

Selbstbewertungsinstrument

Selbstbewertungsinstrument für die Vorbereitung auf das Begutachtungsverfahren eines Arbeitsschutzmanagementsystems (AMS) und eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) durch die BGN nach der branchenspezifischen Umsetzung des nationalen Leitfadens für Arbeitsschutzmanagementsysteme (NLF) zur Vergabe des Gütesiegels „Sicher mit System“ und den Anforderungen der DIN ISO 45001

Die in der folgenden Tabelle aufgelisteten Mindestanforderungen müssen bei jeder Begutachtung nachgewiesen werden. Sie berücksichtigen dabei auch kleine Betriebe mit weniger als 20 Beschäftigten sowie Betriebe, die ein Betriebliches Gesundheitsmanagement nachweisen möchten.

Dies wird in der nachfolgenden Tabelle durch die Unterteilung in A, B und C deutlich. Die Unterteilung steht für:

- A** Kleine Unternehmen bis einschließlich 20 Beschäftigte
- B** Unternehmen mit regelmäßig mehr als 20 Beschäftigten
- C** Unternehmen, die ein Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) nachweisen möchten.

Dabei müssen die bei den einzelnen Anforderungen genannten Details vollständig nachgewiesen werden. In kleinen Unternehmen müssen nicht zu jedem Detail schriftliche Unterlagen vorliegen, sofern die Unternehmensleitung diese Details schlüssig darstellen kann. Dies wird in der nachfolgenden Tabelle durch ein „m“ wie „mündlich“ gekennzeichnet. Die rechte Spalte enthält zusätzliche Hinweise und Tipps.

Bei Unternehmen, die eine BGM-Begutachtung nachgewiesen haben möchten, sind zusätzliche Kriterien zu erfüllen. Für die Umsetzung bzw. Verzahnung eines BGM im Unternehmen sind dieselben Kriterien (Politik, Ziele, Qualifikation, Unterweisung, Kommunikation, interne Audits, Kontinuierlicher Verbesserungsprozess, Managementreview, etc.) zu erfüllen, wie sie für das AMS vorgegeben sind. Diese Kriterien decken sich zum Teil bereits mit den Elementen des NLF und den entsprechenden Mindestanforderungen für ein AMS. Zum Teil müssen jedoch für ein BGM andere oder zusätzliche Anforderungen erfüllt werden, welche die Mindestanforderungen erweitern können (gekennzeichnet mit Zusatz BGM in der linken Spalte). Eine Begutachtung von BGM schließt aber immer die Begutachtung eines AMS mit ein.

Nr.	Inhalt	A	B	C	Hinweise
1	Politik der Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit				
1.1	<p>Es gibt klare Aussagen zum Stellenwert von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit, an denen sich das Unternehmen orientiert. Diese sind</p> <ul style="list-style-type: none"> • schriftlich formuliert (z. B. in einer Leitlinie, in einem Leitbild, oder in Grundsätzen), • von der obersten Leitung in Kraft gesetzt (z. B. durch Unterschrift). <p>Enthalten sind</p> <ul style="list-style-type: none"> • der Stellenwert von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit, • die Zusagen zur Erfüllung rechtlicher Verpflichtungen und anderer Anforderungen, • sowie die Bereitstellung von sicheren und gesundheitsgerechten Arbeitsbedingungen, • die Verpflichtung zur Beseitigung von Gefahren und zum Minimieren von Risiken für das AMS, • die Selbstverpflichtung zu kontinuierlicher Verbesserung der Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit, • die Erwartungen an die Beschäftigten und die Führungskräfte, • die Verpflichtung zur Einbindung von Beschäftigten und ihren Vertretern, • sowie die Zusage, die erforderlichen Mittel zur Verfügung zu stellen. 	x	x	x	<p>Hinweis: Die AMS-Politik muss relevant und angemessen sein.</p> <p>Die Politik zur Prävention arbeitsbedingter Verletzungen und Erkrankungen von Beschäftigten und zur Bereitstellung sicherer und gesundheitsgerechter Arbeitsplätze kann in Form eines Leitbildes bspw. in Schulungen vermittelt und durch Aushänge den Beschäftigten bekannt gemacht werden.</p> <p>Erwartungen können sich beziehen auf grundlegende Pflichten, Vorbildfunktion, gewünschtes Engagement oder erwarteter Führungsstil.</p> <p>Der Unternehmer unterstützt die „Vision Zero“ der BGN:</p> <p>„Wir wollen die Arbeitswelt in unseren Betrieben und Produktionsstätten so gestalten, dass Unfälle und Gesundheitsschäden verhütet werden. Wir wollen nicht, dass jemand bei der Arbeit getötet wird oder so schwere Verletzungen oder Krankheiten erleidet, dass daraus lebenslange Gesundheitsschäden entstehen. Jeder Unfall lässt sich verhindern, wenn alle Beteiligten im Vorfeld das Richtige tun.“</p>
1.2 BGM	Die Gesundheitspolitik des Unternehmens ist nach den Vorgaben von 1.1 schriftlich formuliert und die Zusage für die erforderlichen Mittel liegt vor.	-	-	x	
1.3	Die Inhalte der Unternehmenspolitik zur Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit sind bei den befragten Beschäftigten und Führungskräften bekannt.	x	x	x	
1.4	Die Unternehmenspolitik wird den interessierten Parteien zur Verfügung gestellt.	x	x	x	Hinweis: Dies kann z.B. erfolgen durch Veröffentlichung im Internet oder öffentlich zugänglichem Aushang, soweit angemessen.

