

Sicherheits- und Gesundheitsschutz- ManagementSysteme

Die Arbeitsinspektion informiert



Sicherheits- und Gesundheitsschutz- Managementsysteme

Inhaltsverzeichnis

Am Beginn	1
Was ist neu?	2
Was ist anders?	3
Was ist ein Managementsystem?	5
Was ist ein SGMS?	5
Wozu ein SGMS?	6
Von der Evaluierung zu SGMS	7
Nationale und internationale Entwicklungen	8
Nationale Entwicklung	8
Standpunkt des ZAI und der Arbeitsinspektion	8
SGMS in Österreich	10
Internationale Entwicklung	10
Gründe für die Entwicklung von SGMS	10
Die wichtigsten SGMS	11
Selbsteinschätzung/Checkliste	17
Wie erkennen Sie, ob es Verbesserungsmöglichkeiten gibt?	18
PDCA-Prinzip	18
Sicherheits- und Gesundheitsschutz in Zukunft	19
Anhang 1 Verbesserungsskalen	21
Anhang 2 Checkliste	23
Anhang 3 Glossar	37

Am Beginn

Aufgrund des Beitritts Österreichs zur EU war es notwendig, die Rahmenrichtlinie zum Schutz der ArbeitnehmerInnen umzusetzen.

Diese Broschüre soll ein Beitrag sein, die Frage zu beantworten, die sich in der betrieblichen Praxis stellt "Wie können Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit so in die Führung und Organisation des Unternehmens eingebunden werden, dass Arbeitsunfälle vermieden, die Beschäftigten in ihrer Gesundheit nicht gefährdet sondern gefördert, die Arbeitsbedingungen menschengerecht gestaltet und dabei die wirtschaftlichen Interessen gewahrt werden?".

Zu Beginn wird auf die Neuartigkeit von Sicherheits- und Gesundheitsschutz-Managementsystemen eingegangen, anschließend werden nationale und internationale Entwicklungen vorgestellt, wobei auch die bereits existierenden Systeme detaillierter beschrieben werden, und im Anhang findet sich schließlich eine Checkliste, anhand derer Sie die Sicherheits- und Gesundheitsschutzorganisation in Ihrem Unternehmen bewerten können.

Diese Broschüre richtet sich an Betriebe, die bereits Erfahrungen mit Managementsystemen gemacht haben, mit dem Ziel Interesse zu wecken, Informationen weiterzugeben, und zur Einführung von Sicherheits- und Gesundheitsschutzmanagementsystemen zu motivieren, denn:

- Jeder Betrieb braucht zur Umsetzung der gesetzlichen Vorschriften ein Sicherheits- und Gesundheitsschutz**system**.
- Jedoch nicht jeder Betrieb muss ein Sicherheits- und Gesundheitsschutz-**Managementsystem** haben.
- Aber viele Betriebe werden möglicherweise aufgrund der Wettbewerbsbedingungen in Zukunft ein Sicherheits- und Gesundheitsschutz**managementsystem** aufbauen.

Was ist neu?

Neue Tendenzen und Entwicklungen - wie etwa Globalisierung, Internationalisierung, Dezentralisierung, Outsourcing, Telearbeit, Markt- und Kundenorientierung - führen zu teils dramatisch veränderten Anforderungen an Betriebe. UnternehmerInnen bewerten **effizientere Strukturen und Leistungen, Kostenreduktion und Gewinnmaximierung** vorrangig. Aufgrund dieser Entwicklungen haben sich **in den letzten Jahren verschiedene Managementsysteme** vorwiegend in größeren Unternehmen etabliert, teilweise auch als "Zwangsprozedur", nämlich als Vorgabe von auftragvergebenden Unternehmen. Qualitätsmanagementsysteme sind dabei die dominierenden Systeme, was dazu führt, dass andere Managementsysteme in Anlehnung an Qualitätsmanagementanforderungen eingeführt werden. Aus Erfahrung kann gesagt werden, dass sich die verschiedenen existierenden Managementsysteme sehr ähnlich sind - egal, ob es sich um ein Qualitäts-, Umwelt-, oder Total-Quality-Managementsystem handelt. Dass dabei Qualität und der Schutz der ArbeitnehmerInnen nicht getrennt gesehen werden können, ist unbestritten, denn erst durch die Gestaltung sicherer Arbeitsbedingungen wird die Produktion qualitativ hochwertiger Produkte und Dienstleistungen möglich. Qualität ist ein Thema in allen Unternehmen und in allen Branchen. Lassen Sie auch ArbeitnehmerInnenschutz ein Thema in Ihrem Unternehmen sein, denn: **Sicherheits- und Gesundheitsschutz- Managementsysteme sind (auch) Hilfsmittel zur Qualitätsverbesserung der Arbeit.**

Was ist anders?

Alle Qualitäts-, Umwelt- oder Total Quality-Systeme, die bisher entwickelt wurden, basieren zum größten Teil auf Normen und nicht auf gesetzlichen Grundlagen. Im Bereich des ArbeitnehmerInnenschutzes hingegen verpflichtet § 3 Abs. 1 des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes (ASchG) die ArbeitgeberInnen, "für Sicherheit und Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer in Bezug auf alle Aspekte, die die Arbeit betreffen, zu sorgen. Die Kosten dafür dürfen auf keinen Fall zu Lasten der Arbeitnehmer gehen. Arbeitgeber haben die zum Schutz des Lebens, der Gesundheit und der Sittlichkeit erforderlichen Maßnahmen zu treffen, einschließlich der Maßnahmen zur Verhütung arbeitsbedingter Gefahren, zur Information und zur Unterweisung sowie der Bereitstellung einer geeigneten Organisation und der erforderlichen Mittel." Darüber hinaus legt § 4 Abs. 3 ASchG (Evaluierung) im Zusammenhang mit der Festlegung und Durchführung von Schutzmaßnahmen fest, dass "diese Maßnahmen in alle Tätigkeiten und auf allen Führungsebenen einbezogen werden müssen". Ein **Sicherheits- und Gesundheitsschutz- Managementsystem** - im Folgenden **kurz SGMS** genannt - kann daher auf Ansätzen im ASchG aufbauen. Es ist jedoch nicht so, dass das ASchG ein SGMS verpflichtend vorgibt, es bietet lediglich Ansätze dazu. Verpflichtend vorgegeben ist allerdings der Aufbau einer zur Durchführung der Schutzmaßnahmen geeigneten Organisation, die alle Tätigkeiten und Führungsebenen einbeziehen muss, wobei die konkrete Ausformung dieser Organisationsstruktur aber grundsätzlich den ArbeitgeberInnen überlassen bleibt.

