

	DIN ISO 45002	
ICS 03.100.70; 13.100 Managementsysteme für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit – Allgemeine Leitlinien für die Implementierung von ISO 45001:2018 (ISO 45002:2023); Text Deutsch und Englisch Occupational health and safety management systems – General guidelines for the implementation of ISO 45001:2018 (ISO 45002:2023); Text in German and English Systèmes de management de la santé et de la sécurité au travail – Lignes directrices générales pour la mise en œuvre de l'ISO 45001:2018 (ISO 45002:2023); Texte en allemand et anglais Gesamtumfang 166 Seiten DIN-Normenausschuss Organisationsprozesse (NAOrg)		

Inhalt

	Seite
Nationales Vorwort	4
Nationaler Anhang NA (informativ) Literaturhinweise	5
Vorwort	6
Einleitung	7
1 Anwendungsbereich	9
2 Normative Verweisungen	9
3 Begriffe	9
4 Kontext der Organisation	9
4.1 Verstehen der Organisation und ihres Kontextes	9
4.2 Verstehen der Erfordernisse und Erwartungen von Beschäftigten und anderer interessierter Parteien	12
4.3 Festlegen des Anwendungsbereichs des SGA-Managementsystems	16
4.4 SGA-Managementsystem	18
5 Führung und Beteiligung der Beschäftigten	18
5.1 Führung und Verpflichtung	18
5.2 SGA-Politik	21
5.3 Rollen, Verantwortlichkeiten und Befugnisse in der Organisation	23
5.4 Konsultation und Beteiligung der Beschäftigten	24
6 Planung	26
6.1 Maßnahmen zum Umgang mit Risiken und Chancen	26
6.1.1 Allgemeines	26
6.1.2 Ermittlung von Gefährdungen und Beurteilung von Risiken und Chancen	27
6.1.3 Bestimmung rechtlicher Verpflichtungen und anderer Anforderungen	40
6.1.4 Planung von Maßnahmen	42
6.2 SGA-Ziele und Planung zu deren Erreichung	43
6.2.1 SGA-Ziele	43
6.2.2 Planung zur Erreichung der SGA-Ziele	44
7 Unterstützung	46
7.1 Ressourcen	46
7.2 Kompetenz	46
7.3 Bewusstsein	49
7.4 Kommunikation	50
7.4.1 Allgemeines	50
7.4.2 Interne Kommunikation	52
7.4.3 Externe Kommunikation	54
7.5 Dokumentierte Information	55
7.5.1 Allgemeines	55
7.5.2 Erstellen und Aktualisieren	57
7.5.3 Lenkung dokumentierter Information	58
8 Betrieb	59
8.1 Betriebliche Planung und Steuerung	59
8.1.1 Allgemeines	59
8.1.2 Gefährdungen beseitigen und SGA-Risiken verringern	63
8.1.3 Änderungsmanagement	66
8.1.4 Beschaffung	67
8.2 Notfallplanung und Reaktion	70
9 Bewertung der Leistung	75
9.1 Überwachung, Messung, Analyse und Leistungsbewertung	75
9.1.1 Allgemeines	75
9.1.2 Bewertung der Compliance	79
9.2 Internes Audit	80

9.2.1 Allgemeines 80

9.2.2 Internes Auditprogramm 80

9.3 Managementbewertung 83

10 Verbesserung 84

10.1 Allgemeines 84

10.2 Vorfall, Nichtkonformität und Korrekturmaßnahmen 84

10.3 Fortlaufende Verbesserung 87

Literaturhinweise 90

Bilder

Bild 1 — Beziehung zwischen PDCA und dem Rahmen in diesem Dokument 8

Bild 2 — Beispiel der Bow-Tie-Risikobeurteilung 37

Tabellen

Tabelle 1 — Einige der festgestellten externen und internen Themen 11

Tabelle 2 15

Tabelle 3 — Einige der ermittelten Gefährdungen 31

Tabelle 4 — Risikomatrix für eine der Gefährdungen 36

Tabelle 5 — Risikoschutzfaktoren der Maßnahmenhierarchie 36

Tabelle 6 — Risikobeurteilung 37

Tabelle 7 — Weitere Risiken für das SGA-Managementsystem 38

Tabelle 8 — Andere Chancen 39

Tabelle 9 — Beispiele für die Beurteilung von Risiken und Chancen in Verbindung mit Anforderungen 41

Tabelle 10 — SGA-Ziele 44

Tabelle 11 — Pläne zur Erreichung der Ziele 45

Tabelle 12 — Anforderungen an dokumentierte Information nach ISO 45001 56

Tabelle 13 — Beispiele für Steuerungsmaßnahmen 61

Tabelle 14 — SGA-Überwachung und -Messung 78

Tabelle 15 — Auditprogramm auf der Grundlage von Funktionen/Prozess 81

Tabelle 16 — Auditprogramm auf der Grundlage der Anforderungen 82

Tabelle 17 — Beispiel für Entscheidungen zur Managementbewertung 84

Nationales Vorwort

Dieses Dokument enthält die deutsche Übersetzung der Internationalen Norm ISO 45002:2023, die vom Technischen Komitee ISO/TC 283 „Occupational health and safety management“ erarbeitet wurde, dessen Sekretariat von BSI (Vereinigtes Königreich) gehalten wird.

Das zuständige deutsche Normungsgremium ist der Arbeitsausschuss NA 175-00-02 AA „Management für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit“ im DIN-Normenausschuss Organisationsprozesse (NAOrg).

Für die in diesem Dokument zitierten Dokumente wird im Folgenden auf die entsprechenden deutschen Dokumente hingewiesen:

ISO 19011	siehe	DIN EN ISO 19011
ISO 45001:2018	siehe	DIN EN ISO 45001:2023-12

Aktuelle Informationen zu diesem Dokument können über die Internetseiten von DIN (www.din.de) durch eine Suche nach der Dokumentennummer aufgerufen werden.

Nationaler Anhang NA (informativ)

Literaturhinweise

DIN EN ISO 19011, *Leitfaden zur Auditierung von Managementsystemen*

DIN EN ISO 45001:2023-12, *Managementsysteme für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit — Anforderungen mit Anleitung zur Anwendung (ISO 45001:2018); Deutsche und Englische Fassung EN ISO 45001:2023*

Vorwort

ISO (die Internationale Organisation für Normung) ist eine weltweite Vereinigung nationaler Normungsinstitute (ISO-Mitgliedsorganisationen). Die Erstellung von Internationalen Normen wird üblicherweise von Technischen Komitees von ISO durchgeführt. Jede Mitgliedsorganisation, die Interesse an einem Thema hat, für welches ein Technisches Komitee gegründet wurde, hat das Recht, in diesem Komitee vertreten zu sein. Internationale staatliche und nichtstaatliche Organisationen, die in engem Kontakt mit ISO stehen, nehmen ebenfalls an der Arbeit teil. ISO arbeitet bei allen elektrotechnischen Normungsthemen eng mit der Internationalen Elektrotechnischen Kommission (IEC) zusammen.

Die Verfahren, die bei der Entwicklung dieses Dokuments angewendet wurden und die für die weitere Pflege vorgesehen sind, werden in den ISO/IEC Directives, Teil 1, beschrieben. Es sollten insbesondere die unterschiedlichen Annahmekriterien für die verschiedenen ISO-Dokumentenarten beachtet werden. Dieses Dokument wurde in Übereinstimmung mit den Gestaltungsregeln der ISO/IEC Directives, Teil 2, erarbeitet (siehe www.iso.org/directives).

Es wird auf die Möglichkeit hingewiesen, dass einige Elemente dieses Dokuments Patentrechte berühren können. ISO ist nicht dafür verantwortlich, einige oder alle diesbezüglichen Patentrechte zu identifizieren. Details zu allen während der Entwicklung des Dokuments identifizierten Patentrechten finden sich in der Einleitung und/oder in der ISO-Liste der erhaltenen Patenterklärungen (siehe www.iso.org/patents).

Jeder in diesem Dokument verwendete Handelsname dient nur zur Unterrichtung der Anwender und bedeutet keine Anerkennung.

Für eine Erläuterung des freiwilligen Charakters von Normen, der Bedeutung ISO-spezifischer Begriffe und Ausdrücke in Bezug auf Konformitätsbewertungen sowie Informationen darüber, wie ISO die Grundsätze der Welthandelsorganisation (WTO, en: World Trade Organization) hinsichtlich technischer Handelshemmnisse (TBT, en: Technical Barriers to Trade) berücksichtigt, siehe www.iso.org/iso/foreword.html.

Dieses Dokument wurde vom Technischen Komitee ISO/TC 283, *Occupational health and safety management* erarbeitet.

Rückmeldungen oder Fragen zu diesem Dokument sollten an das jeweilige nationale Normungsinstitut des Anwenders gerichtet werden. Eine vollständige Auflistung dieser Institute ist unter www.iso.org/members.html zu finden.

Einleitung

Eine Organisation ist für die Sicherheit und Gesundheit ihrer Beschäftigten bei der Arbeit (SGA, en: occupational health and safety, OH&S) verantwortlich. Diese Verantwortung beinhaltet die Förderung und den Schutz ihrer physischen und psychischen Gesundheit. Die Organisation ist außerdem dafür verantwortlich, Maßnahmen zu treffen, um andere potentiell von ihren Tätigkeiten betroffene Personen zu schützen. Dies kann am besten durch ein SGA-Managementsystem erreicht werden.

Der Zweck eines SGA-Managementsystems ist die Bereitstellung eines Rahmens, um SGA-Risiken und Chancen zu kontrollieren sowie Risiken und Chancen für das Managementsystem selbst zu handhaben. Die beabsichtigten Ergebnisse des SGA-Managementsystems bestehen in der fortlaufenden Verbesserung der SGA-Leistung, der Erfüllung rechtlicher Verpflichtungen und anderer Anforderungen und der Erreichung der SGA-Ziele.

Dieses Dokument enthält eine Anleitung für die Umsetzung der Anforderungen nach ISO 45001:2018 in jeder Art von Organisation und sollte in Verbindung mit ISO 45001:2018 verwendet werden. Die in ISO 45001:2018 getroffenen Festlegungen, was getan werden muss, erweitert dieses Dokument um eine Anleitung, wie es getan werden kann, mitsamt Fallbeispielen aus der Praxis. Ergänzend zu dieser allgemeinen Anleitung gibt es ein Handbuch, siehe Verweisung [2].

ISO 45001:2018 soll Organisationen in die Lage versetzen, alle Beschäftigten vor Verletzungen und Erkrankungen zu schützen, unabhängig von individuellen Merkmalen. Dieses Dokument enthält eine zusätzliche Anleitung zur Sicherstellung, dass die spezifischen Erfordernisse von Einzelpersonen und Gruppen von Beschäftigten berücksichtigt werden, da ein allgemeiner Ansatz für das SGA-Management dazu führen kann, dass die Erfordernisse von verschiedenen Geschlechtern, Alters- und Minderheitengruppen nicht vollständig berücksichtigt werden.

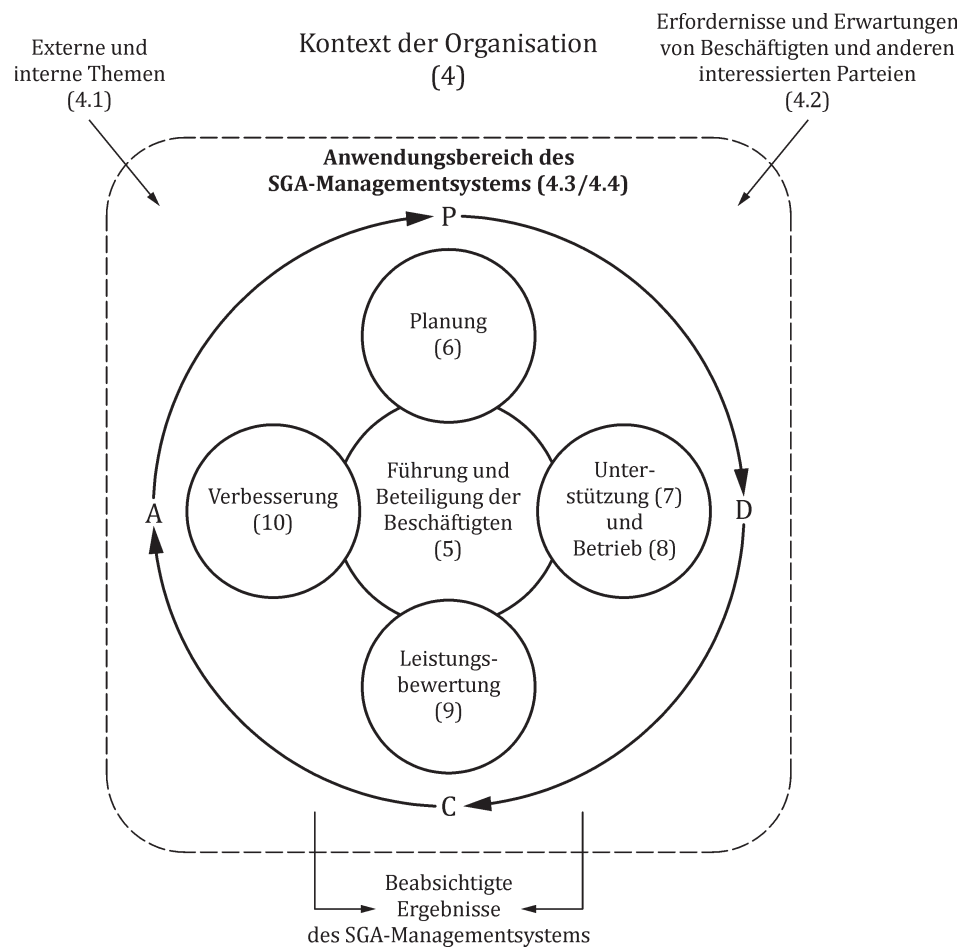
Viele Anforderungen nach ISO 45001:2018 enthalten Ausdrücke wie „sofern zutreffend“, „gegebenenfalls“ oder „relevant“. Diese weisen darauf hin, dass die Organisation bestimmen sollte, ob und wie die Anforderung auf die Organisation zutrifft, und ihre Bedingungen, ihre Prozesse oder ihren Kontext dabei berücksichtigen sollte. In diesem Dokument sind die Bedeutungen dieser Ausdrücke wie folgt:

- „sofern zutreffend“ bedeutet unter den gegebenen Umständen geeignet oder angemessen und impliziert einen gewissen Freiheitsgrad, d. h. es liegt im Ermessen der Organisation, was sie tut;
- „gegebenenfalls“ bedeutet, dass eine Anwendung möglich ist, und impliziert, dass sie auch durchgeführt werden sollte, wenn sie durchgeführt werden kann;
- „relevant“ bedeutet auf die Sache bezogen und mit ihr verbunden, d. h. sachdienlich.

Der Ansatz des in diesem Dokument angewendeten SGA-Managementsystems basiert auf dem Konzept „Planen-Durchführen-Prüfen-Handeln“ (PDCA, en: Plan-Do-Check-Act). Das PDCA-Konzept ist ein iterativer Prozess, der von Organisationen verwendet wird, um eine fortlaufende Verbesserung zu erreichen. Er kann auf ein SGA-Managementsystem und jedes seiner einzelnen Elemente wie folgt angewendet werden:

- a) Planen: SGA-Risiken und SGA-Chancen und andere Risiken und Chancen, die die beabsichtigten Ergebnisse des SGA-Managementsystems beeinflussen können, bestimmen und beurteilen sowie erforderliche SGA-Ziele und Prozesse festlegen, um Ergebnisse in Übereinstimmung mit der SGA-Politik der Organisation zu erhalten;
- b) Durchführen: Prozesse wie geplant umsetzen;
- c) Prüfen: Tätigkeiten und Prozesse im Hinblick auf die SGA-Politik sowie SGA-Ziele überwachen und messen und über die Ergebnisse berichten;
- d) Handeln: Maßnahmen für die fortlaufende Verbesserung der SGA-Leistung ergreifen, um die beabsichtigten Ergebnisse zu erreichen.

Bild 1 zeigt das PDCA-Konzept und die Beziehung zu diesem Dokument.



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

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

1 Anwendungsbereich

Dieses Dokument enthält eine Anleitung für die Erstellung, Verwirklichung, Aufrechterhaltung und fortlaufende Verbesserung eines Managementsystems für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit (SGA), die Organisationen helfen kann, ISO 45001:2018 zu entsprechen.

ANMERKUNG 1 Auch wenn die Anleitung in diesem Dokument mit dem SGA-Managementsystem-Modell von ISO 45001:2018 übereinstimmt, dient sie nicht dazu, die Anforderungen nach ISO 45001 zu interpretieren.

ANMERKUNG 2 Durch die Verwendung der Benennung „sollte(n)“ in diesem Dokument werden weder Anforderungen nach ISO 45001:2018 abgeschwächt noch neue Anforderungen hinzugefügt.

ANMERKUNG 3 Für die meisten Abschnitte in diesem Dokument liegen Praxisfälle dazu vor, wie verschiedene Arten von Organisationen die Anforderungen umgesetzt haben. Sie dienen nicht dazu, die einzige oder beste Methode, dies zu erreichen, vorzuschlagen, sondern beschreiben eine Art und Weise, wie dies von einer Organisation durchgeführt wurde.

2 Normative Verweisungen

Die folgenden Dokumente werden im Text in solcher Weise in Bezug genommen, dass einige Teile davon oder ihr gesamter Inhalt Anforderungen des vorliegenden Dokuments darstellen. Bei datierten Verweisungen gilt nur die in Bezug genommene Ausgabe. Bei undatierten Verweisungen gilt die letzte Ausgabe des in Bezug genommenen Dokuments (einschließlich aller Änderungen).

ISO 45001:2018, *Occupational health and safety management systems — Requirements with guidance for use*

3 Begriffe

Für die Anwendung dieses Dokuments gelten die Begriffe nach ISO 45001:2018.

ISO und IEC stellen terminologische Datenbanken für die Verwendung in der Normung unter den folgenden Adressen bereit:

- ISO Online Browsing Platform: verfügbar unter <https://www.iso.org/obp>
- IEC Electropedia: verfügbar unter <https://www.electropedia.org/>

4 Kontext der Organisation

4.1 Verstehen der Organisation und ihres Kontextes

Um ein wirksames SGA-Managementsystem verwirklichen zu können, muss die Organisation den Kontext, in dem sie tätig ist, verstehen und bestimmen, welche Aspekte zur Erreichung der beabsichtigten Ergebnisse des SGA-Managementsystems beitragen oder diese erschweren können. Die in der Definition von „Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit“ (siehe ISO 45001:2018, 3.11) enthaltenen beabsichtigten Ergebnisse sind die Prävention von Verletzung und Erkrankung von Beschäftigten und die Bereitstellung sicherer und gesundheitsgerechter Arbeitsplätze. Dies umfasst die Verbesserung der SGA-Leistung, die Erfüllung rechtlicher Verpflichtungen und anderer Anforderungen und die Erreichung von SGA-Zielen. Dies sind die zentralen Mindestergebnisse; eine Organisation kann jedoch zusätzliche beabsichtigte Ergebnisse festlegen, die über die Anforderungen nach ISO 45001:2018 hinausgehen, z. B. kann sie einen Lieferanten ermutigen, ebenfalls ein SGA-Managementsystem zu verwirklichen.

Die Organisation sollte sich darüber bewusst sein, dass sich externe und interne Themen ändern können und aus diesem Grund überwacht und überprüft werden sollten. Es empfiehlt sich für eine Organisation, Prüfungen ihres Kontextes in geplanten Intervallen sowie mithilfe von Tätigkeiten wie Managementbewertungen durchzuführen.

Beispiele für externe Themen, die die beabsichtigten Ergebnisse eines SGA-Managementsystems beeinflussen können, sind:

- wirtschaftliche und finanzielle Situation, wirtschaftliche Tätigkeit;
- Geschäftssektor, Märkte, internationale Handelstätigkeiten, die Erfordernisse und Erwartungen interessierter Parteien (Auftragnehmer, Versicherungsgesellschaften usw.);
- Lieferkettenanforderungen, einschließlich moderner Sklaverei;
- terroristische Bedrohungen;
- technische Innovation, Weiterentwicklung von Geräten, Produkten und Systemen, die Kenntnis der SGA-Einflüsse von Produkten und Arbeitsausrüstung;
- politische und soziale Unruhen;
- rechtliche Verpflichtungen und andere Anforderungen, einschließlich Gesetzgebung, Branchentarifverträge, Übereinkommen und freiwillige Vereinbarungen der Organisation;
- institutionelle Erfordernisse und Erwartungen;
- geographische Lage des Unternehmens;
- Umweltaspekte, die sich auf Sicherheit und Gesundheit auswirken können, einschließlich Klimawandel und Umweltverschmutzung;
- mögliche Notsituationen, einschließlich Pandemien, aber auch Überschwemmungen, Erdbeben usw.

Beispiele für interne Themen, die die beabsichtigten Ergebnisse eines SGA-Managementsystems beeinflussen können, sind:

- Konsultation und Beteiligung, von Beschäftigten und anderen interessierten Parteien vorgebrachte Themen, die die internen Tätigkeiten der Organisation und ihr SGA-Managementsystem beeinflussen können;
- interne Anforderungen, einschließlich Politiken und Praktiken, Auftrag, Vision, Werte, Ziele, Strategien, Vereinbarungen und Leitlinien;
- bekannte Ursachen in der Vergangenheit aufgetretener Verletzungen und Erkrankungen;
- Organisationsstruktur und Führungsmodell, Arbeitsumfang, Arbeitsschichten, Rollen, Funktionen und Verantwortlichkeiten;
- Arbeitsbereiche und Arbeitsverteilung;
- Demographie (z.B. Geschlecht der Beschäftigten, Altersgruppe, ethnische Identitäten, Sprachenvielfalt, Beschäftigte mit Behinderungen);
- Bedingungen und Erweiterungen von Dienstleistungen und Tätigkeiten;
- Globalisierung und Internalisierung des Unternehmens;
- kulturelle Vielfalt (z.B. Inklusion, ethnische Identitäten und Hintergründe, kulturelle und religiöse Überzeugungen, Sprachkenntnisse, Lese- und Schreibfähigkeiten und Bildungsniveau);

- finanzielle, personelle (Verfügbarkeit, Kompetenz usw.) und technologische Ressourcen (Verfügbarkeit und Bedingungen der Ausrüstung, sowie von Produkten, Einrichtungen, Systemen und Arbeitsplätzen) sowie die Verteilung der Ressourcen;
- allgemeine Planung;
- Prozesse, Produkte und Dienstleistungen.

Eine Organisation kann beschließen, diese Informationen zu dokumentieren, wenn sie einen strukturierten Ansatz für ihr SGA-Managementsystem nutzen möchte. Das Fehlen einer solchen Dokumentation sollte jedoch keinen Einfluss auf die Fähigkeit der Organisation haben, die Konformität mit ISO 45001 anzustreben und nachzuweisen, wenn ein strukturierter Ansatz durch andere Mittel nachgewiesen werden kann.

Die Organisation kann verschiedene Methodiken anwenden, um externe und interne Themen zu bestimmen und zu bewerten. Ein Beispiel ist die Analyse von Stärken, Schwächen, Chancen und Risiken. Siehe Abschnitt 5 für eine Anleitung zur Einbindung der Beschäftigten in diesen Prozess.

