

Arbeitsschutz gemeinsam anpacken

## Leitlinie Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes

Für die Obersten Arbeitsschutzbehörden  
der Länder und die Präventionsleitungen  
der Unfallversicherungsträger

## **Impressum**

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

Stand: 05.12.2025

Herausgeber:

Geschäftsstelle der Nationalen Arbeitsschutzkonferenz

c/o Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

Nöldnerstr. 40 – 42

10317 Berlin

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

# Inhalt

Vorwort	4
1 Einleitung	6
2 Ziele und Zielgruppe	6
3 Inhaltliche Vorgehensweise	7
3.1 Stellenwert der Beratung und Überwachung im Aufsichtshandeln	7
3.2. Beratung und Überwachung der Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes	8
3.2.1 Anlässe für die Beratung und Überwachung	8
3.2.2 Umfang der Beratung und Überwachung	8
3.3 Elemente der Beratung und Überwachung (Mindestprüfungsumfang):	9
3.4 Elemente der Überprüfung der Arbeitsschutzorganisation im Rahmen einer Betriebsbesichtigung	9
3.4.1 Planung der Betriebsbesichtigung	10
3.4.2 Betriebsbesichtigung	10
3.5 Bewertung	12
3.5.1 Bewertung der einzelnen Elemente	12
3.5.2 Gesamtbewertung	14
3.6 Dokumentation	14
3.7 Aufsichts- und Verwaltungshandeln	14
3.7.1 Maßnahmen der staatlichen Behörde oder des Unfallversicherungsträgers	14
4 Rechtliche Grundlagen	17
Anhang 1 Beurteilung und Bewertung der Einzelelemente der Arbeitsschutzorganisation	18
Anhang 2 Grunddatenbogen der Betriebsbesichtigung mit Systembewertung	35

## Vorwort

Ein wesentliches Ziel der von Bund, Ländern und Unfallversicherungsträgern entwickelten Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) ist die Festlegung eines abgestimmten Vorgehens der für den Arbeitsschutz zuständigen Landesbehörden und der Unfallversicherungsträger bei der Beratung und Überwachung der Betriebe. Ausdruck dieser Zielsetzung ist die Erarbeitung eines gemeinsamen Grundverständnisses in Form von Grundsätzen und Leitlinien zu zentralen Themen.

Die Leitlinien beschreiben gemäß § 20 Abs.1 SGB VII und § 21 Abs. 3 Ziffer 1 ArbSchG methodische Vorgehensweisen der für den Arbeitsschutz zuständigen Landesbehörden und der Unfallversicherungsträger für die Beratung und Überwachung der Betriebe.

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

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

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

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

Zur Erreichung dieses Ziels beschreibt die vorliegende Leitlinie die Inhalte zur Durchführung einer standardisierten Betriebsbesichtigung mit Systembewertung, bei der die vorliegende Leitlinie sowie die Leitlinie zur Gefährdungsbeurteilung vollständig und konsequent angewendet werden.

Solche Besichtigungen werden ergänzt durch Besichtigungen zur Bewertung betrieblicher Arbeitsschutzprozesse. Diese Besichtigungsart berücksichtigt die GDA-Leitlinie zur Arbeitsschutzorganisation und/oder zur Gefährdungsbeurteilung, wendet sie aber nicht vollständig an, sondern setzt Schwerpunkte, um die vorliegenden Bedingungen im Unternehmen und damit die betriebliche Praxis zu überprüfen sowie bedarfsorientiert weiterzuentwickeln. Beide Besichtigungsarten sind als gleichwertig anzusehen und ergänzen sich gegenseitig.

Insoweit ist die praktische Umsetzung dieser Leitlinie, oder deren bedarfsorientierte Berücksichtigung von elementarer Bedeutung und ein Qualitätsmerkmal für wirkungsvolle Präventionsarbeit.

Der NAK-Vorsitz

Berlin , den 05.12. 2025



Peer-Oliver Villwock



Dr. Klaus Schäfer



Sabine Majehrke

# 1 Einleitung

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

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

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

Die bisherige Leitlinie „Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes“ wurde an die Struktur und Inhalte des Grunddatenbogens, zur Dokumentation der Überprüfung der Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes im Betrieb durch die Unfallversicherungsträger und die Arbeitsschutzverwaltung angepasst.

Die Dokumentation der Ergebnisse der Bewertung der Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes sowie der Gefährdungsbeurteilung im Grunddatenbogen dient als Grundlage für den gesetzlich festgelegten Datenaustausch nach erfolgter Betriebsbesichtigung zwischen UVT nach § 20 Abs. 1a SGB VII und ASV nach § 21 Abs. 3a ArbSchG.

## 2 Ziele und Zielgruppe

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

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

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

Sie legt den Rahmen für die Beratung und Überwachung der Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes fest und ist nicht als konkrete Arbeitsanleitung zu verstehen.

**Die detaillierte Umsetzung in die jeweilige Praxis der Aufsichtsdienste bleibt angesichts der Variabilität der Aufsichts- und Beratungskonzepte den einzelnen Ländern und Unfallversicherungsträgern vorbehalten.**

Die Ziele der Leitlinie sind:

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

### **3 Inhaltliche Vorgehensweise**

#### **3.1 Stellenwert der Beratung und Überwachung im Aufsichtshandeln**

Die Unfallversicherungsträger

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

Für die Länderbehörden gilt, dass

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

## **3.2. Beratung und Überwachung der Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes**

### **3.2.1 Anlässe für die Beratung und Überwachung**

#### **Beratung:**

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

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

Der Beratungsumfang ergibt sich aus Kapitel 0.

#### **Überwachung:**

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

Mögliche Ausnahmen von diesem Grundsatz können sein:

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

Der Umfang ist im Kapitel 0 und beschrieben.

### **3.2.2 Umfang der Beratung und Überwachung**

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

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

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



### **Beratungsumfang**

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

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

### **Überwachungsumfang**

Der Mindestprüfumfang umfasst sieben Elemente.

Die sieben Elemente werden im Anhang 3 durch exemplarische Aussagen, Erläuterungen und Beurteilungskriterien konkretisiert. Diese sollen zur Bewertung des einzelnen Elements unterstützend herangezogen werden (siehe auch Kapitel 0 Bewertung).

### **3.3 Elemente der Beratung und Überwachung (Mindestprüfumfang):**

1. Verantwortung und Aufgabenübertragung
2. Organisationspflichten aus dem Arbeitssicherheitsgesetz
3. Unterweisung
4. Arbeitsmedizinische Vorsorge
5. Erste Hilfe und sonstige Notfallmaßnahmen
6. Zusammenarbeit mehrerer Arbeitgeber
7. Zeitlich befristete Beschäftigung (z. B. Arbeitnehmerüberlassung, Praktika)

### **3.4 Elemente der Überprüfung der Arbeitsschutzorganisation im Rahmen einer Betriebsbesichtigung**

Eine Überprüfung der Arbeitsschutzorganisation im Rahmen einer Betriebsbesichtigung umfasst:

- Planung der Betriebsbesichtigung (Kap. 3.4.1)
- Betriebsbesichtigung (Kap. 3.4.2)
- Bewertung (Kap. 3.4.3)
- Dokumentation (Kap. 3.4.4)
- Verwaltungshandeln (Kap. 3.4.5)

### **3.4.1 Planung der Betriebsbesichtigung**

Besichtigt werden Betriebsstätten. Betriebsstätten sind Betriebe oder Betriebsorte, die eine eigene Anschrift besitzen. Filialbetriebe und Betriebsteile mit anderslautender Anschrift sind als Betriebsstätten zu betrachten. Baustellen, Anlagen ohne ständigen Arbeitsplatz sind keine Betriebsstätten.

Vor Auswahl der Betriebsstätte muss zur Vermeidung von Mehrfachbesichtigung überprüft werden, ob der jeweils andere Träger hier eine „Überprüfung der Arbeitsschutzorganisation“ durchgeführt hat. Die Daten stehen im Rahmen des Datenaustausches zur Verfügung und müssen aus diesem Grund kontinuierlich aktualisiert werden.

### **3.4.2 Betriebsbesichtigung**

Betriebsbesichtigungen zur Überprüfung der Arbeitsschutzorganisation finden in der Regel angekündigt statt. Hierbei können das Abfragen von grundlegenden Daten und die Ankündigung über die Form der Besichtigung mit der Angabe, welche Themen im Fokus stehen, hilfreich sein. Dieses Vorgehen unterstützt eine zielgerichtete Gesprächsführung und Besichtigung. Weiterhin ist es empfehlenswert, die für die Besichtigung erforderlichen Personen des Betriebes zu benennen.