Nr.	Inhalt	A	B	C	Hinweise
2	Ziele zur Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit				
2.1	<p>Konkrete Unternehmensziele bzw. Zielsetzungen zur Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit sind</p> <ul style="list-style-type: none"> • Spezifisch (konkret), • Messbar (z. B. über Indikatoren, Kennzahlen, Aktionsplan), • Akzeptiert und ausführbar, • Realistisch und erreichbar, • Terminiert, aktuell (mindestens jährlich bewertet und aktualisiert) und mit anderen Zielen abgestimmt. <p>Dabei finden die Erkenntnisse des Kontinuierlichen Verbesserungsprozesses (Kap. 12) Berücksichtigung.</p>	x	x	x	<p>Mögliche Ziele können sein:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Senkung der Unfallhäufigkeit/Ausfallzeiten/Unfall-schwere • Reduzierung der Störungen der Arbeitsabläufe • Erhöhung des Qualifikationsniveaus der Beschäftigten • Anzahl der internen Audits und Arbeitsschutzveranstaltungen • Erfolgreiche Teilnahme am BGN-Prämienverfahren • Teilnahme am Präventionspreis der BGN • Erreichung von definierten Räumungszeiten bei Notfallübungen • Motivationsmaßnahmen zur Verkehrssicherheit • Lärminderungsmaßnahmen <p>Hinweis: Ein für den Betrieb relevantes Schwerpunktthema ist bei der Zielsetzung berücksichtigt. Umsetzung von Schwerpunktthemen im Arbeitsschutz, wie Kampagnen, Medien oder Ähnliches der BGN.</p> <p>Der Unternehmer unterstützt die „Vision Zero“ der BGN (siehe 1.1).</p>
2.2 BGM	Konkrete Gesundheitsziele bei der Arbeit sind nach den Kriterien von 2.1 festgelegt.	-	-	x	<p>Mögliche Ziele eines BGM:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reduzierung der Fehlzeiten, Anzahl Langzeiterkrankter • Reduzierung von Fällen bei speziellen Krankheits-schwerpunkten • Reduzierung der Fluktuation und Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit und Identifikation mit dem Betrieb • Erhöhung der Anzahl und Qualität von Maßnahmen im Rahmen des BGM
2.3	Es gibt entsprechende konkrete Zielsetzungen für die einzelnen Verantwortungsbereiche.	-	x	x	z. B. Zielvereinbarungen für Führungskräfte, Ziele für die Abteilungen, Aktionsplan mit Zuständigkeiten
2.4	Es ist geregelt wie die Ziele /Zielsetzungen regelmäßig angepasst werden.	m	x	x	Hinweis auf Kap. 12 Kontinuierlicher Verbesserungsprozess
2.5	Die befragten Beschäftigten und Führungskräfte kennen die Ziele und die daraus abgeleiteten konkreten Aktivitäten, die sie betreffen.	x	x	x	

Nr.	Inhalt	A	B	C	Hinweise
3	Organisation der Zuständigkeiten und Verantwortungen				
3.1	Die Organisationsstruktur des Unternehmens und die Verantwortung sind geregelt und schriftlich dokumentiert. Es ist festgelegt, wer die Vertretung der Verantwortlichen übernimmt. Es ist geregelt, wie die Dokumentation der Organisationsstruktur aktuell gehalten wird.	m	x	x	Dokumentation in aktuellem Organigramm und Stellenbeschreibung. Es ist sichergestellt, dass die für den Aufbau, die Verwirklichung, Aufrechterhaltung und Verbesserung des AMS erforderlichen Ressourcen zur Verfügung stehen.
3.2	Die Stabsstellen wie Sicherheitsfachkraft, Betriebsarzt, ggf. Gesundheitsmanager, sind im Organigramm enthalten.	x	x	x	Die Einsatzzeiten nach DGUV Vorschrift 2 (Grund- und betriebsspezifischer Bedarf) der Sicherheitsfachkraft und des Betriebsarztes sind ermittelt und dokumentiert. Der Bericht der Sicherheitsfachkraft und des Betriebsarztes gem. § 5 der DGUV Vorschrift 2 liegen vor.
3.3 BGM	Das BGM wird in einem Gremium gelenkt, welches die Geschäftsführung, die Experten für Sicherheit und Gesundheit sowie Vertreter der verschiedenen Interessensgruppen im Betrieb berücksichtigt. Die Zusammenarbeit und die betriebliche Zusammenarbeit sind geregelt.	-	-	x	In dem Gremium sind i. d. R. Betriebsarzt, Fachkraft für Arbeitssicherheit und Betriebsrat vertreten sowie die Personalabteilung/ Geschäftsführung. Es gibt eine Person, welche alle Aktivitäten koordiniert und bündelt. Es gibt z.B. Regelungen zu gemeinsamen Sitzungen, Handhabung von Informationssystemen etc. Der Gesundheitsmanager hat ausreichend Zeit, um seine Aufgabe adäquat zu erfüllen.
3.4	Jedem Verantwortungsbereich sind die zugehörigen konkreten Aufgaben, Pflichten und Befugnisse hinsichtlich Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit zugewiesen (z. B. Funktions- oder Stellenbeschreibung).	m	x	x	
3.5	Die befragten Verantwortlichen können ihre konkreten Aufgaben bezüglich der Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit nennen.	x	x	x	
3.6 BGM	Ein betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) ist installiert. Eine Vorgehensweise wurde festgelegt. Es gibt ggf. eine Betriebsvereinbarung darüber. Sicherheitsfachkraft und Betriebsarzt sind Teil des BEM.	x	x	x	Beim BEM sind die gesetzlichen Mindestanforderungen zu beachten. Eine Betriebsvereinbarung ist eine gute Möglichkeit zur Festlegung des Vorgehens.

Nr.	Inhalt	A	B	C	Hinweise
4	Bestellung der Beauftragten und Einbindung in die Organisation				
4.1	Die erforderlichen Beauftragten der Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit sind regelkonform bestellt und in die Organisation eingebunden.	x	x	x	Das sind Sicherheitsfachkraft, Betriebsarzt, ggf. alternative ASiG-Betreuung, ggf. Sicherheitsbeauftragte, ggf. Gesundheitsmanager, ggf. weitere Beauftragte im Bereich Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit, wie z. B. Beauftragte für Strahlenschutz, Laserschutz, biologische Sicherheit, Schwerbehinderte.
4.2	Eine qualifizierte Person, die sich um Aufbau und Weiterentwicklung des AMS kümmert, ist bestellt und in der Organisationsstruktur verankert (siehe 3.1, 3.2, 3.4, 3.5).	m	x	x	z. B. Systembeauftragter, Sicherheitsfachkraft, Unternehmer
4.3 BGM	Eine qualifizierte Person, die sich um Aufbau und Weiterentwicklung des BGM kümmert, ist bestellt und in der Organisationsstruktur verankert (siehe 3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 3.5).	-	-	x	z. B. Gesundheitsmanager, Gesundheitsbeauftragter, Koordinator BGM
4.4	Die erforderlichen Ausschüsse und Arbeitskreise sind regelkonform installiert (Nachweis der Tätigkeit anhand von Protokollen mit Verantwortlichkeiten und Terminsetzung).	-	x	x	z. B. mindestens vierteljährlich tagender Arbeitsschutzausschuss

