# ISO 45001 – ANFORDERUNGEN AN MANAGEMENTSYSTEME FÜR SICHERHEIT UND GESUNDHEIT BEI DER ARBEIT

## LEITFADEN

# EINFÜHRUNG

**Dieser DNV Leitfaden soll einen grundlegenden Überblick über die ISO 45001 Norm geben, die den OHSAS 18001:2007 Standard ersetzt hat. Es wird nicht beabsichtigt, umfassend und detailliert auf alle Anforderungen, die in der Norm selbst und in anderen zugehörigen Normen und Richtlinien enthalten sind, einzugehen.**

# ISO 45001 LEITFADEN

## 1. ANWENDUNGSBEREICH

In diesem Abschnitt wird der Anwendungsbereich der Norm erläutert, d. h., wofür diese bestimmt ist und was diese umfasst. Die Norm umfasst die Anforderungen an ein Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit (SGA-MS), das das grundlegende Ziel, einen sicheren und gesunden Arbeitsplatz zu schaffen, unterstützt, zusammen mit den wichtigsten beabsichtigten Ergebnissen eines Managementsystems, einschließlich:

– Leistungssteigerung;

– Einhaltung der Compliance-Anforderungen;

– Erfüllung von Zielsetzungen.

Außerdem wird klargestellt, dass jede Organisation, die sich auf die Einhaltung der überarbeiteten Norm beruft, alle Anforderungen der Norm in ihr Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit einbezogen haben sollte.

## 2. NORMATIVE VERWEISUNGEN

Es gibt keine normativen Verweisungen zur ISO 45001. Der Abschnitt ist lediglich vorhanden, um eine konsistente Ausrichtung an der ISO High Level Structure (HLS) zu gewährleisten.

## 3. BEGRIFFE

Dieser Abschnitt listet die Begriffe und Definitionen auf, die für die Norm gelten – diese werden bei Bedarf auf andere relevante ISO-Normen und -Leitfäden zurückgeführt (z. B. ISO Guide 73:2009 Risikomanagement). Die Norm ISO 45001 erweitert die Liste der Begriffe und Definitionen, die im Rahmen der HLS-Begriffe und -Definitionen vorgeschrieben sind, um die spezifischeren Begriffe und Definitionen im Zusammenhang mit Managementsystemen für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit. Diese bilden einen sehr praktischen Bezugspunkt für einige der neueren Begriffe und Prinzipien, die in der neuen Norm eingeführt werden.

Zusätzlich zu diesem Abschnitt ist Anhang A der Norm auch ein sehr nützlicher Leitfaden für zusätzliche Diskussionen und Beispiele in Verbindung mit wichtigen Teilen der Norm.

**WICHTIGE EMPFEHLUNGEN VON DNV**

- Abschnitt 3 enthält nützliche Definitionen, die bei der Interpretation der Norm helfen können – bitte verwenden Sie diese!

- Anhang A enthält zudem nützliche und zielgerichtete Hinweise zu einigen der Abschnitte der ISO 45001.

## 4. KONTEXT DER ORGANISATION

Dieser Abschnitt legt die Anforderungen an eine Organisation fest, einen Überblick über das Unternehmen auf hoher Ebene zu erhalten, unter Berücksichtigung der wichtigsten internen und externen Faktoren, die sich auf das Unternehmen auswirken (das „Was"), und wie es auf diese Fragen beim Aufbau, der Anpassung und der Verwaltung des SGA-Managementsystems reagieren sollte.

### 4.1 VERSTEHEN DER ORGANISATION UND IHRES KONTEXTES

Dieser Abschnitt verlangt, dass die Organisation eine Vielzahl von potenziellen Faktoren berücksichtigt, die sich auf das Managementsystem hinsichtlich seiner Struktur, seines Umfangs, seiner Umsetzung und seiner Durchführung auswirken können.
Die in den Hinweisen in Anhang A der Norm genannten zu berücksichtigenden Bereiche sind weitreichend und umfassen unter anderem:

***Externe Aspekte***

– Kulturelle, soziale, rechtliche, finanzielle, technologische, wirtschaftliche und andere Marktthemen.

– Auswirkungen neuer Wettbewerber, Auftragnehmer, Lieferanten und anderer Anbieter.

– Neue Technologien, Gesetze und neues Wissen über Produkte und Verfahren und deren Auswirkungen auf das SGA-MS.

– Wichtige Treiber und Trends, die für die jeweilige Branche relevant sind.

– Die Beziehung zu und die Wahrnehmung von externen interessierten Parteien.

**INTERNE ASPEKTE**

– Governance, Organisation, Rollen und Verantwortlichkeiten.

– Richtlinien, Ziele und Strategien.

– Ressourcen, Wissen und Kompetenz (z. B. Kapital, Zeit, Personal, Prozesse und Technologien).

– Die Einführung neuer Produkte und Dienstleistungen.

– Die Beziehungen zu Arbeitskräften, Auftragnehmern und Auslagerungsvereinbarungen.

– Arbeitszeit und Arbeitsbedingungen.

## 4.2 VERSTEHEN DER ERFORDERNISSE UND ERWARTUNGEN VON BESCHÄFTIGTEN UND ANDEREN INTERESSIERTEN PARTEIEN

Dieser Abschnitt verlangt, dass die Organisation die Erfordernisse und Erwartungen der Beschäftigten und „anderer interessierter Parteien" ermittelt, die sowohl interner als auch externer Art sein können. Die Beschäftigten sind als eine evident wichtige interessierte Partei einzustufen. In der Norm werden „Beschäftigte" definiert als „Personen, die Arbeiten oder arbeitsbezogene Tätigkeiten ausführen, die unter der Leitung der Organisation stattfinden". Dies bezieht sich nicht nur auf die eigenen Mitarbeiter und umfasst sowohl leitende als auch nicht-leitende Positionen.
Der Begriff „Stakeholder", der vielen Organisationen geläufiger sein wird, wird in der Norm als Synonym und austauschbarer Begriff für interessierte Partei verwendet, und kann deshalb als gleichbedeutend betrachtet werden.
Andere interessierte Parteien sind z. B.:

– Übergeordnete Organisationen

– Arbeitnehmervertreter, Gewerkschaften und

– Arbeitgeberverbände

– Auftragnehmer und Outsourcing-Partner

– Kunden

– Lieferanten (z. B. von Produkten und Dienstleistungen)

– Justiz- und Regulierungsbehörden

– Eigentümer/Aktionäre

– Besucher, Angehörige von Beschäftigten, örtliche Kommunen und Nachbarn der Organisation

– Wirtschaftsverbände, Nichtregierungsorganisationen (NGOs) und Medien

Die Berücksichtigung des Kontextes und der Erfordernisse der interessierten Parteien muss für den Anwendungsbereich und die Norm relevant sein, und die Bewertung muss angemessen und verhältnismäßig sein.

Fest steht, dass die Ergebnisse der Abschnitte 4.1 und 4.2 einen wesentlichen Input zur Bewertung und Ermittlung der Risiken und Chancen gemäß Abschnitt 6 darstellen.

