

## **Eckpunkte des BMA, der obersten Arbeitsschutzbehörden der Bundesländer, der Träger der gesetzlichen Unfallversicherung und der Sozialpartner zur Entwicklung und Bewertung von Konzepten für Arbeitsschutzmanagementsysteme\***

*Bek. des BMA vom 1. Februar 1999 - IIIb2-36004 -*

In Deutschland sind, wie auch in anderen Ländern, verschiedene Arbeitsschutzmanagementsystem-Konzepte<sup>1)</sup> (AMS-Konzepte) entwickelt worden und haben parallel zu anderen Managementsystemen (z.B. für Qualität und Umwelt) oder integriert in diese bereits Eingang in die betriebliche Praxis gefunden. Weitere AMS-Konzepte sind unter Berücksichtigung der Betriebsgrößen und der Branchen in Vorbereitung.

Das BMA, die obersten Arbeitsschutzbehörden der Bundesländer, die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung und die Sozialpartner haben sich im Juni 1997 auf einen gemeinsamen Standpunkt zu Arbeitsschutzmanagementsystemen (AMS) verständigt (siehe Anhang). Dieser gemeinsame Standpunkt sieht die Entwicklung eines einheitlichen Modells für AMS vor. Vor dem Hintergrund der verschiedenen bereits vorliegenden AMS-Konzepte sind sich die oben genannten Partner einig, daß die Entwicklung eines einheitlichen deutschen Konzepts für AMS derzeit nicht angestrebt werden soll. Dagegen sollen Eckpunkte für die Entwicklung und Bewertung von AMS-Konzepten formuliert werden. Im Unterschied zu diesen Eckpunkten wenden AMS-Konzepte sich unmittelbar an die Organisationen<sup>2)</sup>. Sie dienen der Entwicklung eines organisationspezifischen AMS sowie dessen Einführung, dem Betreiben und der Weiterentwicklung. AMS-Konzepte sollen unter Berücksichtigung von betriebsgrößen- und branchenspezifischen Erfordernissen formuliert werden.

Die Anwendung von AMS - und damit auch von AMS-Konzepten und dieser Eckpunkte - ist freiwillig. Die von einer Organisation zu erfüllenden Pflichten im Arbeitsschutz ergeben sich allein aus den Vorschriften. Eine Zertifizierungspflicht von AMS darf, in Übereinstimmung mit dem gemeinsamen Standpunkt, aus der Anwendung dieser Eckpunkte nicht abgeleitet werden.

Ziel der Formulierung von Eckpunkten ist es:

- eine einheitliche Orientierungsgrundlage für die Entwicklung und Weiterentwicklung von AMS-Konzepten zu schaffen,
- Bausteine für die Inhalte von AMS-Konzepten zu formulieren und
- die Bewertung vorliegender AMS-Konzepte zu ermöglichen und Entscheidungshilfen für die Auswahl von AMS-Konzepten anzubieten.

Darüber hinaus ist auch beabsichtigt, die Eckpunkte als abgestimmte deutsche Position in die europäischen Beratungen einzubringen.

### **Eckpunkte für die Entwicklung und Bewertung von AMS-Konzepten**

Ein AMS-Konzept soll dem gemeinsamen Standpunkt (siehe Anhang) entsprechen. Hieraus ergeben sich folgende Inhalte:

Es sollen Vorgaben zur Entwicklung, Einführung, zum Betreiben und zur Weiterentwicklung organisationspezifischer AMS gemacht werden.

Da ein AMS im wesentlichen aus spezifischen Führungselementen und einer entsprechenden Aufbau- und Ablauforganisation (strukturellen Festlegungen und Prozessen) besteht, soll sich ein AMS-Konzept an den Kernelementen und -prozessen, die zum Betreiben eines AMS erforderlich sind, orientieren; diese sind (siehe im Folgenden die Abschnitte 1 bis 8):

1. Arbeitsschutzpolitik und -strategie,
2. Verantwortung, Aufgaben und Befugnisse,
3. Aufbau des AMS,
4. Interner und externer Informationsfluß sowie Zusammenarbeit,
5. Verpflichtungen,
6. Einbindung von Sicherheit und Gesundheitsschutz in betriebliche Prozesse,
7. Dokumentation und Dokumentenlenkung und
8. Ergebnisermittlung, -bewertung und Verbesserung des AMS.