Nr.	Inhalt	A	B	C	Hinweise
5	Qualifikation, Schulung und Unterweisung				
5.1	<p>Die erforderliche Qualifikation von Beschäftigten und Führungskräften ist festgelegt. Das sind</p> <ul style="list-style-type: none"> • nötige fachliche Kenntnisse und Fähigkeiten, • nötige Sprachbeherrschung, • sicherheits- und gesundheitsrelevante Ausbildung (z. B. Staplerfahrer, Kranführer), • vorgeschriebene arbeitsmedizinische Vorsorgen (Pflicht-, Angebotsvorsorgen), • aufgabenbezogene Sicherheits- und Gesundheitskenntnisse der Führungskräfte und beauftragten Beschäftigten (z. B. Inhalte von Führungskräftebildungen, Schulung des Unternehmers im Rahmen der alternativen ASiG-Betreuung, Suchtbeauftragte) 	x	x	x	<p>Auch bei Einstellung und Umsetzung von Beschäftigten ist die Qualifikation und Eignung der Beschäftigten mit dem Anforderungsprofil (Stellenbeschreibung/Funktionsbeschreibung) abzugleichen.</p>
5.2 BGM	<p>Die erforderlichen Qualifikationen von Beschäftigten und Führungskräften zu Gesundheitsthemen sind beschrieben. Der Betrieb definiert dies anhand der Analysen seiner betrieblichen Gegebenheiten sowie aufgrund allgemeiner Erkenntnisse von Präventionsexperten zum Thema Gesundheit im Betrieb.</p>	-	-	x	<p>z. B. gesundes Führungsverhalten, Sensibilisierung für einen gesunden Lebensstil, Information über gesundes Bewegungsverhalten bei der Arbeit und entsprechende Angebote dazu (Jobrotation, Hebehilfen, Bildschirmstellungen, Bewegungsangebote in der Arbeitszeit u. ä.)</p>
5.3	<p>Qualifikationsnachweise werden geführt.</p>	x	x	x	<p>z. B. Zeugnisse, Bescheinigungen</p>
5.4	<p>Es ist geregelt, wie der Schulungs- und Unterweisungsbedarf festgestellt wird. Die Regelung beinhaltet</p> <ul style="list-style-type: none"> • eine Auflistung der Inhalte, zu denen unterwiesen oder geübt werden muss (z. B. als Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung, Inhalte von Betriebsanweisungen), • ggf. Inhalte der Einweisung Betriebsfremder (z. B. Besucher, Fremdfirmen), • ggf. eine Regelung, wie der sicherheits- und gesundheitsrelevante Schulungsbedarf festgestellt wird. 	x	x	x	<p>Bedarfsfeststellung durch z. B. Einarbeitungsplan, Soll-Ist-Vergleich, Mitarbeitergespräch Die Regelung beinhaltet auch den Bereich Benutzung, Pflege, Prüfung und Erneuerung von PSA. Auch die Sicherheitsfachkräfte und Sicherheitsbeauftragten bilden sich regelmäßig fort. Sicherheitsbeauftragte sollten mindestens alle drei Jahre eine Fortbildung besuchen. Bei Sicherheitsfachkräften soll diese Zeitspanne maximal zwei Jahre betragen.</p>

Nr.	Inhalt	A	B	C	Hinweise
5.5	<p>Es ist geregelt, wie Schulungen und Unterweisungen geplant und durchgeführt werden. Die Regelung beinhaltet</p> <ul style="list-style-type: none"> • die Verantwortlichen für die Durchführung (i. d. R. Führungskräfte), • ggf. eine Festlegung der Methoden, wie unterwiesen oder geübt werden soll, • die Planung von Unterweisungen (Inhalte, Teilnehmer, Termin), • ggf. einen aktuellen Schulungsplan zur Aufrechterhaltung der Qualifikation, • die nachträgliche Schulung/Unterweisung veränderter Teilnehmer sowie • die Kontrolle des Lernerfolgs. 	x	x	x	<p>Methoden: z. B. arbeitsplatzbezogen durch Führungskräfte, Kurzgespräche, Medien, Sprache)</p> <p>Lernerfolgskontrolle z. B. mit Verständnisfragen, schriftliche oder mündliche Prüfung</p>
5.6	<p>Die erfolgreiche Teilnahme an Schulungen/Unterweisungen/Vorsorgen ist bei den überprüften Personen nachweisbar.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Für Unterweisungen und Schulungen ist dieses ein schriftlicher Nachweis. • Die arbeitsmedizinischen Vorsorgen sind mit den ärztlichen Bescheinigungen in einer Vorsorgekartei nachgewiesen. 	x	x	x	<p>Nachweis für Unterweisungen enthält Ort, Zeit, Durchführender, Teilnehmer, Inhalte und Erfolgskontrolle.</p> <p>Nachweis für Schulungen sind z.B. Urkunden oder Prüfungsnachweise.</p>
5.7 BGM	<p>Die regelmäßige Unterweisung/Informationsangebote für die Beschäftigten aller Ebenen zum Thema Gesundheit und die Förderung der Gesundheitskompetenz sind geregelt und dokumentiert.</p>	-	-	x	<p>z. B. regelmäßige Aktionszeiträume mit Schwerpunktthemen in der Arbeitszeit und verbindlicher / organisierter Teilnahme</p>
5.8	<p>Den Vorgesetzten und Beschäftigten, insbesondere im Rahmen der Unterweisungen, wird ihr Beitrag zur Wirksamkeit des AMS sowie die Folgen einer Nichterfüllung der Anforderungen des AMS bewusst gemacht.</p>	x	x	x	<p>Hinweis: Dies kann nachvollzogen werden z.B. anhand von Unterweisungs- oder Schulungskonzepten, entsprechenden Leitfäden, Aufzeichnungen über Unterweisungen/ Schulungen.</p>

