

INTERNATIONALE ARBEITSORGANISATION

Leitfaden für Arbeitsschutzmanagementsysteme

Endfassung der deutschen Übersetzung (Stand: 21.05.2001)



**Programme on Safety and Health at Work
and the Environment (SafeWork)**

INTERNATIONALES ARBEITSAMT GENÈVE

Inhalt

Einleitung	1
1. Ziele	2
2. Rahmen für nationale Arbeitsschutzmanagementsysteme	3
2.1. Nationale Politik	3
2.2. Nationaler Leitfaden	4
2.3. Spezifische Leitfäden	4
3. Das Arbeitsschutzmanagementsystem auf der Ebene der <i>Organisation</i>	6
Politik	7
3.1. Arbeitsschutzpolitik	7
3.2. Arbeitnehmerbeteiligung	7
Organisation	8
3.3. Zuständigkeit und Verantwortung	8
3.4. Qualifikation und Schulung	9
3.5. AMS-Dokumentation	10
3.6. Kommunikation	10
Planung und Umsetzung	11
3.7. Erstmalige Prüfung	10
3.8. Planung, Entwicklung und Umsetzung des Systems	11
3.9. Arbeitsschutzziele	12
3.10. Vorbeugung gegen Gefährdungen	13
3.10.1. Vorbeugende und lenkende Maßnahmen	13
3.10.2. Änderungsmanagement	13
3.10.3. Notfallvorbeugung, -vorbereitung und -abwehr	14
3.10.4. Beschaffungswesen	14
3.10.5. Kontraktoren	14
Bewertung	15
3.11. Leistungsüberwachung und -messung	15
3.12. Untersuchung von arbeitsbedingten Verletzungen, Gesundheitsbeeinträchtigungen, Erkrankungen und Vorfällen/Beinaheunfällen und deren Einwirkung auf die Arbeitsschutzleistung	17
3.13. Audit	17
3.14. Bewertung durch die oberste Managementebene	19
Verbesserungsmaßnahmen	20
3.15. Vorbeugungs- und Korrekturmaßnahmen	20
3.16. Ständige Verbesserung	20
Glossar	21
Referenzdokumente	24
Relevante Übereinkommen und Empfehlungen der IAO	24
Übereinkommen	24
Empfehlungen	24
IAO Codes of Practice	24
Relevante Veröffentlichungen	25

Einleitung

Die positive Wirkung von Arbeitsschutzmanagementsystemen (AMS) in *Organisationen*¹ sowohl auf die Gefährdungs- und Risikominderung als auch auf die Produktivität wird heute von Regierungen, Arbeitgebern und Arbeitnehmern anerkannt.

Der Leitfaden für Arbeitsschutzmanagementsysteme der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) beruht auf international vereinbarten Grundsätzen der drei in der IAO vertretenen Parteien. Diese drittelparitätische Vorgehensweise bietet die erforderliche Stärke und Flexibilität und ist eine geeignete Grundlage für die Entwicklung einer nachhaltigen Sicherheitskultur in einer *Organisation*. Die IAO hat deshalb einen freiwilligen Leitfaden für Arbeitsschutzmanagementsysteme erarbeitet, der die Werte und Instrumente der IAO in Bezug auf die Sicherheit und den Gesundheitsschutz von Arbeitnehmern widerspiegelt.

Die praktischen Empfehlungen dieses Leitfadens richten sich an alle, die für das Arbeitsschutzmanagement zuständig sind. Die Empfehlungen sind nicht rechtsverbindlich und nicht dazu bestimmt, nationale Gesetze, Vorschriften oder anerkannte Standards zu ersetzen oder zu erläutern. Für ihre Anwendung ist keine Zertifizierung erforderlich.

Die Organisation des Arbeitsschutzes ist die Verantwortung und die Pflicht des Arbeitgebers. Eine nützliche Vorgehensweise zur Erfüllung dieser Pflicht ist die Umsetzung des vorliegenden Arbeitsschutzmanagementsystems. Die IAO hat mit diesem Leitfaden ein praxisorientiertes Instrument geschaffen, das *Organisationen* und zuständige Stellen bei der ständigen Verbesserung der Arbeitsschutzleistung unterstützen soll.

¹ Organisation kursiv gedruckt bedeutet Organisation im Sinne des Glossars, z.B. ein Unternehmen. Organisation nicht kursiv gedruckt wird im Sinne von "organisieren" verwendet.

1. Ziele

1.1. Der vorliegende Leitfaden soll dazu beitragen, Arbeitnehmer vor Gefährdungen zu schützen und arbeitsbedingte Verletzungen, Gesundheitsbeeinträchtigungen, Erkrankungen, Vorfälle/Beinaheunfälle und Todesfälle zu verhindern.

1.2. Auf nationaler Ebene soll der Leitfaden

- (a) zur Schaffung eines Rahmens für nationale Arbeitsschutzmanagementsysteme (AMS) verwendet werden, der vorzugsweise von nationalen Gesetzen und Vorschriften unterstützt wird;
- (b) Orientierung geben für die Entwicklung freiwilliger Vereinbarungen zur stärkeren Einhaltung von Vorschriften und Standards, um eine ständige Verbesserung der Arbeitsschutzleistung herbeizuführen;
- (c) Orientierung geben für die Entwicklung eines nationalen AMS-Leitfadens und spezifischer AMS-Leitfäden, um den tatsächlichen Bedürfnissen von *Organisationen*, abhängig von ihrer Größe und der Art ihrer Aktivitäten, gerecht werden zu können.

1.3. Auf der Ebene der *Organisation* soll der Leitfaden

- (a) Orientierung geben für die Integration von AMS-Elementen in die *Organisation* als Teil der Politik- und Managementvereinbarungen;
- (b) alle Angehörigen der *Organisation*, insbesondere Arbeitgeber, Inhaber, das Management, Arbeitnehmer und ihre Vertreter motivieren, angemessene Arbeitsschutzmanagementprinzipien und -verfahren anzuwenden, um die Arbeitsschutzleistung ständig zu verbessern.

2. Rahmen für nationale Arbeitsschutzmanagementsysteme

2.1. Nationale Politik

2.1.1. Es sollten eine oder, soweit angemessen, mehrere zuständige Stellen benannt werden, die eine widerspruchsfreie nationale Politik zur Einführung und Förderung von AMS in *Organisationen* formulieren, umsetzen und in regelmäßigen Abständen überprüfen. Dies sollte in Beratung mit den maßgeblichen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen und, soweit angemessen, weiteren Institutionen erfolgen.

2.1.2. Die nationale Politik zu AMS sollte allgemeine Prinzipien und Verfahren festlegen mit dem Ziel,

- (a) die Umsetzung und Integration von AMS als Teil des gesamten Managements einer *Organisation* zu fördern;
- (b) freiwillige Vereinbarungen zur systematischen Identifizierung, Planung, Umsetzung und Verbesserung von Arbeitsschutzaktivitäten auf nationaler Ebene und in den *Organisationen* zu erleichtern und zu verbessern;
- (c) die Beteiligung von Arbeitnehmern und ihren Vertretern auf *Organisationsebene* zu unterstützen;
- (d) unter Vermeidung unnötiger Bürokratie, Verwaltung und Kosten das Prinzip der ständigen Verbesserung einzuführen;
- (e) Vereinbarungen zwischen der Arbeitsschutzaufsicht, Arbeitsschutzdiensten und anderen Diensten zur Zusammenarbeit und Unterstützung von AMS in *Organisationen* zu fördern und ihre Aktivitäten auf einen einheitlichen Rahmen für das Arbeitsschutzmanagement hinzulenken;
- (f) in angemessenen Zeitabständen die Wirksamkeit der nationalen Politik und des nationalen Rahmens zu bewerten;
- (g) auf geeignete Weise die Wirksamkeit von Arbeitsschutzmanagementsystemen und -praktiken zu bewerten und bekannt zu machen;
- (h) sicherzustellen, dass für Kontraktoren und ihre Arbeitnehmer in Bezug auf Sicherheits- und Gesundheitsanforderungen der gleiche Standard gilt wie für die bei der *Organisation* beschäftigten Arbeitnehmer und Zeitarbeiter.