Die umseitige Tabelle soll darstellen, welche Anforderungen an ein solches Managementsystem bereits durch das ASchG geregelt werden und welche nicht.

durch ASchG + VO geregelt	nicht durch ASchG + VO geregelt
<ul style="list-style-type: none"> Allgemeine Ziele, Rangordnung der Schutzmaßnahmen Rechte und Pflichten der ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen Inhalte der Beratung der AG und AN durch Präventivdienste 	<ul style="list-style-type: none"> Definition einer Sicherheits- und Gesundheitspolitik Strategische Zielvorgaben des Unternehmens Innerbetriebliche Organisation und Struktur für den ArbeitnehmerInnenschutz
<ul style="list-style-type: none"> Ermittlung und Beurteilung von Gefahren Festlegung von Maßnahmen 	<ul style="list-style-type: none"> Präventive, systematische, strategische Planung von Maßnahmen
Bestimmungen vor allem zu <ul style="list-style-type: none"> Arbeitsstätten und Baustellen Arbeitsmitteln und Arbeitsstoffen Überwachung der Gesundheit von ArbeitnehmerInnen Arbeitsvorgängen und Arbeitsplätzen Bewilligungs- und Meldepflichten 	<ul style="list-style-type: none"> Systematische Bewertung mit Fehlerermittlung (Abweichung) und Korrekturmaßnahmen Regelmäßiges internes (Selbstbewertung), eventuelles externes (Fremdbewertung) "Audit" Regelmäßige Managementreviews
<ul style="list-style-type: none"> Information und Unterweisung der ArbeitnehmerInnen 	<ul style="list-style-type: none"> Systematische Erfassung des Bedarfs an Information und Unterweisung und des Bedarfs an Schulung für die Beschäftigten und die Führungskräfte
Dokumentation zu <ul style="list-style-type: none"> Gefahrenermittlung und Festlegung von Maßnahmen Einsatzzeit und Tätigkeit der Präventivdienste Protokolle der Arbeitsschutzausschüsse Prüfpflichten Meldepflichten (Bestellungen, Arbeitsunfälle) Mitbestimmungsrechte nach ASchG + ArbVG 	Lenkung der umfassenden Dokumentation zu <ul style="list-style-type: none"> Darstellung der Politik und Organisation des Unternehmens den übergreifenden Zusammenhängen Anweisungen zu Abläufen (Verfahrens- und Arbeitsanweisungen) Schulungsbedarf und Durchführung Systemüberwachung MitarbeiterInnenbeteiligung

Anders ist auch, dass - im Gegensatz zum Qualitäts- und Umweltbereich - keine Norm zu Sicherheits- und Gesundheitsschutz-Managementsystemen existiert. Aufgrund eines Beschlusses in der Europäischen Union wird es zu diesem Thema auch in naher Zukunft keine Norm geben. Einige Staaten Europas entwarfen dennoch Normen oder Normvorschläge für SGMS. Darauf wird zu einem späteren Punkt in dieser Broschüre noch eingegangen werden.

Was ist ein Managementsystem?

Managementsysteme sind Führungssysteme, die von der Unternehmensleitung in allen betrieblichen Hierarchie- und Organisationsebenen eingeführt und bei allen Tätigkeiten zugrundegelegt werden können. Sie legen Verantwortung, Zuständigkeiten und Aufgaben fest und dienen dazu, die konsequente betriebliche Umsetzung der unternehmenspolitischen Ziele auch in Hinblick auf eine kontinuierliche Verbesserung dauerhaft zu gewährleisten. Managementsysteme enthalten darüberhinaus Selbstüberwachungs- und Bewertungselemente, mit denen organisatorische Schwachstellen ermittelt und Verbesserungsprozesse eingeleitet werden.

Was ist ein SGMS?

Ein **Sicherheits- und Gesundheitsschutz-Managementsystem (SGMS)** ist ein Hilfsmittel zur besseren Organisation des Schutzes der ArbeitnehmerInnen im Betrieb. Es umfasst alle Bereiche, die direkt oder indirekt etwas mit Sicherheit und Gesundheitsschutz zu tun haben, mit dem Ziel, einen **fortlaufenden Prozess** in Gang zu bringen, der zu einer ständigen Verbesserung der Arbeitsbedingungen führt. So gehören zu einer guten Arbeits- und Gesundheitsschutzorganisation nicht nur die Evaluierung und die Festlegung von Schutzmaßnahmen, sondern auch Bereiche wie z.B. Präventivdienstbetreuung und die Organisation der Unterweisung, des Brandschutzes oder der Ersten Hilfe. Ein SGMS ist daher ein systematisch aufgebautes Konstrukt des ArbeitnehmerInnenschutzes im Betrieb, mit dem alle damit im Zusammenhang stehenden Bereiche erfasst werden sollen.

Ein SGMS legt aber auch die Sicherheits- und Gesundheitsschutzpolitik, den organisatorischen Aufbau, die Verantwortlichkeiten, die Mittel, Methoden, Vorgehensweisen, Verfahren, Prozesse und Ressourcen (also die Aufbau- und Ablauforganisation), die zur Umsetzung dieser Unternehmenspolitik erforderlich sind, fest.

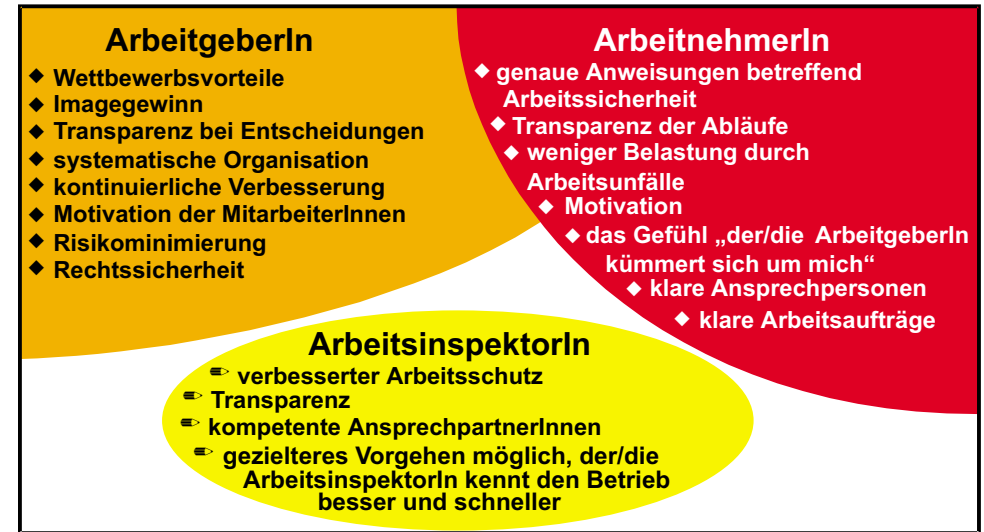
In einem SGMS wird festgelegt, wer im Betrieb für die Durchführung bestimmter Aufgaben zuständig ist, wobei aber die Verantwortlichkeit der ArbeitgeberInnen für den ArbeitnehmerInnenschutz nach dem ASchG rechtswirksam nicht auf ArbeitnehmerInnen übertragen werden kann. SGMS sollen Klarheit im Betrieb schaffen. Behinderungen in den betrieblichen Abläufen und Mängel, die durch fehlende Zuweisung von Aufgaben und Zuständigkeiten verursacht werden, sollen aufgedeckt werden. SGMS helfen mit, die Arbeitsabläufe im Betrieb so zu gestalten, wie sie sein sollen.

Wozu ein SGMS?

Ein SGMS kann ...

- Abläufe im Betrieb transparenter machen
- helfen, Unfallursachen schneller zu erkennen und vermeiden
- Klarheit bezüglich der innerbetrieblichen Kompetenzregelungen schaffen
- Schnittstellenprobleme aufzeigen
- das System "Unternehmen" durchleuchten
- die Qualität der Arbeitsleistung steigern helfen
- systematisch präventiv eingreifen
- die ArbeitnehmerInnen motivieren, einbeziehen, beteiligen

Ein SGMS bringt dem/der ...