Die Überwachungstätigkeit vor Ort wird in drei Schritte unterteilt:

- strukturiertes Gespräch mit stichprobenartiger Dokumentenprüfung (Kap. 3.4.2.1)
- Besichtigung der Betriebsstätte oder von Betriebsteilen zur Compliance (Kap. 3.4.2.2)
- Abschlussgespräch (Kap. 3.4.2.3)

Weitere Themen können in der Betriebsbesichtigung integriert werden.

#### 3.4.2.1 Strukturiertes Gespräch mit stichprobenartiger Dokumentenprüfung

Für eine Betriebsbesichtigung zur Überprüfung der Arbeitsschutzorganisation ist der Austausch mit dem Arbeitgeber oder eines von ihm benannten Vertreters notwendig. Seine Anwesenheit ist zwingend erforderlich. Arbeitsschutzexperten des Betriebes können hinzugezogen werden.

Aus den Antworten zu den zielgerichteten offenen Fragen nach der Arbeitsschutzorganisation sowie der Bewertung der betrieblichen Umsetzung der Beurteilung der Arbeitsbedingungen (Gefährdungsbeurteilung) und deren Dokumentation resultiert bereits ein erster guter Überblick darüber, welchen Stellenwert der Betrieb der Sicherheit und dem Gesundheitsschutz seiner Beschäftigten im Betrieb beimisst. Weitere Rückschlüsse ergeben sich aus konkreten Fragen im Rahmen der Betriebsbesichtigung an den Arbeitgeber, direkte Befragung von Beschäftigten an ihrem Arbeitsplatz oder ggf. in Einzelfällen an weitere Personen.

Ebenso sind - sofern vorhanden - die betriebliche Interessensvertretung oder von ihm bestimmte Vertreter bei dem Gespräch hinzuzuziehen. Auf jeden Fall muss vor Beginn des Gesprächs mit dem Arbeitgeber geklärt werden, ob eine betriebliche Interessensvertretung vorhanden ist und ihm die Möglichkeit zur Teilnahme an diesem Termin gegeben wurde.

Im Rahmen des strukturierten Gesprächs sind in der Regel immer alle 7 Elemente anzusprechen. Eine Dokumentenprüfung erfolgt stichprobenartig nach dem Ermessen des Aufsichtspersonals. Entscheidend ist in diesem Zusammenhang, wie oben beschrieben, die Erfahrung des Aufsichtspersonals. Dieser Ermessensspielraum ist aktiv zu nutzen, um effektiv zu einer guten Grundlage für eine plausible Bewertung der Arbeitsschutzorganisation und der Gefährdungsbeurteilung zu gelangen.

#### 3.4.2.2 Besichtigung der Betriebsstätte oder von Betriebsteilen

Die Festlegung der zu überprüfenden Arbeitsplätze/Tätigkeiten vor Ort geschieht auf Grundlage der vorhandenen Gesprächsergebnisse, möglicher Unfallberichte, Berufskrankheiten, Hinweisen aus anderen Quellen sowie grundsätzlich den Erwägungen der Risikoorientierung. Ziel der Betriebsbesichtigung ist die „Compliance-Prüfung“. Hierfür sind vor Ort, in der Betriebsstätte, zwei Arbeitsplätze bzw. Tätigkeiten zu besichtigen und mit den Ergebnissen des Gesprächs sowie der Inhalte der Dokumente abzugleichen. Beide dort festgestellten Ergebnisse sind zu einer Gesamtbewertung der „Compliance“ - Überprüfung heranzuziehen.

Die Überprüfung der beiden Arbeitsplätze bzw. Tätigkeiten erfolgt immer in der Betriebsstätte, in Betriebsteilen oder auch auf einer Baustelle, auf der Beschäftigte des Betriebes tätig sind, nachdem in der Betriebszentrale das strukturierte Gespräch mit stichprobenartiger Dokumentenprüfung stattfand.

#### 3.4.2.3. Abschlussgespräch

Nach der Betriebsbesichtigung werden der Arbeitgeber bzw. seine Vertretung und wenn vorhanden, die betriebliche Interessensvertretung, in einem Abschlussgespräch über das Ergebnis der Besichtigung - unabhängig davon, ob Mängel vorliegen oder nicht - informiert.

Inhalte des Gesprächs sind:

- eventuelle Klärung offener Punkte,
- Einschätzung des Betriebes hinsichtlich der Arbeitsschutzorganisation und der Gefährdungsbeurteilung durch das Aufsichtspersonal,
- Erläuterung der festgestellten Mängel und Auftrag, die Mängel in einer bestimmten Frist zu beseitigen,
- Beratung des Arbeitgebers zur rechtskonformen Umsetzung seiner Pflichten ggfs. mögliche Lösungsvorschläge zur Mängelbeseitigung unterbreiten,
- Motivation des Arbeitgebers hinsichtlich der systematischen Umsetzung von Arbeitsschutzorganisation und Gefährdungsbeurteilung und
- Auskunft über die weiteren Schritte wie z. B. über Zeitpunkt und Inhalt des zu erwartenden schriftlichen Berichtes (Besichtigungsschreiben) und ggf. weiterer Verwaltungsmaßnahmen.

Im Rahmen des Abschlussgespräches kann auf die eventuellen Unterstützungsmöglichkeiten der Träger in Bezug auf deren erweiternde Überwachungs- und Beratungstätigkeit verwiesen werden.

## 3.5 Bewertung




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

### 3.5.1 Bewertung der einzelnen Elemente

Zur Bewertung der im Kapitel 0 beschriebenen sieben Elemente (Mindestprüfumfang) sollen die Maßstäbe des Anhangs 1 herangezogen werden. Dabei sind die stichprobenartige Überprüfung der praktischen Umsetzung von im Betrieb getroffenen organisatorischen Regelungen in die Bewertung des Einzelements neben der formalen (Dokumenten-) Prüfung einzubeziehen.

Alle sieben Elemente sind jeweils mit Aussagen, exemplarischen Beurteilungskriterien und einem Bewertungsmaßstab beschrieben.

Die zu ermittelnden Aspekte sind in im Anhang 1 dargestellt. Konkret sind dies Aussagen zur „Arbeitsschutzorganisation“. Jeder dieser Aussagen liegen Beurteilungskriterien zugrunde, die sich aus dem Arbeitsschutzrecht, insbesondere dem Arbeitsschutzgesetz und seinen Verordnungen, sowie aus den DGUV Vorschriften 1 und 2 ergeben. Der Erfüllungsgrad jeder dieser einzelnen Aussagen ist nach dem Prinzip einer Ampel durch den Aufsichtsdienst zu bewerten:

-  grün: Die Beurteilungskriterien sind umgesetzt.
-  gelb: Ein oder zwei Beurteilungskriterien sind nur teilweise umgesetzt.
-  rot: Es wurden keine oder nur geringe Teile der Beurteilungskriterien umgesetzt.

Die Zuordnung zu den einzelnen Ampelfarben liegt im Ermessen des vor Ort tätigen Aufsichtspersonals. Die Entscheidung fußt dabei auf den zur Ermittlung genutzten Informations- und Erkenntnisquellen.

Wesentlich sind:

- Berücksichtigung der betrieblichen Notwendigkeit (insbesondere bei Kleinstbetrieben),
- Inhalte und Ausführungen der Gesprächspartner,
- stichprobenartige Dokumentenprüfung und
- Plausibilitätsprüfungen im Rahmen der Arbeitsbereichsbegehungen (Compliance).

Die Inhalte und Ausführungen der Gesprächspartner, deren Glaubhaftigkeit sowie die gelebte Praxis und die vor Ort festgestellte Sicherheitskultur sind für die Bewertung der Aussagen zu den Elementen der Arbeitsschutzorganisation wichtig. Mindestens ebenso wichtig ist die Dokumentenprüfung. Diese erfolgt im Rahmen der Systembewertung stichprobenartig und ist für die Bewertung vieler Aussagen der zu überprüfenden Elemente erforderlich.

