



■ Grit Reimann | Gjergj Dojani

Erfolgreiches Management der Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit – DIN ISO 45001, SCC, Safety Culture Ladder

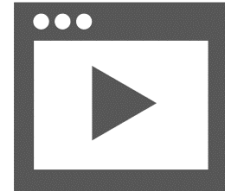
Lösungen zur praktischen Umsetzung

2., erweiterte Auflage

- ☑ Textbeispiele
- ☑ Musterformulare
- ☑ Checklisten

**Erfolgreiches Management der Sicherheit und Gesundheit
bei der Arbeit – DIN ISO 45001, SCC, Safety Culture Ladder**

Mehr zu diesem Titel
... finden Sie in der
Beuth-Mediathek



Zu vielen neuen Publikationen bietet der Beuth Verlag nützliches Zusatzmaterial im Internet an, das Ihnen kostenlos bereitgestellt wird.

Art und Umfang des Zusatzmaterials – seien es Checklisten, Excel-Hilfen, Audiodateien etc. – sind jeweils abgestimmt auf die individuellen Besonderheiten der Primär-Publikationen.

Für den erstmaligen Zugriff auf die Beuth-Mediathek müssen Sie sich einmalig kostenlos registrieren. Zum Freischalten des Zusatzmaterials für diese Publikation gehen Sie bitte ins Internet unter

www.beuth-mediathek.de

und geben Sie den folgenden Media-Code in das Feld „Media-Code eingeben und registrieren“ ein:

M296497776

Sie erhalten Ihren Nutzernamen und das Passwort per E-Mail und können damit nach dem Log-in über „Meine Inhalte“ auf alle für Sie freigeschalteten Zusatzmaterialien zugreifen.

Der Media-Code muss nur bei der ersten Freischaltung der Publikation eingegeben werden. Jeder weitere Zugriff erfolgt über das Log-In.

Wir freuen uns auf Ihren Besuch in der Beuth-Mediathek.

Ihr Beuth Verlag

Hinweis: Der Media-Code wurde individuell für Sie als Erwerber dieser Publikation erzeugt und darf nicht an Dritte weitergegeben werden. Mit Zurückziehung dieses Buches wird auch der damit verbundene Media-Code ungültig.

Erfolgreiches Management der Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit

(Leerseite)



Dr. Grit Reimann
Gjergj Dojani

Erfolgreiches Management der Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit – DIN ISO 45001, SCC, Safety Culture Ladder

Lösungen zur praktischen Umsetzung –
Textbeispiele, Musterformulare, Checklisten

2., erweiterte Auflage 2020

Herausgeber:
DIN Deutsches Institut für Normung e. V.

Beuth Verlag GmbH · Berlin · Wien · Zürich

Herausgeber: DIN Deutsches Institut für Normung e. V.

© 2020 Beuth Verlag GmbH
Berlin · Wien · Zürich
Saatwinkler Damm 42–43
13627 Berlin

Telefon: +49 30 2601-0
Telefax: +49 30 2601-1260
Internet: www.beuth.de
E-Mail: kundenservice@beuth.de

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt.
Jede Verwertung außerhalb der Grenzen des Urheberrechts ist ohne schriftliche Zustimmung
des Verlages unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Über-
setzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung in elektronischen Systemen.

© für DIN-Normen DIN Deutsches Institut für Normung e. V., Berlin.

Die im Werk enthaltenen Inhalte wurden von Verfassern und Verlag sorgfältig erarbeitet und
geprüft. Eine Gewährleistung für die Richtigkeit des Inhalts wird gleichwohl nicht übernom-
men. Der Verlag haftet nur für Schäden, die auf Vorsatz oder grobe Fahrlässigkeit seitens des
Verlages zurückzuführen sind. Im Übrigen ist die Haftung ausgeschlossen.

Titelbild: © af_istocker, Nutzung unter Lizenz von istockphoto.com
Satz: B & B Fachübersetzergesellschaft mbH, Berlin
Druck: Medienhaus Plump GmbH, Rheinbreitbach

Gedruckt auf säurefreiem, alterungsbeständigem Papier nach DIN EN ISO 9706

ISBN 978-3-410-29649-2
ISBN (E-Book) 978-3-410-29650-8

Autorenporträts

Frau **Dr. Grit Reimann** arbeitet seit mehreren Jahren als Unternehmensberaterin und Auditorin für verschiedene Zertifizierungsgesellschaften.

Seit 1991 leitet sie eine Unternehmensberatung für den Aufbau von integrierten Managementsystemen in der betrieblichen Praxis. Sie verbindet Arbeits- und Gesundheitsmanagement mit Qualitäts-, Umwelt- und Energie-Managementsystemen auf verschiedenen Niveaustufen und in unterschiedlichsten Branchen. Ihre Erfahrungen mit dem methodischen Ansatz in integrierten Managementsystemen nutzt sie bei der effizienten Einbindung und Umsetzung des Energiemanagements in Unternehmen.



Seit mehr als 20 Jahren bringt Frau Dr. Reimann ihre methodischen Kenntnisse in der praktischen Umsetzung als Certified Management Consultant, als Mediatorin, als Fachkraft für Arbeitssicherheit und Datenschutzbeauftragte sowie als Trainerin in Fachhochschulen und Unternehmen ein.

Herr **Gjergj Dojani** ist seit über zehn Jahren als Leitender Auditor für Qualitäts-, Umwelt-, Energie- und Arbeitsschutz-Managementsysteme tätig.

Er auditierte mehrere weltweit operierende Kunden aus unterschiedlichen Branchen. Von 2007 bis 2019 war er Fachleiter für Arbeitssicherheits-Managementsysteme bei renommierten Prüfgesellschaften und hatte die Funktion des SCC-Koordinators inne. Er war mehrere Jahre als Fachkraft für Arbeitssicherheit und Umweltmanagementbeauftragter in der Automobilzulieferindustrie tätig. Seit 2020 ist Herr Dojani selbstständig tätig. Darüber hinaus engagiert er sich in verschiedenen Gremien zum Thema Arbeitsschutz.



(Leerseite)

Vorwort

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sind nach herrschender Meinung in jedem Land anders geregelt. Bei näherer Betrachtung ist die Herangehensweise der Gesetzgeber unterschiedlich, verfolgt jedoch die gleichen Ziele. Die Unterschiede spiegeln sich in Zuständigkeiten von Behörden bzw. staatlichen Organisationen sowie akkreditierten Stellen, aber auch in Grenzwerten, Kennzeichnungen und Regelungstiefe wider.

Nachdem die ISO 45001:2018 die OHSAS 18001:2007 erfolgreich abgelöst hat, sehen wir neue Initiativen im Arbeitsschutz, die einen Mehrwert bieten und in diesem Buch betrachtet werden. Safety Culture Ladder wurde schon seit einigen Jahren in den Niederlanden umgesetzt. Auch das SCC-Regelwerk nahm seinen Ursprung in den Niederlanden und hat in rund 20 Jahren einen hohen Beitrag zu mehr Gesundheit und Sicherheit bei der Arbeit geleistet. Keine Norm, kein Regelwerk und auch keine Checkliste können für sich die Sicherheit und die Gesundheit bei der Arbeit verbessern. Genau hier setzt Safety Culture Ladder an. Schlüssel zum Erfolg sind eine Änderung des Bewusstseins und der Unternehmenskultur mit dem Ziel, das tägliche Miteinander engagierter Mitarbeiter und Führungskräfte für mehr Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit zu gewährleisten. Bevor man mit der Safety Culture Ladder beginnt, müssen zunächst die Grundlagen geschaffen werden.

Je arbeitsteiliger und je höher der Automatisierungsgrad der Arbeitswelt wird, desto komplexer werden die Wechselwirkungen zwischen Menschen und Arbeitsmitteln. Um diese Arbeitswelt so sicher wie möglich zu gestalten, hat man sich auf Mindeststandards verständigt. Diese Vorgaben werden auf nationaler Ebene in Form von Gesetzen, Verordnungen, Richtlinien und technischen Regeln erstellt und verabschiedet. Es finden auch regionale Abstimmungen statt, dann gelten die Regeln auch innerhalb eines Binnenmarkts (z. B. Europäische Union) oder einer Branche (z. B. chemische Industrie).

Die Verabschiedung von Mindeststandards folgt einer einfachen Regel:

Wird dem Gesetzgeber ein Risiko offenkundig, so wird er dieses mithilfe von Gesetzen regeln und die Einhaltung entsprechend mit Strafen belegen. Im Klartext bedeutet dies: Gibt es viele Ereignisse (Unfälle, Gesundheitsschäden), werden entsprechende Gegenmaßnahmen getroffen. Dabei orientieren sich die Länder an internationalen Ereignissen, nicht nur am nationalen Geschehen, an Forschungsergebnissen, Erfahrungsberichten u. a. m.

In der Umsetzung gibt es Gestaltungsmöglichkeiten der Regionen (EU, GUS) und Länder (USA, China, Indien, Russland usw.). Die Grenzwerte einer Exposition können daher unterschiedlich ausfallen, widersprechen sich jedoch prinzipiell nicht.

Ein Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit kann sich als hilfreich erweisen, um Aufgaben, Vorhaben, Forderungen, Gesetze, Risiken, Pflichten und Verantwortlichkeiten zu adressieren und die gesetzlichen Anforderungen zu erfüllen. Da auch Arbeitsschutz-Managementsysteme einem fortlaufenden Verbesserungsprozess unterliegen, kann von einer dauerhaft positiven Veränderung der Leistungen im Arbeits- und Gesundheitsschutz ausgegangen werden. In einer sicheren und gesunden Arbeitsumgebung sind die Mitarbeiter motivierter und engagierter, was sich in der Qualität der Leistungen und Produkte widerspiegelt. Es wird eine höhere Rechtssicherheit für Vorgesetzte und Mitarbeiter erreicht; damit erhöht sich auch der Schutz des Unternehmens, der Marke und des Images.