Von der Evaluierung zu SGMS

Das Ziel des Gesetzgebers bei der Entwicklung des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes war es vor allem, mit Hilfe der Ermittlung und Beurteilung von Gefahren, der Festlegung von Maßnahmen (§ 4 ASchG) und deren Dokumentation (§ 5 ASchG), den Schutz der ArbeitnehmerInnen im Hinblick auf Arbeitssicherheit und Gesundheit in den Betrieben als beständigen Wert zu verankern. In vielen Fällen war es jedoch so, dass diese "Evaluierung" zwar einmal durchgeführt wurde, jedoch nur selten bzw. erst auf Aufforderung der Arbeitsinspektion aktualisiert wurde. Der Zweck eines Sicherheits- und Gesundheitsschutz-Managementsystems ist daher auch, den Umgang mit der Evaluierung im Unternehmen zu regeln, die Umsetzung der Evaluierung sicherzustellen, und die ArbeitgeberInnen zu motivieren, sich dauerhaft und nachhaltig mit dem Thema "Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz" auseinander zu setzen.

Nationale und internationale Entwicklungen

Nationale Entwicklung

Im Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales, Zentral-Arbeitsinspektorat (ZAI), wurde eine Arbeitsgruppe zu Sicherheits- und Gesundheitsschutz-Managementsystemen ins Leben gerufen, deren Aufgabe es zunächst war, Informationen zum Thema zu sammeln, zu überlegen wie mit solchen Managementsystemen in Zukunft zu verfahren sei, und die ArbeitsinspektorInnen darüber zu informieren. Ein weiteres Produkt dieser Arbeitsgruppe ist diese Broschüre, die Sie in Händen halten.

Standpunkt des ZAI und der Arbeitsinspektion

Vom Zentral-Arbeitsinspektorat wurde ausgehend von den internationalen Entwicklungen und Diskussionen gemeinsam mit den Arbeitsinspektoraten im Jahr 1997 ein **Standpunkt** zu SGMS erarbeitet.

- Grundsätzlich werden SGMS befürwortet als ganzheitliche Weiterentwicklung im Sicherheits- und Gesundheitsschutz
- SGMS können Vorschriften nicht ersetzen, können aber sinnvolle Ergänzungen darstellen
- SGMS sollen auch ein Messinstrument für den innerbetrieblichen Erfolg beinhalten (Indikatoren) und ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen zur kontinuierlichen Weiterentwicklung motivieren
- SGMS könnten zu einer verbesserten Planung und Durchführung von Maßnahmen und zu einer verbesserten Integration von Sicherheit und Gesundheitsschutz in Unternehmenszielen führen
- SGMS sollten sich zwar nicht primär an KMU Bedingungen orientieren, müssen aber den besonderen Bedingungen von KMU Rechnung tragen

Im Standpunkt der Arbeitsinspektion sind folgende **grundsätzliche Anforderungen** an SGMS festgelegt:

- Konzepte für SGMS müssen in bestehende Managementsysteme (Qualitätssicherung, Umweltschutz) integrierbar sein
- Freiwilligkeit der Anwendung
- Kein Zertifizierungszwang
- Externe Audits erscheinen sinnvoll
- Der gesetzliche Auftrag der Arbeitsaufsichtsbehörden darf nicht in Frage gestellt werden
- Konzepte von SGMS müssen eine Beteiligung von ArbeitnehmerInnen und Belegschaftsorganen festlegen
- Keine Überwälzung der Verantwortung auf die ArbeitnehmerInnen
- SGMS dürfen nicht als Instrumente zur Überwachung von ArbeitnehmerInnen eingesetzt werden
- SGMS muss unter Leitung und Verantwortung von ArbeitgeberInnen stehen, auch wenn die Umsetzung auf allen Ebenen erfolgt
- Dokumentation strikt auf SGMS-Ziele eingegrenzt
- Konzepte sollen sich auf alle Arbeitsbereiche auswirken
- SGMS dürfen keine Regelungen enthalten, die Rechtsvorschriften vorbehalten sind
- Bei Konzepten von SGMS muss auf Schnittstellen des ASchG geachtet werden, arbeitsmedizinische, gesundheitsförderliche und psychosoziale Kriterien sollen mehr berücksichtigt werden
- SGMS sollen sachlich nicht gerechtfertigten Diskriminierungen entgegenwirken

SGMS in Österreich In Österreich gibt es Betriebe, die ein SGMS nach dem Britischen Standard BS 8800 oder auf Basis der ISO 9001 (Qualitätsmanagementnorm) oder 14001 (Umweltmanagementnorm) eingerichtet haben. In einzelnen Großbetrieben wurde auch das Zertifizierungssystem "Sicherheits-Certifikat-Contractoren (SCC)" angewendet. Speziell für Kleinbetriebe gab es ein Projekt des Linzer Vereins für Forschung und Beratung "ppm", bei welchem auch ein Handbuch für Sicherheit und Gesundheit entwickelt und erprobt wurde.

Internationale Entwicklung

Auf internationaler Ebene existieren bereits eine Reihe von SGMS unterschiedlichen Differenzierungsgrades, die den ArbeitnehmerInnenschutz systematisch organisieren. Es gibt Normentwürfe, gesetzlich vorgeschriebene Managementsysteme und freiwillige, gemeinsam mit staatlichen Aufsichtsbehörden entwickelte Systeme.

Gründe für die Entwicklung von SGMS

- SGMS zur Erfüllung rechtlicher Anforderungen (Internal Control in Norwegen und Schweden)
- SGMS auf freiwilliger Basis, die staatliche Anforderungen erfüllen (BS 8800, HS(G)65, ASCA in Hessen, OHRIS in Bayern)
- SGMS in Anlehnung an oder als Teil von Qualitätsmanagement nach ÖNORM EN ISO 9000
- Mischsysteme
- Branchenspezifische Zertifizierungssysteme (SCC – Sicherheits-Certifikat-Contractoren der Mineralölindustrie)

Die wichtigsten SGMS

Es werden im Folgenden die **wichtigsten** SGMS kurz vorgestellt, um Ihnen einen Überblick zu geben: Es wird nur auf die Systeme ASCA, OHRIS, BS 8800 und Internal Control näher eingegangen, außerdem wird der SGMS-initiiierende Fragenkatalog SCC erwähnt. Alle anderen internationalen Bemühungen zum Thema Sicherheits- und Gesundheitsschutzmanagement werden kurz angeführt.

ASCA (Arbeitsschutz und Sicherheitstechnischer Check in Anlagen)

Vom Hessischen Ministerium für Frauen, Arbeit und Sozialordnung wurde das ASCA-Modell entwickelt. ASCA wurde als Instrument der Aufsichtsbehörde für Systemkontrollen eingeführt. Es soll von der klassischen detaillierten Momentaufnahme abgegangen werden. Mit Hilfe von Systemprüfungen sollen organisatorische Defizite und Managementfehler aufgezeigt werden, damit alle interessierten Betriebe ihre eigene betriebliche Sicherheits- und Gesundheitsschutzorganisation neu gestalten können. Es wurde deshalb ein Leitfaden erstellt, der sich an alle internen ExpertInnen, externen BeraterInnen oder MitarbeiterInnen einer Aufsichtsbehörde richtet. Damit wurde eine einheitliche und fachlich fundierte Grundlage geschaffen, die jeweils auf den einzelnen Betrieb bezogen praxisgerecht angewandt werden kann. Die Grundlage bieten entsprechende Kapitel zu Fragen der Aufbau- und Ablauforganisation, Schulung, Personaleinsatz, Inbetriebnahme, Prüfungen, regulärer und gestörter Betrieb, betrieblicher Gesundheitsschutz, Dokumentenlenkung, Kontrolle und Korrektur. ASCA wurde in Anlehnung an die Elemente der ISO 9001 bzw. ISO 14001 entwickelt.