2.1.3. Zur Sicherstellung der Einheitlichkeit der nationalen Politik und der Vereinbarungen zu ihrer Umsetzung sollte die zuständige Stelle einen nationalen Rahmen für AMS festlegen mit dem Ziel,

- (a) die jeweiligen Funktionen und Zuständigkeiten der einzelnen Stellen, die die nationale Politik umsetzen, zu ermitteln und festzulegen und angemessene Vereinbarungen zu treffen, die die erforderliche Koordinierung der Stellen gewährleisten;
- (b) einen nationalen Leitfaden zur freiwilligen Anwendung und systematischen Umsetzung von AMS in *Organisationen* zu veröffentlichen und in regelmäßigen Abständen zu überprüfen;

-
- (c) Kriterien festzulegen, soweit angemessen, für die Benennung der Stellen, die für die Erarbeitung und Förderung spezifischer Leitfäden für AMS sowie für die Festlegung der entsprechenden Pflichten zuständig sind;
 - (d) sicherzustellen, dass Arbeitgeber, Arbeitnehmer und ihre Vertreter dazu angeleitet werden, die Vorteile der nationalen Politik zu nutzen.

2.1.4. Die zuständige Stelle sollte Vereinbarungen treffen und der Arbeitsschutzaufsicht, den Arbeitsschutzdiensten und anderen öffentlichen oder privaten Diensten, Agenturen und Institutionen, die sich mit dem Arbeitsschutz befassen, einschließlich Gesundheitsdiensten, eine fundierte Beratung anbieten, um *Organisationen* zur Umsetzung von AMS zu ermutigen und ihnen dabei zu helfen.

2.2. Nationaler Leitfaden

2.2.1. Auf der Grundlage des in Kapitel 3 beschriebenen Modells sollte ein nationaler Leitfaden für die freiwillige Anwendung und systematische Umsetzung von AMS erarbeitet werden, in dem nationale Bedingungen und Praktiken berücksichtigt werden.

2.2.2. Zwischen dem IAO-Leitfaden, dem nationalen Leitfaden und den spezifischen Leitfäden sollte Widerspruchsfreiheit bestehen, wobei eine ausreichende Flexibilität gegeben sein sollte, um sowohl die direkte Anwendung als auch die spezifische Anwendung auf der Ebene einer *Organisation* zu ermöglichen.

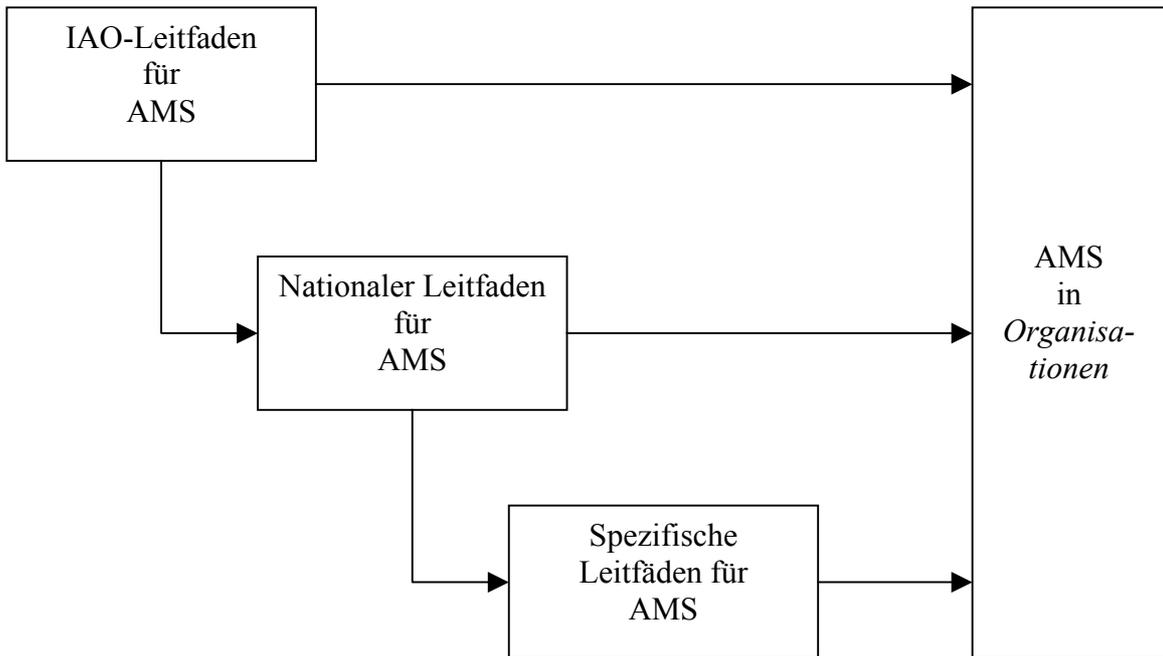
2.3. Spezifische Leitfäden

2.3.1. Spezifische Leitfäden, die die allgemeinen Ziele des IAO-Leitfadens widerspiegeln, sollten die übergeordneten Elemente des nationalen Leitfadens enthalten und so gestaltet sein, dass sie die spezifischen Bedingungen und Bedürfnisse einer *Organisation* oder einer Gruppe von *Organisationen* widerspiegeln. Dabei ist insbesondere zu berücksichtigen:

- (a) die Größe der *Organisation* (groß, mittel, klein) und ihre Infrastruktur;
- (b) die Gefährdungsarten und das Ausmaß der Risiken.

2.3.2. Die folgende Abbildung zeigt die Verbindung zwischen dem ILO-Leitfaden, dem nationalen Rahmendokument und den spezifischen Leitfäden.

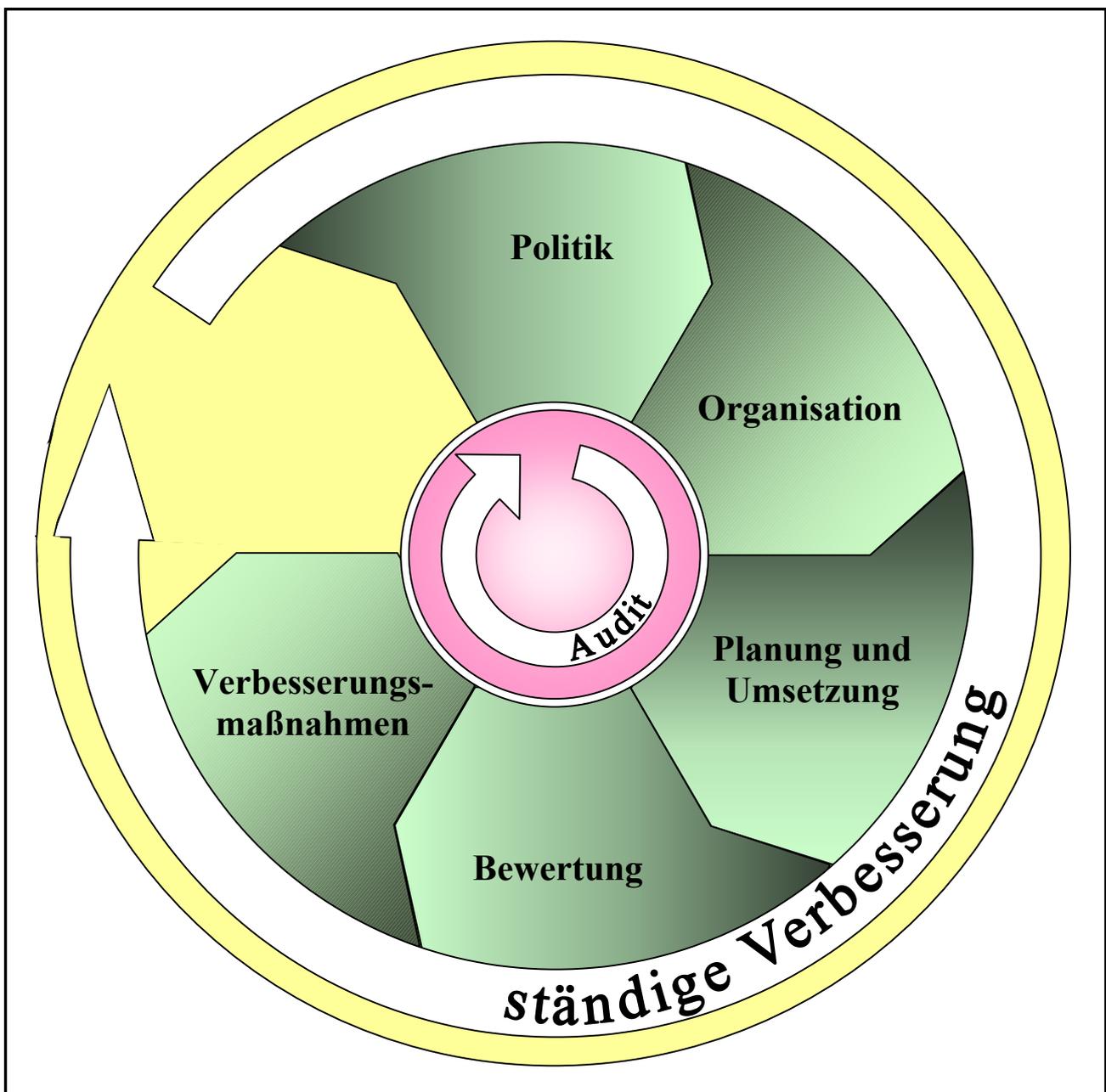
Abb. 1:



3. Das Arbeitsschutzmanagementsystem auf der Ebene der *Organisation*

3.0. Der Arbeitsschutz, einschließlich der Erfüllung von Arbeitsschutzanforderungen, die in nationalen Gesetzen und Vorschriften enthalten sind, liegt in der Verantwortung des Arbeitgebers und ist seine Pflicht. Der Arbeitgeber sollte in Bezug auf die Arbeitsschutzaktivitäten in seiner *Organisation* eine starke Führungsposition einnehmen und großes Engagement zeigen. Er sollte geeignete Festlegungen zur Einrichtung eines AMS treffen. Das AMS sollte die Hauptelemente Politik, Organisation, Planung und Umsetzung, Bewertung und Verbesserungsmaßnahmen enthalten, wie in der folgenden Abbildung gezeigt:

Abb. 2:



Politik

3.1. Arbeitsschutzpolitik

3.1.1. Der Arbeitgeber sollte, nach Anhörung der Arbeitnehmer und ihrer Vertreter, schriftlich eine Arbeitsschutzpolitik festlegen, die

- (a) spezifisch auf die *Organisation* zugeschnitten sein sollte sowie ihrer Größe und der Art ihrer Aktivitäten angemessen sein sollte;
- (b) präzise und klar formuliert, datiert und durch Unterschrift oder mit Einverständnis des Arbeitgebers oder der höchsten verantwortlichen Person der *Organisation* in Kraft gesetzt werden sollte;
- (c) allen Personen an ihrem Arbeitsplatz mitgeteilt und für sie leicht zugänglich sein sollte;
- (d) hinsichtlich ihrer andauernden Eignung überprüft werden sollte;
- (e) relevanten externen interessierten Kreisen, soweit angemessen, zur Verfügung gestellt werden sollte.

3.1.2. Die Arbeitsschutzpolitik sollte mindestens die folgenden Grundprinzipien und -ziele enthalten, denen sich die *Organisation* verpflichtet:

- (a) die Sicherheit und Gesundheit aller Angehörigen einer *Organisation* durch die Verhütung arbeitsbedingter Verletzungen, Gesundheitsbeeinträchtigungen, Erkrankungen und Vorfälle/Beinaheunfälle zu schützen;
- (b) die relevanten nationalen Arbeitsschutzgesetze und -vorschriften, freiwilligen Programme, Tarif- bzw. Betriebsvereinbarungen zum Arbeitsschutz und sonstigen Anforderungen, denen sich die *Organisation* verpflichtet, einzuhalten;
- (c) sicherzustellen, dass Arbeitnehmer und ihre Vertreter in Beratungen mit einbezogen werden und sie motiviert werden, an allen Elementen des AMS aktiv mitzuwirken;
- (d) die Leistung des AMS ständig zu verbessern.

3.1.3. Das AMS sollte mit anderen Managementsystemen in der *Organisation* kompatibel sein oder in sie integriert werden.

3.2. Arbeitnehmerbeteiligung

3.2.1. Die Arbeitnehmerbeteiligung ist ein grundlegendes Element des AMS in einer *Organisation*.

3.2.2. Der Arbeitgeber sollte sicherstellen, dass Arbeitnehmer und ihre Vertreter für den Arbeitsschutz bei allen Arbeitsschutzfragen, die ihre Arbeit betreffen, einschließlich Festlegungen für Notfälle, zu Rate gezogen, unterrichtet und geschult werden.

3.2.3. Der Arbeitgeber sollte Festlegungen treffen, damit Arbeitnehmern und ihren Vertretern für den Arbeitsschutz ausreichend Zeit und Ressourcen zur Verfügung stehen, um sich

aktiv an der Organisation, Planung, Umsetzung, Bewertung und den Verbesserungsmaßnahmen für das AMS beteiligen zu können.

3.2.4. Der Arbeitgeber sollte in Übereinstimmung mit nationalen Gesetzen und Praktiken, soweit angemessen, die Einrichtung und Funktionsfähigkeit eines Arbeitsschutzausschusses sowie die Anerkennung der Vertreter der Arbeitnehmer für den Arbeitsschutz sicherstellen.

Organisation

3.3. Zuständigkeit und Verantwortung

3.3.1. Der Arbeitgeber sollte für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer insgesamt verantwortlich sein und bei Arbeitsschutzaktivitäten in der *Organisation* die Führungsrolle übernehmen.

3.3.2. Der Arbeitgeber und das oberste Management sollten Zuständigkeiten, Verantwortungen und Befugnisse für die Entwicklung, Umsetzung und Leistung des AMS und für das Erreichen der relevanten Arbeitsschutzziele zuweisen. Es sollten Strukturen und Verfahren geschaffen werden, die

- (a) sicherstellen, dass der Arbeitsschutz in den Verantwortungsbereich des Linienmanagements gehört und auf allen Ebenen bekannt und akzeptiert ist;
- (b) die Zuständigkeiten, Verantwortlichkeiten und Befugnisse der Personen definieren, die Sicherheits- und Gesundheitsgefährdungen und -risiken identifizieren, bewerten oder lenken und allen Mitarbeitern der *Organisation* mitteilen;
- (c) nach Bedarf eine wirksame Überwachung ermöglichen, um den Schutz der Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer zu gewährleisten;
- (d) die Zusammenarbeit und Kommunikation zwischen den Angehörigen der *Organisation*, einschließlich der Arbeitnehmer und ihrer Vertreter, bei der Umsetzung der Elemente des AMS der *Organisation* fördern;
- (e) die AMS-Prinzipien des nationalen Leitfadens, der spezifischen Leitfäden oder der freiwilligen Programme, denen sich die *Organisation* verpflichtet hat, soweit zutreffend, erfüllen;
- (f) eine klare Arbeitsschutzpolitik und messbare Ziele festlegen und umsetzen;
- (g) wirksame Festlegungen treffen zur Identifikation und Beseitigung oder zur Beherrschung arbeitsbedingter Gefährdungen und Risiken und zur Förderung der Gesundheit bei der Arbeit;
- (h) Präventionsprogramme und Programme zur Gesundheitsförderung einrichten;
- (i) wirksame Vereinbarungen für eine umfassende Beteiligung der Arbeitnehmer und ihrer Vertreter bei der Umsetzung der Arbeitsschutzpolitik sicherstellen;
- (j) angemessene Ressourcen bereitstellen, damit gewährleistet ist, dass die für den Arbeitsschutz zuständigen Personen, einschließlich des Arbeitsschutzausschusses, ihre Funktionen richtig ausüben können;

-
- (k) wirksame Vereinbarungen für die umfassende Beteiligung der Arbeitnehmer und ihrer Vertreter in den Arbeitsschutzausschüssen, soweit vorhanden, sicherstellen.

3.3.3. Es sollten, soweit angemessen, eine oder mehrere Personen der obersten Managementebene benannt werden, die zuständig, verantwortlich und befugt sind für

- (a) die Entwicklung, Umsetzung, regelmäßige Bewertung und Beurteilung des AMS;
- (b) die regelmäßige Berichterstattung über die Leistung des AMS gegenüber dem obersten Management;
- (c) die Förderung der Beteiligung aller Angehörigen der *Organisation*.

3.4. Qualifikation² und Schulung

3.4.1. Der Arbeitgeber sollte die erforderlichen Qualifikationsanforderungen für den Arbeitsschutz definieren und Festlegungen treffen und aufrechterhalten, die sicherstellen, dass alle Personen ausreichend qualifiziert sind, um ihren Pflichten und Zuständigkeiten im Bereich Sicherheit und Gesundheit nachzukommen.

3.4.2. Der Arbeitgeber sollte über eine ausreichende Qualifikation für den Arbeitsschutz zur Ermittlung und Beseitigung oder Beherrschung arbeitsbedingter Gefährdungen und Risiken und zur Umsetzung des AMS verfügen oder darauf zugreifen können.

