



Handbuch zur Safety Culture Ladder

Für eine sichere Zusammenarbeit

Version: 5.0
Veröffentlichungsdatum: Juli 2023



SAFETY CULTURE LADDER

NEN



Handbuch zur Safety Culture Ladder

Für eine sichere Zusammenarbeit

Version: 5.0
Veröffentlichungsdatum: Juli 2023



Einleitung

Das Handbuch zur Safety Culture Ladder ist das Rahmendokument für die Safety Culture Ladder-Zertifizierung. In ihm sind alle offiziellen Informationen zum Zertifizierungsverfahren niedergelegt. Das Handbuch enthält Erläuterungen sowie Ziele, Methoden, Anforderungen und Definitionen im Zusammenhang mit der Safety Culture Ladder.

Ab Stufe 2 der Safety Culture Ladder wird definiert, was von Seiten des Unternehmens geregelt sein muss (Voraussetzungen), welche weiteren Kriterien gehandhabt werden (Standard), wie diese Kriterien gewichtet werden (Bewertung) und worauf die unabhängigen Auditoren achten müssen (Richtlinie für Auditoren). Stufe 2 ist zudem die Mindeststufe, die für ein Safety Culture Ladder-Audit zu erreichen ist. Erreicht ein Unternehmen nach einem Audit diese Stufe 2 nicht, wird es „automatisch“ auf Stufe 1 eingestuft.

Zwecks Gewährleistung einer ausgewogenen und objektiven Bewertung werden Safety Culture Ladder-Audits immer von zwei Auditoren durchgeführt. Die beiden Auditoren müssen nicht zwangsläufig von derselben Zertifizierungsstelle stammen.

Die Safety Culture Ladder ist ein Produkt von NEN und wird von NEN verwaltet. Sowohl das Handbuch als auch das Zertifizierungsschema sind öffentlich auf www.safetycultureladder.com einsehbar und können dort kostenlos heruntergeladen werden.



Vorwort

Nahezu täglich berichten die Medien von Unfällen, bei denen Mitarbeiter bei der Ausübung ihrer Arbeit verletzt worden sind. Manchmal handelt es sich um kleine Unfälle, oft aber auch um Unfälle mit schweren Verletzungen oder sogar tödlichen Konsequenzen. Beide, sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer, stehen in der Verantwortung um solche Unfälle zu verhindern. Strukturen, Regelungen, Absprachen und Systeme helfen um die Wahrscheinlichkeit, dass ein Unfall passiert, zu verkleinern.

Aber das ist nicht genug. Untersuchungen zeigen immer häufiger, dass das Problem nicht in Systemen und Regelungen liegt, sondern im Verhalten und in (falscher oder unzureichender) Kommunikation,

Essentiell ist es, dass sich jeder Mitarbeiter, auf allen Niveaus der Organisation, seiner Verantwortung im Hinblick auf die Sicherheit bewusst ist. Und hierbei sind wiederum Haltung, Verhalten und Kultur wichtig. Dürfen Mitarbeiter sich frei aussprechen wenn sie eine weniger sichere Situation identifizieren? Wird Sicherheit besprochen und haben Mitarbeiter das Gefühl, dass sie auch gehört werden? Spricht man auch mit Mitarbeitern andere Organisationen über deren Verhalten?

Die Safety Culture Ladder wurde entwickelt um auf genau das aufmerksam zu machen, auf Haltung, Verhalten und Kultur. Dabei liegt der Fokus weniger auf Regelungen und Strukturen. In den letzten Jahren haben wir bei NEN große Schritte unternommen um die Safety Culture Ladder bei Firmen und Organisationen bekannt zu machen. Wir finden immer mehr Unterstützung und immer mehr Firmen entscheiden sich für die Safety Culture Ladder. Das ist eine positive Entwicklung, aber zufrieden sind wir damit noch nicht.

Auch inhaltlich versuchen wir die Safety Culture Ladder ständig weiter zu verbessern und dabei hören wir auch gewissenhaft zu was uns an Kommentaren und Äußerungen aus den verschiedenen Geschäftsbereichen erreicht. Dabei geht es um Zertifizierungsstellen, Auftraggeber und Auftragnehmer. Alle Verbesserungsvorschläge haben dazu geführt, dass wir einige Anpassungen durchgeführt haben um die Safety Culture Ladder besser, und einfacher zu machen. Wir hoffen, dass wir die Safety Culture Ladder damit wieder ein Stück weiter gebracht haben auf ihrem Weg ein Schema zu werden das weithin Unterstützung findet und das in allen Sektoren Anwendung findet. Das Schema bietet Firmen genug Anhaltspunkte um Sicherheit in der eigenen Organisation, aber auch in der Kette zu verbessern, über Ausschreibungen, aber auch über den Einkauf, oder noch besser, aus Leidenschaft und Überzeugung.