Ein Managementsystem für Arbeits- und Gesundheitsschutz kann sich als hilfreich erweisen, um Aufgaben, Vorhaben, Forderungen, Gesetze, Risiken, Pflichten und Verantwortlichkeiten zu adressieren und die gesetzlichen Anforderungen zu erfüllen. Da auch Arbeitsschutz-Managementsysteme einem fortlaufenden Verbesserungsprozess unterliegen, kann von einer dauerhaft positiven Veränderung der Leistungen im Arbeits- und Gesundheitsschutz ausgegangen werden. In einer sicheren und gesunden Arbeitsumgebung sind die Mitarbeiter motivierter und engagierter, was sich in der Qualität der Leistungen und Produkte widerspiegelt. Es wird eine höhere Rechtssicherheit für Vorgesetzte und Mitarbeiter erreicht; damit erhöht sich auch der Schutz des Unternehmens, der Marke und des Images.

Das Verstehen des Kontextes der Organisation und die Festlegung des Anwendungsbereiches stellen für die Einführung eines solchen Managementsystems einen weitreichenden Schritt dar. Alle am Leistungsprozess beteiligten Mitarbeiter oder Parteien müssen einbezogen werden.

So kann ein folgenschwerer Arbeitsunfall einer kleinen lokal ansässigen Unternehmung auf dem Werksgelände eines Chemiekonzerns die Marke und das Image des Konzerns so weit beschädigen, dass erhebliche wirtschaftliche Einbußen oder gar der Existenzverlust auf die Betriebssicherheit des Unterlieferanten zurückzuführen sind. Die Forderung des Auftraggebers nach einem einheitlichen Sicherheitsstandard vor Ort, der alle beteiligten Unternehmen einbezieht, erscheint damit legitim.

Im produzierenden Gewerbe wird oftmals DIN ISO 45001:2018 gefordert, in der chemischen und petrochemischen Industrie SCC, wobei sich die internationale Norm künftig auch in diesem Arbeitsumfeld stärker durchsetzen wird.

Nicht selten stellt die Forderung des Auftraggebers nach einem zertifizierten Arbeits- und Gesundheitsschutz-Managementsystem eine personelle, strukturelle und finanzielle Herausforderung dar, denen sich die Subunternehmer selten gewachsen fühlen.

Darüber hinaus stellt die sogenannte „Awareness“ in vielen Unternehmen ein Problem dar. Genau hier setzt auch die Philosophie der Safety Culture Ladder an und möchte mit entsprechenden Anforderungen die Sicherheitskultur in Unternehmen verbessern.

Das Ihnen vorliegende Buch soll helfen, das richtige A&G-Managementsystem zu finden. Es soll Sie bei der Umsetzung der Forderungen unterstützen. Die Autoren dieses Buches haben dazu die jeweiligen Forderungen der DIN ISO 45001:2018 und des Regelwerks SCC in einer Tabelle mit den jeweiligen Forderungen gegenübergestellt und die Fragen der Safety Culture Ladder den Kapiteln zugeordnet. Dabei wird Arbeits- und Gesundheitsschutzmanagement federführend aus der Sichtweise der DIN ISO 45001 im Vergleich mit SCC bewertet. Wo sinnvoll und anwendbar wird zusätzlich auf die Forderungen der Safety Culture Ladder eingegangen.

Mit vielfältigen Beispielen und Vorlagen aus der Praxis unterlegt, nehmen die Autoren dieses Buches die Interpretation beider Standards parallel vor, sodass dem Leser eine ausreichende Basis für die Wahl seines A&G-Managementsystems gegeben wird.

Februar 2020

Dr. Grit Reimann
Gjergj Dojani

Abkürzungsverzeichnis

A&G-Dokumentation	Arbeits- und Gesundheitsschutz-Dokumentation
A&G-Jahresplan	Arbeits- und Gesundheitsschutz-Jahresplan
A&G-Managementbeauftragter	Arbeits- und Gesundheitsschutz-Managementbeauftragter
AG	Arbeitgeber
AMB	Arbeitsschutz-Managementbeauftragter
ASA	Arbeitsschutzausschuss
BG	Berufsgenossenschaft
FASt	Fachkraft für Arbeitssicherheit
IMS	Integriertes Managementsystem
GBU	Gefährdungsbeurteilung
GF	Geschäftsführer
KVP	kontinuierlicher Verbesserungsprozess
LMRA	Last Minute Risk Analysis
LVA	Landesverwaltungsamt
MA	Mitarbeiter
MGU	mitgeltende Unterlagen
MS	Managementsystem
MT	Manntage
OHSAS	Occupational Health and Safety Assessment Series
PSA	persönliche Schutzausrüstung
QM	Qualitätsmanagement
SCC	Sicherheits Certifikat Contraktoren
SCL	Safety Culture Ladder
SCP	Sicherheits Certifikat für Personaldienstleister
SGA	Sicherheits-, Gesundheits- und Arbeitsschutz
SGU	Sicherheits-, Gesundheits- und Umweltschutz
SIFA	Sicherheitsfachkraft
UM	Umweltmanagement

(Leerseite)

Inhalt

Einführung	1
Vorstellung der einzelnen Arbeitsschutz-Managementsysteme	2
DIN ISO 45001:2018	2
Änderungen der DIN ISO 45001 im Vergleich zu OHSAS 18001	2
DIN ISO 45001 – Spiegelbild des PDCA-Zyklus	7
Normatives Regelwerk SCC	10
Normatives Regelwerk SCC folgt der PDCA-Methode	14
Safety Culture Ladder	16
Entsprechung DIN ISO 45001:2018, OHSAS 18001:2007 und SCC:2011	21
Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen Arbeitsschutz- Managementsystemen – eine Entscheidungshilfe	25
Vergleich DIN ISO 45001 und Safety Culture Ladder	27
Normabschnitt „4 Kontext der Organisation“	29
Normabschnitt „4.1 Verstehen der Organisation und ihres Kontextes“	29
Normabschnitt „4.2 Verstehen der Erfordernisse und Erwartungen von Beschäftigten und anderen interessierten Parteien“	33
Normabschnitt „4.3 Festlegen des Anwendungsbereichs des SGA-Managementsystems“ ..	43
Normabschnitt „4.4 SGA-Managementsystem“	46
Normabschnitt „5 Führung und Beteiligung der Beschäftigten“	50
Normabschnitt „5.1 Führung und Verpflichtung“	50
Normabschnitt „5.2 SGA-Politik“	57
Normabschnitt „5.3 Rollen, Verantwortlichkeiten und Befugnisse in der Organisation“	62
Normabschnitt „5.4 Konsultation und Beteiligung von Beschäftigten“	77
Normabschnitt „6 Planung“	87
Normabschnitt „6.1 Maßnahmen zum Umgang mit Risiken und Chancen“	87
Normabschnitt „6.1.1 Allgemeines“	87
Normabschnitt „6.1.2 Ermittlung von Gefährdungen und Bewertung von Risiken und Chancen“	92
Normabschnitt „6.1.3 Bestimmung der rechtlichen Verpflichtung und anderen Anforderungen“	112
Normabschnitt „6.1.4 Planung von Maßnahmen“	117
Normabschnitt „6.2 SGA-Ziele und Planung zu deren Erreichung“	119
Normabschnitt „7 Unterstützung“	127
Normabschnitt „7.1 Ressourcen“	127
Normabschnitt „7.2 Kompetenz“ und Normabschnitt „7.3 Bewusstsein“	133
Normabschnitt „7.4 Kommunikation“	150
Normabschnitt „7.5 Dokumentierte Information“	160
Normabschnitt „8 Betrieb“	171
Normabschnitt „8.1 Betriebliche Planung und Steuerung“	171
Normabschnitte „8.1.1 Allgemeines“, „8.1.2 Gefahren beseitigen und SGA-Risiken verringern“	171
Normabschnitt „8.1.3 Änderungsmanagement“	184
Normabschnitt „8.1.4 Beschaffung“	188
Normabschnitt „8.2 Notfallplanung und Reaktion“	198

Normabschnitt „9 Bewertung der Leistung“	203
Normabschnitt „9.1 Überwachung, Messung, Analyse und Leistungsbewertung“	203
Normabschnitt „9.1.1 Allgemeines“	203
Normabschnitt „9.1.2 Bewertung der Compliance“	222
Normabschnitt „9.2 Internes Audit“	229
Normabschnitt „9.3 Managementbewertung“	246
Normabschnitt „10 Verbesserung“	257
Normabschnitte „10.1 Allgemeines“ und „10.2 Vorfall, Nichtkonformität und Korrekturmaßnahme“	257
Normabschnitt „10.3 Fortlaufende Verbesserung“	275
Die häufigsten Auditabweichungen bei der Umstellung auf die DIN ISO 45001	277
Liste der dokumentierten Informationen	278
Anhang	279
A Ergänzende Vorlagen zu den einzelnen Normabschnitten	279
A1 Ergänzende Vorlagen zu Normabschnitt „4.2 Verstehen der Erfordernisse und Erwartungen von Beschäftigten und anderen interessierten Parteien“	279
A2 Ergänzende Vorlagen zu Normabschnitt „5.3 Rollen, Verantwortlichkeiten und Befugnisse in der Organisation“	282
A3 Ergänzende Vorlagen und Beispiele zu Normabschnitt „6.1.2 Ermittlung von Gefährdungen und Bewertung von Risiken und Chancen“	299
A4 Ergänzende Vorlagen zu Normabschnitt „8.1.4 Beschaffung“	314
A5 Ergänzende Vorlagen zu Normabschnitt „9.1 Überwachung, Messung, Analyse und Leistungsbewertung“	316
A6 Ergänzende Vorlagen zu Normabschnitt „9.2 Internes Audit“	321
B Weitere ergänzende Übersichten	331

Einführung

Das vorliegende Buch zum Thema Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit (Managementsystem nach DIN ISO 45001:2018, dem SCC-Regelwerk und Safety Culture Ladder) verfolgt einen sehr pragmatischen Ansatz und ist aus der Praxis zweier Unternehmensberater und Auditoren für die Praxis geschrieben. Entgegen vieler Publikationen stehen nicht die vielen Philosophien hinter den Standards im Vordergrund, sondern vielmehr deren Überführung in den Arbeitsalltag und deren betriebliche praktische Umsetzung. Beide Autoren verfügen über mehr als 15 Jahre Erfahrung als Sicherheitsfachkräfte im Arbeits- und Gesundheitsschutz.