Ein AMS-Konzept soll Hilfestellungen für den Anwender, z.B. in Form von Umsetzungsanleitungen, Anwendungshinweisen und Musterbeispielen geben.

Ein AMS-Konzept soll eine Erklärung des Entwicklers des AMS-Konzeptes beinhalten, welche die Übereinstimmung seines AMS-Konzeptes mit diesen Eckpunkten bestätigt.

Die wesentlichen verwendeten Begriffe des AMS sollen erläutert werden.

Kernelemente und -prozesse für AMS-Konzepte sind:

## **1 Arbeitsschutzpolitik und –strategie**

Die oberste Leitung soll eine auf die Organisation zugeschnittene Politik und Strategie für Sicherheit und Gesundheitsschutz als Teil der Gesamtpolitik der Organisation entwickeln, innerbetrieblich abstimmen und bekanntmachen. Grundlage hierfür sind insbesondere die Ziele und Grundsätze der Organisation sowie der Präventionsgedanke des Arbeitsschutzgesetzes.

1.1 Die Arbeitsschutzpolitik und -strategie soll mindestens umfassen:

- a) eine Grundsatzklärung zum Stellenwert der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes;
- b) Ziele grundsätzlicher Art bezüglich Sicherheit und Gesundheitsschutz; diese sollen klar formuliert und durch fest umrissene Einzelziele, die möglichst quantifizierbar sind, konkretisiert werden;
- c) grundsätzliche Aussagen zu den Pflichten und Aufgaben der obersten Leitung, der Führungskräfte und der Beschäftigten sowie zu Handlungs- und Verhaltensgrundsätzen;
- d) einen Hinweis, daß die Pflichten und Rechte der Beschäftigten und der Interessenvertretungen der Beschäftigten nach BetrVG und ArbSchG zu beachten sind;
- e) die Zusicherung, die erforderlichen Mittel bereitzustellen;
- f) die Festlegung, daß die Wirksamkeit des AMS regelmäßig geprüft wird und bei Bedarf Verbesserungsmaßnahmen eingeleitet werden.

1.2 Die Arbeitsschutzpolitik und -strategie soll schriftlich festgelegt, durch Unterschrift der obersten Leitung in Kraft gesetzt und in ihrer praktischen Umsetzung regelmäßig überprüft und bei Bedarf fortgeschrieben werden.

1.3 Die Arbeitsschutzpolitik kann im Interesse der Organisation für die Öffentlichkeit zugänglich gemacht werden.

## **2 Verantwortung, Aufgaben und Befugnisse**

Ein AMS-Konzept soll eine Festlegung von Verantwortlichkeiten, Aufgaben und Befugnissen bezüglich Sicherheit und Gesundheitsschutz enthalten:

2.1 Festlegungen sollen (soweit zutreffend) erfolgen für

- a) die oberste Leitung,
- b) die Führungskräfte,
- c) die besonderen Funktionsträger (insbesondere Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Betriebsärzte, Beauftragte im Arbeits- und Gesundheitsschutz und die Interessenvertretung der Beschäftigten),
- d) die weiteren Beschäftigten,
- e) den Beauftragten für das AMS, sofern diese Funktion nicht durch die oberste Leitung wahrgenommen wird, sowie
- f) die Ausschüsse/Arbeitskreise des betrieblichen Arbeitsschutzes.

2.2 Bei den Festlegungen soll darauf geachtet werden, daß die für eine sachgerechte Erledigung der übertragenden Aufgaben erforderlichen Befugnisse zugewiesen werden.