Sicher und gesund arbeitet man nicht alleine, sondern zusammen!

Johan van den Elzen
Vorsitzender des Expertenausschusses



Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	6
2	Bezug zu Sicherheitsmanagementsystemen	7
3	Begriffe und Abkürzungen	8
4	Die Safety Culture Ladder	11
4.1	Das Konzept der „Safety Culture Ladder“	11
4.2	Funktionsweise der Safety Culture Ladder	11
4.3	Zielgruppe der Safety Culture Ladder	12
4.4	Anpassungsfähigkeit des Konzepts	12
4.5	Bewertungsverfahren	12
4.6	Festlegung der Stufe	13
4.7	Zertifizierungsverfahren	13
4.8	Gültigkeit der Safety Culture Ladder.....	14
4.9	Beschreibung der Safety Culture Ladder-Stufen	14
4.10	Beschreibung der Unternehmensaspekte.....	14
5	Die verschiedenen Safety Culture Ladder Produkte	17
5.1	SCL Original	18
5.2	SCL	19
5.3	SCL Light	20
5.4	Approved Self Assessment	22
6	Zertifizierungsaudit	26
6.1	Befugte Safety Culture Ladder-Zertifizierungsstelle.....	26
6.2	(Leitende) Auditoren und Gutachter.....	26
6.3	Anforderungen für das Safety Culture Ladder-Audit durch die SCL-ZS	27
6.4	Personentagetabelle für die Zertifizierung	29
6.5	Unangekündigte Arbeitsbesuche	33
6.6	Bewertung	34
6.7	Witness-Audit	34
6.8	Auditbericht.....	35
6.9	Zertifikats- und Statementvergabe	35
6.10	Gültigkeit des Zertifikats/Statements/	36
6.11	Auditverfahren	36
6.12	Sprachanforderungen bei SCL-Prüfungen	37
7	Organisation	38
7.1	Safety Culture Ladder-Management.....	38
7.2	Finanzierung.....	39
7.3	Dokument-/Versionsverwaltung.....	39
7.4	Informationen und Beratung.....	39
7.5	Beschwerden.....	39
	Anhang A Zusätzliche Anforderungen zum Offshore-Audit	40
	Anhang B Qualifikationsanforderungen an Auditoren	44



1 Einleitung

Baumaßnahmen werden im heutigen 21. Jahrhundert unter extremen Anforderungen durchgeführt. Gearbeitet wird nicht nur in hohem Tempo, sondern oftmals auch unter sehr komplexen Bedingungen. Auch der Arbeitsmarkt ist im Wandel begriffen. Die traditionelle Beschäftigungsstruktur, geprägt durch langfristige Beschäftigungsverhältnisse mit einem einzigen Arbeitgeber, löst sich mehr und mehr auf. Zudem werden Bauunternehmen zunehmend abhängig von Arbeitern aus dem Ausland, die die erforderliche Expertise mitbringen. All diese Veränderungen wirken sich auf die Arbeitsprozesse von heute aus. Zunehmende Arbeitsbelastung darf jedoch nie zulasten der Sicherheit gehen.

Gemeinsam mit Vertragspartnern im Bereich des Schienenverkehrswesens, Ingenieurbüros, Beratungsunternehmen und Wissenschaftlern hat ProRail eine „Safety Culture Ladder“ entwickelt, die zu mehr Arbeitsschutzbewusstsein anregen und zur Schaffung von sicheren Arbeitsweisen in Unternehmen beitragen soll. Bemühungen in diesem Bereich werden objektiv gemessen und positiv bewertet. Ziel ist der Abbau gefährlicher Situationen und die Senkung der Zahl der Vorfälle (Ausfallzeiten, Schäden).

Die Anwendung der Safety Culture Ladder hat jedoch eine noch weitergehende Funktion. Sie bietet einen Rahmen für sicheres Arbeiten für alle Parteien der Branche, für die sie gedacht ist. Dabei wird nicht zwischen Kunden, Vertragspartnern und Lieferanten unterschieden. Sicherheit können wir nur gemeinsam, über die gesamte Kette hinweg, erreichen.