In vielen Beispielen werden die Anforderungen der Standards anschaulich erklärt. Dabei wird das Buch sowohl dem Anwender der DIN ISO 45001 als auch dem Anwender des SCC-Regelwerks in seinen einzelnen Spielarten sowie Safety Culture Ladder gerecht. Der Aufbau des Buches folgt den Forderungen der DIN ISO 45001 gemäß der High Level Structure. Zu Beginn jedes Kapitels werden in einer Übersichtsmatrix die Entsprechungen der DIN ISO 45001 mit OHSAS 18001, dem SCC-Standard und Safety Culture Ladder gegenübergestellt. Dahinter werden die Anforderungen der DIN ISO 45001, der einzelnen SCC-Standards SCC*, SCC**, SCC^P und SCP sowie zusätzliche Anforderungen der Safety Culture Ladder im Detail wiedergegeben. Somit wird klar, an welcher Stelle welcher Standard mehr oder weniger Forderungen stellt. Auf die Darstellung der Anforderungen von OHSAS 18001 wird an dieser Stelle weitestgehend verzichtet, da die meisten Anwender den Prozess der Umstellung von OHSAS 18001 auf DIN ISO 45001 abgeschlossen haben dürften.

Die Übersicht am Beginn des Kapitels dient als einfaches Navigationssystem zur Beantwortung der folgenden Fragen:

- Wo ist welche Forderung des SCC-Regelwerks und der Safety Culture Ladder vergleichbar mit der Forderung von DIN ISO 45001?
- Welche Forderungen sind allen SCC-Standards gemein?
- Welche Forderungen stellen Pflichtfragen dar?
- Welche Forderungen sind optional zu betrachten?

In der Rubrik „Interpretation und betriebliche Umsetzung“ werden die Forderungen interpretiert und mithilfe von Beispielen, Übersichten und grafischen Darstellungen Erläuterungen zum Verständnis der Standards gegeben. Dabei fließt der praktische Erfahrungsschatz der Autoren ein. Aus Best-Practice-Beispielen werden Empfehlungen für die Anwendung in der eigenen betrieblichen Praxis gegeben. Zum anderen geben die Autoren Hinweise, welche Fehlinterpretationen zu vermeiden sind.

Unter der Rubrik „Praxistipps und Vorlagen“ und im Anhang werden Handbuchtexte, Verfahrens- oder Sicherheitsanweisungen, Tabellen, Kataster, Listen u. a. m. zur praktischen Umsetzung in der betrieblichen Praxis zur Verfügung gestellt. Alle Vorlagen zu diesem Buch sind in der Beuth-Mediathek (www.beuth-mediathek.de) als Download für Sie eingestellt. Es handelt sich um einfache Word-Vorlagen, die schnell und unkompliziert adaptierbar sind.

Vorstellung der einzelnen Arbeitsschutz- Managementsysteme

DIN ISO 45001:2018

Die DIN ISO 45001:2018-06 und der dazugehörige Leitfaden im Anhang stellen eine Norm für den Aufbau und die Aufrechterhaltung eines anerkannten Managementsystems für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit dar. Für die Managementsysteme der ISO-Reihe wurde die sogenannte High Level Structure entwickelt. Die High Level Structure hat festgelegte Normabschnitte und Kerntexte, die für die Konzipierung von Managementsystemen verbindlich festgelegt wurden. Daher ist die DIN ISO 45001 kompatibel zu den bereits international etablierten Managementsystemen für Qualität (DIN EN ISO 9001) und Umweltschutz (DIN EN ISO 14001). Eine Integration in bestehende Managementsysteme ist somit gegeben. Davon abweichend existieren jedoch Managementsysteme, die auch perspektivisch kaum diesem einheitlichen Ansatz folgen werden; man denke hier beispielsweise an die Arbeitsschutz-Managementsysteme SCC und SCP oder auch an die vielfältigen Managementsysteme der Lebens- und Futtermittelindustrie wie BRC, IFS, GMP und andere.

DIN ISO 45001 legt Anforderungen an ein Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit fest. Diese gliedern sich in zehn Normabschnitte, die teilweise mit Unterpunkten versehen sind:



Die Einbindung anderer Arbeitsschutz-Managementsysteme, z. B. SCC und SCP, stellt hingegen eine Herausforderung für viele Organisationen hinsichtlich einer integrierten Dokumentation dar.

Änderungen der DIN ISO 45001 im Vergleich zu OHSAS 18001

Die DIN ISO 45001 stellt mit der Orientierung an der High Level Structure neue Anforderungen in den Fokus. Sie betreffen insbesondere die Sondierung des Kontexts der Unternehmung in Verbindung mit der Identifizierung der interessierten Parteien, deren Erwartungen und den mit ihnen verbundenen Chancen und Risiken. Die folgende Übersicht soll eine Hilfestellung bei der Umsetzung der geänderten Normanforderungen geben. Die Übersicht kann auch als Checkliste genutzt werden (vgl. Anhang B in diesem Buch).

Kapitel	Normforderung	Maßnahme
4	Kontext der Organisation	
4.1	Bestimmung der internen und externen Themen	Kontext mit den externen und internen Themen bestimmen
4.2	Erfordernisse und Erwartungen der Beschäftigten und interessierten Parteien	Erwartungen der Beschäftigten listen interessierte Parteien identifizieren Erwartungen der interessierten Parteien bestimmen
4.3	Anwendungsbereich des MS	Anwendungsbereich festlegen unter Berücksichtigung von 4.1, 4.2, Tätigkeiten Rechnung tragen Anwendungsbereich mit den zu beeinflussenden Tätigkeiten, Produkten und Dienstleistungen definieren oder mit Auswirkung auf die Organisation
4.4	Managementsystem	Aufbau, Verwirklichung, Aufrechterhaltung und fortlaufende Verbesserung des A&G-MS mit Prozessen und deren Wechselwirkungen
5	Führung und Beteiligung der Beschäftigten	
5.1	Verantwortlichkeit des obersten Managements und Rechenschaftspflicht für Bereitstellung sicherer Arbeitsplätze, Vermeidung von arbeitsbezogenen Verletzungen und Erkrankungen	A&G-MS aufstellen, welches die Forderungen von 5.1 berücksichtigt
	Sicherstellung der Übereinstimmung von A&G-Politik mit den Zielen	
	Integration von A&G-MS in die Geschäftsprozesse	A&G wird Bestandteil der Geschäftsbesprechungen
	erforderliche Ressourcen bereitstellen	in Investitionsplänen und Personalplänen berücksichtigen, Weiterbildung sicherstellen
	Bedeutsamkeit dieses Vorgehens an Beschäftigte vermitteln	Politik aufstellen zielgerichtete Kommunikation betreiben, z. B. über Schutzfibel, Broschüren, Statements der obersten Leitung
	Sicherstellung des Erfolgs des A&G-MS	
	Unterstützung der beteiligten Personen und Führungskräfte	A&G-Management wird zur Führungsaufgabe, Teil der Zielvereinbarungen
	fortlaufende Verbesserung des A&G-MS	Messung der A&G-Leistung
	Entwicklung einer A&G-Kultur	Vorbildrolle der obersten Leitung
	Schutz der Unabhängigkeit in der Berichterstattung beteiligter Verantwortungsträger im Arbeits- und Gesundheitsschutz	offene Kommunikation pflegen, direktes Berichten an die oberste Leitung ermöglichen
	Prozesse der Beteiligung von Mitarbeitern fördern	z. B. ASA-Sitzungen durchführen

Kapitel	Normforderung	Maßnahme
	Notwendigkeit eines ASA erwägen	womöglich freiwilliges Gremium benennen auch unter 20 Beschäftigten
5.2	A&G-Politik mit neuen Forderungen nach Verpflichtung zur Konsultation und Beteiligung der Beschäftigten	Politik erweitern
5.3	Rollen, Verantwortlichkeiten und Befugnisse: Übernahme von Verantwortung für den Arbeitsschutz auf allen Ebenen der Organisation	Organigramm für A&G-Verantwortungen aufstellen Zusammenstellung, wer an wen wie berichtet
5.4	Konsultation und Beteiligung der Beschäftigten: Prozessfestlegung, Zugang zu Informationen sicherstellen, Hindernisse und Barrieren identifizieren	Prozess festlegen und dokumentieren Identifikation der Hindernisse und Barrieren Berücksichtigen von Kompensationen der Hindernisse
	unter 5.4. d, e benannte Schwerpunkte berücksichtigen bei Beschäftigten, die nicht der Leitungsebene angehören	Schwerpunkte in den Prozess integrieren
	Untersuchung von Vorfällen und Nichtkonformitäten	im Prozess Umgang mit Vorfällen und Nichtkonformitäten berücksichtigen
6	Planung	
6.1	Maßnahmen zum Umgang mit Risiken und Chancen: 6.1.1 Sicherstellung der Ergebniserzielung Verhinderung oder Verminderung unerwünschter Auswirkungen fortlaufende Verbesserung 6.1.2.1 Identifizierung von Gefährdungen	Planungsprozess beschreiben, installieren und kontrollieren bzw. verbessern
		Gefährdungsermittlung durchführen:
		Vorkommnisse der Vergangenheit berücksichtigen (z. B. in der Eintrittswahrscheinlichkeit oder Prävention)
		Eingehen auf soziale Faktoren (Mobbing, Arbeitszeiten, Arbeitsbelastung ...)
		routinemäßige und nicht routinemäßige Tätigkeiten berücksichtigen
		Notfälle inkludieren
		Auswirkungen auf Dritte berücksichtigen (Fremdfirmen, Nachbarn, Besucher ...)
		andere Themen berücksichtigen, z. B. Auswirkung auf Umgebung
		Prognostizieren der Veränderung von Gefährdungen bei Veränderungsprozessen

