



Safety Culture Ladder 2.0

September 2023



De waarde
van normen

Safety Culture Ladder 2.0

(de)

September 2023

Koninklijk Nederlands Normalisatie Instituut
120001 – Commissie van Deskundigen Safety Culture Ladder



THIS PUBLICATION IS COPYRIGHT PROTECTED

DEZE PUBLICATIE IS AUTEURSRECHTELIJK BESCHERMD

Apart from exceptions provided by the law, nothing from this publication may be duplicated and/or published by means of photocopy, microfilm, storage in computer files or otherwise, which also applies to full or partial processing, without the written consent of Stichting Koninklijk Nederlands Normalisatie Instituut.

Stichting Koninklijk Nederlands Normalisatie Instituut shall, with the exclusion of any other beneficiary, collect payments owed by third parties for duplication and/or act in and out of law, where this authority is not transferred or falls by right to Stichting Reprerecht.

Auteursrecht voorbehouden. Behoudens uitzondering door de wet gesteld mag zonder schriftelijke toestemming van Stichting Koninklijk Nederlands Normalisatie Instituut niets uit deze uitgave worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van fotokopie, microfilm, opslag in computerbestanden of anderszins, hetgeen ook van toepassing is op gehele of gedeeltelijke bewerking.

Stichting Koninklijk Nederlands Normalisatie Instituut is met uitsluiting van ieder ander gerechtigd de door derden verschuldigde vergoedingen voor verveelvoudiging te innen en/of daartoe in en buiten rechte op te treden, voor zover deze bevoegdheid niet is overgedragen c.q. rechtens toekomt aan Stichting Reprerecht.

Although the utmost care has been taken with this publication, errors and omissions cannot be entirely excluded. Stichting Koninklijk Nederlands Normalisatie Instituut and/or the members of the committees therefore accept no liability, not even for direct or indirect damage, occurring due to or in relation with the application of publications issued by Stichting Koninklijk Nederlands Normalisatie Instituut.

Hoewel bij deze uitgave de uiterste zorg is nagestreefd, kunnen fouten en onvolledigheden niet geheel worden uitgesloten. Stichting Koninklijk Nederlands Normalisatie Instituut en/of de leden van de commissies aanvaarden derhalve geen enkele aansprakelijkheid, ook niet voor directe of indirecte schade, ontstaan door of verband houdend met toepassing van door Stichting Koninklijk Nederlands Normalisatie Instituut gepubliceerde uitgaven.

Inhalt

Vorwort	4
Einleitung	5
1 Gegenstand und Anwendungsbereich	7
2 Normative Referenzen	7
3 Begriffe und Definitionen	7
4 Beschreibung der Stufen	10
4.1 Allgemeines	10
4.2 Beschreibung je Stufe	11
4.3 Themen und Unterthemen.....	12
4.4 Rahmenbedingungen und Verhalten	14
5 Die Themen der SCL im Detail	15
5.1 Allgemeines	15
5.2 Thema 1: Leitlinien und Führung.....	16
5.3 Thema 2: Kenntnisse und Kompetenzen.....	24
5.4 Thema 3: Haupt- und Unterstützungsprozesse.....	30
5.5 Thema 4: Zusammenarbeit mit Externen	37
5.6 Thema 5: Lernen und Verbessern	41
Anhang A (informativ) Referenztabelle zwischen SCL 1.0 und SCL 2.0	47

Vorwort

Sicher arbeiten und gesund nach Hause kommen. Das ist die Quintessenz. Zu diesem Zweck wurde vor einigen Jahren die Sicherheitsleiter (jetzt Safety Culture Ladder genannt) entwickelt. Hierbei liegt der Schwerpunkt auf der Steigerung des Sicherheitsbewusstseins. Darin liegt der Schlüssel zu einem sicheren Arbeitsumfeld. Dieses System wurde ursprünglich von ProRail, dem niederländischen Schienennetzbetreiber, entwickelt, kam aber in den letzten Jahren auch außerhalb des Eisenbahnsektors immer häufiger zum Einsatz.

Es ist jetzt an der Zeit, das Instrument weiterzuentwickeln. Es wird nun noch klarer, damit es leicht anwendbar ist und effektiv funktioniert. Der Schwerpunkt lag bereits auf Kultur, Haltung und Verhalten. Dies wurde in der neuen Ausgabe noch stärker herausgearbeitet.

Natürlich kann dies niemand allein. Die Arbeit an der Sicherheit erfolgt gemeinsam, über alle Hierarchieebenen hinweg. Die Verantwortung liegt bei jedem auf den verschiedenen Ebenen und geht über die Sicherheit der unmittelbaren Kolleg*innen hinaus. Es betrifft auch die Sicherheit anderer Unternehmen und Organisationen, mit denen bei Projekten zusammengearbeitet wird.

Wir sind davon überzeugt, dass diese aktualisierte Ausgabe der Safety Culture Ladder einen wichtigen Beitrag dazu leisten kann. Denn seien wir ehrlich: Bei Projekten kommt es immer noch zu Unfällen. Jeder Unfall ist einer zu viel. Wir hoffen, dass wir damit dem ultimativen Ziel einen Schritt näher gekommen sind: keine Unfälle!

In den letzten vier Jahren wurde intensiv an dieser Umgestaltung gearbeitet. Die Mitglieder der Expertengruppe haben hervorragende Arbeit geleistet. An dieser Stelle möchte ich Marina van Beekveld (Van Beekveld Organisatieadvies) und Hans Aarns (Aboma Certification B.V.), Taco Buissant des Amorie (Tasqq), Arno de Graaff (Movares Nederland B.V. und Mitglied des Expertenausschusses SCL), Frank Thoonen (Stedin), Robert Taen (Apollo 13) und Gerd Jan Frijters (Kader B.V.) auch im Namen von NEN und allen Beteiligten der Safety Culture Ladder für ihre Teilnahme an dieser Expertengruppe herzlich danken.

Johan van den Elzen
Vorsitzender des Expertenausschusses SCL

Im Gegensatz zur vorherigen Ausgabe liegt Safety Culture Ladder 2.0 in Form eines Normdokuments vor. Dieser Ansatz steht im Einklang mit dem Ziel, die Safety Culture Ladder zu einem offiziellen Normdokument zu machen. Dieser Prozess wird voraussichtlich Anfang 2024 beginnen.

Einleitung

Gemeinsam mit Eisenbahnunternehmen, Ingenieurbüros, Beratungsfirmen und der Wissenschaft hat ProRail im Jahr 2012 die *Sicherheitsleiter* entwickelt, um das Sicherheitsbewusstsein und bewusstes sicheres Handeln zu fördern. Mit ihr werden die diesbezüglichen Bemühungen objektiv gemessen und positiv bewertet. Oberstes Ziel ist es, die Zahl der unsicheren Situationen zu reduzieren, was zu weniger Vorfällen (Fehlzeiten, Schäden) führt.

Im Jahr 2016 übertrug ProRail das Eigentum und die Verwaltung der ‚Veiligheidsladder‘ (SCL) der Stiftung des Königlichen Niederländischen Normungsinstituts (NEN). Mit der Übertragung auf NEN wurde die SCL für Unternehmen aus allen Wirtschaftszweigen zugänglich. Im Jahr 2019 wurde der Name ‚Veiligheidsladder‘ in Safety Culture Ladder geändert.

Die Verwendung der SCL hat eine umfassende Funktion. Die Safety Culture Ladder bietet allen Parteien, die in diversen Branchen tätig sind, einen Rahmen für sicheres Arbeiten. Dabei wird kein Unterschied zwischen Auftraggebern, Auftragnehmern und Lieferanten gemacht. Alle in der gesamten Wertschöpfungskette sind für die Sicherheit verantwortlich.

Die SCL ist so konzipiert, dass sie auf alle Sektoren und alle Arten von Unternehmen anwendbar ist.

Seit ihrer Markteinführung vor einigen Jahren hat sich gezeigt, dass die SCL einer Überarbeitung bedarf.

Die Gründe dafür sind:

- Immer mehr Nutzer konnten die verwendete (Eisenbahn-)Terminologie nicht verstehen. Diese Begriffe wurden in der neuen SCL gestrichen, sodass das Modell nun für jeden Sektor verwendet werden kann.
- Nutzer waren der Meinung, dass sich die Beschreibungen häufig wiederholten.
- Nutzer gaben an, dass sie sich eine schrittweise Beschreibung der einzelnen Stufen wünschten. Dies bietet eine Hilfestellung, um die jeweils nächsten Stufe zu erreichen.
- Es bestand die Notwendigkeit, neue Vereinbarungen über die Bewertung zu treffen. Bei der alten SCL konnte eine Organisation beschließen, bestimmten Themen („Unternehmensmerkmalen“) besondere Aufmerksamkeit zu schenken, um so die für eine gute Bewertung erforderliche Punktzahl zu erreichen. Dies ist bei der neuen SCL nicht mehr möglich. Da es keine „Punkte“ mehr gibt, hat die SCL einen weniger berechnenden Charakter und sie ist stärker auf die Unterstützung des Wachstums ausgerichtet.
- Nutzer der früheren Ausgabe der SCL wünschten sich eine bessere Ausarbeitung der höheren Stufen.

Eine Referenztabelle ist in Anlage A enthalten. Aus dieser Tabelle geht hervor, wo die Themen der ersten SCL-Ausgabe in der neuen Ausgabe zu finden sind.

Safety Culture Ladder 2.0:2023

Sonstige Dokumente

Zusätzlich zu diesem Normungsdokument sind die folgenden Dokumente verfügbar:

- das Zertifizierungsschema
- ein erläuterndes Dokument (informativ)
- ein Fallbuch (informativ)

Das erläuternde Dokument enthält allgemeine Hintergrundinformationen zur SCL (und ihrer Philosophie). Darin finden sich auch Beispiele. Es handelt sich um ein lebendiges Dokument, das je nach Bedürfnissen der SCL-Nutzer ergänzt wird. Das erläuternde Dokument ist auf der SCL-Website veröffentlicht.

Das Fallbuch ist ein Dokument, welches den Auditoren als Leitfaden dient. Es enthält bewährte Praktiken bei der Bewertung. Diese bewährten Praktiken sind unter anderem aus der Harmonisierung der Zertifizierungsstellen hervorgegangen. Sie sollen zu einer eindeutigen Bewertung beitragen. Das Dokument soll nicht zwingend vorschreiben, wie die Bewertung zu erfolgen hat. Das Fallbuch wird den Zertifizierungsstellen bereitgestellt und nicht veröffentlicht.

Wo immer in diesem Dokument die Pronomen „er“ oder „sie“ verwendet werden, sind damit alle derzeit gebräuchlichen Personenbezeichnungen gemeint.

Safety Culture Ladder 2.0

1 Gegenstand und Anwendungsbereich

Die Safety Culture Ladder (SCL) ist ein Instrument, mit dem das Bewusstsein für sicheres und gesundes Arbeiten innerhalb der eigenen Organisation geschärft werden kann. Die SCL eignet sich auch als Qualitätsaspekt beim Einkauf von Arbeiten, Dienstleistungen und Lieferungen. Die SCL wurde für alle Arten von Organisationen entwickelt: im Profit-, Non-Profit-, Dienstleistungs- und Industriesektor, für große sowie kleine Unternehmen.

Anmerkung Es ist ausdrücklich nicht beabsichtigt, verschiedene (unternehmensspezifische) Ausgaben der Safety Culture Ladder zu entwickeln. Als Ausgangspunkt gilt immer die bestehende Ausgabe. Falls Sektoren oder Unternehmen sich nicht sofort mit einer Beschreibung anfreunden können, sollten sie sich am Zweck der Beschreibung orientieren. Wenn man von der Zielsetzung ausgeht, können die Beschreibungen für den Wirtschaftszweig oder die Art des Unternehmens entsprechend interpretiert werden.

2 Normative Referenzen

Dieses Dokument enthält keine normativen Verweise.

3 Begriffe und Definitionen

Für die Zwecke dieses Dokuments gelten die folgenden Begriffe und Definitionen:

3.1

Audit

eine Methode zur systematischen und regelmäßigen Prüfung und Bewertung des Sicherheits- und Gesundheitsbewusstseins und des Verhaltens innerhalb der Organisation

3.2

Interessierte(r)

<extern> Alle Personen außerhalb der Organisation, die die Vor- oder Nachteile einer Maßnahme erfahren

3.3

Interessierte(r)

<intern> Alle Personen innerhalb der Organisation, die die Vor- oder Nachteile einer Maßnahme erfahren

3.4

Branche

abgegrenzter Unternehmenszweig

Anmerkung 1 zum Begriff: Branche ist eine Bezeichnung für alle Unternehmen, die in einer bestimmten Kategorie von Dienstleistungen und/oder Produkten tätig sind, z. B. im Gastgewerbe. Eine Branche umfasst also alle Unternehmen, die in dem gleichen Geschäftszweig tätig sind.

3.5

Kommunikationsstruktur

vereinbarte Art der Kommunikation innerhalb des Unternehmens in Bezug auf Sicherheit und Gesundheitsschutz

Safety Culture Ladder 2.0:2023

Anmerkung 1 zum Begriff: Es kann sich dabei um Information, Erklärung und Schulung handeln. Die Kommunikation findet sowohl von oben nach unten als auch von unten nach oben statt. Dazu kann auch ein geplantes gutes Gespräch gehören.

3.6

Unternehmensleitung

das oberste leitende Organ innerhalb einer Organisation

Anmerkung 1 zum Begriff: Zum Beispiel der Hauptgeschäftsführer, der Finanzgeschäftsführer, der kaufmännische Geschäftsführer.

Anmerkung 2 zum Begriff: Sofern es sich um einen Teil der Organisation handelt, wird hiermit das oberste leitende Organ dieses Teils gemeint.

3.7

Verhaltensbeobachtung

Beobachtung des Verhaltens im Bereich Sicherheits- und Gesundheitsschutz

Anmerkung 1 zum Begriff: Verhaltensbeobachtungen können von allen Personen innerhalb der Organisation durchgeführt werden.

3.8

Wertschöpfungskette

Verkettung von Organisationen in ein und demselben Prozess, einschließlich Auftraggeber-Auftragnehmer oder Auftragnehmer-Lieferant-Unterauftragnehmer

3.9

Vertragspartner

Organisation innerhalb der Wertschöpfungskette

3.10

Führung

Einflussnahme auf andere Personen, um ein bestimmtes Ziel zu erreichen

3.11

Direkte Führungskraft

erster oder direkter Vorgesetzter im Haupt- oder Unterstützungsprozess

Anmerkung 1 zum Begriff: Zum Beispiel der (Arbeits-)Vorarbeiter, der Polier, der Teamleiter, der Arbeitsleiter, der Projektmanager/-leiter.

3.12

Management

Manager*in

der bzw. die oberste(n) Führungskraft bzw. -kräfte innerhalb einer Organisation bis zur Ebene der obersten Führungskraft im Betrieb

Anmerkung 1 zum Begriff: Zum Beispiel der Abteilungsleiter, der Regionalleiter.

Anmerkung 2 zum Begriff: In kleineren Organisationen existiert diese Führungsebene möglicherweise nicht.

Anmerkung 3 zum Begriff: Im Grunde kann diese Führungskräfteebene als alle zwischen Unternehmensleitung und direkter Führungskraft verstanden werden.

3.13

Mitarbeitende*r

Jede Person, die eine Position im Unternehmen innehat

Anmerkung 1 zum Begriff: Zum Beispiel der Dreher, der Fahrer, der Berater, der Sicherheits- und Gesundheitskoordinator.

Anmerkung 2 zum Begriff: Dies gilt sowohl für im Unternehmen beschäftigte Personen als auch für Selbstständige, Leiharbeiter und sonstige vom Unternehmen eingestellte oder überlassene Personen.

3.14

Motivation

<intrinsischer> Wille von jemandem, aus sich selbst heraus etwas zu tun oder zu unterlassen

Anmerkung 1 zum Begriff: Wenn man seinen Helm aufsetzt, weil man sich dann besser geschützt fühlt, ist das eine intrinsische Motivation. Wenn man die Sägemaschine zuerst ganz zum Stillstand kommen lässt, weil man das für sicherer hält, dann ist das ebenfalls eine intrinsische Motivation.

3.15

Proaktiv

vorausschauende Haltung gegenüber potenziellen Chancen, Bedrohungen, unerwarteten oder unvorhergesehenen Ereignissen, bei denen man nicht bis zum letzten Moment wartet, um zu handeln

Anmerkung 1 zum Begriff: Menschen legen in Bezug auf Sicherheit und Gesundheitsschutz (S&G) ein proaktives Verhalten an den Tag, wenn sie beispielsweise mehr tun, um S&G-Risiken zu verringern, als in ihrer Stellenbeschreibung vorgesehen ist.

3.16

Leitlinien zu Konsequenzen

ein Regelwerk aus Verfahren, die im Falle eines beobachteten unerwünschten Verhaltens oder bestimmter Handlungen zu befolgen sind, um die betreffenden Personen umzustimmen und gegebenenfalls Konsequenzen zu verhängen

3.17

Sicherheit und Gesundheitsschutz

S&G

Durchgängig eingebettete Sicherheit der eigenen Mitarbeitenden als Nutzer, Dritter und der Umwelt

Anmerkung 1 zum Begriff: Der Begriff S&G ist weiter gefasst als die Arbeitssicherheit. Zu S&G gehören auch: psychosoziale Arbeitsbelastung, psychosoziale Sicherheit, Wohlbefinden und Integrität.

Anmerkung 2 zum Begriff: Je nach dem, was in der Organisation vor sich geht, sollten auch die folgenden Aspekte berücksichtigt werden: Cybersicherheit, bauliche Sicherheit, Maschinensicherheit, Brandschutz.

Anmerkung 3 zum Begriff: Gesundheit ist ebenfalls Teil der Safety Culture Ladder. Dazu zählen beispielsweise Aspekte wie die Exposition gegenüber gefährlichen Stoffen, die die Gesundheit beeinträchtigen können (und mehr Menschen Schaden zufügen als Sicherheitsrisiken allein).

3.18

Sicherheit- und Gesundheitsleitlinien

S&G-Leitlinien

eine Reihe von Zielen und Ausgangspunkten für sichere und gesunde Arbeitsbedingungen, einschließlich des Weges, um diese zu erreichen, und der Vereinbarungen zur Überwachung und Durchsetzung

Safety Culture Ladder 2.0:2023

Anmerkung 1 zum Begriff: Die S&G-Leitlinien werden gemeinsam von der Unternehmensleitung und einer Form der Personalvertretung (z. B. dem Betriebsrat) beschlossen und regelmäßig überprüft.

3.19

S&G-Verhalten

bewusste und unbewusste Verhaltensweisen und Handlungen, die auf eine sichere und gesunde Ausführung der Arbeit abzielen, unter Berücksichtigung von Menschen, Materialien, Betriebsmitteln, Methoden, Arbeitsplatz und Umwelt

3.20

S&G am Arbeitsplatz

Sicherheit und Gesundheitsschutz für die Gesamtumstände, darunter die Arbeit, die ausgeführt wird

Anmerkung 1 zum Begriff: Dazu können auch die Umstände der Interessenten gehören.

Anmerkung 2 zum Begriff: Zu den Umständen können zudem physische, soziale, psychologische und umweltbedingte Faktoren gehören.

Anmerkung 3 zum Begriff: Der Begriff „Arbeit ausführen“ ist in diesem Zusammenhang weit auszulegen. Je nach Situation kann dies auch Entwicklung und Verwendung betreffen.

3.21

Leitlinien zu Wertschätzung

Methode innerhalb des Unternehmens, die festlegt, welche Verhaltensweisen und/oder Leistungen im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz so positiv sind, dass sie besondere Aufmerksamkeit erhalten, und dass dies bis zu einem gewissen Grad wertgeschätzt werden kann

3.22

Arbeitsplatzinspektion

Geplante oder ungeplante Überwachung eines bestimmten Arbeitsplatzes oder Standorts durch eine oder mehrere Führungskräfte (aus jeder Managementebene), Mitarbeitende oder eine Kombination davon

Anmerkung 1 zum Begriff: Der Zweck der Arbeitsplatzinspektion ist in erster Linie eine (sicherheits-)technische Überprüfung der Betriebsmittel, ihrer Verwendung und der Einhaltung der Sicherheitsvorschriften und -regeln. Die Leitlinien zeigen, was das Unternehmen will und wie es dieses erreichen will.

4 Beschreibung der Stufen

4.1 Allgemeines

Die SCL basiert auf der Kulturleiter nach dem Modell von Parker et al. (Abbildung 1) und ist eine evolutionäre Leiter, die aus fünf Stufen besteht. Das Modell geht davon aus, dass sich die Sicherheitskultur in einem Unternehmen in einem bestimmten Reifestadium befindet. Das Modell unterscheidet fünf Kultur-niveaus oder „Stufen“. Jede Stufe zeigt an, in welchem Entwicklungsstadium sich das Unternehmen in Bezug auf Sicherheit und Gesundheitsschutz befindet.

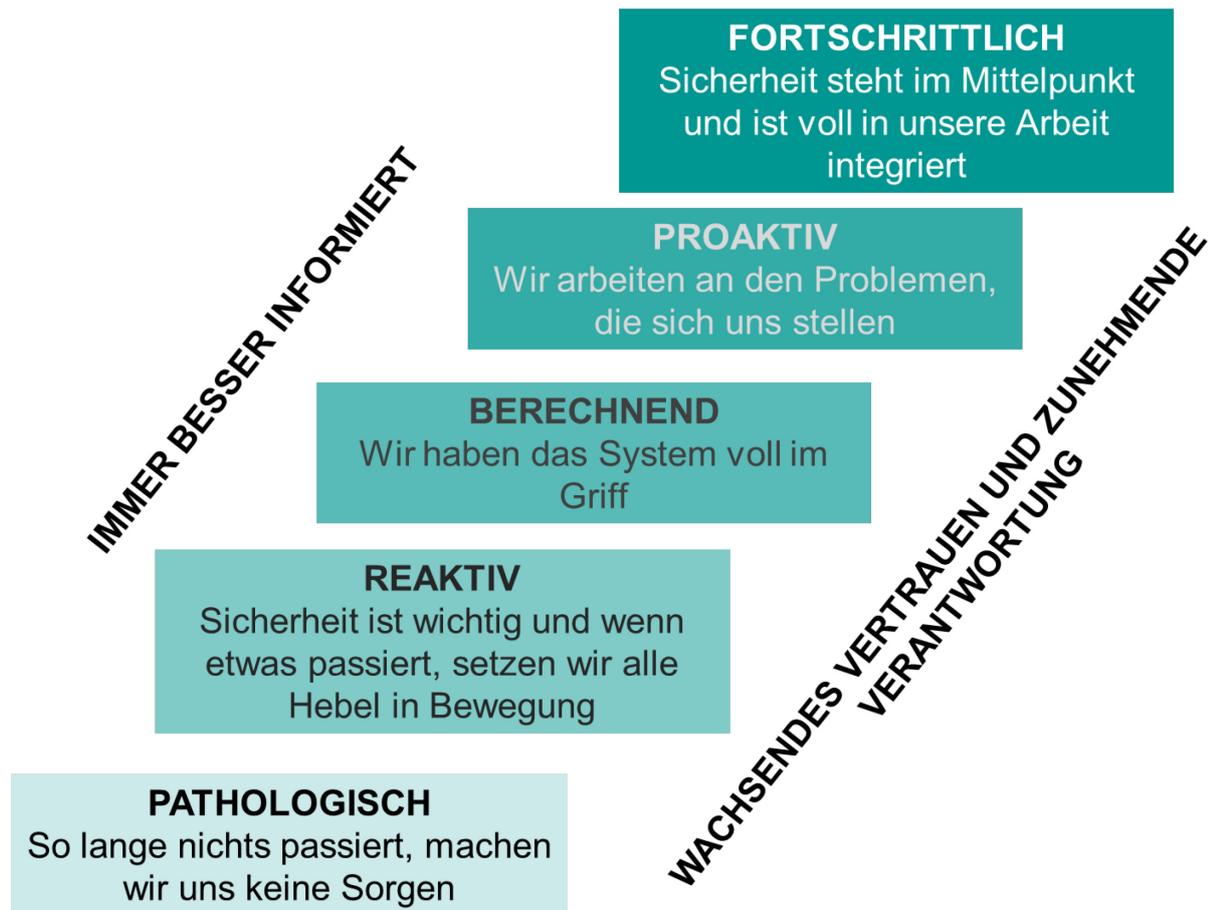


Abbildung 1 — Die fünf Stufen der Safety Culture Ladder

4.2 Beschreibung je Stufe

Im Folgenden werden die fünf Stufen der SCL in ihren Grundzügen beschrieben.