Steckbrief: ASCA-initiiertes Sicherheits- und Gesundheitsschutz- Managementsystem

- seit:** 1993
Zielgruppe: alle interessierten Betriebe
Ziel: alle relevanten Aspekte des medizinischen, sozialen und technischen ArbeitnehmerInnenschutzes, der menschengerechten Arbeitsgestaltung und der Arbeitsorganisation in einem integrierten ArbeitnehmerInnenschutzkonzept zusammenfassen
- Zertifizierung:** nicht vorgesehen
Struktur: ausgehend von einer Systemanalyse wird die betriebliche Arbeitsorganisation mittels ASCA-Checks durchleuchtet, darauf aufbauend wird letztlich ein Handbuch erstellt
- Stärken:** Aspekte der Gesundheitsförderung explizit angesprochen; Mitarbeiterbeteiligung wird hohe Bedeutung zugemessen; detaillierte Darstellung des Handbuches

OHRIS (Occupational Health- and Risk-Managementsystem)

Auch vom Bayerischen Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Gesundheit wurde ein ähnliches Konzept ausgearbeitet. Dort wird der entsprechende Modellansatz OHRIS genannt. Auch hier sollen durch interne Audits die einzelnen Systemelemente des OHRIS überprüft und dokumentiert werden. Der Detaillierungsgrad der Dokumentation richtet sich nach Art und Tätigkeit (Gefahrenereinheit) der Organisation und nach ihrer Größe. Sollte ein entsprechendes Managementsystem nicht aufgebaut werden können, wird auf die herkömmliche, stichprobenartige Detailprüfung durch die Aufsichtsbehörden zurückgegriffen.

Steckbrief: **Bayerischer Modellentwurf zur Entwicklung, Gestaltung, Einführung / Integration eines Managementsystems für Arbeitsschutz und Anlagensicherheit (Occupational Health- and Risk-Management-System OHRIS)**

seit: 1997

Zielgruppe: alle interessierten Betriebe

Ziel: als Leitfaden konzipiert

Zertifizierung: nicht erwähnt, externe Audits sind möglich

Struktur: 10 Systemelemente eines Managementsystems, orientiert sich an ISO 9000 ff. und ISO 14000 ff., Idealkonzept

Stärken: vollständige Beschreibung der Systemelemente; schlüssiger Aufbau; praxisgerechte Darstellung; Freiwilligkeit; übersichtlich

BS 8800 - British Standard

Hierbei handelt es sich um eine Norm zum Schutz der ArbeitnehmerInnen, der BesucherInnen eines Betriebes sowie anderer Personen, die durch die Aktivitäten eines Unternehmens gefährdet sein können. Der Schutz dieser Personengruppen wird als Teilaufgabe des organisatorischen Managements eines Betriebes gesehen. Ein Unfall bzw. eine Berufskrankheit sind immer nur die Spitze des Eisbergs in einem System. Das Ziel von BS 8800 ist es, diesen Aspekt der Unfall- und Krankheitenverhütung in die Managementpraxis einzubringen.

Der British Standard bietet zwei unterschiedliche Varianten, wie ein solches Sicherheits- und Gesundheitsschutzmanagementsystem in das Unternehmen integriert werden kann:

- HS(G)65 - Health and Safety Executive Booklet und
- Ansatz über ISO 14001

In beiden Ansätzen ist das Prinzip der kontinuierlichen Verbesserung stark vertreten.

Steckbrief: **Britische Norm "Occupational Health and Safety Management System", BS 8800**

seit: 1996

Zielgruppe: alle interessierten Betriebe

Ziel: Verbesserung der Sicherheits- und Gesundheitsschutzleistung, Leitfaden zur Errichtung eines SGMS

Zertifizierung: nicht vorgesehen

Struktur: es werden zwei Ansatzvarianten zum Aufbau des Managementsystems zur Verfügung gestellt: Successful Health and Safety Management HS(G)65, und ein zweiter Ansatz, der auf der Struktur der ISO 14001 basiert

Stärken: verständlich; übersichtlich; gut konzipiert; Praxisbeispiele; kein umfangreicher Dokumentationsaufwand gefordert

SCC – Sicherheits-Certifikat-Contractoren

Bei SCC handelt es sich um ein Auditierungsverfahren, bei dem das Vorhandensein eines Managementsystem vorausgesetzt wird. Das SCC Konzept beschreibt ein Verfahren zur Zertifizierung eines Sicherheits-, Gesundheits- und Umweltmanagementsystems. Dieses Verfahren, das sich vor allem in der Erdölindustrie bewährt hat, wurde entwickelt, um das SGU-Verhalten von Auftragnehmern positiv zu beeinflussen. Die Akkreditierung österreichischer ZertifiziererInnen erfolgt durch das Bundesministerium für wirtschaftliche Angelegenheiten (BMWA). Unterschieden wird zwischen einem SCC – Zertifikat für Unternehmen mit bis zu 35 MitarbeiterInnen und einem Jahresumsatz bis ATS 700.000 (eingeschränktes Zertifikat) bzw. für Unternehmen mit mehr als 35 MitarbeiterInnen (uneingeschränktes Zertifikat). In beiden Fällen müssen Pflichtfragen an Hand einer Checkliste positiv beantwortet werden. Bei diesem Anforderungskatalog handelt es sich nicht um ein umfassendes, auf kontinuierliche Verbesserung ausgerichtetes Managementsystem, sondern um ein Auditierungsinstrument für Sicherheits-, Gesundheits- und Umweltschutz- Managementsysteme.

Steckbrief: Sicherheits-Certifikat-Contractoren (SCC)

seit: seit 1994 in NL, seit 1996 in BRD, seit 1997 in Österreich
Zielgruppe: Subunternehmer der Firmen der Petrochemie
Ziel: Senkung der Unfallzahlen bei Sub-Auftragnehmern, Initiierung eines SGMS
Zertifizierung: durch akkreditierte ZertifiziererInnen, mindestens einmal jährlich, umfasst eine Prüfung der Unterlagen sowie ein Zertifizierungsaudit
Struktur: kein Managementsystem, sondern eher ein Fragenkatalog im Rahmen eines Auditierungssystems
Stärken: differenzierte Anforderungen je nach Betriebsgröße; Freiräume bzgl. Dokumentation; übersichtlicher Fragenkatalog

Internal Control System

Diese Schwedischen und Norwegischen Vorschriften sind sehr allgemein gehalten, damit sie von sämtlichen Unternehmen - sowohl Groß- als auch Kleinbetriebe - erfüllt werden können. Diese Vorschriften umfassen drei Kapitel. Kapitel eins, der Benutzerleitfaden, thematisiert die Startphase (Wie installiert man eine funktionierende Arbeits- und Gesundheitsschutzorganisation im Betrieb?); der zweite Teil beinhaltet die eigentlichen Regelungen, die es zu erfüllen gilt, und Teil drei der Vorschrift kommentiert die einzelnen Regelungen zum besseren Verständnis.