Es gibt verschiedene Methoden und Ansätze, um diese Inputs zu erfassen. Entscheidend für den Erfolg dieses Prozesses ist die Einbeziehung von Mitarbeitern, die über ein besseres Verständnis des Unternehmens verfügen, sowie von Schlüsselpersonen, die sich mit den kritischen Themen und Stakeholdern auskennen und wissen, wie sich dies auf den Erfolg des SGA-Managements innerhalb der Organisation auswirkt oder auswirken kann. Einige aktuelle Beispiele für Ansätze und Erfahrungen:

**INTERNE UND EXTERNE ASPEKTE**

– Wichtige Wirtschafts- und Marktentwicklungen, die sich auf die Organisation auswirken können. Ihr Unternehmen ist sich wahrscheinlich sehr genau darüber im Klaren, was in seinen Märkten geschieht, aber dabei wird ggf. sehr ad hoc vorgegangen;

– Technologische Innovationen und Entwicklungen sind ebenfalls ein kritischer Bereich für Ihren Geschäftserfolg und werden wahrscheinlich auch auf zahlreichen Ebenen beobachtet und diskutiert;

– Regulatorische Entwicklungen – es gibt eine ganze Reihe von externen Vorschriften, die von Ihrer Organisation berücksichtigt werden müssen. Wenn Sie dies versäumen, könnte dies Risiken für Ihr Unternehmen mit sich bringen. Wenn Sie frühzeitig über die betreffenden Informationen verfügen würden, könnten Sie Risiken effektiver managen;

– Politische und andere Instabilitäten – dies könnte die SGA-Normen und -Erwartungen gefährden;

– Organisationskultur und Verhalten – eine effektive und motivierte Belegschaft bietet Ihnen einen Mehrwert. Viele Organisationen konsultieren bereits ihre Mitarbeiter und fördern deren Beteiligung

**INTERNE UND EXTERNE PARTEIEN**

– Interessengruppen werden schon jetzt häufig hinzugezogen, um Fragen und Probleme zu besprechen und zu klären. Dies findet vor allem in größeren Organisationen statt, die sich mit Initiativen zur sozialen Verantwortung von Unternehmen befassen;

– Besprechungen und andere Interaktionen mit den

Aufsichtsbehörden können die Einhaltung bzw. Fortschritte bei der Einhaltung neuer Anforderungen und Normen einschließen;

– Die Konsultation und Beteiligung von Beschäftigten und Feedback-Aktivitäten können Schlüsselfaktoren für den Erfolg Ihres Managementsystems sein und sollten gefördert werden. Dies ist eine eindeutige Forderung der ISO 45001 (siehe Abschnitt 5.4);

– Lieferantenbewertungen und -beziehungsmanagement: Viele Organisationen versuchen, die Lieferanten-Kundenbeziehungen zum gegenseitigen Nutzen zu optimieren, da dies für den gemeinsamen Erfolg und die Zusammenarbeit mit dem SGA-Management von entscheidender Bedeutung ist. Zu den Lieferanten zählen Anbieter von Produkten und Dienstleistungen, Auftragnehmer und Outsourcing-Partner;

– Mandanten- und Kundenbewertung und -beziehungsmanagement: Dies ist natürlich ein Grundpfeiler aller Normen und ein Schlüssel zum Erfolg.

Wenn Sie darüber nachdenken, wie Sie wichtige Themen erfassen und mit wie vielen interessierten Parteien Sie bereits aktiv zusammenarbeiten, werden Sie vielleicht angenehm überrascht sein. Sie können nur mit einer begrenzten Anzahl von internen und externen Parteien zusammenarbeiten, aber jetzt ist es an der Zeit, darüber nachzudenken, ob das ausreicht oder ob Sie vielleicht gute Möglichkeiten auslassen.

Es gibt viele Möglichkeiten, dies zu erfassen – und unter Berücksichtigung dieses Teils der Norm werden sich hoffentlich einige verbesserte und neue Ansätze herausbilden.

**Ansätze könnten sein:**

– Zusammenfassende Informationen aus dem Spektrum der oben genannten Ansätze (z. B. ein Kurzbericht),

– Informationen, die bereits im Rahmen des Inputs für vorhandene Risiko- und Chancenregister zusammengefasst wurden,

– Erfassung in einer einfachen Tabelle,

– Protokollierung und Pflege in einer Datenbank,

– Erfassung und Dokumentierung während wichtiger Besprechungen.

Diese Abschnitte fordern Organisationen auf, klar und logisch darüber nachzudenken, was ihre Managementsysteme intern und extern beeinflussen könnte, und zu zeigen, dass sie in der Lage sind, diese Informationen zu überwachen und zu überprüfen. Es erfordert von Organisationen zudem, die Diskussion auf der höchsten Managementebene zu führen, da die Erfassung der oben genannten Informationen ohne die kritische Beteiligung dieser obersten Führungsebene und derjenigen, die über umfassende Kenntnisse des Unternehmens und seiner Schlüsselaspekte verfügen, schwer zu erreichen ist.

## 4.3 FESTLEGEN DES ANWENDUNGSBEREICHS DES SGA-MANAGEMENTSYSTEMS

Dieser Abschnitt sollte den meisten Organisationen bekannt sein, da der Abschnitt 4.1 des OHSAS 18001:2007 Standards eine eindeutige Definition des Anwendungsbereichs des Managementsystems erfordert. Für ISO 45001 sind die Anforderungen an den Anwendungsbereich genauer und stärker formuliert worden und verlangen von der Organisation, den Input aus 4.1 und 4.2 sowie die zu liefernden Produkte und Dienstleistungen zu berücksichtigen. Diese zusätzlichen Anforderungen sollten einen klareren und logischeren Ansatz zur Formulierung des Anwendungsbereichs anregen, der sich an externen und internen Anforderungen orientiert. Der Anwendungsbereich sollte keine Tätigkeiten, Prozesse oder Standorte ausschließen, die aus Sicht der Gesundheit und Sicherheit von Bedeutung sind, und nicht dazu verwendet werden, Bereiche mit eindeutigen Compliance-Verpflichtungen zu vermeiden. In Anhang A wird der Begriff „Glaubwürdigkeit“ in Bezug auf die Festlegung des Anwendungsbereichs der SGA-Managementsysteme einer Organisation verwendet. Der Anwendungsbereich ist, wie auch in OHSAS 18001, zu dokumentieren.

Diese klareren Anforderungen im Hinblick auf den Anwendungsbereich werden in Organisationen hoffentlich auch zu einer klareren Denkweise in Bezug auf die Festlegung des Anwendungsbereichs des Managementsystems führen. Die Zertifizierungsstellen werden nach wie vor prüfen, wie eine Organisation ihren Anwendungsbereich definiert hat, um sicherzustellen, dass dies sowohl im Managementsystem als auch im Anwendungsbereich jedes ausgestellten Zertifikats angemessen festgelegt ist und genau dargestellt wird.

## 4.4 SGA-MANAGEMENTSYSTEM

Dieser Abschnitt besagt im Wesentlichen, dass die Organisation ein Managementsystem aufbauen, implementieren, pflegen und kontinuierlich verbessern muss. Dies fördert zudem indirekt die Realisierung der Hauptziele der Norm, nämlich das Erreichen der angestrebten Ergebnisse, einschließlich der Verbesserung der SGA-Leistung, der Erfüllung gesetzlicher und anderer Anforderungen und der Realisierung der SGA-Ziele. Dies sollte auch Organisationen bekannt sein, die Managementsysteme umsetzen, um Compliance und Verbesserung zu erreichen.