Stufe 1: Pathologisch

Die Organisation sieht keine Notwendigkeit, sicher(er) zu arbeiten. Dem Thema Sicherheit Aufmerksamkeit zu widmen, kostet Zeit und Geld. Was zählt, sind einzig Umsatz und Gewinn. „Unfälle können immer passieren, darauf hat man nur wenig Einfluss“. Die Organisation ist davon überzeugt, zu wissen, was sie tut, schließlich geht es schon seit Jahren gut.

Stufe 2: Reaktiv

Das Unternehmen hat die Angewohnheit, etwas zu ändern, wenn sich ein Vorfall ereignet hat. Die Reaktionen beruhen auf eingefahrenen Mustern. Die Menschen im Unternehmen sehen sich eher als Opfer statt als Verantwortliche. „Aber das ist doch nicht meine Schuld?“ „Jeder Zwischenfall hat einen Verursacher, und solche Leute bleiben nicht lange bei uns“. Das sich Verhalten ändert, geschieht häufig spontan und kurzfristig.

Stufe 3: Berechnend

Sicherheit wird als Mehrwert angesehen. Dies wird in Wort, Schrift (Leitlinien/System) und Tat (Engagement) deutlich. Die Aufmerksamkeit für S&G geht vor allem von der Unternehmensleitung,

Safety Culture Ladder 2.0:2023

dem Management und den direkten Führungskräften in den Unternehmen aus. Die operativen Mitarbeitenden fühlen sich nach wie vor nur begrenzt für S&G verantwortlich. Die S&G-Mitarbeitenden werden oft als Motor der täglichen S&G-Praxis angesehen.

Stufe 4: Proaktiv

Jede Person innerhalb der Organisation ist sich der Bedeutung von Sicherheit bewusst. Für sich selbst, für Kolleg*innen und für Mitarbeitende von Auftragnehmern und Dritten. Alle kennen und erkennen ihren Anteil und ihre Verantwortung in Bezug auf S&G. Wichtige Sicherheitsinformationen werden sowohl innerhalb als auch außerhalb der eigenen Organisation von oben nach unten und von unten nach oben ausgetauscht und gemeldet. Fehler sind erlaubt und werden ehrlich eingeräumt. Es wird viel Energie darauf verwendet, Rückfälle zu verhindern. Es werden Initiativen ergriffen, um sicherer zu arbeiten.

Stufe 5: Fortschrittlich

Sicherheit ist vollständig in alle Unternehmensverfahren integriert. Sie ist ein regelmäßiger Bestandteil der Reflexion und Bewertung innerhalb der eigenen Organisation und unter Branchenkollegen. Sicherheit ist im Denken und Handeln aller Mitarbeitenden der eigenen Organisation und der Auftragnehmer verankert. Schließlich kennen sie es nicht anders.

4.3 Themen und Unterthemen

4.3.1 Allgemeines

Die SCL umfasst fünf Themen, die in eine Reihe von Unterthemen unterteilt sind. Diese Themen sind:

- Leitlinien und Führung
- Kenntnisse und Kompetenzen
- Haupt- und Unterstützungsprozesse
- Zusammenarbeit mit Externen
- Lernen und Verbessern

Die Themen werden im Folgenden erläutert. In Kapitel 5 wird näher auf diese Themen eingegangen.

4.3.2 Thema 1: Leitlinien und Führung

Dieses Thema befasst sich mit der Frage, wie S&G-Maßnahmen und -Ziele innerhalb der Organisation festgelegt und gehandhabt werden.

Die Unterthemen von Thema 1 sind:

- Leitlinien und Ziele
- Führung
- Kommunikation und Engagement

- Gewünschtes S&G-Verhalten
- Übernahme von Verantwortung

4.3.3 Thema 2: Kenntnisse und Kompetenzen

Dieses Thema konzentriert sich auf die Kenntnisse und Kompetenzen im Bereich S&G auf allen Ebenen der Organisation, von der Unternehmensleitung bis zu externen Mitarbeitenden. In diesen Bereich fällt auch die Vermittlung von Wissen und die Entwicklung von Fähigkeiten.

Die Unterthemen von Thema 2 sind:

- Aufgaben, Verantwortlichkeiten und Befugnisse
- Kenntnisse und Kompetenzen
- Entwicklung von Kenntnissen und Kompetenzen

4.3.4 Thema 3: Haupt- und Unterstützungsprozesse

Dieses Thema befasst sich mit den primären Prozessen (Hauptprozessen) und den sekundären Prozessen (Unterstützungsprozessen von z. B. Personalabteilungen) einer Organisation im Umgang mit S&G. Es erläutert die Art und Weise, wie Prozesse eingerichtet werden und wie die Sicherheit und der Gesundheitsschutz in diesen Prozessen gewährleistet werden.

Die Unterthemen von Thema 3 sind:

- Arbeitsvorbereitung und -planung
- Risikobewertung
- S&G in Projekten oder bei der Ausführung (Betrieb)
- Beschaffung, Verwaltung und Nutzung von Betriebsmitteln
- Umgang mit Veränderungen

4.3.5 Thema 4: Zusammenarbeit mit Externen

Dieses Thema konzentriert sich auf die Zusammenarbeit mit Externen wie Auftragnehmern und anderen externen Interessierten.

Die Unterthemen von Thema 4 sind:

- Auswahl und Bewertung von Auftragnehmern
- Schaffung von Anreizen und Konsequenzen für Auftragnehmer
- Gemeinsame Lösungssuche

Safety Culture Ladder 2.0:2023

4.3.6 Thema 5: Lernen und Verbessern

Dieses Thema befasst sich mit dem Lernen und der Verbesserung im Bereich S&G innerhalb einer Organisation, mit dem Fokus auf die kontinuierliche Verbesserung.

Die Unterthemen von Thema 5 sind:

- Lernkultur
- Meldungen
- S&G-Bewertung im Arbeitsumfeld
- Interne Audits

4.4 Rahmenbedingungen und Verhalten

4.4.1 Allgemeines

Innerhalb jedes Unterthemas wird zwischen „Rahmenbedingungen“ und „Verhalten“ unterschieden.

4.4.2 Rahmenbedingungen

Die Beschreibungen unter „Rahmenbedingungen“ legen dar, was eine Organisation in Sachen Arbeitsschutz umsetzen und organisieren muss. Sie verleihen der Struktur und Strategie mehr Bedeutung. Die Organisation muss einen bestimmten Kurs einschlagen, für den entsprechende Rahmenbedingungen zu schaffen sind.

Anmerkung 1 Die SCL gibt vor, was geregelt werden muss, aber nicht wie.

Anmerkung 2 Dies sind die „Rahmenbedingungen“, die eine Organisation schafft. Es handelt sich hierbei um die Bedingungen, die eine Organisation gestalten muss, damit alle Mitarbeitenden wissen, was zu tun ist. Dazu zählen beispielsweise die Einrichtung von S&G-Maßnahmen, die Verfügbarkeit von Betriebsmitteln und klaren Aufgaben sowie die Verantwortlichkeiten und Befugnisse im Bereich S&G. Diese Voraussetzungen können Teil eines Managementsystems sein, dies ist jedoch nicht zwingend erforderlich. Die Organisation benötigt hierzu keine schriftlichen Unterlagen. Sofern dies für die Organisation nützlich ist, ist es natürlich erlaubt, jedoch nicht zwingend erforderlich.

4.4.3 Verhalten

Verhalten ist das, was eine Person für andere sichtbar zeigt. Die Beschreibungen im Bereich Verhalten legen dar, welches Verhalten in einer Organisation im jeweiligen Bereich generell zu beobachten ist.

Anmerkung 1 Die Organisation kann bestimmte Verhaltensweisen fördern oder hemmen.

5 Die Themen der SCL im Detail

5.1 Allgemeines

In den folgenden Tabellen sind die Themen und Unterthemen näher beschrieben.

5.2 Thema 1: Leitlinien und Führung

Tabelle 1 – Leitlinien und Führung

1		Leitlinien und Führung				
		Leitlinien und Ziele, Führung, Kommunikation und Engagement, gewünschtes S&G-Verhalten, Übernahme von Verantwortung				
		Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5
LEITLINIEN UND ZIELE	Rahmenbedingungen	1.1-R-S1 Die Organisation hat keine S&G-Leitlinien.	1.1-R-S2 Die Organisation hat S&G-Ziele und S&G-Leitlinien. Sie macht nicht mehr, als das Gesetz, die Vorschriften oder die Anforderungen der Kunden vorgeben.	1.1-R-S3 Die S&G-Leitlinien gelten nur für einen kurzen Zeitraum. Das bedeutet, dass die Organisation sofortige Maßnahmen zur Bewältigung von S&G-Risiken ergreift, ohne sich Gedanken darüber zu machen, was längerfristig geschieht.	1.1-R-S4 Die S&G-Leitlinien der Organisation verfolgen einen längerfristigen Ansatz. Das bedeutet, dass die Organisation bei der Bewältigung von S&G-Risiken auch zukünftige Auswirkungen berücksichtigt.	1.1-R-S5 Die S&G-Leitlinien sind ein durchgängig eingebetteter Bestandteil der Art und Weise, wie das Unternehmen geführt wird.
		Die Organisation hat keine S&G-Ziele.		Die Organisation verfügt über eine feste Überwachungsmethode, um zu kontrollieren, ob die Mitarbeitenden gemäß den S&G-Leitlinien arbeiten. Die Organisation formuliert die S&G-Ziele allgemein und konkretisiert sie nicht für alle Mitarbeitenden bzw. jede Position.	Die S&G-Leitlinien der Organisation sollen sicherstellen, dass alle die Verantwortung für S&G übernimmt und genug Wissen und Möglichkeiten hat, diese Verantwortung zu übernehmen. In der Organisation arbeiten mehrere Personen, denen gute S&G-Vorschriften wichtig sind. Dies sind die Interessierten. Alle Interessierten innerhalb der Organisation haben sich an der Ausarbeitung und Diskussion der S&G-Leitlinien und -Ziele beteiligt. Die Organisation hat die Ziele und Strategien nach Rücksprache mit diesen Personen festgelegt.	Alle Interessierten innerhalb und außerhalb der Organisation haben sich an der Ausarbeitung und Diskussion der S&G-Leitlinien und -Ziele beteiligt. Die Organisation hat die Ziele und Strategien nach Rücksprache mit diesen Personen festgelegt.
		Die Organisation hat nicht genügend Ressourcen für S&G bereitgestellt.	Die Organisation stellt nur dann Ressourcen für S&G bereit, wenn sich ein Vorfall ereignet hat.	Die Organisation stellt regelmäßig sicher, dass Ressourcen für S&G vorhanden sind.	Die Organisation hat dafür gesorgt, dass die Mitarbeitenden bei den S&G-Ressourcen ein Mitspracherecht haben.	Die Organisation hat sich darauf geeinigt, dass alle jederzeit die für S&G erforderlichen Ressourcen erhalten können.

1	Leitlinien und Führung				
	Leitlinien und Ziele, Führung, Kommunikation und Engagement, gewünschtes S&G-Verhalten, Übernahme von Verantwortung				
LEITLINIEN UND ZIELE Verhalten	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5
	<p>1.1-V-S1 Die Unternehmensleitung und das Management haben keine Zeit und/oder geben kein Geld für S&G aus.</p> <p>Niemand denkt an die für S&G benötigten Ressourcen.</p>	<p>1.1-V-S2 Die Unternehmensleitung und das Management sind mit den S&G-Leitlinien und den S&G-Zielen vertraut. Die S&G-Mitarbeitenden haben die S&G-Leitlinien und -Ziele erstellt.</p> <p>Die Unternehmensleitung und das Management erstellen und diskutieren die S&G-Ziele und passen sie an. Dies geschieht allerdings nur, wenn der Bedarf von außen an die Organisation gestellt wird.</p> <p>Die Organisation denkt nur dann über Ressourcen für S&G nach, wenn es zu einem Vorfall kommt. Das Problem wird dann oft gelöst.</p>	<p>1.1-V-S3 Die Organisation ist der Ansicht, dass die S&G-Leitlinien die Grundlage für sicheres und gesundes Arbeiten sind.</p> <p>Die Unternehmensleitung, das Management und die direkten Führungskräfte kennen die S&G-Leitlinien. Sie kennen auch die Leitlinien zu Konsequenzen und Wertschätzung.</p> <p>Die S&G-Ziele sind auf dem neuesten Stand. Das bedeutet, dass sie an die derzeit geltenden S&G-Leitlinien angepasst wurden. Ein Teil der Mitarbeitenden kennt die Ziele.</p> <p>Die Unternehmensleitung, das Management und die direkten Führungskräfte sind vor allem damit beschäftigt, die Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften sicherzustellen. Sie sorgen dafür, dass alles ordentlich aufgezeichnet wird.</p> <p>Die Organisation bespricht gelegentlich die Wirksamkeit der Maßnahmen zur Kontrolle der S&G-Risiken. Anschließend prüft (bewertet) sie, ob diese Maßnahmen gut genug funktionieren.</p> <p>Die Unternehmensleitung, das Management und insbesondere die S&G-Mitarbeitenden prüfen regelmäßig, welche Ressourcen für S&G benötigt werden.</p>	<p>1.1-V-S4 Die Unternehmensleitung und das Management wenden die S&G-Leitlinien bei der Leitung der Organisation an. Diese S&G-Leitlinien spiegeln sich in der gesamten Organisation wider.</p> <p>Die Mitarbeitenden können die S&G-Leitlinien und -Ziele bei ihrer eigenen Arbeit anwenden. Das geht aus ihren Erzählungen hervor.</p> <p>Die gesamte Organisation ist aktiv an der Umsetzung der S&G-Leitlinien und -Ziele beteiligt. Das bedeutet, dass jede*r Mitarbeitende darüber nachdenkt und spricht, wie man so sicher und gesund wie möglich arbeiten kann. S&G-Ziele helfen der Organisation, S&G zu verbessern. Dies gilt für S&G innerhalb sowie außerhalb der Organisation.</p> <p>Die Organisation prüft regelmäßig, welche Ressourcen für S&G benötigt werden. Die Mitarbeitenden geben ebenfalls an, welche S&G-Ressourcen sie benötigen.</p>	<p>1.1-V-S5 Die S&G-Leitlinien und die S&G-Ziele haben im Unternehmen oberste Priorität.</p> <p>Alle können auf ihrer Ebene angeben, was sie zur Anwendung und Verbesserung der S&G-Leitlinien und -Ziele unternehmen. Dies gilt auch für Interessierte außerhalb der Organisation.</p> <p>Die Organisation verfügt immer über genügend Ressourcen, die sie für S&G verwenden kann.</p>

Safety Culture Ladder 2.0:2023

1	Leitlinien und Führung				
	Leitlinien und Ziele, Führung, Kommunikation und Engagement, gewünschtes S&G-Verhalten, Übernahme von Verantwortung				
FÜHRUNG	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5
	Rahmenbedingungen	1.2-R-S1 Die Organisation hat für Führungsqualitäten und persönliche Führungskompetenz im Bereich S&G keine Ressourcen bereitgestellt.	1.2-R-S2 Die Organisation hat für Führungsqualitäten und persönliche Führungskompetenz im Bereich S&G wenige Ressourcen bereitgestellt.	1.2-R-S3 Die Organisation hat Ressourcen bereitgestellt, um der Entwicklung von Führungskompetenz im Bereich S&G Aufmerksamkeit und/oder Geld zu widmen. Diese Ressourcen sind in erster Linie für die Unternehmensleitung und das Management bestimmt, d. h. nicht für die direkten Führungskräfte.	1.2-R-S4 Die Organisation hat Ressourcen bereitgestellt, um der Entwicklung von Führungskompetenz im Bereich S&G Aufmerksamkeit und/oder Geld zu widmen. Diese Ressourcen sind für alle gedacht.

1		Leitlinien und Führung				
		Leitlinien und Ziele, Führung, Kommunikation und Engagement, gewünschtes S&G-Verhalten, Übernahme von Verantwortung				
FÜHRUNG	Verhalten	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5
		1.2-V-S1 Die Organisation widmet den Führungsqualitäten und der persönlichen Führungskompetenz im Bereich S&G keine zusätzliche Aufmerksamkeit oder Geldmittel. In der Organisation gibt es keine Anzeichen dafür, dass jemand die Führung im Bereich S&G innehat. Die direkten Führungskräfte und die Mitarbeitenden legen ein unsicheres Verhalten an den Tag. Die Unternehmensleitung, das Management und die direkten Führungskräfte müssen in Sachen S&G als Beispiel vorangehen, sind sich dessen aber nicht bewusst.	1.2-V-S2 Die Organisation widmet den Führungsqualitäten und der persönlichen Führungskompetenz im Bereich S&G keine zusätzliche Aufmerksamkeit oder Geldmittel. Die Mitarbeitenden sehen die Unternehmensleitung und das Management vor allem dann, wenn im Bereich S&G etwas schief gelaufen ist. Die Unternehmensleitung, das Management und die direkten Führungskräfte müssen in Sachen S&G als Beispiel vorangehen. Einige von ihnen sind sich dessen bewusst.	1.2-V-S3 Die Organisation widmet der Entwicklung von Führungsqualitäten im S&G Aufmerksamkeit und/oder Geldmittel. Sie richtet sich an die Unternehmensleitung und das Management. Die Unternehmensleitung, das Management und die direkten Führungskräfte sind innerhalb der Organisation sichtbar und leicht erreichbar. Sie wissen, was im Bereich S&G vor sich geht. Die Mitarbeitenden sind der Meinung, dass die Unternehmensleitung, das Management und die direkten Führungskräfte ausreichend in S&G eingebunden sind. Vor allem die Unternehmensleitung und das Management zeigen, wie man die S&G-Vorschriften einhält. Noch nicht alle Mitarbeitende wissen, wie sie bei ihrer eigenen Arbeit mit S&G umgehen.	1.2-V-S4 Die Organisation widmet der Entwicklung von Führungsqualitäten im Bereich S&G Aufmerksamkeit und/oder Geldmittel. Dies gilt für alle Mitarbeitende der Organisation. Die Unternehmensleitung, das Management und die direkten Führungskräfte sind immer in der Organisation zu sehen. Sie machen sich angreifbar. Sie übernehmen die Führung im S&G auf eine Weise, die die Mitarbeitenden motiviert. Und steht im Einklang zu dem, was die Situation in diesem Moment verlangt. Alle Mitarbeitende innerhalb der Organisation wissen, wie sie mit S&G umzugehen haben. Auf jeder Ebene innerhalb der Organisation zeigen die Mitarbeitenden, wie Sie mit den Regeln für S&G umgehen. Dieses vorbildliche Verhalten legen sie auch gegenüber anderen Interessierten an den Tag.	1.2-V-S5 Die Organisation unterstützt und fordert die Entwicklung von Führungsqualitäten und persönlicher Führungskompetenz in der gesamten Organisation. Die Organisation befasst sich mit S&G-Aktivitäten mit Interessenten innerhalb und außerhalb der Organisation. Innerhalb der Organisation kann jede*r Ideen für Aktivitäten im S&G einbringen. Es handelt sich dabei um Aktivitäten, die die S&G verbessern und weniger oder gar keine Risiken bergen. Die Mitarbeitenden benennen ihre eigenen S&G-Ansprechpartner. Dies sind Personen, bei denen sie sich sicher fühlen, wenn sie ihre Bedenken oder Anmerkungen zu S&G mitteilen. Die Organisation zeigt nicht nur, wie man sicher und gesund im Unternehmen und in der Branche arbeiten kann. Sie ist ein gutes Beispiel für die Industrie und die gesamte Wertschöpfungskette.