Steckbrief: Internal Control System

seit: 1993/94
Zielgruppe: alle Unternehmen in Schweden und Norwegen
Ziel: Vermeidung von berufsbedingten Erkrankungen und Unfällen, Erreichung eines hohen Arbeitsstandards, Schutz der Umwelt
Zertifizierung: keine vorgesehen, da gesetzlich vorgeschrieben
Struktur: internes "Managementwerkzeug", inhaltlich vollständiger Standard; Elemente: externe Anforderungen, Verantwortung des Managements, Struktur des Managementsystems, Kommunikation, Planung, operationales und funktionales Management, Messen und Evaluieren, Verbesserung
Stärken: integriertes System; größtmögliche Freiräume bei der Umsetzung; Prozessorientierung; kontinuierliche Verbesserung

weitere internationale Bemühungen

Außerdem gibt es noch weitere internationale Bemühungen, den Schutz der ArbeitnehmerInnen durch SGMS zu verbessern. Diese Handbücher, Normen und Normentwürfe sind im Folgenden aufgelistet:

- ✓ Spanische Vornorm "Prevention of Occupational Risks", UNE 81900, 81901, 81902 (Seit: 12/1996)
- ✓ Irischer Normentwurf "Code of Practice for an Occupational Health and Safety Management System" (Seit: 01/1997)
- ✓ Norwegischer Normvorschlag "Management Principles for Enhancing Quality of Products and Services, Occupational Health & Safety, and the Environment" (Seit: 01/1997)
- ✓ Australisch/Neuseeländischer Normentwurf "Occupational Health and Safety Management Systems - General Guidelines on Principles, Systems and Supporting Techniques" (Seit: 08/1996)
- ✓ Australisches Handbuch "A Management System for Occupational Health, Safety and Rehabilitation in the Construction Industry" (Seit: 1994, verpflichtend für AuftragnehmerInnen der öffentlichen Hand)

... für Klein- und Mittelbetriebe

Besonders geeignet für Klein- und Mittelbetriebe sind nach Ansicht der Arbeitsinspektion:

- ✓ Österreichisches "Handbuch für Sicherheit, Gesundheit und Umwelt im Betrieb - Managementbausteine für kleine Betriebe" (ppm Linz, Stand 1998)
- ✓ Deutscher Hauptverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften "5 Bausteine für einen gut organisierten Betrieb; Leitfaden zur Organisation des Arbeitsschutzes im Betrieb" (09/1998)

Selbsteinschätzung/Checkliste

Wo steht Ihr Betrieb derzeit?

Wie wissen Sie nun, wie Sie Ihren Betrieb in gesundheits- und sicherheitstechnischer Sicht einschätzen können?

Im Anhang wird Ihnen die Möglichkeit gegeben, Ihren Betrieb einzustufen und eventuelle Verbesserungspotentiale zu entdecken. Mit Hilfe dieser Instrumente (Verbesserungsskalen und Checkliste) können Sie selbst diese Einschätzung vornehmen.

Anhang 1 Verbesserungsskalen

Für die Einschätzung der Ausgangssituation bewerten Sie bitte den Erfüllungsgrad der in Anhang 1 genannten Themen in Ihrem Betrieb je nach Ihrer persönlichen Einschätzung. Sie können Noten von 1 bis 5 vergeben, wobei:

- 1 ... sehr gut / sehr zufrieden,
- 5 ... nicht genügend / unzufrieden bedeutet.

Um eine Verbesserung feststellen zu können, sollten Sie diese Einschätzung in regelmäßigen Abständen neu durchdenken und Ihren Betrieb wiederholt in Hinblick auf diese Themen bewerten.

Anhang 2 Checkliste

Diese Checkliste soll Ihnen einige Anhaltspunkte geben, um zu überprüfen, ob die Organisation Ihres Betriebes so gestaltet ist, dass auch der ArbeitnehmerInnenschutz ausreichend geregelt ist und wie nahe Ihre Aufbau- und Ablauforganisation an ein Sicherheits- und Gesundheitsschutzmanagementsystem herankommt.

Die Checkliste ist in sieben Abschnitte gegliedert. Sie versucht, diejenigen Aspekte abzudecken, die ein Sicherheits- und Gesundheitsschutzmanagementsystem auf jeden Fall erfüllen sollte:

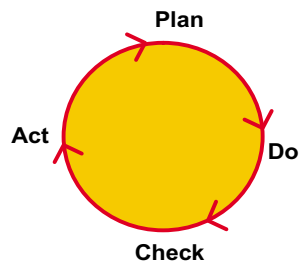
1. Sicherheits- und Gesundheitsschutzpolitik
2. Aufbauorganisation
3. Ablauforganisation
4. Schulung/Ausbildung/Information/Unterweisung
5. Umgang mit gefährlichen Arbeitsstoffen
6. sicherheits-/gesundheitsrelevante Vorkommnisse
7. Kontinuierliche Verbesserung

Wie erkennen Sie, ob es Verbesserungsmöglichkeiten gibt?

Wenn Sie die Einschätzung und die Checkliste detailliert durchgearbeitet haben, sind Ihnen vielleicht ein bis zwei Punkte aufgefallen, die in Ihrem Betrieb noch verbessert werden könnten. Vielleicht hat Ihr Betrieb aber auch einwandfrei "abgeschnitten". Im ersten Fall müssten Sie nun eigentlich wissen, wo Sie mit Ihren Verbesserungsmaßnahmen ansetzen können; im letzteren Fall können wir nur noch gratulieren.

PDCA-Prinzip

Nichtsdestotrotz wird Ihnen an dieser Stelle ein Instrument zur kontinuierlichen Verbesserung, das so genannte **PDCA-Prinzip** (Plan-Do-Check-Act), vorgestellt:



- Nach dem Einholen von Informationen und einer regelmäßigen Bestandsaufnahme folgt das
- **Festlegen von Handlungsgrundsätzen**, Leitlinien, der Unternehmenspolitik und strategischer Ziele (Strategie), Steuern der Abläufe, Schaffung einer Organisation. Auf dieser Basis baut die Maßnahmenplanung, Prioritätensetzung (**Plan**),
- das Umsetzen der Maßnahmen (**Do**),
- die Kontrolle der Ergebnisse, Durchführungskontrolle (Rückkopplung), Leistungsbewertung (**Check**), und
- das Reagieren bei Abweichungen, Korrekturmaßnahmen (**Act**) auf.

Sicherheits- und Gesundheitsschutz in Zukunft

Die Entwicklungen der letzten Jahre zeigen deutlich, dass künftig in den Betrieben systematische Ansätze an Bedeutung gewinnen werden, denn:

- Jeder Betrieb braucht zur Umsetzung der gesetzlichen Vorschriften ein Sicherheits- und Gesundheitsschutz**system**.
- Jedoch nicht jeder Betrieb muss ein Sicherheits- und Gesundheitsschutz-**Managementsystem** haben.
- Aber viele Betriebe werden möglicherweise aufgrund der Wettbewerbsbedingungen in Zukunft Sicherheits- und Gesundheitsschutz-**Managementsysteme** aufbauen.