Der Anhang 1 gibt für die einzelnen Aussagen der sieben Elemente Bewertungsorientierungen vor. Zur Unterstützung der Einordnung werden Abgrenzungen beschrieben. Die Ausführungen zur Ampelfarbe Gelb stellen dabei die Abgrenzung zu Grün dar und sind somit auch für eine grüne Bewertung maßgebend. Dieses bedeutet, dass bei der Formulierung „Ein oder Zwei Beurteilungskriterien sind nur teilweise umgesetzt“ auch dann eine „grüne“ Bewertung erfolgen kann, wenn **eines** der Beurteilungskriterien nicht vollständig umgesetzt wurde. Die Ausführungen unter Rot wiederum stellen die Abgrenzung zu Gelb dar und sind somit auch für eine gelbe Bewertung maßgebend.

Weiterhin sind unter Rot Beurteilungskriterien benannt, die nach gemeinsamer Einschätzung der GDA-Partner eine zwingende Einstufung zur Ampelstufe Rot zur Folge haben („No-Gos“). Diese sind jeweils fett gedruckt.

Die Einstufungshilfen des Anhangs 1 erheben aber nicht den Anspruch, abschließend zu sein. Letztlich kann und soll das Aufsichtspersonal vor allem dort, wo die Rechtsgrundlagen und Einstufungshilfen Spielraum lassen, sein vorhandenes Fachwissen, sein Erfahrungswissen und sein Gespür mit einfließen lassen, um so zu einer nachvollziehbaren und stimmigen Einschätzung im Sinne eines Expertenvotums für jede einzelne Aussage zu kommen. Das bedeutet auch, dass es nicht angedacht ist, bereits vor der Complianceprüfung eine Bewertung vorzunehmen.

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

- Die Bewertung der Elemente erfolgt nach dem Ampelsystem anhand des **Bewertungsmaßstabs**.

### 3.5.2 Gesamtbewertung

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

Die Gesamtbewertung ist dabei nicht als rein numerischer Wert der einzelnen sieben Elemente zu verstehen. Vielmehr kommt hier eine Kombination aller Eindrücke aus Dokumentenprüfungen, Gesprächen mit verschiedenen Funktionsträgern und Beschäftigten im Rahmen der Arbeitsbereichsbesichtigungen zum Tragen. Dies erfordert in besonderem Maße die Anwendung von Erfahrungswissen und Ermessen durch den bewertenden Aufsichtsdienst.

Abschließend wird die Arbeitsschutzorganisation als

- **geeignet (GRÜN)**,
- **teilweise geeignet (GELB) oder**
- **nicht geeignet (ROT)**

bewertet.

## 3.6 Dokumentation

Die Ergebnisse der Überprüfung der Arbeitsschutzorganisation werden beim jeweiligen Träger unter Verwendung des Grunddatenbogens (Anhang 2) dokumentiert. Die Dokumentation hat insbesondere im Hinblick auf den erfolgenden Datenaustausch zeitnah, d. h. möglichst im Anschluss an die jeweilige Besichtigung zu erfolgen. Die Erfassung von festgestellten Mängeln ist grundsätzlich auf den bei der Besichtigung vorgefundenen Zustand zu beziehen, d. h. auch Mängel, die unmittelbar während der Besichtigung abgestellt wurden, sind zu dokumentieren.

## 3.7 Aufsichts- und Verwaltungshandeln

### 3.7.1 Maßnahmen der staatlichen Behörde oder des Unfallversicherungsträgers

Unter Berücksichtigung der Art, Schwere und Häufigkeit der Mängel ist zu entscheiden, welche Maßnahmen des Verwaltungsrechtes oder des Ordnungswidrigkeitenrechtes erforderlich sind. Hierbei ist der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit zu beachten.

Folgende Maßnahmen stehen zur Verfügung:

1. mündliche Feststellung / Hinweis gegenüber dem Arbeitgeber,
2. Besichtigungsschreiben / -bericht,
3. Einleitung eines förmlichen Verwaltungsverfahrens

- (Anordnung / Festsetzung von Zwangsmitteln) oder  
4. Einleitung eines Ordnungswidrigkeitenverfahrens.

Im Grunddatenbogen ist das Feld anzukreuzen, das wiedergibt, welche verwaltungsseitige Maßnahme als erste nach dem Besuchstermin gewählt wurde.

Beispiel:

Wurde zunächst ein Besichtigungsbericht bzw. ein Besichtigungsschreiben gewählt, ist dieser anzukreuzen, selbst wenn im späteren Verlauf aufgrund fehlender Kooperation doch noch ein förmliches Verwaltungsverfahren notwendig wird.

Sollte eine Anhörung in einem förmlichen Verwaltungsverfahren bzw. in einem OWi-Verfahren die erste Maßnahme nach der Besichtigung erfolgen, so ist bei „Anordnung / Zwangsgeldfestsetzung“ bzw. „OWi-Verfahren“ auszuwählen.

### **1. mündliche Feststellung / Hinweis**

Diese bietet sich an, wenn lediglich geringfügige Mängel (Arbeitsschutzmangel, von dem keine unmittelbare konkrete Gefahr für die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit ausgeht, z. B. Aushangpflichten nicht nachgekommen) zu beanstanden sind. Wenn gar ausschließlich positive Rückmeldungen im Raume stehen, sollten diese mindestens in Form einer mündlichen Feststellung / Hinweis dem Arbeitgeber im Abschlussgespräch eine Standortbestimmung bieten. Die eventuell bestehenden Beanstandungen sind vom Aufsichtspersonal mindestens intern zu dokumentieren.

Hinweis:

Bei einem roten Item ist nicht von einem geringfügigen Mangel zu sprechen.

### **2. Besichtigungsschreiben / -bericht**

Der Arbeitgeber erhält eine schriftliche Darstellung der Besichtigungserkenntnisse und wird aufgefordert, die genannten Mängel im Bereich der Gefährdungsbeurteilung bzw. im Bereich der Arbeitsschutzorganisation in einer angemessenen Frist nachzubessern. Das Besichtigungsschreiben soll zeitnah übersandt werden.

Die Beteiligung der betrieblichen Interessenvertretung erfolgt trägerspezifisch.

Hinweis:

Bei einer ungeeigneten Arbeitsschutzorganisation oder einer nicht durchgeführten Gefährdungsbeurteilung ist in der Regel mindestens ein Besichtigungsschreiben mit enger Fristsetzung oder ein förmliches Verwaltungsverfahren (Anordnung rechtsverbindlicher Elemente und ggf. OWiG-Verfahren) erforderlich.

### **3. Förmliches Verwaltungsverfahren (Anordnung; Zwangsmittel)**

Im Einzelfall ordnet das Aufsichtspersonal an, welche Maßnahmen der Arbeitgeber zu treffen hat, um seine Pflichten aufgrund der arbeitsschutzrechtlichen Vorschriften zu erfüllen sowie besondere Unfall- und Gesundheitsgefahren abzuwenden.

#### Hinweise:

- Bei Gefahr im Verzug im Rahmen der Complianceprüfung sind sofort vollziehbare Anordnungen zur Abwendung von Gefahren für Leben und Gesundheit der Beschäftigten zu treffen. Weiterhin kann ein Zwangsmittel verhängt werden, um erforderliche Maßnahmen durchzusetzen.
- Wird bei der Betriebsbesichtigung deutlich, dass andere Verwaltungsmaßnahmen (wie z. B. Besichtigungsschreiben/-bericht) nicht erfolversprechend sind, erfolgt im Rahmen der Ermessensausübung sofort eine Anordnung.

#### **4. Ordnungswidrigkeiten (OWi-Verfahren; Bußgeld)**

Liegt ein gesetzlich bestimmter Ordnungswidrigkeitentatbestand vor („rechtswidrige und vorwerfbare Handlung“) ist die Einleitung eines Ordnungswidrigkeitenverfahrens möglich. Sie liegt im pflichtgemäßen Ermessen der Behörde oder des UV-Trägers („Opportunitätsprinzip“) und sollte bei einem schwerwiegenden Mangel grundsätzlich in Betracht gezogen werden. Hierdurch werden die Verstöße in der Vergangenheit geahndet. Zugleich soll zukünftigen Zuwiderhandlungen des Arbeitgebers entgegengewirkt werden.

#### Hinweis:

Zuwiderhandlungen gegen bußgeldbewehrte Vorschriften sowie gegen vollziehbare Anordnungen können mit einem Bußgeld sanktioniert werden.