Safety Culture Ladder 2.0:2023

1		Leitlinien und Führung				
		Leitlinien und Ziele, Führung, Kommunikation und Engagement, gewünschtes S&G-Verhalten, Übernahme von Verantwortung				
		Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5
KOMMUNIKATION UND ENGAGEMENT	Rahmenbedingungen	1.3-R-S1 Die Organisation hat kein etabliertes Verfahren zur Kommunikation im Bereich S&G.	1.3-R-S2 Die Organisation verfügt über ein etabliertes Verfahren zur Kommunikation im Bereich S&G. Diese Kommunikation erfolgt von der Unternehmensleitung und dem Management aus in Richtung Mitarbeitende.	1.3-R-S3 Die Organisation verfügt über ein etabliertes Verfahren zur Kommunikation im Bereich S&G. Bei diesem Verfahren verläuft die Kommunikation hauptsächlich von der Unternehmensleitung zu den Mitarbeitenden und noch nicht umgekehrt.	1.3-R-S4 Die Organisation verfügt über ein etabliertes Verfahren zur Kommunikation im Bereich S&G. Bei diesem Verfahren liegt der Schwerpunkt auf dem Senden und Empfangen, sowohl von oben nach unten als auch von unten nach oben. Das bedeutet, dass die Unternehmensleitung mit den Mitarbeitenden kommuniziert, aber auch, dass die Mitarbeitenden der Unternehmensleitung mitteilen, was sie in Sachen S&G benötigen.	1.3-R-S5 Die Organisation ermöglicht es, dass alle mit allen über S&G sprechen können. Auf diese Weise können alle gemeinsam zur Verbesserung von S&G beitragen.
	Verhalten	1.3-V-S1 Die Organisation spricht nicht über S&G und schenkt dem Thema keine Aufmerksamkeit.	1.3-V-S2 Bei der Kommunikation der S&G-Leitlinien und -Ziele kommt es darauf an, dass die Organisation bestimmte Anforderungen oder Erwartungen erfüllt (und diese auch demonstriert). Es handelt sich dabei um von außen auferlegte Anforderungen/ Erwartungen. Die Unternehmensleitung und das Management kommunizieren über S&G hauptsächlich dann, wenn sich ein schwerwiegender Vorfall ereignet hat.	1.3-V-S3 Die Unternehmensleitung informiert die Mitarbeitenden über die S&G-Leitlinien und -Ziele. Sie bespricht S&G regelmäßig in verschiedenen Meetings. Die Organisation verfügt auch über eine strukturierte Vorgehensweise im Bereich S&G. Dies geht aus den Gesprächen mit den Mitarbeitenden hervor. Die Unternehmensleitung und das Management sprechen gelegentlich mit den Mitarbeitenden über das S&G-Verhalten.	1.3-V-S4 Die Organisation kommuniziert deutlich in den Besprechungen die S&G-Leitlinien und -Ziele. Diese Leitlinien und Ziele sind innerhalb der Organisation bekannt. Die Kommunikationsstruktur (von oben nach unten und von unten nach oben, von der Unternehmensleitung zu den Mitarbeitenden und umgekehrt) gewährleistet, dass alle Beteiligten einbezogen werden und Informationen austauschen. Dies geschieht sowohl innerhalb als auch außerhalb der Organisation. Basierend auf dem, was die Mitarbeitenden im Bereich S&G hören und sehen, führt die Organisation gute Gespräche zu diesem Thema.	1.3-V-S5 Alle sind ständig miteinander im Gespräch, um S&G zu verbessern. Die Zusammenarbeit im Bereich S&G ist auf allen Ebenen ausgezeichnet. Die Organisation spricht mit den Interessierten innerhalb und außerhalb des Unternehmens darüber, wie man sicherer und gesünder arbeiten kann.

1	Leitlinien und Führung					
	Leitlinien und Ziele, Führung, Kommunikation und Engagement, gewünschtes S&G-Verhalten, Übernahme von Verantwortung					
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	
GEWÜNSCHTES S&G-VERHALTEN	Rahmenbedingungen	<p>1.4-R-S1 Die Organisation hat nicht festgelegt, welches Verhalten für sie im Bereich S&G als wünschenswert gilt.</p> <p>Die Organisation hat keine Vorkehrungen getroffen, um sich gegenseitig auf unerwünschtes S&G-Verhalten anzusprechen.</p>	<p>1.4-R-S2 Die Organisation hat festgelegt, welches Verhalten für sie im Bereich S&G als wünschenswert gilt. Es gibt Leitlinien zu Konsequenzen bei unerwünschtem S&G-Verhalten.</p> <p>Die Organisation hat Vorkehrungen getroffen, um sich gegenseitig auf unerwünschtes S&G-Verhalten zur Rechenschaft zu ziehen.</p>	<p>1.4-R-S3 Die Organisation hat festgelegt, welches Verhalten für sie im Bereich S&G als wünschenswert gilt.</p> <p>Die Organisation hat Vorkehrungen getroffen, um sich gegenseitig auf unerwünschtes S&G-Verhalten anzusprechen.</p> <p>Die Organisation hat Leitlinien zu Konsequenzen und Wertschätzung.</p>	<p>1.4-R-S4 Die Organisation hat festgelegt, welches Verhalten für sie im Bereich S&G als wünschenswert gilt.</p> <p>Die Organisation hat Vorkehrungen getroffen, um sich gegenseitig auf (un)erwünschtes S&G-Verhalten anzusprechen. Dies erfolgt sowohl durch die Unternehmensleitung (von oben nach unten) als auch durch die Mitarbeitenden (von unten nach oben).</p> <p>Die Organisation hat Leitlinien zu Konsequenzen und Wertschätzung.</p>	<p>1.4-R-S5 Die Organisation hat festgelegt, welches Verhalten für sie im Bereich S&G als wünschenswert gilt.</p> <p>Die Organisation hat Vorkehrungen getroffen, um sich untereinander auf (un)erwünschtes Verhalten im Bereich S&G anzusprechen. Diese Vereinbarungen gelten für die gesamte Branche.</p>

Safety Culture Ladder 2.0:2023

1		Leitlinien und Führung				
		Leitlinien und Ziele, Führung, Kommunikation und Engagement, gewünschtes S&G-Verhalten, Übernahme von Verantwortung				
		Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5
GEWÜNSCHTES S&G-VERHALTEN	Verhalten	<p>1.4-V-S1 Innerhalb der Organisation ist nicht klar, welches S&G-Verhalten erwünscht ist.</p> <p>Innerhalb der Organisation geben sich die Mitarbeitenden gegenseitig kein Feedback zu S&G .</p>	<p>1.4-V-S2 Nicht alle in der Organisation wissen, welches S&G-Verhalten erwünscht ist.</p> <p>Die Organisation gibt oft unmittelbar nach einem Vorfall Feedback zu unerwünschtem S&G-Verhalten. Sie beschreibt auch, welches S&G-Verhalten sie sich dann wünschen würde.</p> <p>Die Organisation ergreift Maßnahmen gegenüber Einzelpersonen, wenn etwas schief läuft.</p>	<p>1.4-V-S3 Innerhalb der Organisation wissen alle, welches S&G-Verhalten erwünscht ist.</p> <p>Die Organisation kommuniziert von oben nach unten (von der Unternehmensleitung zu den Mitarbeitenden), wie man sich gegenseitig anspricht. Beispiele zeigen, dass sich die Mitarbeitenden gegenseitig auf (un)erwünschtes S&G-Verhalten ansprechen.</p> <p>Die Organisation wendet die Leitlinien zu Konsequenzen stringent an. Die Leitlinien zu Wertschätzung werden nach wie vor willkürlich angewandt.</p>	<p>1.4-V-S4 Alle Interessierten wissen, welches S&G-Verhalten erwünscht ist. Das erwünschte S&G-Verhalten wurde auf die tägliche Praxis übertragen und bei Bedarf angepasst.</p> <p>Die Organisation kommuniziert von oben nach unten (von der Unternehmensleitung zu den Mitarbeitenden) und von unten nach oben (von den Mitarbeitenden zu der Unternehmensleitung) darüber, wie man sich gegenseitig anspricht. Kolleg*innen machen einander bei wünschenswertem S&G-Verhalten Komplimente.</p> <p>Die Organisation wendet die Leitlinien zu Konsequenzen und Wertschätzung aktiv an: Mitarbeitende erfahren regelmäßig eine Wertschätzung, wenn sie wünschenswertes S&G-Verhalten an den Tag legen. Alle Mitarbeitenden der Organisation stehen diesen Leitlinien positiv gegenüber. Das Ergreifen von Konsequenzen ist nur in Ausnahmefällen erforderlich.</p>	<p>1.4-V-S5 Für die Organisation bleibt in Sachen S&G-Vereinbarungen wenig oder nichts zu tun. Der Grund dafür ist, dass die Kultur und die intrinsische Motivation der Mitarbeitenden sehr gut sind.</p> <p>Alle Personen innerhalb und außerhalb der Organisation wissen, wie sie Feedback zum S&G-Verhalten geben können und tun dies auch.</p>

1	Leitlinien und Führung				
	Leitlinien und Ziele, Führung, Kommunikation und Engagement, gewünschtes S&G-Verhalten, Übernahme von Verantwortung				
ÜBERNAHME VON VERANTWORTUNG	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5
	Verhalten	<p>1.5-V-S1 Niemand fühlt sich für S&G verantwortlich bzw. übernimmt die Verantwortung für S&G.</p>	<p>1.5-V-S2 Die Unternehmensleitung und das Management sind der Meinung, dass die Person, die für S&G zuständig ist, auch die Verantwortung für gesundes und sicheres Arbeiten trägt.</p> <p>Bei einem Vorfall schreitet die Organisation ein. Sobald (von anderen) festgestellt wird, dass die Organisation die Gesetze und Vorschriften bzw. Kundenanforderungen nicht einhält, wird reagiert.</p>	<p>1.5-V-S3 Die Unternehmensleitung, das Management und die direkten Führungskräfte haben begonnen, sich aktiv mit Sicherheit und Gesundheitsschutz zu befassen. Sie versuchen sicherzustellen, dass die Mitarbeitenden die S&G-Vorschriften möglichst einhalten.</p> <p>Die Mitarbeitenden sehen die Person, die für S&G zuständig ist, noch zu oft als die Person an, die die Verantwortung für S&G trägt. Sie erkennen nicht, dass sie selbst eine Rolle dabei spielen. Die Aktivitäten im Bereich S&G konzentrieren sich vielmehr auf Zahlen als auf Qualität, zum Beispiel die Anzahl der Arbeitsplatzinspektionen und nicht, was man daraus lernen kann.</p>	<p>1.5-V-S4 Alle Interessierten wissen, was sie im Bereich S&G zu tun haben und wofür sie verantwortlich sind. Sie übernehmen diese Verantwortung. Bei Bedarf zieht die Organisation Experten zurate. Dies ermöglicht es ihr, S&G zu verbessern und ihre dahingehenden Kenntnisse weiter zu vertiefen.</p> <p>Lehnt die Organisation eine Idee zum Thema S&G ab, dann teilt sie dies rechtzeitig mit und begründet ihre Entscheidung.</p>

5.3 Thema 2: Kenntnisse und Kompetenzen

Tabelle 2 – Kenntnisse und Kompetenzen

2		Kenntnisse und Kompetenzen				
		Aufgaben, Verantwortlichkeiten und Befugnisse, Kenntnisse und Kompetenzen, Entwicklung von Kenntnissen und Kompetenzen				
		Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5
AUFGABEN, VERANTWORTLICHKEITEN UND BEFUGNISSE	Rahmenbedingungen	2.1-R-S1 Die Organisation hat keine Aufgaben, Verantwortlichkeiten und Befugnisse für S&G definiert.	2.1-R-SS2 Die Organisation verfügt über festgelegte Aufgaben, Verantwortlichkeiten und Befugnisse im Bereich S&G, jedoch nur im Rahmen der Gesetze und Rechtsvorschriften. Dies gilt insbesondere für die S&G-Mitarbeitenden.	2.1-R-S3 Die Organisation hat die Aufgaben, Verantwortlichkeiten und Befugnisse im Bereich S&G festgelegt und sie den direkten Führungskräften zugewiesen, die für die Umsetzung zuständig sind. Sie kündigt dies auch innerhalb der Organisation an. Diese Aufgaben, Verantwortlichkeiten und Befugnisse sind gut aufeinander abgestimmt.	2.1-R-S4 Die Organisation hat Aufgaben, Verantwortlichkeiten und Befugnisse im Bereich S&G für alle Mitarbeitende festgelegt, auch für externe Mitarbeitende, die für die Organisation arbeiten. Auch dies wurde allen mitgeteilt.	2.1-R-S5 Die Organisation hat in Absprache mit den Mitarbeitenden Aufgaben, Verantwortlichkeiten und Befugnisse im Bereich S&G festgelegt. Alle Ebenen der Organisation sind daran beteiligt.

2	Kenntnisse und Kompetenzen				
	Aufgaben, Verantwortlichkeiten und Befugnisse, Kenntnisse und Kompetenzen, Entwicklung von Kenntnissen und Kompetenzen				
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5
Verhalten	<p>2.1-V-S1 Die Mitarbeitenden unternehmen kaum etwas in Sachen S&G.</p>	<p>2.1-V-S2 Die Mitarbeitenden können nicht richtig erkennen, was sie in Bezug auf S&G tun können und sollen und wofür sie verantwortlich sind. Dadurch werden ihnen Aufgaben oder Verantwortlichkeiten im Bereich S&G übertragen, die nicht zu ihrer Stellenbeschreibung gehören.</p> <p>Die Organisation spricht nur dann über Aufgaben, Verantwortlichkeiten und Befugnisse im Bereich S&G, wenn sich ein Vorfall ereignet hat. Die Aufgaben, Verantwortlichkeiten und Befugnisse im Bereich S&G werden dann neu geordnet.</p>	<p>2.1-V-S3 Die Mitarbeitenden wissen, was sie in Bezug auf S&G tun können und sollen und wofür sie verantwortlich sind.</p> <p>Wenn Mitarbeitende nicht sicher sind, was sie in Bezug auf S&G tun sollen und dürfen und welche Verantwortlichkeiten sie haben, melden sie dies ihren direkten Führungskräften.</p> <p>Die Organisation trifft nur dann neue Vereinbarungen zu Aufgaben, Verantwortlichkeiten und Zuständigkeiten für S&G, wenn sich die Arbeitsweise ändert oder neue Risiken auftreten.</p>	<p>2.1-V-S4 Sowohl interne als auch externe Mitarbeitende wissen, was sie in Bezug auf S&G tun können und sollen und wofür sie verantwortlich sind.</p> <p>Interne und externe Mitarbeitende führen keine Aufgaben aus, für die sie nicht kompetent sind oder von denen sie glauben, dass sie sie nicht erledigen können. Falls das dennoch hin und wieder vorkommt, dann sprechen sie mit ihren direkten Führungskräften darüber.</p> <p>Die Organisation beurteilt regelmäßig Aufgaben, Verantwortlichkeiten und Befugnisse im Bereich S&G. Dabei prüft sie, ob all dies noch vollständig und aktuell sind. Bei Bedarf passt sie die Aufgaben, Befugnisse und Verantwortlichkeiten an. Sowohl die Mitarbeitenden als auch der Arbeitgeber können dies veranlassen.</p>	<p>2.1-V-S5 Die Organisation fordert die Mitarbeitenden auf, sich weiterzuentwickeln, wenn es darum geht, neue Aufgaben, Verantwortlichkeiten und Befugnisse im Bereich S&G wahrzunehmen. Sie bietet dabei gute Unterstützung.</p> <p>Die Organisation beurteilt fortwährend Aufgaben, Verantwortlichkeiten und Befugnisse im Bereich S&G. Dabei bezieht sie auch externe Mitarbeitende mit ein. Auf dieser Grundlage passt sie die Vereinbarungen zur S&G bei Bedarf an.</p>

2		Kenntnisse und Kompetenzen				
		Aufgaben, Verantwortlichkeiten und Befugnisse, Kenntnisse und Kompetenzen, Entwicklung von Kenntnissen und Kompetenzen				
		Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5
KENNTNISSE UND KOMPETENZEN	Rahmenbedingungen	<p>2.2-R-S1 Die Organisation hat keine Anforderungen an die Kenntnisse und Kompetenzen, die die Mitarbeitenden benötigen, um sicher und gesund zu arbeiten oder Aufgaben im Bereich S&G zu erledigen.</p>	<p>2.2-R-S2 Die Organisation hat ermittelt, welche Kenntnisse und Kompetenzen die Mitarbeitenden benötigen, um sicher und gesund zu arbeiten und Aufgaben im S&G zu erfüllen.</p> <p>Hier betrachtet die Organisation nur die Anforderungen aus Gesetzen und Vorschriften und geht nicht auf die S&G-Risiken der Arbeit ein.</p>	<p>2.2-R-S3 Die Organisation hat ermittelt, welche Kenntnisse und Kompetenzen die Mitarbeitenden benötigen, um sicher und gesund zu arbeiten und Aufgaben im Bereich S&G zu erfüllen.</p> <p>Dabei konzentriert sich die Organisation auf die wichtigsten S&G-Risiken, die mit der Arbeit einhergehen.</p>	<p>2.2-R-S4 Die Organisation ermittelt gemeinsam mit den Mitarbeitenden, welche Kenntnisse und Kompetenzen die Mitarbeitenden benötigen, um sicher und gesund zu arbeiten und Aufgaben im Bereich S&G zu erfüllen.</p> <p>Dabei orientiert sich die Organisation an allen potenziell auftretenden S&G-Risiken.</p>	<p>2.2-R-S5 Die Mitarbeitenden ermitteln regelmäßig gemeinsam mit der Organisation, welche Kenntnisse und Kompetenzen erforderlich sind, um sicher und gesund zu arbeiten und Aufgaben im Bereich S&G erfüllen zu können. Dies wird sowohl auf die Bedürfnisse der Mitarbeitenden als auch auf die der Organisation zugeschnitten.</p> <p>Dabei wird ein weiteres Feld betrachtet als nur die Kenntnisse und Kompetenzen im Bereich S&G.</p>

2		Kenntnisse und Kompetenzen				
		Aufgaben, Verantwortlichkeiten und Befugnisse, Kenntnisse und Kompetenzen, Entwicklung von Kenntnissen und Kompetenzen				
		Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5
KENNTNISSE UND KOMPETENZEN	Verhalten	<p>2.2-V-S1 Die Mitarbeitenden nehmen regelmäßig Aufgaben im Bereich S&G wahr, ohne die dafür erforderlichen Kenntnisse und Kompetenzen zu besitzen.</p> <p>Die Mitarbeitenden wissen relativ wenig oder gar nichts über die mit ihrer Arbeit verbundenen S&G-Risiken. Sie erhalten dazu sehr wenige Informationen.</p> <p>Die Organisation ermutigt und motiviert die Mitarbeitenden nicht bei der Ausführung ihrer Arbeit. Sie sieht keine Notwendigkeit, Schulungen oder Ausbildungen für die Mitarbeitenden anzubieten.</p>	<p>2.2-V-S2 Die Organisation hat den Mitarbeitenden mitgeteilt, welche Schulungen sie absolvieren sollen. Sie wissen nicht immer, welche Kenntnisse und Kompetenzen sie benötigen, um sicher und gesund zu arbeiten.</p> <p>Die Mitarbeitenden sind sich der S&G-Risiken teilweise bewusst. Sie halten es aber nicht für notwendig, sich aktiv damit auseinanderzusetzen. Die Organisation informiert die Mitarbeitenden nur dann über S&G-Risiken, wenn es zu einem Vorfall gekommen ist. In diesem Fall erinnert die Organisation die Mitarbeitenden daran, wie sie sich zu verhalten haben.</p> <p>Die Organisation ändert in der Regel nur als Reaktion auf einen Vorfall etwas an den Kenntnissen und Kompetenzen, die die Mitarbeitenden ihrer Meinung nach benötigen.</p>	<p>2.2-V-S3 Die Mitarbeitenden wissen, welche Kenntnisse und Kompetenzen sie benötigen, um sicher und gesund zu arbeiten. Sie wenden diese Kenntnisse und Kompetenzen an.</p> <p>Die Mitarbeitenden verfügen grundsätzlich über ausreichende Kenntnisse und Kompetenzen, um die mit ihrer regulären Arbeit verbundenen S&G-Risiken zu bewältigen. In Situationen, die von ihrer normalen Arbeitssituation abweichen, fehlen ihnen manchmal die richtigen Kenntnisse und Kompetenzen.</p> <p>Die Organisation ändert in der Regel etwas an den Kenntnissen und Kompetenzen, die die Mitarbeitenden ihrer Meinung nach benötigen, weil sich die S&G-Risiken oder die Anforderungen des Kunden oder der Gesetzgebung ändern. Die Mitarbeitenden können auch selbst angeben, ob sie eine zusätzliche Ausbildung oder Schulung benötigen. Ob sie diese Zusatzausbildung letztlich absolvieren dürfen, hängt davon ab, wie notwendig die Organisation sie erachtet.</p>	<p>2.2-V-S4 Interne und externe Mitarbeitende erhalten sämtliche Informationen, die sie benötigen, um sicher und gesund arbeiten zu können.</p> <p>Es ist normal, über (neue) S&G-Risiken zu sprechen und zu erörtern, welche Kenntnisse und Kompetenzen dafür erforderlich sind. Die Mitarbeitenden erhalten nach Bedarf Fortbildungen und Schulungen. Die Mitarbeitenden wenden diese neuen Kenntnisse und Kompetenzen auch in der täglichen Praxis an.</p> <p>Die Organisation nimmt Änderungen an den erforderlichen Kenntnissen und Kompetenzen der Mitarbeitenden in enger Rücksprache mit ihnen vor. Die Bitte oder Empfehlung, eine zusätzliche Schulung oder Ausbildung zu absolvieren, kann von den Mitarbeitenden, den direkten Führungskräften oder anderen Personen (z. B. einem Sicherheitsexperten) ausgehen.</p>	<p>2.2-V-S5 Interne und externe Mitarbeitende sind sich darüber im Klaren, dass sie täglich die richtigen Kenntnisse, Informationen und/oder Kompetenzen benötigen, um sicher und gesund zu arbeiten.</p> <p>Die Mitarbeitenden besprechen ständig, welche (neuen oder noch unbekannt) S&G-Risiken bestehen und welche Kenntnisse, Informationen und Kompetenzen erforderlich sind, um sicher und gesund arbeiten zu können. Hier werden auch die Kenntnisse und Kompetenzen von Externen (aus der Wertschöpfungskette/ Industrie) genutzt.</p> <p>Die Organisation bespricht Veränderungen bei den erforderlichen Kenntnissen und Kompetenzen regelmäßig mit den Mitarbeitenden. Dabei achtet die Organisation besonders auf bevorstehende Veränderungen und deren Auswirkungen auf die erforderlichen Kenntnisse und Kompetenzen aller Beteiligten.</p>

2	Kenntnisse und Kompetenzen				
	Aufgaben, Verantwortlichkeiten und Befugnisse, Kenntnisse und Kompetenzen, Entwicklung von Kenntnissen und Kompetenzen				
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5
ENTWICKLUNG VON KENNNTNISSEN UND KOMPETENZEN	<p>2.3-R-S1 Die Organisation verfügt über kein etabliertes Verfahren zur Entwicklung von Kenntnissen und Kompetenzen für sicheres und gesundes Arbeiten.</p>	<p>2.3-R-S2 Die Organisation hat kein etabliertes Verfahren zur Gesprächsführung mit den Mitarbeitenden über die Entwicklung von Kenntnissen und Kompetenzen für sicheres und gesundes Arbeiten.</p>	<p>2.3-R-S3 Die Organisation trifft Vorkehrungen, um die Kenntnisse und Kompetenzen auf das gewünschte Niveau zu bringen.</p>	<p>2.3-R-S4 Die Organisation hat einen flexiblen Ansatz für die Gesprächsführung zur Entwicklung von Kenntnissen und Kompetenzen für sicheres und gesundes Arbeiten.</p>	<p>2.3-R-S5 Die Organisation hat vereinbart, regelmäßig über die Entwicklung von Kenntnissen und Kompetenzen für sicheres und gesundes Arbeiten zu sprechen.</p>
Rahmenbedingungen					