3.4.3. Schulungsprogramme gemäß den in Absatz 3.4.1 angesprochenen Festlegungen sollten

- (a) alle Angehörigen einer *Organisation* einbeziehen, soweit angemessen;
- (b) von qualifizierten Personen durchgeführt werden;
- (c) in angemessenen Zeitabständen wirksame und rechtzeitige Erst- und Wiederholungsschulungen umfassen;
- (d) eine Bewertung der Schulung durch die Teilnehmer hinsichtlich Verständnis und nachhaltigem Lerneffekt umfassen;
- (e) in regelmäßigen Abständen überprüft und bei Bedarf geändert werden, um ihre Relevanz und Wirksamkeit zu gewährleisten. Der Arbeitsschutzausschuss, sofern vorhanden, sollte in die Überprüfung einbezogen werden;
- (f) soweit angemessen und unter Berücksichtigung der Größe und Art der Aktivitäten der *Organisation* dokumentiert werden;
- (g) für alle Teilnehmer kostenlos sein und möglichst während der Arbeitszeit stattfinden.

²Die Qualifikationsanforderungen für den Arbeitsschutz umfassen Ausbildung, praktische Erfahrung und Schulung oder eine Kombination dieser Faktoren.

3.5. AMS-Dokumentation

3.5.1. Unter Berücksichtigung der Größe und Art der Aktivitäten der *Organisation* sollte eine Dokumentation des AMS eingeführt und aufrechterhalten werden. Sie kann Folgendes umfassen:

- (a) die Arbeitsschutzpolitik und die Arbeitsschutzziele der *Organisation*;
- (b) die Zuordnung der Schlüsselfunktionen und –zuständigkeiten für die Umsetzung des AMS;
- (c) die signifikanten Arbeitsschutzgefährdungen/-risiken, die auf Grund der Aktivitäten der *Organisation* entstehen, sowie die Festlegungen für ihre Verhütung und Beherrschung;
- (d) Festlegungen, Verfahren, Anweisungen oder andere interne Dokumente, die im Rahmen des AMS verwendet werden.

3.5.2. Die Dokumentation des AMS sollte

- (a) klar formuliert und so verfasst sein, dass sie von denen, die sie verwenden sollen, verstanden wird;
- (b) regelmäßig überprüft, bei Bedarf überarbeitet sowie allen zuständigen oder betroffenen Angehörigen der *Organisation* übermittelt werden und für sie leicht zugänglich sein.

3.5.3. Arbeitsschutzaufzeichnungen sollten lokal und im Einklang mit den Bedürfnissen der *Organisation* eingeführt, verwaltet und aufrechterhalten werden. Sie sollten wiederauffindbar und nachvollziehbar sein und ihre Aufbewahrungszeit sollte festgelegt werden.

3.5.4. Arbeitnehmer sollten unter Wahrung der notwendigen Vertraulichkeit das Recht haben, Aufzeichnungen, die für ihre Arbeitsumgebung und ihre Gesundheit relevant sind, einzusehen.

3.5.5. Arbeitsschutzaufzeichnungen können Folgendes umfassen:

- (a) Aufzeichnungen, die sich aus der Umsetzung des AMS ergeben;
- (b) Aufzeichnungen über arbeitsbedingte Verletzungen, Gesundheitsbeeinträchtigungen, Erkrankungen und Vorfälle/Beinaheunfälle;
- (c) Aufzeichnungen, die sich auf Grund nationaler Arbeitsschutzgesetze oder -vorschriften ergeben;
- (d) Aufzeichnungen über die Exposition von Arbeitnehmern, die Überwachung der Arbeitsumgebung und die Gesundheit der Arbeitnehmer;
- (e) die Ergebnisse der aktiven und reaktiven Überwachung.

3.6. Kommunikation

3.6.1. Es sollten Festlegungen getroffen und Verfahren eingerichtet und aufrechterhalten werden für

-
- (a) den Erhalt, die Dokumentation und die angemessene Reaktion auf interne und externe Mitteilungen, die den Arbeitsschutz betreffen;
 - (b) die Sicherstellung der internen Übermittlung von arbeitsschutzbezogenen Informationen zwischen den relevanten Ebenen und Funktionsträgern der *Organisation*;
 - (c) die Sicherstellung des Erhalts, der Berücksichtigung und Beantwortung von Anliegen, Ideen und Vorschlägen von Arbeitnehmern und ihren Vertretern zu Arbeitsschutzangelegenheiten.

Planung und Umsetzung

3.7. Erstmalige Prüfung

3.7.1. Das in der *Organisation* vorhandene AMS und die relevanten Festlegungen sollten, soweit angemessen, einer erstmaligen Prüfung unterzogen werden. Verfügt die *Organisation* nicht über ein AMS oder wurde die *Organisation* erst vor kurzer Zeit gegründet, sollte die erstmalige Prüfung als Grundlage für die Einrichtung eines AMS dienen.

3.7.2. Die erstmalige Prüfung sollte von befähigten Personen nach Anhörung der Arbeitnehmer und/oder ihrer Vertreter, soweit angemessen, durchgeführt werden, um

- (a) die gültigen, anzuwendenden nationalen Gesetze und Vorschriften, den nationalen Leitfaden, den spezifischen Leitfaden, die freiwilligen Programme und sonstigen Anforderungen, denen sich die *Organisation* verpflichtet hat, zu identifizieren;
- (b) die Gefährdungen und Risiken für Sicherheit und Gesundheit, die auf Grund der bestehenden oder vorgeschlagenen Arbeitsumgebung und Arbeitsorganisation entstehen, zu identifizieren, vorherzusehen und zu beurteilen;
- (c) zu ermitteln, ob geplante oder bestehende Lenkungsmechanismen ausreichen, um Gefährdungen zu beseitigen oder diese Risiken zu beherrschen;
- (d) die sich aus der Überwachung der Gesundheit der Arbeitnehmer ergebenden Daten zu analysieren.

3.7.3. Die Ergebnisse der erstmaligen Prüfung sollten

- (a) dokumentiert werden;
- (b) als Grundlage dienen für Entscheidungen zur Umsetzung des AMS;
- (c) einen Ausgangspunkt bilden, von dem aus die ständige Verbesserung des AMS der *Organisation* gemessen werden kann.

3.8. Planung, Entwicklung und Umsetzung des Systems

3.8.1. Planungsziel sollte die Schaffung eines AMS sein, das Folgendes unterstützt:

- (a) die Einhaltung der nationalen Gesetze und Vorschriften als Mindestziel;
- (b) die Elemente des AMS der *Organisation* und

(c) die ständige Verbesserung der Arbeitsschutzleistung.

3.8.2. Es sollten Festlegungen getroffen werden für eine ausreichende und angemessene Arbeitsschutzplanung auf der Grundlage der Ergebnisse der erstmaligen Prüfung, nachfolgender Prüfungen oder anderer verfügbarer Daten. Diese Festlegungen zur Planung sollten zur Sicherheit und zum Gesundheitsschutz bei der Arbeit beitragen und Folgendes umfassen:

- (a) eine klare Definition der Arbeitsschutzziele der *Organisation*, eine klare Prioritätensetzung und, soweit angemessen, eine Quantifizierung der Ziele;
- (b) die Erstellung eines Plans zum Erreichen der einzelnen Ziele, in dem die Zuständigkeiten definiert und klare Leistungskriterien festgelegt werden und der angibt, was von wem bis wann zu erledigen ist;
- (c) Messkriterien, anhand derer geprüft wird, ob die Ziele erreicht wurden;
- (d) die Bereitstellung angemessener Ressourcen, einschließlich personeller und finanzieller Ressourcen, und, soweit angemessen, einer technischen Unterstützung.

3.8.3. Die Festlegungen zur Arbeitsschutzplanung der *Organisation* sollten sich, wie im Kapitel 3 des vorliegenden Dokuments beschrieben und in Abb. 2 erläutert, auf die Entwicklung und Umsetzung aller Elemente des AMS erstrecken.