Nr.	Inhalt	A	B	C	Hinweise
6	Kommunikation, Zusammenarbeit und Beteiligung / Interne und externe Information				
6.1	Ein Verfahren zur Ermittlung und Beschaffung der relevanten öffentlichen und sonstigen Sicherheits- und Gesundheitsanforderungen bei der Arbeit ist festgelegt. Darin sind der Verantwortliche und die Vorgehensweise geregelt. Es ist geregelt, wie neben den rechtlichen Verpflichtungen (z. B. aus Vorschriften, Regeln, Auflagen) auch andere aktuelle Anforderungen (insbes. der interessierten Parteien) ermittelt werden und auf diese zugegriffen werden kann. Es ist geregelt, dass die ermittelten rechtlichen und anderen Anforderungen in aktueller Form dokumentiert werden (Rechtskataster).	m	x	x	z. B. durch Auswertung abonniertes Regelwerke, Medien und Datenquellen der BGN und anderer Unfallversicherungsträger, Teilnahme an Veranstaltungen zum Erfahrungsaustausch, betriebliche Kommunikation Hinweis: Anforderungen interessierter Parteien können sich z. B. ergeben aus Tarifverträgen, Vorgaben einer Muttergesellschaft, Standortvereinbarungen, Vorgaben der Kommune.
6.2 BGM	Ein Verfahren zur Beschaffung und Auswertung neuer Erkenntnisse hinsichtlich relevanter Sachverhalte zum BGM ist sichergestellt.	-	-	x	Neue Erkenntnisse liefern bspw. Krankenkassen(-berichte), Daten der BGN etc. und die Teilnahme an Veranstaltungen zum Erfahrungsaustausch.
6.3	Es ist geregelt, welche Dokumente und Aufzeichnungen zur Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit geführt werden und wie sie gelenkt werden. Die Form der AMS-Dokumente und Aufzeichnungen ist vorgegeben. Verantwortliche für Beschaffung, Erstellung/Änderung und Freigabe sind benannt. Die Verteiler und die Art der Weitergabe sind geregelt und die Aufbewahrungsfristen sind definiert.	m	x	x	Es existiert z. B. eine Dokumentenmatrix oder eine thematisch gegliederte Ablage. Es ist geregelt, wie die Pflege von Dokumenten sichergestellt wird und wie z.B. mit Schreiben von Arbeitsschutzbehörden, der BGN, Prüfstellen etc. verfahren wird.
6.4	Es ist geregelt, wie die Beauftragten der Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit und andere Stellen miteinander kommunizieren und sich gegenseitig informieren.	m	x	x	andere Stellen sind intern z. B. Personalabteilung, Einkauf sowie extern z. B. Behörden, UV-Träger, Prüfstellen, Presse
6.5	Die Kommunikation und Information zwischen Beschäftigten und Vorgesetzten ist geregelt. Es ist geregelt wie <ul style="list-style-type: none"> • Information/Motivation der Beschäftigten zu Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit (z. B. Gespräche, Nutzung von Medien, Aktionen) gewährleistet wird, • wie Vorschlägen und Ideen zur Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit festgehalten und berücksichtigen werden (z. B. Meldeheft, Schichtbuch, Erfahrungsberichte, Vorschlagswesen) und • ggf. Verständigung mit fremdsprachigen Beschäftigten sichergestellt wird. 	m	x	x	Es wird darauf geachtet, dass alle für die Beschäftigten bestimmten Informationen gut aufbereitet sind und verlässlich bei ihnen ankommen. Es gibt klare und einfache Wege, auf denen jeder Beschäftigte die Möglichkeit hat, sich aktiv einzubringen. Ein aktives Einbringen bzw. vorbildliches Verhalten der Beschäftigten wirkt aktivierend. Die Ergebnisse von Sitzungen werden adäquat protokolliert und verteilt. Es ist gewährleistet, dass Beschäftigte an Maßnahmen zum Thema Sicherheit und Gesundheit(-förderung) teilnehmen können (zeitlicher und örtlicher Aspekt ist berücksichtigt)

Nr.	Inhalt	A	B	C	Hinweise
6.6	Es ist geregelt, wie die Einbindung des Betriebsrates (soweit vorhanden) in die Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit gewährleistet wird.	-	x	x	z. B. Mitwirkung beim AMS, bei Bestellung der Beauftragten, im Arbeitsschutzausschuss Die Zusammenarbeit von Sicherheitsfachkraft, Betriebsarzt und Betriebsrat ist definiert.
6.7 BGM	Die Zusammenarbeit der Beschäftigten bzw. des Betriebsrates (soweit vorhanden) mit den Vorgesetzten hinsichtlich Gesundheitsthemen im Betrieb ist geregelt.	-	-	x	z. B. BGM-Lenkungsgremium, Monatsgespräche, Betriebsversammlungen, Informationsveranstaltung, Einbindung in Ausschüsse. Die unter 6.5 beschriebenen Kriterien finden hier ebenfalls Anwendung.
6.8	Die Beschäftigten bzw. ihre Vertretung (sofern vorhanden) werden bei folgenden Punkten konsultiert : <ul style="list-style-type: none"> • Bestimmen der Erfordernisse und Erwartungen interessierter Parteien, • Festlegen der Arbeitsschutzpolitik, • Zuweisen der Rollen, Verantwortlichkeiten und Befugnisse in der Organisation, • Festlegen, wie rechtliche Verpflichtungen und andere Anforderungen zu erfüllen sind, • Festlegen der Arbeitsschutzziele und Planung, um diese zu erreichen, • Bestimmen von geeigneten Steuerungsmaßnahmen bezüglich der Ausgliederung, der Beschaffung und der Auftragnehmer, • Bestimmen, was überwacht, gemessen und bewertet werden muss, • Planen, Festlegen, Verwirklichen und Aufrechterhalten eines Auditprogramms, • Sicherstellen einer fortlaufenden Verbesserung. 	x	x	x	Konsultation bedeutet Ansichten einholen, bevor eine Entscheidung getroffen wird. Die Konsultation umfasst die Einbeziehung der Arbeitsschutzgremien und der Vertreter der Beschäftigten, wo vorhanden. Hinweis: Bitte Personen, wie bspw. Sicherheitsbeauftragte, Jugendschutzbeauftragte, Schwerbehindertenbeauftragte berücksichtigen.
6.9	Die Beschäftigten bzw. ihre Vertretung (sofern vorhanden) werden bei folgenden Punkten beteiligt : <ul style="list-style-type: none"> • Bestimmen der Instrumente für Konsultation und Beteiligung, • Ermitteln von Gefährdungen und Bewerten von Risiken und Chancen, • Bestimmen von Maßnahmen zum Beseitigen von Gefährdungen und zum Verringern von Arbeitsschutzrisiken, • Bestimmen von Kompetenzanforderungen, Schulungsbedarf, Schulungen und deren Bewertung, • Bestimmen, was kommuniziert werden muss und wie dies geschehen soll, • Bestimmen von Steuerungsmaßnahmen und deren wirksame Durchführung und Anwendung, • Untersuchen von Vorfällen und Nichterfüllung von Anforderungen sowie Bestimmen von Korrekturmaßnahmen. 	x	x	x	Beteiligung bedeutet eine Einbeziehung in die Entscheidungsfindung. Die Beteiligung umfasst die Einbeziehung der Arbeitsschutzgremien und der Vertreter der Beschäftigten, wo vorhanden. Der Schwerpunkt auf Beschäftigte, die nicht der Leitungsebene angehören, soll auf Personen liegen, welche die Arbeitstätigkeiten verrichten, aber beispielsweise leitendes Personal, das von den Arbeitstätigkeiten betroffen ist, nicht ausschließen.