Kapitel	Normforderung	Maßnahme
		einschließlich der Betrachtung geänderter Erkenntnisse über Gefährdungen
	6.1.2.2 Bewertung der A&G-Risiken	Risikobewertung bzgl. der Gefährdungen, Methodik dazu beschreiben Risikobewertung der Risiken in Verbindung mit dem Aufbau des A&G-Systems
	6.1.2.3 Bewertung von Chancen	Beschreibung der Chancen zur Anpassung von Arbeitsplätzen, der Arbeitsorganisation oder Umgebungsbedingungen Beschreibung der Chancen zur Beseitigung oder Verringerung von Gefährdungen Chancen in Verbindung mit geplanten Veränderungen
		Darstellung von Möglichkeiten zur Verbesserung des A&G-MS
	6.1.3 Bestimmung rechtlicher Anforderungen	rechtliche und sonstige Anforderungen identifizieren, aktuell halten Verfahren beschreiben
	6.1.4 Planung von Maßnahmen	Planungsprozess darstellen zum Umgang mit Risiken und Chancen, zum Umgang mit rechtlichen und sonstigen Anforderungen, für die Vorbereitung und Reaktion auf Notfallsituationen
6.2	Ziele und Planung der Zielerreichung	Ziele mit Maßnahmen, Methode der Überwachung, Kennzahlen der Überwachung, Verantwortlichkeiten, Terminen darstellen Frage beantworten, wie die Maßnahmen in die Geschäftsprozesse integriert werden sollen
7	Unterstützung	
7.1	Ressourcen benennen, sicherstellen	
7.2	Kompetenz entwickeln	wie zuvor in der OHSAS auch die Kompetenz zur Identifizierung von Gefährdungen entwickeln
7.3	Bewusstsein	Bewusstsein entwickeln für mögliche Auswirkungen einer Nichterfüllung des A&G MS, für die spezifischen Gefährdungen an deren Arbeitsplätzen, Vereinbarungen ermöglichen zum Ausscheiden aus Arbeitssituationen, die unmittelbar gefährdend für die Beschäftigten sind

Kapitel	Normforderung	Maßnahme
7.4	Kommunikation	Kommunikationsprozess darstellen (auch bei eingeschränkter Schreibfähigkeit): worüber, wann, mit wem, zwischen den Ebenen, mit Dritten (Fremdfirmen, Besuchern), interessierten Parteien Aufbewahrung dokumentierter Informationen
	externe Kommunikation	Organisation muss relevante Informationen extern kommunizieren (gesetzlich erforderlich oder durch andere Anforderungen oder notwendig)
7.5	dokumentierte Information	Prozess beschreiben Zugriff sicherstellen
8	Betrieb	
8.1	betriebliche Planung und Steuerung	Festlegung der Kriterien für die Prozesse Halten dokumentierter Informationen Koordination der Aspekte des A&G-MS, wenn mehrere Organisationen am Arbeitsort tätig sind
	Gefährdungen beseitigen, verringern	Anforderungen aus der Gefährdungsermittlung umsetzen
	Änderungsmanagement	Prozess des Umgangs mit Veränderungen beschreiben, die Auswirkungen auf das MS haben könnten
	Ausgliedern	Steuerungsprozess für ausgegliederten Prozess beschreiben
	Beschaffung	Prozessbeschreibung wie bei OHSAS
	Auftragnehmer	Umgang mit Fremdfirmen beschreiben (Einweisung, Kontrolle, Überwachung der Befähigungen, Koordination)
8.2	Notfallplanung	Notfallsituationen beschreiben, Prävention und Korrekturmaßnahmen Notfallübungen durchführen Schulungen nachweisen Berücksichtigung der Bedürfnisse interessierter Parteien im Fall von Notfallsituationen
9	Bewertung der Leistung	
9.1	Überwachung, Messung, Analyse, Leistungsbewertung	Messung des Leistungsfortschritts anhand formulierter Kriterien Complianceermittlung

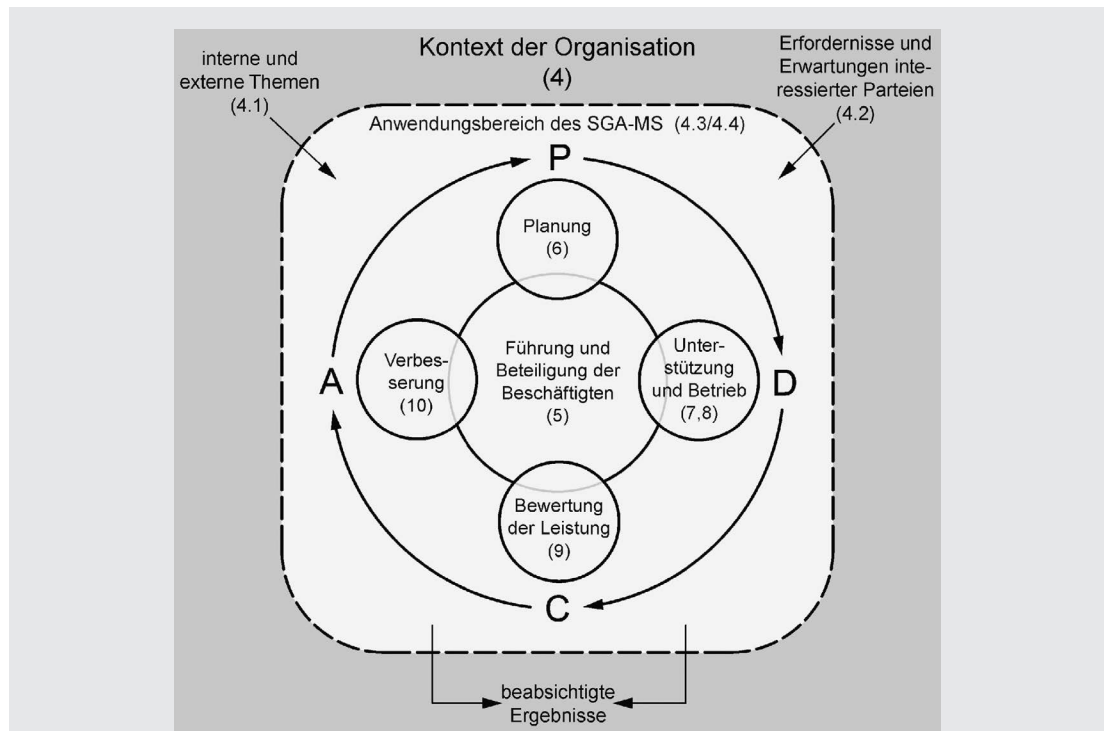
Kapitel	Normforderung	Maßnahme
9.2	internes Audit	Auditplanungsprozess beschreiben Auditdurchführung dokumentieren Auswahl der internen Auditoren begründen Wie erfolgt die Berichterstattung über Auditfeststellungen an das obere Management? Nachverfolgung getroffener Maßnahmen beschreiben
9.3	Managementbewertung	geänderte Inputs beachten Prozessbeschreibung aktualisieren und Formblatt adaptieren
10	Verbesserung	
10.2	Vorfall, Nichtkonformität und Korrekturmaßnahme	Interpretation, Ursachenanalyse bei Vorfällen und Nichtkonformitäten Umgang damit beschreiben vergleichbare Vorfälle einbeziehen in die Auswertungen Bewertung der ergriffenen Korrekturen hinsichtlich der Wirksamkeit Auswirkungen auf A&G-MS berücksichtigen dokumentierte Informationen bereithalten
10.3	fortlaufende Verbesserung	Kommunikation der Ergebnisse
		Fördern der Kultur des A&G Fördern der Beteiligung der Beschäftigten

DIN ISO 45001 – Spiegelbild des PDCA-Zyklus

Die Struktur der OHSAS 18001 ist denen der DIN EN ISO 9001 und DIN EN ISO 14001 vergleichbar und folgt dem Prinzip



Den Zusammenhang der Normforderungen vor dem Hintergrund des PDCA-Zyklus lässt auch die in der internationalen Norm abgebildete Darstellung erkennen:



ANMERKUNG Die in Klammern stehenden Zahlen beziehen sich auf Abschnittsnummern in diesem Dokument.