2	Kenntnisse und Kompetenzen				
	Aufgaben, Verantwortlichkeiten und Befugnisse, Kenntnisse und Kompetenzen, Entwicklung von Kenntnissen und Kompetenzen				
ENTWICKLUNG VON KENNTNISSEN UND KOMPETENZEN	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5
	Verhalten	<p>2.3-V-S1 Die Organisation sieht nicht ein, warum es wichtig ist, über die Entwicklung von Kenntnissen und Kompetenzen für sicheres und gesundes Arbeiten zu sprechen. Die Organisation findet diese Gespräche schwierig.</p>	<p>2.3-V-S2 Wenn es darum geht, mit den Mitarbeitenden über die Entwicklung von Kenntnissen und Kompetenzen für ein sicheres und gesundes Arbeiten zu sprechen, haben vor allem die direkten Führungskräfte das Wort.</p> <p>Die Mitarbeitenden erleben die Gespräche als Pflichtprogramm. Die gemachten Absprachen werden nicht immer eingehalten.</p>	<p>2.3-V-S3 Die Organisation weiß, warum es wichtig ist, über Kenntnissen und Kompetenzen für sicheres und gesundes Arbeiten zu sprechen. Die Mitarbeitenden können angeben, welche Vereinbarungen getroffen wurden, um ihre Kenntnisse und Kompetenzen weiterzuentwickeln.</p> <p>Die Organisation führt mit den Mitarbeitenden zu festgelegten Zeiten Gespräche über die Entwicklung von Kenntnissen und Kompetenzen für sicheres und gesundes Arbeiten.</p> <p>Die Organisation sorgt dafür, dass die getroffenen Vereinbarungen weitestgehend umgesetzt werden.</p>	<p>2.3-V-S4 Die Mitarbeitenden und die direkten Führungskräfte finden die Gespräche über die Entwicklung von Kenntnissen und Kompetenzen wertvoll. Die Mitarbeitenden und die direkten Führungskräfte sind sich der Kenntnisse und Kompetenzen bewusst, die sie weiterentwickeln können.</p> <p>An diesen Gesprächen sind sowohl die Mitarbeitenden als auch die direkten Führungskräfte beteiligt. In den Gesprächen geht es auch darum, inwieweit die Mitarbeitenden von den direkten Führungskräften oder der Organisation unterstützt werden, um ihre Ziele zu erreichen, und welches Engagement von den Mitarbeitenden erwartet wird.</p> <p>Die Organisation trifft gemeinsam mit den Mitarbeitenden Vorkehrungen, um die Kenntnisse und Kompetenzen auf das gewünschte Niveau zu bringen. Diese Vereinbarungen werden auch eingehalten.</p>

5.4 Thema 3: Haupt- und Unterstützungsprozesse

Tabelle 3 – Haupt- und Unterstützungsprozesse

3		Haupt- und Unterstützungsprozesse				
		Arbeitsvorbereitung und -planung, Risikobewertung, S&G in Projekten oder bei der Ausführung (Betrieb), Beschaffung, Verwaltung und Nutzung von Betriebsmitteln, Umgang mit Veränderungen				
		Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5
ARBEITSVORBEREITUNG UND -PLANUNG	Rahmenbedingungen	3.1-R-S1 Die Organisation hat keine Richtlinien, um bei der Vorbereitung und Planung der Arbeiten auch an S&G zu denken.	3.1-R-S2 Die Organisation hat Richtlinien, laut denen S&G Teil der Arbeitsvorbereitung und -planung sind.	3.1-R-S3 Die Organisation hat Richtlinien, laut denen S&G Teil der Arbeitsvorbereitung und -planung sind.	3.1-R-S4 Die Organisation hat Richtlinien, laut denen S&G Teil der Arbeitsvorbereitung und -planung sind.	3.1-R-S5 Die Organisation hat Richtlinien, laut denen S&G Teil der Arbeitsvorbereitung und -planung sind. Diese Vorbereitung und Planung wird auf allen Ebenen der Organisation ordnungsgemäß durchgeführt.
	Verhalten	3.1-V-S1 Die Organisation hält es nicht für sinnvoll, S&G in die Arbeitsvorbereitung und -planung einzubeziehen.	3.1-V-S2 Die Organisation achtet bei der Vorbereitung und Planung der Arbeiten S&G, wenn sich ein Vorfall ereignet hat. Das passiert aber nur, wenn etwas im Bereich S&G schief gelaufen ist. Nach einiger Zeit schenkt die Organisation dem wieder weniger Aufmerksamkeit. Die Organisation greift das Thema S&G bei der Vorbereitung und Planung nicht immer auf. Mit den Maßnahmen will die Organisation vor allem sicherstellen, dass im Bereich S&G nicht wieder etwas schief läuft.	3.1-V-S3 Die Organisation hat Richtlinien, die S&G in die Vorbereitung und Planung einbeziehen. Doch in der Praxis merken die Mitarbeitenden davon noch nicht viel.	3.1-V-S4 Die Organisation achtet bei der Vorbereitung und Planung der Arbeiten auf S&G. Interne und externe Mitarbeitende können sich dabei einbringen und an den Gesprächen teilnehmen.	3.1-V-S5 Die Organisation plant und bereitet die Arbeit gemeinsam mit allen Interessierten vor. Sie denken aktiv mit, um die Arbeit sicherer und gesünder zu machen. Die Organisation lässt auch Vertragspartner, für die dies wichtig ist, mitdenken und mitreden.

3	Haupt- und Unterstützungsprozesse				
	Arbeitsvorbereitung und -planung, Risikobewertung, S&G in Projekten oder bei der Ausführung (Betrieb), Beschaffung, Verwaltung und Nutzung von Betriebsmitteln, Umgang mit Veränderungen				
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5
RISIKOBEWERTUNG Rahmenbedingungen	3.2-R-S1 Die Organisation hat kein etabliertes Verfahren für eine allgemeine Risikobewertung.	3.2-R-S2 Die Organisation verfügt über ein etabliertes Verfahren für eine allgemeine Risikobewertung.	3.2-R-S3 Die Organisation verfügt über ein etabliertes Verfahren für eine Risikobewertung auf verschiedenen Ebenen.	3.2-R-S4 Die Organisation verfügt über ein etabliertes Verfahren für eine Risikobewertung auf verschiedenen Ebenen.	3.2-R-S5 Die Organisation verfügt über ein etabliertes Verfahren für eine Risikobewertung auf verschiedenen Ebenen.

3		Haupt- und Unterstützungsprozesse				
		Arbeitsvorbereitung und -planung, Risikobewertung, S&G in Projekten oder bei der Ausführung (Betrieb), Beschaffung, Verwaltung und Nutzung von Betriebsmitteln, Umgang mit Veränderungen				
		Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5
RISIKOBEWERTUNG	Verhalten	<p>3.2-V-S1 Die Risikobewertung ist keine Standardtätigkeit, und die Organisation schenkt ihr keine Beachtung.</p> <p>Die Organisation betrachtet die Risikobewertung als etwas Kostspieliges und Unnützes. Die Organisation konzentriert sich wenig oder gar nicht auf die Kontrolle von Risiken im Bereich S&G.</p>	<p>3.2-V-S2 Risikobewertungen sind Ad-hoc-Bewertungen. Das bedeutet, dass die Organisation nur eingreift, wenn es zu einem Vorfall kommt. Oder auf Anweisung des Auftraggebers und/oder der zuständigen Behörde.</p> <p>Die Organisation ist nicht der Ansicht, dass Risikobewertungen die Basis für eine kontinuierliche Verbesserung von S&G bilden.</p> <p>Die Organisation greift sofort ein, um die S&G-Risiken zu kontrollieren, wenn es zu einem Vorfall kommt. Die Organisation hält die Risikobewertungen nicht auf dem neuesten Stand: Es gibt kein Verfahren zur Aktualisierung, niemand ist für die Risikobewertungen verantwortlich und es gibt keine Richtlinien, um Dinge kontrolliert zu ändern.</p>	<p>3.2-V-S3 Die Organisation führt Risikobewertungen auf verschiedenen Ebenen der Organisation durch. Es werden hauptsächlich allgemeine Risikobewertungen durchgeführt. Dazu zählen beispielsweise Risikobewertungen für Maschinen, Projekte oder Aufgaben.</p> <p>Die Risikobewertungen bilden die Grundlage für Verbesserungen im Bereich S&G. Die Organisation kennt ihre Verantwortung hierfür. Die Organisation führt die Risikobewertung jedoch noch nicht regelmäßig durch. Der Organisation ist immer noch nicht klar, was die verschiedenen Risikobewertungen miteinander zu tun haben.</p> <p>Die Organisation greift ein, um die S&G-Risiken zu kontrollieren und tut dies auf eine ordentliche und übersichtliche Weise.</p>	<p>3.2-V-S4 Die Organisation führt auf allen Ebenen Risikobewertungen durch. Hierbei können interne Interessierte einbezogen werden. Externe Interessierte nehmen bei Bedarf teil (auf Ad-hoc-Basis).</p> <p>Die Organisation hält Risikobewertungen für nützlich. Sie ist der Meinung, dass sie die Grundlage für die Verbesserungen im Bereich S&G bilden.. Die verschiedenen Risikobewertungen sind miteinander vereinbar.</p> <p>Die Organisation ermöglicht es internen Interessierten, darüber nachzudenken und zu diskutieren, wie S&G-Risiken gemanagt werden. Externe Interessierte werden bei Bedarf an Entscheidungen beteiligt (auf Ad-hoc-Basis).</p> <p>Die Organisation aktualisiert die Risikobewertungen, wenn sich etwas ändert oder bei der Umsetzung etwas schiefläuft.</p>	<p>3.2-V-S5 Die Durchführung von Risikobewertungen ist ein fortlaufender Prozess. Interne und externe Interessierten denken und sprechen aktiv darüber.</p> <p>Die Organisation hält Risikobewertungen für sehr wichtig, da sie die Grundlage für Verbesserungen und Entscheidungen auf allen Ebenen der Organisation bilden.</p> <p>Die Organisation sucht aktiv nach neuen S&G-Risiken und nach Möglichkeiten, dagegen vorzugehen. Alle Interessierten helfen bei der Überwachung der Risikobewertungen und der Ergreifung von Maßnahmen und der Verbesserung ihrer Wirksamkeit mit.</p>

3	Haupt- und Unterstützungsprozesse					
	Arbeitsvorbereitung und -planung, Risikobewertung, S&G in Projekten oder bei der Ausführung (Betrieb), Beschaffung, Verwaltung und Nutzung von Betriebsmitteln, Umgang mit Veränderungen					
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	
S&G IN PROJEKTEN ODER BEI DER AUSFÜHRUNG (BETRIEB)	Rahmenbedingungen	3.3-R-S1 Die Organisation hat keine Vorkehrungen getroffen, um S&G bei Projekten/der Ausführung zu berücksichtigen.	3.3-R-S2 Die Organisation erstellt einen (allgemeinen) S&G-Plan für Projekte, bei denen dies durch Gesetze und Vorschriften vorgeschrieben ist.	3.3-R-S3 Die Organisation verfügt über ein etabliertes Verfahren, um bei Projekten/der Ausführungen auf S&G zu achten.	3.3-R-S4 Die Organisation verfügt über ein etabliertes Verfahren, um bei Projekten/der Ausführung auf S&G-Pläne zu achten. Die Organisation verfügt über ein etabliertes Verfahren, um sicherzustellen, dass diese Pläne auf dem neuesten Stand bleiben.	3.3-R-S5 Die Organisation verfügt über ein etabliertes Verfahren, um sicherzustellen, dass die S&G-Pläne Teil einer guten verantwortlichen Vorbereitung sind.
	Verhalten	3.3-V-S1 Die Organisation achtet bei Projekten/der Ausführungen nicht auf S&G.	3.3-V-S2 Die Organisation überwacht S&G bei Projekten/der Ausführung adhoc: Eingriffe werden vorgenommen, wenn sie als notwendig erachtet werden. Dabei handelt es sich häufig um Standardregeln und/oder Standardpläne für die Umsetzung von S&G. Diese Regeln und/oder Pläne machen in der Praxis keinen großen Unterschied. Verfügt die Organisation über einen S&G-Plan? Dann macht sie in der täglichen Praxis nichts damit.	3.3-V-S3 Jedes Mal, wenn es wichtig ist, erstellt die Organisation sorgfältige Ausführungs- oder S&G-Pläne, die zu den Projekten/der Situationen passen. Die Organisation bespricht gelegentlich S&G-Pläne. Dies geschieht vor allem zu Beginn eines Projekts.	3.3-V-S4 Die Organisation findet S&G-Pläne nützlich. Alle Beteiligten besprechen die S&G-Pläne in allen Projektphasen. Interne und externe Interessierte denken und sprechen darüber, wie S&G in Projekten richtig organisiert werden kann. Dazu gehört auch ein geeigneter Ausführungs- und S&G-Plan. Die S&G-Pläne wurden den aktuellen Anforderungen entsprechend aktualisiert.	3.3-V-S5 S&G wird auf allen Ebenen der Organisation bei der Arbeitsvorbereitung berücksichtigt. Interne und externe Interessierte arbeiten optimal zusammen, um die S&G-Pläne kontinuierlich zu verbessern. Sie tun dies in allen Phasen eines Projekts oder einer Ausführung.

3		Haupt- und Unterstützungsprozesse				
		Arbeitsvorbereitung und -planung, Risikobewertung, S&G in Projekten oder bei der Ausführung (Betrieb), Beschaffung, Verwaltung und Nutzung von Betriebsmitteln, Umgang mit Veränderungen				
		Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5
BESCHAFFUNG, VERWALTUNG UND NUTZUNG VON BETRIEBSMITTELN	Rahmenbedingungen	<p>3.4-R-S1 Die Organisation macht S&G nicht zu einer Bedingung für die Auftragsvergabe.</p>	<p>3.4-R-S2 Die Organisation hat kein etabliertes Verfahren, um Teile der S&G-Aspekte als Bedingung für die Auftragsvergabe zu verwenden.</p>	<p>3.4-R-S3 Die Organisation verfügt über ein etabliertes Verfahren, um Teile der S&G-Leitlinien als Bedingung für die Auftragsvergabe zu verwenden.</p>	<p>3.4-R-S4 Die Organisation verfügt über ein etabliertes Verfahren, um Teile der S&G-Aspekte als Grundvoraussetzung für die Auftragsvergabe zu verwenden. Sicherheit und Gesundheitsschutz sind genauso wichtig wie Qualität, Preis usw.</p>	<p>3.4-R-S5</p>
		<p>Die Organisation hat keinen Plan für die Wartung oder Inspektion der Betriebsmittel.</p>	<p>Die Organisation verfügt über einen reaktiven Instandhaltungsplan für die Behebung von Problemen, die zu Störungen oder Schäden führen.</p>	<p>Die Organisation verfügt über einen Inspektionsplan für alle Betriebsmittel, auch wenn dies nicht gesetzlich vorgeschrieben ist. Die Organisation verfügt über einen präventiven und einen korrektiven Instandhaltungsplan. Der korrektive Instandhaltungsplan beschreibt die Behebung von Problemen, die zu Störungen oder Schäden führen. Der präventive Instandhaltungsplan konzentriert sich auf die Vermeidung dieser Probleme.</p>	<p>Die Organisation verfügt über einen präventiven Instandhaltungsplan.</p>	<p>Die Organisation verfügt über präventiven Instandhaltungsplan, den sie gemeinsam mit externen Interessierten entwickelt hat. Dazu gehört ein Plan zur Inspektion der Betriebsmittel auf allen Ebenen der Organisation.</p>
		<p>Die Organisation hat keine Vereinbarungen über die ordnungsgemäße Verwendung von Betriebsmitteln.</p>	<p>Die Organisation hat keine Vereinbarungen über die ordnungsgemäße Verwendung von Betriebsmitteln.</p>	<p>Die Organisation hat Vereinbarungen über die ordnungsgemäße Verwendung von Betriebsmitteln.</p>	<p>Die Organisation hat Vereinbarungen über die ordnungsgemäße Verwendung von Betriebsmitteln. Die Mitarbeitenden können sich leicht darüber informieren.</p>	<p>Die Organisation hat Vereinbarungen über die ordnungsgemäße Verwendung von Betriebsmitteln. Die Mitarbeitenden können sich leicht darüber informieren.</p>

BESCHAFFUNG, VERWALTUNG UND NUTZUNG VON BETRIEBSMITTELEN	Verhalten	3.4-V-S1 Die allgemeine Haltung ist: Wir nutzen die Betriebsmittel, bis sie defekt sind. Dann reparieren wir sie oder tauschen sie aus. Dabei nimmt die Organisation keine Rücksicht auf S&G.	3.4-V-S2 Die Organisation verwendet Teile der S&G-Aspekte, die als Bedingungen für die Auftragsvergabe wichtig sind. Das passiert nur, wenn sich ein Vorfall ereignet hat.	3.4-V-S3 Die Mitarbeitenden wissen, wie wichtig es ist, dass die Betriebsmittel, mit denen sie arbeiten, ihre S&G nicht beeinträchtigen.	3.4-V-S4 Die Mitarbeitenden arbeiten (nur) mit Betriebsmitteln bzw. wollen (nur) mit Betriebsmitteln arbeiten, die keine negativen Auswirkungen auf ihre S&G haben. Alle in der Organisation erkennen, warum es wichtig ist, technische Probleme sofort zu melden. Alle machen dies auch in der Praxis.	3.4-V-S5 Die Organisation sucht ständig nach Möglichkeiten, die Arbeit so auszuführen, dass S&G besser gewährleistet ist. Dabei berücksichtigt die Organisation die Bedürfnisse der einzelnen Mitarbeitenden. Auch die Mitarbeitenden teilen ihre Meinung hierzu mit. Die Organisation weiß dies zu schätzen und kauft und nutzt die gewünschten Betriebsmittel.
		Die Mitarbeitenden verwenden die Betriebsmittel, die sie für die ordnungsgemäße Erledigung ihrer Aufgaben benötigen, nicht korrekt.	Die Organisation kontrolliert die Betriebsmittel, die für die ordnungsgemäße Erfüllung der Aufgaben erforderlich sind, nur dann, wenn sie (gesetzlich oder anderweitig) dazu verpflichtet ist. Die Organisation kümmert sich nur dann um die Behebung von Problemen (korrektive Instandhaltung), wenn etwas defekt ist. Der Gedanke dabei ist: „Wenn eine Störung auftritt, bitten wir um technische Unterstützung“.	Die Organisation kontrolliert die für die Durchführung der Arbeit erforderlichen Betriebsmittel. Die Organisation hat die Instandhaltung der für die Durchführung der Arbeit erforderlichen Betriebsmittel relativ gut geregelt. Die Organisation führt die Instandhaltung hauptsächlich zur Problemlösung durch.	Die Organisation kontrolliert alle für die Durchführung der Arbeit erforderlichen Betriebsmittel regelmäßig. Außerdem prüft der Benutzer diese Betriebsmittel selbst, bevor er sie verwendet. Die Organisation achtet auf die Instandhaltung und Inspektion bei externen Beteiligten. Dadurch braucht die Organisation nur wenige Probleme zu lösen (reaktive Instandhaltung). Die Organisation nutzt Fehleranalysen, um sich ständig zu verbessern.	Interne und externe Interessierte sind der Meinung, dass der präventive Inspektionsplan die Grundlage für kontinuierliches Lernen und Verbessern ist. Sie denken und sprechen auch über präventive Instandhaltung (um sicherzustellen, dass keine Schäden oder Störungen auftreten) und Inspektionen. Die Mitarbeitenden denken und sprechen aktiv über die präventive Instandhaltung und Inspektion der Betriebsmittel, die sie für die ordnungsgemäße Erfüllung ihrer Aufgaben benötigen. Der Inspektionsplan ist so effektiv, dass sich die Organisation fast nicht mit Problemen bei Schäden oder Ausfällen befassen muss (korrektive Instandhaltung).

3		Haupt- und Unterstützungsprozesse				
		Arbeitsvorbereitung und -planung, Risikobewertung, S&G in Projekten oder bei der Ausführung (Betrieb), Beschaffung, Verwaltung und Nutzung von Betriebsmitteln, Umgang mit Veränderungen				
		Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5
UMGANG MIT VERÄNDERUNGEN	Rahmenbedingungen	3.5-R-S1 Manchmal entstehen S&G-Risiken aufgrund von Änderungen der Arbeitsmethoden, des Standorts usw. Die Organisation hat keine Möglichkeit, diese Risiken zu behandeln.	3.5-R-S2 Manchmal treten S&G-Risiken auf. Die Organisation hat keine Möglichkeit, diese jedes Mal angemessen zu behandeln.	3.5-R-S3 Die Organisation verfügt über Leitlinien zur Kontrolle von S&G-Risiken, die sich aus Veränderungen ergeben.	3.5-R-S4 Die Organisation verfügt über Leitlinien zur Kontrolle von S&G-Risiken, die sich aus Veränderungen ergeben.	3.5-R-S5 Die Organisation verfügt über Leitlinien zur Kontrolle von S&G-Risiken, die sich aus Veränderungen ergeben.
	Verhalten	3.5-V-S1 Die Organisation nimmt Änderungen vor ohne bewusst über die S&G-Risiken nachzudenken oder die beteiligten Parteien in Kenntnis zu setzen.	3.5-V-S2 Wenn sich ein Vorfall ereignet hat, ist die Organisation sich der S&G-Risiken, die durch Veränderungen entstehen, vorübergehend stärker bewusst. Nach einiger Zeit lässt dieses Bewusstsein wieder nach und alle machen in altbekannter Weise weiter. Die Organisation teilt Änderungen nur dann mit, wenn sich etwas ändert, nachdem es zu einem Vorfall gekommen ist.	3.5-V-S3 Im Allgemeinen wissen die Mitarbeitenden, wie das Unternehmen mit den S&G-Risiken umgeht, die durch Veränderungen entstehen. In der Praxis gehen die Mitarbeitenden jedoch manchmal auf andere Weise damit um. Die Organisation setzt ihre Mitarbeitenden nur dann in Kenntnis, wenn sich etwas Wesentliches ändert.	3.5-V-S4 Interne und externe Interessierte sind mit den Leitlinien zum Umgang mit S&G-Risiken, die sich aus Veränderungen ergeben, bestens vertraut. Interne und externe Interessierte sehen sich die Risiken genau an, bevor sie etwas ändern. Bei Änderungen, die mit S&G-Risiken einhergehen, setzt die Organisation ihre eigenen Mitarbeitenden ordnungsgemäß und rechtzeitig in Kenntnis. Und manchmal kommuniziert sie es auch nach außen.	3.5-V-S5 Der kontrollierte Umgang mit S&G-Risiken, die durch Veränderungen entstehen, ist ein fortlaufender Prozess. Interne und externe Interessierte halten dies für sehr wichtig und beteiligen sich aktiv daran. Im Nachhinein überprüft die Organisation immer, wie Veränderungen umgesetzt wurden, damit alle daraus lernen können. Bei Änderungen, die mit S&G-Risiken einhergehen, setzt die Organisation ihre eigenen Mitarbeitenden ordnungsgemäß und rechtzeitig in Kenntnis und kommuniziert dies nach außen. Die Bewertung der S&G-Risiken ist die Grundlage für alle technischen Änderungen oder Veränderungen in der Organisation.