3.9. Arbeitsschutzziele

3.9.1. In Übereinstimmung mit der Arbeitsschutzpolitik und auf der Grundlage der erstmaligen Prüfung oder weiterer Prüfungen sollten messbare Arbeitsschutzziele festgelegt werden, die

- (a) *organisationsspezifisch* sind, der *Organisation* im Hinblick auf ihre Größe und die Art ihrer Aktivitäten entsprechen und für sie angemessen sind;
- (b) mit den relevanten anzuwendenden nationalen Gesetzen und Vorschriften sowie den fachlichen und geschäftlichen Verpflichtungen der *Organisation* in Bezug auf den Arbeitsschutz in Einklang stehen;
- (c) darauf ausgerichtet sind, die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer ständig zu verbessern, um die bestmögliche Arbeitsschutzleistung zu erzielen;
- (d) realistisch und erreichbar sind;
- (e) dokumentiert und allen relevanten Funktionsträgern und Ebenen der *Organisation* mitgeteilt werden;
- (f) in regelmäßigen Abständen bewertet und bei Bedarf aktualisiert werden.

3.10. Vorbeugung gegen Gefährdungen

3.10.1. Vorbeugende und lenkende Maßnahmen

3.10.1.1. Gefährdungen und Risiken für die Sicherheit und die Gesundheit der Arbeitnehmer sollten laufend ermittelt und bewertet werden. Vorbeugungs- und Schutzmaßnahmen sollten in folgender Reihenfolge umgesetzt werden:

- (a) Gefährdung/Risiko beseitigen;
- (b) Gefährdung/Risiko durch technische oder organisatorische Maßnahmen an der Quelle beherrschen;
- (c) Gefährdung/Risiko durch die Gestaltung sicherer Arbeitssysteme, einschließlich administrativer Lenkungsmaßnahmen, minimieren;
- (d) wenn bestimmte Restgefährdungen/-risiken nicht durch übergreifende Maßnahmen beherrscht werden können, sollte der Arbeitgeber angemessene persönliche Schutzausrüstungen, einschließlich Kleidung, kostenlos zur Verfügung stellen und Maßnahmen ergreifen, die ihre Verwendung und Wartung sicherstellen.

3.10.1.2. Zur Vorbeugung und Beherrschung von Gefährdungen sollten Verfahren eingerichtet oder Festlegungen getroffen werden. Diese sollten

- (a) auf die in der *Organisation* vorkommenden Gefährdungen und Risiken ausgerichtet sein;
- (b) regelmäßig bewertet und bei Bedarf modifiziert werden;
- (c) die nationalen Gesetze und Vorschriften einhalten und der guten Praxis entsprechen;
- (d) den aktuellen Wissensstand, einschließlich Informationen oder Berichte von Organisationen wie Arbeitsschutzaufsichtsbehörden, Arbeitsschutzdiensten und anderen geeigneten Diensten, berücksichtigen.

3.10.2. Änderungsmanagement

3.10.2.1. Die Auswirkungen interner Veränderungen (z.B. im Personalbereich oder in Folge neuer Verfahren, Arbeitsabläufe, Organisationsstrukturen oder Anschaffungen) und externer Veränderungen (z.B. in Folge von Änderungen bei nationalen Gesetzen oder Vorschriften, Zusammenschlüssen von Organisationen und Entwicklungen im Bereich der Arbeitsschutzkenntnisse und –technologien) auf den Arbeitsschutz sollten bewertet werden. Vor der Einführung der Änderungen sollten geeignete vorbeugende Schritte unternommen werden.

3.10.2.2. Vor jeder Änderung oder Einführung neuer Arbeitsverfahren, Materialien, Abläufe oder Maschinen sollte am Arbeitsplatz eine Gefährdungsermittlung und eine Risikobeurteilung durchgeführt werden. Eine solche Beurteilung sollte in Rücksprache mit und unter Einbeziehung von Arbeitnehmern und ihren Vertretern sowie ggf. des Arbeitsschutzausschusses vorgenommen werden.

3.10.2.3. Bei der Umsetzung einer “Entscheidung zur Veränderung” sollte sichergestellt werden, dass alle betroffenen Angehörigen der *Organisation* ausreichend unterrichtet und geschult sind.

3.10.3. Notfallvorbeugung, -vorbereitung und -abwehr

3.10.3.1. Für Notfälle sollten Vereinbarungen getroffen und aufrechterhalten werden zur Vorbeugung, Vorbereitung und Abwehr. Diese Vereinbarungen sollten das Potenzial von Unfällen und Notfallsituationen ermitteln und sich mit der Verhütung der damit verbundenen Arbeitsschutzrisiken befassen. Die Vereinbarungen sollten der Größe und Art der Aktivitäten der *Organisation* entsprechen und sollten

- (a) sicherstellen, dass die notwendigen Informationen sowie die erforderliche interne Kommunikation und Koordination bereitgestellt wird, damit bei einem Notfall auf dem Betriebsgelände alle Menschen geschützt werden;
- (b) Informationen zur Verfügung stellen und die Kommunikation mit den relevanten zuständigen Behörden, der Nachbarschaft und den Notdiensten vorsehen;
- (c) Erste Hilfe und medizinische Unterstützung sowie die Brandbekämpfung und Evakuierung aller Personen auf dem Betriebsgelände umfassen;
- (d) allen Angehörigen der *Organisation* auf allen Ebenen relevante Informationen zur Verfügung stellen und Schulungen mit ihnen durchführen, einschließlich regelmäßiger Übungen der Verfahren zur Notfallvorbeugung, -vorbereitung und -abwehr.

3.10.3.2. Verfahren zur Notfallvorbeugung, -vorbereitung und -abwehr sollten in Zusammenarbeit mit externen Notdiensten und ggf. mit anderen Stellen festgelegt werden.

3.10.4. Beschaffungswesen

3.10.4.1. Es sollten Verfahren eingeführt und aufrechterhalten werden, die sicherstellen, dass

- (a) die Erfüllung der Sicherheits- und Gesundheitsanforderungen der *Organisation* ermittelt, bewertet und in Beschaffungs- und Mietvorgaben aufgenommen wird;
- (b) vor der Beschaffung von Gütern und Dienstleistungen die nationalen Gesetze und Vorschriften sowie die eigenen Arbeitsschutzanforderungen der *Organisation* ermittelt werden;
- (c) Festlegungen getroffen werden, um die Erfüllung der Anforderungen vor der Verwendung der Güter und der Inanspruchnahme der Dienstleistungen zu erreichen.

3.10.5. Kontraktoren

3.10.5.1. Es sollten Vereinbarungen getroffen und aufrechterhalten werden, die sicherstellen, dass für Kontraktoren und ihre Arbeitnehmer die Sicherheits- und Gesundheitsanforderungen der *Organisation* oder zumindest äquivalente Anforderungen gelten.

3.10.5.2. Vereinbarungen für vor Ort tätige Kontraktoren sollten

-
- (a) einschließen, dass in die Verfahren zur Bewertung und Auswahl von Kontraktoren Arbeitsschutzkriterien aufgenommen werden;
 - (b) vor der Arbeitsaufnahme eine wirksame laufende Kommunikation und Koordination zwischen den zuständigen Ebenen der *Organisation* und dem Kontraktor einrichten. Festlegungen bezüglich der Mitteilung über Gefährdungen und der Maßnahmen zu ihrer Verhütung und Beherrschung sollten aufgenommen werden;
 - (c) Vereinbarungen umfassen zur Berichterstattung über bei den Arbeitnehmern des Kontraktors auftretende arbeitsbedingte Verletzungen, Gesundheitsbeeinträchtigungen, Erkrankungen und Vorfälle/Beinaheunfälle, solange diese Arbeiten für die *Organisation* durchführen;
 - (d) Kontraktoren oder deren Arbeitnehmer über relevante Sicherheitsfragen und Gesundheitsgefährdungen am Arbeitsplatz in Kenntnis setzen und sie entsprechend schulen, bevor die Arbeit aufgenommen wird sowie nach Bedarf während der Arbeiten;
 - (e) regelmäßig die Arbeitsschutzleistung der Aktivitäten des Kontraktors vor Ort erfassen;
 - (f) sicherstellen, dass die Arbeitsschutzverfahren und –vereinbarungen vor Ort von dem/den Kontraktor(en) eingehalten werden.

Bewertung

3.11. Leistungsüberwachung und -messung

3.11.1. Es sollten Verfahren zur regelmäßigen Überwachung, Messung und Aufzeichnung der Arbeitsschutzleistung entwickelt, eingeführt und in regelmäßigen Abständen überprüft werden. Die Zuständigkeiten, Verantwortlichkeiten und Befugnisse zur Überwachung verschiedener Managementebenen sollten zugewiesen werden.