Anhang 1 Verbesserungsskalen

Für die Einschätzung der Ausgangssituation bewerten Sie bitte den Erfüllungsgrad der folgenden Themen in Ihrem Betrieb je nach Ihrer persönlichen Einschätzung. Sie können Noten von 1 bis 5 vergeben, wobei:

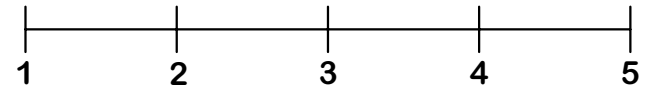
1 ... sehr gut/ sehr zufrieden,

5 ... nicht genügend/ unzufrieden bedeutet.

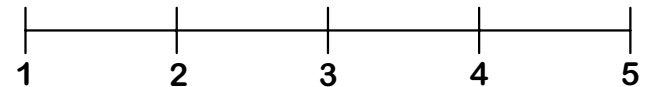
Um eine Verbesserung feststellen zu können, sollten Sie diese Einschätzung in regelmäßigen Abständen neu durchdenken und Ihren Betrieb wiederholt in Hinblick auf diese Themen bewerten.

Bewerten Sie bitte:

1. ... den **Führungsstil** im Unternehmen



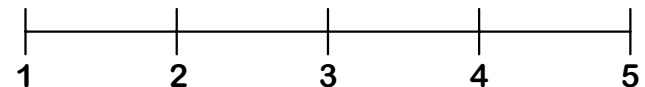
2. ... die **Organisation** des Sicherheits- und Gesundheitsschutzes im Unternehmen



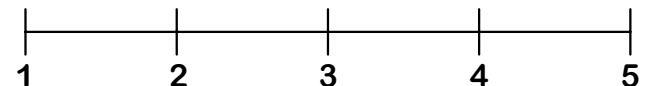
3. ... die **Einbindung der MitarbeiterInnen** in Entscheidungen bezüglich Sicherheits- und Gesundheitsschutz



4. ... die **Qualität der schriftlichen Unterlagen** zu Sicherheits- und Gesundheitsschutz



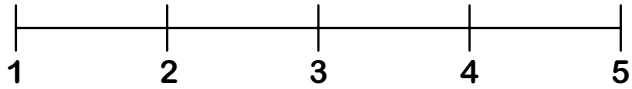
5. ... die **Unterstützung der Präventivfachkräfte** durch die oberste Führungsebene



6. ... den **Informationsstand der MitarbeiterInnen** über Sicherheit- und Gesundheitsschutzmaßnahmen



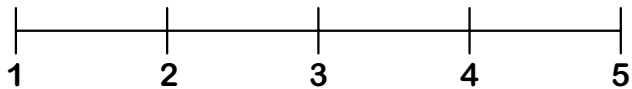
7. ... die **Einhaltung der Sicherheits- und Gesundheitsschutzvorschriften** im Unternehmen



8. ... die **Unterlagen zur Gefahrenermittlung (Evaluierung)** - wie aktuell sind sie?



9. ... den Umgang mit **Anregungen der MitarbeiterInnen**



Anhang 2 Checkliste

Wie können Sie feststellen, ob Ihr Betrieb ein Sicherheits- und Gesundheitsschutz-Managementsystem hat?

Die folgende Checkliste soll Ihnen einige Anhaltspunkte geben, um zu überprüfen, ob die Organisation Ihres Betriebes so gestaltet ist, dass auch der ArbeitnehmerInnenschutz ausreichend geregelt ist und wie nahe Ihre Aufbau- und Ablauforganisation an ein Sicherheits- und Gesundheitsschutz- Managementsystem herankommt.

Die Checkliste ist in sieben Abschnitte gegliedert. Sie versucht, diejenigen Aspekte abzudecken, die ein Sicherheits- und Gesundheitsschutz- Managementsystem auf jeden Fall erfüllen sollte. Die Abschnitte beschäftigen sich mit:

1. Sicherheits- und Gesundheitsschutzpolitik
2. Aufbauorganisation
3. Ablauforganisation
4. Schulung/Ausbildung/Information/Unterweisung
5. Umgang mit gefährlichen Arbeitsstoffen
6. sicherheits-/gesundheitsrelevante Vorkommnisse
7. Kontinuierliche Verbesserung

Checkliste

I. a.) Fragen zur Sicherheits- und Gesundheitsschutzpolitik (Strategie und Planung)

1. Verfügt das Unternehmen über Leitlinien, Ziele und Maßnahmenpläne zu Sicherheits- und Gesundheitsschutz?
 ja nein
2. Gibt es eine Grundsatzerklärung zum Stellenwert des Sicherheits- und Gesundheitsschutzes?
 ja nein
3. Gibt es schriftliche Festlegungen? Wenn ja, in welcher Form?
 ja nein
4. Was sind die Unternehmensziele in Bezug auf Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten?
5. Wer war an der Zielfindung und Zieldefinition beteiligt?
6. Wurde festgelegt, bis wann die festgelegten Ziele erreicht werden sollen?
 ja nein
7. Gibt es Festlegungen zu Maßnahmenplänen, Aktionsplänen?
 ja nein
8. Wie wird die Zielerreichung gewährleistet?
9. Was passiert bei Abweichungen von den Zielen?
10. Wurden messbare Indikatoren für den Erfolg eines SGMS festgelegt?
 ja nein
11. Existiert im Unternehmen ein UMS/QMS/TQM?
 ja nein

I. b.) Fragen zur Aufbauorganisation (Verantwortung, Aufgaben und Befugnisse)

1. Wurde eine Sicherheitsfachkraft schriftlich/mündlich bestellt (Namen, Ausbildung)?
- Intern/Extern/Unternehmermodell?
 ja nein
2. Wurde ein/e ArbeitsmedizinerIn schriftlich/mündlich bestellt (Namen, Ausbildung)?-
- Intern/Extern/AMZ?
 ja nein
3. Wurden Sicherheitsvertrauenspersonen bestellt (Zahl, Namen, Ausbildung)?
 ja nein
4. Gibt es einen ASA?
 ja nein
5. Wer nimmt an regelmäßigen Sitzungen des ASA teil?

- Wie oft werden Sitzungen durchgeführt?

- Gibt es Protokolle über Sitzungen?
 ja nein
6. Gibt es sonstige regelmäßige Besprechungen mit den Vorgesetzten zum Thema Sicherheit und Gesundheit?
 ja nein
7. Wurden Zuständige für Brandschutz/Erste Hilfe bestimmt (Namen, Ausbildung)?
 ja nein
8. Welche Aufgaben und Pflichten sind den Führungskräften im Sicherheits- und Gesundheitsschutz übertragen worden?