Das Kernkonzept der Safety Culture Ladder lässt sich prinzipiell in allen Sektoren und für alle Arten von Organisationen anwenden (siehe Kapitel 4.4). Es gibt die Safety Culture Ladder seit dem 1. Juli 2012. Begonnen hat man bei den vom Niederländischen Schienenbetreiber ProRail anerkannten Auftragnehmern. 2016 hat ProRail das Eigentum und die Verwaltung der Safety Culture Ladder NEN übertragen. Mit der Übertragung an NEN steht die Safety Culture Ladder jetzt allen Organisationen aus allen Sektoren zur Verfügung. Im Jahr 2019 hat man den ursprünglichen Namen ‚Veiligheidsladder‘ in Safety Culture Ladder geändert.



2 Bezug zu Sicherheitsmanagementsystemen

ISO 45001

Die ISO 45001 legt die Anforderungen an ein Arbeitsschutzmanagementsystem fest und bietet eine Anleitung zu dessen Anwendung, um Organisationen in die Lage zu versetzen, sichere und gesunde Arbeitsplätze zu schaffen, indem sie arbeitsbedingte Verletzungen und Gesundheitsprobleme verhindern und ihre Arbeitsschutzleistung proaktiv verbessern. Dieses Dokument gilt für jede Organisation, die ein Arbeitsschutzmanagementsystem einführen, umsetzen und aufrechterhalten möchte, um die Arbeitsbedingungen zu verbessern, Gefahren zu beseitigen und Arbeitsschutzrisiken (einschließlich Systemmängel) zu minimieren, Arbeitsschutzchancen zu nutzen und Abweichungen vom Arbeitsschutzmanagementsystem in Bezug auf ihre Tätigkeiten zu beheben.

VCA (Arbeitsschutz-Auditliste für Auftragnehmer)¹

Die VCA (SCC) ist eine niederländische Auditliste zum Arbeitsschutz (Gesundheit, Sicherheit und Umwelt), anhand derer Auftragnehmer hinsichtlich ihrer Richtlinien zum Arbeitsschutz und deren Umsetzung geprüft werden können. Die VCA-Auditliste dient folglich der Gesundheit und Sicherheit von Arbeitnehmern. Ihr Zweck ist nicht nur der Nachweis der Einhaltung des *Arbowet* (niederländisches Arbeitsschutzgesetz), sondern primär die Verhütung von Arbeitsunfällen sowie die Verbesserung der Sicherheit am Arbeitsplatz.

Für Vertragspartner bestehen nach dem *Arbowet* mit der VCU (Arbeitsschutzauditliste für Zeitarbeitsunternehmen) und der VCO (Arbeitsschutzauditliste für Auftraggeber) vergleichbare Standards. Zweck der VCU ist es, sicherzustellen, dass bei der Zusammenarbeit von Zeitarbeitskräften mit dem/den Zeitarbeitsunternehmen Arbeitsschutzstandards eingehalten werden. Die VCO richtet sich an Vertragspartner, die die optimalen Arbeitsschutzbedingungen sicherstellen möchten, die zur Ausführung risikoreicher Arbeiten durch dritte Parteien für den oder beim Auftraggeber erforderlich sind. In der VCO sind die diesbezüglich vom Kunden zu erfüllenden Voraussetzungen und die von ihm zu übernehmenden Zuständigkeiten festgelegt. Grundvoraussetzung ist dabei, dass die weisungsbefugte Partei über ein Arbeitsschutzmanagementsystem verfügt, das mindestens die VCA-Anforderungen erfüllt.

Die oben genannten Standards gelten für alle Arten von Unternehmen: gleich ob gewinnorientiert oder gemeinnützig, ob Dienstleistungs- oder Industrieunternehmen, ob groß oder klein. Zweck all dieser Standards ist die Kontrolle und fortwährende Optimierung von Arbeitsschutzmanagementsystemen. In den letzten Jahren hat sich immer klarer herauskristallisiert, dass neben der Verfügbarkeit geeigneter Ressourcen und Systeme vor allem der Faktor Mensch eine wichtige Rolle spielt. Dies gilt insbesondere bei der praktischen Umsetzung sicherer Arbeitsweisen. Aus diesem Grund hat sich der Fokus von Arbeitsschutzmanagementsystemen auf diesen „weichen“ Sicherheitsfaktor, z. B. implizite sichere, gesunde Arbeitsweisen, verlagert.

Die Safety Culture Ladder ist keine (neue) Norm zur Bewertung von Arbeitsschutzmanagementsystemen, sondern bietet einen Standard zur objektiven Messung des Arbeitsschutzbewusstseins und -verhaltens in Unternehmen. Zweck der Safety Culture Ladder ist es, zum Bewusstsein für Arbeitsschutz in Unternehmen beizutragen und dadurch die Einführung und kontinuierliche Verbesserung sicherer, gesunder Arbeitsweisen anzuregen. Die Safety Culture Ladder ist folglich als Ergänzung zu Normen wie ISO und VCA/VCU/VCO/SCC sowie zu den anwendbaren Vorschriften, Regelungen und Richtlinien der einzelnen Branchen zu verstehen.