3.11.2. Die Auswahl der Leistungsindikatoren sollte der Größe der *Organisation*, der Art ihrer Aktivitäten und ihren Arbeitsschutzzielen entsprechen.

3.11.3. Berücksichtigt werden sollten, in Einklang mit den Bedürfnissen der *Organisation*, sowohl qualitative als auch quantitative Maßnahmen. Diese sollten

- (a) auf den für die *Organisation* ermittelten Gefährdungen und Risiken, den Verpflichtungen im Hinblick auf die Arbeitsschutzpolitik und den Arbeitsschutzzielen basieren;
- (b) das Bewertungsverfahren der *Organisation*, einschließlich der Bewertung durch die oberste Managementebene, unterstützen.

3.11.4. Die Leistungsüberwachung und –messung sollte

- (a) ein Mittel sein um festzustellen, inwieweit die Arbeitsschutzpolitik und die Arbeitsschutzziele umgesetzt und die Risiken beherrscht werden;
- (b) sowohl eine aktive als auch eine reaktive Überwachung umfassen und nicht allein auf der Grundlage von Statistiken über arbeitsbedingte Verletzungen, Gesundheitsbeeinträchtigungen, Erkrankungen und Vorfälle/Beinaheunfälle erfolgen;

(c) aufgezeichnet werden.

3.11.5. Die Überwachung sollte bereitstellen:

- (a) eine Rückmeldung bezüglich der Arbeitsschutzleistung;
- (b) Informationen um festzustellen, ob die Festlegungen zur Ermittlung, Verhütung und Beherrschung von Gefährdungen und Risiken bei der täglichen Arbeit vorhanden sind und wirkungsvoll sind;
- (c) die Grundlage für Entscheidungen zur Verbesserung der Gefährdungsermittlung, der Risikobeherrschung und des AMS.

3.11.6. Die aktive Überwachung sollte die Elemente enthalten, die für ein gestaltendes System erforderlich sind, und sollte Folgendes umfassen:

- (a) die Überwachung der Erreichung festgelegter Pläne, eingeführter Leistungskriterien und -ziele;
- (b) die systematische Untersuchung der Arbeitssysteme, Arbeitsstätten, Anlagen und Ausrüstungen;
- (c) die Überwachung der Arbeitsumgebung einschließlich der Arbeitsorganisation;
- (d) die Überwachung der Gesundheit der Arbeitnehmer, wenn angemessen, durch eine geeignete medizinische Überwachung oder durch Folgeuntersuchungen bei Arbeitnehmern zur frühzeitigen Erkennung von Anzeichen und Symptomen einer Gesundheitsschädigung, um die Wirksamkeit der Vorbeugungs- und Lenkungsmaßnahmen zu ermitteln;
- (e) die Einhaltung der anzuwendenden nationalen Gesetze und Vorschriften, Tarif- bzw. Betriebsvereinbarungen und anderen Arbeitsschutzverpflichtungen, denen sich die *Organisation* verpflichtet hat.

3.11.7. Die reaktive Überwachung sollte die Ermittlung, Berichterstattung und Untersuchung umfassen von

- (a) arbeitsbedingten Verletzungen, Gesundheitsbeeinträchtigungen (einschließlich der Überwachung der Krankenstandsstatistiken), Erkrankungen und Vorfällen/Beinaheunfällen;
- (b) anderen Verlusten wie z.B. Sachschäden;
- (c) unzureichenden Arbeitsschutzleistungen und dem unzureichenden Funktionieren des AMS;
- (d) Rehabilitationsprogrammen und Programmen zur Wiederherstellung der Gesundheit von Arbeitnehmern.

3.12. Untersuchung von arbeitsbedingten Verletzungen, Gesundheitsbeeinträchtigungen, Erkrankungen und Vorfällen/Beinaheunfällen und deren Einwirkung auf die Arbeitsschutzleistung

3.12.1. Bei der Untersuchung der Ursachen und Gründe für arbeitsbedingte Verletzungen, Gesundheitsbeeinträchtigungen, Erkrankungen und Vorfälle/Beinaheunfälle sollte jedes unzureichende Funktionieren des AMS identifiziert und dokumentiert werden.

3.12.2. Solche Untersuchungen sollten von befähigten Personen unter angemessener Beteiligung von Arbeitnehmern und ihren Vertretern durchgeführt werden.

3.12.3. Die Ergebnisse solcher Untersuchungen sollten dem ggf. vorhandenen Arbeitsschutzausschuss mitgeteilt werden, der geeignete Empfehlungen aussprechen sollte.

3.12.4. Die Ergebnisse von Untersuchungen sollten den zuständigen Personen zusätzlich zu allen Empfehlungen des Arbeitsschutzausschusses mitgeteilt werden, damit sie Korrekturmaßnahmen ergreifen können. Die Ergebnisse sollten ebenfalls in die Bewertung durch die oberste Managementebene einfließen und bei den Maßnahmen zur ständigen Verbesserung berücksichtigt werden.

3.12.5. Die aus solchen Untersuchungen hervorgehenden Korrekturmaßnahmen sollten umgesetzt werden, damit sich arbeitsbedingte Verletzungen, Gesundheitsbeeinträchtigungen, Erkrankungen und Vorfälle/Beinaheunfälle nicht wiederholen.

3.12.6. Berichte von externen Untersuchungsorganisationen wie den Aufsichtsbehörden oder den Sozialversicherungsinstitutionen sollten ebenso behandelt werden wie interne Untersuchungen, wobei Fragen der Vertraulichkeit zu berücksichtigen sind.

3.13. Audit

3.13.1. Zur regelmäßigen Durchführung von Audits sind Festlegungen zu treffen, damit ermittelt werden kann, ob ein AMS und seine Elemente eingerichtet und angemessen sind und ob sie wirksam die Sicherheit und Gesundheit von Arbeitnehmern schützen und Vorfälle/Beinaheunfälle verhindern.

3.13.2. Es sollten eine Auditierungspolitik und ein Auditierungsprogramm entwickelt werden, das die Festsetzung der Befähigung der Auditoren, den Umfang der Audits, ihre Häufigkeit, Methodik und die Berichterstattung umfasst.

3.13.3. Das Audit umfasst eine Bewertung der AMS-Elemente der *Organisation* oder, soweit angemessen, einer Teilmenge daraus:

- (a) Arbeitsschutzpolitik;
- (b) Arbeitnehmerbeteiligung;
- (c) Zuständigkeit und Verantwortlichkeit;
- (d) Qualifikation und Schulung;
- (e) AMS-Dokumentation;

-
- (f) Kommunikation;
 - (g) Planung, Entwicklung und Umsetzung des Systems;
 - (h) Vorbeugende und lenkende Maßnahmen;
 - (i) Änderungsmanagement;
 - (j) Notfallvorbeugung, -vorbereitung und -abwehr;
 - (k) Beschaffungswesen;
 - (l) Kontraktoren;
 - (m) Leistungsüberwachung und -messung;
 - (n) Untersuchung von arbeitsbedingten Verletzungen, Gesundheitsbeeinträchtigungen, Erkrankungen und Vorfällen/Beinaheunfällen und deren Einwirkung auf die Arbeitsschutzleistung;
 - (o) Audit;
 - (p) Bewertung durch die oberste Managementebene;
 - (q) Vorbeugungs- und Korrekturmaßnahmen;
 - (r) Ständige Verbesserung und
 - (s) jedes andere Auditkriterium oder –element, das geeignet sein könnte.

3.13.4. Aus den Schlussfolgerungen des Audits sollte hervorgehen, ob das eingeführte AMS, seine Elemente bzw. eine Teilmenge daraus

- (a) zum Erreichen der Politik und der Ziele der *Organisation* wirksam sind;
- (b) zur Förderung einer umfassenden Arbeitnehmerbeteiligung wirksam sind;
- (c) Ergebnisse der AMS-Leistungsbewertung und früherer Audits einbeziehen;
- (d) die *Organisation* befähigen, die Einhaltung der relevanten nationalen Gesetze und Vorschriften zu erreichen und
- (e) die Ziele der ständigen Verbesserung und der besten Arbeitsschutzpraxis erfüllen.

3.13.5. Audits sollten von internen oder externen befähigten Personen durchgeführt werden, die von der zu auditierenden Aktivität unabhängig sind.

3.13.6. Die Ergebnisse des Audits und die aus dem Audit resultierenden Schlussfolgerungen sollten denjenigen mitgeteilt werden, die für die Korrekturmaßnahmen zuständig sind.