Dieser Abschnitt ist stärker darauf ausgerichtet, dass

Organisationen die Bandbreite der benötigten Prozesse (definiert als: „eine Reihe von zusammenhängenden oder interagierenden Aktivitäten, die Inputs in Outputs umwandeln“) und deren Interaktion vollständig verstehen müssen.

Wenn Sie sich für ein Managementsystem einsetzen, das im Mittelpunkt Ihres Unternehmens stehen sollte, ist dies wahrscheinlich ein integraler Bestandteil Ihres Managementsystems. Möglicherweise müssen Sie jedoch überprüfen, wie effektiv Sie diese Prozesse miteinander verbinden und nachvollziehen, welchen Einfluss und welche Auswirkungen diese Prozesse aufeinander und auf das Unternehmen haben. Dies sollte den Mehrwert des Systems auch hinsichtlich seiner Bedeutung und seines Wertes für das Unternehmen erhöhen, da es eine aussagekräftigere Analyse der wichtigsten Geschäftsprozesse und der kritischen Aspekte dieser Prozesse ermöglichen sollte. In der Praxis wird von der Organisation verlangt, dass die Prozesse besser analysiert werden und Kenntnisse darüber vorhanden sind, wie diese miteinander interagieren – und es sich nicht um isolierte Verfahren ohne Überschneidungen handelt.

### ZUSAMMENFASSENDE BEMERKUNGEN DNV

Abschnitt 4 führt einige wichtige Neuerungen für Managementsysteme ein. Dies könnte eine Herausforderung für einige Organisationen darstellen, die das Managementsystem nicht als einen wesentlichen Bestandteil des Unternehmens betrachtet haben, da es darauf ausgerichtet ist, Managementsysteme auf eine höhere Ebene zu heben und diesen eine zentralere Stellung innerhalb der Organisation einzuräumen – ein Ansatz, der völlig richtig und logisch ist.

Die Anforderung, den Kontext der Organisation und die Auswirkungen von Themen und Stakeholdern zu berücksichtigen, erfordert die Einbeziehung der obersten Leitung in den Prozess. Und denken Sie daran – die Bewertung ist nicht einmalig. Sie muss überprüft und überarbeitet werden, um die sich verändernden Voraussetzungen widerzuspiegeln, unter denen Sie Ihre SGA-Risiken und -Chancen verwalten.

\

### WICHTIGE EMPFEHLUNGEN VON DNV

- Vergewissern Sie sich, dass das Schlüsselpersonal in Ihrem Unternehmen einbezogen wird, um den Kontext zu überprüfen.
- Gestalten Sie den Prozess nicht zu komplex: Personen mit dem notwendigen Wissen und Bewusstsein sollten mit einbezogen werden.
- Veranstalten Sie umfassende Brainstorming-Sitzungen, um das gesamte Spektrum der Probleme zu erfassen.
- Pflegen und aktualisieren Sie die Bewertungen, um auf wichtige Änderungen zu reagieren.

# 5. FÜHRUNG UND BETEILIGUNG DER BESCHÄFTIGTEN

Dieser Abschnitt enthält Inhalte, die aus OHSAS 18001:2007 bekannt sind, bringt aber auch einige wesentliche Änderungen in Bezug auf die allgemeine Führung und Verpflichtung sowie die Erwartungen an die oberste Leitung, sich stärker mit den kritischen Aspekten des SGA-Managementsystems auseinanderzusetzen. Dies ist eine der konsequenten und exzellenten Innovationen der HLS über alle ISO-Managementsystemstandards hinweg.

## 5.1 FÜHRUNG UND VERPFLICHTUNG

Dieser Abschnitt umfasst eine Reihe von Schlüsselaktivitäten der obersten Leitung, um „Führung und Verpflichtung in Bezug auf das Managementsystem demonstrieren zu können“.
Darin liegt eine der Innovationen der einheitlichen HLS – Die oberste Leitung muss Führung demonstrieren und sich nicht nur dazu verpflichten. Die Norm überträgt die Kontrolle über das Managementsystem an die höchste Führungsebene und macht dieses so zu einem wichtigen Bestandteil der Organisation und ihrer Kerngeschäftsprozesse und -aktivitäten.

Es bedeutet nicht, dass die Führung die Politik nur wiedergeben oder die gesteckten Ziele aufzählen können sollte. Es bedeutet vielmehr, dass einer internen oder externen interessierten Partei das Recht eingeräumt werden sollte, eine Diskussion mit der Führung über zentrale und kritische Aspekte des Unternehmens zu führen, da diese im Mittelpunkt des Managementsystems stehen.

Die Norm ISO 45001 ergänzt den HLS-Inhalt um zusätzliche Aspekte für die oberste Leitung, für die es Verantwortung zu übernehmen gilt:

– Schaffung eines sicheren Arbeitsumfeldes;

– Entwicklung, Herbeiführung und Förderung einer Sicherheitskultur;

– Schutz der Beschäftigten vor Repressalien bei der Meldung von SGA-Problemen;

– Sicherstellung der Konsultation und Beteiligung der Beschäftigten;

– Erwägung der Notwendigkeit von Arbeitsschutzgremien.

Dieser Unterabschnitt ist eine bedeutende Neuerung in der Struktur von Managementsystemen, sollte aber als „positive Herausforderung" für Organisationen und als Chance gesehen werden, die Rolle des SGA-Managementsystems zu stärken und es in den Mittelpunkt des Unternehmens zu stellen.

### 5.2 SGA-POLITIK

Die SGA-Politik ist ein wichtiges Dokument, da sie als Treiber für die Organisation dient. Sie gibt die Richtung vor und legt die Ziele und Verpflichtungen fest. Die neue Norm erweitert den geforderten Inhalt der SGA-Politik.
Die oberste Leitung sollte sicherstellen, dass die Politik angemessen und mit der strategischen Ausrichtung vereinbar ist und nicht eine nichtssagende Aussage enthält, die für jedes Unternehmen gelten könnte. Sie sollte eine klare Richtung vorgeben, damit sinnvolle Ziele festgelegt werden können, die mit ihr in Einklang stehen.

Die Norm ISO 45001 ergänzt den HLS-Inhalt um Anforderungen, die eine eindeutige Verpflichtung zur Beseitigung von Gefahren und SGA-Risiken sowie eine Verpflichtung zur Konsultation und Beteiligung der Beschäftigten enthalten – siehe Abschnitt 5.4 für Einzelheiten zu diesem letzten Punkt.

Die SGA-Politik muss allen Mitarbeitern mitgeteilt werden und diese müssen verstehen, welche Rolle sie bei deren Umsetzung innehaben. Die Politik muss dokumentiert und gegebenenfalls den interessierten Parteien zur Verfügung gestellt werden.

### 5.3 ROLLEN, VERANTWORTLICHKEITEN UND BEFUGNISSE IN DER ORGANISATION

Damit ein System effektiv funktioniert, müssen sich die Beteiligten ihrer Rolle voll bewusst sein. Die oberste Leitung muss sicherstellen, dass die wichtigsten Verantwortlichkeiten und Befugnisse klar definiert sind und dass alle Beteiligten ihre Rolle verstehen.

