz <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – zurück gezogen)</i>	Juli 1996
6	Leitfaden für den sicheren Umgang mit Mikroorganismen der Risikogruppe 3** <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – ersetzt durch TRBA 105)</i>	August 1996
7	Leitfaden zur Ermittlung und Beurteilung der Konzentration von Bakterien und Pilzen in der Luft in Arbeitsbereichen <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – ersetzt durch TRBA 405 und 430)</i>	September 1996
8	Mehlstaub in Backbetrieben Handlungsanleitung der Länderarbeitsschutzbehörden und der Berufsgenossenschaft Nahrungsmittel und Gaststätten <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – zurück gezogen)</i>	November 1996
9	Handlungsanleitung zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen beim Heben und Tragen von Lasten <i>(4. überarbeitete Auflage)</i>	April 2001
10	Umsetzung der Gleichwertigkeitsklausel bei überwachungsbedürftigen Anlagen	Februar 1997
11	Schutz schwangerer Frauen vor Benzolexposition in Verkaufsräumen von Tankstellen und an anderen Arbeitsplätzen <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – zurück gezogen)</i>	Juli 1997
12	Leitfaden „Ersatzstoffe und Verwendungsbeschränkungen in der Reinigungstechnik im Offsetdruck“ <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – zurück gezogen)</i>	Juli 1997
13	Leitlinien für den Arbeitsschutz in biologischen Abfallbehandlungsanlagen <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – ersetzt durch TRBA 214)</i>	Oktober 1997
14	Handlungsanleitung zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen bei der Bildschirmarbeit <i>(2. Auflage)</i>	Mai 1998
15	Leitlinien des Arbeitsschutzes in Abfallbehandlungsanlagen <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – ersetzt durch TRBA 214)</i>	November 1998

LV-Nr.	Titel	Herausgabe aktuelle Auflage
16	Kenngrößen zur Beurteilung raumklimatischer Grundparameter <i>(1. überarbeitete Auflage)</i>	September 2011
17	Leitfaden „Künstliche Mineralfasern“ - Handlungsanleitung für die Beurteilung von und den Umfang mit Mineralfaserprodukten <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – zurück gezogen)</i>	April 1999
18	Leitfaden „Schutz vor Latexallergien“ <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – zurück gezogen)</i>	Mai 1999
19	Beschichten von Industriefußböden und anderen großen Flächen in Innenräumen mit Methylmethacrylat (MMA)-Harzen <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – zurück gezogen)</i>	September 1999
20	Handlungsanleitung zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen an Kassenarbeitsplätzen	Oktober 1999
21	Arbeitsschutzmanagementsysteme Spezifikation zur freiwilligen Einführung, Anwendung und Weiterentwicklung von Arbeitsschutzmanagementsystemen (AMS) <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – zurück gezogen)</i>	März 2006
22	Arbeitsschutzmanagementsysteme Handlungsanleitung zur freiwilligen Einführung und Anwendung von Arbeitsschutzmanagementsystemen (AMS) für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – zurück gezogen)</i>	Mai 2006
23	Leitlinien zur Biostoffverordnung <i>(3. überarbeitete Auflage)</i>	September 2008
24	Umgang mit Lösemitteln im Siebdruck <i>(3. überarbeitete Auflage)</i>	März 2009
25	Ersatzstoffe in der Metallreinigung <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – zurück gezogen)</i>	September 2001
26	Umgang mit Gefahrstoffen beim Recycling von Kraftfahrzeugen <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – zurück gezogen)</i>	April 2002
27	Umgang mit Gefahrstoffen bei der manuellen Zerlegung von Bildschirm- und anderen Elektrogeräten <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – zurück gezogen)</i>	April 2002
28	Konzept zur Ermittlung psychischer Fehlbelastungen am Arbeitsplatz und zu Möglichkeiten der Prävention	Juni 2002
29	Handlungsanleitung zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen beim Ziehen und Schieben von Lasten	September 2002
30	Arbeitszeitgestaltung in Krankenhäusern – Neufassung 2009	Juni 2009
31	Handlungsanleitung für die Arbeitsschutzverwaltungen der Länder zur Ermittlung psychischer Fehlbelastungen am Arbeitsplatz und zu Möglichkeiten der Prävention	Mai 2003
32	Kunststoffverwertung – Umgang mit Gefahrstoffen und biologischen Arbeitsstoffen bei der werkstofflichen Verwertung von Kunststoffen <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – zurück gezogen)</i>	Oktober 2004
33	Grundsätze der Behördlichen Systemkontrolle <i>(zurückgezogen und durch LV 54 und 58 ersetzt)</i>	Juli 2003