Die in diesem Abschnitt behandelten Themen beziehen sich hauptsächlich auf den Einfluss auf das SGA-Managementsystem und werden üblicherweise auf hoher Ebene der Organisation analysiert. Spezifische SGA-Risiken werden auf betrieblicher Ebene gehandhabt und in 6.1.2 und 6.1.3 betrachtet.

BEISPIEL Praxisfall 1 zur Umsetzung von Anforderungen nach ISO 45001:2018, 4.1.

Eine vielseitige Dienstleistungsorganisation setzte die Anforderungen nach 4.1 um und analysierte die Themen auf höchster Ebene durch ein Brainstorming mit Beteiligung von SGA-Zuständigen, anderen Beschäftigten und Vertretern der Beschäftigten, sachkundigen Personen aus verschiedenen Teilen der Organisation und einem Vertreter der obersten Leitung, der sich für SGA einsetzt. Das Team besprach externe und interne Themen aus einer allgemeinen Perspektive und bestimmte, welche Themen für das SGA-Managementsystem relevant waren. Dies diente anschließend als Grundlage für die Identifizierung interessierter Parteien (siehe 4.2), die Bestimmung des Anwendungsbereichs (siehe 4.3) und den Umgang mit Risiken und Chancen (siehe 6.1).

Obwohl ISO 45001:2018 keine Anforderung zur Dokumentation des Ergebnisses dieser Kontextarbeit enthält, entschloss sich die Organisation dennoch, dies zu tun und sicherzustellen, dass das gesamte Team dem Ergebnis zustimmte. Sie schlugen durch die Dokumentation jedes relevanten Themas in kategorisierter Weise eine Brücke zwischen Kontext und Planung und gaben hierbei an, ob es sich um ein derzeitiges oder zukünftiges Thema handelte und ob es positives oder negatives Potential hatte. Darüber hinaus maßen sie seiner relativen Bedeutung Wert bei und gaben an, wie das Thema in ihrem System gehandhabt werden sollte (als SGA-Risiko, potentieller Notfall, Risiko für das Managementsystem, andere Chance usw.). Tabelle 1 zeigt einen Teil ihrer Erkenntnisse.

Diese Kontextaktivität wird überprüft, wenn wesentliche externe oder interne Veränderungen auftreten, die sich auf die Organisation oder das SGA-Managementsystem auswirken, und nach Maßgabe der Organisation.

Tabelle 1 — Einige der festgestellten externen und internen Themen

Kategorie	Thema	Zeit- rahmen	Negativ oder positiv	Bedeutung für das SGA- Management- system	Gehandhabt als
Kultur: intern	Fehlendes SGA-Interesse der obersten Leitung	derzeitig	negativ	hoch	Risiko für das SGA- Managementsystem
Gefährdung am Arbeitsplatz	Höhenarbeiten mit vom Kunden bereitgestellten Gerätschaften	derzeitig	negativ	moderat	SGA-Risiko
Gefährdung am Arbeitsplatz	Lärmpegel bei einigen Tätigkeiten	derzeitig	negativ	hoch	SGA-Risiko
Wirtschaft: intern	fehlende finanzielle Mittel für Investitionen in SGA-Verbesserungen	zukünftig	negativ	moderat	derzeit nicht gehandhabt

Tabelle 1 (fortgesetzt)

Kategorie	Thema	Zeit- rahmen	Negativ oder positiv	Bedeutung für das SGA- Management- system	Gehandhabt als
Tätigkeiten: intern	unzureichendes Management chemischer Substanzen	derzeitig	negativ	moderat	SGA-Risiko
Ressourcen: intern	Verbesserung der Kompetenz der SGA-Zuständigen über die Anforderungen hinaus	derzeitig	positiv	moderat	Chance für das SGA- Managementsystem
Technologie: extern	neue Technologien zur Beseitigung von Gefährdungen und Reduzierung aufgetretener SGA-Risiken	derzeitig	positiv	hoch	Chance für das SGA- Managementsystem
interessierte Parteien: extern	Anforderungen von Kunden hinsichtlich der Zertifizierung des SGA-Managementsystems	zukünftig	positiv	hoch	Chance für das SGA- Managementsystem
interessierte Parteien: intern	fehlende Beteiligung von Vertretern der Beschäftigten	derzeitig	negativ	hoch	Risiko für das SGA- Managementsystem
Unternehmen: intern	schlechte interne SGA- Kommunikation	derzeitig	negativ	moderat	Risiko für das SGA- Managementsystem
Ressourcen: extern	Lieferanten von SGA- Schutzausrüstung einschließlich persönlicher Schutzausrüstung (PSA) können nicht immer erforderliche Waren im Fall einer erhöhten Marktnachfrage liefern	zukünftig	negativ	moderat	Risiko für das SGA- Managementsystem
Unternehmen: intern	fehlende besondere Berücksichtigung von geschlechtsspezifischen Themen, nichtbinären Beschäftigten und anderen spezifischen Gruppen sowie fehlende Angebote für diese Gruppen	derzeitig	negativ	hoch	SGA-Risiko

4.2 Verstehen der Erfordernisse und Erwartungen von Beschäftigten und anderer interessierter Parteien

Die Erfordernisse und Erwartungen (d.h. Anforderungen) der Beschäftigten und anderer interessierter Parteien sind wichtig für die Betrachtung des Kontexts, in dem die Organisation handelt. Es ist wichtig, dass die Organisation die Merkmale ihrer Beschäftigten und wie sich diese auf die Erfordernisse und Erwartungen auswirken können berücksichtigt. Verschiedene Geschlechter und Altersgruppen können voneinander ganz unterschiedliche Erfordernisse und Erwartungen haben. Minderheitengruppen (z. B. ethnische Minderheiten, Beschäftigte mit körperlichen oder geistigen Behinderungen, nichtbinäre Beschäftigte oder Beschäftigte mit nicht-traditioneller Sexualität) haben ebenfalls Erfordernisse und Erwartungen, die nicht immer erkannt oder verstanden werden. Die Bestimmung interessierter Parteien, die für das SGA-Managementsystem relevant sind, und die Entwicklung einer Beziehung zu ihnen ermöglicht Kommunikation, die die Beteiligung der Beschäftigten verbessern, Hindernisse für die Beteiligung ausräumen, zu einer die SGA unterstützenden Kultur führen und gegenseitiges Vertrauen und Respekt füreinander aufbauen kann.

Die Organisation sollte die relevanten Erfordernisse und Erwartungen der Beschäftigten und anderen interessierten Parteien identifizieren, um die Erfordernisse und Erwartungen, die sie erfüllen muss, sowie die freiwilligen Vereinbarungen, die sie einhalten möchte, zu bestimmen. Die eingesetzten Verfahren und verwendeten Ressourcen können variieren, beispielsweise je nach Größe und Art der Organisation, den verfügbaren

finanziellen Mitteln, den SGA-Risiken und -Chancen, die berücksichtigt werden sollten, und der Erfahrung der Organisation im Hinblick auf das SGA-Management.

Üblicherweise wird in drei Schritten bestimmt, was die Organisation beachten sollte:

- Schritt 1: Bestimmen weiterer relevanter interessierter Parteien zusätzlich zu den Beschäftigten. Beschäftigte auf allen Ebenen stehen immer im Mittelpunkt des SGA-Managementsystems. Zu den interessierten Parteien, die für das SGA-Managementsystem relevant sind, können u. a. folgende gehören:
 - Gewerkschaften und Vertreter der Beschäftigten;
 - gesetzliche oder behördliche Vertretungen;
 - Gemeinden;
 - Eigentümer, einschließlich Investoren/Aktionären;
 - Nachbarn;
 - andere mit der Organisation verbundene Unternehmen wie z. B. Auftragnehmer, Lieferanten oder Kunden;
 - institutionelle Organe wie z. B. Aufsichtsbehörden, nationale SGA-Institute und SGA-Forschungsgruppen;
 - andere Stellen und Unternehmen in Verbindung mit Verletzungen oder Erkrankungen wie etwa Sozialversicherungen, Entschädigungsstellen und Versicherungsgesellschaften;
 - Kunden (z. B. solche, die von Lieferanten die Verwirklichung eines SGA-Managementsystems verlangen oder spezifische SGA-bedingte Anforderungen stellen);
 - Personen, die sich gelegentlich in Einrichtungen oder unter der Kontrolle der Organisation aufhalten können, wie z. B. Besucher, Berater, Transportmitarbeiter und Beschäftigte von Auftragnehmern oder Lieferanten.
- Interessierte Parteien können im Verlauf der Zeit je nach Branche oder Industriezweig oder geographischer Lage, in der die Organisation tätig ist, wechseln. Änderungen bei den externen oder internen Themen, die Bestandteil des Kontexts der Organisation sind, können ebenfalls zu einer Änderung der interessierten Parteien führen. Es kann empfehlenswert sein, diese Informationen auf dem aktuellen Stand zu halten.
- Schritt 2: Bestimmung der relevanten Erfordernisse und Erwartungen (d. h. Anforderungen) von Beschäftigten und anderen interessierten Parteien in Bezug auf SGA. Dazu gehören unter anderem:
 - Behörden fordern von der Organisation die Erfüllung rechtlicher Verpflichtungen;
 - Beschäftigte benötigen von der Organisation die Bereitstellung angemessener Schulungen, um ihre Kompetenz bei der Kontrolle der Risiken aufgrund ihrer Tätigkeit oder der Tätigkeit eines oder mehrerer Auftragnehmer sicherzustellen;
 - spezifische Erfordernisse und Erwartungen, z.B. von Frauen (richtig sitzende PSA, Arbeitsplatzumgebung), älteren Beschäftigten (Barrierefreiheit, Schulungs-/Kommunikationsverfahren), Beschäftigten mit sichtbaren oder nicht sichtbaren Behinderungen, Beschäftigten mit unterschiedlichem kulturellem oder ethnischem Hintergrund und Beschäftigten mit zusätzlichen psychischen Sicherheits- und Gesundheitserfordernissen (z.B. aufgrund von ethnischer Identität, Sexualität, Geschlecht oder Religion);

- Auftragnehmer benötigen von der Organisation fortlaufende Information über alle SGA-bezogenen Politiken, Prozesse und Verfahren;
- Behörden benötigen von der Organisation die zeitgerechte Bereitstellung relevanter SGA-Informationen;
- Eigentümer benötigen und erwarten fortlaufende Information über die SGA-Leistung der Organisation;
- Kunden fordern von ihren Lieferanten die vollständige oder teilweise Verwirklichung eines SGA-Managementsystems;
- Lieferanten benötigen Zugang zu gefährdungsbezogenen Informationen als Teil ihrer Vertragsverhandlungen;
- Vertreter der Beschäftigten erwarten, dass die Organisation ihnen regelmäßig Informationen zur SGA-Leistung übermittelt.

Es gibt keine einheitliche Vorgehensweise für die Bestimmung von Erfordernissen und Erwartungen. Die Organisation sollte eine Vorgehensweise anwenden, die für ihren Anwendungsbereich, ihre Art und ihren Umfang sowie im Hinblick auf Detaillierungsgrad, Komplexität, Zeit, Kosten und Verfügbarkeit von zuverlässigen Daten geeignet ist. Mögliche Quellen für die Bestimmung der Erfordernisse und Erwartungen von Beschäftigten sind:

- Einzel- oder Tarifverträge;
 - Vorschläge von Beschäftigten oder ihren Vertretern;
 - Umfragen durch die Organisation;
 - informelle Gespräche mit Beschäftigten.
- Schritt 3: Bestimmen, welche dieser Erfordernisse und Erwartungen rechtliche Verpflichtungen und andere Anforderungen sind oder zu solchen werden können:
- Eine Organisation sollte bestimmen, welche der Erfordernisse und Erwartungen der relevanten interessierten Parteien sie erfüllen muss (rechtliche Verpflichtungen) und anschließend, welche der verbleibenden Erfordernisse und Erwartungen sie auf freiwilliger Basis erfüllt (andere Anforderungen). Diese allgemeinen, übergreifenden Kenntnisse dienen anschließend als Grundlage für die Handhabung rechtlicher Verpflichtungen und anderer Anforderungen wie im Einzelnen in 6.1.3 erläutert.
 - Für Anforderungen einer Aufsichtsbehörde sollte die Organisation Kenntnisse über Bereiche der Gesetzgebung erlangen, die auf ihre Umstände und Aktivitäten anwendbar und im Kontext von ISO 45001 relevant sind. Die Organisation sollte sicherstellen, dass die Anforderungen der Gesetzgebung und der Aufsichtsbehörden in Bezug auf Fairness, Gleichberechtigung und Diskriminierung berücksichtigt werden.
 - Im Fall freiwilliger Verpflichtungen (andere Anforderungen) sollte die Organisation weitreichende Kenntnisse der relevanten Erfordernisse und Erwartungen erlangen. Durch diese Kenntnisse kann die Organisation verstehen, welche Auswirkungen diese auf das Erreichen von beabsichtigten Ergebnissen ihres SGA-Managementsystems haben können.

Die Organisation sollte das Ergebnis der obigen Schritte bei der Festlegung des Anwendungsbereichs ihres SGA-Managementsystems, der Erstellung ihrer SGA-Politik und der Behandlung von Risiken und Chancen berücksichtigen. Auch wenn dies keine Anforderung ist, kann es nützlich sein, diese Informationen zu dokumentieren, um ihre Anwendung zur Erfüllung anderer Anforderungen nach ISO 45001 zu unterstützen.

BEISPIEL 1 Praxisfall 1 zur Umsetzung von Anforderungen nach ISO 45001:2018, 4.2.

Eine mittelständische Produktionsorganisation identifizierte die folgenden interessierten Parteien während der Kontextanalyse ihrer externen und internen Themen:

- extern, vor Ort (gelegentlich): Kunden, Besucher, Lieferanten, externe Berater, Arbeitsinspektoren, Versicherungsgesellschaften, Abfallwirtschaftsunternehmen, Beschäftigte von Feuerwehr und Rettungswesen;
- extern, außerhalb des Standorts: Gläubiger, Wettbewerber, Aufsichtsbehörden, Anteilseigner, Sozialversicherungsbehörden, Nachbarn, Darlehensgeber und andere Finanzinstitute und Arbeitsorganisationen;
- intern: Beschäftigte einschließlich oberste Leitung, Vertreter der Beschäftigten, Betriebsrat, Mitglieder der Feuerwehr und Auftragnehmer.

Die Organisation listete anschließend im Rahmen eines Brainstorming-Workshops alles auf, was die verschiedenen interessierten Parteien ihrer Ansicht nach von der Organisation in Verbindung mit SGA benötigen oder benötigen könnten. Anschließend listete sie alles auf, wonach interessierte Parteien laut Erinnerung der Workshop-Teilnehmer in der Vergangenheit in Verbindung mit SGA gefragt oder woran sie Interesse gezeigt hatten. Sie bezogen auch Anforderungen aus der Vergangenheit ein und fügten Dinge hinzu, die ihrer Ansicht nach in den kommenden Jahren zu Anforderungen oder für interessierte Parteien wichtig werden könnten.

Der letzte Schritt bestand darin, zu entscheiden, welche dieser Erfordernisse und Erwartungen die Organisation erfüllen musste oder freiwillig erfüllen würde. Hierzu zählten rechtliche Verpflichtungen, Tarifverträge, SGA-Entscheidungen des Vorstands und der obersten Leitung (auch wenn hierbei zwei Entscheidungen identifiziert wurden, die in einem zu lösenden Konflikt zueinander standen) und vertragliche Vereinbarungen.

Das Ergebnis wurde in einer Datei aufgezeichnet und anschließend als Ausgangspunkt für den Prozess der ausführlichen Behandlung der rechtlichen Verpflichtungen und anderen Anforderungen und wie diese durch die Organisation erfüllt wurden genutzt (siehe 6.1.3).

Tabelle 2 zeigt, was die Datei enthielt.

Tabelle 2

Interessierte Partei	Erfordert und/oder erwartet von der Organisation Folgendes:
Beschäftigte	— Bereitstellung angemessener Schulungen, um ihre Kompetenz bei der Kontrolle der Risiken aufgrund ihrer Tätigkeit oder der Arbeitsprozesse und Verfahren eines oder mehrerer Auftragnehmer sicherzustellen; — Transparenz und Offenlegung der SGA-Informationen; — Anerkennung und Wertschätzung guter Initiativen und SGA-Leistung; — Anerkennung der Tatsache, dass verschiedene Gruppen von Beschäftigten (in Bezug auf Geschlecht, Alter, Behinderungen usw.) unterschiedlichen SGA-Risiken ausgesetzt sein können, und Ergreifung von Maßnahmen, um diesen Risiken zu begegnen; — Sicherstellung, dass die Beschäftigten die Möglichkeit haben, sich an der Planung und den Entscheidungen im Zusammenhang mit der Ausführung der Arbeitsaufgaben zu beteiligen.
Behörden	— Erfüllung der rechtlichen Verpflichtungen; — zeitgerechte Bereitstellung relevanter SGA-Informationen; — Abstimmung des SGA-Managementsystems mit den behördlichen Zielsetzungen; — Förderung der Erfüllung anzuwendender Vorschriften und Normen bei Auftragnehmern.
Auftragnehmer	— fortlaufende Information über alle SGA-bezogenen Politiken, Prozesse und Verfahren; — Anerkennung und Wertschätzung guter SGA-Leistung, -Initiativen und -Zusammenarbeit.
Eigentümer	— fortlaufende Information über die SGA-Leistung der Organisation; — gute Kommunikation und Koordination; — Verwirklichung eines nachhaltigen SGA-Managementsystems.

Tabelle 2 (fortgesetzt)

Interessierte Partei	Erfordert und/oder erwartet von der Organisation Folgendes:
Kunden	— Verwirklichung eines von ihr eingerichteten SGA-Managementsystems als Anforderung an Lieferanten ; — Bereitstellung von Produkten, deren Verwendung sicher ist; — rechtzeitige Bereitstellung von Produkten ohne Verzögerung durch Vorfälle; — Anwendung eines allgemeinen Ansatzes für nachhaltige Entwicklung, der SGA einbezieht.
Lieferanten	— klare und konsistente Erklärung, was sie in Verbindung mit SGA in Vertragsverhandlungen benötigt; — Anerkennung und Wertschätzung guter SGA-Leistung, -Initiativen und -Zusammenarbeit.
Vertreter der Beschäftigten	— Sicherstellen sicherer und gesundheitsgerechter Arbeitsplätze ohne schwerwiegende SGA-Vorfälle; — Klärung der SGA-Regeln sowie der Rollen und Verantwortlichkeiten; — regelmäßige Bereitstellung von Informationen zur SGA-Leistung.

BEISPIEL 2 Praxisfall 2 zur Umsetzung von Anforderungen nach ISO 45001:2018, 4.2.

Eine kleine Dienstleistungsorganisation führte eine Umfrage unter den identifizierten interessierten Parteien während zweier Workshops mit Beteiligung des SGA-Managers, des Betriebsleiters, des Vertreters der Beschäftigten, des Personalverantwortlichen, eines Rechtsanwalts und zweier externer Berater durch. Die Gruppe identifizierte zuerst die relevanten interessierten Parteien. Anschließend listete sie alles in Bezug auf SGA auf, wovon Teilnehmer des Workshops wussten, dass diese interessierten Parteien danach gefragt oder ihr Interesse daran bekundet hatten.

Sie bezogen auch Anforderungen aus der Vergangenheit ein und fügten Dinge hinzu, die ihrer Ansicht nach in den kommenden Jahren Anforderungen oder für interessierte Parteien wichtig werden könnten.

Die Ergebnisse der Umfrage wurden von dem Eigentümer geprüft und dem Vertreter der Beschäftigten mit der Bitte um weitere Antworten und/oder eine Bewertung übermittelt. Auf der Grundlage dieser Antworten bestimmte das Unternehmen, welche Anforderungen zu erfüllen waren. Das Ergebnis wurde den Beschäftigten in einer Besprechung mitgeteilt, um Rückmeldungen zu erhalten und einen Umsetzungsplan zu entwickeln.

4.3 Festlegen des Anwendungsbereichs des SGA-Managementsystems

Um zu klären, was in den Anwendungsbereich ihres SGA-Managementsystems fällt und was nicht, sollte die Organisation die Grenzen und die Anwendbarkeit des Managementsystems anhand der Ergebnisse aus 4.1 und 4.2 und unter Berücksichtigung ihrer Tätigkeiten bestimmen. Die Verwirklichung eines SGA-Managementsystems kann in Bezug auf die gesamte Organisation oder einen Teilbereich derselben erfolgen.

Es sollte darauf geachtet werden, die geographischen, gerichtlichen, physischen und organisatorischen Grenzen bei der Definition und Dokumentation des Anwendungsbereichs des SGA-Managementsystems zu berücksichtigen.

Die Organisation sollte das Ausmaß der Steuerung oder des Einflusses, die/den sie auf Tätigkeiten, Produkte und Dienstleistungen ausüben kann, verstehen, bevor sie über den Anwendungsbereich entscheidet. Für den Erfolg des SGA-Managementsystems und die Glaubwürdigkeit der Organisation ist es entscheidend, sicherzustellen, dass der Anwendungsbereich nicht so festgelegt wird, dass Tätigkeiten, Produkte, Dienstleistungen oder Einrichtungen, die wesentliche Auswirkungen auf die SGA-Leistung haben oder haben können, ausgeschlossen werden. Der Anwendungsbereich sollte außerdem nicht so festgelegt werden, dass er rechtliche Verpflichtungen oder andere Anforderungen ausklammert oder für interessierte Parteien irreführend ist.

Falls die Organisation ihren Steuerungs- und Einflussbereich ändert, weitere Betriebsstätten erwirbt oder abstößt bzw. andere Änderungen vornimmt, die das SGA-Managementsystem wahrscheinlich beeinflussen, sollte der Anwendungsbereich erneut betrachtet werden.

Bei der Betrachtung des Anwendungsbereichs des SGA-Managementsystems ist es wichtig zu verstehen, dass die ausgegliederten Funktionen und Prozesse die beabsichtigten Ergebnisse des SGA-Managementsystems beeinflussen können. Organisationen sollten diese Tätigkeiten bei der Festlegung der Grenzen ihres Managementsystems berücksichtigen. Weitere Einzelheiten zu ausgegliederten Funktionen können 8.1.4.3 entnommen werden.

Es empfiehlt sich, den Anwendungsbereich den interessierten Parteien zur Verfügung zu stellen. Es gibt hierfür unterschiedliche Methoden, z. B. mithilfe von Beschreibungen in schriftlicher Form, Einbeziehung in eine Standortkarte, eines Organigramms, einer Internetseite, Versenden einer öffentlichen Erklärung.

BEISPIEL 1 Praxisfall 1 zur Umsetzung von Anforderungen nach ISO 45001:2018, 4.3.