Die Bestimmung und Beschreibung relevanter Rollen ist Teil der Planung. Das Verständnis und die notwendigen Kenntnisse für die jeweiligen Funktionen können so durch Kommunikation und Schulungen vermittelt werden.
Es ist üblich, dass Organisationen Stellenbeschreibungen oder Verfahren verwenden, um Verantwortlichkeiten und Befugnisse zu definieren.

In der ISO 45001 ist die oberste Leitung direkter dafür verantwortlich, dass diese Aspekte des Systems richtig zugeordnet, kommuniziert und verstanden werden.

Im Rahmen der HLS wurde die spezifische Rolle eines Managementbeauftragten aufgehoben, aber die Norm enthält weiterhin alle wichtigen Aktivitäten und Verantwortlichkeiten dieser zuvor festgelegten Rolle. Diese sind nun direkter in der Kernstruktur der Organisation verankert – und liegen auch bei der obersten Leitung. Dies hat eine positive Auswirkung auf das SGA-Managementsystem – es gibt eine eindeutige Erwartung für eine konsequente und angemessene Eigenverantwortung von oben nach unten innerhalb einer Organisation.

### 5.4 KONSULTATION UND BETEILIGUNG DER BESCHÄFTIGTEN

Dies stellt eine wesentliche Änderung gegenüber OHSAS 18001:2007 dar und ist ein vollständiger Unterabschnitt in der HLS. Unterabschnitt 4.4.3.2 von OHSAS 18001:2007 behandelte dieses Thema, aber mit der ISO 45001 wird die Bedeutung und Wichtigkeit von „Konsultation und Beteiligung" erhöht und in zahlreichen anderen Abschnitten der Norm erwähnt.

Die Konzepte und Prinzipien der Beteiligung und Konsultation der Beschäftigten sind ein grundlegender Bestandteil der ISO 45001, um die SGA-Kultur effektiv von oben nach unten voranzutreiben. Die Aktivitäten, der Zweck und die Ergebnisse der Konsultation und Beteiligung der Beschäftigten sind detailliert definiert und dokumentiert und bilden einen zentralen Bestandteil der Norm ISO 45001.

In einigen Ländern verlangen die bestehenden gesetzlichen Bestimmungen ein gewisses Maß an Beteiligung und Konsultation der Beschäftigten, darüber hinaus kann es auch Arbeitnehmerorganisationen und Gewerkschaften geben, die ein Maß an Beteiligung und Konsultation vorantreiben. Aber auch in diesen Regionen fordert die Norm die Führung heraus, diese Schlüsselaktivitäten anzunehmen, um Verhaltens- und Kulturveränderungen und -verbesserungen voranzutreiben.

Abschnitt 5 enthält viele vertraute Inhalte, jedoch mit größerer Betonung von Führung und Verpflichtung und der Erwartung, dass sich die oberste Leitung aktiver mit dem Managementsystem auseinandersetzt. Die ISO 45001 misst „Konsultation und Beteiligung" der Beschäftigten große Bedeutung bei und könnte Organisationen vor Herausforderungen stellen.

**WICHTIGE EMPFEHLUNGEN VON DNV**

- Dieser Abschnitt umfasst einige wichtige und kritische Änderungen der SGA-Managementsysteme.
- Die wichtigsten Führungsanforderungen beziehen sich SOWOHL auf den HLS-Inhalt ALS AUCH auf einige wichtige Ergänzungen zu ISO 45001 im Hinblick auf Kultur, Arbeitnehmerschutz und die Unterstützung angemessener Konsultationen und Ausschüsse.
- Beachten Sie auch einige Ergänzungen zum HLS-Inhalt in Bezug auf die SGA-Politik.
- Der neue Abschnitt 5.4 über Konsultation und Beteiligung ist umfangreich und detailliert.

# 6. PLANUNG

Dieser Abschnitt stellt in einer Reihe grundlegender Aspekte eine wesentliche Änderung gegenüber OHSAS 18001:2007 dar. Große Teile von Abschnitt 4.3 des OHSAS 18001:2007 werden jedoch auch beibehalten. OHSAS 18001:2007 enthält bereits Hinweise auf Risiken. Durch die Änderungen in ISO 45001 werden diese zu einem einheitlichen Kernelement der HLS und in ISO 45001 wurden diese weiter angepasst und erweitert. DNV ist seit Langem im „Risiko"-Geschäft tätig – auch auf dem Gebiet der Zertifizierung. Seit 2004 bieten wir Risk Based Certification an. Der Ansatz basiert auf einem Audit, das sich an den Risikobereichen der Geschäftstätigkeiten der Organisation orientiert, um festzustellen, ob die Organisation dieses Risiko effektiv handhabt. Der Umgang mit Risiken und Risikomanagement als grundlegender Bestandteil des Auditprozesses ist daher bei DNV bereits fest etabliert.

## 6.1 MASSNAHMEN ZUM UMGANG MIT RISIKEN UND CHANCEN

Grundsätzlich verlangt dieser Abschnitt, dass die Organisation:

- Das Wissen über den Kontext (4.1 und 4.2) nutzt, um die Risiken und Chancen zu ermitteln, die im Managementsystem angesprochen werden müssen, um die angestrebten Ergebnisse zu erzielen, unerwünschte Effekte zu verhindern/reduzieren und um Verbesserungen zu erzielen (6.1.1);
- Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Tätigkeiten, Prozessen, Notfallsituationen und anderen Faktoren (6.1.2) ermittelt und bewertet (beachten Sie, dass es eine detaillierte Liste mit den zu berücksichtigenden Faktoren gibt);
- Risiken und Chancen bei geplanten Änderungen (6.1.1) im Rahmen des Änderungsmanagements (8.1.3) bewertet;
- Relevante rechtliche und sonstige Anforderungen ermittelt (6.1.3), die für die Organisation zutreffen sowie die sich daraus ergebenden Risiken und Chancen (6.1.1);
- Maßnahmen zum Umgang mit Risiken und Chancen (6.1.2) und gesetzlichen und sonstigen Anforderungen (6.1.3) sowie zur Vorbereitung und Reaktion auf Notfallsituationen (8.2) plant.

Dieser Abschnitt verweist auch eindeutig auf die klassische Hierarchie der Kontrollen zur Beseitigung von Gefährdungen und zur Verringerung von SGA-Risiken (wie beschrieben in Abschnitt 8.1.2).

Die allgemeine Stärke dieses Abschnitts liegt in der Stärkung und Erweiterung der Risiko- und Chancengrundsätze im Rahmen des SGA-Managements und in der eindeutigen Verknüpfung mit den in Abschnitt 4 definierten Prozessen.

Ein etablierter Ansatz, der bereits von vielen Organisationen für die Verwaltung dieses Spektrums von Inputs, Risikoanalysen und Priorisierungen eingesetzt wird, ist die Verwendung von Risikoregistern, mit denen bei ordnungsgemäßer Verwaltung und Implementierung Risiken und Chancen in einem breiten Spektrum von Bereichen und Themen effektiv identifiziert und bewertet werden können. Es gibt auch andere Ansätze, die verwendet werden können, um Ergebnisse aus den verschiedenen relevanten Abschnitten von ISO 45001 zu erfassen, wie die Ergebnisse aus den Abschnitten 4.1 und 4.2 und die Ergebnisse aus den Abschnitten 6.1.1, 6.1.2, 6.1.3 und 6.1.4.