5.5 Thema 4: Zusammenarbeit mit Externen

Tabelle 4 – Zusammenarbeit mit Externen

4	Zusammenarbeit mit Externen				
	Auswahl und Bewertung von Auftragnehmern, Schaffung von Anreizen und Konsequenzen für Auftragnehmer, gemeinsame Lösungssuche				
Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	
AUSWAHL UND BEWERTUNG VON AUFTRAGNEHMERN	Rahmenbedingungen				
4.1-R-S1 Die Organisation hat kein etabliertes Verfahren für die Auswahl und Bewertung von Auftragnehmern auf der Grundlage ihrer Leistungen im Bereich S&G.	4.1-R-S2 Die Organisation verfügt über ein etabliertes Verfahren zur Auswahl und Bewertung von Auftragnehmern auf der Grundlage von S&G-Anforderungen. Dabei orientiert sie sich ausschließlich an den Anforderungen des Auftraggebers oder den gesetzlichen Anforderungen.	4.1-R-S3 Die Organisation verfügt über ein etabliertes Verfahren zur Auswahl und Bewertung von Auftragnehmern auf der Grundlage von S&G-Anforderungen. Diese Anforderungen bestehen aus externen Anforderungen (z. B. Kraft Gesetzes) und internen S&G-Forderungen Anforderungen an das Verhalten (d. h. was die Organisation vereinbart). Entsprechende S&G-Forderungen und -Anforderungen sind in offiziellen Vereinbarungen mit Auftragnehmern enthalten.	4.1-R-S4 Die Organisation verfügt über ein etabliertes Verfahren zur Auswahl und Bewertung von Auftragnehmern auf der Grundlage von S&G-Anforderungen. Dazu gehört auch das S&G-Verhalten.	4.1-R-S5 Die Organisation verfügt über ein etabliertes Verfahren zur Auswahl und Bewertung von Auftragnehmern auf der Grundlage von S&G-Anforderungen, insbesondere mit Blick auf das S&G-Verhalten.	

4		Zusammenarbeit mit Externen				
		Auswahl und Bewertung von Auftragnehmern, Schaffung von Anreizen und Konsequenzen für Auftragnehmer, gemeinsame Lösungssuche				
		Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5
AUSWAHL UND BEWERTUNG VON AUFTRAGNEHMERN	Verhalten	<p>4.1-V-S1 Die Auftragnehmer werden ausschließlich auf der Grundlage des niedrigsten Preises ausgewählt.</p>	<p>4.1-V-S2 Die Organisation wählt die Auftragnehmer kaum oder gar nicht nach S&G-Kriterien aus.</p>	<p>4.1-V-S3 Das Management und die direkten Führungskräfte sind mit den S&G-Kriterien für die Auswahl und Bewertung von Auftragnehmern vertraut. Für die Organisation scheint manchmal die Anzahl der Bewertungen wichtiger zu sein als die Qualität.</p>	<p>4.1-V-S4 Alle internen und externen Interessierten kennen die S&G-Kriterien für die Auswahl und Bewertung von Auftragnehmern. Auch sie arbeiten nach diesen Kriterien.</p>	<p>4.1-V-S5 Die Organisation und die relevanten Interessierten wählen die Auftragnehmer aus. Alle Beteiligten beurteilen sich gegenseitig. Dieser Prozess findet durchgehend statt.</p>
		<p>Die S&G-Leistung wird nicht berücksichtigt.</p>	<p>Die Auftragnehmer werden lediglich nach S&G-Kriterien beurteilt, wenn dies vom Kunden oder vom Gesetzgeber verlangt wird.</p>	<p>Auftragnehmer, die wiederholt gegen die S&G-Kriterien verstoßen, werden von Arbeiten ausgeschlossen. Die Organisation wertet die Ergebnisse der Bewertungen aus. Sie greift daraufhin ein, um die Leistung des Auftragnehmers zu verbessern.</p>	<p>Die Organisation teilt die Ergebnisse der Bewertungen aktiv mit den Mitarbeitenden. Die Mitarbeitenden tauschen positive und negative Erfahrungen mit Auftragnehmern und untereinander aus.</p>	<p>Alle Parteien finden das Verfahren nützlich. Sie sehen dies als eine Gelegenheit zusammenzuarbeiten, um sicherzustellen, dass sich alle stärker des Themas S&G bewusst sind.</p>

4	Zusammenarbeit mit Externen					
	Auswahl und Bewertung von Auftragnehmern, Schaffung von Anreizen und Konsequenzen für Auftragnehmer, gemeinsame Lösungssuche					
SCHAFFUNG VON ANREIZEN UND KONSEQUENZEN FÜR AUFTRAGNEHMER	Rahmenbedingungen	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5
	Verhalten	<p>4.2-R-S1 Es gibt kein etabliertes Verfahren, um einzugreifen, wenn Auftragnehmer die S&G-Vorschriften nicht einhalten.</p> <p>Die Organisation hat kein etabliertes Verfahren, um Auftragnehmer zu einem guten S&G-Verhalten zu mutigen.</p>	<p>4.2-R-S2 Die Organisation verfügt über ein etabliertes Verfahren, um bei Auftragnehmern einzugreifen, wenn diese die S&G-Vorschriften nicht einhalten.</p> <p>Die Organisation hat kein etabliertes Verfahren, um Auftragnehmer zu einem guten S&G-Verhalten zu ermutigen.</p>	<p>4.2-R-S3 Die Organisation verfügt über ein etabliertes Verfahren, um bei Auftragnehmern einzugreifen, wenn diese die S&G-Vorschriften nicht einhalten.</p> <p>Es gibt auch ein etabliertes Verfahren, um Auftragnehmer zu einem guten S&G-Verhalten zu ermutigen.</p>	<p>4.2-R-S4 Die Organisation verfügt über ein etabliertes Verfahren, um bei Auftragnehmern einzugreifen, falls diese regelmäßig gegen die S&G-Vorschriften verstoßen. Dazu kann auch ein Ausschluss für bestimmte Tätigkeiten zählen.</p> <p>Die Organisation verfügt über ein etabliertes Verfahren, um Auftragnehmer zu einem guten S&G-Verhalten zu ermutigen.</p>	<p>4.2-R-S5 Die Organisation verfügt über ein etabliertes Verfahren, um Auftragnehmer zu einem guten S&G-Verhalten zu veranlassen.</p>
		<p>4.2-V-S1 Der Organisation ist es egal, ob die (Mitarbeitenden von) Auftragnehmer(n) ein gutes S&G-Verhalten an den Tag legen. Die Organisation greift erst ein, wenn es zu einem Vorfall gekommen ist.</p>	<p>4.2-V-S2 Gelegentlich führt eine Bewertung von Auftragnehmern dazu, dass die Organisation Maßnahmen gegen den Auftragnehmer ergreift oder der Auftragnehmer nicht mehr für die Organisation arbeiten darf.</p>	<p>4.2-V-S3 Die Organisation greift konsequent bei Auftragnehmer ein, wenn diese die S&G-Vorschriften nicht einhalten</p> <p>Die Organisation schätzt das positive S&G-Verhalten eines Auftragnehmers (bzw. seiner Mitarbeitenden) manchmal und manchmal nicht.</p>	<p>4.2-V-S4 Die Organisation greift bei einem Auftragnehmer ein oder beschließt, ihm keine weiteren Arbeiten mehr zuzuteilen, wenn die Bewertungen zeigen, dass der Auftragnehmer die S&G-Vorschriften des Öfteren nicht einhält. Die Organisation trifft Vereinbarungen mit Auftragnehmern, die die S&G-Vorschriften nicht ausreichend einhalten. Die Organisation erstellt mit diesen Auftragnehmern auch einen Verbesserungsplan.</p> <p>Die Mitarbeitenden sind sich der Ereignisse bewusst, wegen derer die (Mitarbeitenden von) Auftragnehmer(n) wertgeschätzt werden. Sie wissen auch, warum die Auftragnehmer geschätzt werden.</p>	<p>4.2-V-S5 Vertragspartner zu ermutigen oder sie auf getroffene Vereinbarungen anzusprechen, ist ein selbstverständliches Verhalten im Alltag.</p> <p>Nicht nur die Organisation und der Auftragnehmer spornen sich gegenseitig zu gutem S&G-Verhalten an. Gutes S&G-Verhalten wird in der gesamten</p>

4		Zusammenarbeit mit Externen				
		Auswahl und Bewertung von Auftragnehmern, Schaffung von Anreizen und Konsequenzen für Auftragnehmer, gemeinsame Lösungssuche				
		Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5
				Die Organisation sieht und schätzt es, wenn die (Mitarbeitenden von) Auftragnehmer(n) die S&G-Vorschriften strikter einhalten, als wirklich notwendig ist.	Die Mitarbeitenden machen auch eigene Vorschläge für die (Mitarbeitenden von) Auftragnehmer(n), die eine Anerkennung verdienen.	Wertschöpfungskette und in der gesamten Branche gefördert. Alle Interessierten spornen sich gegenseitig zu einem guten S&G-Verhalten an.
GEMEINSAME LÖSUNGSSUCHE	Rahmenbedingungen	4.3-R-S1 Die Organisation hat kein etabliertes Verfahren, um mit Interessierten außerhalb der Organisation im Bereich S&G zusammenzuarbeiten.	4.3-R-S2 Die Organisation verfügt über kein etabliertes Verfahren bei der Zusammenarbeit mit Auftragnehmern im Bereich S&G.	4.3-R-S3 Die Organisation verfügt über ein etabliertes Verfahren zur Zusammenarbeit mit Auftragnehmern im Bereich S&G.	4.3-R-S4 Die Organisation verfügt über ein etabliertes Verfahren zur Zusammenarbeit im Bereich S&G mit allen Interessierten außerhalb der Organisation, nicht nur mit Auftragnehmern.	4.3-R-S5 Die Organisation verfügt über ein etabliertes Verfahren zur Zusammenarbeit im Bereich S&G mit allen Interessierten außerhalb der Organisation, nicht nur mit Auftragnehmern.
	Verhalten	4.3-V-S1 Die Organisation arbeitet im Bereich S&G nicht mit Parteien außerhalb der Organisation zusammen. Sie ist der Ansicht, dass dies ihre Position gegenüber der Konkurrenz gefährden könnte.	4.3-V-S2 Die Organisation arbeitet gelegentlich mit Auftragnehmern an Lösungen im Bereich S&G. Dies geschieht meist nach Vorfällen.	4.3-V-S3 Die Organisation bespricht die wichtigsten S&G-Themen mit den wichtigsten Auftragnehmern und trifft diesbezüglich gemeinsame Vereinbarungen. Die Auftragnehmer bringen gelegentlich S&G-Probleme und Verbesserungsvorschläge ein. Die Führungskräfte nehmen diese ernst.	4.3-V-S4 Die Organisation berät sich regelmäßig mit wichtigen Interessierten außerhalb der Organisation, um das gewünschte S&G-Verhalten zu vereinbaren. Die Organisation teilt ihr Wissen und ihre Erfahrungen zur Verbesserung des Sicherheitsbewusstseins der Mitarbeitenden mit Auftragnehmern, die diese Stufe noch nicht erreicht haben.	4.3-V-S5 Die Organisation hält die Zusammenarbeit in der Wertschöpfungskette und der Branche im Bereich S&G für sehr wichtig und arbeitet aktiv daran. Die Zusammenarbeit richtet sich hauptsächlich auf innovative Ideen zur Verbesserung von S&G. Die Mitarbeitenden sind über diese Art der Zusammenarbeit informiert. Die Zusammenarbeit mit Personen oder Parteien außerhalb der Organisation ist ein selbstverständliches tägliches Verhalten.

5.6 Thema 5: Lernen und Verbessern

Tabelle 5 – Lernen und Verbessern

5		Lernen und Verbessern				
		Lernkultur, Meldungen, S&G-Bewertung im Arbeitsumfeld, interne Audits				
		Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5
LENRKULTUR	Rahmenbedingungen	<p>5.1-R-S1 Die Organisation hat kein etabliertes Verfahren, um aus Fehlern zu lernen oder Verbesserungen im Bereich S&G vorzunehmen.</p>	<p>5.1-R-S2 Die Organisation hat kein etabliertes Verfahren, um aus Fehlern zu lernen oder Verbesserungen im Bereich S&G vorzunehmen. Die Organisation hat jedoch ein etabliertes Verfahren, um die Mitarbeitenden über schwere Unfälle zu informieren.</p>	<p>5.1-R-S3 Die Organisation verfügt über ein etabliertes Verfahren, um aus Fehlern zu lernen oder Verbesserungen im Bereich S&G vorzunehmen. Die Organisation sammelt Informationen, von denen alle auf dem Gebiet von S&G lernen können, und verfügt dafür über ein etabliertes Kommunikationsverfahren. Die Organisation hat kein etabliertes Verfahren, um von Externen zu lernen.</p>	<p>5.1-R-S4 Die Organisation verfügt über ein flexibles Verfahren, um aus Fehlern zu lernen oder Verbesserungen im Bereich S&G vorzunehmen. Die Organisation verfügt auch über eine Methode, um von Externen zu lernen. Die Verantwortung dafür liegt bei den Abteilungen bzw. Personen in der Organisation, die dies gut handhaben können.</p>	<p>5.1-R-S5 Die Organisation misst dem Lernen große Bedeutung bei. Lernen ist deshalb ein durchgängig eingebetteter Bestandteil der Art und Weise, wie das Unternehmen geführt wird. Dabei verwendet die Organisation einen Prozess der kontinuierlichen Verbesserung. Das Lernen von Externen ist Teil dieses Prozesses.</p>
	Verhalten	<p>5.1-V-S1 Die Organisation gibt nahezu keine Informationen darüber weiter, was in Bezug auf S&G falsch oder richtig läuft. Der Gedanke dahinter lautet: Warum ist Lernen notwendig? Wir machen nur unsere Arbeit.</p>	<p>5.1-V-S2 Die Organisation löst die Probleme, nachdem sie aufgetreten sind. Darüber hinaus tut sie nichts.</p>	<p>5.1-V-S3 Die Organisation bespricht regelmäßig, was sie als Reaktion auf negative Ereignisse im Bereich S&G unternommen hat. Aber daraus lernt man bisher nur wenig.</p>	<p>5.1-V-S4 Die Organisation teilt gute Erfahrungen und das Gelernte im Bereich S&G mit allen internen und externen Interessierten. Auf allen Ebenen der Organisation führen die Mitarbeitenden Selbstkontrollen durch, z. B. eine LMRA (Last-Minute-Risik-Analysis). Alle Ebenen der Organisation</p>	<p>5.1-V-S5 Die Organisation ist eindeutig eine lernende Organisation. Die Organisation wendet die gewonnenen Erkenntnisse sofort in der Praxis an, auch im Bereich S&G. Selbstkontrollen sind auf allen Ebenen der Organisation Teil der täglichen Arbeit. Alle internen und externen Interessierten finden dies sehr nützlich.</p>

5		Lernen und Verbessern				
		Lernkultur, Meldungen, S&G-Bewertung im Arbeitsumfeld, interne Audits				
		Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5
		<p>Die Organisation lernt nicht von Externen außerhalb der Organisation im Bereich S&G.</p> <p>Es werden keine Verbesserungen als Reaktion auf negative S&G-Ereignisse vorgenommen.</p>	<p>Die Organisation lernt nicht von Externen außerhalb der Organisation im Bereich S&G. Die Organisation kommuniziert auch nicht über Unfälle bei Externen.</p> <p>Gelegentlich ist festzustellen, dass die Organisation als Reaktion auf größere unerwünschte Vorfälle im Bereich S&G Verbesserungen vorgenommen hat.</p>	<p>Die Organisation lernt gelegentlich aus unerwünschten S&G-Vorfällen bei Externen. Die Mitarbeitenden geben an, dass sie manchmal Informationen dazu erhalten, aber dies geschieht nicht nach einem etablierten Verfahren.</p> <p>Es ist festzustellen, dass die Organisation Verbesserungen vorgenommen hat, weil sie aus früheren S&G-Vorfällen gelernt hat. Oft geht die Initiative dazu von der Unternehmensleitung und dem Management aus.</p>	<p>bringen Ideen zur Verbesserung von S&G ein. Auf allen Ebenen versuchen die Mitarbeitenden, aus dem zu lernen, was innerhalb und außerhalb der Organisation auf dem Gebiet von S&G geschieht. Die Mitarbeitenden können weitere Beispiele dafür nennen und angeben, wie sie damit umgegangen sind.</p> <p>Es ist festzustellen, dass die Organisation Verbesserungen vorgenommen hat, weil sie aus früheren S&G-Vorfällen gelernt hat. Nicht nur die Unternehmensleitung und das Management, sondern auch die Mitarbeitenden ergreifen die Initiative dazu.</p>	<p>Alle in der Organisation findet es sehr wichtig, von Externen zu lernen. Die Organisation bespricht regelmäßig Lernpunkte aus der Branche oder der Wertschöpfungskette. Diese Punkte tragen zur Verbesserung der gesamten Organisation und der Wertschöpfungskette bei. Die Mitarbeitenden können dafür mehrere Beispiele anführen.</p> <p>Die Organisation lernt täglich dazu. Dies bringt fortwährend Verbesserungen im Bereich S&G.</p>
MELDUNGEN	Rahmenbedingungen	<p>5.2-R-S1 Die Organisation hat kein etabliertes Verfahren zur Meldung und Registrierung von S&G-Vorfällen.</p>	<p>5.2-R-S2 Die Organisation verfügt über ein etabliertes Verfahren zur Meldung und Registrierung von S&G-Vorfällen.</p>	<p>5.2-R-S3 Die Organisation verfügt über ein etabliertes Verfahren zur Meldung und Registrierung aller S&G-Vorfälle. Dabei werden auch Vorschläge zur Verbesserung von S&G sowie Beinaheunfälle und unsichere Situationen untersucht.</p>	<p>5.2-R-S4 Die Organisation verfügt über ein etabliertes Verfahren zur Meldung und Registrierung aller S&G-Vorfälle. Dazu gehören Vorschläge zur Verbesserung von S&G, Beinaheunfälle und unsichere Situationen, einschließlich solcher, an denen Externe beteiligt sind. Die Ermutigung zur Berichterstattung ist Teil dieser bewährten Praxis.</p> <p>Die Organisation verfügt über ein etabliertes Verfahren zur Analyse</p>	<p>5.2-R-S5 Die Organisation verfügt über ein etabliertes Verfahren zur Meldung und Registrierung von Vorfällen und Verbesserungsvorschlägen. Dabei geht es nicht nur um S&G, sondern auch um andere Themen.</p>

5		Lernen und Verbessern				
		Lernkultur, Meldungen, S&G-Bewertung im Arbeitsumfeld, interne Audits				
		Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5
				Die Organisation verfügt über ein etabliertes Verfahren zur Analyse von Vorfällen. Die Analyse richtet sich auf die unmittelbaren Ursachen des Vorfalls.	von S&G-Vorfällen. Die Analyse konzentriert sich nicht nur auf die unmittelbaren Ursachen, sondern auch auf die tief liegenden Ursachen der S&G-Vorfälle sowie auf etwaigen Trends, die sich bei den Vorfällen abzeichnen.	Die Analyse von Vorfällen, die sich auf direkte Ursachen, Grundursachen und Trends richtet, ist ein durchgängig eingebetteter Bestandteil der täglichen Arbeitsprozesse. Alle Ebenen sind an der Analyse beteiligt. Zu diesem Zweck verwendet die Organisation auch Daten aus der Wertschöpfungskette und der Branche.
	Verhalten	<p>5.2-V-S1 Die allgemeine Haltung der Organisation ist: Ein Unfall ist ärgerlich, aber das gehört einfach dazu.</p>	<p>5.2-V-S2 Die Organisation meldet und registriert schwere Unfälle. Sie registriert unsichere Situationen oder Beinaheunfälle nicht oder nur selten.</p> <p>In der Praxis kümmern sich darum nur die S&G-Mitarbeitenden.</p>	<p>5.2-V-S3 Die Organisation meldet jeden Unfall. Sie meldet auch Beinaheunfälle oder unsichere Situationen, was aber noch nicht immer geschieht. Verbesserungsvorschläge zu S&G werden nur sehr selten gemeldet.</p> <p>Die Organisation leitet die Informationen über Anzahl und Inhalt der Berichte an die Mitarbeitenden weiter. Die Organisation führt Analysen von Vorfällen gemäß dem zu diesem Zweck eingerichteten etablierten Verfahren durch. Die Verantwortung dafür liegt bei der Unternehmensleitung und dem Management.</p>	<p>5.2-V-S4 Es herrscht eine offene Meldekultur. Interne und gelegentlich auch externe Interessierte melden aktiv alle Arten von S&G-Vorfällen und Verbesserungsvorschläge zu S&G.</p> <p>Trends, die bei den Meldungen zu erkennen sind, und die Art und Weise, wie die Organisation damit umgeht, werden mit den Mitarbeitenden besprochen. Die Mitarbeitenden auf allen Ebenen der Organisation finden diesen Prozess nützlich.</p>	<p>5.2-V-S5 Es herrscht eine offene Meldekultur. Es ist völlig normal, dass sich die Mitarbeitenden zu Wort melden, wenn etwas nicht gut läuft oder sie Bedenken haben.</p> <p>Die Organisation stellt sicher, dass externe Interessierte aktiv in die Meldung einbezogen werden. Alle Interessierten finden das etablierte Verfahren sehr nützlich. Sie arbeiten aktiv mit, um aus Meldungen zu lernen.</p>

5		Lernen und Verbessern				
		Lernkultur, Meldungen, S&G-Bewertung im Arbeitsumfeld, interne Audits				
		Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5
S&G-BEWERTUNG IM ARBEITSUMFELD	Rahmenbedingungen	<p>5.3-R-S1 Die Organisation hat kein etabliertes Verfahren zur Bewertung von S&G im Arbeitsumfeld.</p>	<p>5.3-R-S2 Die Organisation verfügt über ein etabliertes Verfahren zur Bewertung von S&G im Arbeitsumfeld. Das Hauptaugenmerk liegt dabei auf der Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften sowie der S&G-Anforderungen der Kunden.</p>	<p>5.3-R-S3 Die Organisation verfügt über ein etabliertes Verfahren zur Beurteilung S&G im Arbeitsumfeld. Dabei geht es nicht nur um die Einhaltung von Gesetzen, Vorschriften und Kundenanforderungen, sondern auch um die Erfüllung der S&G-Anforderungen in Bezug auf das eigene spezifische Arbeitsumfeld.</p> <p>Die Bewertung des S&G-Verhaltens ist Teil des etablierten Verfahrens.</p>	<p>5.3-R-S4 Die S&G-Bewertung im Arbeitsumfeld ist ein durchgängig eingebetteter Bestandteil der Arbeitsprozesse. Diese Bewertung erfolgt auf allen Ebenen der Organisation. Die Organisation berücksichtigt bei ihrer Bewertung auch wichtige Auftragnehmer.</p> <p>Die Bewertung konzentriert sich hauptsächlich auf das S&G-Verhalten, wobei vor allem das Gespräch über dieses Verhalten besonders wichtig ist.</p>	<p>5.3-R-S5 Die S&G-Bewertung im Arbeitsumfeld ist ein natürlicher Bestandteil eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses. Dabei geht es nicht nur um S&G, sondern auch um alle anderen Fragen, die die Organisation betreffen.</p> <p>Die Bewertung richtet sich nicht nur auf die eigene Organisation, sondern auch auf die externen Interessierten. Die gängige Bewertungsmethode bezieht sich hauptsächlich auf das Arbeitsumfeld, das Verhalten und den Dialog. Diese Bewertungen finden kontinuierlich statt.</p>
	Verhalten	<p>5.3-V-S1 Die Organisation nimmt keine S&G-Bewertung im Arbeitsumfeld vor.</p>	<p>5.3-V-S2 Gelegentlich kommt jemand von der Organisation vorbei, um S&G im Arbeitsumfeld zu beurteilen.</p> <p>Die Mitarbeitenden empfinden dies als lästig oder störend.</p>	<p>5.3-V-S3 Die Unternehmensleitung, das Management und die direkten Führungskräfte bewerten die S&G im Arbeitsumfeld.</p> <p>Für die Organisation scheint manchmal die Anzahl der Bewertungen wichtiger zu sein als die Qualität.</p>	<p>5.3-V-S4 Die Organisation bewertet S&G im Arbeitsumfeld.</p> <p>Beurteilungen gelten in erster Linie als etwas, aus dem man lernen und das man verbessern kann.</p>	<p>5.3-V-S5 Mitarbeitende auf allen Ebenen der Organisation sowie externe Interessierte bewerten das Arbeitsumfeld regelmäßig.</p> <p>Die Ergebnisse der Bewertungen und die Trends werden umfassend ausgetauscht, auch mit der Branche, und dienen der kontinuierlichen Verbesserung.</p>