Bild 1 — Beziehung zwischen PDCA und dem Rahmen in diesem Dokument

Alle Abschnitte dieser internationalen Norm lassen sich in diese vier Schritte einbinden:

Planen (Plan)

Normabschnitte

- 4.1 Verstehen der Organisation und ihres Kontexts
- 4.2 Verstehen der Erfordernisse und Erwartungen von Beschäftigten und anderen interessierten Parteien
- 4.3 Festlegen des Anwendungsbereichs des SGA-Managementsystems
- 4.4 SGA-Managementsystem
- 5.1 Führung und Verpflichtung
- 5.2 SGA-Politik
- 6 Planung

mit den Normforderungen:

- Identifizierung der externen und internen Themen
- Sondierung des Kontexts über die Ermittlung der interessierten Parteien und ihrer Erwartungen an die Organisation
- Ermittlung der Risiken und Chancen
- Definition der Grenzen des SGA-Managementsystems und des Anwendungsbereichs
- Demonstration von Führung und Verpflichtung
- Veröffentlichung einer SGA-Politik
- Aufstellung von Zielen und Planung der Umsetzung

- Treffen von Maßnahmen zur Umsetzung von Chancen und Risiken
- Identifizierung von Gefährdungen, Risikoeinschätzung und Festlegung von Maßnahmen
- SGA-Managementsystem und Lenkungsmaßnahmen planen
- Eruiere rechtlicher Verpflichtungen und anderer Forderungen an die Organisation

Handeln (Do)

Normabschnitte

5.3 Rollen, Verantwortlichkeiten und Befugnisse in der Organisation

5.4 Konsultation und Beteiligung von Beschäftigten

7 Unterstützung

8 Betrieb

mit den Normforderungen:

- Festlegung von Verantwortlichkeiten und Befugnissen für den Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Unterweisung und Qualifizierung der Beschäftigten zu Themen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, insbesondere zu Gefährdungen
- Verwirklichung der Mitbestimmung der Beschäftigten, insbesondere bei der Gefährdungserkennung und Risikoeinschätzung
- interne Kommunikation zu Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes
- Aufstellen einer angemessenen Dokumentation
- Lenkung der dokumentierten Informationen
- Umsetzung der Festlegungen im Arbeits- und Gesundheitsschutz in der Praxis unter Berücksichtigung der externen und internen Themen und der daraus resultierenden Risiken und Chancen
- Installation der benannten Unterstützungsprozesse
- Realisierung einer geeigneten Notfallvorsorge und Gefahrenabwehr

Prüfen (Check)

Normabschnitte

9 Bewertung der Leistung

10.2 Vorfall, Nichtkonformität und Korrekturmaßnahme

mit den Normforderungen:

- regelmäßiges Überwachen und Messen der A&G-Leistungen
- Überprüfen der Einhaltung von Rechtsvorschriften
- Etablieren eines Verfahrens zur Untersuchung von Vorfällen
- Behandeln von aktuellen und potenziellen Nichtkonformitäten
- Einleiten von Korrekturmaßnahmen
- Durchführen von Präventionsmaßnahmen
- Lenkung dazugehöriger Aufzeichnungen
- Überprüfen des A&G-Managementsystems durch interne Auditierungen

(Re-)Agieren (Act)

Normabschnitte

9.3 Managementbewertung

10.1 Allgemeines

10.3 Fortlaufende Verbesserung

mit den Normforderungen:

- Durchführen von Managementbewertungen und Ableiten von konkreten Beschlüssen zur A&G-Leistungsverbesserung
- Ableiten von Verbesserungspotenzialen

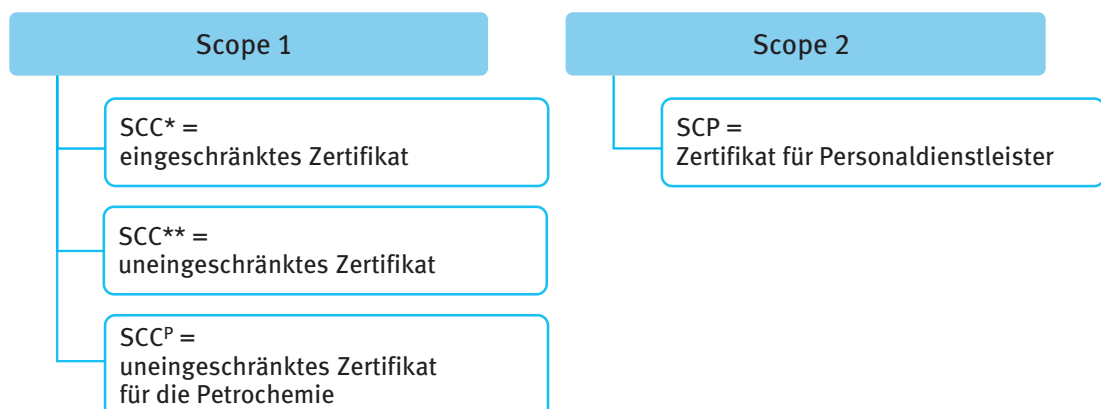
Die Zuordnung der einzelnen Normabschnitte ist nicht einwandfrei möglich. Beispielsweise kann der Normabschnitt 10.2 auch unter „Agieren“ gesehen werden. Wie auch immer die Abgrenzung vorgenommen wird, die Normabschnitte spiegeln den PDCA-Zyklus in ihrer Gesamtheit wider.

Normatives Regelwerk SCC

Auch SCC (Sicherheits Zertifikat Kontraktoren) hat die fortlaufende Verbesserung der Leistungen einer Organisation im Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz zum Ziel. SCC wurde ehemals für Unternehmen entwickelt, die als Kontraktoren in der Petrochemie tätig werden. Hintergrund ist der Wille der Raffinerien, chemischen Werke, Kraftwerke und der Stahlindustrie, einen einheitlichen Sicherheitsstandard sowohl für die eigenen Beschäftigten als auch für die im Werk- oder Dienstvertrag tätigen Kontraktoren zu schaffen. SCC ist ein zertifizierungsfähiges Arbeitsschutz-Managementsystem, welches Aspekte des Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutzes miteinander verbindet. Das Normative SCC-Regelwerk wurde letztmals im Jahr 2011 revidiert. Im Unterschied zur OHSAS 18001 handelt es sich um eine sogenannte SCC-Checkliste zur Beurteilung des SGU-Managementsystems (Sicherheits-, Gesundheits- und Umweltschutz-Managementsystem) von Kontraktoren und Unternehmen des produzierenden Gewerbes, die aus Fragen zu ausgewählten Themen des Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutzes besteht (Dokument 003). Im Weiteren wurde speziell für Personaldienstleister eine SCP-Checkliste zur Beurteilung des SGU-Managementsystems von Personaldienstleistern (Dokument 023) entwickelt. Einige Fragen in den Checklisten werden durch weitere Dokumente unterlegt, z. B. zu folgenden Themen:

- Unfallstatistik und Unfallhäufigkeit (Dokument 006)
- gefährliche Arbeiten und Tätigkeiten in besonders gefährlichen Arbeitsbereichen (Dokument 009)
- Beurteilung von Subunternehmen und Personaldienstleistern (Dokument 010)
- SGU-Schulung und Prüfung der operativ tätigen Mitarbeiter von Kontraktoren (Dokument 016)
- externe SGU-Prüfung der operativ tätigen Führungskräfte von Kontraktoren (Dokument 017)
- fakultative externe SGU-Prüfung der operativ tätigen Mitarbeiter von Kontraktoren (Dokument 018)

Im Zertifizierungssystem nach SCC werden zwei wesentliche Industriebereiche (Scopes) unterschieden:



Die Unterschiede zwischen dem eingeschränkten und dem nicht eingeschränkten Zertifikat sind an die Anzahl an Arbeitnehmern im Unternehmen sowie an die vertragliche Bindung von Subunternehmen gekoppelt. Das eingeschränkte Zertifikat gilt für kleine Unternehmen mit durchschnittlich bis zu 35 Mitarbeitern, die keine Subunternehmen für technische Dienstleistungen im Werkvertrag gebunden haben. Zur Anzahl der Beschäftigten werden auch Auszubildende, Praktikanten und Leiharbeiter gezählt.

Im nicht eingeschränkten Zertifikatsbereich werden alle Unternehmen mit regelmäßig mehr als 35 Beschäftigten im Kalenderjahr erfasst.

Das uneingeschränkte Zertifikat für die Petrochemie stellt erhöhte Anforderungen, die der Spezifik und Gefährdungsklasse der petrochemischen Industrie und Raffinerien gerecht werden.

Letztlich unterscheiden sich die eingeschränkten und uneingeschränkten Zertifikate durch die Anzahl der zu beantwortenden Pflicht- und ggf. Ergänzungsfragen. Pflichtfragen müssen dabei stets zu 100 % beantwortet werden. Ergänzungsfragen sind in den Checklisten als solche gekennzeichnet. Je nach Zertifikat muss hier eine Mindestanzahl an Ergänzungsfragen richtig beantwortet werden.

Welche Zertifizierung für ein Unternehmen die richtige ist, ergibt sich zumeist in der Praxis aus den Forderungen der Auftraggeber.

Hinweis

Unternehmen mit weniger als zehn Mitarbeitern, die keine Subunternehmen beschäftigen, benötigen kein SCC- oder SCP-Zertifikat.

Doch gerade in dieser Unternehmensgröße gibt es etliche zertifizierte Unternehmen nach SCC oder SCP. Der Druck der Auftraggeber ist teilweise so stark, dass die Richtlinien des Normativen SCC-Regelwerks keine Berücksichtigung finden.

Für alle im akkreditierten Verfahren zu zertifizierenden Arbeitsschutz-Managementsysteme, so z. B. OHSAS 18001, SCC, SCP und SCC^P, gilt eine Zertifikatslaufzeit von drei Jahren, wobei jährlich ein Überwachungsaudit stattfinden muss, welches die Zertifizierung positiv bestätigt.

Die Struktur der SCC-Checkliste ist nur schwer mit der DIN ISO 45001 oder mit DIN EN ISO 9001 oder DIN EN ISO 14001 vergleichbar. Eine entsprechende Vergleichsmatrix zwischen den Anforderungen der DIN ISO 45001 und dem SCC-Regelwerk wird aus Sicht der Autoren in jedem Buchkapitel in Tabellenform dargestellt. Abgesehen vom unterschiedlichen Aufbau der Systeme sind die Anforderungen an das SGU-Managementsystem jedoch ähnlich. So dienen die vorangestellten Tabellen der Orientierung für den Leser, welche Anforderungen vergleichbar sind.

