

## CHECKLISTE ARBEITSSCHUTZ

### A. Rechtsgrundlagen der Arbeitgeberpflichten

- Ist der Arbeitgeber/die Behördenleitung mit der Rechtssystematik und dem modernen Verständnis des Arbeitsschutzes vertraut?  
Duale Rechtssystematik zwischen staatlichen Vorschriften (Gesetze und Rechtsverordnungen) einerseits und dem Satzungsrecht der selbstverwalteten Unfallversicherungsträger (SGB VII und Unfallverhütungsvorschriften) andererseits; umfassende Neuregelungen des Rechtsgebietes durch Umsetzung zahlreicher EG-Richtlinien in nationales Recht mit der Verpflichtung zu einem umfassenden präventiv ausgerichteten Arbeitsschutz als originäre Führungsaufgabe.
- Sind die Ziele, Begriffsbestimmungen und allgemeinen Anforderungen des Arbeitsschutzgesetzes bekannt?  
Das Arbeitsschutzgesetz gibt Schutzziele und allgemein gehaltene Anforderungen vor, die durch branchen- und tätigkeitsbezogene Rechtsverordnungen und berufsgenossenschaftliche Sicherheits- und Unfallverhütungsvorschriften konkretisiert werden. Maßnahmen des Arbeitsschutzgesetzes im Sinne dieses Gesetzes sind Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen bei der Arbeit und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren einschließlich Maßnahmen der menschengerechten Gestaltung der Arbeit.
- Ist bekannt, welche öffentlich-rechtlichen Verpflichtungen konkret anzuwenden und einzuhalten sind?  
In Betracht kommen insbesondere das Arbeitsschutzgesetz, die darauf beruhenden Verordnungen
  - Verordnung über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit an Bildschirmgeräten vom 04.12.1996
  - Die Verordnung zur Änderung der Arbeitsstättenverordnung vom 04.12.1996
  - Die Verordnung über Benutzung von Arbeitsmitteln bei der Arbeit vom 11.03.1997
  - Verordnung über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der manuellen Handhabung von Lasten bei der Arbeit,das Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Sozialgesetzbuch VII, Unfallverhütungsvorschriften der Verwaltungsberufsgenossenschaft, berufsgenossenschaftliche Sicherheitsregeln, Verordnung zum Schutz vor gefährlichen Stoffen vom 26.10.1993 in der Fassung vom 15.04.1997, tarifvertragliche Regelungen.

## **B. Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes**

### **1. Arbeitsschutzpolitik- und strategie**

- Ist Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit ein unternehmenspolitisches Ziel?
- Welchen Stellenwert hat dieses Ziel im Gesamtgefüge der Unternehmenspolitik?
- Sind aus dem unternehmenspolitischen Ziel auf die Organisation zugeschnittene konkrete Einzelziele abgeleitet und klar beschrieben?
- Ist eine betriebliche Strategie zur Umsetzung dieser Ziele schriftlich festgelegt und von der obersten Leitung verabschiedet?
- Sind darin grundsätzliche Aussagen zu den Pflichten und Aufgaben der obersten Leitung, der Führungskräfte und der Beschäftigten sowie Handlungs- und Verhaltensgrundsätze enthalten (Arbeitsschutz als originäre Führungsaufgabe, Einbeziehung von Arbeitsschutzaspekten in die betrieblichen Entscheidungen und Abläufe, Eigenverantwortung anstatt Fremdbestimmung, Vorrang der Risikovermeidung)?
- Enthält die Strategie eine Festlegung, dass die Wirksamkeit der Arbeitsschutzorganisation und einzelner Maßnahmen regelmäßig geprüft wird und bei Bedarf Verbesserungsmaßnahmen eingeleitet werden (systematischer Prozess der Steuerung durch Selbstregulierung)?
- Ist sichergestellt, dass die Pflichten und Rechte der Beschäftigten und der Interessenvertretungen der Beschäftigten entsprechend der Personalvertretungsgesetze und des Arbeitsschutzgesetzes beachtet werden und die erforderlichen Mittel für den Arbeitsschutz vom Arbeitgeber bereitgestellt werden?
- Ist die betriebliche Arbeitsschutzpolitik im Interesse der Organisation für die Öffentlichkeit zugänglich gemacht (aktive Imagepflege)?