5		Lernen und Verbessern				
		Lernkultur, Meldungen, S&G-Bewertung im Arbeitsumfeld, interne Audits				
		Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5
			Die Organisation löst nur Fälle, die erheblich von den Gesetzen und Rechtsvorschriften zu S&G abweichen.	Die Organisation untersucht und löst Probleme, die nicht mit den S&G-Vorschriften und den Vereinbarungen übereinstimmen.	Die Organisation befasst sich nicht nur mit Dingen, die nicht den S&G-Vorschriften entsprechen. Es wird auch auf positive Aspekte und potenzielle Risiken geachtet. Die Mitarbeitenden können angeben, was ihrer Meinung nach die wichtigsten Ergebnisse der Bewertungen sind. Dies wird gemeinsam besprochen. Die Organisation untersucht auch Trends bei den Bewertungen und teilt diese Daten mit der Wertschöpfungskette. Alle denken mit und beteiligen sich aktiv an diesem Prozess, und zwar auf allen Ebenen der Organisation.	Sie tun dies auch in anderen Bereichen, nicht nur bei S&G. Dies geschieht aus eigener Initiative. Alle finden dies wertvoll.
INTERNE AUDITS	Rahmenbedingungen	5.4-R-S1 Die Organisation hat kein etabliertes Verfahren für interne S&G-Audits.	5.4-R-S2 Die Organisation verfügt über ein etabliertes Verfahren für interne Audits. Damit sollen die S&G-Anforderungen von außerhalb der Organisation erfüllt werden.	5.4-R-S3 Die Organisation verfügt über ein etabliertes Verfahren für interne Audits, das auch das S&G-Verhalten prüft. Dabei geht es vor allem darum, zu überprüfen, inwieweit die S&G-Anforderungen der eigenen Organisation erfüllt werden. Es ist so aufgebaut, dass die Unternehmensleitung und das Management aktiv an den internen Audits teilnehmen.	5.4-R-S4 Die Organisation verfügt über ein etabliertes Verfahren für interne Audits, das hauptsächlich das S&G-Verhalten prüft. Dabei geht es vor allem darum, zu überprüfen, inwieweit die S&G-Anforderungen und -vereinbarungen der eigenen Organisation erfüllt werden. Sowohl die direkten Führungskräfte als auch die Mitarbeitenden beteiligen sich aktiv an den internen Audits.	5.4-R-S5 Die Organisation verfügt über ein internes Auditprogramm. Dieses Programm ist Bestandteil eines Prozesses der kontinuierlichen Verbesserung. Es handelt sich um durchgängig eingebettete Prüfungen. Das bedeutet, dass die internen Audits der Organisation nicht nur das S&G-Verhalten, sondern auch andere Verhaltensaspekte untersuchen. Es geht dabei nicht nur um die eigene Organisation, sondern auch um die der externen Interessierten.

Safety Culture Ladder 2.0:2023

5		Lernen und Verbessern				
		Lernkultur, Meldungen, S&G-Bewertung im Arbeitsumfeld, interne Audits				
		Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5
	Verhalten	<p>5.4-V-S1 Die Organisation führt keine Audits zu S&G durch.</p>	<p>5.4-V-S2 Die Mitarbeitenden teilen mit, dass gelegentlich jemand kommt, um ein internes Audit durchzuführen. Sie empfinden dies als Arbeitsunterbrechung und weisen darauf hin, dass es keinen großen Nutzen hat.</p>	<p>5.4-V-S3 Die Mitarbeitenden teilen mit, dass regelmäßig jemand kommt, um ein internes Audit durchzuführen. Die Unternehmensleitung und das Management sind beteiligt. Die Mitarbeitenden sind sich nicht immer sicher, was der Zweck der Audits ist und welche Ergebnisse sie bringen.</p>	<p>5.4-V-S4 Interne Audits sind für die Mitarbeitenden eine wichtige Möglichkeit, sich mit dem Thema S&G auseinanderzusetzen und daraus zu lernen. Jeder beteiligt sich aktiv an der Durchführung interner Audits, und zwar auf allen Ebenen der Organisation.</p>	<p>5.4-V-S5 Interne Audits sind ein selbstverständlicher Bestandteil des Aufbaus von Unternehmensprozessen. Alle Interessierten finden die internen Audits sehr wertvoll. Die Organisation führt interne Audits in Zusammenarbeit mit externen Interessierten durch.</p>

Anhang A (informativ)

Referenztablelle zwischen SCL 1.0 und SCL 2.0

Bei der Ausarbeitung der SCL 2.0 wurde davon ausgegangen, dass das Wesentliche der ersten Ausgabe der SCL beibehalten werden sollte. Um zu überprüfen, ob alle Schlüsselemente der ersten Ausgabe in SCL 2.0 enthalten sind, wurde eine Referenztablelle erstellt. Darin wird für jeden Teil der ersten SCL-Ausgabe angegeben, unter welchem Thema/Unterthema von SCL 2.0 dieser Teil untergebracht ist. Es ist auch ersichtlich, welche Teile nicht übernommen wurden, weil sie beispielsweise zu spezifisch für den Eisenbahnsektor waren.

Da die Formulierungen in der SCL 2.0 eher allgemeiner Natur sind, zeigt die Tablelle nur indikativ, wie die Verbindung zwischen der ersten Ausgabe der SCL und der SCL 2.0 hergestellt werden kann.

Die nachstehenden Tabellen zeigen die Anzahl der SCL 2.0 für jedes Unternehmensmerkmal der SCL 1.0.

Tabelle A.1 – Referenz SCL 1.0 und SCL 2.0 – Managementinteresse

SCL 1.0 (SCL 4.0 1 juli 2016)		SCL 2.0					Hinweis/Begründung
Nr.	Unternehmensaspekt	Thema 1	Thema 2	Thema 3	Thema 4	Thema 5	
Stufe	Anforderungen	Leitlinien und Führung	Kenntnisse und Kompetenzen	Haupt- und Unterstützungsprozesse	Zusammenarbeit mit Externen	Lernen & Verbessern	
1. Führung und Beteiligung							
1.1 Interesse des Managements							
S2	S2-1.1.1 Der Vorstand berät sich regelmäßig nach (potenziell) schweren Unfällen mit den (operativen) Mitarbeitern über die Arbeitsschutzpolitik.	1.3-V-S2					
S3	S3-1.1.1 Der Vorstand berät sich mit den Managern regelmäßig über Ziele, Schwerpunkte, Fortschritte und Ergebnisse der Arbeitsschutzpolitik.	1.1-V-S2					
	S3-1.1.2a Der Vorstand berät sich regelmäßig mit einem Beratungsgremium der (operativen) Mitarbeiter zum Thema Arbeitsschutz.	-	-	-	-	-	Die Philosophie ist unter Leitlinien und Führung aufgenommen.
	S3-1.1.2b Das Beratungsgremium trägt zur Verbesserung des erwünschten Arbeitsschutzverhaltens bei. Dieses Beratungsgremium ist schwerpunktmäßig für die Umsetzung der Maßnahmen zur Verbesserung des Arbeitsschutzverhaltens zuständig.	-	-	-	-	-	Die Philosophie ist unter Leitlinien und Führung aufgenommen.
	S3-1.1.3a Das Management organisiert Beratungen zum Thema Arbeitsschutz und berät sich mit (operativen) Mitarbeitern aller Ebenen über Probleme im Bereich Arbeitsschutz.	1.1-V-S3 1.3-V-S3					
	S3-1.1.3b Die Beratungen finden nach einem im Voraus festgelegten und bekannt gemachten Zeitplan statt.	1.3-V-S3					
	S3-1.1.3c Im Rahmen der Beratungen werden mindestens die folgenden Themen angesprochen: Verhaltensziele, bereits erzielte Ergebnisse, (schwere) Unfälle und Schwachstellen beim Arbeitsschutzverhalten.	1.3-V-S3				5.1-V-S3	
S4	S4-1.1.1a Der Vorstand hält Sitzungen mit Vertretern des Sektors ab.	1.3-V-S4			4.3-V-S3 4.3-V-S4		
	S4-1.1.1b Der Vorstand berät sich bezüglich aller Unfälle und Probleme beim Arbeitsschutzverhalten mit dem Sektor.	1.3-V-S4					
	S4-1.1.2a Der Vorstand berät sich regelmäßig mit (operativen) Mitarbeitern zum Thema Arbeitsschutz.	1.3-V-S3 1.3-V-S4				5.1-V-S3 5.1-V-S4	
	S4-1.1.2b Die Beratung mit den (operativen) Mitarbeitern erfolgt mindestens zu arbeitsschutzbezogenen Vorfällen und Problemen bezüglich des Arbeitsschutzverhaltens.	1.3-V-S3 1.3-V-S4				5.1-V-S3 5.1-V-S4	
	S4-1.1.3 Alle Manager nehmen aktiv an einer Beratung zum Arbeitsschutz der (operativen) Mitarbeiter teil.	1.3-V-S4					

Safety Culture Ladder 2.0:2023

S5	S5-1.1.1 Der Vorstand stimmt seine Arbeitsschutzpolitik mit der aller anderen (in-)direkt beteiligten Parteien, mit denen strukturell zusammengearbeitet wird, ab.	1.1-R-S5			4.3-R-S4 4.3-R-S5 4.3-V-S4 4.3-V-S5		
	T5-1.1.2 Das Management nutzt bei Projekten abgestimmte Arbeitsschutzpläne.			3.1-R-S5 3.3-R-S5 3.1-V-S4 3.1-V-S5 3.3-V-S4 3.3-V-S5			

Tabelle A.2 – Referenz SCL 1.0 und SCL 2.0 – Mitarbeiterengagement

SCL 1.0 (SCL 4.0 1 juli 2016)		SCL 2.0					Hinweis/ Begründung
Nr.	Unternehmensaspekt	Thema 1	Thema 2	Thema 3	Thema 4	Thema 5	
Stufe	Anforderungen	Leitlinien und Führung	Kenntnisse und Kompetenzen	Haupt- und Unterstützungs- prozesse	Zusammenarbeit mit externen	Lernen & Verbessern	
1. Führung und Beteiligung							
1.2 Mitarbeiterbeteiligung							
S2	S2-1.2.2 Der Vorstand hat Vorschriften für das erwünschte Arbeitsschutzverhalten eingeführt.	1.4-R-S2					
	S2-1.2.3 Das Management führt, in der Regel nach schweren Unfällen, stichprobenartig Kontrollen durch, um festzustellen, ob die Mitarbeiter sich an die Vorschriften halten.	1.5-V-S2					
	S2-1.2.4 Die (operativen) Mitarbeiter führen vor Beginn ihrer Arbeit eine Risikoanalyse durch.					5.1-V-S4	
S3	S3-1.2.4 Der Vorstand führt regelmäßig Maßnahmen ein, mit denen das erwünschte (persönliche) Arbeitsschutzverhalten erreicht werden soll.	1.5-V-S3					
	S3-1.2.5 Das Management führt gezielte Verhaltensbeobachtungen durch.					5.3-V-S3	
	S3-1.2.6 (Die (operativen) Mitarbeiter melden entdeckte Risiken, nachdem sie vor Beginn ihrer Arbeit eine Risikoanalyse durchgeführt haben.					5.2-V-S3	
	S3-1.2.7 Die (operativen) Mitarbeiter evaluieren die Arbeitsschutzsituation im Rahmen ihrer täglichen Tätigkeit zusammen mit ihren Managern.					5.1-V-S3 5.1-V-S4	
S4	S4-1.2.4 Das Management ermutigt die (operativen) Mitarbeiter kontinuierlich dazu, Verbesserungsvorschläge einzureichen, und fördert diesen Prozess.					5.1-V-S4	
	S4-1.2.5 Das Management beteiligt die Mitarbeiter aktiv an den Beobachtungen.					5.3-V-S4	
	S4-1.2.6 Die (operativen) Mitarbeiter übernehmen Verantwortung für ihre eigene Sicherheit und Gesundheit sowie für die anderer.	1.5-V-S4	2.1-V-S4				
	S4-1.2.7 Die (operativen) Mitarbeiter besprechen Berichte zum Arbeitsschutzverhalten und zur Einhaltung der Arbeitsschutzvorschriften miteinander.		2.1-V-S4				
S5	S5-1.2.3 Die (operativen) Mitarbeiter sprechen untereinander über Verbesserungsbedarf und tauschen Wissen und Erfahrungen (Best Practices) aus.					5.1-V-S4	
	S5-1.2.4 Die (operativen) Mitarbeiter bewerten eigenständig Arbeitsschutzaspekte (bzw. das Arbeitsschutzverhalten) im Rahmen der ausgeführten Tätigkeiten und melden Probleme und Schwachstellen.					5.1-V-S4	
	S5-1.2.5 Die (operativen) Mitarbeiter können sich in ihrer eigenen Arbeitsumgebung an Kollegen wenden, die als Arbeitsschutzkontaktpersonen fungieren.					1.2-V-S5	

Tabelle A.3 – Referenz SCL 1.0 und SCL 2.0 – Leistungsprämie

SCL 1.0 (SCL 4.0 1 juli 2016)		SCL 2.0					Hinweis/Begründung
Nr.	Unternehmensaspekt	Thema 1	Thema 2	Thema 3	Thema 4	Thema 5	
Stufe	Anforderungen	Leitlinien und Führung	Kenntnisse und Kompetenzen	Haupt- und Unterstützungsprozesse	Zusammenarbeit mit externen	Lernen & Verbessern	
1. Führung und Beteiligung							
1.3 Belohnung von guten Leistungen							
S2	S2-1.3.5a Der Vorstand hat eine Sanktionsrichtlinie zur Sanktionierung unerwünschten Arbeitsschutzverhaltens eingeführt.	1.4-R-S2					
	S2-1.3.5b Das Management sanktioniert Verhalten gemäß der offiziellen Sanktionsrichtlinie.	1.4-V-S3					
S3	S3-1.3.8a Der Vorstand wendet ein Belohnungssystem für das Arbeitsschutzverhalten der einzelnen Mitarbeiter an.	1.4-R verschiedene Stufen					„Wertschätzung“ statt „Belohnungsleitlinien“. Hat eine breitere Bedeutung. Schwerpunkt positive Förderung des gewünschten Verhaltens, die Art und Weise ist Sache der Organisation.
	S3-1.3.8b Der Vorstand berücksichtigt das Arbeitsschutzverhalten bei Beförderungen.	-	-	-	-	-	Ist Teil der Leitlinien zu Wertschätzung.
	S3-1.3.9a Der Vorstand wendet ein System zur Bewertung des besten Arbeitsschutzverhaltens an.	1.4-R-S3 1.4-V-S3					Ist Teil der Leitlinien zu Wertschätzung. Dies gilt auch für 2.3 „Rahmenbedingungen und Verhalten“, und zwar für alle Stufen.
	S3-1.3.9b Der Vorstand wendet ein System zur Belohnung des besten Vorschlags für Verbesserungen beim Arbeitsschutz an.	1.4-R-S3 1.4-V-S3					Ist Teil der Leitlinien zu Konsequenzen. Dies gilt auch für 2.3 „Rahmenbedingungen und Verhalten“, und zwar für alle Stufen.

Safety Culture Ladder 2.0:2023

	S3-1.3.10a Das Management erfasst Verstöße gegen die Verhaltensvorschriften.	1.4-R-S3					
	S3-1.3.10b Das Management nutzt die erfassten Fälle als Input für Gespräche zum Arbeitsschutzverhalten und/oder für Mitarbeitergespräche.		2.3-V-S3				
	S3-1.3.10c Das Management verfügt über Verfahren zum Ergreifen solcher Maßnahmen.	1.4-R-S3 1.4-R-S4					
S4	S4-1.3.8 Der Vorstand wendet ein Belohnungssystem für besonders gutes Arbeitsschutzverhalten von Vertragspartnern an.				4.1-V-S5		
S5	S5-1.3.6 Der Vorstand hat das Thema Arbeitsschutz in das Bewertungs- und Belohnungssystem des Unternehmens integriert. Dabei wird nicht zwischen eigenen Mitarbeitern und denen von (unterstützenden) Vertragspartnern unterschieden.	1.4-R-S5					

Tabelle A.4 – Referenz SCL 1.0 und SCL 2.0 – Unfallverursacher

SCL 1.0 (SCL 4.0 1 juli 2016)		SCL 2.0					Hinweis/Begründung
Nr.	Unternehmensaspekt	Thema 1	Thema 2	Thema 3	Thema 4	Thema 5	
Stufe	Anforderungen	Leitlinien und Führung	Kenntnisse und Kompetenzen	Haupt- und Unterstützungsprozesse	Zusammenarbeit mit externen	Lernen und Verbessern	
2. Leitbild und Strategie							
2.4 Unfallursachen							
S2	S2-2.4.6 Der Vorstand weiß um Arbeitsschutzverhalten, das in der Vergangenheit (potenziell) schwere Unfälle verursacht hat und hat eine Strategie festgelegt, mit der dieses unerwünschte Arbeitsschutzverhalten zukünftig vermieden werden kann.	1.4-V-S3					Dies findet sich auch an anderen Stellen wieder und ist nicht nur mit 1.4-V-S3 verbunden.
S3	S3-2.4.11a Der Vorstand hat Standards für das im Unternehmen erwünschte Arbeitsschutzverhalten definiert und hat diese kommuniziert.	1.4-V-S3					
	S3-2.4.11b Der Vorstand hat die zum Erreichen des erwünschten Arbeitsschutzverhaltens erforderlichen Schritte definiert und sie in Form langfristiger Ziele formuliert.	1.1-R-S3					
	S3-2.4.12 Der Vorstand hat die Kontrolle des Arbeitsschutzverhaltens in die Jahrespläne integriert.	1.1-R-S3					
S4	S4-2.4.9 Der Vorstand hat die langfristigen Ziele für das Arbeitsschutzverhalten in einem (mehrjährigen) Strategie- und Aktionsplan für das Unternehmen festgelegt.	1.1-R-S3					
	S4-2.4.10 Im Strategieplan des Unternehmens zum Arbeitsschutz sind auch die Ziele für Vertragspartner enthalten.	1.1-R-S4					
	S4-2.4.11 Der Vorstand lässt das Arbeitsschutzbewusstsein regelmäßig messen.					5.3-R-S3 5.3-V-S3	
S5	S5-2.4.7 Der Vorstand regt zur kontinuierlichen Messung und Verbesserung von sektorweiten Programmen zum Arbeitsschutzbewusstsein an und initiiert diese.				4.3-R-S4 4.3-V-S4		
	S5-2.4.8 Alle Managementebenen der Organisation kontrollieren das Arbeitsschutzverhalten aktiv.	1.1-V-S5					
	S5-2.4.9 Die (operativen) Mitarbeiter sprechen einander, die Manager und andere Personen regelmäßig auf risikoreiches Verhalten und die Nichtanwendung der korrekten Kontrollmaßnahmen an.	1.4-V-S4					

Tabelle A.5 – Referenz SCL 1.0 und SCL 2.0 – Rentabilität und Kontinuität

SCL 1.0 (SCL 4.0 1 juli 2016)		SCL 2.0					Hinweis/Begründung
Nr.	Unternehmensaspekt	Thema 1	Thema 2	Thema 3	Thema 4	Thema 5	
Stufe	Anforderungen	Leitlinien und Führung	Kenntnisse und Kompetenzen	Haupt- und Unterstützungsprozesse	Zusammenarbeit mit externen	Lernen und Verbessern	
2. Leitbild und Strategie							
2.5 Profitabilität und Kontinuität							
S2	S2-2.5.7a Der Vorstand hat die Arbeitsschutzrisiken, die die Kontinuität der Geschäftstätigkeit gefährden, identifiziert und diese gegenüber dem Management kommuniziert.			3.2-V-S3			
	S2-2.5.7b Der Vorstand hat einen Plan, um diese Risiken zu kontrollieren.			3.2-V-S3			
S3	S3-2.5.13 Das Management hat ein Budget für die laut Jahresplan vorgesehenen Arbeitsschutzmaßnahmen reserviert.	1.1-R-S3					
	S3-2.5.14a Das Management eskaliert gegenüber dem Vorstand, wenn ersichtlich wird, dass der Arbeitsschutz nicht im Rahmen des vorgesehenen Budgets gewährleistet werden kann.	-	-	-	-	-	Dieser Punkt wurde absichtlich ausgelassen, weil er beschreibt, wie etwas getan werden soll.
	S3-2.5.14b Der Vorstand ergreift Maßnahmen zur Lösung von arbeitsschutzbezogenen Problemen.	1.5-V-S3					
S4	S4-2.5.12 Der Vorstand erhält gefragt und ungefragt Analysen und Berichte zu wichtigen Arbeitsschutzangelegenheiten.					5.1-V-S4	
	S4-2.5.13a Das Management plant Arbeitsschutzmaßnahmen proaktiv auf der Grundlage einer Kosten/Nutzen-Analyse.	1.1-V-S4					
	S4-2.5.13b Das Management führt die erforderlichen Arbeitsschutzeinrichtungen und die damit einhergehenden Kosten sichtbar in Angeboten auf.	-	-	-	-	-	Bewusste Entscheidung, es nicht auf diese Weise aufzunehmen. Dieses Thema ist allgemein in den Themen 3 und 4 aufgenommen.
	S4-2.5.14 Das Management hat ein ausreichendes Mandat und regulatorische Befugnis, um Probleme im Bereich Arbeitsschutz eigenständig zu lösen.		2.1-V-S4				