Die Tiefe und Komplexität des Ansatzes wird wesentlich von der Größe und Komplexität der Organisation sowie von anderen Faktoren abhängen, die das Niveau der externen Regulierung, bestehende Anforderungen an die öffentliche Berichterstattung, Aktionärsinteressen, das öffentliche Profil, die Anzahl und Art der Kunden sowie die Reichweite und Art der Lieferanten umfassen könnten.

Daher wird es eine Reihe von Ansätzen geben, die für das breite Spektrum von Organisationen geeignet sind.

## 6.2 SGA-ZIELE UND PLANUNG ZU DEREN ERREICHUNG

Dieser Abschnitt verlangt von der Organisation, dass sie SGA-Ziele und eine Planung festlegt, um sicherzustellen, dass diese eindeutig und messbar sind sowie überwacht, kommuniziert, aktualisiert und mit Ressourcen versorgt werden können.

Als Teil des Planungsprozesses muss die oberste Leitung SGA-Ziele festlegen, die sich an den Ergebnissen der Risiko- und Chancenermittlung orientieren (d. h. an dem in

Abschnitt 6.1 beschriebenen Tätigkeitsbereich), mit dem Ziel, Compliance, Leistungsverbesserung und effektives Risikomanagement zu erreichen. Die Ziele sollten mit der SGA-Politik übereinstimmen und messbar sein. In Bezug auf die Ziele müssen dokumentierte Informationen aufbewahrt werden, und es müssen Nachweise für die Überwachung der Leistung erbracht werden.

**WICHTIGE EMPFEHLUNGEN VON DNV**

– Ähnlich wie Abschnitt 4 erfordert dieser Abschnitt Input von Schlüsselpersonen in Ihrer Organisation, da sich dieser auf Schlüsselanalysen und die Ermittlung von Risiken und Chancen bezieht.

– Es gibt keinen vorgeschriebenen Ansatz! Sie können auf Ihrem bestehenden Ansatz für Risikomanagement und Risikoregister aufbauen oder einen anderen Ansatz wählen.

– Ein großer Teil des Inhalts in Abschnitt 6 enthält sehr ähnliche Inhalte wie OHSAS 18001:2007 über die Identifizierung von Gefährdungen, die Beurteilung von Risiken sowie gesetzliche und andere Anforderungen. ABER! ISO 45001 erweitert die Analyse und steigert die Governance in der Organisation.

# 7. UNTERSTÜTZUNG

Dieser Abschnitt der ISO 45001 folgt dem Inhalt und der Struktur der HLS und fasst an einem Ort alle Bereiche zusammen, die sich auf die Aspekte „Mensch, Ort und Verfahren" der Managementsysteme beziehen. Die grundlegenden HLS-Abschnitte beziehen sich auf Folgendes:

**7.1 RESSOURCEN**
**7.2 KOMPETENZ**
**7.3 BEWUSSTSEIN**
**7.4 KOMMUNIKATION**
**7.5 DOKUMENTIERTE INFORMATION**

## 7.1 RESSOURCEN

Die Hauptabsicht hinter dieser allgemeinen Anforderung ist, dass die Organisation die notwendigen Ressourcen für die Einrichtung, Umsetzung, Aufrechterhaltung und kontinuierliche Verbesserung des SGA-Managements bestimmen und bereitstellen muss. Beispiele für Ressourcen sind Personal, Infrastruktur, Technologie und Finanzmittel.

Obwohl nicht in der Norm ISO 45001 enthalten, enthält die ISO 9001:2015 eine sehr interessante zusätzliche Anforderung, die als „Wissen der Organisation" bezeichnet wird und sich darauf bezieht, dass die Organisation den internen und externen Wissensbedarf versteht und nachweisen kann, wie dieser gehandhabt wird. Dazu gehören auch das Wissensmanagement in Bezug auf Ressourcen, die Sicherstellung einer effektiven Nachfolgeplanung für das Personal sowie Prozesse zur Erfassung von Einzel- und Gruppenwissen. Diese nicht in der ISO 45001 dokumentierte Anforderung ist trotzdem relevant und nützlich als ein allgemeines Prinzip.

## 7.2 KOMPETENZ

Um die Kompetenz zu bestimmen, müssen für jede Funktion und Rolle, die für das Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit relevant sind, Kompetenzkriterien festgelegt werden. Diese können dann verwendet werden, um die vorhandene Kompetenz zu bewerten und die zukünftigen Erfordernisse zu ermitteln. Wenn die Kriterien nicht erfüllt werden, sind Maßnahmen erforderlich, um die Lücke zu schließen.

Auch Schulungen oder eine Versetzung können erforderlich sein. Um die Kompetenz nachweisen zu können, sind aufbewahrte, dokumentierte Informationen erforderlich. Einstellungs- und Einführungsprogramme, Schulungspläne, Qualifikationstests und Mitarbeiterbeurteilungen liefern oft einen Nachweis der Kompetenz und deren Bewertung. Kompetenzanforderungen sind häufig in Stellenausschreibungen und Stellenbeschreibungen enthalten.

Die Norm schreibt eindeutig vor, dass dokumentierte Informationen als Kompetenznachweis erforderlich sind.

## 7.3 BEWUSSTSEIN

Die Mitarbeiter müssen über die SGA-Politik und -Ziele sowie ihren Beitrag zum Managementsystem und zur Leistung, den Gefahren und Risiken im Zusammenhang mit ihrer Arbeitstätigkeit und Vorfällen und Ergebnissen von Ermittlungen informiert werden. Die Beschäftigten müssen in der Lage sein, sich aus gefährlichen Situationen zu befreien und ohne nachteilige Folgen zu handeln.

Die Norm ISO 45001 ergänzt den HLS-Inhalt um einige wichtige Punkte, indem sie die Bedeutung der Kommunikation mit den Beschäftigten bekräftigt, die Rechte der Beschäftigten auf sichere Arbeit respektiert und ein positives und befähigendes Arbeitsumfeld schafft.

## 7.4 KOMMUNIKATION

Effektive Kommunikation ist für ein Managementsystem unerlässlich. Die oberste Führung muss dafür sorgen, dass Mechanismen vorhanden sind, die dies ermöglichen. Es sollte anerkannt werden, dass die Kommunikation in beide

Richtungen erfolgt und nicht nur das Erforderliche, sondern auch das Erreichte abdecken muss.
Mit der ISO 45001 wird die Bedeutung der internen Kommunikation und der externen Kommunikation hervorgehoben und werden die Kommunikationsprozesse und die Kommunikation unter Berücksichtigung von interessierten Parteien, Diversitätsaspekten sowie rechtlichen und sonstigen Anforderungen gestaltet.

Dieser Unterabschnitt macht auch deutlich, wie wichtig es ist, „sicherzustellen, dass die zu übermittelnden SGA-Informationen mit den im Rahmen des SGA-Managementsystems gewonnenen Informationen übereinstimmen und zuverlässig sind".

Dies ist eine hervorragende Ergänzung und steht im Einklang mit anderen Normen der Unternehmensberichterstattung. Er betont auch die Notwendigkeit der Planung und Umsetzung eines Kommunikationsprozesses gemäß der bekannten „wer, was, wann, wie"-Prinzipien.