Ein großes Unternehmen mit mehreren Standorten prüfte die Anforderungen nach ISO 45001. Das Unternehmen bestimmte entsprechend diesen Anforderungen seine externen und internen Themen zusammen mit den Erfordernissen und Erwartungen interessierter Parteien. Anschließend beschloss das Unternehmen, mit der Pilotverwirklichung eines SGA-Managementsystems an einem seiner Standorte mit dessen sämtlichen Prozessen zu beginnen. Das Ziel bestand darin, die Erfahrungen aus diesem Pilotprojekt zu nutzen, um zu erfahren, wie die SGA-Leistung in der gesamten Organisation verbessert werden könnte. Diese Entscheidung wurde dokumentiert und intern sowie öffentlich auf der Website des Unternehmens kommuniziert.

BEISPIEL 2 Praxisfall 2 zur Umsetzung von Anforderungen nach ISO 45001:2018, 4.3.

Eine große Organisation unterhält Betriebe an zahlreichen Standorten weltweit. Sie hat Erfahrung durch die schrittweise Verwirklichung eines anderen Managementsystems über mehrere Jahre und dies hat nicht gut funktioniert. Die Hauptgründe hierfür waren:

- die oberste Leitung und die übrige Organisation begannen im Laufe der Zeit das Interesse zu verlieren, als während der ersten 1 bis 2 Jahre nur ein geringer Teil der Organisation einbezogen war;
- durch einen häufigen Personalwechsel war es schwierig, die Erfahrungen aus der ersten Verwirklichung auf andere Standorte zu übertragen;
- geschäftliche Herausforderungen aufgrund von wirtschaftlichen und Marktveränderungen schufen neue Themen, auf die sich die oberste Leitung konzentrieren musste.

Die Organisation beschließt, das SGA-Managementsystem organisationsweit an 80 Standorten zu verwirklichen. Ihr ist bewusst, dass dies eine große Aufgabe ist, doch Verletzungen und Erkrankungen sind ein Problem an vielen Standorten und sie will nicht den Eindruck erwecken, dass die Arbeitssicherheit an einem Standort wichtiger ist als an anderen Standorten. Basierend auf ihrer Prüfung der Anforderungen interessierter Parteien wird außerdem von dem Vorstand und den Hauptkunden erwartet, dass sie über ein SGA-Managementsystem verfügen.

BEISPIEL 3 Praxisfall 3 zur Umsetzung von Anforderungen nach ISO 45001:2018, 4.3.

Eine kleine Fabrik beschloss, dass die Verwirklichung eines SGA-Managementsystems Verletzungen reduzieren und sichere und gesundheitsgerechte Arbeitsplätze schaffen würde. Der Eigentümer veranstaltete eine Besprechung mit seinen 50 Beschäftigten, um Informationen über ihre Erfordernisse und Erwartungen zu sammeln. Der Eigentümer betrachtete anschließend die externen und internen Themen des Unternehmens wie etwa Wachstum und knappe Ressourcen. Der Eigentümer entwickelte einen Plan zur schrittweisen Umsetzung von ISO 45001:2018 über einen Zeitraum von zwei Jahren. Der Anwendungsbereich beinhaltete alle Prozesse und Tätigkeiten der Organisation einschließlich der aktuell an eine andere Organisation ausgegliederten Arbeit. Der Eigentümer dokumentierte den Anwendungsbereich und den Umsetzungsplan und teilte dies bei der nächsten Besprechung mit den Beschäftigten mit. Der Anwendungsbereich und der Plan wurden für externe Anspruchsgruppen außerdem auf der Website des Unternehmens veröffentlicht.

BEISPIEL 4 Praxisfall 4 zur Umsetzung von Anforderungen nach ISO 45001:2018, 4.3.

Ein kleines Unternehmen, das Kunststoffbesteck für Fluggesellschaften gestaltet und produziert, diskutiert den Anwendungsbereich seines SGA-Managementsystems. Das Unternehmen verfügt über ein Produktionsgebäude, das einen Teil eines relativ großen Grundstücks einnimmt, das zuvor für andere Zwecke genutzt wurde.

Moderne Technologie hat den Platzbedarf wichtiger Produktionstätigkeiten des Unternehmens reduziert, das daraufhin entscheidet, ein Restaurant in der Nähe des Produktionsgebäudes zu eröffnen.

Gleichzeitig beschloss die Organisation, ein SGA-Managementsystem nur für die Produktionsstätte zu verwirklichen. Der Anwendungsbereich des SGA-Managementsystems wurde als „Gestaltung und Herstellung von Kunststoffbesteck am Standort X“ definiert.

Auch wenn sich das Restaurant auf demselben Grundstück im Besitz des Unternehmens befindet, berücksichtigt das SGA-Managementsystem nur die von dem Produktionsgebäude eingenommene Fläche als „Arbeitsort“.

4.4 SGA-Managementsystem

Es handelt sich um einen allgemeinen Abschnitt, der von der Organisation fordert, sich um das SGA-Managementsystem zu kümmern; dieses kann als eine Reihe von Prozessen betrachtet werden, die bei koordiniertem Betrieb dazu beitragen, dass die erwarteten Ergebnisse erzielt werden. Spezifische Anforderungen an einzelne Elemente oder Prozesse des Managementsystems finden sich in jedem der anderen Abschnitte von ISO 45001.

Der Detailgrad und die Komplexität des SGA-Managementsystems, der Umfang der Dokumentation und die ihm zugewiesenen Ressourcen hängen von dem Kontext (Größe, Struktur, Komplexität) einer Organisation und ihrer Tätigkeiten ab. 7.5 enthält eine vollständige Liste der nach ISO 45001:2018 geforderten dokumentierten Information.

BEISPIEL 1 Praxisfall 1 zur Umsetzung von Anforderungen nach ISO 45001:2018, 4.4.

Eine Bildungseinrichtung verfügt über ein sorgfältig definiertes berufliches Weiterentwicklungsprogramm für ihre Beschäftigten, das Themen wie Personalverwaltung, Computersoftware, Finanzen und Ausbilder-Kursangebote beinhaltet. Der Prozess beinhaltet Mittel, um Lernanforderungen zu bestimmen, Angebote zu kommunizieren, Selbstregistrierung und Nachverfolgung der Erfüllung.

Die Organisation beschließt während ihrer Prüfung des Anwendungsbereichs und der Anforderungen von ISO 45001, Kompetenzanforderungen für das SGA-Managementsystem in ihr bestehendes berufliches Weiterentwicklungsprogramm und die dazugehörigen Prozesse zu integrieren, anstatt ein separates SGA-Kompetenzprogramm einzurichten.

BEISPIEL 2 Praxisfall 2 zur Umsetzung von Anforderungen nach ISO 45001:2018, 4.4.

Ein großes Vertriebsunternehmen, das über mehrere Standorte verfügt, hat ein Managementsystemteam gebildet. Zu den Mitgliedern des Teams gehören eine Person aus der obersten Leitung, mindestens ein Betriebsleiter, ein SGA-Manager des Unternehmens, ein Beauftragter für Arbeitssicherheit des Vertriebszentrums, ein Beauftragter für die Einhaltung der Produktvorschriften, ein interner Auditor und Beschäftigte aus verschiedenen Bereichen des Vertriebsnetzes. Das Managementsystemteam trifft sich jährlich, um alle Dokumente zu aktualisieren (zu pflegen), einschließlich der SGA-Politik, des Anwendungsbereichs des Managementsystems, der Rollen und Verantwortlichkeiten der Organisation sowie der rechtlichen Verpflichtungen und anderen Anforderungen.

Außerdem werden die Risiken/Chancen jedes Jahr geprüft und eingestuft. Das Team nutzt die am höchsten eingestuften Risiken, um Chancen zu bestimmen. Das Team wählt dann eine dieser Chancen aus, um seine Ziele für das aktuelle Jahr zu bestimmen. Das Unternehmen verfügt über ein schriftliches Verfahren, wie dieser Prozess jedes Jahr abgeschlossen wird, um eine fortlaufende Verbesserung sicherzustellen.

5 Führung und Beteiligung der Beschäftigten

5.1 Führung und Verpflichtung

Die oberste Leitung sollte sich an dem SGA-Managementsystem beteiligen und seine Leistung und Wirksamkeit fördern, kommunizieren und überwachen. Die Art und Weise, wie dies angewendet werden kann, hängt von

verschiedenen Faktoren ab, wie beispielsweise der Größe und Komplexität einer Organisation, dem Managementstil und der Organisationskultur.

Der Begriff „oberste Leitung“ bezeichnet nach ISO 45001:2018, 3.12, eine „Person oder Personengruppe, die eine Organisation auf der obersten Ebene führt und steuert“. Sie ist für die allgemeine Leistung des Managementsystems und die Unterstützung anderer Beschäftigter rechenschaftspflichtig und verantwortlich, damit diese Führung und Verpflichtung innerhalb ihrer Verantwortungsbereiche beweisen. Andere Abschnitte enthalten Beispiele für weitere direkte Verantwortlichkeiten der obersten Leitung einschließlich der SGA-Politik, organisatorischer Rollen, Verantwortlichkeiten und Befugnisse sowie Managementbewertungen. Wenn der Anwendungsbereich des Managementsystems nur einen Teil einer Organisation umfasst, bezieht sich „oberste Leitung“ auf diejenigen, die diesen Teil führen und steuern.

Die oberste Leitung sollte die Integration der SGA-Anforderungen in allgemeine Geschäftsprozesse und bei der Festlegung von Mission, Vision und Werten berücksichtigen. Diese Elemente sollten gegebenenfalls in die Formulierung der allgemeinen Geschäfts-, strategischen Ausrichtungs- und Betriebspläne der Organisation einbezogen werden.

Die Verpflichtung der obersten Leitung beinhaltet darüber hinaus die Bereitstellung physischer und finanzieller Ressourcen sowie Ausrichtung. Sie beinhaltet die aktive Beteiligung, die Beseitigung von Barrieren, die Beschäftigte an der Beteiligung hindern können, die Hinführung anderer Personen zur Unterstützung des SGA-Systems und die Kommunikation der Bedeutung eines effektiven SGA-Managements. Darüber hinaus bedeutet es, sicherzustellen, dass Prozesse für die effektive Konsultation und Beteiligung erstellt werden.

Eine weitere besondere Anforderung an die oberste Leitung besteht darin, sicherzustellen, dass Beschäftigte vor Repressalien geschützt sind, wenn sie SGA-Angelegenheiten wie Verletzungen, Erkrankungen, unsichere Bedingungen, Beinahe-Unfälle oder Risiken und Chancen in Bezug auf die SGA oder das Managementsystem melden.

BEISPIEL 1 Praxisfall 1 zur Umsetzung von Anforderungen nach ISO 45001:2018, 5.1.

Die oberste Leitung eines Unternehmens stellt sicher, dass ihre Entscheidungen in SGA-Belangen konsistent mit seinen Werten sind und sie nachweisen kann, dass es die Anforderung in 5.1 h) erfüllt, indem es Leistungsziele für Manager und Vorgesetzte festlegt, die mit der fortlaufenden Verbesserung der SGA-Leistung und des SGA-Managementsystems verbunden sind. Die Organisation würdigt außerdem Beschäftigte, die Verbesserungsvorschläge einreichen.

BEISPIEL 2 Praxisfall 2 zur Umsetzung von Anforderungen nach ISO 45001:2018, 5.1.

Die Manager eines Produktionsunternehmens bezogen Beschäftigte aktiv in die Verbesserung der SGA ein, indem sie sie über Risiken aufklärten und sie aufforderten, alle gefährlichen Situationen einschließlich Beinahe-Unfälle zu melden. Sie unterstützten und ermutigten die Beschäftigten, ihre eigenen Ideen zur Verbesserung der SGA beizutragen. Darüber hinaus förderten die Manager die SGA durch gezielte Unterstützung weiterer Schulungen.

Die Manager zeigten auch, dass das Thema Sicherheit und Gesundheit für sie oberste Priorität hat, indem sie dieses regelmäßig bei Besprechungen und Rundgängen in der gesamten Organisation ansprachen. Ein Teil der Arbeitszeit der obersten Leitung war für die Umsetzung und Förderung von SGA reserviert.

BEISPIEL 3 Praxisfall 3 zur Umsetzung von Anforderungen nach ISO 45001:2018, 5.1.

Der Eigentümer einer kleinen Organisation bewies seine Verpflichtung zur Bereitstellung sicherer und gesundheitsgerechter Arbeitsplätze, indem er bei den monatlichen unternehmensweiten Besprechungen mit den Beschäftigten auch an einem Beispiel aufzeigte, was in letzter Zeit zur Verbesserung der SGA-Leistung unternommen worden war.

Die Beschäftigten wurden während dieser Besprechungen ermutigt, Feedback zu positiven und negativen Erfahrungen am Arbeitsplatz in Verbindung mit dem SGA-Managementsystem zu geben.

Durch beständiges Einbringen von Beispielen für Verpflichtung und Führung und das Einbeziehen der Beschäftigten in den Dialog während der Besprechungen entwickelte der Eigentümer eine Kultur, die die beabsichtigten Ergebnisse des SGA-Managementsystems unterstützte.

BEISPIEL 4 Praxisfall 4 zur Umsetzung von Anforderungen nach ISO 45001:2018, 5.1.

Um in einer regionalen öffentlichen Verwaltung das neue Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit nach der Internationalen Norm vorzustellen und den Prozess des Wechsels von ihrer veralteten nationalen Norm zu beginnen, beschloss die oberste Leitung, einzelne Exemplare von ISO 45001:2018 zu kaufen und an ihre gewerkschaftlich organisierten Beschäftigten und die Mitglieder des Sicherheits- und Gesundheitsgremiums zu verteilen.

Dies sollte dazu dienen, das Vertrauen der in der Gewerkschaft organisierten Belegschaft zu gewinnen und eine neue übergeordnete strategische Initiative für die Vermeidung von Verletzungen und Erkrankungen zu beginnen, die über den üblichen Zyklus der Vorfall-, Gefährdungs- und Risikobeurteilung hinausgeht.

Die Exemplare von ISO 45001:2018 wurden mit dem Angebot übersendet, sich an einem neuen Sicherheits- und Gesundheitsgremium für die gesamte Verwaltung unter Beteiligung der obersten Leitung, leitender SGA-Beauftragter und anderer Manager zu beteiligen, welches jetzt „Regional Public Service ISO 45001:2018 Committee“ genannt wird. Der Prozess begann mit einer gemeinsamen Schulung für alle Mitglieder des Gremiums zu ISO 45001, zu der auch Vertreter der relevanten Gewerkschaft eingeladen wurden.

Ein Hauptelement der gemeinsamen Absichtserklärung (en: memorandum of understanding, MoU) zur Gründung dieses Gremiums bestand darin, ihm eine wesentliche Rolle bei der Umsetzung des Auditprozesses nach ISO 45001:2018 zuzuweisen, der zuvor nur von der Geschäftsleitung durchgeführt worden war.

Der Leiter der Verwaltung erklärte in dem Begleitschreiben zu der gemeinsamen Absichtserklärung, dass „die Führung dieser Organisation die durch ISO 45001 gegebenen Möglichkeiten sieht, sich gemeinsam mit ihrer Belegschaft und deren Vertretern für die Verbesserung der Arbeit einzusetzen“.

Die Gewerkschaftsvertreter und die Mitglieder des Sicherheits- und Gesundheitsgremiums stimmten zu, dass es an der Zeit war, ein höheres strategisches Beteiligungsmodell auszuprobieren, und das bot ISO 45001:2018.

Die erste Besprechung des ISO 45001:2018-Gremiums fand einige Tage nach der gemeinsamen Schulung statt.

BEISPIEL 5 Praxisfall 5 zur Umsetzung von Anforderungen nach ISO 45001:2018, 5.1.

Nach einer Reihe von SGA-Beinahe-Unfällen und einem Vorfall in einer kleinen Schrankwerkstatt entschied die Eigentümerin/Managerin, dass die Handhabung der Sicherheit und Gesundheit in der Organisation geändert werden musste.

Die Eigentümerin hatte nach einer Online-Recherche zur Verbesserung der Sicherheit und Gesundheit von ISO 45001:2018 erfahren. Sie erwarb ein Exemplar, las es und beschloss eine Besprechung mit allen Beschäftigten einzuberufen, um über den letzten Vorfall zu sprechen und das erste Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit der Werkstatt einzuführen.

Während die Eigentümerin die verschiedenen Abschnitte von ISO 45001:2018 auf einem Projektor-Bildschirm präsentierte, wurde über die Beinahe-Unfälle und den Vorfall gesprochen sowie darüber, welche Art von Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit zu ihrem Kontext passen würde.

Die Beschäftigten waren während der Besprechung überrascht davon, wie sehr es bei ISO 45001:2018 um ihre Konsultation und Beteiligung ging, und sahen die Chance auf mehr Mitsprache bei der Arbeit.

In Anbetracht der Größe des Unternehmens stimmten alle zu, dass die Bildung eines repräsentativen Sicherheits- und Gesundheitsgremiums entbehrlich war. Es wurde vereinbart, den Prozess mit der Einführung des neuen Systems durch wöchentliche Besprechungen mit allen Beschäftigten an jedem Montagmorgen zu beginnen, um über die für die Woche geplante Arbeit zu sprechen und um systematisch die durch die Arbeit aufkommenden Sicherheits- und Gesundheitsthemen zu besprechen.

Die erfahreneren Beschäftigten verpflichteten sich außerdem, häufiger mit den Auszubildenden und neu qualifizierten Beschäftigten über sicheres Arbeiten zu sprechen und ihnen zu helfen, die Anzeichen für unsicheres Arbeiten zu erkennen.

Die Eigentümerin und die Beschäftigten waren sich einig, dass verkürzte Auftragsfristen und Arbeitsdruck auch ein besseres Management erforderten, da dies die zugrundeliegenden Gefährdungen waren, die den Vorfall verursacht hatten. Die Eigentümerin willigte ein, ausführlichere Gespräche mit den erfahreneren Beschäftigten über Lieferfristen in Vertragsverhandlungen mit Kunden zu führen.

5.2 SGA-Politik

ISO 45001:2018, 5.2, erklärt, dass die SGA-Politik der Organisation „dem Zweck, der Größe und dem Kontext der Organisation und der spezifischen Art der SGA-Risiken und -Chancen angemessen“ sein sollte. Dies bedeutet, dass sie spezifisch genug sein sollte, um sich auf die wesentlichen Themen für die Organisation zu konzentrieren und so die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten zu schützen und ihre SGA-Leistung fortlaufend zu verbessern.

Sie sollte es den Beschäftigten ermöglichen, die allgemeine Verpflichtung der Organisation und wie diese ihre jeweiligen Verantwortlichkeiten betreffen kann zu verstehen.

Eine Organisation kann bei der Entwicklung ihrer SGA-Politik z. B. Folgendes berücksichtigen:

- a) ihren Kontext, ihre Mission, ihre Vision und ihre Grundwerte und Auffassungen;
- b) die Koordination mit anderen Politiken (unternehmensweit, integriert usw.);
- c) die Erfordernisse und Erwartungen von Beschäftigten und anderen interessierten Parteien;
- d) die mit den Tätigkeiten der Organisation verbundenen Risiken und Chancen;
- e) rechtliche Verpflichtungen und andere Anforderungen, denen die Organisation bezüglich ihres SGA-Managementsystems unterliegt;
- f) die bisherige und aktuelle SGA-Leistung der Organisation wie etwa Statistiken oder Meldungen von Vorfällen;
- g) Möglichkeiten zu fortlaufender Verbesserung und welche Maßnahmen getroffen werden müssen, um Verletzungen und Erkrankungen zu verhindern;
- h) was nötig ist, um erreichbare Ziele festzulegen.

Die Anforderungen an die SGA-Politik nach ISO 45001:2018 dienen nicht dazu, spezifische Wortlaute festzulegen, die eine SGA-Politik enthalten sollte, sondern können durch andere Formulierungen mit der gleichen Bedeutung abgedeckt werden. Die SGA-Politik kann mit anderen Politikdokumenten der Organisation verknüpft oder darin integriert werden und sollte mit den allgemeinen Geschäftspolitiken der Organisation konsistent sein.

Die Kommunikation der Politik sollte dabei helfen:

- die Verpflichtung der obersten Leitung und der Organisation zu SGA zu verdeutlichen;
- das Bewusstsein für die in der Politik-Erklärung enthaltenen Verpflichtungen zu erhöhen;
- zu erläutern, warum das SGA-System eingeführt und aufrechterhalten wird;
- Einzelpersonen dabei anzuleiten, ihre SGA-Verantwortlichkeiten und -Rechenschaftspflichten zu verstehen.

Bei der Kommunikation der Politik sollte darauf geachtet werden, wie bei neuen und bisherigen Beschäftigten Bewusstsein geschaffen werden kann und wie sich überprüfen lässt, dass die Politik richtig verstanden wurde. Die Politik kann in alternativen Formen kommuniziert werden, wie etwa durch die Anwendung von Regeln, Richtlinien und Verfahren, Merkkärtchen, Plakaten, QR-Codes usw. Bei der Kommunikation der Politik sollte die Diversität der Beschäftigten berücksichtigt werden. Einfache Sprache und kurze Sätze können hilfreich sein, um maximale Barrierefreiheit zu erreichen. Die Bereitstellung der Politik in schriftlicher und akustischer Form und die Übersetzung in die entsprechenden Sprachen können ebenfalls hilfreich sein.

Es obliegt der Organisation, zu bestimmen, wie sie die Politik den interessierten Parteien zur Verfügung stellen möchte, etwa durch Veröffentlichung auf einer Website oder Bereitstellung in Papierform auf Anfrage.

Der Wandel ist unvermeidlich, da sich die Gesetzgebung und die gesellschaftlichen Erwartungen weiterentwickeln. Dementsprechend sollte die SGA-Politik der Organisation regelmäßig überprüft werden, um ihre fortlaufende Eignung und Wirksamkeit zu bewerten. Falls Änderungen an der Politik vorgenommen werden, sollte die revidierte Politik in der gesamten Organisation und gegenüber relevanten interessierten Parteien kommuniziert werden.

BEISPIEL 1 Praxisfall 1 zur Umsetzung von Anforderungen nach ISO 45001:2018, 5.2.

Eine mittelständische Organisation in der Nahrungsmittelindustrie nutzt Politiken, die jeweils auf eine Seite passen und den Beschäftigten leicht zu vermitteln sind, damit sie ihren Inhalt verstehen. Die Organisation entwickelt eine Politik, die vom Geschäftsführer unterzeichnet wird. Diese besagt:

„Organisation X verpflichtet sich, ihr SGA-Managementsystem fortlaufend zu verbessern, um sichere und gesundheitsgerechte Arbeitsbedingungen zu schaffen und so arbeitsbedingte Verletzungen und Erkrankungen zu verhindern, Gefährdungen zu beseitigen und SGA-Risiken zu verringern.

SGA-Ziele werden mit den wesentlichen Herausforderungen für diese Organisation verknüpft, zu denen Ergonomie, Maschinen-Schutzvorrichtungen in der Produktion, psychosoziale Themen einschließlich Arbeitsbelastungen und Verkehrssicherheit gehören.

Wir fördern die Konsultation der Beschäftigten auf allen Ebenen bei unseren SGA-Initiativen, wobei wir sicherstellen, dass die Ansichten aller Beschäftigten berücksichtigt werden, und wir verpflichten uns, Gesetze und andere vereinbarte Verpflichtungen zu erfüllen.