Die SCC-Checkliste (Dokument 003) zur Beurteilung des SGU-Managementsystems von Kontraktoren und Unternehmen des produzierenden Gewerbes setzt sich aus zwölf Kapiteln zusammen. Aus der nachstehenden Abbildung können Sie die Anzahl der formulierten Fragen je Kapitel ersehen.

1	SGU: Politik, Organisation und Engagement des Managements 8 Fragen gesamt
2	SGU-Gefährdungsbeurteilung 4 Fragen gesamt
3	SGU-Schulung, -Information und -Unterweisung 9 Fragen gesamt
4	SGU-Bewusstsein 2 Fragen gesamt
5	SGU-Projektplan 5 Fragen gesamt
6	Umweltschutz 2 Fragen gesamt
7	Vorbereitung auf Notfallsituationen 2 Fragen gesamt
8	SGU-Inspektionen 2 Fragen gesamt
9	Betriebsärztliche Betreuung 4 Fragen gesamt
10	Beschaffung und Prüfung von Maschinen, Geräten, Ausrüstungen und Arbeitsstoffen 2 Fragen gesamt
11	Beschaffung von Dienstleistungen 3 Fragen gesamt
12	Meldung, Registrierung und Untersuchung von Unfällen, Beinahe-Unfällen und unsicheren Situationen 6 Fragen gesamt

Die Struktur der SCP-Checkliste (Dokument 023) ist auf die Bedürfnisse und Besonderheiten von Personaldienstleistern zugeschnitten und damit stark verkürzt. Die Checkliste für SCP unterscheidet 7 Kapitel:

1	SGU-Politik, Organisation und Engagement des Managements 8 Fragen gesamt
2	SGU-Gefährdungsbeurteilung 4 Fragen gesamt
3	SGU-Schulung, -Information und -Unterweisung 8 Fragen gesamt
4	SGU-Bewusstsein 2 Fragen gesamt
5	SGU-Projektbetreuung 5 Fragen gesamt
6	Betriebsärztliche Betreuung 3 Fragen gesamt
7	Meldung, Registrierung und Untersuchung von Unfällen, Beinahe-Unfällen und unsicheren Situationen 5 Fragen gesamt

Die Anzahl der Fragen zum jeweiligen Kapitel gliedert sich in Pflicht- und Ergänzungsfragen auf. Am Beginn eines jeden Kapitels werden die Pflichtfragen für den jeweiligen Standard als solche markiert:

SCC* ☒ SCC** ☒ SCC^P ☒

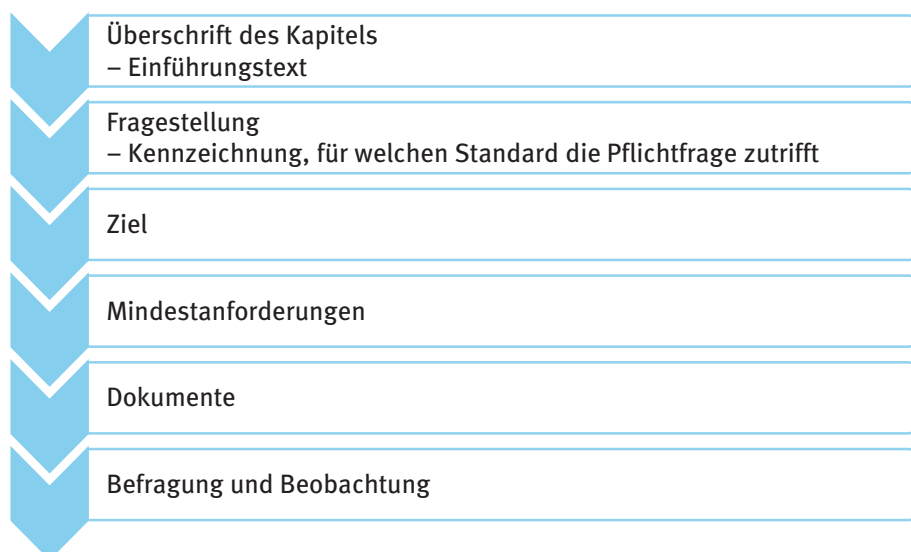
Nicht zutreffende Fragen werden ebenso gekennzeichnet. Ein Manövrieren in der SCC-Checkliste wird dem Nutzer damit sehr einfach gemacht.

Gleiches gilt auch für die SCP-Checkliste, in der die Pflichtfragen ebenfalls angekreuzt sind.

Insgesamt ergibt sich in den einzelnen Standards folgendes Verhältnis zwischen Pflicht- und Ergänzungsfragen:

Regelwerk	Fragen gesamt	Pflichtfragen	Ergänzungsfragen
SCC*	27	27	0
SCC**	49	40	9
SCC ^P	49	44	5
SCP	35	29	6

Jedes Kapitel der SCC- und SCP-Checkliste folgt einer besonderen Gliederung:



Jedes Kapitel gibt das Ziel an, welches mit der Erfüllung der Mindestanforderungen erreicht werden soll. Dem formulierten Ziel folgen die Mindestanforderungen, die zu dieser Frage mindestens erfüllt sein müssen. Dabei bleibt zu beachten, dass die Frage in ihrer Gesamtheit als richtig und angemessen bewertet werden muss.

Im Weiteren werden mögliche Dokumente zur Nachweisführung aufgeführt.

Unter „Befragung und Beobachtung“ werden die Personengruppen aufgeführt, die zum Thema interviewt werden sollen.

Inhaltliche Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen der DIN ISO 45001 und dem Normativen Regelwerk SCC werden, wie bereits erwähnt, in den weiteren Kapiteln dieses Buches gesondert und im Einzelnen erläutert.

Normatives Regelwerk SCC folgt der PDCA-Methode

Auch SCC-Dokument 003 oder auch Dokument 023 folgen in ihren Bestandteilen der PDCA-Methode. Alle inhaltlichen Forderungen können den vier Schritten im PDCA-Zyklus zugeordnet werden. Hierdurch wird eine wesentliche Grundlage für eine Integration mit anderen Managementsystemen geschaffen, auch wenn diese nicht so einfach möglich ist wie bei der DIN ISO 45001.

Beispielhaft wird nachstehend eine Zuordnung der Inhalte (Fragen) zum PDCA-Vorgehen vorgenommen.

Planen (Plan)

- Erlass einer Grundsatzerklärung zu SGU (1.1)
- Erstellen eines Programms zur Stärkung des SGU-Bewusstseins (4.2)
- vertragliche Bindung einer Sicherheitsfachkraft und eines Betriebsarztes (1.2)
- Aufstellung einer SGU-Organisation, Definition von Befugnissen und Verantwortlichkeiten (1.3)
- aktive Einbindung des oberen und mittleren Managements in das Arbeitsschutzsystem (1.5)
- Verabschiedung von messbaren Unternehmenszielen zur Vermeidung von Unfällen und der Reduzierung von Unfallhäufigkeiten (1.7) sowie zur Verbesserung der SGU-Leistung (1.8)
- SGU-Gefährdungsbeurteilung, betriebsspezifisch (2.1), arbeitsplatzbezogen (2.2), LMRA (Last Minute Risk Analysis) (2.3)
- Kostenfreie Ausgabe von PSA (persönlicher Schutzausrüstung) (2.4)
- Aufstellen von SGU-Projektplänen (5.1)
- Benennung eines Ansprechpartners für SGU pro Projekt (5.5)
- Berufung eines Umweltschutzbeauftragten im Unternehmen (6.2)

Handeln (Do)

- festgelegtes Verfahren zur Einstellung qualifizierter, erfahrener Mitarbeiter (3.1)
- Qualifizierung von Mitarbeitern in SGU-Fragen (3.1)
- Ablegen einer anerkannten SGU-Prüfung (3.2, 3.3)
- Vermittlung spezieller Kenntnisse für gefährliche Arbeiten oder gefährliche Arbeitsbereiche (3.4)
- Durchführung von Unterweisungen (3.5)
- etabliertes Verfahren zum Ausfüllen eines Sicherheitspasses (3.6)
- Sicherstellung der Verständigung mit fremdsprachigen Mitarbeitern (3.7)
- Einweisung in die speziellen SGU-Vorgaben des Auftraggebers (3.8)
- Erarbeiten von Betriebsanweisungen und Unterweisung der Mitarbeiter (3.9)
- Durchführung von SGU-Besprechungen (4.1)
- Einweisung der Mitarbeiter und Subunternehmer in SGU-Projektpläne (5.2, 5.3)
- Abstimmung der Projektpläne mit dem Auftraggeber (5.4)
- Festlegung von Verfahren zum Umweltschutz (6.1)
- Festlegung von Verfahren zur Notfallvorsorge (7.1)
- Ausbildung der Beschäftigten, denen Aufgaben für Notfälle zugeteilt sind (7.2)
- regelmäßige Untersuchungen der Beschäftigten (9.1)
- Angebot von speziellen arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen (9.2)
- Angebot freiwilliger arbeitsmedizinischer Untersuchungen (9.3)

- Angebot für leicht verletzte Arbeitnehmer, eine andere zumutbare Arbeit auszuüben (9.4)
- Beschaffung von Maschinen, Geräten, Arbeitsstoffen und Ausrüstungen, die den Anforderungen des Arbeitsschutzes genügen
- Beschaffung von Subunternehmen, die eine funktionsfähige SGU-Organisation nachweisen können (11.1)
- ausschließlicher Einsatz von Personaldienstleistern, die eine funktionsfähige SGU-Organisation aufweisen können (11.3)
- Meldung und Erfassung von Unfällen (12.1), Beinahe-Unfällen und kritischen Situationen (12.4)

Überprüfen (Check)