### 7.5 DOKUMENTIERTE INFORMATION

Dieser Unterabschnitt folgt der HLS, die eine logische Erweiterung zur Berücksichtigung elektronischer und webbasierter Medien beinhaltet. Hervorzuheben ist, dass gemäß der Norm keine dokumentierten Verfahren mehr erforderlich sind, sondern die Organisation selbst entscheiden darf, was benötigt wird. Es wird jedoch mehrfach auf die Notwendigkeit hingewiesen, dokumentierte Informationen zu pflegen oder aufzubewahren, um Struktur und Klarheit zu gewährleisten und Nachweise für die Aufrechterhaltung und Wirksamkeit des Systems zu erbringen. Der Begriff „dokumentierte Information" ersetzt die bisher verwendeten Begriffe „dokumentiertes Verfahren" und „Aufzeichnungen".

In den meisten Bereichen wird dieser Abschnitt keine wesentlichen Änderungen erfordern. Eine relevante Änderung ist jedoch die ausdrückliche Anforderung in Abschnitt 7.5.3, einen angemessenen Schutz der dokumentierten Information zu gewährleisten.
Dies ist besonders wichtig für persönliche und vertrauliche Informationen in Bezug auf die Beschäftigten, wie z. B. HR-bezogene und medizinische Informationen.

Die mit der HLS eingeführten Änderungen in Bezug auf nicht spezifisch zu dokumentierende Verfahren sind in Wirklichkeit kein wesentliches Thema. Organisationen müssen immer noch prüfen, wo dokumentierte Informationen (z. B. Prozesse, Verfahren, Daten, Aufzeichnungen) für das Managementsystem und seinen effektiven Betrieb kritisch sind.

**WICHTIGE EMPFEHLUNGEN VON DNV**

- Dieser Abschnitt ist in Bezug auf Änderungen nicht so bedeutsam wie viele der anderen Abschnitte, ABER Sie sollten den Inhalt überprüfen und sicherstellen, dass Ihr gegenwärtiges System die Unterschiede und Änderungen umfasst, die mit der ISO 45001:2018 eingeführt wurden.

- Stellen Sie sicher, dass Ihre Mitarbeiter die Anforderungen des Abschnitts 7.3 „Bewusstsein" vollständig kennen. Das schließt auch die Unterstützung der Beschäftigten im Hinblick auf die Reaktion auf ernste Risiken und Vorfälle mit ein.

- Stellen Sie sicher, dass ein angemessener Schutz für relevante Informationen vorhanden ist.

## 8. BETRIEB

Dieser Abschnitt befasst sich im Wesentlichen mit den Teilen der aktuellen Norm, die sich auf die betriebliche Steuerung und Notfallplanung – den „Maschinenraum" der Produktion und Steuerung – beziehen.

### 8.1 BETRIEBLICHE PLANUNG UND STEUERUNG

Übergeordnetes Ziel der betrieblichen Planung und Steuerung ist es, sicherzustellen, dass Prozesse zur Erfüllung der Anforderungen des Managementsystems für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit vorhanden sind und die in Abschnitt 6 festgelegten Maßnahmen umgesetzt werden.

Dieser Unterabschnitt wurde im Vergleich zu OHSAS 18001:2007 deutlich erweitert. Er enthält einen Großteil der bestehenden Abschnitte 4.4.6 und 4.4.7 aus OHSAS 18001:2007 sowie einen Teil der Inhalte aus Abschnitt 4.3.1 über die Gefährdungserkennung, Risikobeurteilung und Festlegung der Schutzmaßnahmen. Darüber hinaus gibt es nun aber auch separate und detailliertere Unterabschnitte für das Änderungsmanagement, die Beschaffung, das Outsourcing und die Auftragnehmer.

Die neue Struktur für Abschnitt 8.1 hat insgesamt zur Folge, dass die wichtigsten Grundsätze und Anforderungen der betrieblichen Steuerung unter einem Abschnitt zusammengefasst werden, die Bedeutung von mehreren Abschnitten erhöht wird und eine aktualisierte Terminologie und Fokussierung auf die Norm eingeführt wird.

Unterabschnitt 8.1.1 umfasst die Anforderungen an die Festlegung, Aufrechterhaltung und Steuerung der Prozesse

der bestimmten Maßnahmen sowie die Aufrechterhaltung und Aufbewahrung der dokumentierten Information.

Unterabschnitt 8.1.2 bezieht sich auf die Hierarchie der Steuerungsmechanismen zur Beseitigung von SGA-Gefahren und Reduzierung von SGA-Risiken – der klassische Ansatz für das SGA-Management.

Unterabschnitt 8.1.3 behandelt nun separat das Änderungsmanagement – ein kritisches Steuerungselement, das in der ISO 45001 angemessen berücksichtigt wird. Er fasst die Schlüsselfaktoren zusammen, die den Wandel vorantreiben können, und erfordert von einer Organisation die Entwicklung von Prozessen zur Bewältigung des Wandels.

Unterabschnitt 8.1.4 bezieht sich auf die Beschaffung, einschließlich Outsourcing und Auftragnehmer.
Es werden im Wesentlichen ein oder mehrere Prozesse benötigt, um die Tätigkeiten anderer Organisationen, die Dienstleistungen und Tätigkeiten erbringen, wirksam steuern zu können. Nützliche Hinweise zu diesem Unterabschnitt finden sich in den Begriffen und Definitionen in Abschnitt 3 und den Hinweisen in Anhang A. Basierend auf den bestehenden Diskussionen um den Abschnitt besteht die Gefahr, dass sich Organisationen zu sehr darauf konzentrieren, welche Begriffe und Kategorien für verschiedene involvierte interessierte Parteien zutreffen. Es ist möglich, dass mehr als eine der Rollen anwendbar ist, zusammen mit sowohl allgemeinen als auch spezifischen Prozessen. ABER – um den Anforderungen der ISO 45001 zu entsprechen, muss sich die Organisation genau darüber im Klaren sein, wie JEDE interessierte Partei mit der Organisation kommuniziert und interagiert und wie alle Probleme, Auswirkungen, Gefahren und Risiken innerhalb des Managementsystems effektiv gehandhabt werden.

## 8.2 NOTFALLPLANUNG UND REAKTION

Dieser Abschnitt verpflichtet die Organisation eindeutig dazu, Prozesse einzurichten, zu implementieren und aufrechtzuerhalten, die erforderlich sind, um potenzielle Notfallsituationen zu bewältigen, die in Abschnitt 6.1.2 aufgeführt sind.

Abschnitt 8.2 verlangt Folgendes:

- Die Organisation muss eine geplante Reaktion auf Notfallsituationen festlegen, einschließlich der Bereitstellung von Erster Hilfe;
- Die Organisation muss auf aktuelle Notfallsituationen reagieren;
- Regelmäßige Prüfung aller Verfahren, Pläne und Reaktionsmechanismen;
- Regelmäßige Überprüfungen und Aktualisierungen von Verfahren und Plänen auf der Grundlage von Tests und nach tatsächlichen Notfallsituationen;
- Bereitstellung relevanter Informationen für die Beschäftigten über Aufgaben und Verantwortlichkeiten;
- Bereitstellung von Schulungen für die geplante Reaktion;
- Vermittlung relevanter Informationen an Auftragnehmer, Besucher und externe Stellen und Behörden;
- Berücksichtigung von Inputs und Meinungen interessierten Parteien.