9. Welche Kompetenzen wurden den Führungskräften übertragen?
- Weisungsbefugnis, Entscheidungsbefugnis, Budget, Sonstiges
10. Wurden Aufgaben im Sicherheits- und Gesundheitsschutz extern vergeben?
 ja nein
- Welche Aufgaben und an wen?
11. Sind die Vorgesetzten im Unternehmen in Bezug auf Sicherheits- und Gesundheitsschutz ausreichend ausgebildet und kompetent?
 ja nein
12. Wie kommen die Vorgesetzten ihrer Hauptverantwortung im Sicherheits- und Gesundheitsschutz nach?
13. Wie kontrollieren die Vorgesetzten bei ihren MitarbeiterInnen die Einhaltung der Pflichten im Sicherheits- und Gesundheitsschutz?
14. Ist die Form der Aufgabenübertragung/der Zuständigkeiten in irgendeiner Form festgelegt worden?
 ja nein
15. Werden die Belegschaftsorgane bei der Aufgabenübertragung/Zuständigkeitsfestlegung eingebunden?
 ja nein

II. a.) Fragen zur Ablauforganisation (Einbindung von Sicherheit und Gesundheitsschutz in betriebliche Prozesse)

1. Wer ist zuständig für die Umsetzung von behördlichen Auflagen?
2. Woher weiß er/sie, dass er/sie dafür zuständig ist?
3. Welche Gesetze oder sonstigen Vorschriften in Bezug auf Sicherheit und Gesundheit sind für das Unternehmen relevant?
4. Woher wissen Sie, welche Gesetze oder sonstigen Vorschriften in Bezug auf Sicherheit und Gesundheit noch zutreffend sind und eingehalten werden müssen?
5. Bei welcher/n außerbetriebliche/n Stellen/Institutionen/Einrichtungen holen Sie sich Hilfe und Rat?
6. Wer kümmert sich um die Aktualisierung und Weitergabe der Information über die für das Unternehmen relevanten Gesetze und sonstiger Vorschriften?
7. Ist die Form der Aufgabenübertragung/der Zuständigkeiten in irgendeiner Form festgelegt worden?
 ja nein
8. Werden Arbeitsplatzbegehungen durchgeführt?
 ja nein
- Wie häufig?

- Wer nimmt daran teil?

- Wer organisiert die Begehungen?

- Gibt es Vereinbarungen über die Begehungen? (Häufigkeit, TeilnehmerInnen, Berichte etc.)

ja nein

9. Wurde eine Ermittlung und Beurteilung von Gefährdungen durchgeführt?

ja nein

- Wer hat sie durchgeführt?

- Gibt es schriftliche Festlegungen über die Vorgehensweise?

ja nein

- Wurden MitarbeiterInnen in die Ermittlung und Beurteilung miteinbezogen?

ja nein

- In welcher Form fand diese Einbeziehung statt?

- Wer ist zuständig für die Auswertung?

- Gibt es eine Prioritätenliste anhand derer erkennbar ist, welche Gefahren zuerst beseitigt werden müssen?

ja nein

10. Wer ist zuständig für die Umsetzung von Maßnahmen?

11. Bei welchen sonstigen Vorgängen/Ereignissen werden SFK/AM einbezogen?

12. Wie informieren sich die Vorgesetzten über die Situation des Sicherheits- und Gesundheitsschutzes im Unternehmen?

13. Wie werden die MitarbeiterInnen über die Bedeutung des Sicherheits- und Gesundheitsschutzes informiert?

14. Wird den ArbeitnehmerInnen falls notwendig persönliche Schutzausrüstung zur Verfügung gestellt?

ja nein

15. Gibt es ein Vorschlagswesen zur Berücksichtigung von Vorschlägen der MitarbeiterInnen zur Verbesserung des Sicherheits- und Gesundheitsschutzes im Unternehmen?

ja nein

16. Gibt es Festlegungen für den Umgang mit Vorschlägen der MitarbeiterInnen?

ja nein

- Für die Umsetzung der Vorschläge?

ja nein

17. Gibt es arbeitsmedizinische Untersuchungen?

ja nein

- Wer hat ermittelt welche Untersuchungen erforderlich sind?

- Wer organisiert den Ablauf, die Durchführung der Untersuchungen?

- Gibt es Regelungen zur Durchführung, Dokumentation der Untersuchungen?

ja nein

- In welcher Form werden Informationen über die Ergebnisse der Untersuchungen an Vorgesetzte, Betroffene weitergegeben?

- Gibt es Regelungen, Festlegungen bei bedingter oder Nichteignung von Beschäftigten?

ja nein

- Gibt es Festlegungen zur langfristigen Auswertung der Untersuchungen?

ja nein

II. b.) Fragen zu Schulung/ Ausbildung/ Information/ Unterweisung

1. Wer ist zuständig für die Unterweisung?
 ja nein
2. Gibt es irgendwelche Vorgaben, Regelungen oder Vereinbarungen zu den Unterweisungen?
 ja nein
3. Werden **alle** neuen MitarbeiterInnen über Fragen der Sicherheit und Gesundheit informiert und unterwiesen?
 ja nein
4. Werden Unterweisungen regelmäßig wiederholt?
 ja nein
5. Gibt es schriftliche Unterlagen für die Beschäftigten?
 ja nein
6. Werden die durchgeführten Informationen und Unterweisungen dokumentiert?
 ja nein
7. Werden **alle** MitarbeiterInnen, LeiharbeiterInnen sowie alle MitarbeiterInnen von Fremdfirmen (z.B. Reinigungspersonal) in Hinblick auf die einzuhaltenden Vorschriften zu Sicherheit und Gesundheit im Betrieb informiert und unterwiesen?
 ja nein
8. Wird der Schulungsbedarf in Sicherheits- und Gesundheitsschutzbelangen regelmäßig ermittelt?
 ja nein
9. Wenn, ja, von wem, in welchen Zeitabständen und für welche Personen?

10. Gibt es ein Schulungsprogramm für Ersthelfer?
 ja nein
11. Gibt es Aufzeichnungen über Schulungen/Qualifikationsmaßnahmen für die MitarbeiterInnen?
 ja nein
12. Gibt es Aufzeichnungen bzw. Auswertungen über Feed-back zu Schulungen?
 ja nein

II. c.) Fragen zum Umgang mit gefährlichen Arbeitsstoffen

1. Wie beurteilen Sie das Gefährdungspotential, das von Arbeitsstoffen Ihres Unternehmens ausgeht? (1 ... niedrig, 5 ... hoch)



2. Woran erkennen Sie, ob ein Arbeitsstoff gefährlich ist oder nicht?
3. Werden in Ihrem Betrieb gefährliche Arbeitsstoffe (z.B. gesundheitsgefährdende, biologische, krebserzeugende, fortpflanzungsschädliche, brand- und explosionsgefährliche) Stoffe eingesetzt oder besteht die Möglichkeit, dass Stoffe mit solchen Eigenschaften entstehen oder auftreten können?
 ja nein
4. Wer ist zuständig für Prüfung und Beschaffung, Freigabe, Ersatzstoffsuche, Erfassung, Ermittlung und Festlegung von Schutzmaßnahmen, Überwachung, Erstellung von Betriebsanweisungen, Kennzeichnungen, Einhaltung von Beschäftigungsbeschränkungen, Einhaltung von Anforderungen an Umgang mit gefährlichen Arbeitsstoffen?
5. Woher wissen die Zuständigen, dass ihnen die Aufgaben übertragen wurden?
6. Werden bei der Beschaffung, bei der Auswahl von (neuen) Arbeitsstoffen Kriterien der Sicherheit und Gesundheit beachtet?
 ja nein
7. Ist sichergestellt, dass jederzeit nachvollzogen werden kann, welche Arbeitsstoffe eingekauft und verwendet werden?
 ja nein
8. Werden weniger gefährliche Arbeitsstoffe oder Arbeitsverfahren gesucht?
 ja nein

9. Gibt es irgendwelche Vorgaben oder Ablaufregeln für die Suche nach Ersatzstoffen/alternativen Verfahren?
 ja nein
10. Gibt es irgendwelche Festlegungen für arbeitsschutzrelevante Messungen an Arbeitsplätzen?
 ja nein
- Gibt es Aufzeichnungen über Messungen?
 ja nein
- Wie werden Messungen aktualisiert?
- Gibt es Bestimmungen über die Einbeziehung von Vorgesetzten, BR, AM, SFK, Beschäftigte bei der Festlegung eines Messbedarfs, der Durchführung der Messungen und der Informationsweitergabe über Messergebnisse?
 ja nein
11. Gibt es Festlegungen zur Erstellung von Betriebsanweisungen?
 ja nein
12. Wie ist sichergestellt, dass für jeden gefährlichen Arbeitsstoff auch die erforderliche Betriebsanweisung vorhanden ist?
13. Wie ist sichergestellt, dass die erforderlichen Beschäftigungsbeschränkungen auch tatsächlich eingehalten werden?