Safety Culture Ladder 2.0:2023

S5	S5-2.5.10 Der Vorstand gibt Maßnahmen zum Erreichen des höchsten Arbeitsschutzniveaus vor und fördert die Verbesserung des Arbeitsschutzniveaus der Arbeitsweisen.	1.1-R-S4		3.2-R-S4			
	S5-2.5.11 Der Vorstand hat das Thema Arbeitsschutz in alle primären Betriebsprozesse integriert.			3			Das Thema ist in Thema 3 enthalten.
	S5-2.5.12 Die (operativen) Mitarbeiter denken eigenständig über die richtigen Maßnahmen nach und können Maßnahmen ergreifen, um die Wahrung des höchsten angemessenen Arbeitsschutzniveaus zu gewährleisten.		2.1-V-S4 2.1-V-S5	3.4-V-S5		5.1-V-S4	

Tabelle A.6 – Referenz SCL 1.0 und SCL 2.0 – Auftragnehmer

SCL 1.0 (SCL 4.0 1 juli 2016)		SCL 2.0					Hinweis/ Begründung
Nr.	Unternehmensaspekt	Thema 1	Thema 2	Thema 3	Thema 4	Thema 5	
Stufe	Anforderungen	Leitlinien und Führung	Kenntnisse und Kompetenzen	Haupt- und Unterstützungs- prozesse	Zusammenarbeit mit externen	Lernen und Verbessern	
3. Organisation und Vertragspartner							
3.6 Vertragspartner							
S2	S2-3.6.8 Das Management nutzt die aktuelle Leistung im Bereich Arbeitsschutz als Ausschlusskriterium für die Zusammenarbeit mit Vertragspartnern.				4.1-R-S2 4.1-V-S2 4.1-R-S3 4.1-V-S3		
	S2-3.6.9 Das Management überprüft die aktuelle Leistung der Vertragspartner im Bereich Arbeitsschutz regelmäßig und systematisch anhand klar festgelegter Kriterien.				4.1-V-S3		
S3	S3-3.6.15 Das Management stimmt das eigene Arbeitsschutzmanagementsystem mit dem der wichtigen Vertragspartner ab.			3.3-V-S4	4.1-V-S4		
	S3-3.6.16 Das Management wählt die Vertragspartner auf der Grundlage eines formellen Auswahlverfahrens aus.				4.1-R-S3 4.1-V-S3		
	S3-3.6.17a Das Management stellt sicher, dass die jeweiligen Vereinbarungen und Anforderungen zum Thema Arbeitsschutz fester Bestandteil der Verträge mit Vertragspartnern sind.				4.1-R-S3 4.1-V-S3		
	S3-3.6.17b Das Management stellt in puncto Arbeitsschutz an die Vertragspartner die gleichen Anforderungen wie an das eigene Unternehmen.				4		Dies ist in Thema 4 enthalten.
	S3-3.6.18 Das Management sorgt dafür, dass ((operative) Mitarbeiter von) Vertragspartner(n), die sich nicht an die Vorschriften halten, von den Arbeiten ausgeschlossen werden.				4.2-V-S3		
S4	S4-3.6.15 Das Management berät sich regelmäßig auf allen relevanten Ebenen des Unternehmens mit wichtigen Vertragspartnern. Aus diesen Beratungen gehen Maßnahmen zur Gewährleistung des erwünschten Arbeitsschutzverhaltens hervor.				4.1-V-S4		
	S4-3.6.16 Das Management berücksichtigt das Arbeitsschutzverhalten bei der Bewertung von Vertragspartnern.				4.1		Ist allgemein in 4.1 auf verschiedenen Stufen vorhanden.
	S4-3.6.17 Das Management befasst sich systematisch mit den von den Vertragspartnern angesprochenen Schwachstellen und Verbesserungen beim Arbeitsschutz.				4.1-V-S4		

Safety Culture Ladder 2.0:2023

S5	S5-3.6.13 Der Vorstand pflegt enge, langfristige Beziehungen zu strategischen Partnern, wobei Ressourcen, Wissen und Kapazitäten im Bereich Arbeitsschutz mit diesen Partnern abgestimmt sind.				4.3-V-S5 4.3-R-S5		
	S5-3.6.14 Das Management ergreift zusammen mit Kunden und Vertragspartnern Maßnahmen für Verbesserungen im Bereich Arbeitsschutz.				4.1-V-S5		
	S5-3.6.15 Das Management hat die Arbeitsschutzmaßnahmen der wichtigsten Kunden und Vertragspartner in das eigene Arbeitsschutzmanagementsystem integriert.	-	-	-	-	-	Nicht jede Organisation hat Auftraggeber. Die derzeitige Formulierung ist unklar.

Tabelle A.7 – Referenz SCL 1.0 und SCL 2.0 – Kompetenz und Schulung

SCL 1.0 (SCL 4.0 1 juli 2016)		SCL 2.0					Hinweis/ Begründung
Nr.	Unternehmensaspekt	Thema 1	Thema 2	Thema 3	Thema 4	Thema 5	
Stufe	Anforderungen	Leitlinien und Führung	Kenntnisse und Kompetenzen	Haupt- und Unterstützungs- prozesse	Zusammenarbeit mit externen	Lernen und Verbessern	
3. Organisation und Vertragspartner							
3.7 Kompetenz und Fortbildung							
S2	S2-3.7.10 Das Management verfügt über ein Budget für Fortbildungen und Auffrischkurse zum Arbeitsschutz.		2.2-V, S2 en hoger				Allgemein in Thema 2.
	S2-3.7.11 Das Management stellt sicher, dass die (operativen) Mitarbeiter die von den Kunden verlangten Pflichtfortbildungen absolviert haben.		2.2-R-S2				
S3	S3-3.7.19a Das Management hat für jede Position und relevante Rolle arbeitsschutzbezogene Kompetenzanforderungen festgelegt.		2.2-R-S3				
	S3-3.7.19b Das Management dokumentiert, inwieweit jeder einzelne Mitarbeiter das für seine Position geltende arbeitsschutzbezogene Kompetenzprofil erfüllt.		2.3-R-S3				
	S3-3.7.20a Das Management führt regelmäßig Leistungsüberprüfungen durch.					5	Die derzeitige Formulierung ist unklar. Wird in Thema 5 aufgeführt.
	S3-3.7.20b Das Management zieht bei den Leistungsüberprüfungen Arbeitsschutzexperten hinzu.					5.3-V-vanaf S3	Die derzeitige Formulierung ist unklar.
S4	S4-3.7.18a Das Management legt die Leistung im Bereich Arbeitsschutz als wichtiges Kriterium bei der regelmäßigen Überprüfung von Kompetenzen zugrunde.		2.3-V-S3 2.3-V-S4				
	S4-3.7.18b Das Management stellt sicher, dass auf der Grundlage dieser Überprüfungen persönliche Entwicklungspläne erstellt werden und deren Einhaltung überwacht wird.		2.3-V-S4				Diese Formulierung ist in Thema 2 enthalten.
	S4-3.7.19a Das Management wendet das „Train the Trainer“-Konzept an und ernennt die internen Trainer und Coaches schriftlich.	-					„Wie“ etwas getan werden soll.
	S4-3.7.19b Das Management hat Kompetenzanforderungen für die Trainer und Coaches definiert.					5.1-V-S4	„Wie“ etwas getan werden soll.
	S4-3.7.20 Das Management wendet ein System zur arbeitsschutzbezogenen Überprüfung von (operativen) Mitarbeitern von Drittparteien an und definiert bei Bedarf Fortbildungs- oder Entwicklungsanforderungen.		2.3-V-S4				Die Philosophie ist in Punkt 2.3 aufgenommen.

Safety Culture Ladder 2.0:2023

	S4-3.7.21 Die (operativen) Mitarbeiter sind aktiv an der Entwicklung und Durchführung der Fortbildungen beteiligt.		2.1-V-S5			5.1-V-S4	
S5	S5-3.7.16 Der Vorstand hat für jede Position konkrete arbeitsschutzbezogene Kompetenzen definiert.		2.2-R-S4				
	S5-3.7.17 Die (operativen) Mitarbeiter sind aktiv an der Definition der arbeitsschutzbezogenen Kompetenzen der (bzw. ihrer) Positionen beteiligt.		2.2-R-S5 2.2-V-S5				
	S5-3.7.18 Das Management arbeitet gemeinsam mit dem Sektor an der Entwicklung arbeitsschutzbezogener Kompetenzen und der Förderung des erwünschten Arbeitsschutzverhaltens.		2.2-R-S5 2.2-V-S5		4.3-V-S4 4.3-V-S5		Nicht wörtlich aufgenommen.
	S5-3.7.19 Die (operativen) Mitarbeiter bewerten regelmäßig ihre eigene Leistung im Bereich Arbeitsschutz; diese Bewertung dient als Input für die Besprechung ihrer persönlichen Entwicklung mit ihrem Manager.						Wird ausreichend in Thema 2 behandelt (2.2 und 2.3 aus Stufe 4).

Safety Culture Ladder 2.0:2023

Tabelle A.8 – Referenz SCL 1.0 und SCL 2.0 – Abteilung Sicherheit und Gesundheitsschutz

SCL 1.0 (SCL 4.0 1 juli 2016)		SCL 2.0					Hinweis/ Begründung
Nr.	Unternehmensaspekt	Thema 1	Thema 2	Thema 3	Thema 4	Thema 5	
Stufe	Anforderungen	Leitlinien und Führung	Kenntnisse und Kompetenzen	Haupt- und Unterstützungs- prozesse	Zusammenarbeit mit externen	Lernen und Verbessern	
3. Organisation und Vertragspartner							
3.8 Abteilung für Arbeitsschutz							
S2	S2-3.8.12a Der Vorstand hat die Aufgaben, Verantwortlichkeiten und Befugnisse der Abteilung für Arbeitsschutz und der Arbeitsschutzbeauftragten dokumentiert.		2.1-R-S2 und folgendes				
	S2-3.8.12b Die Abteilung für Arbeitsschutz erstattet dem Management Bericht über (potenziell) schwere Unfälle und die Einhaltung der Gesetze und Vorschriften.	1.3-V-S2				5.2	Fällt unter 'Kommunikation', siehe in Thema 1.3 und 5.2.
S3	S3-3.8.21 Die Safety Culture Ladder der Abteilung für Arbeitsschutz informiert den Vorstand unmittelbar über die Leistung und Ergebnisse im Bereich Arbeitsschutz.	1.3-V-S3				5.3	Fällt unter 'Kommunikation', siehe in Thema 1.3 und 5.2.
	S3-3.8.22a Das Management hat Kompetenzanforderungen für alle Mitarbeiter der Abteilung für Arbeitsschutz definiert.		2.1-R/2.2-R				
	S3-3.8.22b Alle Mitarbeiter der Abteilung für Arbeitsschutz verfügen für die erforderliche Expertise.		2.1-R/2.2-R				
	S3-3.8.23 Die Abteilung für Arbeitsschutz führt auf der Grundlage der gemeldeten Schwachstellen eine sorgfältige Analyse durch und reicht Empfehlungen zur Verbesserung ein.		2.2-R 2.2-V			5.1-R-S3	
S4	S4-3.8.22a Die Abteilung für Arbeitsschutz überwacht die Effektivität des Arbeitsschutzsystems und erstattet diesbezüglich Bericht.		2.2-R 2.2-V			5	Nicht wörtlich übernommen.
	S4-3.8.22b Die Abteilung für Arbeitsschutz überwacht die Qualität aktueller Arbeitsschutzmaßnahmen und erstattet diesbezüglich Bericht.		2.2-R 2.2-V			5	Nicht wörtlich übernommen.
	S4-3.8.22c Die Abteilung für Arbeitsschutz überwacht die Vorschläge zur Förderung des erwünschten Arbeitsschutzverhaltens und erstattet diesbezüglich Bericht.					5	Nicht wörtlich übernommen.
	S4-3.8.23 Das Management beteiligt die Arbeitsschutzexperten aktiv an allen operativen Prozessen.	-	-	-	-	-	Bewusst nicht enthalten. Dort steht, „wie“ etwas getan werden soll.
	S4-3.8.24 Die Arbeitsschutzexperten arbeiten schwerpunktmäßig an der Verbesserung des Arbeitsschutzbewusstseins des eigenen Managements und des Managements von Vertragspartnern.	-	-	-	-	-	Bewusst nicht enthalten. Dort steht, „wie“ etwas getan werden soll.

Safety Culture Ladder 2.0:2023

S5	S5-3.8.20 Schwerpunkt der Arbeit der Abteilung für Arbeitsschutz sind die Unternehmensstrategie, Verbesserungsinitiativen und die Weiterentwicklung der Arbeitsschutzverfahren und -produkte.	-	-	-	-	-	Bewusst nicht enthalten. Dort steht „wie“ etwas getan werden soll.
	S5-3.8.21 Die Abteilung für Arbeitsschutz kommuniziert strukturell mit dem Sektor zum Thema Arbeitsschutz, insbesondere zum Thema Arbeitsschutzverhalten.				4.3-V-S5	5.2-R-S5	Nicht wörtlich enthalten, aber implizit angegeben.

Tabelle A.9 – Referenz SCL 1.0 und SCL 2.0 – Arbeitsplanung

SCL 1.0 (SCL 4.0 1 juli 2016)		SCL 2.0					Hinweis/ Begründung
Nr.	Unternehmensaspekt	Thema 1	Thema 2	Thema 3	Thema 4	Thema 5	
Stufe	Anforderungen	Leitlinien und Führung	Kenntnisse und Kompetenzen	Haupt- und Unterstützungs- prozesse	Zusammenarbeit mit externen	Lernen und Verbessern	
4. Arbeitsplatz und Verfahren							
4.9 Arbeitsplanung							
S2	S2-4.9.13a Das Management hat einen Arbeitsschutzplan für Projekte erstellt.			3.3-R-S2			
	S2-4.9.13b Das Management setzt den Arbeitsschutzplan in der Praxis um und aktualisiert ihn bei Bedarf.			3.3-V-S2			
S3	S3-4.9.24a Das Management hat Zugang zu Richtlinien und Vorlagen für die Erstellung eines Arbeitsschutzplans.			3.3-R-S3			
	S3-4.9.24b Die Arbeitsschutzpläne werden auf der Grundlage einer Plan-/Risikoanalyse erstellt.			3.3-R-S3			
	S3-4.9.24c Der Plan/die Risikoanalysen werden effektiv gegenüber den (operativen) Mitarbeitern kommuniziert.			3.3-V-S4			
	S3-4.9.25a Das Management aktualisiert die Arbeitsschutzpläne auf der Grundlage der Risikoanalysen und der sich in der täglichen Arbeitspraxis ereignenden Vorfälle.			3.3-R-S4			
	S3-4.9.25b Das Management kommuniziert Änderungen der Arbeitsschutzpläne effektiv gegenüber den (operativen) Mitarbeitern.			3.3-V-S4			
S4	S4-4.9.25a Das Management stimmt sich bei der Erarbeitung der Arbeitsschutzpläne mit allen beteiligten Parteien ab.			3.3-V-S4			
	S4-4.9.25b Abweichungen von den Plänen werden mit allen (in-)direkt beteiligten Parteien abgestimmt.			3.3-V-S4			
	S4-4.9.25c Das Verfahren der Erstellung und Aktualisierung von Arbeitsschutzplänen wird regelmäßig von den beteiligten Parteien evaluiert.			3.3-V-S4			
	S4-4.9.26 Das Management organisiert formelle Einweisungen, im Rahmen derer die wichtigen Arbeitsschutzmaßnahmen mit den (un-)mittelbar beteiligten Parteien besprochen werden.			3.3-V-S4			
	S4-4.9.27 Das Management bewertet nachweislich und zeitnah die Qualität eingereicherter (Entwürfe für) Arbeitsdokumente.			3.3-V-S4			
	S4-4.9.28 Das Management hält regelmäßig tätigkeitsübergreifende Beratungen zum Arbeitsschutzbewusstsein im Rahmen des Projekts mit entscheidenden (un-)mittelbar beteiligten Parteien ab.				4		Allgemeiner formuliert.
S5	S5-4.9.22 Das Management teilt seine Best Practices in Bezug auf Arbeitsschutzpläne und -maßnahmen mit den anderen Sektorparteien.			3.3-V-S4			
	S5-4.9.23 Das Management führt strukturell und systematisch Arbeitsevaluationen mit allen Sektorparteien durch, um die Kooperation im Bereich Arbeitsschutz im Rahmen des Projekts zu verbessern.				4		Allgemeiner formuliert.

Tabelle A.10 – Referenz SCL 1.0 und SCL 2.0 – Sicherheit am Arbeitsplatz

SCL 1.0 (SCL 4.0 1 juli 2016)		SCL 2.0					Hinweis/ Begründung
Nr.	Unternehmensaspekt	Thema 1	Thema 2	Thema 3	Thema 4	Thema 5	
Stufe	Anforderungen	Leitlinien und Führung	Kenntnisse und Kompetenzen	Haupt- und Unterstützungs- prozesse	Zusammenarbeit mit externen	Lernen und Verbessern	
4. Arbeitsplatz und Verfahren							
4.10 Sicherheit am Arbeitsplatz							
S2	S2-4.10.14 Das Management hat Standardarbeitsschutzmaßnahmen für verschiedene Arbeitsumgebungen definiert.			3.3-R-S2			
S3	S3-4.10.26 Das Management stimmt die Standardarbeitsschutzmaßnahmen für die Arbeitsumgebung auf die spezifische Arbeitssituation ab und ergänzt sie bei Bedarf.			3.3-R-S4			
	S3-4.10.27 Das Management passt die Standardarbeitsschutzmaßnahmen nach schweren Vorfällen oder auf der Grundlage neu identifizierter praktischer Risiken an.			3.3-R-S3			
	S3-4.10.28 Das Management überprüft verschiedene Projektkriterien, darunter Ordnung am Arbeitsplatz, Ausführung, Maßnahmen und konsistente Anwendung von aus früheren Risikoanalysen hervorgegangenen Maßnahmen.					5.3-V-S3	
S4	S4-4.10.29a Die (operativen) Mitarbeiter kennen die Risiken ihrer Arbeit, ihrer Arbeitsumgebung und ihrer Arbeitsressourcen (Ausrüstung, Materialien und Verfahren) sowie die entsprechenden Kontrollmaßnahmen.			3.3-V-S4			
	S4-4.10.29b Die (operativen) Mitarbeiter verhalten sich entsprechend den Sicherheitsrisiken und wenden die richtigen Kontrollmaßnahmen an.			3.3-V-S4			
	S4-4.10.30a Das Management überwacht die Einhaltung der Standardarbeitsschutzmaßnahmen für die einzelnen Arbeitsumgebungen durch die Vertragspartner.				4	5	Keht an mehreren Stellen unter den Themen 4 und 5 zurück.
	S4-4.10.30b Das Management ergreift unmittelbar konsistente Korrekturmaßnahmen, wenn Vertragspartner die Mindestanforderungen für den Arbeitsschutz nicht erfüllen.				4.2-V-S3		
	S4-4.10.31 Das Management sorgt bei allen Projekten dafür, dass die Sicherheitsrisiken für die Arbeitsumgebung strukturell kontrolliert werden.					5.3-V-S4	
S5	S5-4.10.24 Das Management überprüft gemeinsam mit Sektorparteien systematisch auf der Grundlage von Evaluationsberichten die Effektivität bestehender Methoden und Techniken im Hinblick auf das Arbeitsschutzbewusstsein am Arbeitsplatz.					4.1-V-S4 4.1-V-S5	5.3-R-S5
	S5-4.10.25 Das Management wendet regelmäßig neue Methoden, Maßnahmen und Techniken zugunsten (Verbesserungen) des Arbeitsschutzes am Arbeitsplatz an.					4.3-V-S4 4.3-V-S5	

Tabelle A.11 – Referenz SCL 1.0 und SCL 2.0 – Verfahren

SCL 1.0 (SCL 4.0 1 juli 2016)		SCL 2.0					Hinweis/ Begründung
Nr.	Unternehmensaspekt	Thema 1	Thema 2	Thema 3	Thema 4	Thema 5	
Stufe	Anforderungen	Leitlinien und Führung	Kenntnisse und Kompetenzen	Haupt- und Unterstützungs- prozesse	Zusammenarbeit mit externen	Lernen und Verbessern	
4. Arbeitsplatz und Verfahren							
4.11 Verfahren							
S2	S2-4.11.15a Das Management hat die Arbeitsschutzanforderungen der Kunden in operative Verfahren umgesetzt.				4.3-R		ab Stufe 3
	S2-4.11.15b Das Management überprüft regelmäßig, ob diese Verfahren angewendet werden.				4.3-R		ab Stufe 3
	S2-4.11.16 Das Management hat alle Arbeitsschutzverfahren so strukturiert, dass sie für die (operativen) Mitarbeiter in allen Arbeitsumgebungen zugänglich sind.			3.3-V-S3			
S3	S3-4.11.29 Das Management hat alle Arbeitsschutzverfahren auf die Anwendersituation, die Kapazität und die Sprachkenntnisse der (operativen) Mitarbeiter abgestimmt.			3.3-V-S3			
	S3-4.11.30 Das Management hat die relevanten Verfahren in alle Fortbildungsprogramme zum Arbeitsschutz integriert.		2.2-R-S3 und höher	3.3-R-S5			
	S3-4.11.31 Das Management lässt die Einhaltung der Verfahren regelmäßig verifizieren.					5.3-V-S3	
S4	S4-4.11.32 Die (operativen) Mitarbeiter sind an der Erarbeitung, der Überprüfung und der Umsetzung von Verfahren und Best Practices beteiligt.					5.1-V-S4	
	S4-4.11.33 Das Management wendet ein System für Abweichungen von Vorschriften an, das in jedem Fall die Autorisierung aller Abweichungen gewährleistet.			3.5-V-S3 3.5-V-S4			
	S4-4.11.34a Das Management fördert die kontinuierliche Optimierung von Best Practices.					5.1-V-S4	
	S4-4.11.34b Das Management prüft vor der Umsetzung von Best Practices, ob diese überhaupt umsetzbar sind.					5.3-V-S4	
S5	S5-4.11.26 Das Management berät sich regelmäßig mit dem Sektor über wichtige Arbeitsschutzverfahren.					5.1-V-S5	
	S5-4.11.27 Die (operativen) Mitarbeiter setzen eigene Prozesse zur Verbesserung von Arbeitsschutzverfahren um und sind an deren Entwicklung beteiligt.					5.1-V-S4	

Tabelle A.12 – Referenz SCL 1.0 und SCL 2.0 – Meldung von Vorfällen

SCL 1.0 (SCL 4.0 1 juli 2016)		SCL 2.0					Hinweis/ Begründung
Nr.	Unternehmensaspekt	Thema 1	Thema 2	Thema 3	Thema 4	Thema 5	
Stufe	Anforderungen	Leitlinien und Führung	Kenntnisse und Kompetenzen	Haupt- und Unterstützungs- prozesse	Zusammenarbeit mit externen	Lernen und Verbessern	
5. Abweichungen und Kommunikation							
5.12 Meldung von Vorfällen							
S2	S2-5.12.17 Das Management meldet und erfasst alle (potenziell) schweren Unfälle und Prozessunterbrechungen.					5.2-R-S3	
S3	S3-5.12.32 Das Management meldet und erfasst alle Unfälle und Prozessunterbrechungen.					5.2-R-S3	
	S3-5.12.33 Das Management meldet und erfasst alle (potenziell) schweren Unfälle von Auftragnehmern.					5.2-R-S4	
S4	S4-5.12.35a Die (operativen) Mitarbeiter melden eigene Vorfälle und Vorfälle von Kollegen.					5.2-V-S4	
	S4-5.12.35b Die (operativen) Mitarbeiter melden Vorfälle anderer am Projekt beteiligter Parteien.					5.2-V-S4	
	S4-5.12.36a Das Management gibt strukturell alle Informationen zu Vorfällen, einschließlich solcher von externen Parteien, in ein Informationssystem ein.					5.2-R-S4	
	S4-5.12.36b Das Management informiert die meldende Person über die Erfassung der Meldung und das weitere Vorgehen.					5.2-V-S4 5.1-V-S4	
S5	S5-5.12.28 Die (operativen) Mitarbeiter kommunizieren Lösungen, wenn sie Vorfälle melden und erfassen, dies gilt auch bei Vorfällen von Kunden und Vertragspartnern.					5.1-R-S4 5.1-R-S5	
	S5-5.12.29a Der Vorstand verwendet die Informationen zum Vorfall, um den Sektor über Vorfälle mit hohem Risiko in Kenntnis zu setzen.					5.1-V-S5 5.1-R-S5	
	S5-5.12.29b Das Management wendet die vom Sektor festgelegten Hochriskokriterien an; diese Kriterien sind transparent und effektiv.						Das Lernen von Dingen, die außerhalb der Organisation geschehen, wird unter anderen Themen behandelt.