Dieser Inhalt ist vergleichbar mit OHSAS 18001:2007, aber es gibt einen zusätzlichen Schwerpunkt bezüglich der Einbeziehung der interessierten Parteien in Bezug auf die Bedürfnisse und Fähigkeiten sowie in Bezug auf die notwendige Kommunikation über Notfallpläne und -prozesse.

Insgesamt wurde Abschnitt 8 in ISO 45001 erheblich erweitert, wobei der Schwerpunkt auf dem Änderungsmanagement und der Gewährleistung liegt, dass alle Interaktionen und Schnittstellen in Bezug auf Beschaffung, Outsourcing und Auftragnehmer, vollständig verstanden und effektiv verwaltet wird.

### WICHTIGE EMPFEHLUNGEN VON DNV

- Überprüfen Sie die erweiterten Anforderungen, um die Einhaltung zu gewährleisten.
- Machen Sie sich keine allzu großen Sorgen darüber, wie Sie Organisationen in die Unterabschnitte 8.1.4 Beschaffung, 8.1.4.2 Outsourcing und 8.1.4.3 Auftragnehmer einteilen (Viele Organisationen werden von mehr als einem dieser Unterabschnitte abgedeckt). Es ist wichtig zu beurteilen, wie diese Organisationen mit Ihnen interagieren und wie diese Schnittstellen verwaltet werden müssen.
- Schauen Sie sich genau an, wie Sie mit dem Änderungsmanagement umgehen; Unterabschnitt 8.1.3 ist stärker und expliziter formuliert in ISO 45001 und das zu Recht.
- Achten Sie bei der Notfallplanung darauf, dass Sie alle interessierten Parteien – interne und externe – einbeziehen.

# 9. BEWERTUNG DER LEISTUNG

## 9.1 ÜBERWACHUNG, MESSUNG, ANALYSE UND LEISTUNGSBEWERTUNG

Dieser Unterabschnitt umfasst zwei Kernbereiche:

– Überwachung, Messung, Analyse und Bewertung der Arbeits- und Gesundheitsschutzleistung sowie der Wirksamkeit des Systems;

– Bewertung der Einhaltung gesetzlicher und sonstiger Anforderungen.

Der Umfang der erforderlichen Überwachung und Messung muss für diejenigen Prozesse und Aktivitäten festgelegt werden, die sich auf wesentliche Arbeits- und Gesundheitsschutzrisiken und -ziele, Schlüsselbereiche der betrieblichen Steuerung und Prozesse sowie auf die Bewertung der Einhaltung von Compliance-Anforderungen beziehen.

Nachdem festgelegt wurde, was überwacht und gemessen werden sollte, muss die Organisation auch die wichtigsten Kriterien und Anforderungen festlegen, u. a:

– Methoden zur Überwachung, Messung, Analyse und Leistungsbewertung;

– Kriterien (Indikatoren) für die Bewertung der Leistung;

– Wann, wo, wie und von wem die Überwachung, Messung, Bewertung und Analyse durchgeführt wird;

– Spezifikation, Verwaltung und Aufrechterhaltung der wichtigsten Überwachungseinrichtungen und Datenverarbeitungsprozesse.

Die Ergebnisse dieser Aktivitäten liefern wichtige Inputs für eine Reihe weiterer Elemente des SGA-Managementsystems, einschließlich die Managementbewertung sowie für die Bestimmung der erforderlichen internen und externen Kommunikation über das Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit und dessen Leistungsfähigkeit.

Der andere wichtige Aspekt dieses Unterabschnitts ist, dass die Organisation nachweisen muss, wie sie die Einhaltung gesetzlicher und sonstiger Anforderungen bewertet.
Die meisten Organisationen erfüllen die Anforderungen dieses Abschnitts über ihre internen Auditprozesse, aber auch andere Compliance-Audits, Kontrollen und Überprüfungen können verwendet werden.

Die Organisation sollte ihre Prozesse zur Bewertung der Einhaltung gesetzlicher und sonstiger Anforderungen definieren und muss dokumentierte Informationen über diese Aktivitäten aufrechterhalten. Der Prozess muss Folgendes umfassen:

– Häufigkeit der Bewertung;

– Bewertungsansatz;

– Aufrechterhaltung von Wissen hinsichtlich des Compliance-Status.

Dieser Bereich entspricht den Anforderungen der OHSAS 18001:2007, jedoch mit eindeutigeren und detaillierteren Anforderungen. Wie bei OHSAS 18001:2007 geht es nicht darum, zu überprüfen, welche Compliance-Anforderungen für die Organisation gelten, sondern darum, die tatsächliche Einhaltung der für die Organisation geltenden Anforderungen zu bewerten.

## 9.2 INTERNES AUDIT

Interne Audits waren schon immer ein wichtiges Element der OHSAS 18001 und anderer Standards für SGA-Managementsysteme, um die Wirksamkeit des Managementsystems zu beurteilen. Es muss ein Auditprogramm festgelegt werden, um sicherzustellen, dass alle Prozesse in der erforderlichen Häufigkeit geprüft werden, wobei der Schwerpunkt auf den für das Unternehmen kritischsten Prozessen liegt. Um sicherzustellen, dass die internen Audits konsistent und umfassend sind, sollten für jedes Audit ein klares Ziel und ein klarer Anwendungsbereich festgelegt werden.

Dies hilft auch bei der Auswahl von Auditoren, um Objektivität und Unparteilichkeit zu gewährleisten. Um die besten Ergebnisse zu erzielen, sollten die Auditoren über ausreichende Kenntnisse darüber verfügen, was geprüft werden soll, und das Management muss auf der Grundlage der Auditergebnisse handeln. Dies beschränkt sich häufig auf Korrekturmaßnahmen im Zusammenhang mit festgestellten Nichtkonformitäten, aber es müssen auch die zugrunde liegenden Ursachen und weitergehenden Maßnahmen zur Risikominderung oder -beseitigung berücksichtigt werden. Folgeaktivitäten sollten durchgeführt werden, um sicherzustellen, dass die als Ergebnis eines Audits ergriffenen Maßnahmen wirksam sind.

## 9.3 MANAGEMENTBEWERTUNG

Hauptziel der Managementbewertung ist es, die fortdauernde Eignung, Angemessenheit und Wirksamkeit des Managementsystems für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit sicherzustellen.
Nur durch die Durchführung der Überprüfung in ausreichenden Zeitabständen (bedenken Sie, dass es sich nicht nur um eine Sitzung pro Jahr zu handeln braucht), die Bereitstellung angemessener Informationen und die Beteiligung der richtigen Personen kann dieses Ziel erreicht werden.

Die Norm beschreibt die minimalen Inputs für den Bewertungsprozess. Die oberste Leitung sollte die Bewertung auch als Gelegenheit nutzen, um mögliche Verbesserungen und/oder erforderliche Änderungen, einschließlich der benötigten Ressourcen, zu identifizieren.

