



Forderungen der OHSAS 18001

	Umsetzung im Unternehmen	Begutachtungsschwerpunkte	Nutzen
1. Arbeitsschutzpolitik	In der Arbeitsschutzpolitik werden die Gesamtziele des Arbeitsschutzes sowie das Streben nach einer Verbesserung der Arbeitsschutzleistung klar festgelegt. Sie muss bezüglich der Arbeitsschutzrisiken angemessen sein. Die Arbeitsschutzpolitik beinhaltet die Verpflichtung zur ständigen Verbesserung des Arbeitsschutzes und bringt das Bestreben zum Ausdruck, mindestens die geltenden Arbeitsschutzgesetze sowie andere Forderungen, zu der sich die Organisation verpflichtet hat, einzuhalten. Sie setzt den Rahmen für die arbeitsschutzbezogenen Ziele.	<ul style="list-style-type: none"> Sind die Inhalte der Arbeitsschutzpolitik den Arbeitsschutzrisiken des Unternehmens angemessen? Ist die Politik allen Mitarbeitern bekannt? Wird sie bei Bedarf interessierten Parteien zur Verfügung gestellt? Wird sie regelmäßig hinsichtlich Relevanz und Angemessenheit überprüft? 	Der Öffentlichkeit und den Mitarbeitern wird durch die festgelegte Arbeitspolitik das Streben der Organisation nach Einhaltung der Gesetze und nach kontinuierlicher Verbesserung des Arbeitsschutzes bekannt bzw. bewusst gemacht. Die Eigenverantwortung aller Mitarbeiter wird ebenso gefördert wie die innere und äußere Vertrauensbildung.
2. Gefährdungsermittlung, Risikobeurteilung und Risikolenkung	Um Ziele zur Verbesserung des Arbeitsschutzes der Organisation festlegen zu können, sind Gefährdungsermittlungen zu planen und durchzuführen. Identifizierte Risiken werden beurteilt, damit eine Lenkung der relevanten Risiken erfolgen kann.	<ul style="list-style-type: none"> Ist das festgelegte Verfahren zur Gefährdungsermittlung, Risikobeurteilung und Risikolenkung der Organisation angemessen und geeignet? Wird die aktuelle Unternehmenssituation im Sinne eines proaktiven Vorgehens erfasst? Werden die Arbeitsschutzziele von den Ergebnissen abgeleitet? 	Arbeitsschutzrelevante Unternehmensbereiche werden identifiziert und beurteilt. Risiken werden erkannt und damit beherrschbar.
3. Rechtliche und sonstige Forderungen	Um rechtliche und sonstige Forderungen einhalten zu können, führt die Organisation zu deren Ermittlung, Beschaffung, Aktualisierung und Weiterleitung an ihre Mitarbeiter und andere relevante interessierte Parteien geeignete Verfahren ein.	<ul style="list-style-type: none"> Wie wird sichergestellt, dass alle rechtlichen und sonstigen Forderungen ermittelt werden? Erfolgt eine Aktualisierung dieser Information? Lässt sich die Einhaltung der rechtlichen und sonstigen Forderungen in Stichproben nachweisen? 	Mehr Rechtssicherheit durch umfassende Kenntnis des geregelten Umfeldes.
4. Ziele	Aus der Arbeitsschutzpolitik, der Gefährdungsermittlung und der Risikobeurteilung werden konkrete, möglichst quantifizierbare Ziele formuliert. Dabei sind rechtliche und sonstige Forderungen, Gefährdungen und Risiken, technische Möglichkeiten, finanzielle, betriebliche und geschäftliche Forderungen sowie die Ansichten von interessierten Parteien zu berücksichtigen.	<ul style="list-style-type: none"> Sind die Ziele angemessen? Werden für alle arbeitsschutzrelevanten Tätigkeiten und Ebenen Ziele schriftlich festgelegt? Sind diese geeignet, die Verbesserung des Arbeitsschutzes der Organisation zu gewährleisten? 	Die Festlegung von Zielen bewirkt eine systematische Vorgehensweise mit klaren Schwerpunkten.