¹ Sicherheits Zertifikat Kontraktoren (SCC) ist das deutsche Äquivalent zu VCA. Diese Abkürzung wird in diesem Dokument weiter verwendet.



3 Begriffe und Abkürzungen

Safety Culture Ladder-Zertifizierungsstelle

Eine Safety Culture Ladder -Zertifizierungsstelle, kurz SCL-ZS, ist eine von NEN zur Durchführung von Safety Culture Ladder -Audits und zur anschließenden Vergabe von Zertifikaten oder Statements zum Arbeitsschutzbewusstsein anerkannte unabhängige Drittpartei. Um ein SCL-Audit durchführen zu können, müssen SCL-ZS und ihre Auditoren eine Reihe von Anforderungen erfüllen (siehe Abschnitt 6.1).

Unternehmen

Das zu zertifizierende Unternehmen. Die höchstrangige zu zertifizierende rechtliche Einheit wird als „Hauptunternehmen“ bezeichnet; die verbundenen Unternehmen oder nachrangigen rechtlichen Einheiten als „Zweigunternehmen“.

Hinweis: Es gibt Unternehmen, die eine übergeordnete Rechtsform haben, aber exekutiv organisiert sind, z.B. mit Business Units (BU) und/oder Funktionalen Einheiten (FE). In diesen Fällen kann man sich entscheiden eine Betriebseinheit (BU/FE) zu zertifizieren, einschließlich der Leitung und unterstützender Dienste dieser BU/FE.

Vorstand/Geschäftsführer/Inhaber/Unternehmer (m,w,d)

Die höchste Managementebene im Unternehmen (auch als oberste Leitung bezeichnet).

Management/Manager

Alle Manager des operativen Bereichs (Forschung, Vorbereitung und Ausführung); vom Vorstand (bzw. Vorstandsmitgliedern) bis zu(m) Manager(n) mit Linienverantwortung.

Linienmanagement/Manager mit Linienverantwortung

Direkte(r) Vorgesetzte(r) von Mitarbeitern.

Mitarbeiter / Beschäftigte

Alle Personen mit einer Position im Unternehmen; sowohl Angestellte des Unternehmens als auch auf selbstständiger Basis, in Zeit- oder Leiharbeit für das Unternehmen tätige Mitarbeiter.

Projekt

Eine Reihe zusammenhängender Tätigkeiten, die (auf Anweisung des Kunden) von einer Einrichtung (z. B. einem Unternehmen, einem Unternehmenszusammenschluss oder einem Kooperationsverbund) beim Kunden oder an der eigenen Arbeitsstätte ausgeführt werden. Darunter fallen beispielsweise die Erledigung einer Aufgabe, die Erstellung eines Entwurfs oder die Betreuung von Leistungen.

Kunde / Auftraggeber

Die Partei, für die Arbeiten ausgeführt werden, d. h. die Partei, die dem Unternehmen Anweisungen erteilt.

Vertragspartner / Auftragnehmer

Die Partei, die nach Anweisungen des Unternehmens Arbeiten ausführt (Subunternehmer, Lieferanten, Dienstleistungsanbieter).

Unterstützender Vertragspartner

Die Partei, die auf Anweisung des Kunden Arbeiten in der Nähe der Arbeiten des Unternehmens ausführt und deren Arbeiten die des Unternehmens beeinflussen.

Interessengruppen

Parteien mit einem Interesse, z. B. Mitarbeiter, Mutterunternehmen, Kunden, Konzessionsgeber, Vertragspartner, unterstützende Vertragspartner, Anwohner, Politik und Verwaltung.

Notfalldienstleistungen

Notfalldienste wie Feuerwehr, Polizei, Notarzt, Rettungsdienste (einschließlich Helikopterdienste), Umweltkatastrophenschutz (Agenturen/Unternehmen), Gefahrenabwehrteams usw.

Branche

Der Komplex bestehend aus Unternehmen, Konzessionsgeber, Kunden, unterstützenden Vertragspartnern, Arbeitskräftevermittlungsunternehmen und Brancheorganisationen (z.B Verbände, Branchenvertretungen).

Arbeitsschutz²

Die Gesundheit und Sicherheit aller Personen in der Arbeitsumgebung oder deren unmittelbaren Nähe.