#### **Fristsetzung**

Die Fristsetzung zur Umsetzung der Arbeitsschutzmaßnahmen durch den Arbeitgeber richtet sich nach den Umständen des jeweiligen Einzelfalles. Die Frist sollte möglichst kurz bemessen sein, muss aber ausreichend viel Zeit für die Umsetzung der Maßnahme durch den Arbeitgeber bieten.

#### **Mängelverfolgung**

Die Überwachung durch das Aufsichtspersonal umfasst die Verfolgung der Mängelbeseitigung gemäß den spezifischen Regularien der jeweiligen Träger.

Ist bei einem Betrieb die „Arbeitsschutzorganisation“ in „gelb“ eingestuft, kann auf weitere Amtshandlung verzichtet werden, wenn die noch zu erledigenden Maßnahmen geringen Umfangs sind und der Betrieb die Erledigung glaubhaft zugesichert hat.

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



## **4 Rechtliche Grundlagen**

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

## Anhang 1 Beurteilung und Bewertung der Einzelelemente der Arbeitsschutzorganisation

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

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

## Element 1

### Verantwortung und Aufgabenübertragung

#### 1.1 Verantwortung

##### a) Aussage

Die Verantwortung und Aufgabenbereiche im Arbeitsschutz sind geregelt.

- Arbeitgeber selbst oder
- schriftliche Übertragung

##### b) Erläuterung

Die in § 3 Abs. 2 ArbSchG normierten Grundpflichten zur Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes sollen sicherstellen, dass Arbeitsschutzmaßnahmen nicht nur festgelegt, sondern tatsächlich auch im Betrieb umgesetzt und wirksam werden. In allen Fällen, in denen ein Arbeitgeber arbeitsschutzrechtliche Aufgaben, Überwachungsmaßnahmen und Weisungen nicht in eigener Person effektiv realisieren kann, ist er zur dezentralen Aufgabenverteilung und zur Übertragung der „Durchführungsverantwortung“ verpflichtet.

Die verantwortlichen Personen nach § 13 Abs. 1 Nr. 1 - 4 ArbSchG bedürfen keiner gesonderten Übertragung. Eine gezielte Zuordnung von arbeitsschutzrechtlichen Aufgaben an andere Personen ist nach § 13 Abs.1 Nr. 5 ArbSchG möglich. Hier handelt es sich i. d. R. um Führungskräfte der mittleren und unteren Leitungsebene (z. B. Abteilungsleiter, Meister, Vorarbeiter), soweit ihnen arbeitsschutzrechtlich maßgebliche Entscheidungs- und Weisungsbefugnisse zukommen. Die Voraussetzungen, unter denen der Arbeitgeber ihm obliegende Arbeitsschutzpflichten auf Dritte zur Wahrnehmung in eigener, öffentlich-rechtlicher Verantwortung übertragen kann, regelt § 13 Abs. 2 ArbSchG. Die Bestellung kann im Zusammenhang mit dem Arbeitsvertrag bzw. dem Änderungsvertrag oder durch eine schriftliche Beauftragung erfolgen.

##### c) Beurteilungskriterium

Die Systematik der Vorgehensweise ist stichprobenhaft mindestens bzgl. der folgenden Kriterien zu prüfen:

- Der Arbeitgeber übernimmt die alleinige Verantwortung für den Arbeitsschutz und die Betriebsstruktur lässt es zu.
- Die Verantwortung und die Aufgabenbereiche im Arbeitsschutz sind konkret benannt und umfassend festgelegt.
- Sofern eine Aufgabenübertragung vorgenommen wurde, erfolgte dies schriftlich nach § 13 Abs. 2 ArbSchG.

## d) Bewertung

Grün	Grenze Grün/Gelb	Grenze Gelb/Rot
Die Beurteilungskriterien sind umgesetzt.	Ein Beurteilungskriterium ist nur teilweise umgesetzt.	Es wurden keine oder nur geringe Teile der Beurteilungskriterien umgesetzt. <b>Die Beauftragung nach § 13 Abs. 2 ArbSchG ist nicht schriftlich erfolgt.</b>

## 1.2 Qualifizierung und Ressourcen

### a) Aussage

Der Arbeitgeber bzw. die Führungskräfte

- kennen ihre Aufgaben und Verantwortung,
- sind für ihre Aufgaben qualifiziert,
- sind mit Befugnissen ausgestattet und
- verfügen über die notwendigen Ressourcen.

### b) Erläuterung

Die Qualifizierung ist an den jeweiligen Anforderungen der Aufgabe zu messen. Eine effektive und verantwortliche Delegation ist nur dann gegeben, wenn die verpflichtete Person gegenüber anderen Beschäftigten befugt ist, Weisungen zu erteilen und arbeitsschutzwidrige Situationen zu korrigieren. Die Personen, die vom Arbeitgeber beauftragt wurden (§ 13 Abs. 2 ArbSchG) oder gemäß § 13 Abs. 1 ArbSchG genannt sind, müssen die ihm obliegende Aufgaben nach dem ArbSchG in eigener Verantwortung wahrnehmen. Sie müssen weiterhin über die erforderlichen sachlichen, personellen, zeitlichen und organisatorischen Mittel verfügen, damit sie die erforderlichen Maßnahmen in eigener Verantwortung treffen können. Hier wird die Verantwortung bzw. Beauftragung i.S. des Arbeitsschutzgesetzes bzw. des SGB VII betrachtet. Nicht betrachtet werden hier spezielle Beauftragte wie z. B. Sicherheitsbeauftragte, Laser-schutzbeauftragte, Strahlenschutzbeauftragte usw.

### c) Beurteilungskriterium

Die Systematik der Vorgehensweise ist stichprobenhaft mindestens bzgl. der folgenden Kriterien zu prüfen:

- Der Arbeitgeber bzw. die verantwortlichen Personen nach § 13 Abs. 1 oder Abs. 2 ArbSchG kennen Ihre Verantwortung sowie die Aufgabenbereiche und nehmen sie wahr.
- Hinsichtlich der wahrgenommenen Aufgaben ist der Qualifizierungsbedarf bzw. Fortbildungsbedarf identifiziert und festgelegt.
- Weisungs- und Entscheidungsbefugnisse sind zur Umsetzung der Aufgaben vorhanden.

- Ausreichend Zeit, Personal- sowie Sachmittel sind zur Verfügung gestellt.

Wenn nur der Arbeitgeber verantwortlich ist und er keine weitere Aufgabenübertragung vorgenommen hat, dann sind nur die ersten beiden Spiegelstriche der Beurteilungskriterien zu betrachten. Für eine Bewertung in Gelb ist dann abweichend ein nicht umgesetztes Kriterium ausreichend.

#### d) **Bewertung**

Grün	Grenze Grün/Gelb	Grenze Gelb/Rot
Die Beurteilungskriterien sind umgesetzt.	Ein oder Zwei Beurteilungskriterien sind nur teilweise umgesetzt.	Es wurden keine oder nur geringe Teile der Beurteilungskriterien umgesetzt.

### 1.3 **Controlling**

#### a) **Aussage**

Der Arbeitgeber

- überwacht die anforderungsgerechte Wahrnehmung der übertragenen Aufgaben,
- kontrolliert die Aufgabenerledigung und
- leitet ggf. Korrekturmaßnahmen ein.

#### b) **Erläuterung**

Sofern keine Aufgaben vom Arbeitgeber übertragen wurden, ist „entfällt“ auszuwählen und keine Bewertung vorzunehmen.

#### c) **Beurteilungskriterium**

Die Systematik der Vorgehensweise ist stichprobenhaft mindestens bzgl. der folgenden Kriterien zu prüfen:

- Die Überwachung der übertragenen Verantwortung und der Aufgabenbereiche sind nachvollziehbar geregelt.
- Es erfolgt eine regelmäßige Kontrolle ausgewählter Aufgaben.
- Korrekturmaßnahmen sind für die Nichterfüllung von Aufgaben vorgesehen.

d) **Bewertung**

<b>Grün</b>	<b>Grenze Grün/Gelb</b>	<b>Grenze Gelb/Rot</b>
Die Beurteilungskriterien sind umgesetzt.	Ein oder zwei Beurteilungskriterien sind nur teilweise umgesetzt.	Es wurden keine oder nur geringe Teile der Beurteilungskriterien umgesetzt. <b>Die Überwachung der übertragenen Aufgaben und die Kontrolle der Aufgabenerledigung sind nicht erkennbar.</b>

## Element 2

### Organisationspflichten aus dem Arbeitssicherheitsgesetz

#### 2.1 Sicherheitstechnische Betreuung

##### a) Aussage

Die sicherheitstechnische Betreuung ist geregelt hinsichtlich:

- Bestellung,
- Einsatzzeit,
- Beteiligung und
- Einbindung bei Anlässen (alternative Betreuung).