LV-Nr.	Titel	Herausgabe aktuelle Auflage
34	Gegen Mobbing – Handlungsanleitung für die Arbeitsschutzverwaltungen der Länder (1. überarbeitete Auflage)	Oktober 2012
35	<b>Leitlinien zur Betriebssicherheitsverordnung (BetrSichV)</b> (3. überarbeitete Auflage)	August 2008
36	<b>Handlungsanleitung für die Ausführung der Marktüberwachung in Deutschland(2. überarbeitete Auflage)</b>	November 2008
37	<b>Handlungsanleitung für den Umgang mit Arbeits- und Schutzgerüsten</b> (3. überarbeitete Auflage)	Juni 2011
38	<b>Handlungsanleitung für die Beurteilung von Arbeiten in sauerstoffreduzierter Atmosphäre für die Arbeitsschutzverwaltungen der Länder</b>	April 2005
39	<b>Reinigung und Innenprüfung von Heizölverbrauchertanks</b>	Mai 2005
40	<b>Leitlinien zur Arbeitsstättenverordnung</b>	März 2009
41	<b>Handlungsanleitung zur Beleuchtung von Arbeitsstätten Gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse für Tageslicht in Gebäuden, künstliches Licht in Gebäuden und im Freien, Sicherheitsbeleuchtung</b> <i>(wurde bisher nicht gedruckt)</i>	Februar 2005
42	<b>Handlungsanleitung „Schutzmaßnahmen zur Minimierung der Gefahrstoffexposition beim Schutzgasschweißen“</b>	September 2005
43	<b>Handlungsanleitung „Spritzlackieren von Hand bei der Holzbe- und -verarbeitung“</b>	September 2005
44	<b>Handlungsanleitung zur Beurteilung von überwachungsbedürftigen Anlagen nach § 1 Abs. 2 Satz 1 Nr. 4 Betriebssicherheitsverordnung für entzündliche wasserlösliche Flüssigkeiten</b>	März 2006
45	<b>Leitlinien zur Gefahrstoffverordnung</b> (3. überarbeitete Auflage)	November 2012
46	<b>Leitlinien zum Geräte- und Produktsicherheitsgesetz</b> (3. überarbeitete Auflage)	März 2013
47	<b>Anforderungen an Anlagen für bioethanolhaltige Kraftstoffe</b>	März 2007
48	<b>Buß- und Verwarnungsgeldkataloge zum Fahrpersonalrecht</b> (1. überarbeitete Auflage)	Juni 2012
49	<b>Qualität der gutachterlichen Äußerung im Rahmen des Erlaubnisverfahrens nach § 13 Betriebssicherheitsverordnung</b>	August 2008
50	<b>Bewegungsergonomische Gestaltung von andauernder Steharbeit – Eine Handlungsanleitung zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen</b>	März 2009
51	Handlungsanleitung für die Umsetzung der REACH-Verordnung im Arbeitsschutz	März 2009
52	Integration psychischer Fehlbelastungen in die Beratungs- und Überwachungspraxis der Arbeitsschutzbehörden der Länder	Oktober 2009
53	Handlungsanleitung für die Marktüberwachung im Bereich 11. GPSGV – Hinweise für die Beteiligten am Marktgeschehen	Juni 2010
54	Grundsätze der behördlichen Systemkontrolle	März 2011