2.3 Die für die sachgerechte Erledigung der Aufgaben erforderlichen Qualifikationen sollen sichergestellt werden.

2.4 Die Festlegungen sollen schriftlich erfolgen und dokumentiert sowie den Beteiligten bekanntgegeben werden.

### **3 Aufbau des AMS**

Ein AMS-Konzept soll den Aufbau des AMS beschreiben. Hierzu gehören:

- 3.1 Die organisatorische Struktur (Aufbauorganisation) des AMS soll mindestens folgende Beteiligte und Instanzen umfassen:
  - a) Funktionsträger, einschließlich der Funktion eines Beauftragten für das AMS, die leitende, beratende sowie überwachende Aufgaben im Rahmen des AMS übernehmen;
  - b) innerbetriebliche Ausschüsse/Arbeitskreise.
- 3.2 Für die Beteiligten und die Instanzen sollen Regelungen für deren Bestellung bzw. Bildung sowie die Festlegung ihrer Verantwortung, Aufgaben und Befugnisse getroffen werden.
- 3.3 Der Aufbau des AMS soll eine Mitwirkung der Beschäftigten an der Entwicklung und Weiterentwicklung des AMS sowie der Umsetzung der Arbeitsschutzpolitik und -strategie vorsehen und die Beteiligungsrechte der Interessenvertretung der Beschäftigten berücksichtigen.
- 3.4 Der Aufbau des AMS soll eine Verknüpfung mit anderen bereits vorhandenen, sich im Aufbau befindlichen oder geplanten Managementsystemen vorsehen und Möglichkeiten der Verknüpfung bzw. Integration beschreiben.
- 3.5 Der Aufbau des AMS soll dargestellt und dokumentiert werden. Als Beschreibungsform sollte ein AMS-Handbuch mit Verfahrens- und Arbeitsanweisungen empfohlen werden. Dieses AMS-Handbuch kann eigenständig geführt werden oder Teil des Handbuches eines übergreifenden Managementsystems sein.

### **4 Interner und externer Informationsfluß sowie Zusammenarbeit**

Ein AMS-Konzept soll folgende Festlegungen zum Informationsfluß und zur Zusammenarbeit im Rahmen des AMS enthalten:

- 4.1 Für die interne wechselseitige Kommunikation und Zusammenarbeit sollen Verfahrensweisen festgelegt werden (soweit zutreffend) zwischen
  - a) Beschäftigten, besonderen Funktionsträgern und Führungskräften,
  - b) Fachabteilungen (z.B. mit den Aufgaben Beschaffung, Instandhaltung, Aus- und Weiterbildung) und besonderen Funktionsträgern,
  - c) innerbetrieblichen Ausschüssen/Arbeitskreisen, die sich mit Sicherheit und Gesundheitsschutz unmittelbar oder mittelbar befassen,
  - d) innerbetrieblichen Ausschüssen/Arbeitskreisen, Führungskräften, besonderen Funktionsträgern und Beschäftigten sowie
  - e) der eigenen und anderen Organisationen (z.B. Fremdfirmen und Leiharbeitsunternehmen), die an gemeinsamen Arbeitsplätzen der eigenen Organisation oder in nicht voneinander getrennten Arbeitsbereichen tätig sind.
- 4.2 Für die Kommunikation und Zusammenarbeit mit externen Stellen sollen ebenfalls Verfahrensweisen festgelegt werden. Diese sollen insbesondere umfassen:
  - a) die Anlässe (z.B. Erfüllung von Anzeige- und Meldepflichten),
  - b) die Partner (z.B. Behörden, Unfallversicherungsträger, überbetriebliche Dienste, Sachverständige) sowie
  - c) Forderungen an die Art der Kommunikation bzw. Zusammenarbeit.
- 4.3 Im Bedarfsfall soll ein Verfahren für die Bekanntgabe von Sachverhalten, die von öffentlichem Interesse sind, festgelegt und dokumentiert werden (z.B. Ereignisse mit Wirkung auf die Nachbarschaft).