3.13.7. Die Beratungen zur Auswahl der Auditoren und zu allen Phasen eines Arbeitsplatzaudits einschließlich der Ergebnisanalyse sind, soweit angemessen, Gegenstand der Arbeitnehmerbeteiligung.

3.14. Bewertung durch die oberste Managementebene

3.14.1. Bewertungen durch die oberste Managementebene sollten

- (a) die Gesamtstrategie des AMS bewerten, um festzustellen, ob es die geplanten Leistungsziele erreicht;
- (b) die Fähigkeit des AMS bewerten, die übergreifenden Bedürfnisse der *Organisation* und der beteiligten Kreise, einschließlich der der Arbeitnehmer und regelsetzenden Behörden, zu erfüllen;
- (c) die Notwendigkeit für Änderungen am AMS, einschließlich der Arbeitsschutzpolitik und der Arbeitsschutzziele, bewerten;
- (d) prüfen, welche Maßnahmen erforderlich sind, um alle Unzulänglichkeiten in einem angemessenen Zeitraum zu beheben. Dazu zählt auch die Anpassung anderer Aspekte der Managementstruktur und Leistungsmessung der *Organisation*;
- (e) die Adressaten für die Rückmeldung vorgeben, einschließlich der Festlegung von Prioritäten, für eine aussagefähige Planung und ständige Verbesserung;
- (f) die Fortschritte hinsichtlich der Arbeitsschutzziele der *Organisation* und der Korrekturmaßnahmen bewerten;
- (g) die Wirksamkeit von Folgemaßnahmen nach früheren Bewertungen durch die oberste Managementebene bewerten.

3.14.2. Häufigkeit und Umfang der regelmäßigen Bewertungen durch den Arbeitgeber oder den höchsten Verantwortlichen des AMS der *Organisation* sollten in Abhängigkeit der Bedürfnisse und Bedingungen der *Organisation* festgelegt werden.

3.14.3. Bei der Bewertung durch die oberste Managementebene sollte Folgendes berücksichtigt werden:

- (a) die Ergebnisse der Untersuchungen von arbeitsbedingten Verletzungen, Gesundheitsbeeinträchtigungen, Erkrankungen und Vorfällen/Beinaheunfällen, der Leistungsüberwachung und -messung und der Auditmaßnahmen;
- (b) zusätzliche interne und externe Einflüsse und Änderungen, einschließlich Änderungen organisatorischer Art, die sich auf das AMS auswirken könnten.

3.14.4. Die Ergebnisse der Bewertung durch die oberste Managementebene sollten aufgezeichnet und auf formellem Weg folgenden Personen mitgeteilt werden:

- (a) den Personen, die für das betroffene Element bzw. die betroffenen Elemente des AMS zuständig sind, damit sie angemessene Maßnahmen ergreifen können;
- (b) dem Arbeitsschutzausschuss, den Arbeitnehmern und ihren Vertretern.

Verbesserungsmaßnahmen

3.15. Vorbeugungs- und Korrekturmaßnahmen

3.15.1. Es sollten Festlegungen getroffen und aufrechterhalten werden für Korrektur- und Vorbeugungsmaßnahmen, die sich aus der Leistungsüberwachung und -messung des AMS, den AMS-Audits und den Bewertungen durch die oberste Managementebene ergeben. Diese Festlegungen sollten Folgendes umfassen:

- (a) die Identifikation und Analyse der Ursachen bei Nichteinhaltung der relevanten Arbeitsschutzvorschriften und/oder Festlegungen des AMS;
- (b) die Einleitung, Planung, Umsetzung, Wirksamkeitsprüfung und Dokumentation der Korrektur- und Vorbeugungsmaßnahmen, einschließlich Änderungen am AMS selbst.

3.15.2. Ist aus der Bewertung des AMS oder aus anderen Quellen ersichtlich, dass Vorbeugungs- und Schutzmaßnahmen vor Gefährdungen und Risiken unzureichend sind oder voraussichtlich werden, sollte man sich gemäß der anerkannten Rangfolge von vorbeugenden und lenkenden Maßnahmen damit befassen und die Maßnahmen, soweit angemessen, in einem angemessenen Zeitraum vervollständigen und dokumentieren.

3.16. Ständige Verbesserung

3.16.1. Es sollten Festlegungen getroffen und aufrechterhalten werden für die ständige Verbesserung der relevanten Elemente des AMS und des gesamten Systems. Diese Festlegungen sollten Folgendes berücksichtigen:

- (a) die Arbeitsschutzziele der *Organisation*;
- (b) die Ergebnisse der Ermittlung und Beurteilung von Gefährdungen und Risiken;
- (c) die Ergebnisse der Leistungsüberwachung und -messung;
- (d) Untersuchungen von arbeitsbedingten Verletzungen, Erkrankungen und Vorfällen/Beinaheunfällen und die Ergebnisse und Empfehlungen der Audits;
- (e) die Ergebnisse der Bewertung durch die oberste Managementebene;
- (f) die Verbesserungsvorschläge aller Angehörigen der *Organisation*, einschließlich des Arbeitsschutzausschusses, falls vorhanden;
- (g) Änderungen bei nationalen Gesetzen und Vorschriften, freiwilligen Programmen und Tarif- bzw. Betriebsvereinbarungen;
- (h) neue relevante Informationen;
- (i) die Ergebnisse von Programmen zum Schutz und zur Förderung der Gesundheit.

3.16.2. Zur Verbesserung der Arbeitsschutzleistung sollten die Arbeitsschutzverfahren und die Arbeitsschutzleistung der *Organisation* mit anderen verglichen werden.

Glossar

Im vorliegenden Leitfaden werden die folgenden Begriffe in der hier festgelegten Bedeutung verwendet:

Aktive Überwachung: Die laufenden Aktivitäten zur Überprüfung, ob die Maßnahmen zur Vorbeugung und zum Schutz vor Gefährdungen und Risiken und die Vereinbarungen zur Umsetzung des AMS den festgelegten Kriterien entsprechen.

Arbeitgeber: Jede natürliche oder juristische Person, die mindestens einen Arbeitnehmer beschäftigt.

Arbeitnehmer: Jede Person, die regelmäßig oder zeitlich begrenzt Arbeiten für einen Arbeitgeber ausführt.

Arbeitnehmer und ihre Vertreter: Wo der vorliegende Leitfaden auf Arbeitnehmer und ihre Vertreter Bezug nimmt, ist beabsichtigt, dass Vertreter, dort wo sie vorhanden sind, in Beratungen mit einbezogen werden, um so eine angemessene Arbeitnehmerbeteiligung zu erreichen. In einigen Fällen kann es angemessen sein, alle Arbeitnehmer und alle Vertreter einzubeziehen.

Arbeitnehmersvertreter: Gemäß dem ILO-Übereinkommen über Arbeitnehmersvertreter, 1971 (Nr. 135) sind dies alle Personen, die auf Grund innerstaatlicher Gesetze oder Praktiken als solche anerkannt sind, ob sie

- (a) Gewerkschaftsvertreter sind, d.h. von Gewerkschaften oder deren Mitgliedern bestellte oder gewählte Vertreter, oder
- (b) gewählte Vertreter, d. h. Vertreter, die von den Arbeitnehmern der *Organisation* gemäß den Bestimmungen innerstaatlicher Gesetze oder Vorschriften oder Tarif- bzw. Betriebsvereinbarungen frei gewählt werden und deren Funktionen sich nicht auf Tätigkeiten erstrecken, die in dem betreffenden Land als ausschließliches Vorrecht der Gewerkschaften anerkannt sind.

Arbeitnehmersvertreter für den Arbeitsschutz: Ein Arbeitnehmersvertreter, der gemäß nationalen Gesetzen, Vorschriften und Praktiken gewählt oder ernannt wird, um die Interessen von Arbeitnehmern in Arbeitsschutzfragen am Arbeitsplatz zu vertreten.

Arbeitsbedingte Verletzungen, Gesundheitsbeeinträchtigungen und Erkrankungen: Negative Auswirkungen auf die Gesundheit, die durch die Exposition gegenüber chemischen, biologischen oder physikalischen Faktoren, Faktoren der Arbeitsorganisation oder psychosozialen Faktoren bei der Arbeit entstehen.

Arbeitsschutzausschuss: Ein Ausschuss aus Vertretern der Arbeitnehmer für den Arbeitsschutz und aus Arbeitgebervertretern, der gemäß nationalen Gesetzen, Vorschriften und Praktiken auf der Ebene der *Organisation* eingerichtet wird und tätig ist.