Nr.	Inhalt	A	B	C	Hinweise
7	Prüfung prüfpflichtiger Anlagen, Arbeitsmittel und Einrichtungen				
7.1	<p>Es gibt ein Verfahren zur Ermittlung prüfpflichtiger Anlagen, Arbeitsmittel und Einrichtungen und zur Durchführung der Prüfungen. Das Verfahren beinhaltet</p> <ul style="list-style-type: none"> • ein Verzeichnis der wiederkehrend zu prüfenden Anlagen, Arbeitsmitteln und Einrichtungen, • es nennt die Prüfung, Prüfer, Prüffristen, • gewährleistet die Terminverfolgung und • gibt die Art der Aufzeichnungen vor. 	m	x	x	
7.2	<p>Es gibt ein Verfahren zur Behebung erkannter Mängel. Das Verfahren beinhaltet</p> <ul style="list-style-type: none"> • die Maßnahmenplanung (was, wer, wann, Wirksamkeitskontrolle) mit Erledigungsvermerk und • ggf. Vorgehen bei Entsorgung. 	m	x	x	

Nr.	Inhalt	A	B	C	Hinweise
8	Beurteilung der Gefährdungen und Belastungen				
8.1	<p>Es gibt ein Verfahren zur Durchführung und regelmäßigen Aktualisierung der Gefährdungsbeurteilung. Darin sind beschrieben</p> <ul style="list-style-type: none"> • die Vorgehensweise, • die Anlässe zur Durchführung, • folgende Anlässe zur Fortschreibung der Gefährdungsbeurteilung und zur Ableitung von Maßnahmen <ul style="list-style-type: none"> - Änderungen im Betrieb (bei Arbeitsplätzen, Arbeitsorganisation, Arbeitsbedingungen, Arbeitsmitteln, Arbeitskräften usw.), - Änderungen von rechtlichen und anderen Anforderungen, - neue Erkenntnisse über Gefährdungen - Erkenntnisse aus Auswertungen des Unfallgeschehens, - Fortentwicklung von Wissen und Technologie, • die Zuständigkeiten und die Mitwirkenden (z. B. falls vorhanden auch Schwerbehindertenbeauftragte, Gleichstellungsbeauftragte, Datenschutzbeauftragte), • die Beteiligung der von Gefährdungsbeurteilung des jeweiligen Bereichs betroffenen Beschäftigten (auch bspw. Menschen mit Behinderungen, Schwangere, Jugendliche), • die Beurteilung aller verschiedenartigen Arbeitsplätze und Tätigkeiten (z. B. auch Installation, Instandhaltung, Störungsbeseitigung, Reinigung, Außendienst, Telearbeit o. ä.) auch unter Berücksichtigung psychischer Belastungen und Barrierefreiheit, • die Maßnahmenplanung (was, wer, wann), • die Wirksamkeitskontrolle der Maßnahmen (z. B. durch Begehung/Prüfung) und • die Art der Dokumentation (Gefährdungen und Maßnahmen). 	m	x	x	<p>Die Beurteilung der Arbeitsbedingungen/Gefährdungsbeurteilung wird bereits vor der Auswahl und der Beschaffung bzw. Änderungen der Arbeitsmittel begonnen. Sie ist Teil des Beschaffungsprozesses. Eine Unterscheidung von bereits umgesetzten Maßnahmen und offenen Maßnahmen ist möglich. Aufzeichnungen von beseitigten Mängeln werden noch einen festgelegten Zeitraum vorgehalten, da es zur Gewährleistung der Nachweispflicht ratsam sein kann. Auf Basis der Gefährdungsbeurteilung wird der Bedarf für die arbeitsmedizinische Vorsorge ermittelt.</p> <p>Zu berücksichtigen sind auch</p> <ul style="list-style-type: none"> • Personen mit Zugang zu Arbeitsplätzen und deren Tätigkeiten (einschließlich Beschäftigte, Auftragnehmer, Besucher und andere Personen) • Personen in der Umgebung von Arbeitsplätzen, die durch Tätigkeiten des Unternehmens betroffen sein können) • Beschäftigte an Orten, die nicht dem direkten Einfluss des Unternehmens unterstehen
8.2	<p>In einem Prozess ist geregelt, wie auch interne und externe Risiken für das AMS ermittelt und bewertet werden.</p>	x	x	x	<p>Interne Ursachen für Risiken können z.B. sein</p> <ul style="list-style-type: none"> • in der betrieblichen Praxis fehlende Umsetzung von Vorgaben des AMS, • mangelnde Ressourcen für die Erledigung der systemkritischer AMS-Aufgaben, • Umstrukturierung im Unternehmen. <p>Externe Ursachen für Risiken können z.B. sein</p> <ul style="list-style-type: none"> • wirtschaftlicher Wandel mit Einfluss auf das AMS • neue technologische Anforderungen

Nr.	Inhalt	A	B	C	Hinweise
8.3	<p>In einem Prozess ist die Bewertung der Chancen geregelt zur Verbesserung der Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit und der Wirksamkeit des AMS (durch Änderungen der Organisation, Politik, Prozesse oder Tätigkeiten), insbesondere</p> <ul style="list-style-type: none"> • Chancen zur Anpassung der Arbeit, Arbeitsorganisation und Arbeitsumgebung, • Chancen zur Vermeidung/Verringerung von Gefährdungen 	x	x	x	<p>Chancen zur Anpassung der Arbeit, Arbeitsorganisation und Arbeitsumgebung sind z.B.:</p> <ul style="list-style-type: none"> • optimierte Abläufe, erhöhte Motivation, Sicherung von Fachkräften, Nutzung des Wissens erfahrener Beschäftigter, verbessertes Arbeitszeitmodell • Chancen zur Vermeidung/Verringerung von Gefährdungen sind z. B.: weniger Unfälle, Fehlzeiten, Störungen. <p>Hinweis: Die Bewertung der Chancen kann z. B. im Rahmen des ASA geregelt werden (z.B. fester Tagesordnungspunkt).</p> <p>Hinweis: Die Chancen können dokumentiert werden z. B. in Maßnahmenplänen, im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung, in Zielsetzungen und Managementreview oder in separaten Unterlagen.</p>
8.4	In einem Prozess ist geregelt, wie auch interne und externe Chancen für das AMS ermittelt und bewertet werden.	x	x	x	
8.5 BGM	Die Gesundheitschancen und –risiken werden regelmäßig ermittelt, analysiert und bewertet. Bei der Analyse werden objektiv und subjektiv gewonnene Informationen berücksichtigt. Bei Bedarf werden zielführende qualitätsgesicherte Maßnahmen eingeleitet und auf Ihre Wirksamkeit geprüft.	-	-	x	<p>Die Analyse erfolgt mit anerkannten Analysemethoden (wie Arbeitssituationsanalyse, Mitarbeiterbefragung, Altersstrukturanalyse zum demographischen Wandel), Gesundheitsbericht, Gefährdungsbeurteilung durch Fachpersonal.</p> <p>Qualitätskriterien sind z.B. Durchführung am Arbeitsplatz, kontinuierliche Maßnahmen, Einbindung der Beschäftigten bei der Maßnahmenfindung, Kombination von Verhaltens- und Verhältnisprävention, Anwendung ausschließlich wissenschaftlich gesicherter Methoden und Maßnahmen.</p>
8.6	Die Gefährdungen, Maßnahmen und ihre Überprüfung werden im Betrieb wie vorgesehen dokumentiert.	x	x	x	
8.7	Bei der Festlegung von Maßnahmen werden die Anforderungen aus dem Rechtskataster berücksichtigt.	x	x	x	Hinweis: Anforderungen aus dem Rechtskataster sind rechtliche Verpflichtungen und andere Anforderungen, insbesondere der interessierten Parteien.