## 5 Verpflichtungen

Ein AMS-Konzept soll die Ermittlung der Verpflichtungen bezüglich Sicherheit und Gesundheitsschutz und die Sicherstellung ihrer Einhaltung regeln:

- 5.1 Es sollen Verfahrensweisen zur regelmäßigen Ermittlung der relevanten öffentlich-rechtlichen Verpflichtungen, einschließlich von Auflagen, die sich z.B. aus Genehmigungen, Erlaubnissen von Behörden, aus Sachverständigenprüfungen oder aus behördlichen Betriebsrevisionen ergeben, getroffen werden. Hierbei sind auch Tarifverträge, technische Regelwerke, Normen u.a. einzubeziehen. Diese Verfahrensweisen sollen dokumentiert werden.
- 5.2 Die zu diesen Verpflichtungen ermittelten Dokumente sollen gesammelt und einem festgelegten Personenkreis bekanntgegeben werden.
- 5.3 Es sollen Verfahren zu deren dauerhaften Einhaltung bereitgestellt (siehe Kernelement 6) und dokumentiert (siehe Kernelement 7) werden.

## 6 Einbindung von Sicherheit und Gesundheitsschutz in betriebliche Prozesse

Die betrieblichen Prozesse, die sicherheits- und gesundheitsschutzrelevant sind oder speziell zur Förderung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes initiiert sind, sollen ermittelt, analysiert und bei Bedarf mit dem Ziel einer konsequenten Prävention und weiteren Verbesserung modifiziert werden. Dies richtet sich nach den organisationspezifischen Gegebenheiten.

- 6.1 Für die ermittelten sicherheits- und gesundheitsschutzrelevanten Prozesse sollen die bei der tägliche Arbeit zu beachtenden Sicherheits- und Gesundheitsschutzforderungen definiert, mit den Beteiligten beraten und Verfahren zu deren Beachtung mit den Betroffenen festgelegt und dokumentiert werden. Festlegungen sind erforderlichenfalls zu treffen für:
  - a) den Personaleinsatz,
  - b) die Beschaffung,
  - c) die Gestaltung der Arbeitsorganisation (Arbeitszeit, Arbeitsaufgaben und Arbeitsabläufe), Arbeitsstätten und Arbeitsplätze,
  - d) die Neuplanung oder Änderung des Einsatzes von Arbeitsmitteln und Arbeitsstoffen,
  - e) die Inbetriebnahmen, den Normalbetrieb und die vorübergehende oder dauernde Außerbetriebnahme von Arbeitsmitteln,
  - f) die Instandhaltung (Inspektion, Wartung und Instandsetzung) von Arbeitsmitteln,
  - g) spezielle Fertigungsprozesse,
  - h) Prüfungen (z.B. an Werkstoffen und Arbeitsmitteln),
  - i) Betriebsstörungen und Notfälle,
  - j) die Planung des Einsatzes von Fremdfirmen,
  - k) die Qualifizierung (Schulung, Unterweisung u.a.) der Beschäftigten, einschließlich der Führungskräfte, sowie
  - l) das betriebliche Vorschlagwesen.
- 6.2 Die ermittelten, speziell zur Förderung von Sicherheit und Gesundheitsschutz initiierten Prozesse sollen geregelt und dokumentiert werden. Festlegungen sind erforderlichenfalls zu treffen für:
  - a) die Ermittlung und Bewertung von Gefahren und Gefährdungen,
  - b) Sicherheitsbegehungen und Sicherheitsunterweisungen,
  - c) Kennzeichnungspflichten,
  - d) den Schutz besonderer Personengruppen (z.B. werdende oder stillende Mütter, Jugendliche sowie leistungsgewandelte Mitarbeiter),
  - e) die Erste Hilfe,
  - f) die arbeitsmedizinische Vorsorge,
  - g) die Einbindung der betrieblichen Gesundheitsförderung,
  - h) Aktionsprogramme,
  - i) die Auswertung von Unfällen und wesentlichen Betriebsstörungen,
  - j) Verfahren zur kontinuierlichen Verbesserung (im Sinne eines Regelkreises) sowie
  - k) Abhilfe- bzw. Korrekturmaßnahmen.