<b>LV-Nr.</b>	<b>Titel</b>	<b>Herausgabe aktuelle Auflage</b>
55	Handlungsanleitung für die Umsetzung der Bekanntmachung 910 (BekGS 910)	November 2012
56	Bußgeldkataloge zur Arbeitsstättenverordnung	Februar 2013
57	Handlungsanleitung zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen bei manuellen Arbeitsprozessen	Februar 2013
58	Beratung der Länder zu und Umgang der Länder mit Arbeitsschutzmanagementsystemen	Mai 2013

## **Auskünfte zu Fragen des Arbeitsschutzes erteilen die zuständigen obersten Landesbehörden bzw. deren nachgeordneten Behörden**

Stand: Mai 2013

Ministerium für Umwelt, Klima  
und Energiewirtschaft des Landes  
Baden-Württemberg  
Kernerplatz 9  
**70182 Stuttgart**

Ministerium für Arbeit und Soziale  
ordnung, Familie, Frauen  
und Senioren des Landes  
Baden-Württemberg  
Schellingstraße 15  
**70174 Stuttgart**

Bayerisches Staatsministerium  
für Arbeit und Sozialordnung,  
Familie und Frauen  
Winzerstraße 9  
**80792 München**

Senatsverwaltung für Arbeit,  
Integration und Frauen  
des Landes Berlin  
Oranienstraße 106  
**10969 Berlin**

Ministerium für Arbeit, Soziales,  
Frauen und Familie des  
Landes Brandenburg  
Heinrich-Mann-Allee 103  
**14473 Potsdam**

Die Senator für Gesundheit  
der Freien Hansestadt Bremen  
Bahnhofsplatz 29  
**28195 Bremen**

Behörde für Gesundheit und  
Verbraucherschutz der Freien  
und Hansestadt Hamburg  
Billstraße 80  
**20539 Hamburg**

Hessisches Sozialministerium  
Dostojewskistraße 4  
**65187 Wiesbaden**

Ministerium für Arbeit,  
Gleichstellung und Soziales  
des Landes Mecklenburg-  
Vorpommern  
Werderstraße 124  
**19055 Schwerin**

Niedersächsisches Ministerium  
für Soziales, Frauen, Familie,  
Gesundheit und Integration  
Hinrich-Wilhelm-Kopf-Platz 2  
**30159 Hannover**

Ministerium für Arbeit, Integrati-  
on und Soziales des Landes  
Nordrhein-Westfalen  
Fürstenwall 25  
**40219 Düsseldorf**

Ministerium für Soziales, Arbeit,  
Gesundheit und Demografie  
des Landes Rheinland-Pfalz  
Bauhofstraße 9  
**55116 Mainz**

Ministerium für Umwelt,  
Landwirtschaft, Ernährung,  
Weinbau und Forsten  
des Landes Rheinland-Pfalz  
Kaiser-Friedrich-Straße 1  
**55116 Mainz**

Ministerium für Umwelt und  
Verbraucherschutz  
des Saarlandes  
Keplerstraße 18  
**66117 Saarbrücken**

Sächsisches Staatsministerium  
für Wirtschaft, Arbeit  
und Verkehr  
Wilhelm-Buck-Straße 2  
**01097 Dresden**

Ministerium für Arbeit  
und Soziales  
des Landes Sachsen-Anhalt  
Turmschanzenstraße 25  
**39114 Magdeburg**

Ministerium für Soziales,  
Gesundheit, Familie und  
Gleichstellung  
des Landes Schleswig-Holstein  
Adolf-Westphal-Straße 4  
**24143 Kiel**

Thüringer Ministerium für  
Soziales, Familie  
und Gesundheit  
Werner-Seelenbinder-Straße 6  
**99096 Erfurt**