Nr.	Inhalt	A	B	C	Hinweise
9	Betriebsstörungen, Notfälle				
9.1	<p>Es ist geregelt, wie im Fall von Betriebsstörungen und Notfälle, mit denen gerechnet werden muss, zu verfahren ist. Es ist geregelt</p> <ul style="list-style-type: none"> • welche Hilfsmittel vorgehalten werden und wie diese funktionsfähig bleiben: <ul style="list-style-type: none"> - die Meldeeinrichtungen, das Erste-Hilfe-Material, die jeweils geeigneten Feuerlöscher in ausreichender Zahl, - ggf. weitere Hilfsmittel (z. B. Rettungsgeräte, Transportmittel, Sanitätsraum), - die Nachweise der Überprüfung und ggf. Wartung, • die an der Arbeitsstelle erforderlichen Personen und ihre Qualifikation, <ul style="list-style-type: none"> - aus- und fortgebildete Ersthelfer und ggf. Betriebssanitäter, - für Brandbekämpfung und Evakuierung zuständige und unterwiesene Personen, - ggf. weitere Personen (z. B. zur Rettung/Befreiung von Beschäftigten), • die Meldekettten (intern und an externe Stellen), • die Vorgehensweise (in aktueller schriftlicher und leicht zugänglicher Form). <ul style="list-style-type: none"> - Regelung zur Ersten Hilfe und ärztlichen Versorgung (z. B. Erste-Hilfe-Ausgänge), - Notfallpläne (z. B. Alarmplan, Flucht- und Rettungsplan), - Kennzeichnung (z. B. Fluchtwege), - Einbindung betriebsfremder Helfer (z. B. Notarzt, Feuerwehr) • die Bereitstellung von Schulungen für die geplante Reaktion einschließlich der <ul style="list-style-type: none"> - wiederkehrenden Überprüfung und Übung der geplanten Reaktionsfähigkeit, - der Leistungsbewertung und ggf. Anpassung der geplanten Reaktion nach Überprüfung bzw. insbesondere nach dem Eintritt der Notfallsituation - der Information und Kommunikation an Beschäftigte und externe interessierte Parteien 		x	x	<p>Die Betriebsstörungen und Notfälle durch Unfälle, Brand, Explosion, Austritte von Gefahrstoffen, wie z. B.:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kühlmittelausbruch (z. B. Ammoniak), • unzulässige CO₂-Konzentrationen, • Austritt von flüssigen und gasförmigen Brennstoffen (z. B. Methan, Flüssiggas) • Freiwerden von Druckenergie (z. B. Druckbehälter, Dampfkessel) • Gewaltfälle (Überfälle) <p>sind berücksichtigt.</p> <p>Der Ernstfall wird durch Evakuierungs-, Bergungsübungen etc. geprobt.</p> <p>Die Notfallplanung ist unter Beteiligung der Beschäftigten erstellt worden.</p>
9.2	Die befragten Beschäftigten/Führungskräfte können die Notfallmaßnahmen, die sie betreffen, benennen.	x	x	x	

Nr.	Inhalt	A	B	C	Hinweise
10	Beschaffung von Anlagen, Maschinen, Arbeitsmittel, Arbeitsstoffe - Fremdfirmen – Dienstleister, Kontraktoren, Subunternehmer- und Zusammenarbeit				
10.1	Die Beschaffung von Anlagen, Maschinen, Arbeitsmittel, Arbeitsstoffe sowie Fremdfirmen – Dienstleister, Kontraktoren, Subunternehmer- und Zusammenarbeit mit anderen Firmen ist geregelt. Dabei sind die Akteure der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes einbezogen.	m	x	x	Die Organisation überprüft die Verwendung von sicheren Arbeitsmitteln, geeigneter PSA, Anlagen und Werkstoffen, indem sie sicherstellt, dass <ul style="list-style-type: none"> • die Arbeitsmittel entsprechend den Anforderungen geliefert und geprüft werden (bestimmungsgemäße Funktion) • vor Inbetriebnahme von Anlagen das bestimmungsgemäße Funktionieren sichergestellt (z.B. Freigabeverfahren) ist, • die Werkstoffe entsprechend der Spezifikation geliefert werden, • alle Nutzungsanforderungen, Vorsichtsmaßnahmen • oder sonstige Schutzmaßnahmen kommuniziert und verfügbar gemacht werden.
10.2	Es ist geregelt, dass bei der Auftragsvergabe eine Vorab -Gefährdungsbeurteilung durchgeführt wird, die mit dem Auftragnehmer koordiniert wird, bei folgenden Anlässen: <ul style="list-style-type: none"> • Tätigkeiten und Abläufe der Auftragnehmer können sich auf das eigene Unternehmen auswirken. • Tätigkeiten und Abläufe des eigenen Unternehmens können sich auf Beschäftigte des Auftragnehmers auswirken. • Tätigkeiten und Abläufe der Auftragnehmer können sich auf andere interessierte Parteien am Arbeitsplatz auswirken (z. B. Besucher, Kunden, Lieferanten, andere Unternehmen). 	x	x	x	
10.3	Bei der Auswahl von Fremdfirmen/Dienstleistern werden verbindliche Kriterien angewendet, die eine sicherheits- und gesundheitsgerechte Leistungserbringung erwarten lassen.	m	x	x	z. B. Nachweis über positiv durchgeführten GDA ORGAcHECK, Gefährdungsbeurteilungen (Bestellurkunden von Sicherheitsfachkraft und Betriebsarzt, Unterweisungsprotokolle, entsprechende Empfehlungen, Nachweis über Sicherheitsschulung, Gütesiegel, Sicherheitszertifikat o.ä.) Positivliste bewährter Firmen
10.4 BGM	Die Auswahl von Beratern/Dienstleistern zum BGM erfolgt aufgrund festgelegter Qualitätskriterien	-	-	x	z. B. Referenzen, Zertifikate, usw.