Diese Politik wird jährlich im Rahmen der Managementbewertung überprüft, durch unsere Intranet- und Internet-Seiten zur Verfügung gestellt und am Empfang, in den Speisesälen und an anderen Stellen ausgehängt.“

BEISPIEL 2 Praxisfall 2 zur Umsetzung von Anforderungen nach ISO 45001:2018, 5.2.

Eine große Organisation mit Betrieben in vielen verschiedenen Ländern beschreibt eine Unternehmens-SGA-Politik auf einer Seite, die für alle Betriebe gilt, es lokalen Betrieben aber erlaubt, die Unternehmens-SGA-Politik zu ergänzen, wenn spezifische Herausforderungen bestehen, die über die Herausforderungen des Unternehmens hinausgehen. Die Unternehmenspolitik gibt Folgendes an:

„Wir sind ein führendes Unternehmen in der ZZZ-Branche. Die Sicherheit und das Wohlergehen unserer Beschäftigten und anderer Personen, die Arbeiten für uns ausführen, sind für uns von besonderem Wert. Die wesentlichen Herausforderungen umfassen die Gefahrstoffsicherheit, die Organisation der Arbeit und die Luftqualität. Wir verpflichten uns:

- die Leistung unseres SGA-Managementsystems fortlaufend zu verbessern, um physisch, sozial und organisatorisch nachhaltige Arbeitsplätze zu bieten;
- Gefährdungen zu beseitigen und SGA-Risiken zu verringern;
- anzuwendende rechtliche Verpflichtungen und andere Anforderungen, die wir freiwillig beachten, zu erfüllen oder zu übertreffen;
- Beschäftigte zu schulen, zu motivieren und zu beraten, damit sie zur Verbesserung unseres SGA-Managementsystems beitragen;
- unsere Auftragnehmer, Lieferanten und Berater zu ermutigen, die gleichen Normen wie wir einzuhalten;
- unsere SGA-Leistung offen zu kommunizieren und an externen Initiativen teilzunehmen, die unsere Kenntnisse und unsere Leistung verbessern;
- eine unverzügliche Meldung aller Vorfälle sicherzustellen, unsere SGA-Leistung angemessen zu überwachen und regelmäßig zu bestätigen, dass unsere Prozesse und Managementsysteme effektiv funktionieren, und die Konsultation und Beteiligung der Beschäftigten in Bezug auf SGA-bezogene Themen zu fördern.“

BEISPIEL 3 Praxisfall 3 zur Umsetzung von Anforderungen nach ISO 45001:2018, 5.2.

Ein kleines Einzelhandelsgeschäft mit 25 Beschäftigten entwickelt während einer regelmäßigen Mitarbeiterbesprechung seine SGA-Politik. Der Eigentümer prüft und teilt seinen Beschäftigten die Anforderungen mit und gemeinsam entwickeln sie eine Politik, die Anforderungen erfüllt, in Worten, die für die Beschäftigten klar zu verstehen sind. Am Ende des Prozesses unterzeichnet jeder Beschäftigte die Politik, um seine Verpflichtung zu beweisen. Neue Beschäftigte unterzeichnen die Politik als Teil ihres Einweisungsprozesses und erhalten ein Exemplar der Politik. Die Politik wird jährlich in einer Besprechung mit allen Beschäftigten überprüft und erneuert und der Prozess wiederholt.

5.3 Rollen, Verantwortlichkeiten und Befugnisse in der Organisation

Um ein effektives SGA-Managementsystem zu erhalten, das seine gewünschten Ergebnisse erzielt, ist es wichtig, dass die Verantwortlichkeiten und Befugnisse für die entsprechenden Rollen im Rahmen des SGA-Managementsystems von der obersten Leitung an die Beschäftigten übertragen werden und innerhalb der Organisation verstanden werden. Beschäftigte sollten fähig sein, Entscheidungen zu treffen und in ihrem zugewiesenen Bereich und/oder an ihren Prozessen Änderungen umzusetzen. Auch wenn Befugnisse delegiert werden können, ist entscheidend, dass die allgemeine Verantwortung und Rechenschaftspflicht für das SGA-Managementsystem bei der obersten Leitung verbleiben. Die oberste Leitung sollte:

- a) identifizieren, wer welche Schritte im Hinblick auf das SGA-Management einschließlich der gesetzlichen Anforderungen ergreifen muss und sicherstellen, dass den Beschäftigten ihre Verantwortlichkeiten und Befugnisse bewusst sind;
- b) sicherstellen, dass Klarheit über die Verantwortlichkeiten an den Schnittstellen zwischen verschiedenen Funktionen besteht (d. h. zwischen Abteilungen, zwischen verschiedenen Managementebenen, zwischen Beschäftigten, zwischen der Organisation und Auftragnehmern und zwischen der Organisation und ihren Nachbarn);
- c) die Verantwortlichkeit und Befugnis für die Berichterstattung über die Leistung des SGA-Managementsystems an die oberste Leitung, z. B. in Managementbesprechungen, Berichten, Leistungskennzahlen und Überprüfungen, zuweisen.

In einigen Organisationen gibt es unter Umständen nur eine geringe Anzahl an Personen mit den nötigen Kompetenzen, die die notwendigen Aufgaben übernehmen können. In solchen Situationen kann es von Nutzen sein, geteilte Rollen und Verantwortungen vorzusehen. Solche Planungen sind ebenfalls im Fall von Urlauben nützlich, wenn Manager nicht vor Ort sind, oder bei Vorfällen oder Erkrankungen.

Die oberste Leitung sollte bestimmen, wie die zugewiesenen Verantwortlichkeiten und Befugnisse der relevanten Rollen im Rahmen des SGA-Managementsystems zu kommunizieren sind. Dies kann durch relevante dokumentierte Information (z. B. Verfahrensanweisungen, Anleitungen, Tätigkeits-/Projekt-/Aufgabenbeschreibungen, Schulungs-/Einweisungspakete), Informationen im Rahmen von Besprechungen, elektronische oder persönliche Teamkommunikation oder eine Kombination verschiedener Ansätze erfolgen.

BEISPIEL 1 Praxisfall 1 zur Umsetzung von Anforderungen nach ISO 45001:2018, 5.3.

Ein kleines Chemieunternehmen kommuniziert SGA-Verantwortlichkeiten und Befugnisse durch Einbindung in Tätigkeitsbeschreibungen und Tätigkeitsleistungsbewertungsprozesse. Dieses Unternehmen hat Beschreibungen für jede SGA-bezogene Rolle in der Organisation entwickelt, um die Erwartungen in Verbindung mit dem SGA-Managementsystem klar zu formulieren. Dies hilft der obersten Leitung, nachzuweisen, dass Verantwortlichkeiten und Befugnisse zugewiesen, kommuniziert und dokumentiert wurden. Sobald die Zuweisungen formalisiert wurden, beweist die oberste Leitung darüber hinaus ihre Verpflichtung durch Nachverfolgung ihrer Leistung.

BEISPIEL 2 Praxisfall 2 zur Umsetzung von Anforderungen nach ISO 45001:2018, 5.3.

Eine weltweit agierende Unternehmensberatung hat über 40 Standorte, die ein SGA-Managementsystem verwirklicht haben. Das Management der betrieblichen Abläufe variiert an jedem Standort. Die Organisation entschied, eine Checkliste der Anforderungen des SGA-Managementsystems zu entwickeln, und forderte von jedem Standort, seine lokalen Rollen mit zugewiesener Verantwortlichkeit und Befugnis für die Erfüllung jeder Anforderung anzugeben. Auf diese Weise stellte die Organisation sicher, dass das SGA-Managementsystem des Standorts die Anforderungen nach ISO 45001 erfüllt.

5.4 Konsultation und Beteiligung der Beschäftigten

Die oberste Leitung sollte Beschäftigte auf allen zutreffenden Ebenen und in allen Funktionen (und ihre Vertreter, wo vorhanden) bei dem Aufbau, der Verwirklichung, der Aufrechterhaltung und der fortlaufenden Verbesserung des SGA-Managementsystems einbeziehen.

Die Organisation sollte sicherstellen, dass Beschäftigte und deren Vertreter konsultiert werden (d. h. um Vorschläge vorbringen und ihre Meinung ausdrücken zu können), sich beteiligen (d. h. an der Entscheidungsfindung beteiligt werden) und ausreichend Zeit und Schulung für das SGA-Managementsystem erhalten. Beschäftigte sollten ausreichende Informationen erhalten, um in der Lage zu sein, sich effektiv zu beteiligen und/oder konsultiert zu werden, und Hindernisse und Barrieren für eine solche Beteiligung sollten entfernt oder zumindest minimiert werden. Die Organisation sollte Beschäftigte und insbesondere neue Beschäftigte informieren, wer ihre Vertreter für SGA-bezogene Themen sind.

Organisationen konzentrieren sich üblicherweise auf die Einbeziehung aller Managementebenen und SGA-Experten, versäumen es jedoch manchmal, Beschäftigte, die nicht der Leitungsebene angehören, wie z. B. Beschäftigte aus der Produktionsabteilung, Verwaltungspersonal, Vertriebspersonal oder andere Beschäftigte auf unteren Hierarchieebenen der Organisation einzubeziehen. Da dies allgemein üblich ist, stellt ISO 45001 spezifische Anforderungen, die die Bedeutung der Einbindung von Beschäftigten, die nicht der Leitungsebene angehören, hervorheben. Die Anforderungen in diesem Unterabschnitt legen dort fest, wann eine Beteiligung und Konsultation erforderlich ist.

Organisationen konzentrieren sich üblicherweise auf Gruppen von Beschäftigten, die in der Mehrheit sind, und auf tradierte Ansichten, so dass sie die Erfordernisse bestimmter Beschäftigter oder Gruppen von Beschäftigten nicht verstehen oder berücksichtigen können. Mechanismen für Beteiligung und Konsultation können wichtig sein, um sicherzustellen, dass Frauen, Menschen mit Behinderungen sowie ethnische und andere Minderheitengruppen umfassend vertreten sind und dass aufgeworfene Themen, Vorschläge und Meinungen zu Entscheidungen respektiert und Maßnahmen eingeleitet werden.

Die Konsultation wird gefordert, um die Erfordernisse und Erwartungen zu bestimmen, festzulegen, wie rechtliche Verpflichtungen und andere Anforderungen erfüllt werden können, Aufgaben zuzuweisen, SGA-Politik und -Ziele, betriebliche Lenkung, Überwachung und Messung festzulegen und das Auditprogramm zu entwickeln.

Die Beteiligung ist unerlässlich, um Gefährdungen zu identifizieren, Risiken und Chancen zu beurteilen und Maßnahmen zu deren Handhabung zu bestimmen. Die Beteiligung ist ebenfalls unerlässlich, um Entscheidungen über Kompetenzen, Schulung, Kommunikation, Steuerungsmaßnahmen und Untersuchungen zu Vorfällen und Nichtkonformitäten sowie für die Einleitung diesbezüglicher Maßnahmen zu treffen.

BEISPIEL 1 Praxisfall 1 zur Umsetzung von Anforderungen nach ISO 45001:2018, 5.4.

Eine mittelständische Organisation, die Produkte herstellt, verkauft und direkt an Kunden vertreibt, verzeichnete eine hohe Anzahl an SGA-Vorfällen und Erkrankungen. Sie erkannte, dass es erforderlich war, die Beschäftigten mehr einzubeziehen. Um dieses Problem zu behandeln:

- bat die Organisation den Vertreter der Beschäftigten um seine Meinung und Beschäftigte im Rahmen von Teambesprechungen und Gesprächen mit Beschäftigten in der Produktionsabteilung um Rückmeldungen und prüfte diese Rückmeldungen im Rahmen von Management-Teambesprechungen;
- bildete sie das SGA-Gremium um, um Vertreter aus allen Teilen des Unternehmens einschließlich Beschäftigte außerhalb des Standorts und Schichtarbeiter einzubeziehen;
- verbesserte sie die Effektivität der Besprechungen des SGA-Gremiums durch flexible Tagesordnungen, eine konsistentere Strukturierung der Besprechungen und die Ermutigung der Teilnehmer, Beispiele für gute Besprechungspraktiken bereitzustellen;
- zeigte sie Rückmeldungen aus den Besprechungen am Arbeitsplatz an;

- ermutigte sie Beschäftigte, ihren Vertretern oder dem SGA-Gremium Rückmeldungen zu geben;
- führte sie eine Rotation des Vorsitzes des SGA-Gremiums ein, sobald Vertrauen zwischen den Mitgliedern des Gremiums aufgebaut war;
- bezog sie die Planung für SGA, die Beurteilung und Priorisierung von Risiken und besten Lösungen in die Tagesordnung der Besprechungen des SGA-Gremiums ein;
- führte sie ein Gefährdungsmeldewesen ohne Schuldzuweisung ein;
- untersuchte sie gemeinsam SGA-Vorfälle, bat um Vorschläge, um ein erneutes Auftreten zu verhindern, und prüfte diese mit Beteiligung der obersten Leitung und des SGA-Gremiums;
- führte sie monatliche gemeinsame Inspektionen durch Mitglieder der obersten Leitung und nicht der Leitungsebene angehörnde Beschäftigte ein;
- prüfte sie die SGA-Schulungserfordernisse und -pläne im SGA-Gremium;
- veranstaltete sie wöchentliche Teambesprechungen, um zu erörtern, wie SGA-Themen verbessert werden können (dies führte zu Verbesserungen der Maschinen-Schutzvorrichtungen und der Arbeitsumgebung einschließlich eines besseren Belüftungssystems);
- bezog sie SGA in monatliche Mitarbeiterbesprechungen ein und ermutigte Beschäftigte, diese durchzuführen.

BEISPIEL 2 Praxisfall 2 zur Umsetzung von Anforderungen nach ISO 45001:2018, 5.4.

Um die Einbeziehung der Beschäftigten auf allen Ebenen der Organisation nachzuweisen, sah es ein mittelständisches Logistikunternehmen als hilfreich an, eine Tabelle aller Prozesse innerhalb seines SGA-Managementsystems zu erstellen, bei der alle Beschäftigten oder Vertreter der Beschäftigten konsultiert werden oder sich beteiligen.

Dieses Unternehmen stellte fest, dass eine Tabelle mit Berührungspunkten in der linken Spalte und den verschiedenen Rollen, die konsultiert werden oder sich an dem SGA-Managementsystem beteiligen, in der oberen Zeile nicht nur hilfreich ist, um die Konformität mit ISO 45001:2018 nachzuweisen, sondern auch, um intern die Verpflichtung der Organisation zur Einbeziehung der Beschäftigten zu fördern.

BEISPIEL 3 Praxisfall 3 zur Umsetzung von Anforderungen nach ISO 45001:2018, 5.4.

Das Unternehmen X erkannte, dass strukturierte regelmäßige Besprechungen sicherstellten, dass Kenntnisse und Ideen ausgetauscht werden und Informationen nicht verloren gehen. Es führte diese einmal monatlich als Teil einer Brainstorming-Besprechung mit Beschäftigten durch, bei der eine Person moderiert und die oberste Leitung die Ergebnisse dokumentiert.

Das Unternehmen bildet gemischte Lernteams aus Mitgliedern der obersten Leitung und anderen Beschäftigten, um regelmäßig Ideen und Erfahrungen bezüglich der Zusammenarbeit auszutauschen und Risiken zu behandeln.

Das Lernteam diskutiert ohne Schuldzuweisungen verschiedene Themen einschließlich häufiger Beinahe-Unfälle oder Aufgaben mit einem besonders hohen Risiko. Das Lernteam des Unternehmens X besteht aus fünf bis sieben Personen. Die Besprechung findet in zwei Phasen statt. In der ersten Besprechung erörtern die Teilnehmer, wie verschiedene Tätigkeiten im Arbeitsprozess miteinander verbunden sind:

- Austausch von Erfahrungen: Welche sind die wichtigen Schritte der Tätigkeit? Wer tut was und wann? Wie oft geschieht das? Wie lange dauert es? Welche Instrumente/Materialien werden verwendet? Welche sind die bekannten Risiken?
- Was wird für die Ausführung der Aktivität benötigt? Welche Anforderungen müssen erfüllt werden? Wann wird es schwierig, diese Anforderungen zu erfüllen?
- Austausch über Probleme: Welche Probleme haben Sie festgestellt und was haben Sie unternommen? Was waren gute oder schlechte Bedingungen für die Tätigkeit? Worüber machen Sie sich während der Ausübung der Tätigkeit Sorgen? Was haben Sie bereits erlebt (Beinahe-Unfälle, Vorfälle usw.)?

Nach einer kurzen Überlegungszeit (z. B. 1 bis 2 Tage) befasst sich eine zweite Besprechung mit Verbesserungsvorschlägen. Die Besprechungen werden moderiert und der Moderator dokumentiert die Erkenntnisse:

- Ideen für Lösungen sammeln: Welche Ideen haben Sie für die Lösung der Probleme? Wir können wir dies direkt beeinflussen? Welche Vorschläge sind einfach umzusetzen?
- Spezifische Vereinbarungen treffen: Wer kümmert sich um was? Worauf können wir uns alle einigen? Wann treffen wir uns wieder, um Ergebnisse zu besprechen?

6 Planung

6.1 Maßnahmen zum Umgang mit Risiken und Chancen

6.1.1 Allgemeines

In der Planung befasst sich die Organisation mit den Einzelheiten der externen und internen Themen, Erfordernisse und Erwartungen und dem bestimmten Anwendungsbereich (siehe Abschnitt 4). Während der Planung bestimmt die Organisation die zu behandelnden Risiken und Chancen in Verbindung mit den SGA-Gefährdungen, dem SGA-Managementsystem und den rechtlichen Verpflichtungen und anderen Anforderungen. Anschließend entscheidet sie, was behandelt werden sollte und welche die beste Methode hierfür ist.

ISO 45001:2018, 6.1.1, dient als allgemeine Einführung in die Planung mit einigen hinzugefügten Anforderungen, die nicht in den folgenden Unterabschnitten dargelegt werden. Die in ISO 45001:2018, 6.1.1, hinzugefügten Anforderungen betreffen die Aufbewahrung dokumentierter Information zu Risiken und Chancen und die Empfehlung, dass eine Organisation Risiken und Chancen in Verbindung mit Veränderungen beurteilen sollte, bevor diese Veränderungen stattfinden.

BEISPIEL 1 Praxisfall 1 zur Umsetzung von Anforderungen nach ISO 45001:2018, 6.1.1.

Ein mittelständisches Unternehmen der Automobilindustrie wählte den folgenden Ansatz, um den Anforderungen nach 6.1.1 zu entsprechen.

Das Unternehmen stellte fest, dass die Anforderungen in Bezug auf die während der Betrachtung des Kontexts identifizierten Themen (aus Abschnitt 4) und was bei der Bestimmung von Risiken und Chancen zu berücksichtigen ist, durch die zur Einhaltung der Anforderungen nach 6.1.2 bis 6.1.4 eingeführten Prozesse abgedeckt waren.

Hinsichtlich der Anforderungen an dokumentierte Information stellte es fest, dass 6.1.2 bis 6.1.4 nicht die tatsächlichen Risiken und Chancen, sondern nur Verfahren und Kriterien für Risiken behandelten. Es besteht außerdem keine spezifische Anforderung zur Aufbewahrung dokumentierter Information über Gefährdungen. Das Unternehmen entschied, dass die Aufbewahrung zusätzlicher dokumentierter Information hilfreich ist, und bezog daher Verzeichnisse für Gefährdungen, Risiken und Chancen in die Planungsprozesse ein. Die Verwendung dieser Verzeichnisse ermöglicht ein besseres Verständnis der Methodiken und Kriterien für Risiken und Chancen.

Darüber hinaus stellte das Unternehmen fest, dass die verbleibende Anforderung in 6.1.1 bezüglich des Änderungsmanagements durch die verwendeten Prozesse zur Erfüllung der Anforderungen nach 8.1.3 (Änderungsmanagement) abgedeckt wäre, sodass keine zusätzlichen Maßnahmen zur Einhaltung dieser Anforderung erforderlich waren.

BEISPIEL 2 Praxisfall 2 zur Umsetzung von Anforderungen nach ISO 45001:2018, 6.1.1.

Um seine Verpflichtung zu Maßnahmen zur Behandlung von Risiken und Chancen zu beweisen, bezog ein Bauunternehmen einen Beurteilungsprozess in seine bestehenden Praktiken ein.

Bei der Prüfung eines neuen Geschäftsangebots ist eine Beurteilung der Risiken und Chancen in Verbindung mit dem SGA-Managementsystem ein erforderliches Kriterium und wird in den Bewertungs- und Genehmigungsprozess eingebunden. Der negative oder positive Einfluss des Angebots auf das SGA-Managementsystem sind ebenso bewertete Kennzahlen wie finanzielle Aspekte, das Ansehen usw., die bei der Entscheidungsfindung berücksichtigt werden.

6.1.2 Ermittlung von Gefährdungen und Beurteilung von Risiken und Chancen

6.1.2.1 Ermittlung von Gefährdungen

Gefährdung ist in ISO 45001:2018, 3.19, definiert als „Ursache oder Situation, die potentiell zu Verletzung und Erkrankung führen kann“. Aus diesem Grund müssen Gefährdungen ermittelt werden, bevor die damit verbundenen Risiken beurteilt werden können.

Bei der Ermittlung von Gefährdungen sollten alle Ursachen, Situationen oder Aufgaben (oder Kombinationen derselben) aufgrund der Tätigkeiten einer Organisation, die physische oder psychische Verletzungen oder Erkrankungen verursachen können, proaktiv bestimmt werden. Beispiele sind unter anderem Quellen (z. B. sich bewegende Maschinen, Strahlung oder Energiequellen, die Einführung neuer Technologien und Prozesse, Arbeitsüberlastung, schlechtes Management, Mobbing, Belästigung), Situationen (z. B. Höhenarbeiten), Aufgaben (z. B. manuelle Handhabung oder dauerhaftes Arbeiten in einer Zwangshaltung, stark belastende Funktionen, Schichtarbeit, Isolation) und Arbeitsumgebungen (z. B. enge Räume, extreme Temperaturen, instabile oder feindselige Situationen).

Bei der Ermittlung der Gefährdungen sollten die verschiedenen Gruppen von Beschäftigten berücksichtigt werden, wobei z. B. zu beachten ist, dass die Gefährdungen für verschiedene Geschlechter oder Altersgruppen oder für Beschäftigte mit Behinderungen unterschiedlich sein können.

Bei der Ermittlung von Gefährdungen sollten unter üblichen Umständen vorhersehbare Arten von Gefährdungen am Arbeitsplatz wie etwa physische, chemische, biologische, biomechanische, technische, psychische, ergonomische und natürliche Phänomene berücksichtigt werden. Gefährdungen im Zusammenhang mit ausgliederten Prozessen sollten ebenfalls berücksichtigt werden, unabhängig davon, ob sie vor Ort oder außerhalb des Standorts durchgeführt werden.

Die Organisation sollte darüber hinaus Gefährdungen ermitteln, die durch die Reorganisation oder Veränderung von Prozessen, die Änderung von Kenntnissen, Instandhaltungsmaßnahmen und potentielle Notfallsituationen entstehen können. Zur Ermittlung von Gefährdungen gehört auch die Betrachtung früherer Vorfälle (einschließlich Beinahe-Unfällen) sowie der Art, wie Arbeiten organisiert und tatsächlich ausgeführt werden und nicht, wie sie ausgeführt werden sollten. Es kann hilfreich sein, aus den Erfahrungen anderer Organisationen zu lernen, insbesondere, wenn ihre Prozesse vergleichbar sind.