## **7 Dokumentation und Dokumentenlenkung**

Ein AMS-Konzept soll die Dokumentation und Dokumentenlenkung regeln:

7.1 Die Dokumentation soll die systematisierte Sammlung und Aufbewahrung aller relevanten Dokumente und Aufzeichnungen umfassen, deren Inhalte

- a) Arbeitsschutzpflichten enthalten (Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften),
- b) eine Wirkung auf die Sicherheit und den Gesundheitsschutz haben (z.B. Regeln, Vereinbarungen),
- c) das AMS und seine Leistung beschreiben,
- d) einen Nachweis der Einhaltung relevanter Verpflichtungen ermöglichen (z.B. Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung, Gefahrstoffverzeichnis, Lärmkataster).

Die Leitung soll unter Beachtung relevanter rechtlicher Vorgaben und organisationsspezifischer Gegebenheiten definieren, was zu dokumentieren ist. Wesentliche Bestandteile der Dokumentation sollten das AMS-Handbuch (z.B. Richtlinien, Verfahrensanweisungen, Arbeitsanweisungen) und Aufzeichnungen sein.

7.2 Durch Verfahrensanweisungen soll festgelegt werden, in welcher Form und durch wen die Dokumentation zu erstellen ist, wie bei Bedarf eine Aktualisierung erfolgt und wie lange die Dokumente aufzubewahren sind.

7.3 Für die Lenkung aller erforderlichen Dokumente sollen geeignete Verfahren festgelegt und dokumentiert werden.

7.4 Es soll eine Regelung zur Einsichtnahme in das AMS, die die Organisation ggf. Externen gewährt, getroffen und dokumentiert werden.

## **8 Ergebnisermittlung, -bewertung und Verbesserung des AMS**

Managementsysteme sind nur wirksam, wenn sie zielorientierte Verbesserungsprozesse beinhalten. Ein AMS-Konzept soll enthalten:

8.1 Verfahren zur regelmäßigen Ermittlung und Bewertung der Ergebnisse des AMS. Hierfür sollen

- a) Indikatoren und (soweit möglich) Parameter benannt,
- b) Verfahren beschrieben und
- c) die Vorgehensweise sowie die Anforderungen an die Durchführenden festgelegt

8.2 Die Bewertung soll auch Aussagen zur kontinuierlichen Verbesserung des AMS enthalten und mit den Betroffenen beraten werden. Sie soll ggf. vorsehen:

- a) die Nutzung vorliegender Ergebnisse,
- b) die Festlegung von Maßnahmeplänen für Verbesserungen,
- c) die Wirkungskontrolle der Verbesserungsmaßnahmen und
- d) erforderlichenfalls die Einleitung eines neuen Verbesserungsprozesses.
- e) Weiter Anlässe für die Einleitung eines Verbesserungsprozesses können z.B. Unfälle oder Schadensfälle, besondere gesundheitsrelevante Problemschwerpunkte sowie gravierende Umstrukturierungsmaßnahmen sein.

8.3 Die Durchführung der Ergebnisbewertung soll durch die oberste Leitung erfolgen. Das Ergebnis der Bewertung soll dokumentiert werden.

8.4 Für Audits sollen folgende Regelungen getroffen werden:

- a) Sie sollen anhand von vorgegebenen Bewertungskriterien die Prüfung des Aufbaus, der Leistungsfähigkeit und der Ergebnisse des AMS (Systemaudit) sowie gleichzeitig auch die Einhaltung des geltenden Rechts (Compliance-Audit<sup>3</sup>) umfassen.
- b) Die Ergebnisse sollen auch mögliche organisatorische Ursachen sicherheits- und gesundheitsschutzrelevanter Mängel erkennen lassen.