##### b) Erläuterung

Ob und inwieweit ein Arbeitgeber Fachkräfte für Arbeitssicherheit bestellen muss, folgt aus den in § 5 Abs. 1 Nr. 1 bis 3 ASiG aufgeführten, gleichrangig nebeneinanderstehenden Kriterien. Eine erforderliche Bestellung bedarf der Schriftform. Im Fall der Verpflichtung eines überbetrieblichen Dienstes ist das Vertrags- bzw. Verpflichtungsverhältnis ausreichend. Hinsichtlich des Umfangs sowie der Maßnahmen, die der Arbeitgeber zur Erfüllung der sich aus dem Arbeitssicherheitsgesetz ergebenden Pflichten zu treffen hat, ist die DGUV Vorschrift 2 des jeweiligen Unfallversicherungsträgers heranzuziehen.

Bei Mischformen von interner und externer sicherheitstechnischer Betreuung ist die Form anzugeben, die überwiegend genutzt wird. Wird die sicherheitstechnische Betreuung durch ein Kompetenzzentrum der Unfallversicherungsträger wahrgenommen, so liegt eine externe sicherheitstechnische Betreuung vor.

Bei Betrieben mit bis zu 20 Beschäftigten richtet sich der Umfang der sicherheitstechnischen Betreuung nach Anlage 1 der DGUV Vorschrift 2 des jeweiligen Unfallversicherungsträgers.

Bei Betrieben mit mehr als 20 Beschäftigten gelten die Bestimmungen nach Anlage 2 der DGUV Vorschrift 2 des jeweiligen Unfallversicherungsträgers.

Abweichend von der Regelbetreuung kann der Arbeitgeber ein alternatives Betreuungsmodell nach Anlage 3 bzw. Anlage 4 der DGUV Vorschrift 2 des jeweiligen Unfallversicherungsträgers wählen, wenn er aktiv in das Betriebsgeschehen eingebunden ist. *Ein Zusammenhang mit den Angaben zu A 12 des Grunddatenbogens ist gegeben (Plausibilität).*

##### c) Beurteilungskriterium

Die Systematik der Vorgehensweise ist stichprobenhaft mindestens bzgl. der folgenden Kriterien zu prüfen:

### Allgemein:

- Die Auswahl der Betreuungsform entspricht den Bestimmungen des § 2 der DGUV Vorschrift 2 des jeweiligen Unfallversicherungsträgers.
- Entsprechend der Betreuungsform ist die erforderliche schriftliche Bestellung erfolgt.
- Die Beschäftigten wissen, welche Fachkraft für Arbeitssicherheit anzusprechen ist.

### Regelbetreuung mit bis zu 20 Beschäftigten nach Anlage 1 der DGUV Vorschrift 2 des jeweiligen Unfallversicherungsträgers:

- Die Grundbetreuung ist erfolgt und angemessen.
- Regelungen hinsichtlich der Anlassbezogenen Betreuung bestehen.

### Regelbetreuung bei mehr als 20 Beschäftigten nach Anlage 2 der DGUV Vorschrift 2 des jeweiligen Unfallversicherungsträgers:

- Die Ermittlung der Einsatzzeit für die Grundbetreuung ist erfolgt, angemessen und umgesetzt.
- Eine Ermittlung der betriebsspezifischen Betreuung (vgl. Anhang 4 der DGUV Vorschrift 2 des jeweiligen Unfallversicherungsträgers) ist erfolgt.

### Alternatives Betreuungsmodell:

- Die Teilnahme an den Motivations-, Informations- und Fortbildungsmaßnahmen ist nachgewiesen.
- Regelungen hinsichtlich der Einbeziehung von Dritten bei besonderen Anlässen bestehen.

### d) Bewertung

Grün	Grenze Grün/Gelb	Grenze Gelb/Rot
Die Beurteilungskriterien sind umgesetzt.	Ein Beurteilungskriterium ist nur teilweise umgesetzt.	Es wurden keine oder nur geringe Teile der Beurteilungskriterien umgesetzt. <b>Eine sicherheitstechnische Betreuung ist nicht sichergestellt.</b>

## 2.2 Betriebsärztliche Betreuung

### a) Aussage

Die betriebsärztliche Betreuung ist geregelt hinsichtlich:

- Bestellung,
- Einsatzzeit,
- Beteiligung und
- Einbindung bei Anlässen (alternative Betreuung).



## **b) Erläuterung**

Ob und inwieweit ein Arbeitgeber Betriebsärzte bestellen muss, folgt aus den unter § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 3 ASiG aufgeführten, gleichrangig nebeneinanderstehenden Kriterien. Eine erforderliche Bestellung bedarf der Schriftform. Im Fall der Verpflichtung eines überbetrieblichen Dienstes ist das Vertrags- bzw. Verpflichtungsverhältnis ausreichend. Hinsichtlich des Umfangs sowie der Maßnahmen, die der Arbeitgeber zur Erfüllung der sich aus dem Arbeitssicherheitsgesetz ergebenden Pflichten zu treffen hat, ist die DGUV Vorschrift 2 des jeweiligen Unfallversicherungsträgers heranzuziehen.

Bei Betrieben mit bis zu 20 Beschäftigten richtet sich der Umfang der betriebsärztlichen Betreuung nach Anlage 1 der DGUV Vorschrift 2 des jeweiligen Unfallversicherungsträgers.

Bei Betrieben mit mehr als 20 Beschäftigten gelten die Bestimmungen nach Anlage 2 der DGUV Vorschrift 2 des jeweiligen Unfallversicherungsträgers.

Abweichend von der Regelbetreuung kann der Arbeitgeber ein alternatives Betreuungsmodell nach Anlage 3 bzw. Anlage 4 der DGUV Vorschrift 2 des jeweiligen Unfallversicherungsträgers wählen, wenn er aktiv in das Betriebsgeschehen eingebunden ist.

## **c) Beurteilungskriterium**

Die Systematik der Vorgehensweise ist stichprobenhaft mindestens bzgl. der folgenden Kriterien zu prüfen:

### **Allgemein:**

- Die Auswahl der Betreuungsform entspricht den Bestimmungen des § 2 der DGUV Vorschrift 2 des jeweiligen Unfallversicherungsträgers.
- Entsprechend der Betreuungsform ist die erforderliche schriftliche Bestellung erfolgt.
- Die Beschäftigten wissen, welcher Betriebsarzt anzusprechen ist.

### **Regelbetreuung mit bis zu 20 Beschäftigten nach Anlage 1 der DGUV Vorschrift 2 des jeweiligen Unfallversicherungsträgers:**

- Die Grundbetreuung ist erfolgt und angemessen.
- Regelungen hinsichtlich der Anlassbezogenen Betreuung bestehen.

### **Regelbetreuung bei mehr als 20 Beschäftigten nach Anlage 2 der DGUV Vorschrift 2 des jeweiligen Unfallversicherungsträgers:**

- Die Ermittlung der Einsatzzeit für die Grundbetreuung ist erfolgt, angemessen und umgesetzt.
- Eine Ermittlung der betriebsspezifischen Betreuung (vgl. Anhang 4 der DGUV Vorschrift 2 des jeweiligen Unfallversicherungsträgers) ist erfolgt.

### Alternatives Betreuungsmodell:

- Die Teilnahme an den Motivations-, Informations- und Fortbildungsmaßnahmen ist nachgewiesen.
- Regelungen hinsichtlich der Einbeziehung von Dritten bei besonderen Anlässen bestehen.

#### d) **Bewertung**

Grün	Grenze Grün/Gelb	Grenze Gelb/Rot
Die Beurteilungskriterien sind umgesetzt.	Ein Beurteilungskriterium ist nur teilweise umgesetzt.	Es wurden keine oder nur geringe Teile der Beurteilungskriterien umgesetzt. <b>Eine betriebsärztliche Betreuung ist nicht sichergestellt.</b>

### **B 2.3 Organisationspflichten ASiG**

#### a) **Aussage**

Der Arbeitgeber erfüllt die Organisationspflichten aus dem ASiG bezüglich der aktiven Arbeit des Arbeitsschutzausschusses (ASA) Zusammenarbeit Sifa/BA und Berichte.