Die Organisation sollte einen Prozess zur Ermittlung von Gefährdungen (einschließlich Instrumenten und Techniken), der für den Kontext der Organisation und den Anwendungsbereich des SGA-Managementsystems relevant ist, einführen. Die Instrumente und Techniken sollten berücksichtigen, dass Beschäftigte mit unterschiedlichen Merkmalen (z. B. Geschlecht, körperliche Statur, Alter, kultureller Hintergrund, ethnische Zugehörigkeit) Gefährdungen unterschiedlich wahrnehmen und erleben. Es sollte darauf geachtet werden, dass die Ermittlung von Gefährdungen nicht durch einen zu generischen Ansatz eingeschränkt wird.

Zur Ermittlung von Gefährdungen können verschiedene Informationsquellen einschließlich der folgenden herangezogen werden:

- Beobachtungen des Verhaltens und der Arbeitspraktiken, Überwachung und Beurteilung der Gefahrenexposition (chemische und physikalische Wirkstoffe), Arbeitsablauf;
- rechtliche Verpflichtungen und andere Anforderungen an die SGA (z. B. Anforderungen, die vorschreiben, wie Gefährdungen ermittelt werden sollten);
- Untersuchungen von Vorfällen und anschließende Analysen der zugrunde liegenden Ursachen;
- Beobachtungsdaten, Beurteilungen der Exposition und Gesundheit am Arbeitsplatz, Personalakten und Krankentage, Berichte aus früheren Audits, Beurteilungen oder Überprüfungen;
- Informationen von Beschäftigten, deren Vertretern und anderen interessierten Parteien einschließlich Beschwerden, Befragungen und Umfragen;

- Beobachtungen aus Sicherheitsrundgängen und -inspektionen;
- Informationen aus anderen Managementsystemen (z. B. Qualitätsmanagement oder Umweltmanagement);
- Prozessüberprüfung und Verbesserungsmaßnahmen am Arbeitsplatz;
- Informationen zu anerkannten Praktiken und/oder üblichen Gefährdungen in vergleichbaren Organisationen, Benchmarking und Berichte über Vorfälle, die in vergleichbaren Organisationen aufgetreten sind;
- Informationen zu den Einrichtungen, Prozessen und Tätigkeiten der Organisation einschließlich Gestaltung der Arbeitsplätze, Standortpläne, Verkehrspläne (z. B. Fußgängerwege, Fahrzeugverkehrsführung);
- Informationen über das Arbeitsumfeld: Hitze, Beleuchtung, Lärm, Luftqualität, Schwingungen;
- Prozessablaufdiagramme und Betriebsanweisungen;
- Bestandsaufnahmen von Gefahrstoffen (Rohmaterialien, Chemikalien, Abfälle, Produkte, Nebenprodukte);
- Spezifikationen und Instandhaltungsprotokolle der Ausrüstung, Produktspezifikationen, Sicherheitsdatenblätter, Toxikologie- und andere SGA-Daten.

Die Prozesse zur Ermittlung von Gefährdungen sollten auf routinemäßige und nicht routinemäßige Tätigkeiten und Situationen (z. B. regelmäßig, gelegentlich, Notsituation) angewendet werden. Zu den routinemäßigen und nicht routinemäßigen Tätigkeiten und Situationen können beispielsweise gehören:

- Reinigung von Einrichtungen oder Ausrüstung;
- Anlauf/Abschaltungen von Anlagen oder Ausrüstung;
- Besuche außerhalb des Standorts (z. B. Exkursionen, Kunden- und Lieferantenbesuche, Erkundungen, Ausflüge);
- Modernisierung;
- Provisorien;
- vorübergehende Prozessänderungen;
- ungeplante Instandhaltung;
- Unterbrechungen der Betriebsmittelversorgung (z. B. Strom, Wasser, Gas).

Zur Vermeidung von Erkrankungen sollten bei der Ermittlung von Gefährdungen auch die organisatorischen und sozialen Bedingungen in der Arbeitsumgebung berücksichtigt werden, z. B.:

- die Art der Organisation der Arbeit;
- unzureichende Schulung;
- ungesunde Arbeitsbelastung;
- unzureichende Ressourcen;
- Arbeitszeiten;
- Arbeitsmuster;

- unzureichende Kommunikation;
- Schikane;
- Belästigung;
- Mobbing;
- Diskriminierung, z. B. aufgrund von Geschlecht, Alter, sexueller Orientierung;
- schlechtes Arbeitsmanagement;
- Arbeitsunterbrechungen;
- Arbeitskulturen, die SGA-Managementsysteme nicht unterstützen.

Prozesse zur Ermittlung von Gefährdungen sollten Personen, die Zugang zu dem Arbeitsplatz haben (z. B. Kunden, Besucher, Dienstleister, Beschäftigte von Lieferanten sowie Beschäftigte), und die aus deren Tätigkeiten oder aus der Nutzung der von ihnen an die Organisation gelieferten Produkte oder Dienstleistungen entstehenden Gefährdungen und Risiken berücksichtigen. Prozesse zur Ermittlung von Gefährdungen sollten außerdem den Grad der Vertrautheit mit dem Arbeitsplatz und die Verhaltensweisen dieser Personen berücksichtigen.

Menschliche Faktoren sollten bei der Bewertung von Gefährdungen in Verbindung mit Prozessen, Ausrüstung und Arbeitsumgebungen berücksichtigt werden. Menschliche Faktoren sollten ebenfalls immer dann berücksichtigt werden, wenn eine Schnittstelle zum Menschen besteht, und Aspekte wie die Einfachheit der Anwendung, das Potential von Bedienungsfehlern, Stress des Bedieners und Ermüdung des Anwenders berücksichtigen. Menschliche Faktoren können unter anderem sein:

- menschliches Verhalten: Temperament, Gewohnheiten, Haltung;
- kognitive Fähigkeiten: Verständnis, Aufmerksamkeit;
- körperliche Fähigkeiten und Beschränkungen: Körpermerkmale; Ergonomie, Körpermerkmale (Größe, Masse, Body-Mass-Index [BMI]), Gesundheitszustand (Fitnessniveau, Stressniveau, Hörvermögen).

In einigen Fällen können Gefährdungen außerhalb des Arbeitsplatzes auftreten oder verursacht werden und eine Auswirkung auf Einzelpersonen am Arbeitsplatz haben (z. B. Freisetzung giftiger Materialien aus benachbarten Betrieben). Wenn solche Gefährdungen vorhersehbar sind, sollten sie behandelt werden.

Damit Prozesse zur Ermittlung von Gefährdungen effektiv sind, sollte die Organisation einen Ansatz wählen, der Informationen aus einer Vielzahl von Quellen und insbesondere Beiträge von Personen, die die Prozesse, Aufgaben oder Systeme kennen, einbeziehen.

Die Prozesse zur Ermittlung von Gefährdungen sollten von Personen mit Kompetenz in Bezug auf die relevanten Methodiken und Techniken der Ermittlung von Gefährdungen und angemessener Kenntnis der Arbeiten durchgeführt werden. Checklisten können als Erinnerung an die Arten von zu berücksichtigenden potentiellen Gefährdungen und zur Aufzeichnung der ersten Ermittlung von Gefährdungen verwendet werden. Es sollte jedoch darauf geachtet werden, sich nicht zu sehr auf die Anwendung von Checklisten zu verlassen, weil sie oft ein Ersatz für analytisches und kreatives Denken über Gefährdungen sind und häufig nicht auf nicht routinemäßige oder neu auftretende Gefährdungen eingehen. Checklisten sollten für den/die bewertete(n) Arbeitsbereich, Prozess oder Ausrüstung spezifisch sein und regelmäßig aktualisiert werden.

Bei der Identifizierung potentieller Notfallsituationen sollten Notfälle berücksichtigt werden, die während der routinemäßigen Tätigkeiten und unter nicht routinemäßigen Bedingungen (z. B. Betriebsanlauf oder Abschaltung, Bau- oder Abrissarbeiten) auftreten können, wie beispielsweise:

- schwerwiegende Verletzungen, die einer Versorgung oder ärztlichen Behandlung bedürfen;

- Brände und Explosionen;
- Freisetzung gefährlicher Stoffe/Gase;
- Naturkatastrophen, extreme/schlechte Wetterbedingungen;
- Verlust der Betriebsmittelversorgung (z. B. Stromausfall);
- Pandemien/Epidemien/Ausbrüche ansteckender Krankheiten;
- öffentliche Unruhen, Terrorismus, Sabotage;
- Gewalt am Arbeitsplatz (z. B. körperlicher Angriff);
- Ausfall kritischer Ausrüstung;
- Verkehrsunfälle;
- Notfallsituationen, die in vergleichbaren Organisationen oder bei ähnlichen Tätigkeiten aufgetreten sind.

Bei der Ermittlung potentieller Notfallsituationen können beispielsweise folgende Punkte von Bedeutung sein:

- rechtliche Verpflichtungen;
- frühere Vorfälle und Erfahrungen aus Notfallsituationen;
- Notfallsituationen, die in vergleichbaren Organisationen oder bei ähnlichen Tätigkeiten aufgetreten sind;
- Informationen in Verbindung mit der Untersuchung von Vorfällen, die auf Webseiten von Behörden oder Katastrophenschutzbehörden veröffentlicht wurden.

Die Prozesse zur Identifikation der Gefährdungen sollten eine Bewertung darüber beinhalten, wie sich Notfallsituationen auf Personen an Arbeitsplätzen im Einflussbereich der Organisation und/oder in unmittelbarer Nähe dieser Arbeitsplätze auswirken können. Hierbei sollten auch Personen mit besonderen Erfordernissen (wie etwa mit eingeschränkter Mobilität, beeinträchtigtem Seh- oder Hörvermögen oder verringerten Fähigkeiten) berücksichtigt werden. Dies kann Beschäftigte, vorübergehend Beschäftigte, Auftragnehmer, Besucher, Nachbarn und andere Mitglieder der Öffentlichkeit beinhalten. Die Organisation sollte die potentiellen Auswirkungen auf Beschäftigte der Rettungsdienste während des Aufenthalts am Arbeitsplatz (wie etwa Feuerwehkräfte) berücksichtigen.

BEISPIEL 1 Praxisfall 1 zur Umsetzung von Anforderungen nach ISO 45001:2018, 6.1.2.1.

Eine breit aufgestellte Dienstleistungsorganisation ermittelte eine Vielzahl an Gefährdungen während der systematischen Prüfung ihrer Dienstleistungen.

Die Liste der Gefährdungen war sehr lang, wurde aber als wesentlich für das SGA-Managementsystem angesehen und sollte daher umfangreich sein. Darüber hinaus wurde eine umfassende Prüfung der Tätigkeiten von der Organisation als sinnvoll angesehen, während die Organisation mit dem nächsten Schritt fortfuhr und die mit diesen Gefährdungen verbundenen Risiken beurteilte.

Die Beteiligung der Beschäftigten war in diesem Prozess von kritischer Bedeutung, um die Wahrscheinlichkeit zu erhöhen, dass alle möglichen Gefährdungen ermittelt und alle derzeit nicht behandelten Gefährdungen der Organisation schnell gemeldet wurden.

Die Organisation ermittelte eine Vielzahl an Gefährdungen. Einige Beispiele werden in Tabelle 3 angegeben. Wie die Beispiele zeigen, ermittelte die Organisation für viele Prozesse oder Tätigkeiten mehrere Gefährdungen, die wiederum zu mehreren Risiken führen könnten.

Tabelle 3 — Einige der ermittelten Gefährdungen

Aufgabe/Tätigkeit/Prozess	Gefährdungen
Nahrungszubereitung für die eigenen Mitarbeiter und das Krankenhauspersonal	verdorbene Lebensmittel, heiße Oberflächen oder Dampf, scharfe Gegenstände (z. B. Messer), Stromschläge, nasse oder ölige Böden, verschlissene Stromkabel und Haushaltsgeräte
Reinigung der Außenflächen eines Fensters im 24. Obergeschoss eines Gebäudes	Arbeiten in der Höhe, wenn die Möglichkeit durch Ausrutschen und Absturz besteht
Kundenservice-Informationen in einem Flughafen	gewalttätiges Verhalten von Kunden bei Flugumleitungen aufgrund von Flugausfällen, Stress, weil nicht klar ist, was den Kunden gesagt werden kann
Dienstleistungen wie z. B. das Servieren von Speisen und Getränken in der Öffentlichkeit während eines Fußballspiels	unebene oder nasse und rutschige Gehwege, Belästigung durch Personen in der Öffentlichkeit, aggressives Verhalten durch Personen, die sich über den schlechten Service in Speise-Warteschlangen aufregen
Aushub eines Grabens für eine Öl-Pipeline	Kollision mit dem Bagger, Exposition gegenüber Staub, Sturz aus großer Höhe (in den offenen Graben), Maschinenlärm

BEISPIEL 2 Praxisfall 2 zur Umsetzung von Anforderungen nach ISO 45001:2018, 6.1.2.1.

Für eine kleine Heizkörperreparaturwerkstatt begann die Gefährdungsermittlung mit einem Rundgang, bei dem Mitglieder eines Teams einschließlich Beschäftigter, die Arbeitstätigkeiten ausführten und planten, gebeten wurden, potentielle Gefährdungen zu ermitteln. Der Rundgang umfasste das Lesen der Aufschrift auf Behältern und die Beobachtung von scharfen Gegenständen, geringen Deckenhöhen, Höhenarbeiten sowie ungeschützten Energiequellen und sogar die Erkennung von Gerüchen. Die mit diesen Tätigkeiten befassten Beschäftigten waren die Hauptquelle von Informationen zu Beinahe-Unfällen in Verbindung mit identifizierten Gefährdungen und Risiken.

Die Organisation führte außerdem eine Gefährdungsanalyse von Tätigkeiten durch. Der Prozess der Ermittlung von Gefährdungen beinhaltete die Erörterung der Erkenntnisse aus diesen Tätigkeiten in einer Besprechung mit „Was wäre wenn?“-Fragen in Bezug auf potentielle Vorfälle. Dies half bei der Durchführung der Beurteilung von SGA-Risiken und anderen Risiken für das SGA-Managementsystem. Diese Ermittlung von Gefährdungen war keine einmalige Tätigkeit. Sie wurde Teil des üblichen Betriebs bei allen ausgeführten Arbeiten und wurde geprüft, wenn Prozesse, Tätigkeiten oder Ausrüstung verändert wurden oder Vorfälle auftraten.

6.1.2.2 Beurteilung von SGA-Risiken und anderen Risiken für das SGA-Managementsystem

Das Risiko ist in ISO 45001:2018, 3.20, als „Auswirkung von Ungewissheit“ definiert. SGA-Risiko ist in ISO 45001:2018, 3.21, als die „Kombination aus der Eintrittswahrscheinlichkeit arbeitsbezogener gefährlicher Ereignisse oder Expositionen und der Schwere der Verletzung oder Erkrankung, die durch die Ereignisse oder die Expositionen hervorgerufen werden kann“, definiert.

Die SGA-Risikobeurteilung besteht aus einem oder mehreren Prozessen zur Beurteilung des aus einer Gefährdung entstehenden Risikos unter Berücksichtigung der Eignung aller bestehenden Maßnahmen. Die Beteiligung der Beschäftigten ist ein Schlüssel für die Wirksamkeit dieser Prozesse.

Andere Risiken für das SGA-Managementsystem sind mit potentiellen Fehlern bei der Organisation, des Managements oder der Leitung verbunden, die ebenfalls zu Verletzungen und Erkrankungen führen können. Ein Risiko für das SGA-Managementsystem kann sich z. B. von Risiken für das Umweltmanagementsystem (UMS), das Qualitätsmanagementsystem (QMS) oder die Organisation unterscheiden. Darüber hinaus können sich Risiken für das SGA-Managementsystem auf UMS-Risiken, QMS-Risiken usw. auswirken oder von diesen beeinflusst werden.

In einigen Referenzdokumenten wird der Begriff „Risikobeurteilung“ verwendet, um den gesamten Prozess der Ermittlung von Gefährdungen, der Beurteilung von Risiken und der Bestimmung von Maßnahmen zu umfassen. Die ISO 45001:2018 bezieht sich auf die einzelnen Elemente dieses Prozesses separat und verwendet den Begriff „Beurteilung von Risiken“, um sich explizit auf die zweite Stufe dieses Prozesses zu beziehen, die in diesem Abschnitt beschrieben wird.

Die Organisation sollte bei der Beurteilung von SGA-Risiken und anderen Risiken für das SGA-Managementsystem Folgendes berücksichtigen:

a) Allgemeine Erwägungen zu Prozessen zur Beurteilung von Risiken:

- 1) Im Fall von Risiken für das SGA-Managementsystem kann die Organisation beschließen, dass eine Person oder eine Gruppe von Personen jede Risikoquelle analysiert und unter Anwendung eines qualitativen Kriteriums entscheidet, welche Risikoquellen behandelt (hohes Risikoniveau) und welche derzeit nicht behandelt werden (niedriges Risikoniveau), wobei zuerst das höhere Risiko betrachtet wird.
- 2) Die Beurteilung von SGA-Risiken ist oftmals auf nationaler Ebene reguliert. Behördliche Anleitungen sollten gegebenenfalls berücksichtigt werden. Diese sind oftmals auf den Webseiten der Behörden verfügbar.
- 3) Die Beurteilung von SGA-Risiken sollte von Personen mit relevanter Kompetenz und ausreichenden Kenntnissen der Arbeitstätigkeit durchgeführt werden.
- 4) Die Beurteilung des SGA-Risikos sollte die Beteiligung der Beschäftigten beinhalten und die rechtlichen Verpflichtungen und andere Anforderungen berücksichtigen.
- 5) In einigen Fällen werden Beurteilungen durch Probenahme zur Abdeckung einer Vielzahl verschiedener Situationen und Orte durchgeführt. Es sollte darauf geachtet werden, dass die verwendeten Proben ausreichend sind und die beurteilten Situationen und Orte angemessen repräsentieren.
- 6) Die Organisation sollte Beschränkungen der Qualität und Genauigkeit der für die Beurteilung von Risiken verwendeten Daten und die mögliche Auswirkung, die dies auf die resultierende Risikoberechnung haben kann, berücksichtigen. Je größer die Unsicherheit der Daten, desto mehr Vorsicht ist geboten, wenn bestimmt wird, ob das Risiko soweit wie notwendig zur Behandlung des SGA-Risikos reduziert wurde.
- 7) Gute Praxis besteht auch darin, zu bewerten, wie die Beurteilung die Anzahl der Personen, die einer jeweiligen Gefährdung ausgesetzt sein können, berücksichtigt.
- 8) Die Organisation sollte SGA-Risiken für empfindliche Personengruppen (z. B. schwangere Beschäftigte) und schutzbedürftige Gruppen (z. B. unerfahrene Beschäftigte) sowie alle besonderen Anfälligkeiten der Einzelpersonen, die bestimmte Aufgaben ausführen (wie etwa die Fähigkeit einer farbenblinden Person, Anweisungen zu lesen), berücksichtigen.
- 9) Eine Organisation kann verschiedene Methodiken anwenden, um SGA-Risiken als Teil ihrer Gesamtstrategie zum Umgang mit verschiedenen Bereichen oder Tätigkeiten zu beurteilen. Bei der Abschätzung der Schadenswahrscheinlichkeit und des Schweregrads sollte die Wirksamkeit bestehender Steuerungsmaßnahmen berücksichtigt werden, wobei die Maßnahmenhierarchie anzuwenden ist. Die Beurteilung sollte ausführlich genug sein, um geeignete Steuerungsmaßnahmen zu bestimmen.
- 10) Die Beschreibung der Maßnahmen zur Überwachung und Kontrolle von SGA-Risiken kann in die betrieblichen Kontrollverfahren einbezogen werden. Die Bestimmung von Kompetenzanforderungen kann in die Schulungs- und Entwicklungsprozesse einbezogen werden.
- 11) Einige Organisationen entwickeln allgemeine SGA-Risikobeurteilungen für übliche Tätigkeiten, die an verschiedenen Standorten oder Orten auftreten können. Solche allgemeinen Beurteilungen können als Ausgangspunkt für spezifischere Beurteilungen genutzt werden, sollten jedoch geprüft und angepasst werden, damit sie für die jeweilige Situation geeignet sind. Dieser Ansatz kann die Geschwindigkeit und Effizienz des Beurteilungsprozesses sowie die Konsistenz der Beurteilungen für vergleichbare Aufgaben verbessern.

- b) Beiträge zu den Risikobeurteilungsprozessen: Beiträge zu Prozessen für die Beurteilung von SGA-Risiken können Informationen oder Daten zu Folgendem beinhalten:
- 1) Einzelheiten zu den Orten, an denen Arbeiten ausgeführt werden;
 - 2) die Nähe und der Anwendungsbereich für gefährbringende Wechselwirkungen zwischen Tätigkeiten am Arbeitsplatz;
 - 3) menschliche Fähigkeiten, Verhalten, Kompetenz, Schulung und Erfahrung der Personen, die üblicherweise und/oder gelegentlich gefährliche Aufgaben ausführen;
 - 4) toxikologische Daten, epidemiologische Daten und andere gesundheitsbezogene Informationen;
 - 5) die Nähe anderer Personen (z. B. Reinigungspersonal, Besucher, Auftragnehmer, die Öffentlichkeit), die die Arbeitstätigkeiten beeinflussen oder davon beeinflusst werden können;
 - 6) die Wirksamkeit bestehender Maßnahmen (wie etwa Einzelheiten zu Arbeitsanweisungen, Arbeitssystemen und/oder Arbeitsgenehmigungsverfahren, Vorbereitungen für gefährliche Aufgaben, Lieferantenanweisungen);
 - 7) das Potential für einen Ausfall von Anlagen- und Maschinenkomponenten und Sicherheitsvorrichtungen oder deren potentielle Verschlechterung durch Exposition gegenüber Witterung oder Prozessmaterialien;
 - 8) Einzelheiten zum Zugang zu und der Eignung/dem Zustand von Notfallverfahrensanweisungen, Notfallfluchtplänen, Notfallausrüstung, Fluchtwegen (einschließlich Beschilderung), Notfallkommunikationseinrichtungen und externer Unterstützung im Notfall;
 - 9) Überwachung SGA-bezogener Daten, einschließlich der Daten über vorherige Vorfälle und unsichere Handlungen durch Einzelpersonen, die die Tätigkeit ausführen, oder andere Personen (z. B. benachbarte Beschäftigte, Auftragnehmer, Besucher);
 - 10) die Dauer und Häufigkeit, mit der Aufgaben ausgeführt werden, und die Anzahl der beteiligten Beschäftigten;
 - 11) alle rechtlichen Verpflichtungen und anderen Anforderungen, die vorschreiben, wie die Beurteilung der SGA-Risiken durchzuführen ist oder was eine Risikoreduzierung darstellt.
- c) Spezifische Methodiken:
- 1) Die Beurteilung der SGA-Risiken kann einfache Methodiken verwenden und qualitativ sein. Diese Ansätze beinhalten üblicherweise ein größeres Maß an Einschätzung, da sie weniger auf quantifizierbaren Daten basieren. In einigen Fällen können diese Verfahren als erste Auswahlprüfungsinstrumente dienen, um zu bestimmen, wo eine ausführlichere Beurteilung erforderlich ist.
 - 2) Bei der Bestimmung der Wahrscheinlichkeits- und Schweregrade und zur Überprüfung, welche Maßnahmen notwendig sind, kann die Organisation
 - i) das Risikoniveau ohne Anwendung von Steuerungsmaßnahmen berücksichtigen,
 - ii) das Risikoniveau mit den derzeit angewandten Steuerungsmaßnahmen berücksichtigen,
 - iii) das Risikoniveau anhand der Schutzfaktoren der Maßnahmenhierarchie berücksichtigen,
 - iv) das Risikoniveau nach Anwendung zusätzlicher Steuerungsmaßnahmen neu berechnen, um den Nutzen bei der Reduzierung des SGA-Risikos aufzuzeigen.