### **2. Aufgabe, Kompetenz und Verantwortung**

- Sind Weisungsbefugnis, Verantwortung und Verantwortlichkeit für die betrieblichen Aufgaben bezüglich Sicherheit und Gesundheitsschutz klar definiert und schriftlich festgelegt?
- Verfügen die Funktionsträger über die notwendigen Erfahrungen, Kenntnisse und Befugnisse?
- Sind die gesetzlich vorgeschriebenen Funktionsträger schriftlich bestellt und sind ihnen die gesetzlich vorgeschriebenen Aufgaben übertragen?
  - Betriebsärzte gem. §§ 2 f Arbeitssicherheitsgesetz
  - Fachkräfte für Arbeitssicherheit gem. §§ 5 f Arbeitssicherheitsgesetz
  - ggf. überbetrieblicher Dienst von Betriebsärzten oder Fachkräften für Arbeitssicherheit gem. § 19 Arbeitssicherheitsgesetz
  - Sicherheitsbeauftragte gem. § 22 SGB VII
  - Ersthelfer und Brandschutzhelfer gem. § 10 Arbeitsschutzgesetz
  - Arbeitsschutzausschuss gem. § 11 Arbeitssicherheitsgesetz
- Verfügen die besonderen Funktionsträger über die gesetzlich vorgeschriebenen Qualifikationen (einschließlich notwendiger Fortbildung und Berücksichtigung betrieblicher Belange) und die erforderliche fachliche Unabhängigkeit (Weisungsfreiheit bei Anwendung der Fachkunde)?

- Ist die Zusammenarbeit der Betriebsärzte und der Fachkräfte für Arbeitssicherheit und die Zusammenarbeit mit dem Betriebs-/Personalrat organisatorisch sichergestellt (§§ 9 und 10 Arbeitssicherheitsgesetz)?
- Sind alle Festlegungen schriftlich dokumentiert und den Beteiligten bekannt gegeben?

### 3. Einbindung von Sicherheit und Gesundheit in die betrieblichen Prozesse

- Sind die betrieblichen Prozesse, die sicherheits- oder gesundheitsschutzrelevant sind oder der Förderung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes dienen, systematisch ermittelt und analysiert?
- Liegen die gesetzlich erforderlichen Gefährdungsbeurteilungen gem. § 5 Arbeitsschutzgesetz und gem. § 3 Bildschirmarbeitsverordnung vor?
- Wurden dabei arbeitsplatzspezifisch alle potentiellen Gefährdungen in die systematische Betrachtung einbezogen? Insbesondere auch solche, die sich ergeben aus
  - der Gestaltung und Einrichtung der Arbeitsstätte und des Arbeitsplatzes
  - physikalischen, chemischen und biologischen Einwirkungen
  - Gestaltung, Auswahl und Einsatz von Arbeitsmitteln, insbesondere Arbeitsstoffen, Maschinen, Geräten und Anlagen
  - der Gestaltung von Arbeits- und Fertigungsverfahren, Arbeitsabläufen und Arbeitszeit und deren Zusammenwirken
  - unzureichender Qualifikation und Unterweisung der Beschäftigten
  - einer Gefährdung des Sehvermögens sowie körperlicher Probleme und psychischer Belastungen?
- Wurde als Ergebnis der Gefährdungsbeurteilungen ermittelt, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Beachtung der allgemeinen Grundsätze des § 4 Arbeitsschutzgesetzes ggf. erforderlich sind?
- Sind die Gefährdungsbeurteilungen und deren Ergebnisse dokumentiert (§ 6 Arbeitsschutzgesetz)? Enthält die Dokumentation mindestens
  - den Zeitpunkt der Gefährdungsbeurteilung,
  - den Arbeitsplatz/die Arbeitsplatzgruppe,
  - die Benennung der Arbeitsunterlage (z.B. Handlungshilfe des Unfallversicherungsträger), nach der die Beurteilung erfolgte,
  - Angaben der Mängel, der getroffenen Maßnahmen und das Ergebnis der Überprüfung oder die Angabe, dass kein Mangel vorliegt?
- Sind Verfahren festgelegt, um die Beachtung des Arbeitsschutzes bei allen betrieblichen Prozessen in der täglichen Arbeit zu gewährleisten und zu verbessern? Sind insbesondere gemeinsam mit allen Beteiligten Festlegungen getroffen für
  - den Personaleinsatz (Vermeidung von Über- und Unterforderungen)
  - die Neugestaltung der Arbeitsorganisation (einschließlich Telearbeit)
  - die Beschaffung, insbesondere im Bereich der Informationstechnologie
  - die Instandhaltung von Arbeitsmitteln und der baulichen Anlagen (Inspektion, Wartung, Bauunterhaltungsmaßnahmen, Änderungen der Arbeitsstätte entsprechend der Anforderungen der Arbeitsstättenverordnung)
  - Prüfungen (z.B. an Werkstoffen und Arbeitsmitteln entsprechend der Gefahrstoffverordnung/Sicherheitsdatenblätter)
  - Betriebsstörungen und Notfälle
  - die Planung des Einsatzes von Fremdfirmen
  - das betriebliche Vorschlagswesen