#### b) **Erläuterung**

Sofern kein ASA nach § 11 ASiG erforderlich ist, ist „entfällt“ auszuwählen, die Kriterien sind nicht zu beachten und es ist keine Bewertung vorzunehmen, da bei Betrieben unter 20 Beschäftigten maximal Berichte vorzulegen wären. Diese reichen nicht für eine fundierte Bewertung aus.

Die Betriebsärzte und die Fachkräfte für Arbeitssicherheit haben bei der Erfüllung ihrer Aufgaben zusammenzuarbeiten (vgl. § 10 ASiG). Die Berichte nach § 5 der DGUV Vorschrift 2 des jeweiligen UVT sollen auch über die Zusammenarbeit der Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit Auskunft geben.

#### c) **Beurteilungskriterium**

Die Systematik der Vorgehensweise ist stichprobenhaft mindestens bzgl. der folgenden Kriterien zu prüfen:

Der erforderliche ASA arbeitet regelmäßig. Die relevanten Anliegen des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung werden beraten.

Eine Dokumentation der Arbeitsergebnisse aus dem ASA liegt vor.

- Die Zusammenarbeit von Sifa und BA ist anhand von Unterlagen (z. B. Protokolle des ASA) erkennbar.

- Die jährlichen Berichte nach § 5 der DGUV Vorschrift 2 des jeweiligen Unfallversicherungsträgers liegen vor.

d) **Bewertung**

Grün	Grenze Grün/Gelb	Grenze Gelb/Rot
Die Beurteilungskriterien sind umgesetzt.	Ein oder zwei Beurteilungskriterien sind nur teilweise umgesetzt.	Es wurden keine oder nur geringe Teile der Beurteilungskriterien umgesetzt. <b>Der erforderliche Arbeitsschutzausschuss ist nicht eingerichtet.</b>

<b>Element 3</b> <b>Unterweisung</b>
---

**a.) Aussage**

Die Unterweisungen der Beschäftigten sind bezogen auf den Arbeitsplatz oder den Aufgabenbereich

- organisiert,
- durchgeführt und
- dokumentiert.

**b.) Erläuterung**

Die systematische Vorgehensweise, die die Organisation, Durchführung und Dokumentation von Unterweisungen sicherstellt, wird durch die verantwortlichen Personen angewendet.

Die allgemeine Unterweisungspflicht stützt sich auf § 12 ArbSchG und auf § 4 DGUV Vorschrift 1 „Grundsätze der Prävention“. Die Dokumentationsverpflichtung ergibt sich nach § 4 DGUV Vorschrift 1 sowie verschiedenen Spezialrechtssätzen wie z. B. Betriebssicherheits-, Gefahrstoff- und Biostoffverordnung. Die Vorgaben hinsichtlich der Unterweisung aus § 4 DGUV Vorschrift 1 sind auch durch die Aufsichtsbeamtinnen und -beamten abzu prüfen.

**c.) Beurteilungskriterium**

Die Systematik der Vorgehensweise ist stichprobenhaft mindestens bzgl. der folgenden Kriterien zu prüfen:

- Zielgruppe/ Arbeitsbereiche (Wen? Wofür?)  
Unterweisungen werden bei allen Stichproben vollständig für alle Beschäftigten und alle Arbeitsplätze bzw. Aufgabenbereiche durchgeführt.
- Inhalte (Was?)  
Beschäftigte werden in den Stichproben konkret auf ihre arbeitsplatzbezogenen bzw. aufgabenbezogenen Gefahren hingewiesen und die erforderlichen Schutzmaßnahmen werden angewiesen.
- Durchführungsintervalle und -anlässe (Wann?)  
Die Durchführung zu fristgerechten Terminen und bei besonderen Anlässen ist in den Stichproben berücksichtigt.
- Zuständigkeiten (Wer?)  
Festlegung derjenigen Personen, die für die Unterweisung der Beschäftigten verantwortlich sind.
- Dokumentation  
Die Durchführung von Unterweisungen wird von den verantwortlichen Personen durch schriftliche Aufzeichnungen mit dem Thema und den Inhalten der Unterweisung, den Teilnehmern und dem Datum der erfolgten Unterweisung dokumentiert.

d.) Bewertung

Grün	Grenze Grün/Gelb	Grenze Gelb/Rot
Die Beurteilungskriterien sind umgesetzt.	Ein oder zwei Beurteilungskriterien sind nur teilweise umgesetzt.	Es wurden keine oder nur geringe Teile der Beurteilungskriterien umgesetzt. <b>Die Dokumentation der Unterweisung ist nicht vorhanden.</b>

## Element 4

### Arbeitsmedizinische Vorsorge

#### a.) Aussage

Die arbeitsmedizinische Vorsorge wird organisiert, durchgeführt und in der Vorsorgekartei dokumentiert.

#### b.) Erläuterung

Die systematische Vorgehensweise, die die Organisation, Durchführung und Dokumentation von arbeitsmedizinischer Vorsorge sicherstellt, wird durch die verantwortlichen Personen angewendet.

#### c.) Beurteilungskriterium

Die Systematik der Vorgehensweise ist stichprobenhaft mindestens bzgl. der folgenden Kriterien zu prüfen:

- Erforderliche Pflicht- und Angebotsvorsorgen sind ermittelt und dokumentiert.
- Der Arbeitgeber veranlasst vor Aufnahme der Tätigkeit und anschließend in regelmäßigen Abständen erforderliche Pflichtvorsorge, bietet erforderliche Angebotsvorsorge an und ermöglicht Wunschvorsorge.
- Der Arbeitgeber lässt eine Tätigkeit, für die eine Pflichtvorsorge erforderlich ist, nur ausüben, wenn der oder die Beschäftigte an der Pflichtvorsorge teilgenommen hat.
- Der Arbeitgeber führt eine Vorsorgekartei mit den Angaben, dass, wann und aus welchem Anlass arbeitsmedizinische Vorsorgen stattgefunden haben.

#### d.) Bewertung

Grün	Grenze Grün/Gelb	Grenze Gelb/Rot
Die Beurteilungskriterien sind umgesetzt.	Ein oder zwei Beurteilungskriterien sind nur teilweise umgesetzt.	Es wurden keine oder nur geringe Teile der Beurteilungskriterien umgesetzt. <b>Erforderliche Pflichtvorsorgen sind nicht vor Arbeitsbeginn und wiederkehrend durchgeführt.</b>

## Element 5

### Erste Hilfe und sonstige Notfallmaßnahmen

#### a.) Aussage

Die Maßnahmen zur Ersten Hilfe und sonstige Notfallmaßnahmen sind

- organisiert und
- umgesetzt.

#### b.) Erläuterung

Notfallmaßnahmen entsprechend § 10 ArbSchG sind Erste Hilfe, Brandschutz und Evakuierung.

#### c.) Beurteilungskriterien

Die Systematik der Vorgehensweise ist stichprobenhaft mindestens bzgl. der folgenden Kriterien zu prüfen:

- Die Zuständigkeiten und Vorgehensweisen für die Planung der Notfallmaßnahmen sind festgelegt.
- Die Zuständigkeiten und Vorgehensweisen zur Ermittlung und Beschaffung von notwendigen Mitteln und Einrichtungen für die Notfallmaßnahmen sind festgelegt und die Beschaffung wird durchgeführt.
- Die Notfallmaßnahmen werden geplant, geübt, und bekannt gegeben. Erste-Hilfe-Leistungen werden dokumentiert.
- Beschäftigte mit Aufgaben der Notfallmaßnahmen sind in ausreichender Anzahl benannt und qualifiziert.

#### d.) Bewertung

Grün	Grenze Grün/Gelb	Grenze Gelb/Rot
Die Beurteilungskriterien sind umgesetzt.	Ein Beurteilungskriterium ist nur teilweise umgesetzt.	Es wurden zwei oder nur geringe Teile der Beurteilungskriterien umgesetzt. <b>Es sind keine qualifizierten Ersthelfer benannt.</b>

## Element 6

### Zusammenarbeit mehrerer Arbeitgeber

#### a.) Aussage

Die Aufgaben, Zuständigkeiten und Kompetenzen für die Zusammenarbeit, Koordination mit Fremdfirmen, sind

- organisiert und
- berücksichtigt.