Arbeitsumgebung

Ort, an dem Mitarbeiter Arbeiten ausführen.

Sicherheitskultur

Die Gesamtheit der gemeinsamen Werte, Standards, Kompetenzen und des entsprechenden Verhaltens im Bereich Arbeitsschutz.

Arbeitsschutzverhalten

Bewusste und unbewusste Verhaltensweisen und Aktionen zugunsten von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, und zwar im Hinblick auf Menschen, Material, Ressourcen, Methoden, die Arbeitsumgebung und die Umwelt.

Kampagne

Ein Komplex systematischer Kommunikationsmaßnahmen zugunsten des gewünschten Arbeitsschutzverhaltens. Eine Kampagne umfasst verschiedene Maßnahmen und Mittel zur Stärkung der Botschaft. Mittel können zum Beispiel sein: Präsentationen der Unternehmensführung, Videos, Plakate, Broschüren, Artikel im Unternehmensmagazin, Detailpräsentationen für Beratungen zum Arbeitsschutz, Fortbildungen. Wichtig ist, dass die Mittel und die Botschaft an die Zielgruppe angepasst werden.

Arbeitsschutzsitzung

Eine organisierte, strukturierte regelmäßig stattfindende Sitzung von Managern und Mitarbeitern, in der in kürzerem oder längerem zeitlichen Rahmen über sichere Arbeitsweisen informiert bzw. darauf hingewiesen und zu deren Einhaltung motiviert wird, z. B. Mitarbeiterversammlungen, Beratungen zum Arbeitsschutz, Treffen mit Kunden und Lieferanten, Fortbildungen, ASA-Sitzungen usw.

Beratung zum Arbeitsschutz

Versammlung mit dem Zweck der Bewusstseinssteigerung in Bezug auf Arbeitsschutzaspekte (z. B. Toolbox-Meetings, Arbeitsgespräche, Lunch Lectures oder kurze Arbeitsschutzeinweisungen).

Beobachtungsrundgänge zum Arbeitsschutz

Rundgang durch die Arbeitsumgebung mit dem primären Zweck der Beobachtung des Handelns und Verhaltens der Mitarbeiter in Bezug auf Arbeitsschutzaspekte. Wichtiger Bestandteil dieser Rundgänge ist es, Mitarbeiter auf ihr Verhalten anzusprechen und das erwünschte Verhalten mit ihnen zu besprechen.

Arbeitsschutzinspektion der Arbeitsumgebung

² Ein Begriff, der ebenfalls häufig benutzt wird, ist H&S (Health&Safety)



Inspektionsrundgang (Safety Walks) durch die Büroräume (die eigenen und die vor Ort) und die Arbeitsstätte mit primärem Schwerpunkt auf Arbeitsschutzaspekten in der physischen Arbeitsumgebung (Barrierefreiheit/Zugangskontrollen, Ausstattung/Servicefahrzeuge, Werkzeug, technische Anlagen u. Ä.).

Arbeitsschutzaudit

Systematische Bewertung des Arbeitsschutzbewusstseins und der Sicherheit der Arbeitsweisen im Unternehmen.

Vorfall

Überbegriff für alle Arten von unerwünschten Ereignissen, Situationen, Handlungen und/oder Verhaltensweisen in Bezug auf Gesundheit und Sicherheit.

Ganzheitliche Sicherheit

Bei der Sicherheit geht es um integrale Sicherheit, d. h. um mehr als nur physische Sicherheit. Integrale Sicherheit bedeutet Sicherheit und Gesundheit, einschließlich psychosozialer Sicherheit, Verkehrssicherheit, digitaler Sicherheit, Brandschutz usw.

Risikoanalyse

Schriftliche Übersicht über und Evaluation von Gesundheits- und Sicherheitsrisiken für Mitarbeiter und andere Personen in der Arbeitsumgebung. In einer Risikoanalyse (Gefährdungsbewertung) werden die Gefahren und Risiken, deren Schweregrad und die anzuwendenden Maßnahmen zur Risikominderung (einschließlich Maßnahmen in Bezug auf Einstellung und Verhalten) beschrieben und bei Veränderungen einer erneuten Risikoanalyse unterzogen.

Prozessunterbrechung

Unterbrechung des Arbeitsprozesses und damit verbundener Prozesse von Interessengruppen aufgrund gefährlicher Verhaltensweisen und/oder Handlungen, durch die ein erheblicher Schaden (des Rufs) für das Unternehmen und seine Interessengruppen entsteht.