Tabelle A.13 – Referenz SCL 1.0 und SCL 2.0 – Untersuchung von Vorfällen

SCL 1.0 (SCL 4.0 1 juli 2016)		SCL 2.0					Hinweis/ Begründung
Nr.	Unternehmensaspekt	Thema 1	Thema 2	Thema 3	Thema 4	Thema 5	
Stufe	Anforderungen	Leitlinien und Führung	Kenntnisse und Kompetenzen	Haupt- und Unterstützungsprozesse	Zusammenarbeit mit externen	Lernen und Verbessern	
5. Untersuchung von Vorfällen							
5.13 Untersuchung von Vorfällen							
S2	S2-5.13.18a Das Management untersucht alle (potenziell) schweren Unfälle hinsichtlich ihrer unmittelbaren Ursachen.					5.2-R-S3	
	S2-5.13.18b Untersuchungen werden innerhalb von sechs Wochen nach dem Unfall abgeschlossen.	-	-	-	-	-	Diese Formulierung wurde bewusst nicht übernommen, da sie sehr stark mit dem Eisenbahnsektor zusammenhängt.
	S2-5.13.18c Untersuchungsberichte werden aufbewahrt.	-	-	-	-	-	Diese Formulierung wurde bewusst nicht übernommen.
	S2-5.13.19 Es gibt Verfahren für die Untersuchung (potenziell) schwerer Unfälle.					5.2-R-S3	
S3	S3-5.13.34 Das Management untersucht alle Unfälle hinsichtlich ihrer tiefer liegenden Ursachen.					5.2-R-S4	
	S3-5.13.35 Es gibt Verfahren für die Untersuchung von Unfällen.					5.2-R-S3	
S4	S4-5.13.37a Das Management untersucht einen Großteil der Vorfälle.					5.2-R-S4	
	S4-5.13.37b Das Management beteiligt (operative) Mitarbeiter an der Untersuchung.					5.2-R-S4 5.2-V-S4	
	S4-5.13.38 Das Management untersucht alle (potenziell) schweren Unfälle von Kunden.					5.2-V-S4	
	S4-5.13.39a Das Management wendet eine feste Untersuchungsmethode an.					5.2-R-S3 5.2-R-S4	
	S4-5.13.39b Das Management erhält regelmäßig Fortschrittsberichte zur Untersuchung von Vorfällen.					5.2-V-S4	
S5	S5-5.13.30a Das Management untersucht die tiefer liegenden Ursachen aller Vorfälle, einschließlich derer von Kunden und Vertragspartnern.					5.1-R-S5 5.1-V-S5	
	S5-5.13.30b Das Management zieht Untersuchungen von externen Vorfällen zu Rate.					5.1-R-S5 5.1-V-S5	

Tabelle A.14 – Referenz SCL 1.0 und SCL 2.0 – Weiterverfolgung von Vorfällen

SCL 1.0 (SCL 4.0 1 juli 2016)		SCL 2.0					Hinweis/Begründung
Nr.	Unternehmensaspekt	Thema 1	Thema 2	Thema 3	Thema 4	Thema 5	
Stufe	Anforderungen	Leitlinien und Führung	Kenntnisse und Kompetenzen	Haupt- und Unterstützungsprozesse	Zusammenarbeit mit externen	Lernen und Verbessern	
5. Abweichungen und Kommunikation							
5.14 Nachbereitung von Vorfällen							
S2	S2-5.14.20 Das Management berät sich innerhalb einer angemessenen Frist mit den (operativen) Mitarbeitern über alle (potenziell) schweren Unfälle und ergriffenen Maßnahmen.					5.2-V-S3	
	S2-5.14.21a Der Vorstand ergreift immer unmittelbar nach (potenziell) schweren Unfällen Maßnahmen.					5.1-V-S2	
	S2-5.14.21b Der Vorstand erhält Berichte über alle (potenziell) schweren Unfälle und er ergreift Korrekturmaßnahmen.					5.1-V-S2	
	S2-5.14.22 Der Vorstand informiert die beteiligten Parteien umgehend nach jedem schweren Unfall über den Unfall, dessen Ursache und die ergriffenen Maßnahmen.					5.1-R-S2	
	S2-5.14.23 Das Management ist aktiv an der Kommunikation mit Dritten beteiligt, die schwere Sachschäden erlitten haben.	-	-	-	-	-	Dort steht, „wie“ etwas getan werden soll.
S3	S3-5.14.36 Das Management ergreift Korrekturmaßnahmen auf Grundlage der Untersuchung von Unfällen.					5.1-R-S3	
	S3-5.14.37 Das Management informiert die (operativen) Mitarbeiter über Unfälle und die ergriffenen Maßnahmen.					5.1-V-S3 5.2-V-S3	
S4	S4-5.14.40a Die (operativen) Mitarbeiter sind aktiv am Arbeitsschutz beteiligt. Die (operativen) Mitarbeiter kommunizieren arbeitsschutzbezogene Problemstellen und gewünschte Verbesserungen.					5.1-R-S4 5.1-V-S4	
	S4-5.14.40b Die (operativen) Mitarbeiter erhalten Rückmeldung zu geplanten Arbeitsschutzmaßnahmen und deren Fortschritt.					5.1-V-S3 5.2-V-S3	
	S4-5.14.40c Maßnahmen und Fortschritte werden systematisch nachuntersucht.					5.1-R-S4 5.1-V-S4	
	S4-5.14.41a Das Management ergreift Korrekturmaßnahmen auf Grundlage der Untersuchung von Vorfällen.					5.1G-T3 5.2-V-S3	
	S4-5.14.41b Das Management führt eine formelle Evaluation zur Effektivität der getroffenen Maßnahmen durch.					5.1-R-S4	
	S4-5.14.42a Das Management wendet ein formelles Verfahren in Bezug auf die Hilfe und Unterstützung für Opfer an.	-	-	-	-	-	Diese Formulierung wurde nicht übernommen.
	S4-5.14.42b Das Management wendet ein Verfahren in Bezug auf die Hilfe und (psychologische) Unterstützung für direkte Kollegen an, die eine traumatische Erfahrung gemacht haben.	-	-	-	-	-	Diese Formulierung wurde nicht übernommen.

Safety Culture Ladder 2.0:2023

SCL 1.0 (SCL 4.0 1 juli 2016)		SCL 2.0					Hinweis/Begründung
Nr.	Unternehmensaspekt	Thema 1	Thema 2	Thema 3	Thema 4	Thema 5	
Stufe	Anforderungen	Leitlinien und Führung	Kenntnisse und Kompetenzen	Haupt- und Unterstützungsprozesse	Zusammenarbeit mit externen	Lernen und Verbessern	
5. Abweichungen und Kommunikation							
5.14 Nachbereitung von Vorfällen							
	S4-5.14.43 Das Management informiert die (operativen) Mitarbeiter über Vorfälle und die daraus hervorgehenden Ausfallkosten.					5.1-R-S4	
	S4-5.14.44 Manager mit Linienverantwortung ergreifen Maßnahmen, wenn sich Vorfälle im Rahmen anderer Projekte ereignen.					5.1-V-S4	
S5	S5-5.14.31 Der Vorstand besucht immer die Orte, an denen sich schwere Unfälle ereignet haben.					5.2-V-S3	
	S5-5.14.32a Der Vorstand leitet die Untersuchung von (potenziell) schweren Unfällen.					5.2-V-S3	Allgemein formuliert.
	S5-5.14.32b Der Vorstand strebt aktiv die Verhütung (potenziell) schwerer Unfälle an.					5.2-V-S3	Allgemein formuliert.
	S5-5.14.33 Der Vorstand informiert den Sektor über Vorfälle und diesbezüglich ergriffene Maßnahmen, die sich als effektiv erwiesen haben.					5.1-V-S5	
	S5-5.14.34 Der Vorstand informiert gemeinsam mit dem Sektor alle Interessengruppen über schwere Unfälle.					5.2-R-S5	

Tabelle A.15 – Referenz SCL 1.0 und SCL 2.0 – Tägliche Überwachung

SCL 1.0 (SCL 4.0 1 juli 2016)		SCL 2.0					Hinweis/Begründung
Nr.	Unternehmensaspekt	Thema 1	Thema 2	Thema 3	Thema 4	Thema 5	
Stufe	Anforderungen	Leitlinien und Führung	Kenntnisse und Kompetenzen	Haupt- und Unterstützungsprozesse	Zusammenarbeit mit externen	Lernen und Verbessern	
5. Abweichungen und Kommunikation							
5.15 Tägliche Kontrolle							
S2	S2-5.15.24 Nach (potenziell) schweren Unfällen überprüfen die Manager mit Linienverantwortung alle Arbeitsumgebungen im Hinblick auf mit denen des schweren Unfalls vergleichbare Ursachen und Schwachstellen.	1.5-V-S2					Die Formulierung wurde teilweise übernommen.
	S2-5.15.25 Die Manager mit Linienverantwortung sprechen die (operativen) Mitarbeiter an, wenn sie feststellen, dass diese nicht entsprechend den Arbeitsschutzvorschriften arbeiten.	1.4-V-S3 und höher					Dies ist breiter formuliert.
S3	S3-5.15.38a Die Manager mit Linienverantwortung legen die Häufigkeit und die Schwerpunkte der Arbeitsschutzinspektionen der Arbeitsumgebung auf der Grundlage der Risikoanalysen fest.					5.3	Dies ist breiter formuliert.
	S3-5.15.38b Der Vorstand und die Manager mit Linienverantwortung führen angekündigte Arbeitsschutzinspektionen der Arbeitsumgebung durch.					5.4	Dies ist breiter formuliert.
	S3-5.15.39 Die Manager mit Linienverantwortung erstatten dem Management gemäß einer festen Struktur Bericht über die Arbeitsschutzinspektionen.					5.3-R-S3 5.3-V-S3	
	S3-5.15.40a Die Manager untersuchen im Falle identifizierter Schwachstellen, ob die Verfahren korrekt angewendet wurden und/oder ob die Verfahren effektiv sind.					5.2-V-S3	
	S3-5.15.40b Die Manager ergreifen im Falle von Abweichungen umgehend Maßnahmen, damit die bei der Inspektion identifizierten Schwachstellen dokumentiert und abgebaut werden.					5.2-V-S3	
	S3-5.15.41 Jeder Arbeitsschutzinspektor wurde entsprechend geschult.		2.2-R-S3				Dies ist breiter formuliert.
S4	S4-5.15.45a Das Management führt unangekündigte Arbeitsschutzinspektionen der Arbeitsumgebung durch.					5.3	„Unplanmäßig“ wurde bewusst nicht übernommen.
	S4-5.15.45b Der Vorstand führt regelmäßig Arbeitsschutzinspektionen der Arbeitsumgebung durch.					5.3-V-S3	
	S4-5.15.45c Alle Führungskräfte vom Manager mit Linienverantwortung bis zum Vorstand führen regelmäßig Arbeitsschutzinspektionen der Arbeitsumgebung durch.					5.3-V-S3	
	S4-5.15.45d Alle Manager mit Linienverantwortung führen mehr als regelmäßig (häufig) Arbeitsschutzinspektionen der Arbeitsumgebung durch.					5.3-V-S3	
	S4-5.15.45e Alle Manager mit Linienverantwortung führen regelmäßig Arbeitsschutzinspektionen der Arbeitsumgebung in Projekten durch, an denen sie nicht unmittelbar beteiligt sind.					5.3-R-S5 5.3-V-S5	
	S4-5.15.46 Die Manager sprechen die Mitarbeiter auf die Ergebnisse der Arbeitsschutzinspektionen an.	1.4-R-S3 1.4-V-S3					

Safety Culture Ladder 2.0:2023

SCL 1.0 (SCL 4.0 1 juli 2016)		SCL 2.0					Hinweis/Begründung
Nr.	Unternehmensaspekt	Thema 1	Thema 2	Thema 3	Thema 4	Thema 5	
Stufe	Anforderungen	Leitlinien und Führung	Kenntnisse und Kompetenzen	Haupt- und Unterstützungsprozesse	Zusammenarbeit mit externen	Lernen und Verbessern	
5. Abweichungen und Kommunikation							
5.15 Tägliche Kontrolle							
	S4-5.15.47 Eine zentrale Arbeitsschutzprüfstelle überprüft täglich die bei den Arbeitsschutzinspektionen festgestellten Abweichungen und analysiert diese auf ihre tiefer liegenden Ursachen.					5.1-R-S4 5.2-R-S3 und höher 5.3	
	S4-5.15.48a Das Management vergleicht stichprobenartig die Qualität der eigenen Arbeitsschutzinspektionen mit der Qualität der Arbeitsschutzinspektionen unabhängiger Dritter.					5.3-V-S5	
	S4-5.15.48b Bei Bedarf ergreift das Management Maßnahmen zur Verbesserung der Durchführung der Arbeitsschutzinspektionen.					5.3	Dies ist breiter formuliert.
S5	S5-5.15.35a Das Management führt regelmäßig gemeinsam mit Kunden und Vertragspartnern Arbeitsschutzinspektionen der Arbeitsumgebung durch.				4.2-V-S5	5.3	Dies ist breiter formuliert.
	S5-5.15.35b Der Vorstand gibt die Analysen der gemeinsamen Arbeitsschutzinspektionen der Arbeitsumgebung an den Sektor weiter.					5.3-R-S5 5.3-V-S5	
	S5-5.15.36 Die (operativen) Mitarbeiter führen täglich Arbeitsschutzinspektionen der Arbeitsumgebung durch und erstatten Bericht darüber.					5.3-V-S5	
	S5-5.15.37 Der Vorstand arbeitet gemeinsam mit dem Sektor an der Verbesserung der Effektivität der Arbeitsschutzinspektionen.					5.1-V-S5 5.3-V-S5	

Tabelle A.16 – Referenz SCL 1.0 und SCL 2.0 – Meetings

SCL 1.0 (SCL 4.0 1 juli 2016)		SCL 2.0					Hinweis/ Begründung
Nr.	Unternehmensaspekt	Thema 1	Thema 2	Thema 3	Thema 4	Thema 5	
Stufe	Anforderungen	Leitlinien und Führung	Kenntnisse und Kompetenzen	Haupt- und Unterstützungs- prozesse	Zusammenarbeit mit externen	Lernen und Verbessern	
5. Abweichungen und Kommunikation							
5.16 Sitzungen							
S2	S2-5.16.26 Das Management stellt sicher, dass das Arbeitsschutzverhalten im Rahmen von Beratungen zum Arbeitsschutz thematisiert wird.	1.3-R-S2					
S3	S3-5.16.42a Die Manager mit Linienverantwortung verwenden eine Liste möglicher Themen für die Beratungen zum Arbeitsschutz.		2.3				Bewusst nicht übernommen, wie das gemacht werden soll.
	S3-5.16.42b Die Manager mit Linienverantwortung wählen die Themen für die Beratungen zum Arbeitsschutz gezielt auf der Grundlage der aktuellen Arbeitssituation aus.		2.2-R				Bewusst nicht übernommen, wie das gemacht werden soll.
	S3-5.16.42c Die Manager mit Linienverantwortung halten die Beratungen zum Arbeitsschutz in der Sprache der teilnehmenden (operativen) Mitarbeiter ab.	-		3.2	-	-	Bewusst nicht übernommen, wie das gemacht werden soll.
S4	S4-5.16.49 Manager mit Linienverantwortung nutzen Risikoanalysen als Input für die Planung von Beratungen zum Arbeitsschutz.			3.2			Bewusst nicht übernommen, wie das gemacht werden soll.
	S4-5.16.50 Die Manager mit Linienverantwortung variieren bei der Durchführung von Beratungen zum Arbeitsschutz.	-	-	-	-	-	Bewusst nicht übernommen, wie das gemacht werden soll.
	S4-5.16.51 Die (operativen) Mitarbeiter sprechen im Rahmen von Beratungen zum Arbeitsschutz Schwachstellen an und erhalten Informationen zum Fortschritt in Bezug auf in der Vergangenheit gemeldete Schwachstellen.	1.3-V-S4				5.1-V-S4	
S5	S5-5.16.38 Manager mit Linienverantwortung planen Beratungen zum Arbeitsschutz auf der Grundlage aktueller Entwicklungen.			3.1			Breiter formuliert.
	S5-5.16.39 Die (operativen) Mitarbeiter übernehmen regelmäßig eine Leitungsrolle in den Beratungen zum Arbeitsschutz.	-	-	-	-	-	Breiter formuliert.

Tabelle A.17 – Referenz SCL 1.0 und SCL 2.0 – Audits und Reviews

SCL 1.0 (SCL 4.0 1 juli 2016)		SCL 2.0					Hinweis/ Begründung
Nr.	Unternehmensaspekt	Thema 1	Thema 2	Thema 3	Thema 4	Thema 5	
Stufe	Anforderungen	Leitlinien und Führung	Kenntnisse und Kompetenzen	Haupt- und Unterstützungs- prozesse	Zusammenarbeit mit externen	Lernen und Verbessern	
6. Prüfungen und Statistiken							
6.17 Prüfungen und Kontrollen							
S2	S2-6.17.27a Das Management überprüft das gesamte Arbeitsschutzmanagementsystem hinsichtlich verhaltensbezogener Aspekte.					5.4-R-S3	
	S2-6.17.27b Der Vorstand wertet die Ergebnisse der verhaltensbezogenen Arbeitsschutzprüfungen aus und nutzt sie zur Verbesserung des Arbeitsschutzbewusstseins.					5.4-V-S4	
3	S3-6.17.43 Die Manager sind aktiv an den Prüfertams für die verhaltensbezogenen Arbeitsschutzprüfungen beteiligt.					5.4-R-S3	
	S3-6.17.44 Das Management hat die vorausgesetzten arbeitsschutzbezogenen Kompetenzen von Prüfern im Hinblick auf Hintergrund, Aus- und Fortbildung und Erfahrung definiert.		2.2				
S4	S4-6.17.52 Das Management nutzt verhaltensbezogene Arbeitsschutzprüfungen zur Überprüfung aller Aspekte der Betriebsprozesse.					5.4-R-S3	
	S4-6.17.53 Das Management bewertet einen Großteil seiner Projekte in Bezug auf das Arbeitsschutzverhalten.					5.3 5.4-R-S3	Breiter formuliert.
S5	S5-6.17.40 Der Vorstand lässt regelmäßig sektorinitiierte verhaltensbezogene Arbeitsschutzprüfungen im Unternehmen durchführen.					5.4-V-S5	
	S5-6.17.41 Der Vorstand wendet neben Prüfungen andere Methoden der Überprüfung an, um die Umsetzung des erwünschten Arbeitsschutzverhaltens zu überprüfen.					5.3 5.4	Bewusst nicht übernommen, wie das gemacht werden soll.
	S5-6.17.42 Das Management dokumentiert Austrittsgespräche mit (operativen) Mitarbeitern und Managern, die das Unternehmen verlassen.	-	-	-	-	-	Bewusst nicht übernommen.

Tabelle A.18 – Referenz SCL 1.0 und SCL 2.0 – Trends und Statistiken

SCL 1.0 (SCL 4.0 1 juli 2016)		SCL 2.0					Hinweis/Begründung
Nr.	Unternehmensaspekt	Thema 1	Thema 2	Thema 3	Thema 4	Thema 5	
Stufe	Anforderungen	Leitlinien und Führung	Kenntnisse und Kompetenzen	Haupt- und Unterstützungsprozesse	Zusammenarbeit mit externen	Lernen und Verbessern	
6. Prüfungen und Statistiken							
6.18 Trends und Statistiken							
S2	S2-6.18.28 Das Management erhält regelmäßig Statistiken zum Arbeitsschutz im eigenen Unternehmen.					5.1-R-S3	
	S2-6.18.29 Der Vorstand stellt dem Sektor regelmäßig die eigenen Arbeitsschutzstatistiken zur Verfügung.					5.1-R-S4	
S3	S3-6.18.45a Der Vorstand hat operative Ziele für den Arbeitsschutz definiert.	1.1-V-S2					
	S3-6.18.45b Der Vorstand nimmt auf der Grundlage von Fortschrittsmonitoring regelmäßig Anpassungen vor.	1.1-V-S3					
	S3-6. 18.46 Der Vorstand vergleicht die eigenen Unfallstatistiken mit denen des Sektors.					5.3-V-S5	
S4	S4-6.18.54 Der Vorstand und das Management beraten sich regelmäßig über Statistiken zu umgesetztem Arbeitsschutzverhalten und über die Effektivität verhaltensbezogener Maßnahmen.					5.1-V-S4	
	S4-6.18.55 Der Vorstand nutzt die Analysen von Statistiken zum Arbeitsschutzverhalten von Vertragspartnern aktiv zur Identifizierung von Verbesserungsbedarf.					5.1-V-S4	
S5	S5-6.18.43 Der Vorstand vergleicht die eigene Leistung im Bereich Arbeitsschutz regelmäßig mit der Leistung der Partei mit der besten Leistung in dem Bereich und passt die Arbeitsschutzstrategie und -politik des Unternehmens bei Bedarf an.					5.3-V-S5	
	S5-6.18.44 Der Vorstand arbeitet gemeinsam mit dem Sektor an der Verbesserung der Leistungsindikatoren für das Arbeitsschutzverhalten.					5.1-V-S5	



De waarde
van normen

NEN
Vlinderweg 6
2623 AX Delft

www.nen.nl