- 3) Für komplexe Situationen, wie z. B. SGA-Risiken bei der Herstellung und Verarbeitung von Chemikalien, können spezielle Methodiken nützlich sein (z. B. Bow-Tie-Analyse, HAZOP-Analyse [HAZOP, en: hazard and operability], Ausfallart- und -einflussanalyse [FMEA, en: failure mode and effects analysis]). Für weniger komplexe Situationen wie Ausrutschen und Stolpern kann eine einfache Risikomatrix (hoch, moderat, gering) besser geeignet sein.
 - 4) Die Anzahl der Grade für jede Variable (Schweregrad, Wahrscheinlichkeit/Exposition, Risikoniveau) und die Beschreibung jedes Grads sollte an den Kontext der Organisation, die Prozesse, bisherige SGA-Erfahrungen, aktuelle Erfordernisse und Bedenken, die SGA-Politik und Geschäftsstrategien angepasst werden.
 - 5) Wenn das SGA-Risikobeurteilungsverfahren der Organisation beschreibende Kategorien für die Beurteilung des Schweregrads oder der Schadenswahrscheinlichkeit verwendet, sollten diese klar definiert sein (z. B. sind klare Definitionen von Begriffen wie „wahrscheinlich“ und „unwahrscheinlich“ sinnvoll, damit sie von verschiedenen Einzelpersonen konsistent interpretiert werden).
 - 6) Einige Organisationen unterstützen die Anwendung einer spezifischen Art von Beurteilung unter bestimmten Umständen (z. B. wo eine vorbereitete SGA-Risikobeurteilung die wahrscheinliche Situation behandelt), die Situation kann sich jedoch schnell ändern, und neue Risiken können entstehen (z. B. Notfallsituationen, Hausbesuche).
 - 7) Eine solche Beurteilung erfordert einen Prüfer, der kompetent ist, um sich schnell ändernde Umstände zu berücksichtigen und das SGA-Risiko neu zu beurteilen und entsprechende Maßnahmen zu treffen, ist jedoch kein Ersatz für im Voraus geplante und dokumentierte Beurteilungen.
 - 8) Einige spezifische SGA-Risikobeurteilungsmethoden sind komplex und für spezielle oder besonders gefährliche Tätigkeiten geeignet.
 - 9) Eine Risikobeurteilung eines chemischen Prozesses kann komplexe mathematische Berechnungen der Wahrscheinlichkeit von Ereignissen erfordern, die zu einer Freisetzung von Stoffen führen können, die Personen am Arbeitsplatz oder in der Öffentlichkeit beeinflussen können. In vielen Ländern gibt es sektorspezifische Gesetze, mit deren Hilfe ermittelt werden kann, wo dieser Grad an Komplexität erforderlich ist.
 - 10) Beurteilungen zur Bewertung des Schadens durch die Exposition gegenüber chemischen, biologischen oder physikalischen Wirkstoffen können eine Messung der Exposition mit geeigneten Instrumenten und Probenahmeverfahren erfordern. Diese Messung sollte mit anzuwendenden Arbeitsplatzgrenzwerten oder Normen verglichen werden. Die Exposition von Beschäftigten gegenüber luftgetragenen Gefährdungen sollte im Vergleich zu durch die Organisation festgelegten Grenzwerten beurteilt und mit korrekt kalibrierter Ausrüstung bestimmt werden. Die Organisation sollte sicherstellen, dass die Beurteilung die kurz- und langfristigen Auswirkungen der Exposition und die kombinierten Einflüsse mehrerer Stoffe und Expositionen berücksichtigt.
- d) Ergebnis des Risikobeurteilungsprozesses:
- Der Risikobeurteilungsprozess ist abgeschlossen, wenn jeder ermittelten Gefährdung ein (quantitatives oder qualitatives) Risikoniveau zugeordnet wurde. Die Informationen werden in der Regel in einem Dokument mit der Bezeichnung „Risikomatrix“ zusammengefasst. Kleine Organisationen haben eine einzige Matrix, die alle Prozesse abdeckt, während größere Organisationen mehrere Matrizen haben können (z. B. je Beschäftigter, je Rolle, je Prozess, je Anlage, je Funktion). Der nächste Schritt ist die Bestimmung von Aktionsplänen zur Behandlung dieser Risiken.
- e) Überprüfung und Aktualisierung:
- 1) Die Anforderung nach ISO 45001:2018, 6.1.2.2, zur Ermittlung von Gefährdungen und von SGA-Risiken durch diese Gefährdungen sowie Beurteilung anderer Risiken für das Managementsystem sollte nicht als einmalige Tätigkeit interpretiert werden, da sie auf fortlaufender Basis erfolgen muss. Dies erfor-

dert von der Organisation die Berücksichtigung des Zeitpunkts und der Häufigkeit der Überprüfungen auf der Grundlage der folgenden Arten von Themen:

- i) Bestimmen, ob bestehende Maßnahmen zur Kontrolle von Risiken wirksam und geeignet sind;
 - ii) Reaktion auf neue Gefährdungen;
 - iii) Reaktion auf von der Organisation selbst vorgenommene Änderungen;
 - iv) Reaktion auf Rückmeldungen aus Überwachungstätigkeiten, der Untersuchung von Vorfällen, Notfallsituationen oder die Ergebnisse der Prüfung von Notfallverfahren;
 - v) Änderungen in der Gesetzgebung;
 - vi) externe Faktoren wie etwa aufkommende Themen der Gesundheit bei der Arbeit;
 - vii) Fortschritte in Kontrolltechnologien;
 - viii) Veränderung der Diversität der Belegschaft, einschließlich Auftragnehmer;
 - ix) durch Korrekturmaßnahmen vorgeschlagene Änderungen;
 - x) durch Beschäftigte oder Vertreter der Beschäftigten geforderte Änderungen;
 - xi) Änderungen bei internen oder externen Themen;
 - xii) Änderungen bei Erfordernissen und Erwartungen interessierter Parteien.
- 2) Regelmäßige Prüfungen können helfen, die Konsistenz der von verschiedenen Personen zu verschiedenen Zeiten durchgeführten Beurteilungen sicherzustellen. Wenn sich Bedingungen ändern und/oder bessere Technologien für die Kontrolle von Risiken verfügbar werden, sollten gegebenenfalls Verbesserungen vorgenommen werden.

f) Dokumentierte Information:

Die Organisation sollte die Ergebnisse der Ermittlung von Gefährdungen, Risikobeurteilungen und bestimmten Maßnahmen dokumentieren und aufbewahren.

BEISPIEL 1 Praxisfall 1 zur Umsetzung von Anforderungen nach ISO 45001:2018, 6.1.2.2.

Das nachfolgende Beispiel zeigt, wie eine Organisation im Bergbau eine ihrer ermittelten SGA-Gefährdung evaluiert hat. Dabei wurde eine semiquantitative Risikobeurteilung unter Verwendung einer Risikomatrix (siehe Tabelle 4) und der Maßnahmenhierarchie sowie anderer Risikobeurteilungsinstrumente durchgeführt, um das Risikoniveau in Verbindung mit einer bestimmten Gefährdung zu berechnen und potentielle Risikobehandlungsoptionen zu beurteilen.

Ein Beschäftigter, der Höhenarbeiten ausführt, muss regelmäßig den Deckel eines Behälters öffnen, um ihn neu zu befüllen. Andere Beschäftigte, die darunter arbeiten, könnten von dem schweren Deckel getroffen werden, wenn er aus den Händen des über ihnen arbeitenden Beschäftigten rutscht. Mithilfe einer Risikomatrix (siehe Tabelle 4) berechnete die Organisation anhand der Gleichung $\text{Wahrscheinlichkeit} \times \text{Schweregrad} = \text{Risikoniveau-Score}$ ($4 \times 4 = 16^{\text{N1}}$), dass das Risiko dieser Tätigkeit inakzeptabel hoch (sehr hoch) ist.

N1 Nationale Fußnote: Im auf die Gleichung folgenden Beispiel wird in ISO 45002:2023 vom Risikoniveau-Score 20 ausgegangen (siehe auch Bild 2). Anstatt $4 \times 4 = 16$ ist an dieser Stelle $4 \times 5 = 20$ zutreffend.

Tabelle 4 — Risikomatrix für eine der Gefährdungen

Schweregrad (1 bis 5)	Wahrscheinlichkeit (1 bis 5)					
	sehr unwahrscheinlich (1)	unwahrscheinlich (2)	möglich (3)	wahrscheinlich (4)	sehr wahrscheinlich (5)	
Tod oder dauerhafte Vollinvalidität (5)	5	10	15	20	25	Sehr hoch
Dauerhafte Teilinvalidität und/oder Krankenhauseinweisung (4)	4	8	12	16	20	Hoch
Verletzung oder arbeitsbedingte Erkrankung, die zu einem oder mehreren Tagen Arbeitsausfall führt (3)	3	6	9	12	15	Moderat
Verletzung oder arbeitsbedingte Erkrankung, die nicht zu einem Arbeitsausfall führt (2)	2	4	6	8	10	Niedrig
Nur Erste Hilfe oder keine Verletzung bzw. Erkrankung (1)	1	2	3	4	5	

In Anbetracht des erkannten sehr hohen Risikoniveaus (derzeitiger Zustand) berücksichtigte die Organisation die Schutzfaktoren der Maßnahmenhierarchie (siehe Tabelle 5), um mögliche zusätzliche Maßnahmen zu identifizieren (zukünftiger Zustand), um das Risiko von Gefährdungen auf ein akzeptables Maß zu reduzieren.

Tabelle 5 — Risikoschutzfaktoren der Maßnahmenhierarchie

Maßnahmenhierarchie nach ISO 45001:2018	Multiplizieren des Risikoniveaus mit
Beseitigen der der Gefährdung	0
Substitution durch weniger gefährliche Arbeitsprozesse, Betriebsabläufe, Arbeitsstoffe oder Arbeitsmittel	0,2
Anwendung technischer Maßnahmen und Veränderung der Organisation der Arbeit	0,4
Anwendung administrativer Maßnahmen , einschließlich Schulung	0,6
Verwendung geeigneter PSA	0,8
keine	1

Die Organisation analysierte mehrere Optionen, um zu versuchen, das Risikoniveau auf ein akzeptables Maß zu reduzieren. Die Organisation bestimmte daraufhin, dass sie mehrere Maßnahmen (Schutzniveaus) benötigte, um das Risiko auf ein akzeptables Maß zu reduzieren. Bild 2 zeigt das Ergebnis der Risikobeurteilung des zukünftigen Zustands.

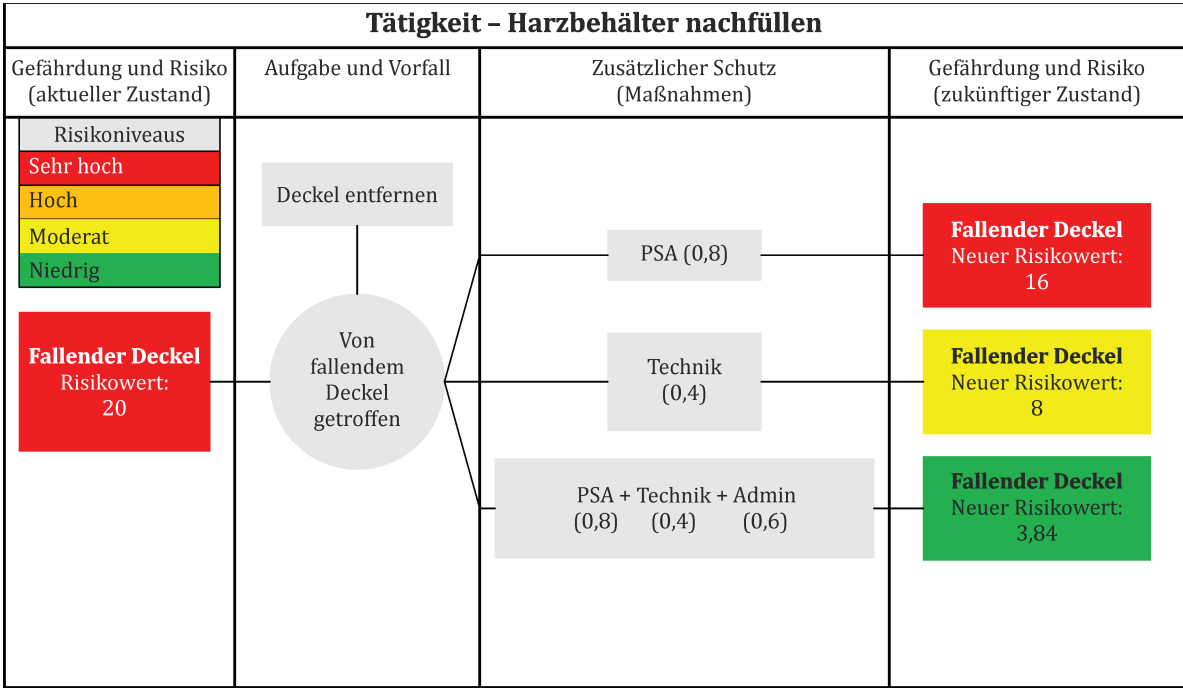


Bild 2 — Beispiel der Bow-Tie-Risikobeurteilung

BEISPIEL 2 Praxisfall 2 zur Umsetzung von Anforderungen nach ISO 45001:2018, 6.1.2.2.

Eine Dienstleistungsorganisation basierte ihre Risikobeurteilung auf Tabelle 3. Diese wurde nun wie in Tabelle 6 angegeben erweitert.

Tabelle 6 — Risikobeurteilung

Prozess	Gefährdung(en)	Auswirkung/Wahrscheinlichkeit	Risikoniveau
Nahrungszubereitung für die eigenen Mitarbeiter und das Krankenhauspersonal	verdorbene Speisen	schwere Lebensmittelvergiftung in seltenen Fällen	moderat
	heiße Oberflächen oder Dampf	relativ häufig Verbrennungen	hoch
	scharfe Gegenstände (z. B. Messer)	üblicherweise selten geringfügige Schnittverletzungen	niedrig
	nasse oder ölige Böden	relativ häufig Verletzungen durch Ausrutschen und Stürze	hoch
	verschlissene Stromkabel und Haushaltsgeräte	selten Stromschläge	niedrig
Kundenservice-Informationsservice in einem Flughafen	frustrierte Kunden bei Flugumleitungen aufgrund von Flugausfällen	selten aggressives Verhalten der Kunden und hierdurch mentale Belastung	niedrig
	unzureichende Kenntnis, was sie in ihrer Tätigkeit sagen oder tun sollen	häufige mentale Belastung	moderat
Dienstleistungen wie z. B. das Servieren von Speisen und Getränken in der Öffentlichkeit während eines Fußballspiels	Gehen auf unebenen oder rutschigen Oberflächen	häufig Verletzungen durch Ausrutschen und Stürze	hoch
	Belästigung durch Personen in der Öffentlichkeit	selten mentale Belastung	moderat
	aggressives Verhalten von Personen in Speise-Warteschlangen, die sich über den schlechten Service aufregen	selten schwere mentale Belastung	hoch

Tabelle 6 (fortgesetzt)

Prozess	Gefährdung(en)	Auswirkung/Wahrscheinlichkeit	Risikoniveau
Aushub eines Grabens für eine Öl-Pipeline	Kollision mit dem Bagger	Verletzung/Quetschung durch schweres Gerät, dies ist jedoch bis jetzt noch nicht aufgetreten	moderat
	Exposition gegenüber Staub	Atemprobleme oder Augenreizungen und dies passiert häufig	moderat
	Stürze aus großer Höhe (der offene Graben)	Verletzungen (oder Schlimmeres) durch Stürze, doch dies passiert selten	hoch
	Lärm durch Maschinen	Exposition gegenüber hohen Lärmpegeln über einen längeren Zeitraum kann zu Hörverlust führen	hoch
	Einsturz eines Grabens	Quetschungen/Erstickung durch herabfallendes Material	hoch

Tabelle 7 enthält Beispiele weiterer Risiken für das SGA-Managementsystem.

Tabelle 7 — Weitere Risiken für das SGA-Managementsystem

Risikoquelle	Risiko	Risikoniveau
fehlendes SGA-Interesse der obersten Leitung	Entwickeln eines SGA-Managementsystems ohne sichtbare Führung	Hoch
fehlende finanzielle Mittel für Investitionen in SGA-Verbesserungen	keine Sicherstellung, dass die aktuellen Steuerungsmaßnahmen effektiv sind	Hoch
Lieferanten von SGA-Schutzausrüstung können nicht immer die benötigten Waren im Fall einer erhöhten Marktnachfrage liefern. Beispielsweise verlässt ein Lieferant für Atemgeräte und Gesichtsmasken zur Minderung der Virusexposition das Land in drei Monaten.	wenn etwa der aktuelle Filtervorrat aufgebraucht ist und nicht nachgeliefert werden kann, weil die Organisation keinen anderen Lieferanten findet	Moderat

BEISPIEL 3 Praxisfall 3 zur Umsetzung von Anforderungen nach ISO 45001:2018, 6.1.2.2.

Ein kleineres Krankenhaus ermittelt seine Gefährdungen und beurteilt seine Risiken in einer kombinierten Weise durch Brainstorming-Sitzungen mit der Hilfe seiner Beschäftigten. Dies ermöglicht es der Organisation, das kollektive Wissen des Teams zu nutzen.

Für komplexere Prozesse führt die Organisation eine ausführlichere quantitative Analyse durch, die die Beurteilung des Schweregrads (oder der Auswirkungen) mit der Häufigkeit unter Verwendung der Ergebnisse der Leistungsüberwachung wie etwa routinemäßige Sicherheitsinspektionen, Beurteilungen der Gesundheitsgefährdungen oder Industriehygiene-Expositionsbeurteilungen für Gefahrstoffe kombiniert.

Um diese Maßnahme zu ergänzen und ihre Beurteilung des Risikos für das SGA-Managementsystem zu stärken, nutzt die Organisation Informationen aus internen Audits und anderen SGA-Managementsystemprozessen wie etwa Untersuchungen von Vorfällen und Nichtkonformitäten.

6.1.2.3 Beurteilung von SGA-Chancen und anderen Chancen für das SGA-Managementsystem

Die Organisation sollte Folgendes beurteilen:

a) Chancen für die Verbesserung der SGA-Leistung, zum Beispiel:

- 1) Kauf von Ausrüstung oder Einführung einer neuen Tätigkeit oder Praktik oder Planung von Änderungen wie etwa Steuerungseinrichtungen, die Emissionen reduzieren können;

- 2) Verbesserung des Wohlbefindens, auch wenn keine signifikanten Risiken bestimmt wurden;
- 3) Zusammenarbeit mit interessierten Parteien wie SGA-Experten zur Reduzierung signifikanter Risiken.

Es ist wichtig zu bedenken, dass der Prozess der Suche, der Beurteilung und des Managements von Chancen sich von den Verbesserungen unterscheidet, die sich aus der Ermittlung von Gefährdungen, der Beurteilung von Risiken und der Festlegung von Maßnahmen ergeben.

b) Chancen für die Verbesserung des SGA-Managementsystems, zum Beispiel:

- 1) Steigerung der Beteiligung der Beschäftigten an der SGA-Entscheidungsfindung und Verbesserung der Sicherheitskultur und -schulung der Organisation;
- 2) Lernen von anderen Organisationen anhand von positiven und negativen Beispielen;
- 3) Erweitern des Anwendungsbereichs des SGA-Managementsystems.

Ein wichtiger Teil der Bestimmung der Chancen besteht in der Priorisierung basierend auf den potentiellen Vorteilen für die allgemeine Verbesserung der SGA. Vorrangig sollten Möglichkeiten zur Verbesserung des SGA-Managementsystems genutzt werden, die zu einer Beseitigung oder erheblichen Verringerung der Wahrscheinlichkeit oder Schwere von Verletzungen oder Erkrankungen führen können. Dabei können sowohl gängige Gefährdungen, die zu häufigen, weniger schwerwiegenden Auswirkungen führen, als auch solche mit dem Potential für weniger häufige, aber stärkere Auswirkungen berücksichtigt werden.

Es ist wichtig, klarzustellen, dass es bei der Suche, der Beurteilung und des Managements von Chancen nicht nur um Verbesserungen geht, die sich aus der Ermittlung von Gefährdungen, der Beurteilung von Risiken und der Festlegung von Maßnahmen ergeben.

BEISPIEL 1 Praxisfall 1 zur Umsetzung von Anforderungen nach ISO 45001:2018, 6.1.2.3.

Ein Gebäudeinstandhaltungsunternehmen, das in den vorherigen Beispielen Gefährdungen ermittelt und Risiken beurteilt hat, bestimmte anhand der Kontextanalyse Chancen, die nicht direkt mit den Gefährdungen verbunden sind. Tabelle 8 bietet einige Beispiele.

Tabelle 8 — Andere Chancen

Chance	Beurteilung	Wert, verfolgt zu werden?
Ersetzen veralteter Software, die für die Handhabung der Informationen des SGA-Managementsystems verwendet wird.	Die neue Software bietet sehr viel anwenderfreundlichere Tools und wir wissen, dass sie von vier Wettbewerbern eingeführt wurde.	Ja
Eine von einem anderen Unternehmen neu entwickelte Technologie zur Reinigung der Fenster hoher Gebäude von außen mithilfe von Vorrichtungen, die von innerhalb des Gebäudes bedient werden. Diese Technologie kann in den Büros unseres Hauptsitzes nützlich sein.	Die Gefährdungen werden beseitigt. Es bestehen potentielle neue Gefährdungen in Verbindung mit der Verwendung elektrischer Ausrüstung.	Erneute Prüfung im nächsten Jahr
Das nahegelegene Stahlwerk zieht in einen anderen Teil des Landes. Es beschäftigt gute SGA-Beauftragte, denen wir eine Tätigkeit in unserer Organisation anbieten könnten.	Wird unsere Organisation von den verfügbaren SGA-Ressourcen profitieren?	Nein
Auf der anderen Straßenseite wird ein neues Kartonwerk eingerichtet. Wir könnten anbieten, unsere Ambulanz und Feuerwehr gemeinsam zu nutzen und die Notfallmaßnahmenpläne zu kombinieren.	Hierdurch würden wir Geld sparen und unsere Einsatzfähigkeit verbessern.	Ja

BEISPIEL 2 Praxisfall 2 zur Umsetzung von Anforderungen nach ISO 45001:2018, 6.1.2.3.