#### b.) Erläuterung

Werden Beschäftigte mehrerer Arbeitgeber an einem Arbeitsplatz tätig, sind die Arbeitgeber verpflichtet, bei der Durchführung der Sicherheits- und Gesundheitsschutzbestimmungen zusammenzuarbeiten (§ 8 ArbSchG):

- Die Arbeitgeber haben je nach Art der Tätigkeiten insbesondere sich gegenseitig und ihre Beschäftigten über die mit den Arbeiten verbundenen Gefahren für Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten zu unterrichten und Maßnahmen zur Verhütung dieser Gefahren abzustimmen (§ 8 Absatz 1 ArbSchG).
- So Beschäftigte mehrerer Arbeitgeber an einem Arbeitsplatz tätig werden, kann von den Arbeitgebern verlangt werden, dass das Ergebnis der Abstimmung über die zu treffenden Maßnahmen nach § 8 Absatz 1 schriftlich vorgelegt wird (§ 22 Abs. 1 ArbSchG).
- Der Auftraggeber hat sich vergewissert, dass die Beschäftigten anderer Arbeitgeber angemessene Anweisungen zum Arbeitsschutz erhalten haben (§ 8 Absatz 2 ArbSchG).
- Der Auftraggeber darf nur solche Auftragnehmer beauftragen, die über die, für die geplanten Arbeiten erforderliche Fachkunde verfügen (§ 13 Absatz 1 Satz 1 Betriebssicherheitsverordnung (BetrSichV)).
- Bei der Erteilung des Auftrages an einen Auftragnehmer hat der Auftraggeber dem Auftragnehmer bei der Gefährdungsbeurteilung bezüglich der betriebspezifischen Gefahren zu unterstützen (§ 5 Absatz 3 Satz 1 DGUV Vorschrift 1).

#### c.) Beurteilungskriterien

Die Systematik der Vorgehensweise ist stichprobenhaft mindestens bzgl. der folgenden Kriterien zu prüfen:

- Die Zuständigkeiten und Vorgehensweisen für die Zusammenarbeit mehrerer Arbeitgeber sind abgestimmt und festgelegt.
- Die Arbeitgeber unterrichten sich über die mit den Arbeiten verbundenen Gefahren für Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten und stimmen sich im Vorfeld zu Arbeitsschutzmaßnahmen ab.



- Der Auftraggeber überprüft die notwendige Fachkunde des Auftragnehmers, unterstützt den Auftragnehmer bei seiner Gefährdungsbeurteilung bezüglich der betriebsspezifischen Gefahren und vergewissert sich, dass den Beschäftigten des Auftragnehmers geeignete Anweisungen erhalten haben.
- Die Koordination der Arbeitsschutzmaßnahmen zwischen den Arbeitgebern erfolgt vor Ort.

**d.) Bewertung**

Grün	Grenze Grün/Gelb	Grenze Gelb/Rot
Die Beurteilungskriterien sind umgesetzt.	Ein oder zwei Beurteilungskriterien sind nur teilweise umgesetzt.	Es wurden keine oder nur geringe Teile der Beurteilungskriterien umgesetzt.

## Element 7

### Zeitlich befristete Beschäftigung (z. B. Arbeitnehmerüberlassung, Praktika)

#### a.) Aussage

Es bestehen Regelungen und Maßnahmen insbesondere bezüglich

- Unterweisung,
- Arbeitsmedizinische Vorsorge und
- persönlicher Schutzausrüstung.

#### b.) Erläuterung

Zeitweise im Betrieb arbeitende Personen, wie beispielsweise Praktikanten, Zeitarbeiterinnen und Zeitarbeiter sind wie eigene Beschäftigte in allen betrieblichen Belangen zu berücksichtigen.

#### c.) Beurteilungskriterium

Die Systematik der Vorgehensweise ist stichprobenhaft mindestens bzgl. der folgenden Kriterien zu prüfen:

- Notwendige Befähigungen für die in Frage kommenden Tätigkeiten werden bei der Einsatzplanung und -durchführung berücksichtigt und die zeitlich befristeten Beschäftigten erhalten eine geregelte Einarbeitung.
- Zeitlich befristete Beschäftigte werden im Betrieb unterwiesen und über allgemeine Gefahren unterrichtet.
- Die erforderliche persönliche Schutzausrüstung ist festgelegt und wird zur Verfügung gestellt.
- Die erforderliche arbeitsmedizinische Vorsorge ist festgelegt und wird durchgeführt.

#### d.) Bewertung

Grün	Grenze Grün/Gelb	Grenze Gelb/Rot
Die Beurteilungskriterien sind umgesetzt.	Ein oder zwei Beurteilungskriterien sind nur teilweise umgesetzt.	Es wurden keine oder nur geringe Teile der Beurteilungskriterien umgesetzt.

## Anhang 2 Grunddatenbogen der Betriebsbesichtigung mit Systembewertung

Die wesentliche Funktion des Grunddatenbogens ist die Dokumentation der Betriebsbesichtigung mit Systembewertung. Mit ihm werden durch das Aufsichtspersonal die im Betrieb erläuterten bzw. vorgefundenen Situationen dargestellt und eine vergleichbare Bewertung abgegeben.

Der Grunddatenbogen ist als Unterstützung für ein strukturiertes Gespräch mit den Verantwortlichen des Betriebes anzusehen. Er benennt die unterschiedlichen Themenkomplexe mit zugehörigen Aussagesätzen, die jede Aufsichtsbeamtin bzw. -beamter und jede Aufsichtsperson mit eigenen offenen Fragen (W-Fragen) stellen muss. Die zu stellenden Fragen ergeben sich aus den Bewertungskriterien dieser Leitlinie.

A. Allgemeine Betriebsdaten							
1	Name der Betriebsstätte						
	Straße und Hausnummer.						
	PLZ und Ort der Betriebsstätte						
2	Besichtigungsdatum:						
3	Aufsichtspersonal gehört zu:	Arbeitsschutzverwaltung: ..... Unfallversicherungsträger: .....					
4	ASV- bzw. UVT-Nummer der Betriebsstätte:						
5	Unternehmensnummer:						
6	Betriebsstättennummer (ab 2023):						
7	Am Termin teilnehmende Funktionsträger:	<input type="checkbox"/> Arbeitgeber/Verantwortlicher <input type="checkbox"/> Betriebliche Interessenvertretung (BR, PR) <input type="checkbox"/> Fachkraft für Arbeitssicherheit (Sifa) <input type="checkbox"/> Betriebsarzt (BA) <input type="checkbox"/> Sicherheitsbeauftragte					
8	Bundesland:						
9	Gesamtanzahl der Beschäftigten:	<table border="1"> <tr> <td></td><td></td><td></td><td></td><td></td> </tr> </table>					
10	Wirtschaftszweig (NACE, vierstellig):	<table border="1"> <tr> <td></td><td></td><td></td><td></td> </tr> </table>					
11	Betriebliche Interessenvertretung vorhanden:	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein					
12	Art der sicherheitstechnischen Betreuung?	Regelbetreuung durch Sifa <input type="checkbox"/> intern <input type="checkbox"/> extern <input type="checkbox"/> alternative Betreuung <input type="checkbox"/> Keine					
13	Art der betriebsärztlichen Betreuung?	Regelbetreuung durch BA <input type="checkbox"/> intern <input type="checkbox"/> extern <input type="checkbox"/> alternative Betreuung <input type="checkbox"/> Keine					