Nr.	Inhalt	A	B	C	Hinweise
10.5	<p>Für die Vergabe von Aufträgen an Fremdfirmen/Dienstleister ist geregelt, welche sicherheits- und gesundheitsrelevanten Vorgaben gemacht werden. Die Vorgaben enthalten</p> <ul style="list-style-type: none"> • Notwendige Abstimmungen • schriftliche Fixierung der abgestimmten Arbeiten und Schutzmaßnahmen • vertraglich bindende Forderungen zur Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit, • das Recht zur Überprüfung der Sicherheits- und Gesundheitsmaßnahmen des Kontraktors und ggf. entsprechende Weisungsbefugnis gegenüber der Fremdfirma (z. B. Koordinator), • ggf. verbindliche Kriterien zur Auswahl von Subunternehmen und • die Verbindlichkeit der Vorgaben auch für Subunternehmen. 	m	x	x	<ul style="list-style-type: none"> • notwendige Abstimmungen: z.B. Sicherheitsbesprechung/Gefährdungsbeurteilung, • Schutzmaßnahmen: z.B. Einweisung/Unterweisung, zulässige Arbeitsmittel, Erlaubnisscheine, Persönliche Schutzausrüstung, arbeitsmedizinische Vorsorge, • Forderungen: z.B. Einhaltung von Maßnahmen, Sicherheitsregeln, Notfallverfahren, Sprachbeherrschung, Melden von Vorfällen, Zutrittskontrolle zu Gefahrenbereichen, • Kriterien zur Auswahl: z.B. Mindeststandard im GDA ORGAcHECK definiert (grün/gelb)
10.6	<p>Die Zusammenarbeit mit Fremdfirmen im eigenen Betrieb ist geregelt. Die Regelung enthält</p> <ul style="list-style-type: none"> • die Einweisung/Schulung betriebsfremder Personen, • die Sicherstellung des Informationsflusses während der Arbeiten (z. B. benannte Ansprechpartner, Personen die verwendete Fremdsprachen übersetzen, Information über Gefährdungen, Berichte über Unfälle) und • ggf. Bestellung eines Koordinators. 	m	x	x	
10.7	Die Arbeiten der Fremdfirmen werden ausreichend vor Ort überwacht.	x	x	x	z. B. durch einen Koordinator
10.8	Es ist geregelt, wie bei unsicherer Arbeitsweise von Fremdfirmen konsequent reagiert wird.	m	x	x	
10.9	<p>Es ist sichergestellt, dass ausgegliederte Funktionen und Prozesse (Outsourcing) so gesteuert werden, dass rechtliche und andere Anforderungen erfüllt werden und die Prozesse mit den beabsichtigten Ergebnissen des AMS übereinstimmen.</p> <p>Dazu muss das Unternehmen bei Ausgliederung den Einfluss über den ausgegliederten Prozess bewahren (z. B. durch vertragliche Regelung und Kontrolle). Dabei sollte berücksichtigt werden</p> <ul style="list-style-type: none"> • die Fähigkeit der externen Organisation, die AMS-Anforderungen zu erfüllen, • die technische Kompetenz der externen Organisation, • potenzielle Auswirkungen des ausgegliederten Prozesses auf die beabsichtigten Ergebnisse des AMS, • das Ausmaß des Zusammenwirkens mit der externen Organisation, • die Fähigkeit, die Durchführung des ausgegliederten Prozesses zu kontrollieren, • Möglichkeiten zur Verbesserung (z.B. Einflussnahme). 	x	x	x	Hinweis: Outsourcing ist die Ausgliederung eines Teiles von Funktionen und Prozessen (z.B. Personalbereich, Rechnungswesen, Gebäudeinstandhaltung, Produktion im Ausland) und nicht von einzelnen Tätigkeiten (z.B. Reinigungsdienst, Fremdfirmen).

Nr.	Inhalt	A	B	C	Hinweise
11	Begehungskonzept/interne Audits				
11.1	<p>Im Betrieb ist geregelt, wie geplante Begehungen zur Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit durchgeführt werden. Die Regelung enthält</p> <ul style="list-style-type: none"> • Festlegungen für Führungskräfte aller Ebenen, wie oft oder bei welchen Anlässen die Begehungen durchgeführt werden, • die Festlegung der Teilnehmer, • die Anwendung von Checklisten oder Auswahl von Themenschwerpunkten, • die Art der Aufzeichnungen, einen Maßnahmenplan (was, wer, wann, Wirksamkeitskontrolle) mit Erledigungsvermerk. 	x	x	x	
11.2	<p>Der Betrieb überprüft regelmäßig systematisch seine Organisation der Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit. Schriftliche Aufzeichnungen über das Ergebnis der letzten Überprüfung liegen vor.</p>	x	x	x	z. B. mit internen Audits zur Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit oder mit Prüflisten
11.3	<p>Es ist geregelt, wie die Aspekte der Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit überprüft werden. Das Verfahren beinhaltet</p> <ul style="list-style-type: none"> • Audit-Checklisten mit Fragestellungen zur Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit (System und Compliance), • Auditprogramme (z. B. Termin, Ort, Inhalt, Teilnehmer), • Qualifikation der internen Auditoren im Arbeitsschutz • die Vorgehensweise, die Dokumentation und die Berichterstattung, • Vorschläge für Vorbeuge- und Korrekturmaßnahmen (z. B. im Auditbericht). 	m	x	x	Unparteilichkeit des Auditors, z.B. andere Abteilung
11.4	<p>Nichterfüllung von Anforderungen (Nichtkonformitäten) werden unter Beteiligung der Beschäftigten und der relevanten interessierten Parteien untersucht und Maßnahmen ergriffen.</p>	x	x	x	Geregelt ist, der Umgang mit Nichterfüllung von Anforderungen. Diese können z.B. sein: fehlende Unterweisung oder Begehung, Nichtbenutzung vorgesehener PSA, Verwendung nicht zugelassener Arbeitsmittel oder Verfahren, Überschreitung von Grenzwerten.
11.5	<p>Die Aufzeichnungen über Nichterfüllung von Anforderungen (Nichtkonformitäten) werden den betroffenen Beschäftigten, ihren Vertretern (sofern vorhanden) und anderen relevanten interessierten Parteien übermittelt.</p>	x	x	x	Beispiele: Unfallmeldung an die BG, Mitteilung an betroffene Mitarbeiter, Information über Vorfälle an Fremdfirmen

Nr.	Inhalt	A	B	C	Hinweise
11.6	Die Berichterstattung, Untersuchung und Ergreifung von Maßnahmen bei Vorfällen und Nichterfüllung von Anforderungen (Nichtkonformitäten) ist im Rahmen von Prozessen angemessen geregelt.	x	x	x	D. h. rechtzeitig untersuchen, bewerten und Maßnahmen zur Überwachung und zur Korrektur ergreifen. Die Praxis zeigt, dass häufig die durchgeführten internen Audits nicht alle Bereiche abdecken, keine systematische Auswertung erfolgt, keine Maßnahmen ergriffen werden und die Ergebnisse nicht beim Managementreview (o. ä.) berücksichtigt werden.