- Beurteilung der Führungskräfte hinsichtlich ihrer Leistungen im SGU-Management (1.4)
- regelmäßige Inspektionen auf Baustellen und in Arbeitsstätten (8.1)
- regelmäßige Überprüfung von Maschinen, Geräten und Ausrüstungen (10.2)
- systematische Bewertung eingesetzter Subunternehmer hinsichtlich der A&G-Leistung (11.2)
- Regelung der Untersuchung von Unfällen mit und ohne Arbeitsausfall (12.2), von Beinahe-Unfällen und unsicheren Situationen (12.5)
- Anwenden von Methoden, welche die Ermittlung aller möglichen Unfallursachen gewährleisten (12.3)
- Führen der Unfallstatistik (12.6)

Optimieren (Act)

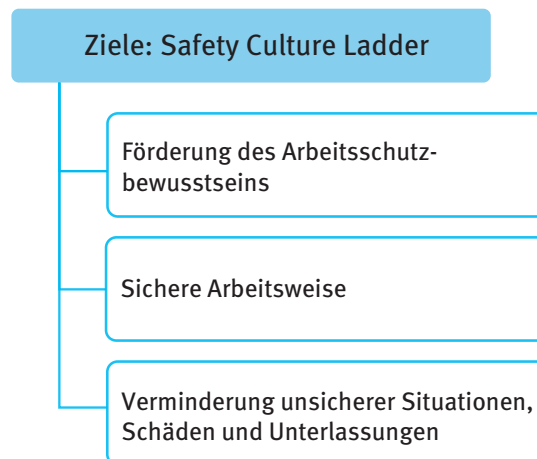
- Auswertung der Inspektionsprotokolle, KVP (8.2)
- Auswertung der Unfallstatistik (12.6)
- Managementbewertung des SGU-Managementsystems (1.6)

Mit der Zuordnung der einzelnen Fragen des Dokuments 003 zur PDCA-Vorgehensweise wird deutlich, dass alle Schritte im PDCA-Zyklus vorgenommen werden können und ein Verfahren zur fortlaufenden Verbesserung des SGU-Managementsystems etabliert ist.

Safety Culture Ladder

Wir sehen Safety Culture Ladder nicht in Konkurrenz zu den etablierten Managementsystemen, sondern als Erweiterung zu rechtlichen Anforderungen im Arbeits- und Gesundheitsschutz oder zu bestehenden Managementsystemen. Selbstverständlich kann es auch als eigenständiges A&G-System etabliert werden. Safety Culture Ladder stellt ein sehr gutes Instrument dar, den Durchdringungsgrad des Arbeits- und Gesundheitsschutzes im Unternehmen zu bemessen. Auch hier steht die zentrale Frage im Mittelpunkt, inwieweit das Management seiner Führungsrolle für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit gerecht wird und alle Beschäftigten beteiligt.

Ziele von Safety Culture Ladder sind:



In der systematischen Vorgehensweise um das Thema Managementsysteme gibt es verschiedene Ansätze, die zu einer kontinuierlichen Verbesserung führen können.

Beispielsweise folgen „Business-Excellence-Roadmaps“ oder „Climbing the Customer Ladder“ derselben Philosophie, sich schrittweise einem Optimum zu nähern. Auch bei der Safety Culture Ladder erklimmt man Schritt für Schritt eine Stufe nach der anderen mit dem Ziel, die Soft Skills der Führung und Beschäftigten zu verbessern und eine Sicherheitskultur im Unternehmen zu etablieren.

Anwendungsbereich von Safety Culture Ladder

Safety Culture Ladder ist grundsätzlich

- für jede Unternehmensgröße (gemäß Beschluss von NEN wird die SCL-Zertifizierung nicht auf Unternehmen unter 5 Mitarbeitern angewendet)
- für jede Art von Unternehmen
- für die Industrie und auch für den Dienstleistungssektor

anwendbar. Safety Culture Ladder bietet einen Rahmen für sicheres Arbeiten für alle Parteien der Sektoren.

Hinweis

Besonderheit:

Es wird nicht zwischen Kunden, Vertragspartnern und Lieferanten unterschieden.

Bisher wird Safety Culture Ladder bereits bei ProRail und seinen Lieferanten sowie bei TenneT eingesetzt. Beispielsweise müssen Unternehmen, die einen Vertrag mit TenneT unterzeichnen, zertifiziert sein.

Das System der Safety Culture Ladder:

Safety Culture Ladder soll einen Standard für die objektive Messung der Arbeits- und Gesundheitsschutzleistung darstellen, wobei gerade der Aspekt Gesundheitsschutz nur wenig im Standard selbst erwähnt wird. Er liefert einen bewusst gewählten Ansatz zur stufenweisen Entwicklung von Unternehmen auf dem Gebiet des Arbeitsschutzes. Der Standard wird vom niederländischen Normungsinstitut NEN verwaltet.

Safety Culture Ladder definiert fünf Niveaustufen. Für jede Stufe werden Anforderungen deklariert, die mit Kriterien unterlegt werden (sogenannte Standards). Für die unabhängigen Prüfer wird zusätzlich deren Wichtung aufgeführt und worauf sie zu achten haben. Dabei werden 6 Perspektiven oder auch Unternehmensaspekte zugrunde gelegt.

Unternehmensaspekte	Charakteristika
Führung und Beteiligung	Interesse des Managements Mitarbeiterbeteiligung Belohnung für gute Leistungen
Unternehmenspolitik und Strategie	Unfallursachen Profitabilität und Kontinuität
Organisation und Vertragspartner	Vertragspartner Kompetenz und Fortbildung Abteilung für Arbeitsschutz
Arbeitsplatz und Verfahren	Arbeitsplanung Sicherheit am Arbeitsplatz Verfahren
Abweichungen und Kommunikation	Meldung Untersuchung von Unfällen Nachbereitung von Unfällen tägliche Kontrolle Sitzungen
Prüfung und Statistiken	Prüfungen und Kontrollen Trends und Statistiken

Unternehmensaspekte:

Safety Culture Ladder spricht von Unternehmensaspekten. Unternehmensaspekte stellen die Kriterien dar, nach denen die einzelnen Stufen zu bewerten sind.

Führung und Beteiligung

Die zentrale Frage stellt die Vorbildfunktion der Führung dar:

- Wie ist Führung und Beteiligung im Unternehmen organisiert?
- Ist es ein Miteinander oder ein Gegeneinander?
- Werden beide Seiten gehört?

(DIN ISO 45001: 5.1 Führung, 5.4 Konsultation und Beteiligung)

Unternehmenspolitik und Strategie

- Ist Sicherheit Bestandteil der Unternehmenspolitik?
- Wird Sicherheit als Erfolgsfaktor des Unternehmens gesehen?
- Gibt es ein Budget für den Arbeitsschutz?

(DIN ISO 45001: 5.2 Politik, 6.2 Planung)

Organisation und Vertragspartner

Gibt es eine eigene Arbeitsschutzorganisation? Sind die Mitarbeiter geschult? Ist der Einsatz von Fremdfirmen geregelt?

(DIN ISO 45001: 7.2 Kompetenz, 8.1.4 Beschaffung)

Arbeitsplatz und Verfahren

- Sind die Arbeitsplätze sicher eingerichtet?
- Werden Sicherheitsregeln aufgestellt und werden diese eingehalten?

(DIN ISO 45001: 6 Planung, 8 Betrieb)

Abweichungen und Kommunikation

Finden regelmäßig Arbeitsplatzinspektionen statt? Wie ist die Meldekultur der Mitarbeiter? Gibt es einen Prozess zur anschließenden Weiterverarbeitung der Information? Werden dadurch Aktionen und Änderungen abgeleitet?

(DIN ISO 45001: 7.4 Kommunikation, 10.2 Vorfall, Nichtkonformität, Korrekturmaßnahme)

Prüfungen und Statistiken

Gibt es ein Verfahren oder Prozess zum Prüfen des Verhaltens in Form von Beobachtungen und Befragung der Beschäftigten? Werden Statistiken, Trendanalysen und Unfallstatistiken geführt?

(DIN ISO 45001: 7.3 Bewusstsein, 9.1 Überwachung, Messung, Analyse und Leistungsbewertung)

Die Stufen der Leiter:

Safety Culture Ladder unterscheidet 5 Leiterstufen oder auch Reifestufen, die den Entwicklungsstand des Unternehmens widerspiegeln.

Stufe 1: (pathologisch)

Das Unternehmen kümmert sich nicht um Arbeitsschutzbelange. Merkmal ist, dass Verantwortlichkeiten im Arbeitsschutz nicht geregelt sind. (kein Bewusstsein)

Stufe 2: (reaktiv)

Arbeitsschutzthemen werden nur im Fall von Vorkommnissen behandelt. Regeln werden mit geringer Nachhaltigkeit umgesetzt. Merkmal ist, dass Regeln bekannt sind, aber nicht kontinuierlich befolgt werden. Probleme werden mit Schuldzuweisungen in Verbindung gebracht. Reaktionen basieren auf tief verankerten Mustern (Was kann ich dafür? Das haben wir schon immer so gemacht! Da hat noch keiner danach gefragt.) (Umsetzungsbarrieren)

Stufe 3: (kalkulativ)

Sicherheitsregeln sind festgelegt, werden aber nicht konsequent befolgt. Die Verantwortung für Arbeits- und Gesundheitsschutz ist an das Management adressiert. Merkmal: Ein grundlegendes Bewusstsein für Arbeitsschutz ist vorhanden. Aus Sicht der Autoren sollten Unternehmen, die bereits nach ISO 45001 oder SCC zertifiziert sind, diese Stufe problemlos nehmen.