5. Programm	Zur Umsetzung der arbeitsschutzbezogenen Ziele wird ein Programm aufgestellt, in dem die Maßnahmen, die Verantwortlichkeiten und Befugnisse, die Mittel und der Zeitrahmen zum Erreichen der Ziele dokumentiert werden.	<ul style="list-style-type: none"> Sind die Maßnahmen geeignet, die Ziele zu erreichen? Wird das Programm in vorgegebenen Abständen überprüft? Werden Änderungen berücksichtigt? Ist der Zusammenhang zwischen Arbeitsschutzpolitik, -zielen und -programm erkennbar? 	Angemessene und verbindliche Programme erlauben ein zielgerichtetes Erarbeiten von kontinuierlichen Verbesserungen im Arbeitsschutz.
6. Struktur und Verantwortlichkeit	Aufgaben, Verantwortlichkeiten und Befugnisse müssen für Mitarbeiter mit arbeitsschutzrelevanten Aufgaben festgelegt werden. Allen Mitarbeitern in Managementfunktionen ist ihre spezielle Rolle hinsichtlich des Arbeitsschutzes bewusst zu machen. Die oberste Leitung beauftragt ein oder mehrere Mitglieder der obersten Leitung zur Aufrechterhaltung des AMS. Die oberste Leitung stellt die notwendigen Ressourcen zur Verbesserung des Arbeitsschutzes zur Verfügung.	<ul style="list-style-type: none"> Sind Aufgaben, Verantwortlichkeiten und Befugnisse festgelegt, allen bekannt und umgesetzt? Trifft das auch für die oberste Leitung und den/die Beauftragten der obersten Leitung zu? 	Aufgaben, Verantwortlichkeiten und Befugnisse sind den Mitarbeitern bekannt und bewusst. Die Handlungssicherheit der Mitarbeiter wird erhöht. Die Gefahr von Organisationsverschulden wird vermindert.
7. Schulung, Bewusstsein und Fähigkeit	Zum besseren Verständnis der Zusammenhänge innerhalb des AMS und zur besseren Einschätzung der Konsequenzen, die aus der eigenen Tätigkeit resultieren, werden die Mitarbeiter in allen relevanten Bereichen geschult und sensibilisiert. Die Schulungen werden nach Verantwortung, Kenntnis, Bildungsstand sowie Risikograd unterschieden.	<ul style="list-style-type: none"> Wie wird der Schulungsbedarf ermittelt? Sind die Schulungsinhalte auf die Mitarbeiter abgestimmt? Wie wird die Wirksamkeit der Schulung bewertet? 	Schulungen verbessern das Verständnis für das AMS. Die Verantwortung und die potentiellen Auswirkungen der eigenen Tätigkeit werden von den Mitarbeitern erkannt und ihnen bewusst gemacht.
8. Beratung und Kommunikation	Die Kommunikation zwischen den Mitarbeitern verschiedener Funktionen und Ebenen muss gefördert werden. Die Mitarbeiter sind umfassend in alle das AMS betreffenden Elemente beratend einzubeziehen. Interessierte Parteien sind darüber zu informieren.	<ul style="list-style-type: none"> Wie wird eine systematische interne und externe Kommunikation sichergestellt? Wie werden die Mitarbeiter beratend und systematisch in die Umsetzung des AMS einbezogen? Wie werden die interessierten Parteien umfassend informiert? 	Die interne Kommunikation wird verbessert. Die Einbeziehung der betroffenen Mitarbeiter führt zu praktikablen und akzeptierten Verbesserungen des Arbeitsschutzes in der Organisation. Aus Äußerungen der externen interessierten Parteien können Verbesserungen abgeleitet werden.
9. Dokumentation / Dokumenten- und Datenlenkung	Das AMS wird möglichst prozessorientiert in einem Handbuch dokumentiert, die Wechselwirkungen und das Zusammenwirken der Kernelemente beschrieben. Die Dokumentation (Dokumente und Aufzeichnungen; elektronisch oder auf Papier) wird systematisch gelenkt und hinsichtlich Effektivität und Effizienz auf ein verträgliches Mindestmaß beschränkt.	<ul style="list-style-type: none"> Ist sichergestellt, dass die Dokumentation stets angemessen, verständlich, bei den betroffenen Mitarbeitern bekannt und aktuell ist? Wie erfolgt die Lenkung der Aufzeichnungen? 	Angemessene, wirksame und akzeptierte Vorgaben und Verfahren regeln arbeitsschutzrelevante Abläufe und gewährleisten die Umsetzung der arbeitsschutzrelevanten Forderungen.