4 Die Safety Culture Ladder

4.1 Das Konzept der „Safety Culture Ladder“

Das Konzept der Safety Culture Ladder basiert auf dem Modell der Sicherheitskulturleiter nach Parker et al.³ (Abbildung 1), die fünf Entwicklungsstufen umfasst. Gemäß diesem Modell wird die Sicherheitskultur eines Unternehmens nach ihrem Reifegrad bewertet. Das Modell umfasst fünf Kultureniveaus. Jedes Kultureniveaus spiegelt die Entwicklungsphase wider, in der sich das Unternehmen im Hinblick auf die Sicherheit und Gesundheit befindet.

<Abbildung 1>



Wie das Modell von Parker et al umfasst die Safety Culture Ladder fünf Niveaus, Stufen genannt, die von Stufe 1 bis Stufe 5 reichen. Für jede Stufe wird definiert, was von Seiten des Unternehmens gegeben sein muss (Anforderungen), welche begleitenden Kriterien gehandhabt werden (Standards), wie diese Kriterien gewichtet werden (Bewertung) und worauf die unabhängigen Auditoren achten sollten (Richtlinie für Auditoren). Dabei werden sechs Perspektiven bzw. Unternehmensaspekte zugrunde gelegt. Diese sind wiederum in 18 Unternehmenscharakteristika unterteilt, denen jeweils ein Gewichtungsfaktor zugeordnet ist. Die Position eines Unternehmens auf der Safety Culture Ladder ergibt sich aus der höchsten Stufe, deren Anforderungen das Unternehmen erfüllt.

4.2 Funktionsweise der Safety Culture Ladder

Das Konzept der Safety Culture Ladder ist die konkrete Umsetzung des Ziels, transparente und gut zugängliche Instrumente zur Berücksichtigung qualitativer Aspekte beim Einkauf von Gewerken,

³ Parker, D., M. Lawrie, und P.T.W. Hudson. 2006. A framework for understanding the development of organisational safety culture.

Dienstleistungen und Baustoffen zu schaffen. Dabei kann die Safety Culture Ladder beispielsweise die Form einer Mindestanforderung oder eines Vergabekriteriums im Rahmen eines Ausschreibungsverfahrens annehmen. Ausgangspunkt ist immer, dass Anstrengungen zur Steigerung des Arbeitsschutzbewusstseins belohnt werden. Wie die Safety Culture Ladder konkret in Ausschreibungsverfahren Anwendung findet, wird in den Ausschreibungsunterlagen des Kunden (Auftraggebers) erläutert.

4.3 Zielgruppe der Safety Culture Ladder

Die Safety Culture Ladder wurde für alle Arten von Unternehmen bzw. Organisationen entwickelt: gleich ob gewinnorientiert oder gemeinnützig, ob in der Dienstleistungsbranche oder in der Industrie tätig, ob groß oder klein. Zwecks Steigerung des Arbeitsschutzbewusstseins am Arbeitsplatz und um die maximale Wirkung zu erzielen, müssen alle Parteien der Kette (Kunden, Vertragspartner, Lieferanten) die verschiedenen Stufen der Safety Culture Ladder erklimmen. Das bedeutet, dass alle Parteien der Kette sich Audits in Bezug auf ihre Position auf der Safety Culture Ladder unterziehen müssen.

4.4 Anpassungsfähigkeit des Konzepts

Die Safety Culture Ladder ist so gestaltet, dass sie sich auf verschiedenste Arten von Unternehmen anwenden lässt. Sinn und Zweck ist es folglich nicht, verschiedene (unternehmensspezifische) Versionen der Safety Culture Ladder zu entwickeln, sondern das bestehende Modell zu nutzen. Falls Sektoren oder Unternehmen sich nicht sofort mit einer Anforderung oder einem Kriterium anfreunden können, sollten sie sich am Zweck der Anforderung oder des Kriteriums orientieren. Indem vom Zweck ausgegangen wird, lassen sich Anforderungen und Kriterien für den jeweiligen Wirtschaftssektor bzw. den Unternehmenstyp, der beurteilt wird, auslegen.

4.5 Bewertungsverfahren

Die Leistung des Unternehmens wird pro Stufe bewertet. Die Bewertung erfolgt anhand der 18 Unternehmenscharakteristika, die in sechs Unternehmensaspekten zusammengefasst sind. Jedem Unternehmensaspekt (und somit auch jedem Unternehmenscharakteristikum) ist ein Gewichtungsfaktor zugeordnet. Aus dieser Gewichtung ergibt sich eine Höchstpunktzahl für jedes Kriterium. Die pro Kriterium zu erreichender Punktzahl ergibt sich aus dem Zertifizierungsschema für die Safety Culture Ladder. Aus den pro Kriterium erreichten Punktzahlen ergibt sich für jeden Unternehmensaspekt eine Punktzahl (Tabelle 1). Je nach Bewertungsergebnis wird das Unternehmen dann für eine Stufe der Safety Culture Ladder zertifiziert.