Stufe 4: (proaktiv)

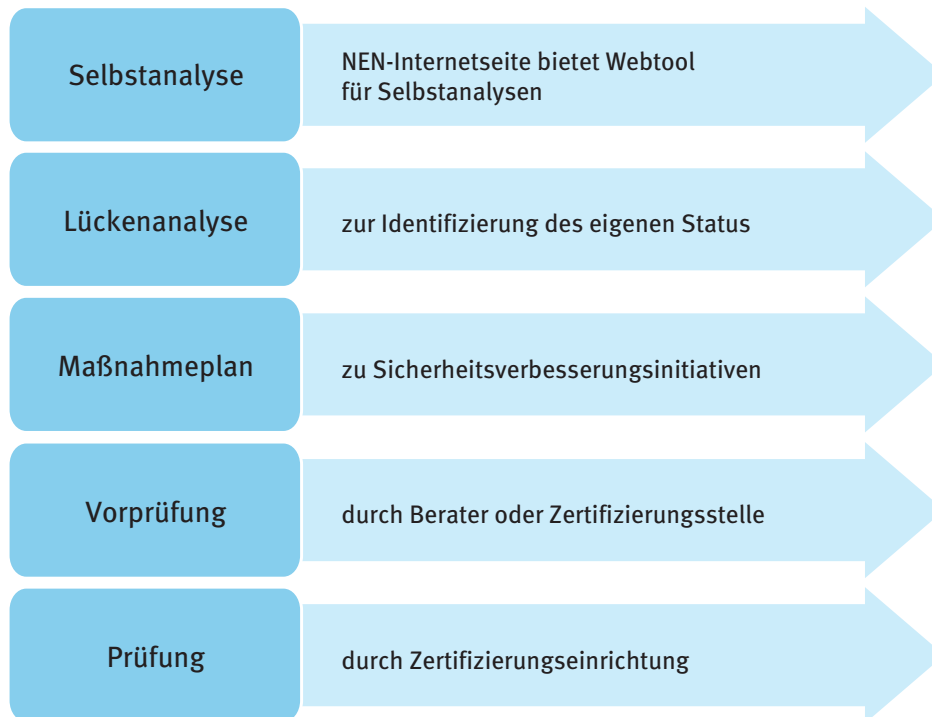
Sicherheit hat im Unternehmen eine hohe Priorität. Merkmal: Das Unternehmen kümmert sich um den Arbeitsschutz, Führung und Beschäftigte arbeiten proaktiv an den Themen. Verbesserungen werden strukturell umgesetzt, Beschäftigte achten gegenseitig auf sicheres Verhalten. Es gibt eine sichtbare Sicherheitskultur im Unternehmen.

Stufe 5: (innovativ)

Sicherheitsregeln sind in den Geschäftsprozessen integriert. Merkmal: Sicherheit ist ein wesentlicher Bestandteil der Arbeit und wird hoch bewertet.

Implementierungsschema

Safety Culture Ladder kann in folgenden Schritten eingeführt werden:



Zertifizierungsverfahren

Die Zertifizierung von Safety Culture Ladder kann nur von zugelassenen Zertifizierungsgesellschaften erfolgen. Die Zertifizierungsstellen bestimmen den Anwendungsbereich der Prüfung, der Befragungen und der zu prüfenden Projekte. Auch Subunternehmen müssen sich den Befragungen der Prüfer unterziehen.

Zum Einsatz kommen immer zwei unabhängige Prüfer (Auditoren), wobei einer der beiden die Rolle des leitenden Prüfers übernimmt.

Prinzipiell folgt man vier unterschiedlichen Methoden. Zunächst findet eine Selbsteinschätzung des Unternehmens statt, diese wird dann von der SCL-ZS (Safety Culture Ladder Zertifizierungsstelle) anhand zur Verfügung gestellter Fakten analysiert. Anschließend werden Interviews zum Verifizieren der Fakten durchgeführt. Da eine Zertifizierung nicht ohne Vor-Ort-Besuch stattfinden kann, werden sogenannte Arbeitsbesuche (Audits) durchgeführt. Der Umfang der Arbeitsbesuche (des Audits) richtet sich nach der Anzahl der Beschäftigten. Ab der Stufe 4 werden unangekündigte Arbeitsbesuche durchgeführt.

Unternehmen werden grundsätzlich auf Stufe 2 geprüft. Erfüllt das Unternehmen die Anforderung der Stufe 2 nicht, so wird es nach Stufe 1 zertifiziert, wenn folgende Kriterien erfüllt sind:

- rechtliche Anforderungen werden eingehalten,
- die Safety Culture Ladder-Prüfung wurde durchgeführt und
- es gibt eine Absichtserklärung einer Weiterentwicklung entlang der Safety Culture Ladder.

SCL-Produkte

Produkt	Erläuterung
SCL-Zertifikat	vollständige Prüfung aller relevanten Anforderungen der gewählten Stufe
SAQ+-Erklärung	40%-Prüfung im Vergleich zu SCL Implementierung einer vollständigen Sicherheitskultur erforderlich, aber nur eingeschränkter Prüfungsumfang nach Prüfung wird Erklärung ausgestellt, dass keine begründeten Zweifel bestehen, dass das Unternehmen nicht die Anforderungen von SCL erfüllt
SAQ-Erklärung (Selbstanalyse- bogen)	Prüfung des Selbstanalysebogens durch den Prüfer, Vergewissern des Prüfers, dass an der Weiterentwicklung gearbeitet wird

Entsprechung DIN ISO 45001:2018, OHSAS 18001:2007 und SCC:2011

Die folgende Übersicht soll eine Hilfestellung bei der Umsetzung der geänderten Normanforderungen geben. Die Übersicht kann auch als Checkliste genutzt werden (vgl. Anhang B in diesem Buch).

Nr.	DIN ISO 45001:2018	Nr.	OHSAS 18001:2007	Nr.	SCC:2011
	Einführung		Einführung		
1	Anwendungsbereich	1	Anwendungsbereich		
2	Normative Verweisungen	2	Normative Verweisungen		
3	Begriffe und Definitionen	3	Begriffe und Definitionen		
4	Kontext der Organisation	4	A&G-Managementsystem-Elemente (nur Titel)		
4.1	Verstehen der Organisation und ihres Kontextes				
4.2	Verstehen der Erfordernisse und Erwartungen von Beschäftigten und anderen interessierten Parteien				
4.3	Festlegen des Anwendungsbereichs des SGA-Managementsystems				
4.4	SGA-Managementsystem	4.1	Allgemeine Forderungen		
5	Führung und Beteiligung von Beschäftigten				
5.1	Führung und Verpflichtung	4.4.1	Ressourcen, Aufgaben, Verantwortlichkeit und Befugnis	1.5	Aktive SGU-Beteiligung Management
5.2	SGA-Politik	4.2	A&G-Politik	1.1	Grundsatzerklärung SGU-Politik
5.3	Rollen, Verantwortlichkeiten und Befugnisse in der Organisation	4.4.1	Ressourcen, Aufgaben, Verantwortlichkeit und Befugnis	1.2 1.3 5.5 6.2	Betriebsärztliche und sicherheitstechnische Betreuung SGU-Organisation, Aufgaben Führungskräfte Einsatz SGU-Koordinator pro Projekt Einsatz Umweltschutzbeauftragter
5.4	Konsultation und Beteiligung der Beschäftigten	4.4.3	Kommunikation, Mitbestimmung und Beratung	4.1	SGU-Besprechungen, ASA, Toolbox-Meetings
6	Planung	4.3	Planung (nur Titel)		
6.1	Maßnahmen zum Umgang mit Risiken und Chancen				
6.1.1	Allgemeines				
6.1.2	Ermittlung von Gefährdungen und Bewertung von Risiken und Chancen	4.3.1	Gefährdungserkennung, Risikobewertung und Festlegung der Lenkungsmaßnahmen	2.1	Betriebliche Gefährdungsbeurteilung

Nr.	DIN ISO 45001:2018	Nr.	OHSAS 18001:2007	Nr.	SCC:2011
				2.2	Arbeitsplatzbezogene Gefährdungsbeurteilung
				3.9	Bereitstellung von SGU-Betriebsanweisungen
				9.1	Ermittlung arbeitsmedizinische Untersuchungen
6.1.3	Bestimmung rechtlicher Verpflichtungen und anderer Anforderungen	4.3.2	Gesetzliche und andere Forderungen	3.8	Unterweisung spezielle SGU-Vorgaben des Auftraggebers
6.1.4	Planung von Maßnahmen				
6.2	SGA-Ziele und Planung zu deren Erreichung				
6.2.1	SGA-Ziele	4.3.3	Zielsetzungen und Programm(e)	1.4	Jährliche SGU-Beurteilung der Führungskräfte
				1.7	SGU-Unternehmensziele und -maßnahmen
				1.8	Unternehmensziele zur Verbesserung des SGU-Managementsystems
6.2.2	Planung zum Erreichen der SGA-Ziele				
7	Unterstützung				
7.1	Ressourcen				
7.2	Kompetenz	4.4.2	Fähigkeit, Schulung und Bewusstsein	3.1	Fachliche Qualifikation der Beschäftigten
				3.2	SGU-Schulung und -Prüfung Mitarbeiter
				3.3	SGU-Prüfung Führungskräfte
				3.4	Schulung für besonders gefährliche Arbeiten
				3.5	SGU-Unterweisungen
				3.6	Verfahrensanleitung Ausfüllen Sicherheitspass
				7.2	Schulung Erste Hilfe, Brandschutz
7.3	Bewusstsein			2.3	LMRA
				4.2	Stärkung SGU-Bewusstsein
7.4	Kommunikation	4.4.3	Kommunikation, Mitbestimmung und Beratung	3.7	Sprachverständigung fremdsprachiger Mitarbeiter
				4.1	SGU-Besprechungen, ASA, Toolbox-Meetings
7.4.1	Allgemeines			5.1	Verwendung von SGU-Projektplänen