Der Input für die Managementbewertung sollte Informationen umfassen über:

– Status von Maßnahmen, die aufgrund früherer Managementbewertungen ergriffen wurden;

– Veränderungen in Bezug auf interne/externe Inputs, Risiken und Chancen sowie rechtliche und sonstige Anforderungen;

– Erreichen der SGA-Ziele;

– SGA-Leistungen;

– Mitteilungen von externen interessierten Parteien;

– Chancen zur fortlaufenden Verbesserung;

– Angemessenheit der Ressourcen für das SGA-Managementsystem.

Der Output der Managementbewertung sollte u. a. alle Entscheidungen und Maßnahmen beinhalten in Bezug auf:

– Schlussfolgerungen zur Eignung, Angemessenheit und Wirksamkeit des Systems;

– Fortlaufende Verbesserungsmöglichkeiten;

– Änderungen des Managementsystems für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit;

– Erforderliche Ressourcen;

– Erforderliche Maßnahmen (z. B. in Bezug auf nicht erreichte Ziele);

– Folgen für die strategische Ausrichtung der Organisation.

Dokumentierte Informationen zur Managementbewertung müssen aufbewahrt werden.

Dieser Abschnitt entspricht weitgehend OHSAS 18001:2007; einige Themenbereiche wurden jedoch weiter ausgeführt. Der Abschnitt wurde zudem auf die neue Terminologie in Bezug auf die Risiken und Chancen sowie den Kontext der Organisation ausgerichtet.

**WICHTIGE EMPFEHLUNGEN VON DNV**

– Stellen Sie sicher, dass Sie ausreichende interne Audits durchführen, um die Wirksamkeit der Änderungen gemäß ISO 45001:2018 zu beurteilen.

– Stellen Sie sicher, dass Sie weiterhin einen effektiven Gesamtplan für die interne Auditierung aufrechterhalten.

– Überprüfen Sie Ihren Ansatz zur Bewertung der Compliance und stellen Sie sicher, dass er alle wichtigen rechtlichen und sonstigen Anforderungen abdeckt.

– Überprüfen Sie die Prozesse sowie Inputs und Outputs der Managementbewertung, um sicherzustellen, dass Sie die erweiterten Anforderungen der ISO 45001 erfüllen.

# 10. VERBESSERUNG

## 10.1 ALLGEMEINES

Dieser Abschnitt besagt, dass die Organisation Verbesserungsmöglichkeiten ermitteln und notwendige Maßnahmen ergreifen muss, um die angestrebten Ergebnisse des SGA-Systems zu erreichen.

## 10.2 VORFALL, NICHTKONFORMITÄT UND KORREKTURMASSNAHME

Das Hauptziel des Korrekturprozesses besteht darin, die Ursachen der tatsächlichen Probleme zu beseitigen, um ein Wiederauftreten dieser Probleme zu vermeiden. Es ist ein reaktiver Prozess, da dieser nach einem unerwünschten Ereignis (z. B. einem Unfall) ausgelöst wird. Der Prozess basiert auf den Prinzipien der Ursachenanalyse. Ein grundlegender Ansatz zur Problemlösung ist die Unterscheidung von „Ursache“ und „Wirkung“ und die anschließende Beseitigung der Ursache. Die getroffenen Maßnahmen sollten in einem angemessenen Verhältnis zu den Auswirkungen der Nichtkonformität stehen. Im Rahmen des Korrekturprozesses muss die Wirksamkeit der getroffenen Maßnahmen überprüft werden.

Für diesen Abschnitt über Nichtkonformität und Korrekturmaßnahmen ist ein Großteil des Inhalts bekannt und vergleichbar mit OHSAS 18001:2007, einschließlich der Ergänzung der grundlegenden HLS-Terminologie „Nichtkonformität und Korrekturmaßnahme“ durch den Begriff „Vorfall“. Der Begriff „vorbeugende Maßnahme“ wurde nun vollständig aus der Norm gestrichen, weil die neue HLS auf den Grundprinzipien des Risikomanagements aufbaut, einschließlich der Notwendigkeit, Risiken zu

identifizieren und zu steuern, mit dem Ziel diese zu beseitigen. Der Gesamtansatz besteht darin, Risiken zu mindern und wenn möglich zu beseitigen, indem Korrekturmaßnahmen zur Bewältigung der Auswirkungen realisierter Risiken ergriffen werden. Dieser Abschnitt ist Abschnitt 4.5.3 der OHSAS 18001:2007 grundsätzlich sehr ähnlich, jedoch mit einer stärkeren Betonung der Risikokonzepte und mit einem zusätzlichen Hinweis auf die Kommunikation und Verbindung mit den Beschäftigten hinsichtlich Maßnahmen, Untersuchungen und Ergebnissen.

### 10.3 FORTLAUFENDE VERBESSERUNG

Dieser Unterabschnitt der ISO 45001 fasst das Hauptziel eines SGA-Systems zusammen: die kontinuierliche Verbesserung der Eignung, Angemessenheit und Wirksamkeit des SGA-Managementsystems zwecks Leistungssteigerung. Dies war auch in OHSAS 18001:2007 enthalten, wird aber in ISO 45001 gesondert genannt. Verbesserungen müssen nicht in allen Unternehmensbereichen gleichzeitig stattfinden. Dieser Abschnitt ist ein weiterer Teil der Norm, in dem die Bedeutung der Verbesserung der SGA-Leistung, die Förderung einer SGA-Kultur, die Beteiligung der Beschäftigten und die Bedeutung der Kommunikation hervorgehoben wird.

Der Fokus sollte auf Risiken und Nutzen gerichtet sein. Verbesserung kann inkrementell stattfinden (geringe Veränderungen) oder bahnbrechend sein (neue Technologie). Beide Methoden kommen irgendwann zum Einsatz.

**WICHTIGE EMPFEHLUNGEN VON DNV**

- Stellen Sie sicher, dass der Inhalt hinsichtlich der kritischen neuen Inhalte zur Konsultation und Beteiligung der Beschäftigten in diesem Abschnitt angewendet wird.

- Wie bei anderen Abschnitten auch fordert dieser Bestandteil der Norm die Organisation heraus, ihre Sicherheitskultur und deren Wirksamkeit zu bewerten.


**DNV – Business Assurance**
**www.dnv.de/assurance**
**dialog@dnv.com**

**DNV ist ein globales Unternehmen für Qualitätssicherung und Risikomanagement. Geleitet von dem Ziel, Leben, Eigentum und Umwelt zu schützen, hilft DNV seinen Kunden dabei, die Sicherheit und Nachhaltigkeit ihrer Aktivitäten zu steigern. Unsere Ursprünge reichen bis ins Jahr 1864 zurück und in mehr als 100 Ländern arbeiten unsere Fachkräfte partnerschaftlich mit unseren Kunden, um die Welt in der wir leben sicherer, smarter und umweltfreundlicher zu machen.**

Als eine der weltweit führenden Zertifizierungsgesellschaften unterstützen wir unsere Kunden mit Services in den Bereichen Zertifizierung, Verifizierung, Assessments und Trainings dabei, die Leistungsfähigkeit ihrer Unternehmen, Mitarbeiter, Produkte, Einrichtungen und Lieferketten zu sichern und zu optimieren.
Wir arbeiten partnerschaftlich mit unseren Kunden daran, einen nachhaltigen wirtschaftlichen Erfolg zu erzielen und das Vertrauen von Stakeholdern in einer Vielzahl von Sektoren zu gewinnen.