#### 4. Interner und externer Informationsfluss und Zusammenarbeit

- Sind die internen Kommunikations- und Berichtswege für Belange des Arbeitsschutzes festgelegt? Sind darin einbezogen
  - die Beschäftigten, besonderen Funktionsträger und Führungskräfte
  - die Fachabteilungen (Einkauf, Bau-Instandhaltung, Aus- und Weiterbildung, Personal, Organisation) und besondere Funktionsträger
  - die innerbetrieblichen Ausschüsse/Arbeitskreise, die sich mit Sicherheit und Gesundheitsschutz unmittelbar oder mittelbar befassen
  - im Hause tätige Fremdfirmen oder externe Berater?
- Ist die Kommunikation und Zusammenarbeit mit externen Stellen geregelt? Sind insbesondere Festlegungen getroffen hinsichtlich der Anlässe (z.B. Erfüllung von Anzeige- und Meldepflichten) und der Partner (z.B. Gewerbeaufsicht, Unfall- und Krankenversicherungsträger einschließlich ihrer Verbände, überbetriebliche Dienste, Sachverständige, Bundesanstalt für Arbeitsschutz + Arbeitsmedizin, Forschungsverbände etc.)?
- Existiert eine Verfahrensregelung für unvorhergesehene Ereignisse, die von öffentlichem Interesse sind (z.B. Unfälle mit Wirkung auf die Öffentlichkeit/Nachbarschaft)?