< Tabelle 1 >

Unternehmensaspekte	Stufe 2		Stufe 3		Stufe 4		Stufe 5	
	Max.	Min.	Summe	Min.	Summe	Min.	Summe	Min.
1	800	70 %	2450	70 %	3800	75 %	4800	75 %
2	200	70 %	600	70 %	1200	75 %	1800	75 %
3	550	70 %	1500	70 %	2500	75 %	3450	75 %
4	400	70 %	1300	70 %	2500	75 %	3200	75 %
5	750	70 %	1650	70 %	3000	75 %	3950	75 %
6	150	70 %	350	70 %	550	75 %	800	75 %
Gesamt	2850	75 %	7850	80 %	13550	80 %	18000	85 %

4.6 Festlegung der Stufe

Wie gut die Leistung von Unternehmen in Bezug auf ihr Arbeitsschutzverhalten ist, wird von unabhängigen Zertifizierungsstellen festgestellt. Dazu nutzen die Stellen das Zertifizierungsschema für die Safety Culture Ladder, das die oben genannten Anforderungen und zugehörigen Kriterien umfasst. Die Bewertung erfolgt jeweils pro Stufe.

Ein Unternehmen erfüllt die Anforderungen einer Stufe, wenn (1) es die Mindestanforderungen der einzelnen Unternehmensaspekte der betreffenden Stufe und die der niedrigeren Stufen erfüllt und (2) die Summe der gewichteten Punktzahlen für alle Unternehmensaspekte der betreffenden Stufe die für diese Stufe vorgegebene Mindestanforderung erfüllt. Die Mindestanforderung pro Unternehmensaspekt und der Durchschnitt je Stufe steigen progressiv an (Tabelle 2).

< Tabelle 2 >

Bezeichnung	Erläuterung
Je Kriterium (100 Punkte pro Kriterium)	<ul style="list-style-type: none"> • Ja/Nein [0-100] • Vollständig [100], Größtenteils [80], Teilweise [40], Gar nicht [0]
Anzahl der Kriterien/Punkte	<ul style="list-style-type: none"> • Stufe 2: 29/2850 • Stufe 3: 46/5000 [75/7850] • Stufe 4: 55/5700 [130/13550] • Stufe 5: 44/4450 [174/18000]
Je Stufe (der Safety Culture Ladder); nach progressivem Ansatz	<ul style="list-style-type: none"> • Stufe 2: Min. i. D. [75]; Min. je Unternehmensaspekt [70] • Stufe 3: Min. i. D. [80]; Min. je Unternehmensaspekt [70] • Stufe 4: Min. i. D. [80]; Min. je Unternehmensaspekt [75] • Stufe 5: Min. i. D. [85]; Min. je Unternehmensaspekt [75]
Gewichtung je Unternehmensaspekt	Schwerpunkt auf Führungsqualität sowie Engagement, Abweichungen und Kommunikation

Bewertungen in Bezug auf die Safety Culture Ladder sind keine gezielten Überprüfungen des Managementsystems der betreffenden Organisation. Nicht die Tatsache, dass ein Managementsystem vorliegt (das Was), sondern das Wie und Weshalb sind für die Einstufung in der Safety Culture Ladder entscheidend. Durch das Safety Culture Ladder-Audit wird der Grad des Arbeitsschutzbewusstseins der Organisation und das Niveau der Beteiligung der Mitarbeiter aller Ebenen der Organisation an sicheren Arbeitsweisen ermittelt.

4.7 Zertifizierungsverfahren

Unternehmen, die sich einem Safety Culture Ladder-Audit unterziehen möchten, sollten sich zunächst mit den aktuellen offiziellen Informationen zur Anwendung der Safety Culture Ladder vertraut machen. Diese Informationen finden sich im aktuellen Handbuch und in den anderen Dokumenten, die auf der Seite zur Safety Culture Ladder www.safetycultureladder.com verfügbar sind. Auf der Grundlage der aktuellen Informationen führt das Unternehmen anhand des Zertifizierungsschemas für die Safety Culture Ladder eine Selbstbewertung (SAQ = Self Assessment Questionnaire) durch. Anschließend prüft und verifiziert eine Safety Culture Ladder-Zertifizierungsstelle (SCL-ZS) den vom Unternehmen eingereichten Bericht mittels mehrerer Gespräche und Beobachtungen im Unternehmen und bei Arbeitsbesuchen. Die SCL-ZS legt die erreichte Sicherheitsstufe fest und vergibt, sofern die Mindestanforderungen erfüllt sind, das entsprechende Zertifikat oder Statement zum Arbeitsschutzbewusstsein.