8.5 Für eine externe Systemkontrolle betrieblicher AMS durch die zuständige Behörde sind, falls gewünscht, bilaterale Regelungen zu vereinbaren. Um eine Systemkontrolle betrieblicher AMS durch die zuständige Behörde zu ermöglichen, sollen AMS-Konzepte Verfahrensweisen interner Kontrollen inhaltlich und funktional so gestalten, daß ein Vertrauen der Behörden in die Funktionsfähigkeit des Systems und in die Einhaltung der einschlägigen Rechtsvorschriften gerechtfertigt werden kann.

\* (in: Bundesarbeitsblatt 2/1999, S.43-46)

Das "Bundesarbeitsblatt" ist zu beziehen über:

Verlag W. Kohlhammer GmbH

D-70549 Stuttgart

Telefon: (07 11) 78 63 - 280

Telefax: (07 11) 78 63 - 430

<sup>1</sup> AMS-Konzept: Festlegungen und Hilfen zur Entwicklung, Einführung, zum Betreiben und zur Weiterentwicklung eines Arbeitsschutzmanagementsystems in einer Organisation.

<sup>2</sup> Organisation: In Wechselbeziehung stehende Teile und Tätigkeiten, die eine gemeinsame Einheit bilden, in der Aufbau, Verantwortlichkeiten, Befugnisse und Beziehungen festgelegt sind, und bestimmte Ziele verfolgen. Bei einer Organisation kann es sich um eine Gesellschaft, Körperschaft, Unternehmen, Betrieb, Institution oder Teile davon, eingetragen oder nicht, öffentlich oder privat, mit eigener Funktion und eigener Verwaltung handeln.

<sup>3</sup> Compliance-Audit: Interne oder externe Überprüfung einer Organisation auf Einhaltung der öffentlich-rechtlichen und ggf. weitergehenden Verpflichtungen.

## **Anhang: Managementsysteme im Arbeitsschutz Gemeinsamer Standpunkt des BMA, der obersten Arbeitsschutzbehörden der Bundesländer, der Träger der gesetzlichen Unfallversicherung und der Sozialpartner<sup>4)</sup>**

*Bek. des BMA vom 1. Juni 1997 - IIIb2-36004 –*

Systematisierte und formalisierte Führungssysteme gewinnen weltweit und europäisch an Bedeutung. Im Zusammenhang mit den bei ISO in Erwägung gezogenen Normungsvorhaben zu Arbeitsschutzmanagementsystemen (AMS) haben das BMA, die obersten Arbeitsschutzbehörden der Bundesländer, die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung und die Sozialpartner eine gemeinsame Position entwickelt, die Basis für das ablehnende DIN-Votum gegenüber ISO war. BMA, die obersten Arbeitsschutzbehörden der Bundesländer, die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung und die Sozialpartner waren sich auch darüber einig, den Antrag der spanischen Normenorganisation zur Entwicklung einer 8-teiligen europäischen Normenreihe aus grundsätzlichen Erwägungen, insbesondere mit Hinweis auf das EU-Memorandum zur Rolle der Normung im Bereich des betrieblichen Arbeitsschutzes, abzulehnen.

Ungeachtet dieser Ablehnung haben die Beteiligten verabredet, ein gemeinsames Modell für ein Arbeitsschutzmanagementsystem zu entwickeln.

Vor diesem Hintergrund haben sich BMA, die obersten Arbeitsschutzbehörden der Bundesländer, die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung und die Sozialpartner auf die in den nachfolgenden Abschnitten enthaltenen Positionen

- zu Argumenten für ein AMS
- zu Rahmenbedingungen für ein AMS
- zu Anforderungen an ein AMS und
- zum Handlungsbedarf in Europa

verständnis.

Die nachstehenden Grundsatzpositionen sollen die Basis für die Erarbeitung eines nationalen Modells und eines unter Federführung der Kommission zu entwickelnden europäischen Handlungskonzepts für ein AMS bilden.