10. Lenkung der betrieblichen Abläufe	Zur Erfüllung von Arbeitsschutzpolitik und -zielen werden alle relevanten Arbeitsplätze, Prozesse, Einrichtungen, Maschinen, Betriebsabläufe und die Arbeitsorganisation identifiziert, und so geplant, gesteuert und optimiert, dass sie dem Arbeitsschutz entsprechend unter kontrollierten und festgesetzten Bedingungen ablaufen. Forderungen an Lieferanten und Auftragnehmer werden formuliert.	<ul style="list-style-type: none"> Wie werden die arbeitsschutzrelevanten Bereiche ermittelt und bewertet? Wie wird die Eignung dieses Verfahrens sichergestellt? Ist die Aktualität und der Bekanntheitsgrad aller entsprechend gelenkten betrieblichen Abläufe gegeben? 	Die arbeitsschutzrelevanten Abläufe bzw. Prozesse sind bekannt. Die Handlungssicherheit der Mitarbeiter wird erhöht.
11. Notfallvorsorge und -maßnahmen	Zur Verhinderung oder Minderung möglicherweise entstehender Erkrankungen oder akuter Verletzungen werden proaktiv und gegebenenfalls reaktiv Vorfälle und Notfallsituationen ermittelt und bewertet. Vorsorgemaßnahmen werden erarbeitet und regelmäßig auf Eignung geprüft.	<ul style="list-style-type: none"> Wie und mit welchen Methoden werden mögliche Vorfälle und Notfallsituationen ermittelt, dokumentiert und bewertet? Wie werden die Mitarbeiter informiert? Wie wird die Eignung der Notfallmaßnahmen erprobt und die Wirksamkeit bewertet? 	Eventuell entstehende Erkrankungen, Notfälle und Notfallsituationen lassen sich reduzieren und können im Eintrittsfall besser beherrscht werden. Dadurch wird das Vertrauen der Mitarbeiter und interessierter Parteien erhöht.
12. Leistungsmessung und -überwachung	Die relevanten Merkmale der Arbeitsplätze, Prozesse, Einrichtungen, Maschinen, Betriebsabläufe und die Arbeitsorganisation müssen überwacht werden, um die Funktionsfähigkeit des AMS und die Verbesserung des Arbeitsschutzes zu gewährleisten. Hierzu gehören qualitative, quantitative, proaktive sowie reaktive Leistungsmessungen und die regelmäßige Bewertung der Umsetzung aller Elemente des AMS sowie Verfahren zur Handhabung und Untersuchung von Abweichungen sowie das Ergreifen von (Korrektur-) Maßnahmen.	<ul style="list-style-type: none"> Wie werden die Dokumentation, die Umsetzung und die Aktualität der Verfahren sichergestellt? Wie wird mit den Ergebnissen der Messungen, den Abweichungen und den zu ergreifenden Maßnahmen umgegangen? 	Die Identifikation von Schwachstellen und das Erkennen von Verbesserungspotential führt zur Einleitung von Korrektur- und Vorbeugemaßnahmen.
13. Audit	Zur Feststellung möglicher Schwachstellen und zum gemeinsamen Erarbeiten von Verbesserungspotentialen wird das AMS geplant und regelmäßig durch unabhängige interne Auditoren bewertet. Die Ergebnisse werden dokumentiert und der obersten Leitung zur Verfügung gestellt.	<ul style="list-style-type: none"> Gibt es ein Auditprogramm und ein systematisches Auditverfahren? Sind die internen Auditoren ausreichend qualifiziert und unabhängig? Sind alle Bereiche angemessen berücksichtigt und die Auditberichte aussagefähig? Wie werden die Ergebnisse der internen Audits ausgewertet? 	Das interne Audit-Wesen ist ein besonders effektives Werkzeug zur kontinuierlichen Verbesserung des Arbeitsschutzes. Aus den Ergebnissen lassen sich Verbesserungspotentiale für das AMS ableiten.
14. Managementbewertung	Um die anhaltende Eignung, Angemessenheit und Wirksamkeit sicherstellen zu können, wird das AMS regelmäßig durch die oberste Leitung bewertet. Sofern erforderlich werden die Arbeitsschutzpolitik, -ziele und das Managementprogramm an die aktuellen Gegebenheiten angepasst.	<ul style="list-style-type: none"> Stehen der obersten Leitung die erforderlichen Informationen zur Verfügung? Was ergibt sich aus der Managementbewertung für die Organisation und für das AMS? 	Die Bewertung des AMS durch die oberste Leitung unterstreicht dessen Wichtigkeit für die Organisation. Sie motiviert alle Mitarbeiter, die Leistungen hinsichtlich des Arbeitsschutzes zu verbessern.