Eine Bank hatte Probleme damit, Möglichkeiten zu identifizieren, bei denen es nicht nur um die Minimierung von Risiken ging (die Kehrseite von Risiken). Sie wollte den positiven Einfluss der Identifizierung von Chancen maximieren und empfand die Beteiligung der Beschäftigten als sehr hilfreich. Sie bildete ein Gremium mit Beschäftigten aus verschiedenen Standorten oder Abteilungen, um Möglichkeiten zur Verbesserung der Gesundheit und des Wohlergehens der Beschäftigten sowie Chancen zur Verbesserung des SGA-Managementsystems zu identifizieren und zu beurteilen.

BEISPIEL 3 Praxisfall 3 zur Umsetzung von Anforderungen nach ISO 45001:2018, 6.1.2.3.

Eine kleine Maschinenwerkstatt identifizierte potentielle Risiken von Schnittverletzungen durch freiliegende Sägeblätter an einer häufig verwendeten Tischsäge. Die Organisation bestimmte anschließend mögliche Maßnahmen wie etwa die Platzierung einer trennenden Schutzeinrichtung über dem Sägeblatt. Aus Sicht des Managementsystems bestand die Chance zur Verbesserung in dem Kauf einer neuen Maschine, die schneidet, ohne dass der Bediener seine Hände in der Nähe des Sägeblatts platzieren muss. Diese kleine Maschinenwerkstatt zog auch in Erwägung, die Tätigkeit auszugliedern oder vorgeschnittene Materialien von einem qualifizierten Lieferanten zu kaufen, entschied sich aber stattdessen für den Kauf einer neuen Maschine, da ihr Produktionsvolumen recht begrenzt war.

6.1.3 Bestimmung rechtlicher Verpflichtungen und anderer Anforderungen

ISO 45001:2018, 6.1.3, befasst sich im Einzelnen mit rechtlichen Verpflichtungen und anderen Anforderungen an die SGA, einschließlich Gesetzgebung, Unternehmensanforderungen und freiwilligen Anforderungen, die die Organisation erfüllen möchte (z. B. Branchentarifvertrag). Es erfordert von Organisationen die Einrichtung eines oder mehrerer Prozesse, um zu bestimmen, welche Anforderungen dies sind, wie der Zugang zu diesen Anforderungen kontrolliert wird und wie sie auf dem neuesten Stand gehalten werden. Die Konsultation der Beschäftigten kann bei diesem/diesen Prozess(en) helfen. Einige dieser Anforderungen können eine Reihe von Themen zusätzlich zu SGA-Belangen behandeln.

Ob es sich um ein einfaches oder um ein komplexes Geschäft handelt, Informationen zu rechtlichen Verpflichtungen und anderen Anforderungen an die SGA können auf direktem Wege gesammelt werden. Beispielsweise mit der Hilfe der Rechtsabteilung der Organisation, von Abonnementdiensten, der Mitgliedschaft in Verbänden, von Regierungs-Webseiten, kompetenter Berater und der Teilnahme an Konferenzen oder Schulungen.

Es kann für die Organisation von Vorteil sein, Beschäftigte mit verschiedenen Hintergründen (SGA, Rechtsabteilung, Produktion) in die Bestimmung der rechtlichen Verpflichtungen und anderen Anforderungen einzubeziehen.

Im Falle von rechtlichen Verpflichtungen bieten einige Organisationen spezielle externe Schulungsmaßnahmen für Beschäftigte an, die von diesen Verpflichtungen betroffen sind. Versicherungsgesellschaften und andere SGA-Anbieter einschließlich Regierungsbehörden können ebenfalls eine Quelle von Informationen über und Erläuterung von verbindliche(n) Anforderungen sein. Erweiterte Kenntnisse zukünftiger gesetzlicher Anforderungen können einer Organisation ebenfalls helfen, potentielle Gefährdungen zu ermitteln, indem sie beschreiben, was bei der Behandlung von SGA-Risiken berücksichtigt werden sollte und potentielle Quellen von Verletzungen und Erkrankungen aufzeigen.

Für Organisationen mit Betrieben an hunderten Standorten weltweit können die diesbezüglichen Herausforderungen größer sein, da der Zugang zu und die Interpretation von rechtlichen Verpflichtungen schwierig sein kann. In solchen Fällen kann es hilfreich sein, lokale Ansprechpartner für Rechtsfragen innerhalb der Organisation oder durch Konsultation externer Dienstleister zu nutzen, um SGA-Vorschriften zu identifizieren, nachzuverfolgen und zu überwachen.

Die Organisation sollte Folgendes bestimmen:

- wie sie auf Informationen zu rechtlichen Verpflichtungen und anderen Anforderungen zugreifen kann. Es besteht keine Anforderung, eine Bibliothek aufrechtzuerhalten; es ist ausreichend, dass die Organisation in der Lage ist, bei Bedarf auf die Informationen zuzugreifen;
- wer in der Organisation für die Sicherstellung der Compliance mit rechtlichen Verpflichtungen und anderen Anforderungen verantwortlich ist und was getan werden muss, um die Compliance sicherzustellen.

Dies erfordert üblicherweise die Bewertung eines oder mehrerer Prozesse in Verbindung mit jeder Anforderung und die Feststellung, wer für diese Prozesse verantwortlich ist;

- wer Informationen zu rechtlichen Verpflichtungen und anderen Anforderungen erhalten sollte und wie sichergestellt werden kann, dass er die relevanten Informationen erhält.

Dokumentierte Information sollte aufrechterhalten und auf dem neuesten Stand gehalten werden. Zum Beispiel durch Pflege einer tabellarischen Übersicht, die eine kurze Zusammenfassung der rechtlichen Verpflichtungen und anderen Anforderungen an die SGA, ihren Status (z. B. aktuell, wird geprüft, veraltet), die für die Sicherstellung der Compliance verantwortliche Person, das letzte Prüfungsdatum, die beteiligten Bereiche der Organisation, die Auswirkungen der Anforderungen, die vorhandenen Maßnahmen zur Aufrechterhaltung der Compliance und gegebenenfalls alle identifizierten Herausforderungen enthält. Diese Herausforderungen können als einige der anderen Risiken und Chancen für die Organisation gesehen werden.

Es ist wichtig, zu bedenken, dass dies keine einmalige Übung ist. Um Anforderungen auf dem neuesten Stand zu halten, sollte die Organisation eine Methode identifizieren, um regelmäßig sicherzustellen, dass die Kenntnisse rechtlicher Verpflichtungen und anderer Anforderungen aktuell und vollständig sind und analysiert und nachverfolgt werden.

Beispiele für eine Beurteilung von Risiken und Chancen sind in Tabelle 9 angegeben.

Tabelle 9 — Beispiele für die Beurteilung von Risiken und Chancen in Verbindung mit Anforderungen

Art der Anforderung	Anforderung	Risiko-/Chancenniveau
Gesetzlich	Beschäftigte müssen Schutzkleidung tragen, um sich vor sehr hohen oder sehr niedrigen Temperaturen am Arbeitsplatz zu schützen	hoch (Beschäftigte, die die falsche Kleidung tragen)
Gesetzlich	Beschäftigte dürfen üblicherweise nicht länger als acht Stunden je Tag arbeiten, um Arbeitsüberlastungen zu vermeiden	hoch (Beschäftigte erhalten keine ausreichende Ruhe, sind nicht zuhause, Verlust der Konzentration)
Unternehmen	Einrichten eines Kindergartens an jedem Arbeitsstandort, um kleine Kinder während der Arbeitszeit zu betreuen und die Eltern zu entlasten	mittel (beanspruchte Beschäftigte)
Unternehmen	öffentliche Anerkennung von Beschäftigten, die hilfreich bei der Verbesserung des SGA-Managementsystems und der SGA-Leistung waren	zu verfolgende Chance (mehr engagierte Beschäftigte)
Freiwillig	Die Verpflichtung des Managements zu SGA sollte durch routinemäßige wöchentliche Standortrundgänge durch alle Manager unterstützt werden.	zu verfolgende Chance (mehr engagierte Manager und Beschäftigte)

BEISPIEL 1 Praxisfall 1 zur Umsetzung von Anforderungen nach ISO 45001:2018, 6.1.3.

Eine große Organisation wollte die Einrichtung eines Verzeichnisses rechtlicher Verpflichtungen und anderer Anforderungen vereinfachen. Hierzu verwendete sie eine zentrale Online-Datenbank, um die Identifizierung rechtlicher Verpflichtungen und anderer Anforderungen an jedem Standort oder in jeder Abteilung zu unterstützen. Hierdurch reduzierte sie das Risiko von Auslassungen und konnte Informationen einfacher teilen.

Als die Organisation das Verzeichnis der rechtlichen Verpflichtungen und anderen Anforderungen einrichtete, prüfte sie die ermittelten Gefährdungen und führte Befragungen der Führungskräfte und Beschäftigten durch, um sicherzustellen, dass Anforderungen in Verbindung mit allen Materialien, Ausrüstungen und Tätigkeiten identifiziert wurden.

Die zur Bestimmung und Aufrechterhaltung der Compliance vorhandenen Überwachungen wurden in dem Verzeichnis angegeben, um zu klären, warum ein bestimmter Prozess oder ein Verfahren wichtig ist, und um zu verhindern, dass Prozesse und Verfahren übersprungen oder geändert werden und so die zukünftige Compliance beeinträchtigen.

BEISPIEL 2 Praxisfall 2 zur Umsetzung von Anforderungen nach ISO 45001:2018, 6.1.3.

Eine internationale Organisation startete eine Betriebstätigkeit in einem Land, in dem Vorschriften von Organisationen die Beauftragung eines externen Dienstleisters mit der Lieferung medizinischer Dienstleistungen 24 h je Tag an 7 Tagen je Woche forderte. Dieser Vertrag musste Erste-Hilfe-Leistungen und die Notfallreaktion beinhalten. Nach langen Diskussionen mit Vertretern der Beschäftigten beschloss die Organisation, die gesetzliche Anforderung zu übertreffen und drei Stunden täglich einen Arzt vor Ort bereitzustellen, um arbeitsbedingte und nicht arbeitsbedingte Verletzungen und Erkrankungen zu versorgen. Dies ist eine freiwillige Anforderung, zu deren Erfüllung sich die Organisation verpflichtet hat.

Bei der Beurteilung der Prioritäten beschließt die Organisation:

- das Risiko, dass der Arzt nicht in der Lage sein wird, alle hilfsbedürftigen Beschäftigten zu behandeln, zu reduzieren, indem es mit dem Auftragnehmer die Bereitstellung eines zweiten Arztes im Bedarfsfall vereinbart;
- Tage, an denen nur wenige Beschäftigte Unterstützung benötigen, zu nutzen, indem sie den Arzt bittet, in dieser Zeit die Ergebnisse der jährlichen Gesundheitsprüfungen zu analysieren und die spezifischen Ergebnisse (z. B. nach Gruppe, Abteilung und Alter) wie etwa Blutzuckerspiegel, Cholesterin oder Blutdruck zu überwachen, um das Erfordernis weiterer Maßnahmen zu bestimmen (z. B. Verbesserung des Nährwerts der am Standort angebotenen Speisen, Unterstützung von Fitness-Übungen während der Arbeitszeit, Bereitstellung von Informationen für Beschäftigte zur Anpassung ihrer Mahlzeiten zuhause). Diese Daten wurden außer dem Arzt niemandem zur Verfügung gestellt.

6.1.4 Planung von Maßnahmen

Eine Organisation sollte planen, wie sie Maßnahmen zur Behandlung von Gefährdungen, rechtlichen Verpflichtungen und anderen Anforderungen, potentiellen Notfallsituationen und anderen Risiken und Chancen (siehe 6.1.1, 6.1.2., 6.1.3) ergreifen will. Die Organisation kann planen, Maßnahmen auf verschiedene Weise mithilfe der Prozesse ihres SGA-Managementsystems oder anderer Geschäftsprozesse zu ergreifen. Die Organisation sollte außerdem die Wirksamkeit der ergriffenen Maßnahmen bestimmen.

Hierbei kann die Organisation andere SGA-Management- und Geschäftsprozesse, die die beste Methode zur Behandlung der SGA-Risiken und -Chancen und anderer Risiken und Chancen für das SGA-Managementsystem beeinflussen können, berücksichtigen.

Wenn die Organisation die Beurteilung ihrer Risiken abgeschlossen und bestehende Risiken berücksichtigt hat, sollte sie in der Lage sein, zu bestimmen, ob die bestehenden Maßnahmen ausreichend sind oder verbessert werden müssen oder ob neue Maßnahmen erforderlich sind.

Falls neue oder verbesserte Maßnahmen erforderlich sind, sollte ihre Auswahl anhand der Maßnahmenhierarchie bestimmt werden. Dies bedeutet, dass die Gefährdungen beseitigt werden sollten, gefolgt von der Risikominderung (durch Reduzierung der Wahrscheinlichkeit des Auftretens oder des potentiellen Schweregrads der Verletzung oder des Schadens) und der Verwendung von PSA als am wenigsten wirksame Maßnahme.

Die Planung von Maßnahmen kann einzelne Maßnahmen wie die Festlegung eines SGA-Ziels, die Durchführung von Schulungen, die Aufstockung von Ressourcen, die Umsetzung einer betrieblichen Maßnahme oder z. B. die Vorbereitung auf Notfälle umfassen. Alternativ kann die Organisation eine Kombination aus Maßnahmen anwenden, die SGA-Ziele und betriebliche Maßnahmen unter Verwendung der Maßnahmenhierarchie nutzen. Bei der Planung von Maßnahmen sollte die Organisation technologische Möglichkeiten und deren Durchführbarkeit sowie die finanziellen, betrieblichen und geschäftlichen Anforderungen berücksichtigen. Wie bei allen geplanten Maßnahmen sollte die Möglichkeit unbeabsichtigter Auswirkungen berücksichtigt werden, z. B. kurzfristige oder langfristige negative Auswirkungen auf die SGA.

BEISPIEL Praxisfall 1 zur Umsetzung von Anforderungen nach ISO 45001:2018, 6.1.4.

Ein Vertriebsunternehmen mit einem Lager, das verschiedene Produkte enthält, überlegte, wie es die Anforderungen der Planung von Maßnahmen und der Kontrolle von Risiken soweit wie unter üblichen Umständen möglich erfüllen und Möglichkeiten zur Verbesserung des SGA-Managements nutzen könnte. Es wurde beschlossen, dass einige Gefährdungen und insbesondere in Verbindung mit rechtlichen Verpflichtungen beseitigt werden sollten, aber Risiken in Verbindung mit anderen Gefährdungen zumindest reduziert werden mussten.

Andere SGA-Risiken und Risiken für das SGA-Managementsystem wiesen eine Höhe auf, bei der sie keine Priorisierung erforderten und einfach nur überwacht werden konnten, um sicherzustellen, dass die Maßnahmen aufrechterhalten wurden. In anderen Fällen beschloss die Organisation zusätzliche Maßnahmen zu treffen, die kurz- und langfristige Maßnahmen umfassten. Beispielsweise würden mehr Steckdosen installiert werden, um das Erfordernis langer Verlängerungskabel und von Mehrfachsteckdosen zu reduzieren.

Darüber hinaus war die Organisation damit befasst, ein vorgeschlagenes Layout für den Umbau des Büros zu prüfen, und beschloss, Maßnahmen zu treffen, um ausreichende Steckdosen sicherzustellen und vor dem Einzug Lebensrettungseinrichtungen bereitzustellen. Die Pläne und die Vorbereitung beinhalteten auch die Berücksichtigung ungeplanter Ereignisse wie etwa Stromausfälle, die das lokale Abzugsgebläse für die Steuerung von Chemikalien-Emissionen betrafen, oder anderer Notfälle wie Feuer, Erdbeben oder medizinische Vorfälle. Die Organisation empfand es als nützlich, interne Sicherheitsnormen und -praktiken sowie die im Fall ermittelter Gefährdungen und beurteilter Risiken zu treffenden Maßnahmen zu dokumentieren.

6.2 SGA-Ziele und Planung zu deren Erreichung

6.2.1 SGA-Ziele

Die Festlegung von Zielen ist ein integraler Bestandteil der Planung eines SGA-Managementsystems. Eine Organisation sollte Ziele festlegen, um die in ihrer SGA-Politik definierten Verpflichtungen einschließlich der Verpflichtung zur Prävention von Verletzungen und Erkrankungen zur Schaffung sicherer und gesundheitsgerechter Arbeitsplätze und fortlaufenden Verbesserung ihres SGA-Managementsystems und der SGA-Leistung zu erfüllen.

Die Organisation sollte Informationen aus verschiedenen Quellen wie etwa Planung, Überwachung der SGA-Leistung, interne Audits, Managementbewertungen und Ergebnisse der Leistungsindikatoren (KPIs) nutzen, um zu bestimmen, ob sie außerdem spezifische Ziele für das SGA-Managementsystem festlegen sollte, um Risiken oder Chancen zu behandeln oder für erwartete Änderungen der rechtlichen Verpflichtungen und anderen Anforderungen zu planen.

Um sicherzustellen, dass die Ziele, wenn sie erreicht werden, eine positive Auswirkung auf das SGA-Managementsystem und die SGA-Leistung haben, sollten sie spezifisch, messbar, erreichbar, relevant, zeitgerecht und konsistent mit der SGA-Politik sein. Wenn möglich, sollte jedes Ziel mit einem oder mehreren Indikatoren verknüpft werden.

Während der Festlegung der SGA-Ziele sollte insbesondere auf Informationen oder Daten von Beschäftigten Wert gelegt werden, die höchstwahrscheinlich betroffen sind, da dies helfen kann, sicherzustellen, dass die Ziele erreichbar sind und von den Beschäftigten weitgehend akzeptiert werden. Darüber hinaus ist es hilfreich, Informationen oder Daten von Quellen außerhalb der Organisation wie etwa von Auftragnehmern oder anderen interessierten Parteien zu berücksichtigen.

SGA-Ziele können allgemeine SGA-Angelegenheiten des Unternehmens und spezifische SGA-Angelegenheiten für einzelne Funktionen und Ebenen innerhalb der Organisation behandeln. Nichtsdestotrotz brauchen nicht alle Funktionen und Abteilungen spezifische SGA-Ziele.

SGA-Ziele können je nach Größe der Organisation, der Komplexität des SGA-Ziels und seines Zeitrahmens in kleinere, besser handhabbare Ziele aufgeschlüsselt werden. Es sollten klare Verknüpfungen zwischen den verschiedenen Ebenen der Aufgaben und SGA-Ziele bestehen.

Organisationen brauchen die Leistung aller Prozesse oder Systeme nicht gleichzeitig fortlaufend verbessern. Möglicherweise ist es nötig, einige Prozesse zu verbessern, während andere eine fortlaufende Aufrechterhaltung erfordern, um einen gewissen Leistungsgrad sicherzustellen.

Die Überwachung von Zielen kann als Teil von Teambesprechungen, regelmäßigen Berichten an die oberste Leitung oder in anderen bereits innerhalb der Organisation eingeführten Berichten erfolgen.

Festgelegte Ziele und ihre Erreichung sollten in der gesamten Organisation kommuniziert werden.

Die Organisation sollte mit Fokus auf die fortlaufende Verbesserung ihre Ziele regelmäßig prüfen und aktualisieren, um mit dem Kontext der Organisation und der SGA-Politik abgestimmt zu bleiben.

Kleine Organisationen können beschließen, mit einfacheren, weniger komplexen oder detaillierten Zielen und Messgrößen zu beginnen und mit zunehmender Reife des SGA-Managementsystems zu detaillierteren Zielen und Messgrößen überzugehen. Ungeachtet des Kontexts sollten Ziele realistisch und für die Organisation geeignet sein.

BEISPIEL Praxisfall 1 zur Umsetzung von Anforderungen nach ISO 45001:2018, 6.2.1.

Eine kleinere Organisation mit einem Fertigungsstandort entwickelte die in Tabelle 10 aufgeführten Ziele für ihre betrieblichen Abläufe:

Tabelle 10 — SGA-Ziele

Bereich/Prozess	Ziele für das nächste Jahr
Schulung und Aufklärung zu SGA-Angelegenheiten	Erhöhung um 10 %
Standortbegehungen durch SGA-Inspektoren während der Nachtschichten	Erhöhung um 15 %
Abwesenheit von Beschäftigten in Außenbereichen und Häfen aufgrund niedriger Temperaturen in den Wintermonaten	Reduzierung um 25 %
Vorfälle während der Außenreinigung großer Gebäude	Reduzierung um 13 %
Nichtkonformität und Korrekturmaßnahmen	Aufrechterhalten des aktuellen Werts von 30 Tagen (maximal)
Überwachung ausgegliederter Prozesse	Aufrechterhalten: ein Audit je Jahr, zwei Inspektionen je Monat
Schulung und Aufklärung von Beschäftigten	Aufrechterhalten einer Rate von zwei Besprechungen je Woche und Bereich

6.2.2 Planung zur Erreichung der SGA-Ziele

Bei der Überlegung, wie sie die Erreichung von SGA-Zielen planen kann, sollte die Organisation die erforderlichen Ressourcen (z. B. finanziell, personell, infrastrukturell) und die auszuführenden Aufgaben prüfen. Je nach Komplexität des Plans zur Erreichung eines bestimmten Ziels sollte die Organisation die Verantwortlichkeit, Befugnis und die Erfüllungsfristen für einzelne Aufgaben zuweisen, um sicherzustellen, dass das Ziel innerhalb des vereinbarten Zeitrahmens erreicht werden kann.

Die Pläne sollten regelmäßig überprüft und Programme falls nötig angepasst oder geändert werden. Dies kann im Rahmen der Managementbewertungen oder häufiger stattfinden.

Ein Zeitrahmen sollte festgelegt werden, um sicherzustellen, dass die verantwortlichen Personen verstehen, wann sie die geplanten Maßnahmen ausführen müssen. Einfache Ziele können beispielsweise durch eine tabellarische Übersicht kontrolliert werden. Komplexere Ziele können die Intervention der technischen Abteilung, des Einkaufs und der Herstellungsabteilung erforderlich machen.

Die erfolgreiche Durchführung geplanter Maßnahmen führt nicht immer zur Erreichung der Ziele. Die Überprüfung und Änderung von Plänen kann dazu beitragen, bessere Ergebnisse zu erzielen; es kann aber auch notwendig sein, einen neuen Plan zu erstellen, der einen anderen Ansatz verfolgt.

Während der Umsetzung eines Plans und der Festlegung von Indikatoren durch die Organisation sollten Beschäftigte, die für die Erreichung des Ziels verantwortlich sind, die bei der Festlegung des Ziels festgelegte Kennzahl überwachen.

Beteiligung und Konsultation der Beschäftigten können helfen, sicherzustellen, dass die besten Optionen ausgewählt werden und Beschäftigte auf allen Ebenen sich zur Erreichung der Ziele verpflichten.

BEISPIEL Praxisfall 1 zur Umsetzung von Anforderungen nach ISO 45001:2018, 6.2.2.