<b>B. Arbeitsschutzorganisation</b>				
<b>B.1. Verantwortung und Aufgabenübertragung</b>				
1	Die Verantwortung und Aufgabenbereiche im Arbeitsschutz sind geregelt. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeitgeber selbst <i>oder</i></li> <li>• schriftliche Übertragung.</li> </ul>	<input checked="" type="checkbox"/> grün	<input type="checkbox"/> gelb	<input type="checkbox"/> rot
2	Der Arbeitgeber bzw. die Führungskräfte: <ul style="list-style-type: none"> <li>• kennen ihre Aufgaben und Verantwortung,</li> <li>• sind für ihre Aufgaben qualifiziert,</li> <li>• sind mit Befugnissen ausgestattet und</li> <li>• verfügen über die notwendigen Ressourcen.</li> </ul>	<input checked="" type="checkbox"/> grün	<input type="checkbox"/> gelb	<input type="checkbox"/> rot
3	Der Arbeitgeber: <ul style="list-style-type: none"> <li>• überwacht die anforderungsgerechte Wahrnehmung der übertragenen Aufgaben,</li> <li>• kontrolliert die Aufgabenerledigung und</li> <li>• leitet ggf. Korrekturmaßnahmen ein.</li> </ul>	<input checked="" type="checkbox"/> grün <input type="checkbox"/> entfällt	<input type="checkbox"/> gelb	<input type="checkbox"/> rot
<b>B.2. Organisationspflichten aus dem Arbeitssicherheitsgesetz</b>				
1	Die sicherheitstechnische Betreuung ist geregelt hinsichtlich: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bestellung,</li> <li>• Einsatzzeit,</li> <li>• Beteiligung und</li> <li>• Einbindung bei Anlässen (alternative Betreuung).</li> </ul>	<input checked="" type="checkbox"/> grün	<input type="checkbox"/> gelb	<input type="checkbox"/> rot
2	Die betriebsärztliche Betreuung ist geregelt hinsichtlich: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bestellung,</li> <li>• Einsatzzeit,</li> <li>• Beteiligung und</li> <li>• Einbindung bei Anlässen (alternative Betreuung).</li> </ul>	<input checked="" type="checkbox"/> grün	<input type="checkbox"/> gelb	<input type="checkbox"/> rot
3	Der Arbeitgeber erfüllt die Organisationspflichten aus dem ASiG bezüglich der: <ul style="list-style-type: none"> <li>• aktiven Arbeit des Arbeitsschutzausschusses (ASA),</li> <li>• Zusammenarbeit Sifa/BA und</li> <li>• Berichte.</li> </ul>	<input checked="" type="checkbox"/> grün <input type="checkbox"/> entfällt	<input type="checkbox"/> gelb	<input type="checkbox"/> rot
<b>B.3. Unterweisung</b>				
1	Die Unterweisungen der Beschäftigten sind bezogen auf den Arbeitsplatz oder den Aufgabenbereich: <ul style="list-style-type: none"> <li>• organisiert,</li> <li>• durchgeführt und</li> <li>• dokumentiert.</li> </ul>	<input checked="" type="checkbox"/> grün	<input type="checkbox"/> gelb	<input type="checkbox"/> rot

<b>B.4. Arbeitsmedizinische Vorsorge</b>				
1	Die arbeitsmedizinische Vorsorge ist: <ul style="list-style-type: none"> <li>• organisiert,</li> <li>• durchgeführt und</li> <li>• in der Vorsorgekartei dokumentiert.</li> </ul>	<input checked="" type="checkbox"/> grün	<input type="checkbox"/> gelb	<input type="checkbox"/> rot
<b>B.5. Erste Hilfe und sonstige Notfallmaßnahmen</b>				
1	Die Maßnahmen zur Ersten Hilfe und sonstigen Notfallmaßnahmen sind: <ul style="list-style-type: none"> <li>• organisiert und</li> <li>• umgesetzt.</li> </ul>	<input checked="" type="checkbox"/> grün	<input type="checkbox"/> gelb	<input type="checkbox"/> rot
<b>B.6. Zusammenarbeit mehrerer Arbeitgeber</b>				
1	Die Aufgaben, Zuständigkeiten und Kompetenzen für die Zusammenarbeit, Koordination mit Fremdfirmen, sind: <ul style="list-style-type: none"> <li>• organisiert und</li> <li>• berücksichtigt.</li> </ul>	<input checked="" type="checkbox"/> grün <input type="checkbox"/> entfällt	<input type="checkbox"/> gelb	<input type="checkbox"/> rot
<b>B.7. Zeitlich befristete Beschäftigung (z. B. Arbeitnehmerüberlassung, Praktika)</b>				
1	Es bestehen Regelungen und Maßnahmen insbesondere bezüglich: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Unterweisung,</li> <li>• Arbeitsmedizinische Vorsorge und</li> <li>• Persönliche Schutzausrüstung.</li> </ul>	<input checked="" type="checkbox"/> grün <input type="checkbox"/> entfällt	<input type="checkbox"/> gelb	<input type="checkbox"/> rot
<b>C. Gefährdungsbeurteilung</b>				
<b>C.1. Prozess der Gefährdungsbeurteilung</b>				
1	Die methodische Vorgehensweise ist nachvollziehbar bezüglich der: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Systematik des Prozesses</li> <li>• notwendigen Beteiligungen (AG, Sifa, BA, Betriebliche Interessenvertretung) und</li> <li>• Festlegung von Verantwortlichkeiten.</li> </ul>	<input checked="" type="checkbox"/> grün	<input type="checkbox"/> gelb	<input type="checkbox"/> rot
<b>C.2. Ermittlung und Beurteilung von Gefährdungen und Festlegung von Maßnahmen</b>				
1	Die wesentlichen Gefährdungen sind: <ul style="list-style-type: none"> <li>• ermittelt und</li> <li>• zutreffend bewertet.</li> </ul>	<input checked="" type="checkbox"/> grün	<input type="checkbox"/> gelb	<input type="checkbox"/> rot
2	Bei der Auswahl der festzulegenden Maßnahmen wird berücksichtigt: <ul style="list-style-type: none"> <li>• der Stand der Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene sowie gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse und</li> <li>• die Rangfolge der Maßnahmen nach § 4 ArbSchG.</li> </ul>	<input checked="" type="checkbox"/> grün	<input type="checkbox"/> gelb	<input type="checkbox"/> rot

C.3. Umsetzung der Maßnahmen und die Wirksamkeit				
1	Die festgelegten Maßnahmen sind umgesetzt.	<input type="checkbox"/> grün	<input type="checkbox"/> gelb	<input type="checkbox"/> rot
2	Die Wirksamkeit ist überprüft: <ul style="list-style-type: none"> <li>die Maßnahmen sind geeignet und</li> <li>die Gefährdungen sind beseitigt bzw. hinreichend reduziert.</li> </ul>	<input type="checkbox"/> grün	<input type="checkbox"/> gelb	<input type="checkbox"/> rot
C.4. Dokumentation				
1	Die Dokumentation ist angemessen bezüglich: <ul style="list-style-type: none"> <li>des Ergebnisses der Gefährdungsbeurteilung,</li> <li>der festgelegten Maßnahmen des Arbeitsschutzes und</li> <li>des Ergebnisses ihrer Überprüfung.</li> </ul>	<input type="checkbox"/> grün	<input type="checkbox"/> gelb	<input type="checkbox"/> rot
C.5. Fortschreibung				
1	Die Überprüfung der Gefährdungsbeurteilung erfolgt: <ul style="list-style-type: none"> <li>kontinuierlich bzw.</li> <li>anlassbezogen.</li> </ul>	<input type="checkbox"/> grün	<input type="checkbox"/> gelb	<input type="checkbox"/> rot
C.6. Überprüfung im Betrieb (Compliance)				
1	Überprüfung von zwei unterschiedlichen Arbeitsplätzen bzw. Tätigkeiten vor Ort: 1.: <i>Interner Text...nicht übertragen.....</i> 2.: <i>Interner Text...nicht übertragen .....</i> <i>Sobald ein Arbeitsprogramm durchgeführt wird, stellt dieses eine der beiden Überprüfungen dar.</i>			
2	Ergebnis der Überprüfung beider Arbeitsplätze/Tätigkeiten (Compliance): <ul style="list-style-type: none"> <li>die Gefährdungen sind zutreffend ermittelt,</li> <li>die Gefährdungen sind zutreffend beurteilt und</li> <li>die Maßnahmen sind umgesetzt und wirksam.</li> </ul>	<input type="checkbox"/> grün	<input type="checkbox"/> gelb	<input type="checkbox"/> rot
D. Ergebnisse				
1	<b>Gesamtbewertung der Arbeitsschutzorganisation</b> (aus Abschnitt B)	<input type="checkbox"/> geeignet <input type="checkbox"/> teilweise geeignet <input type="checkbox"/> nicht geeignet		
2	<b>Gesamtbewertung der Gefährdungsbeurteilung</b> (aus Abschnitt C)	<input type="checkbox"/> angemessen durchgeführt <input type="checkbox"/> nicht angemessen durchgeführt <input type="checkbox"/> nicht durchgeführt		
3	<b>Verwaltungsmaßnahmen</b>	<input type="checkbox"/> mündliche Feststellung / Hinweise <input type="checkbox"/> Besichtigungsschreiben / -bericht <input type="checkbox"/> Anordnung / Zwangsgeldfestsetzung <input type="checkbox"/> OWi-Verfahren		



Mensch und Arbeit. Im Einklang.