Requirements of OHSAS 18001

	Operational implementation	Assessment emphasis	Benefits
1. Occupational Health and Safety (OH&S) Policy	The Occupational Health and Safety Policy clearly defines the overall OH&S objectives as well as a commitment to improving health and safety performance. It needs to be appropriate to the occupational hazards. The Occupational Health and Safety Policy includes the commitment to continual improvement of health and safety and emphasizes the effort to at least comply with current OH&S legislation and with other requirements to which the organization subscribes. It defines the framework for OH&S relevant objectives.	<ul style="list-style-type: none"> Are the contents of the OH&S Policy appropriate to the company's occupational health and safety risks? Are the employees familiar with the policy? Will it be made available to interested parties, if required? Is it constantly being reviewed for relevance and appropriateness? 	By way of principles clearly defined in the Occupational Health and Safety Policy, an organization's pursuit of legal compliance and continual improvement in regards to OH&S is advertised to and realized by both the public and the employees. It serves to foster both internal and external confidence as well as a feeling of responsibility among the employees.
2. Planning for hazard identification, risk assessment and risk control	The organization needs to plan and perform procedures for the identification of hazards in order to determine objectives for the improvement of its OH&S. Identified risks need to be evaluated in order to allow control of relevant risks.	<ul style="list-style-type: none"> Is the predefined process for hazard identification, risk assessment and risk control appropriate and suitable to the organization? Is the current business situation accounted for in terms of proactive actions? Are the OH&S objectives derived from their results? 	Identification and evaluation of OH&S relevant company areas. Once realized, risks become controllable.
3. Legal and other requirements	In order to conform to legal and other requirements, an organization needs to establish suitable processes for their identification, purchasing, updating and forwarding to employees and other interested parties.	<ul style="list-style-type: none"> How is it ensured that all legal and other requirements have been identified? Is this information kept up-to-date? Can the adherence to legal and other requirements be proven with spot checks? 	Thorough knowledge of the regulated environment improves legal security.
4. Objectives	Concrete, preferably quantifiable OH&S relevant objectives, need to be drawn from the OH&S policy, the hazard identification and the risk assessment. In doing so, an organization needs to account for legal and other requirements, its financial, operational and business requirements as well as the opinions of interested parties.	<ul style="list-style-type: none"> Are the objectives appropriate? Are the objectives defined in writing for all OH&S relevant activities and levels? Are they suitable to ensure improved OH&S within the organization? 	Defining objectives results in a systematic approach with clearly defined focal points.
5. Occupational Health and Safety Management Program	For the implementation of OH&S objectives, a program needs to be drafted up to document measures, responsibilities and authorities, resources and time-scales for achieving its objectives.	<ul style="list-style-type: none"> Are the measures suitable for achieving its objectives? Has the program been tested in predetermined intervals? Are changes to products, services or activities taken into account? Has the interconnectedness of the OH&S policy, objectives and program been made visible? 	Appropriate and binding programs allow for a focused development of continual improvements in Occupational Health and Safety.
6. Structure and responsibility	Tasks, responsibilities and authorities need to be determined for all employees with OH&S relevant functions. All employees with management responsibility need to be made aware of their special role in regards to Occupational Health and Safety. Top management needs to appoint one or more of its members to the maintenance of the OH&S Management System. Top management also needs to supply the resources necessary for the improvement of OH&S.	<ul style="list-style-type: none"> Have tasks, responsibilities and authorities been determined, made known to all and implemented? Does this also apply to top management / top management's appointee? 	Employees become aware of their tasks, responsibilities and authorities. Their operational certitude is increased and the risk of organizational default reduced.
7. Training, awareness and ability	To achieve an improved understanding of the complexities of an OH&S Management System and to better evaluate the consequences of their own activities, employees are trained and sensitized in all relevant areas. Trainings differ according to responsibility, ability, education and level of risk.	<ul style="list-style-type: none"> How are training needs identified? Are the contents of the training geared towards the employees? Is the effectiveness of trainings evaluated? 	Trainings improve the understanding of the OH&S Management System. Employees recognize and realize both their responsibility and the potential consequences of their own activities.