Ein Logistikunternehmen verfügt über 350 Lkw zur Lieferung unverderblicher Waren und über fünf Standorte in einem Land. Beschäftigte beschwerten sich, dass sie zu viel während der Nachtstunden fahren müssen, was die Wahrscheinlichkeit von Vorfällen erhöht. Das Unternehmen legt ein Ziel fest, die Nachtfahrzeiten (20:00 Uhr bis 06:00 Uhr) von einem aktuellen Wert von 21 % innerhalb von sechs Monaten auf weniger als 5 % der gesamten Fahrzeit zu reduzieren. Das Unternehmen bildet eine Arbeitsgruppe (AG) mit Beteiligung der Beschäftigten aus der Vertriebsabteilung, der Personalabteilung, der Instandhaltungsabteilung und dem Betrieb sowie von Vertretern der Beschäftigten. Die AG legt der obersten Leitung den in Tabelle 11 angegebenen Plan zur Genehmigung vor.

Tabelle 11 — Pläne zur Erreichung der Ziele

Maßnahme	Monat					
	1	2	3	4	5	6
Sammeln aller notwendigen Informationen (Kunden, aktuelle Kontakte, Privatadressen der Fahrer usw.)	AG					
Entwickeln der grundlegenden Anforderungen (maximale ununterbrochene Fahrzeit, Kriterien für den Fahrerwechsel während der Fahrt, Kriterien für Mahlzeiten und Ruhezeiten)		AG				
Entwickeln eines vorläufigen mathematischen Modells, um die beste Route für jede Lieferung, die diese grundlegenden Anforderungen erfüllt, zuweisen zu können			Auftragnehmer			
Prüfen der Software in einer Zweigniederlassung				technischer Auftragnehmer		
falls erfolgreich, Einsatz der Software im gesamten Unternehmen					technischer Auftragnehmer	
Prüfen, ob die Nachtfahrzeiten auf 5 % oder weniger reduziert wurden						AG
Einfügen der Nutzung des Modells in die Geschäftsprozesse des Unternehmens						Vertrieb

Nachdem die oberste Leitung diese Maßnahmenpläne genehmigt hatte, wurden sie in regelmäßige Besprechungen mit den Beschäftigten, zu denen alle Beschäftigten eingeladen und bei denen die Abteilungen auf den neuesten Stand gebracht wurden, einbezogen. Die mitgeteilten Informationen zu SGA-Zielen förderten das Bewusstsein für die Verpflichtung der Organisation zu SGA und halfen den Verantwortlichen bei ihrer Erfüllung der Ziele.

Die Organisation verstand, dass das, was gemessen wird, unter Kontrolle ist. Dies führte oftmals zu einer Maßnahme, um Ziele zu erreichen, und wurde bei Erfolg gewürdigt oder belohnt. Das Unternehmen wendete diese beiden Grundsätze auf Pläne zur Erreichung der SGA-Ziele an, da dies die Wahrscheinlichkeit und den Erfolg der Umsetzung durch Beschäftigte erhöhte. Das Feiern von Meilensteinen und die regelmäßige Kommunikation erwiesen sich als Schlüssel zur erfolgreichen Umsetzung der Maßnahmen. Darüber hinaus integrierte das Unternehmen SGA-Ziele in Geschäftsentscheidungen in Bezug auf Projekte oder Finanzierungsanfragen. Der Nachweis der Verbindung zu der Art und Weise, wie ein Vorschlag hilft, SGA-Ziele zu erreichen oder das SGA-Managementsystem zu verbessern, lieferte den Beschäftigten klare Verknüpfungen.

Dieses Logistikunternehmen erkannte außerdem, dass es darauf achten musste, dass Belohnungen und Feiern (von Meilensteinen) nicht dazu führten, dass Vorfälle oder Informationen, die den Erfolg beeinträchtigen könnten, nicht gemeldet werden.

7 Unterstützung

7.1 Ressourcen

Die Anforderung nach ISO 45001:2018, 7.1, ist sehr allgemein und gibt an, dass die Organisation die nötigen Ressourcen bestimmen muss, um das SGA-Managementsystem aufzubauen, zu verwirklichen und aufrechtzuerhalten. Um diese Anforderung zu erfüllen, sollte die Organisation Folgendes berücksichtigen:

- a) die für ihre betrieblichen Abläufe spezifischen finanziellen, personellen und sonstigen Ressourcen (z. B. Zeit und Material zur Erfüllung von Aufgaben im Zusammenhang mit dem Managementsystem) ;
- b) die für ihre betrieblichen Abläufe spezifischen Technologien;
- c) Infrastruktur und Ausrüstung;
- d) Informationssysteme;
- e) der Bedarf an Kompetenz, Fachkenntnis und Schulung;
- f) extern bereitgestellte Ressourcen.

Die Organisation sollte relevante Ressourcen zeitnah und effektiv zur Verfügung stellen. Die Ressourcen und ihre Zuweisung sollten überprüft werden, um sicherzustellen, dass die beabsichtigten Ergebnisse erreicht werden, und um geplante Änderungen und/oder neue Projekte oder Abläufe zu berücksichtigen.

Wissen ist eine wichtige Ressource für den Aufbau oder die Verbesserung eines SGA-Managementsystems. Bei der Betrachtung zukünftiger Herausforderungen sollte die Organisation ihren derzeitigen Wissensstand berücksichtigen und bestimmen, wie jedes notwendige Zusatzwissen erlangt oder zugänglich gemacht werden kann.

BEISPIEL Praxisfall 1 zur Umsetzung von Anforderungen nach ISO 45001:2018, 7.1.

Als eine mittelständische Organisation im Dienstleistungssektor ein SGA-Managementsystem nach ISO 45001:2018 verwirklichte, erkannte sie, dass sie, nachdem die ersten Ressourcen zur Unterstützung des SGA-Managementsystems bestimmt worden waren, einen Prozess zur Identifizierung von Veränderungen des Ressourcenbedarfs bei Einführung neuer Prozesse, Produkte, Standorte, Dienstleistungen, Ausrüstungen usw. in ihrer Organisation erstellen musste.

Ein Weg, um dieses Ziel zu erreichen, bestand darin, den Ressourcenbedarf in die Geschäftsmodelle oder andere Genehmigungsprozesse, die für die Entscheidung über die Genehmigung vorgeschlagener geänderter oder neuer Tätigkeiten verwendet wurden, einzubeziehen.

Hierdurch konnte die Organisation sicherstellen, dass ihre SGA-Managementsystem-Ressourcen angemessen mit dem Geschäftswachstum und anderen Veränderungen abgestimmt sind.

7.2 Kompetenz

Kompetenz ist in ISO 45001:2018, 3.23, definiert als die „Fähigkeit, Wissen und Fertigkeiten anzuwenden, um beabsichtigte Ergebnisse zu erzielen“. Kompetenz ermöglicht es einer Person oder Organisation, in einer Tätigkeit oder einer Situation effektiv zu handeln, und wird durch Schulung, Ausbildung, Erfahrung oder eine Kombination derselben, wie von der Organisation bestimmt, erlangt.

Beschäftigte, deren Tätigkeiten die SGA-Leistung einer Organisation einschließlich ihrer Fähigkeit, rechtliche Verpflichtungen oder andere Anforderungen zu erfüllen, beeinflussen oder beeinflussen können, sollten kompetent sein. Kompetenz kann auch die Fähigkeit beinhalten, die Tätigkeiten oder Aufgaben zu bestimmen, welche einen Einfluss auf die SGA-Leistung haben können.

Organisationen können bei der Bestimmung der Kompetenz des Personals wie folgt vorgehen:

a) Bestimmung der erforderlichen Kompetenz:

- 1) Die Organisation sollte die Kompetenzanforderungen für einzelne Funktionen, Rollen und Aufgaben bestimmen. Die Organisation kann externen Rat bei der Festlegung von Kompetenzanforderungen einholen. Die folgenden Faktoren sollten bei der Bestimmung der erforderlichen Kompetenz berücksichtigt werden:
 - i) Rollen und Verantwortlichkeiten am Arbeitsplatz (einschließlich der Art der auszuführenden Aufgaben und der damit verbundenen SGA-Risiken);
 - ii) die Komplexität und Anforderungen der betrieblichen Verfahren und Anweisungen;
 - iii) die Ergebnisse der Untersuchung von Vorfällen;
 - iv) rechtliche Verpflichtungen und andere Anforderungen;
 - v) die individuelle Fähigkeit (z. B. Lese- und Schreibkenntnisse, Sprachkenntnisse);
 - vi) das Erfordernis, dass Beschäftigte die allgemeinen SGA-Präventionsgrundsätze verstehen, damit im Fall unerwarteter Ereignisse sicherere, gesundheitsgerechtere Einschätzungen getroffen werden können.
- 2) Die Organisation sollte insbesondere die Kompetenzanforderungen an Beschäftigte berücksichtigen, die:
 - i) der obersten Leitung über die Leistung des SGA-Managementsystems Bericht erstatten;
 - ii) die Exposition gegenüber SGA-Gefährdungen und SGA-Risiken beurteilen;
 - iii) Audits durchführen und Verhalten beobachten;
 - iv) Vorfälle untersuchen;
 - v) Aufgaben mit spezifischen Gefährdungen ausführen, wie etwa die Verwendung besonderer Maschinen/Ausrüstung.

b) Bestimmung und Behandlung von Lücken in der aktuellen Kompetenz von Beschäftigten:

- 1) Eine Organisation sollte alle Unterschiede zwischen der erforderlichen Kompetenz in Bezug auf SGA-Risiken und Risiken für das SGA-Managementsystem und der Kompetenz, über die die Beschäftigten, einschließlich Auftragnehmer und Zeitarbeiter, derzeit verfügen, bestimmen und beurteilen. Diese Unterschiede sollten z. B. durch Schulungen, zusätzliche Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, die Einstellung kompetenter Beschäftigter oder die Versetzung bestehender Mitarbeiter unter Berücksichtigung der vorhandenen Fähigkeiten des Einzelnen ausgeglichen werden.
- 2) Die Schulung sollte die SGA-Risiken und individuellen Fähigkeiten wie Lese- und Schreibkenntnisse sowie Sprachkenntnisse berücksichtigen. Manchmal kann es beispielsweise empfehlenswert sein, Bilder und Diagramme oder Symbole zu verwenden, die leicht zu verstehen sind. Die Organisation sollte bestimmen, ob die Schulungsunterlagen in mehreren Sprachen benötigt werden oder der Einsatz von Übersetzern notwendig ist. In vielen Ländern ist die Bereitstellung kostenloser Schulungen für Beschäftigte gesetzlich vorgeschrieben.
- 3) Organisationen, die keinen internen Zugang zu allen erforderlichen Kompetenzen haben, können kompetente Dienstleistungsanbieter beauftragen, um die beabsichtigten Ergebnisse des SGA-Managementsystems sicherzustellen.

- 4) Die SGA-Kompetenzanforderungen sollten vor der Einstellung neuer Beschäftigter und/oder Versetzung von Beschäftigten berücksichtigt werden. Die Organisation sollte außerdem von Auftragnehmern den Nachweis fordern, dass ihre Beschäftigten über die notwendige Kompetenz verfügen, um die Arbeit sicher auszuführen.
- c) Bewerten der Wirksamkeit der ergriffenen Maßnahmen: Die Organisation sollte die Wirksamkeit der Schulung oder anderen getroffenen Maßnahmen bewerten. Dies kann auf mehrere Arten geschehen, wie etwa durch schriftliche oder mündliche Prüfung, praktischen Nachweis, Beobachtung von Verhaltensänderungen im Verlauf der Zeit oder andere Mittel zum Nachweis der Kompetenz. Im Fall von fähigkeitsbasierter Kompetenz kann die Bewertung der Wirksamkeit durch die Beobachtung der Beschäftigten bei der Ausübung der Tätigkeiten, für die sie geschult wurden, erfolgen.
- d) Dokumentierte Information: Dokumentierte Information ist nützlich, um sicherzustellen, dass der ermittelte Kompetenzbedarf berücksichtigt, der Fortschritt beim Schließen von Lücken aufgezeigt wurde und die relevanten Informationen den interessierten Parteien mitgeteilt wurden. Geeignete dokumentierte Information sollte als Nachweis der Kompetenzen aufbewahrt werden.

BEISPIEL 1 Praxisfall 1 zur Umsetzung von Anforderungen nach ISO 45001:2018, 7.2.

Eine kleine Organisation mit sehr begrenzter Erfahrung im systematischen SGA-Management setzte diese Anforderungen anhand der folgenden Schritte um:

- ein Prozess wurde erstellt, um die Kompetenzerfordernisse für Beschäftigte zu bestimmen, die Tätigkeiten mit Auswirkung auf die SGA-Leistung ausüben;
- Schulungen wurden bereitgestellt, um diese Erfordernisse zu erfüllen und die Schulungen wurden überwacht;
- die Schulungen wurden bewertet, um ihre Wirksamkeit zu prüfen;
- sofern als erforderlich ermittelt, wurden Verbesserungen des Schulungsprogramms vorgenommen.

Prozesse für Einstellungen und die Entwicklung von Schulungen wurden ebenfalls entwickelt, um sicherzustellen, dass kompetente Beschäftigte für die Rollen ernannt und beibehalten wurden.

Eine systematische Beurteilung der Rollen, die die SGA-Leistung beeinflusst haben oder beeinflussen konnten, wurde eingeführt, um sicherzustellen, dass die notwendigen Kompetenzen (Ausbildung, Schulung, Fertigkeiten, Erfahrung) regelmäßig festgelegt und in der Organisation aufrechterhalten wurden.

Nach der Bestimmung entschied sich das Unternehmen für verschiedene (interne und externe) Formen der Ausschreibung (Anschlagtafeln, interne Memos, Massenmedien usw.).

Kompetente Bewerber wurden anschließend bewertet (durch schriftliche oder mündliche Befragungen) und das Einstellungsteam bezog sich auf die für die Position erforderlichen Kompetenzen.

Der Einstellungsprozess wurde in jedem Fall geprüft, um die relevanten Gesetze zu beachten.

Ausgewählte Bewerber erhielten Tätigkeitsprofile und ihnen wurde die Relevanz und Bedeutung ihrer Tätigkeiten und wie sie zur Erreichung der SGA-Ziele beitragen konnten bewusst gemacht. Dokumentierte Information als Nachweis der Ausbildung, Schulung und Erfahrung wurde in den Personalakten in der Personalabteilung aufbewahrt.

Darüber hinaus wurde für neu eingestellte Bewerber ein Einweisungsprozess entwickelt.

BEISPIEL 2 Praxisfall 2 zur Umsetzung von Anforderungen nach ISO 45001:2018, 7.2.

Ein Produktionsunternehmen erstellte eine Matrixtabelle für die Bestimmung des für jede Position erforderlichen Schulungsbedarfs. Die Matrix führt alle identifizierten Schulungsanforderungen in der linken Spalte auf (z. B. Gabelstaplerbetrieb, Einweisung, Leitersicherheit, Ergonomie) und alle Haupttätigkeitskategorien in der oberen Zeile (d. h. Elektriker, Büroangestellte, Beschäftigte im Versand und der Warenannahme, Produktionsmitarbeiter).

Die Organisation nutzt dies, um die in jeder Haupttätigkeitskategorie erforderliche Schulung mit einem „x“ zu kennzeichnen. Anschließend identifizieren die Vorgesetzten den Schulungsbedarf für jeden Beschäftigten.

Diese Identifizierung des Schulungsbedarfs hilft der Organisation, die Kompetenzanforderungen für jede Tätigkeit und jeden Beschäftigten zu verstehen, und ermöglicht es ihr, ein Schulungsprogramm zur Erfüllung dieses Bedarfs zu entwickeln.

Die Beurteilung unterstützt außerdem das Verständnis der betrieblichen Auswirkungen der Schulung und eine priorisierende Planung.

7.3 Bewusstsein

Während es bei der Kompetenz darum geht, dass Beschäftigte die Fähigkeiten haben, eine Tätigkeit korrekt auszuführen, sollten ihnen darüber hinaus beispielsweise die SGA-Politik, -Risiken und -Ziele bewusst gemacht werden. Die Organisation sollte außerdem sicherstellen, dass Beschäftigten bewusst gemacht wird, was sie tun und wie sie täglich handeln sollten, um sich und andere zu schützen und die beabsichtigten Ergebnisse des SGA-Managementsystems zu unterstützen. Zu den wichtigen Dingen, die den Beschäftigten bewusst gemacht werden sollten, können folgende gehören:

- die SGA-Politik und -Ziele;
- ihr Beitrag zur Wirksamkeit des SGA-Managementsystems;
- die Auswirkungen einer Nichterfüllung der Anforderungen des SGA-Managementsystems;
- Vorfälle und die Ergebnisse ihrer Untersuchung.

Ein wesentliches Element für Beschäftigte, um sich selbst schützen, erfordert von der Organisation, zu ermitteln, wie sie Beschäftigte über deren Recht aufklären kann, sich aus Arbeitssituationen zurückzuziehen, die sie als eine unmittelbare und ernste Gefahr für ihr Leben oder ihre Gesundheit einschätzen, sowie die Vereinbarungen zu ihrem Schutz vor unzulässigen Konsequenzen, wenn sie so handeln.

Eine gute Praktik besteht darin, diese Aufklärungsschulungen bei der Neueinstellung von Beschäftigten zu beginnen, um sicherzustellen, dass sie die Grundlagen der SGA kennen, bevor sie ihre Tätigkeit antreten. Maßnahmen zur Aufklärung von Besuchern über SGA sind ebenfalls wichtig. Neben Beschäftigten (einschließlich vorübergehend Beschäftigte, Auftragnehmer und Freiwillige) sollten Besuchern und anderen Personen, die sich am Arbeitsplatz aufhalten können, auch die SGA-Gefährdungen, denen sie ausgesetzt sein können, und die anzuwendenden Maßnahmen bewusst gemacht werden.

BEISPIEL 1 Praxisfall 1 zur Umsetzung von Anforderungen nach ISO 45001:2018, 7.3.

Um sicherzustellen, dass Beschäftigte auf allen Ebenen der Organisation ihre Rolle und ihren potentiellen Einfluss auf die SGA-Leistung kennen, traf eine größere Organisation die folgenden Maßnahmen:

- a) Sie stellte die SGA-Politik und die SGA-Ziele an Arbeitsplätzen dar (an Anschlagtafeln, in E-Mails und internen Memos) mit entsprechenden Übersetzungen, damit sie von allen Beschäftigten verstanden werden. Die Politik und die Ziele wurden außerdem in Abteilungsbesprechungen präsentiert und erklärt.
- b) Sie verwendete geplante Schulungen, um regelmäßig zu erklären, wie wichtig der Beitrag der Beschäftigten für die Wirksamkeit des SGA-Managementsystems ist. Die Vorteile der verbesserten SGA-Leistung wurden in denselben Schulungen deutlich hervorgehoben.
- c) Sie erläuterte das potentielle Ergebnis von Nichtkonformität zu Anforderungen des SGA-Managementsystems in regelmäßigen Besprechungen einschließlich der damit verbundenen potentiellen indirekten oder direkten Kosten (z. B. Geldstrafen, Produktionsverlust, Kosten des Absentismus/Präsentismus).
- d) Sie führte einen klaren und einfachen Prozess zur Meldung von Vorfällen ein (einschließlich Hinweisgeber-Richtlinie). Derselbe Prozess wurde ebenfalls genutzt, um zu erklären, wie relevante SGA-Vorfälle den Beschäftigten mitgeteilt

würden, einschließlich durch E-Mails, tägliche Zusammenfassungen und morgendliche Sicherheits- und Betriebsbesprechungen wie etwa Mitarbeiterbesprechungen.

- e) Sie beteiligte relevante Beschäftigte an dem Untersuchungsprozess von Vorfällen und teilte, wie oben erwähnt, Erkenntnisse daraus in regelmäßigen Besprechungen oder durch übliche Berichtssysteme.
- f) Sie präsentierte und erläuterte identifizierte Gefährdungen und SGA-Risiken sowie zu deren Kontrolle getroffene Maßnahmen allen relevanten Beschäftigten durch Schulungen und regelmäßige Besprechungen (informell und formell).
- g) Sie schulte Beschäftigte in der Erkennung und Behandlung wahrscheinlicher Gefährdungen und SGA-Risiken in Verbindung mit einer Tätigkeit, bevor die Beschäftigten mit der Arbeit begannen.
- h) Sie erläuterte durchgeführte Maßnahmen, um Vorfälle für Beschäftigte durch Schulungen und Demonstration vor Ort zu verhindern, und machte ihnen bewusst, wie sie sich aus einer potentiell schädlichen Situation zurückziehen können.

BEISPIEL 2 Praxisfall 2 zur Umsetzung von Anforderungen nach ISO 45001:2018, 7.3.

Ein Hersteller von Büromaterial überlegte, wie er die Anforderungen an das Bewusstsein am besten verwirklichen konnte. Er stellte fest, dass Unterweisungen und Informationen für Beschäftigte zu SGA und das Erfordernis der Einhaltung der SGA-Anforderungen von wesentlicher Bedeutung waren. Die oberste Leitung stellte sicher, dass Unterweisungen durchgeführt wurden,

- bevor Beschäftigte eine Tätigkeit erstmals aufnehmen,
- in regelmäßigen Intervallen (mindestens einmal pro Jahr),
- für neue Arbeitsprozesse und -verfahren,
- nach Vorfällen oder kritischen Ereignissen und
- wenn risikoe erhöhendes Verhalten beobachtet wurde.

Die Unterweisung wurde an jeden einzelnen Arbeitsplatz und jede Tätigkeit auf der Grundlage der Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung angepasst. Jede Unterweisung behandelte spezifische Tätigkeiten, damit verbundene Gefährdungen und Maßnahmen zur Verhinderung von Verletzungen und Erkrankungen.

Betriebsanweisungen für Arbeitsmittel und Maschinen, Diagramme, Fotos und andere Medien wurden ebenfalls verwendet. Materialien wie Plakate halfen, die Unterweisungen zu verdeutlichen.

Die Führungskräfte bezogen andere Beschäftigte bei der Durchführung der Unterweisungen aktiv ein, wie etwa durch die Suche nach und Beurteilung von Situationen und Tätigkeiten, die ein SGA-Risiko darstellen. Anhand dieser Tätigkeiten wurden Lösungen zur Reduzierung des Risikos entwickelt. Beschäftigte, die PSA verwenden, wurden unterwiesen, die Nutzung der PSA zu üben, bevor sie ihre Tätigkeit aufnehmen, insbesondere in Situationen, in denen die PSA sie vor tödlichen Gefahren schützen könnte.

Nach dem Erhalt einer Unterweisung bestätigten die Beschäftigten schriftlich die Teilnahme an der Schulung, um sicherzustellen, dass keine Beschäftigten übersehen wurden.

7.4 Kommunikation

7.4.1 Allgemeines

Eine Organisation sollte Prozesse für Kommunikation, die für das SGA-Managementsystem relevant ist, unter Berücksichtigung der rechtlichen Verpflichtungen und anderen Anforderungen der Organisation festlegen.

Es empfiehlt sich, mindestens drei Arten der Kommunikation zu berücksichtigen:

- interne Kommunikation zwischen den verschiedenen Ebenen und Funktionen der Organisation;