Nr.	Inhalt	A	B	C	Hinweise
12	Kontinuierlicher Verbesserungsprozess (KVP), Bewertung des AMS und der Compliance durch die oberste Leitung, Hinweis: Wichtige Aspekte des KVP sind bereits in anderen Mindestkriterien (vgl. 6, 7, 8 und 11) enthalten.				
12.1	Externe und interne Themen, die für den Unternehmenszweck relevant sind und die Einfluss auf das AMS haben können, sind wiederkehrend und aktuell bestimmt.	x	x	x	<ul style="list-style-type: none"> • Externe Themen (z. B. kulturelles und soziales Umfeld, Umweltbedingungen, relevante neue Technologien oder Berufsfelder) • Interne Themen (z. B. Unternehmenskultur, Arbeitsformen, Arbeitszeiten, interne Vereinbarungen)
12.2	Die für das AMS relevanten anderen interessierten Parteien, deren Erfordernisse und Erwartungen (d. h. Anforderungen wie bestehende Verträge, Rechtsnormen) sind bestimmt sowie welche dieser Anforderungen rechtliche Verpflichtungen sind oder zu solchen werden können.	x	x	x	Relevante anderen interessierten Parteien können z. B. sein: rechtsetzende Organisationen, Tarifpartner, Vertragspartner, Dachorganisation, Auftraggeber, Versicherungen, Vermieter, Anbieter der genutzten Infrastruktur Aufnahme in die Dokumentation rechtlicher Verpflichtungen: z. B. Rechtskataster
12.3	Im Anwendungsbereich (Grenzen und Anwendbarkeit) des AMS ist festgelegt, a) was das AMS räumlich umfasst (z. B. welche Standorte) und b) wer durch das AMS neben den eigenen Vorgesetzten und Beschäftigten ggf. noch erfasst wird.	x	x	x	Im Anwendungsbereich nach b) können z. B. für den Betrieb tätige Personen anderer Unternehmen, Beschäftigte von Auftragnehmern, Dienstleister, Lieferanten enthalten sein.
12.4	Das vorhandene AMS des Betriebes und die relevanten Festlegungen wurden systematisch überprüft durch Bestandsaufnahme durch BGN im Rahmen einer AMS-Beratung und/oder Selbstcheck durch den Betrieb mit einem entsprechenden Maßnahmenplan des Betriebs.	x	x	x	Als Selbstcheck dient dieses Selbstbewertungsinstrument.

Nr.	Inhalt	A	B	C	Hinweise
12.5	<p>Die Unternehmensleitung bewertet regelmäßig, wie angemessen und wirkungsvoll der Betrieb hinsichtlich Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit organisiert ist (Review zur Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit). Dazu gehört insbesondere die Evaluation/Bewertung folgender Aspekte:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Status von Maßnahmen vorheriger Managementbewertungen, • Veränderungen, insbesondere bei <ul style="list-style-type: none"> – Erfordernissen und Erwartungen interessierter Parteien, – rechtlichen Verpflichtungen und anderen Anforderungen, – Risiken und Chancen, • Erfüllungsgrad der Politik und der Ziele, • Informationen über die Leistung bzw. Wirksamkeit des AMS, einschließlich aller für den Arbeitsschutz wesentlichen Entwicklungen, • Angemessenheit der Ressourcen zur Aufrechterhaltung des AMS, • Relevante Kommunikation mit interessierten Parteien, • Möglichkeiten zur fortlaufenden Verbesserung. <p>Die vom Unternehmer, dem BGM-Lenkungsgremium, dem Arbeitsschutzausschuss oder anderen Arbeitskreisen festgelegten Indikatoren sind dabei berücksichtigt.</p>	x	x	x	<p>Die regelmäßige Berichterstattung der Sicherheitsfachkraft und des Betriebsarztes wird berücksichtigt. Es ist sichergestellt, dass Unfälle, Beinaheunfälle und arbeitsbedingte Erkrankungen adäquat erfasst und untersucht werden sowie Korrekturmaßnahmen eingeleitet und dokumentiert werden. Für den Arbeitsschutz wesentlichen Entwicklungen sind</p> <ul style="list-style-type: none"> • Unfälle und andere Vorfälle, • Nichterfüllungen von Anforderungen, • Ergebnisse von Überwachungen und Messungen, • Ergebnisse von Bewertungen der Compliance, • Auditergebnissen, • Konsultation und Beteiligung, • Risiken und Chancen, • Korrekturmaßnahmen und Verbesserung <p>Es muss gewährleistet sein, dass bei internen/externen Veränderungen die Anpassung von AMS, Gefährdungsbeurteilung und Qualifikation in geeigneter Weise erfolgt.</p>
12.6	<p>Die Ergebnisse der Managementbewertung liegen schriftlich vor, werden aufbewahrt und enthalten Entscheidungen zu folgenden Aspekten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Eignung, Angemessenheit und Wirksamkeit des AMS, • fortlaufende Verbesserung der Maßnahmen, • Änderungsbedarf am Managementsystem, • nötige Ressourcen, • Integration des AMS in andere Geschäftsprozesse, • strategische Ausrichtung des Unternehmens. 	x	x	x	<p>Ein Aspekt für die strategische Ausrichtung des Unternehmens ist z. B. die Veränderung in risikoreichen Geschäftsfeldern.</p>
12.7	<p>Den Beschäftigten und ihren Vertretern (sofern vorhanden) sind die relevanten Ergebnisse der Managementbewertung mitgeteilt.</p>	x	x	x	
12.8 BGM	<p>Das BGM unterliegt dem KVP und dem Managementreview.</p>	-	-	x	

Nr.	Inhalt	A	B	C	Hinweise
12.9	Es ist geregelt, wie - anhand des Rechtskatasters - die Einhaltung von rechtlichen Verpflichtungen und anderen Anforderungen (Compliance) systematisch bewertet wird und wie ggf. Maßnahmen abgeleitet werden.	x	x	x	Dazu muss/müssen <ul style="list-style-type: none"> • Häufigkeit und Methoden der Bewertung festgelegt sein, • aktuelle Aufzeichnungen über das Ergebnis der Bewertung geführt werden, • der Status der Compliance nachvollziehbar sein (z. B. Grad der Erfüllung, Bearbeitungsstand).