8. Consultation and communication	Communication between employees on different levels and performing different functions needs to be fostered. Employees need to be fully involved and consulted in regards to all elements of the OH&S Management System. Interested parties must also be kept informed.	<ul style="list-style-type: none"> How can the organization guarantee systematic internal and external communications? How does the organization involve and consult employees in the implementation of the OH&S Management System? How is comprehensive information forwarded to interested parties? 	Internal communications improve. The systematic and early integration of affected employees results in practicable and accepted improvements of OH&S within an organization. Improvements can be deduced from the comments of external interested parties.
9. Documentation/ document and data control/ managing written records	The Occupational Health and Safety Management System is preferably documented in a process-oriented way in a handbook, where the interactions and coactions of core elements of the OH&S are described. The documentation (documents and records, electronic or paper) needs to be systematically controlled and reduced to an acceptable minimum for effectiveness and efficiency.	<ul style="list-style-type: none"> Is it ensured that the documentation is always adequate, comprehensible, up-to-date and known to all affected employees? How does the control of records take place? 	Adequate, effective and accepted directives and processes regulate OH&S relevant processes and ensure implementation of OH&S relevant requirements.
10. Operational control	In order to fulfill the OH&S policy and objectives, each relevant workplace, process, installation, machinery, operating procedure and work organization needs to be identified, planned, controlled and documented so as to function under controlled and predetermined conditions in accordance with OH&S. Requirements issued to suppliers and sub-contractors need to be formulated.	<ul style="list-style-type: none"> How are the OH&S-relevant areas determined and evaluated? How has the suitability of this procedure been ensured? Are all of the suitably controlled operating procedures up-to-date and well known? 	Procedures and processes relevant to Occupational Health and Safety are recognized. The employee's operational certitude is strengthened.
11. Emergency preparedness and response	To avoid or minimize the possibility of illnesses or injuries, incidents and emergency situations need to be identified and evaluated both pro- and retroactively. Preventive measures need to be defined and regularly reviewed as to their suitability.	<ul style="list-style-type: none"> Which methods are used to identify, document and evaluate possible incidents and emergency situations? How is this done? How are the corresponding results made available to the employees? How is the suitability of emergency procedures tested and their effectiveness evaluated? 	Potential illnesses, emergencies and emergency situations can be reduced and, in the event of their occurrence, better controlled, resulting in increased confidence among employees and interested parties.
12. Performance measurement and monitoring / accidents, incidents, nonconformances and corrective and preventive action	Relevant characteristics of each workplace, process, installation, machinery, operating procedure and work organization need to be monitored in order to ensure the effectiveness of the OH&S Management System and the improvement of Occupational Health and Safety. This includes qualitative, quantitative, proactive and retroactive performance measurement and the regular evaluation of the implementation of all elements of an OH&S Management System as well as processes for the handling and analyzing of nonconformances, to include taking (corrective) actions.	<ul style="list-style-type: none"> How does the organization ensure documentation, implementation and up-to-dateness of processes? How are measurement results, nonconformances and necessary actions handled? 	Identifying weak points and recognizing improvement potential leads to the introduction of corrective and preventive actions.
13. Audit	For the purpose of determining possible weak points and joint recognition of improvement potential, the Occupational Health and Safety Management System needs to be planned and regularly evaluated by neutral, internal auditors. Results need to be documented and made available to top management.	<ul style="list-style-type: none"> Has an audit program and a systematic audit procedure been drafted up? Are the internal auditors sufficiently qualified and neutral? Are all the areas appropriately accounted for, with meaningful audit reports? How are the results of internal audits analyzed? 	The internal audit system is a particularly powerful tool for the continual improvement of OH&S. Improvement potential for the OH&S Management System may be deduced from its results.
14. Management review	Top management regularly reviews the Occupational Health and Safety Management System's continuous suitability, adequacy and effectiveness. Whenever necessary, the OH&S policy, objectives and management program will be adjusted to match current circumstances.	<ul style="list-style-type: none"> Is necessary information available to top management? What kinds of results are drawn from the management review for the organization and the OH&S Management System? 	The evaluation of the Occupational Health and Safety Management System emphasizes the significance of the OH&S Management System for the organization. It serves to motivate employees to improve their performance in regards to Occupational Health and Safety.