II. d.) Fragen zu sicherheits-/ gesundheitsrelevanten Vorkommnissen (Erfassung, Meldung, Untersuchung)

1. Werden in regelmäßigen Abständen die Risiken für die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten erfasst und beurteilt?
 ja nein
2. Werden Arbeitsunfälle, Beinaheunfälle, gefährliche Situationen erfasst und systematisch ausgewertet?
 ja nein
3. Werden Berufskrankheiten, arbeitsbedingte Erkrankungen und sonstige besondere Vorkommnisse in Bezug auf Gesundheit der Beschäftigten erfasst und systematisch ausgewertet?
 ja nein
4. Gibt es Richtlinien für die Zuständigkeiten und den Ablauf derartiger Erfassungen und Auswertungen?
 ja nein
5. Werden Berichte über Audits erstellt?
 ja nein

III.) Fragen zur kontinuierlichen Verbesserung

1. Wie wird das Prinzip der kontinuierlichen Verbesserung des Sicherheits- und Gesundheitsschutzes gewährleistet?
2. Wie oft werden interne/externe Audits durchgeführt? Wann waren die Letzten?
3. Was genau wird auditiert? (gesamtes Unternehmen? Nur Teilbereiche?)
4. Gibt es Festlegungen zur Durchführung von Audits, bezüglich der Bewertung des Aufbaus, der Leistungsfähigkeit, der Ergebnisse des SGMS (Systemaudit) und der Einhaltung der Gesetze (Complianceaudit)?
 ja nein
5. Wer ist zuständig für die Organisation und Durchführung von Audits?
6. Wie ist die Kommunikation über Auditergebnisse geregelt? z.B. mit BR, Beschäftigte, SFK, AM, SVP, Aufsichtsbehörde etc.
7. Wie wird die Kompetenz (Qualifizierung) der internen AuditorInnen gewährleistet? Gibt es Festlegungen zu den Anforderungen an die AuditorInnen – Ausbildung?
8. Gibt es Festlegungen hinsichtlich der Bewertung der Ergebnisse durch die oberste Leitung (Management Review)?
 ja nein
9. Gibt es Festlegungen, wie Verbesserungsprozesse eingeleitet werden sollen?
 ja nein

Anhang 3 Glossar

Abkürzungsverzeichnis:

AG	ArbeitgeberInnen
AM	ArbeitsmedizinerIn
AMZ	Arbeitsmedizinisches Zentrum
AN	ArbeitnehmerInnen
ASA	Arbeitsschutzausschuß
ASCA	Arbeitsschutz und Sicherheitstechnischer Check in Anlagen; entwickelt im Hessischen Ministerium für Frauen, Arbeit und Sozialordnung
ASchG	ArbeitnehmerInnenschutzgesetz
BMwA	Bundesministerium für wirtschaftliche Angelegenheiten
BR	Betriebsrat
ISO	International Standardisation Organisation; Internationales Normungsinstitut; hat die Normen ISO 9000 ff. (Qualitätsmanagementsysteme) und ISO 14001 (Umweltmanagementsysteme) entwickelt
KMU	Kleine und Mittlere Unternehmen
OHRIS	Occupational Health and Risk Management System; Bayrischer Modellentwurf zur Entwicklung, Gestaltung, Einführung/Integration eines Managementsystems für Arbeitsschutz und Anlagensicherheit
PDCA-Prinzip	Plan-Do-Check-Act-Prinzip; Prinzip der kontinuierlichen Verbesserung im Qualitätsmanagement; siehe Seite 18
ppm	parts per million
QMS	Qualitätsmanagementsystem
SCC	Security Certificate for Contractors; Sicherheits-Certifikat- Contractoren
SFK	Sicherheitsfachkraft
SGMS	Sicherheits- und Gesundheitsschutz-Managementsystem (in Deutschland als AMS – Arbeitsschutzmanagementsystem bekannt)
SGU-Verhalten	Verhalten eines Unternehmens im Sicherheits-, Gesundheits-, Umweltschutz-Bereich
SVP	Sicherheitsvertrauensperson

TQMTotal-Quality-Management
UMSUmweltmanagementsystem
VOVerordnung
ZAIZentral-Arbeitsinspektorat

wichtige Begriffe:

Audit Ein Audit ist eine systematische und dokumentierte Überprüfung von Nachweisen und Dokumenten, um die Übereinstimmung eines existierenden Managementsystems mit der tatsächlichen Durchführung festzustellen. Die Ergebnisse dieser Untersuchung werden an die Unternehmensleitung übermittelt. Audits können sowohl von internen als auch von externen Fachleuten durchgeführt werden. Die Beurteilungen werden jedoch stets von bereichsfremden Personen durchgeführt.

Managementreview: Bewertung des Managementsystems: Die Unternehmensführung trifft Vorkehrungen für eine unabhängige Bewertung des Managementsystems, die in regelmäßigen Zeitabständen durch die Unternehmensführung selbst erfolgt. Bei diesen Reviews (Bewertungen) werden sowohl die Sicherheits- und Gesundheitsschutzpolitik als auch die -ziele geprüft und - falls nötig - korrigiert.

Managementsystem: Ein Managementsystem ist ein Führungssystem, das von der Unternehmensleitung in allen betrieblichen Hierarchie- und Organisationsebenen eingeführt und bei allen Tätigkeiten zugrundegelegt werden kann. Es legt Verantwortung, Zuständigkeiten und Aufgaben fest und dient dazu, die konsequente betriebliche Umsetzung der unternehmenspolitischen Ziele auch in Hinblick auf eine kontinuierliche Verbesserung dauerhaft zu gewährleisten. Managementsysteme enthalten darüberhinaus Selbstüberwachungs- und Bewertungselemente, mit denen organisatorische Schwachstellen ermittelt und Verbesserungsprozesse eingeleitet werden.

Weitere Exemplare dieser Broschüre erhalten Sie kostenlos bei Ihrem zuständigen Arbeitsinspektorat oder beim Zentral-Arbeitsinspektorat.

Ihr zuständiges Arbeitsinspektorat berät Sie gerne.

Herausgeber: Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales,
Zentral-Arbeitsinspektorat, 1020 Wien, Praterstraße 31

Mitarbeit: Dr. Elisabeth Huber, Barbara Libowitzky

Ein Produkt der **mic**

Erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit

Stand: Oktober 1999