#### 5. Dokumentation und Dokumentenlenkung

- Sind alle für den Arbeitsschutz relevanten Vorschriften und Aufzeichnungen in einer zentralen Dokumentation zusammengeführt?  
Umfasst diese Dokumentation insbesondere
  - eine Übersicht über die wichtigsten Arbeitsschutzpflichten (Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften)
  - alle internen Regeln und Vereinbarungen, die Wirkung auf die Sicherheit und den Gesundheitsschutz haben und
  - einen Nachweis über die Einhaltung relevanter Verpflichtungen (z.B. Ergebnis der Gefährdungsbeurteilungen, Gefahrstoffverzeichnis, Lärmkataster, Genehmigungen, Erlaubnisse, Übertragung von Arbeitsschutzpflichten, Nachweis der sicherheitstechnischen und arbeitsmedizinischen Betreuung, Unfallanzeigen, Nachweis der durchgeführten Untersuchungen, Verzeichnis der wiederkehrenden Prüfungen für Betriebseinrichtungen einschließlich Prüfbericht und Wartungsverträge, Übersicht über Sicherheitsleitsysteme, Flucht- und Rettungspläne, Hygienepläne, Abfallentsorgungspläne etc.)?
- Gibt es Anweisungen der Unternehmens/Behördenleitung, was, in welcher Form und durch wen zu dokumentieren ist, wie bei Bedarf eine Aktualisierung erfolgt und wie lange die Dokumente aufzubewahren sind?
- Sind für die Lenkung aller erforderlichen Dokumente geeignete Verfahren festgelegt und dokumentiert?
- Gibt es ein Verzeichnis wichtiger Rufnummern (Unfallversicherungsträger, Gewerbeaufsicht, Feuerwehr, Polizei, Notarzt, Betriebsarzt, Ersthelfer, Fachkraft für Arbeitssicherheit etc.)? Ist es allen Mitarbeitern leicht und schnell zugänglich? Wer aktualisiert das Verzeichnis regelmäßig?

## 6. Aufbau und Weiterentwicklung eines Arbeitsschutzmanagementsystems

- Hat die Unternehmens/Behördenleitung ein Managementinstrument (ein formalisiertes und institutionalisiertes Führungsinstrument) eingeführt, um die betrieblichen Abläufe auch unter Aspekten des Arbeitsschutzes auf einer einheitlichen Grundlage planvoll zu führen und zu optimieren (Arbeitsschutzmanagementsystem - AMS)?
- Ist das AMS mit anderen Managementsystemen (z.B. Qualitätsmanagementsystem) kompatibel und zu einer umfassenden Managementstruktur verknüpfbar? Sind die Schnittstellen zu anderen Systemen und Instrumenten festgelegt und Überschneidungen beschrieben?
- Gewährleistet das AMS, dass Schwachstellen bei der Planung und Durchführung des Arbeitsschutzes und der Arbeitsschutzorganisation erkannt, die Ursachen derartiger Defizite beschrieben und die Durchführung der erforderlichen Maßnahmen sowie die Kontrolle ihrer Wirksamkeit vorgenommen werden (selbstständiger Regelkreis)?
- Ist das AMS bezüglich seiner Struktur, der Umsetzung, und erzielten Ergebnisse anhand vorgegebener Parameter bewertbar?
- Fördert das AMS die eigenverantwortliche innerbetriebliche Überwachung auf allen Ebenen?

### C. Wirtschaftlichkeit

- Wird bei allen Maßnahmen des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes der Grundsatz der Wirtschaftlichkeit beachtet?
- Sind Verfahren zur sachlich nachvollziehbaren Beurteilung von Kosten und Nutzen einzelner Arbeits- und Gesundheitsschutzmaßnahmen sowie des Arbeitsschutzmanagements insgesamt beschrieben und verbindlich eingeführt?
- Entsprechen die eingeführten Verfahren qualitativ und methodisch den besonderen Anforderungen hinsichtlich der Berücksichtigung monetärer und nicht monetärer Aspekte im Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes?
- Werden bereits erprobte Standards eingesetzt wie z.B. das vom BKK Bundesverband und dem Hauptverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften entwickelte „Verfahren einer erweiterten Wirtschaftlichkeitsanalyse für Maßnahmen des Arbeitsschutzes und der betrieblichen Gesundheitsförderung - EWA tool 97 -“?
- Werden Kooperationsmöglichkeiten mit Trägern der Kranken- und Unfallversicherung auf betrieblicher Ebene genutzt mit dem Ziel, Doppelarbeit zu vermeiden, sich ergänzende Kompetenzen zu nutzen und Kosten zu sparen (z.B. Zusammenarbeit im Arbeitsschutzausschuss oder Arbeitskreis Gesundheit; Entwicklung und Durchführung von Maßnahmenprogrammen; Evaluation von Maßnahmen; Öffentlichkeitsarbeit)?