### **1 Argumente für ein AMS**

Das BMA, die obersten Arbeitsschutzbehörden der Bundesländer, die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung und die Sozialpartner sind der Auffassung, daß

- Arbeitsschutzmanagementsysteme, d.h. systematisierte und formalisierte Führungssysteme, ein wirksames Instrument zur Verbesserung des Arbeitsschutzes sind;
- aus humanitären, betriebswirtschaftlichen sowie volkswirtschaftlichen Überlegungen eine Optimierung des Arbeitsschutzes auch unter Berücksichtigung der Wettbewerbsbedingungen geboten ist und dabei auch neue Wege zu beschreiten sind;
- Arbeitsschutzmanagementsysteme Angebote an die Unternehmen sind, für eine verbesserte Organisation zur Planung, Durchführung und Kontrolle der erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes entsprechend den rechtlichen Vorgaben zu sorgen;
- derartige Systeme geeignet sind, für eine verbesserte Integration des Arbeitsschutzes in das Unternehmen und damit für eine entsprechende Motivation der Unternehmensleitungen und der Beschäftigten auf allen Ebenen zu sorgen;
- Arbeitsschutzmanagementsysteme mittelbar auch geeignet sind, die Qualität der Produkte und Dienstleistungen und die betrieblichen Umweltbedingungen verbessern zu helfen;
- Arbeitsschutzmanagementsysteme zu einer verbesserten Transparenz nach "innen und außen" führen und damit Unternehmenskultur und Image eines Unternehmens positiv beeinflussen können.

## 2 Rahmenbedingungen für ein AMS

Nach gemeinsamer Auffassung des BMA, der obersten Arbeitsschutzbehörden der Bundesländer, der Träger der gesetzlichen Unfallversicherung und der Sozialpartner sind bei der Entwicklung eines AMS folgende Bedingungen einzuhalten:

- unabhängig von der Art der Präsentation (Norm, Report, Leitfaden o.ä.), ist die Freiwilligkeit der Anwendung sicherzustellen;
- Arbeitsschutzmanagementsysteme müssen auch den besonderen Bedingungen in Klein- und Mittelbetrieben Rechnung tragen und unnötige Administration vermeiden;
- externe Audits sollen grundsätzlich nicht gefördert werden;
- Zertifizierungszwänge sind auszuschließen;
- das Verhältnis von Aufwand und Ergebnis muß wirtschaftlich vertretbar sein;
- die Konzepte für Arbeitsschutzmanagementsysteme dürfen keine Regelungen enthalten, die Gesetzen, Verordnungen und Unfallverhütungsvorschriften vorbehalten sind;
- der verfassungsmäßige bzw. gesetzliche Auftrag der Überwachungsbehörden darf durch die Konzepte für Arbeitsschutzmanagementsysteme nicht in Frage gestellt werden;
- die Konzepte sollen vorhandene und in Entwicklung befindliche Methoden und Instrumentarien zur Verbesserung des Arbeitsschutzes berücksichtigen.

## 3 Anforderungen an ein AMS

Unter Berücksichtigung bisheriger Erfahrungen und künftiger Erfordernisse im Arbeitsschutz sollte das System mindestens folgende Anforderungen erfüllen:

- ein AMS soll - den Arbeitsschutz weiter verbessern, - die Prävention als vorrangiges Ziel im Unternehmen festschreiben, - die Eigenverantwortung der Unternehmer fördern, - die Einbeziehung der Beschäftigten und ihrer betrieblichen Interessenvertretungen verbessern, - die Motivation der Unternehmensleitungen und aller Beschäftigten erhöhen und damit auch die Qualität der Produkte und Dienstleistungen und die betrieblichen Umweltbedingungen verbessern helfen, - die betriebswirtschaftlichen Kosten verringern, - Synergien mit anderen Führungssystemen nutzbar machen, - zu einer verbesserten Transparenz im Unternehmen und gegenüber Externen führen;
- das Konzept muß umfassend sein; das bedeutet, daß alle Führungselemente und Elemente der Aufbau- und Ablauforganisation des Unternehmens hinsichtlich ihrer normativen, strategischen und operativen Funktionen sowie Wirkungsweise im Sinne einer Verifikation beschrieben werden;
- das System muß ganzheitlich und kompatibel zu bestehenden Managementsystemen, wie Umwelt- und Qualitätsmanagementsystemen, sein und die Übernahme in ein universelles Führungssystem (Generic-Management-System) ermöglichen; die Schnittstellen zu anderen Systemen müssen festgelegt und Überschneidungen beschrieben werden;
- es sind spezifische Arbeitsschutzelemente zu entwickeln, die dem umfassenden Präventionsansatz Rechnung tragen und den speziellen Anforderungen bezüglich der Führungselemente und der Elemente der Aufbau- und Ablauforganisation genügen;
- Arbeitsschutzmanagementsysteme müssen gewährleisten, daß Defizite bei der Planung und Durchführung des Arbeitsschutzes und Schwachstellen der Arbeitsschutzorganisation erkannt und die Ursachen derartiger Defizite beschrieben werden sowie die Durchführung der erforderlichen Maßnahmen und die Kontrolle ihrer Wirksamkeit gewährleistet sind (selbständige Regelkreise);
- Arbeitsschutzmanagementsysteme müssen von ihrer Struktur, der Umsetzung und den Ergebnissen her anhand vorgegebener Parameter bewertbar sein;
- Arbeitsschutzmanagementsysteme müssen die eigenverantwortliche innerbetriebliche Überwachungspflicht auf allen Ebenen berücksichtigen;
- die für die Systembewertung und -kontrolle erforderlichen Informationen sind in geeigneter Weise zu dokumentieren;
- Arbeitsschutzmanagementsysteme müssen die Möglichkeit der Systemkontrolle bieten; damit sind wesentliche Voraussetzungen gegeben, die Eigenkontrolle sowie die Aufsichtstätigkeit der zuständigen Behörden/Aufsichtsdienste zu optimieren.

#### **4 Europäischer Handlungsbedarf**

Gemäß Artikel 117 EG-Vertrag haben die Mitgliedstaaten für eine stete Verbesserung der Arbeitsbedingungen einzutreten, um dadurch auf dem Wege des Fortschritts eine Angleichung zu erreichen. Die auf Artikel 118a des EG-Vertrages gestützten Richtlinien verfolgen diese Ziel durch die Festlegung von Mindestvorschriften. Die Rahmenrichtlinie 89/391 geht dabei von einem weiten Arbeitsschutzverständnis aus und verpflichtet u.a. die Arbeitgeber, für eine geeignete Organisation und die Bereitstellung der erforderlichen Mittel zu sorgen sowie Maßnahmen mit dem Ziel einer Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes für die Beschäftigten zu treffen. AMS können dazu einen wirksamen Beitrag leisten. Eine Verständigung über Strukturen von AMS sowie Methoden und Instrumente solcher Systeme auf europäischer Ebene ist vor dem Hintergrund der harmonisierten Rechtsvorschriften, aber auch wegen der bestehenden Wirtschaftsräume und der fortschreitenden Globalisierung der Märkte ein wichtiger Beitrag, um ein hohes Niveau im Arbeitsschutz zu gewährleisten und Wettbewerbsverzerrungen zu vermeiden.

Die Kommission ist aufgefordert, Maßnahmen zu ergreifen, um mit den Regierungen und den Sozialpartnern eine gemeinsame Haltung in dieser Frage herbeizuführen, insbesondere den "Beratenden Ausschuß für Sicherheit, Arbeitshygiene und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz" sowie den "Ausschuß der hohen Aufsichtsbeamten" zu konsultieren und die erforderliche fachliche Kompetenz und die notwendigen finanziellen Mittel für die Erarbeitung z.B. eines Leitfadens bereitzustellen. Um die Kompatibilität des AMS mit anderen Managementsystemen zu gewährleisten, ist die Kooperation mit denjenigen Gremien sicherzustellen, die mit Qualitäts-, Umwelt- und Generic-Managementsystemen befaßt sind.

<sup>4)</sup> siehe Bundesarbeitsblatt 9/97 S. 85-86