Arbeitsschutzmanagementsystem (AMS): Eine Reihe miteinander verbundener oder zusammenwirkender Elemente zur Festlegung der Arbeitsschutzpolitik und der Arbeitsschutzziele und zum Erreichen dieser Ziele.

Audit: Ein systematisches, unabhängiges und dokumentiertes Verfahren zur Gewinnung von Nachweisen und zu ihrer objektiven Bewertung, um herauszufinden, in welchem Maße die festgelegten Kriterien erfüllt werden. Es muss sich dabei nicht notwendigerweise um ein unabhängiges, externes Audit (mit einem oder mehreren Auditoren, die nicht der *Organisation* angehören) handeln.

Befähigte Person: Eine Person, die über eine angemessene Ausbildung und ausreichende Kenntnisse, Erfahrungen und Fertigkeiten zur Ausübung einer bestimmten Tätigkeit verfügt.

Betriebsgelände: Physischer Bereich, in dem Arbeitnehmer sich auf Grund ihrer Arbeit aufhalten müssen oder in den sie gehen müssen und der der Lenkung eines Arbeitgebers unterliegt.

Gefährdung: Das innewohnende Potenzial zur Verletzung von Menschen oder zur Schädigung ihrer Gesundheit.

Gefährdungsbeurteilung: Eine systematische Bewertung von Gefährdungen.

Kontraktor: Eine Person oder eine *Organisation*, die gemäß vereinbarten Festlegungen und Bedingungen für einen Arbeitgeber an dessen Arbeitsstätte eine Dienstleistung erbringt.

Organisation: Gesellschaft, Betrieb, Firma, Unternehmung, Einrichtung, Unternehmen, Institution oder Verband oder ein Teil davon, in Form einer Aktiengesellschaft oder nicht, öffentlich oder privatwirtschaftlich, mit eigener Funktion und eigener Verwaltung. Bei *Organisationen*, die aus mehreren Einzelunternehmen bestehen, kann ein Einzelunternehmen als *Organisation* definiert werden.

Reaktive Überwachung: Bei der reaktiven Überwachung wird nachgeprüft, ob das unzureichende Funktionieren von Lenkungsmaßnahmen zur Vorbeugung und zum Schutz vor Gefährdungen und Risiken und das unzureichende Funktionieren des AMS, das sich durch das Auftreten von Verletzungen, Gesundheitsbeeinträchtigungen, Erkrankungen und Vorfällen/Beinaheunfällen zeigt, ermittelt wird und ob etwas dagegen unternommen wird.

Risiko: Eine Kombination aus der Wahrscheinlichkeit des Eintretens eines gefährlichen Ereignisses und dem Schweregrad der Verletzung oder Gesundheitsschädigung von Menschen durch dieses Ereignis.

Risikobeurteilung: Das Verfahren zur Bewertung der Risiken für Sicherheit und Gesundheit, die durch Gefährdungen bei der Arbeit entstehen.

Ständige Verbesserung: Sich wiederholendes Verfahren zur Verbesserung des AMS, um Verbesserungen in Bezug auf die Arbeitsschutzleistung insgesamt zu erreichen.

Überwachung der Arbeitsumgebung: Ein übergreifender Begriff, der die Ermittlung und Bewertung von Umgebungsfaktoren, die sich auf die Gesundheit der Arbeitnehmer auswirken können, umfasst. Er schließt die Beurteilung der sanitären Bedingungen und der Arbeitshygiene, Faktoren der Arbeitsorganisation, die ein Risiko für die Gesundheit von Arbeitnehmern darstellen können, allgemeine und persönliche Schutzausrüstungen, die Exposition von Arbeitnehmern gegenüber gefährlichen Stoffen und Lenkungssysteme zu ihrer Beseitigung und Verringerung ein. Vom Standpunkt der Arbeitnehmergesundheit

aus kann sich die Überwachung der Arbeitsumgebung auf folgende Punkte konzentrieren, sie sollte jedoch nicht auf sie beschränkt sein: Ergonomie, Verhütung von Unfällen und Erkrankungen, Arbeitshygiene, Arbeitsorganisation und psychosoziale Faktoren am Arbeitsplatz.

Überwachung der Gesundheit der Arbeitnehmer: Ein übergreifender Begriff, der Verfahren und Untersuchungen zur Beurteilung der Gesundheit von Arbeitnehmern umfasst, um jede Abweichung festzustellen und zu identifizieren. Die Ergebnisse der Überwachung sollten dazu verwendet werden, die Gesundheit des Einzelnen, die allgemeine Gesundheitssituation am Arbeitsplatz und die Gesundheit der betroffenen arbeitenden Bevölkerung zu schützen und zu fördern. Verfahren zur Beurteilung der Gesundheit können folgende Punkte umfassen, sind jedoch nicht auf sie beschränkt: medizinische Untersuchungen, biologische Überwachungen, radiologische Untersuchungen, Fragebögen oder eine Bewertung von Krankheitsaufzeichnungen.

Vorfall / Beinaheunfall: Eine unsichere Begebenheit, die sich durch die Arbeit oder bei der Arbeit ereignet und bei der keine Person zu Schaden kommt.

Zuständige Stelle: Ein Ministerium oder eine sonstige Institution mit der Zuständigkeit, eine nationale Politik festzulegen und einen nationalen Rahmen für AMS in *Organisationen* zu entwickeln und die entsprechende Anleitung zur Verfügung zu stellen.

Referenzdokumente

In den vergangenen 80 Jahren hat die IAO 30 Übereinkommen, 28 Empfehlungen und 25 Codes of Practice erarbeitet und angenommen und über 100 technische Veröffentlichungen verfasst, die sich alle unmittelbar mit Fragen des Arbeitsschutzes befassen. Dieses einzigartige und eindrucksvolle Werk aus Definitionen, Grundsätzen, Verpflichtungen, Pflichten und Rechten sowie technischen Hilfestellungen spiegelt die übereinstimmende Auffassung der an der Arbeit interessierten Kreise aus 174 Mitgliedstaaten zu den meisten Aspekten des Arbeitsschutzes wider.

Relevante Übereinkommen und Empfehlungen der IAO

Übereinkommen

Nr.	Titel
115	Strahlenschutz, 1960
135	Arbeitnehmervertreter, 1971
136	Benzol, 1971
139	Berufskrebs, 1974
148	Arbeitsumwelt (Luftverunreinigung, Lärm und Vibrationen), 1977
155	Arbeitsschutz, 1981
161	Betriebsärztliche Dienste, 1985
162	Asbest, 1986
167	Arbeitsschutz im Bauwesen, 1988
170	Chemische Stoffe, 1990
174	Verhütung von industriellen Störfällen, 1993
176	Arbeitsschutz in Bergwerken, 1995

Empfehlungen

Nr.	Titel
114	Strahlenschutz, 1960
144	Benzol, 1971
147	Berufskrebs, 1974
156	Arbeitsumwelt (Luftverunreinigung, Lärm und Vibrationen), 1977
164	Arbeitsschutz, 1981
171	Betriebsärztliche Dienste, 1985
172	Asbest, 1986
175	Arbeitsschutz im Bauwesen, 1988
177	Chemische Stoffe, 1990
181	Verhütung industrieller Störfälle, 1993
183	Arbeitsschutz in Bergwerken, 1995

IAO Codes of Practice

Prevention of major industrial accidents (Genf, 1991)

Safety and health in opencast mines (Genf, 1991)

Safety and health in construction (Genf, 1992)

Safety in the use of chemicals at work (Genf, 1993)

Accident prevention on board ship at sea and in port (Genf, 1996)

Management of alcohol and drug-related issues in the workplace (Genf, 1996)

Recording and notification of occupational accidents and diseases (Genf, 1996)

Protection of workers' personal data (Genf, 1997)

Safety and health in forestry work (Genf, 1998)

Ambient factors in the workplace (Genf, 2001)

Relevante Veröffentlichungen

Agenda 21 (Chapter 19 on environmentally sound management of chemicals). United Nations Conference on Environment and Development (UNCED), Rio de Janeiro, Brasilien, 1992.

Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und ihre Folgemaßnahmen, angenommen von der International Labour Conference auf ihrer 86. Sitzung, 1998 (Genf, ILO, 1998).

ILO: *Encyclopaedia of occupational health and safety*; 4. Ausgabe (Genf, ILO, 1998).

ILO: Technical and ethical guidelines for workers' health surveillance. Occupational Safety and Health Series No. 72 (Genf, 1998).