4.8 Gültigkeit der Safety Culture Ladder

Die Anwendung der Safety Culture Ladder unterliegt einer kontinuierlichen Veränderung. Die aktuellsten Informationen finden sich jeweils in der neuesten Fassung des Handbuchs Safety Culture Ladder und / oder in ergänzenden Beschlüssen. Das Handbuch und die ergänzenden Beschlüsse werden ebenfalls auf der Website veröffentlicht: <https://www.safetycultureladder.com/de/zertifizierung/documenten/>

Es liegt in der Verantwortung aller Beteiligten, sich mit der jeweils aktuellen Version vertraut zu machen. NEN behält sich das Recht vor, die Veröffentlichung und die Anwendung der Safety Culture Ladder einzustellen.

4.9 Beschreibung der Safety Culture Ladder-Stufen

Die Safety Culture Ladder umfasst fünf Stufen. Die Sicherheitsstufe spiegelt die Entwicklungsphase wider, in der sich das Unternehmen in Bezug auf sein Arbeitsschutzbewusstsein befindet.

Stufe 1

Die Einstellung des Unternehmens lautet: „Bei uns gibt es keine Pannen und wir liefern gute Qualität. Weshalb sollten wir also Zeit für Präventionsmaßnahmen verschwenden?“ und „Was ich nicht weiß, macht mich nicht heiß“. Das Unternehmen investiert nicht bis kaum in Arbeitsschutzverhalten. Diese Einstellung ist nicht erwünscht und wird daher nicht belohnt.

Stufe 2

Das Unternehmen tendiert dazu, Änderungen erst dann vorzunehmen, wenn Fehler aufgetreten sind. Die Reaktion basiert auf tief verankerten Mustern. Mitarbeiter neigen dazu, sich als Opfer einer Situation und nicht persönlich verantwortlich zu fühlen. „Aber was kann ich dafür?“ Änderungsverhalten ist oftmals spontan und kurzfristig. Dieses Verhalten wird als mittelmäßig positiv bewertet.

Stufe 3

Das Unternehmen hat die für sich relevanten Sicherheitsvorschriften festgelegt. Dieser Ansatz wird jedoch nicht konsequent verfolgt, da zwar Verantwortung übernommen wird, dies jedoch oftmals von Eigeninteresse motiviert ist. „Was habe ich davon?“ Das Engagement für Sicherheit und Gesundheit und die Einhaltung der Gesetze und Vorschriften ist vorwiegend die Aufgabe des (Senior) Managements. Es gibt ein Arbeitsschutzbewusstsein; dies wird positiv bewertet.

Stufe 4

Sicherheit und Gesundheit haben hohe Priorität und sind in den Betriebsprozessen des Unternehmens tief verankert. Es wird kontinuierlich in die Steigerung des Arbeitsschutzbewusstseins investiert und die Mitarbeiter werden dazu ermutigt, einander auf gefährliches Verhalten anzusprechen. Verbesserungen werden strukturell umgesetzt und evaluiert. Dieser Ansatz ist durch Proaktivität und Initiative geprägt. Arbeitsschutzbewusstsein wird als die Verantwortung jedes einzelnen angesehen: „Welchen Beitrag kann ich leisten?“ Diese Form des Verhaltens wird als sehr positiv bewertet.

Stufe 5

Sicherheit ist in den Betriebsprozessen integriert und ein fester Bestandteil von Reflexionen und Evaluationen im Unternehmen und bei anderen Parteien der gleichen Branche. Sicherheit und Gesundheit sind im Denken und Verhalten aller Mitarbeiter fest verankert. Sicherheit und Gesundheit sind wesentlicher Bestandteil ihrer Arbeit. Dieses Verhalten wird als sehr positiv bewertet.

4.10 Beschreibung der Unternehmensaspekte

Die vom Unternehmen zu erfüllenden Anforderungen und Kriterien ergeben sich aus sechs Perspektiven bzw. Unternehmensaspekten. Jeder Unternehmensaspekt ist in eine Reihe von



Unternehmenscharakteristika unterteilt. Nachstehend findet sich zu jedem Unternehmensaspekt eine kurze Erläuterung und eine Zusammenfassung der zugehörigen Charakteristika.

1. Führung und Beteiligung

Wie wichtig sind Sicherheit und Gesundheit? Wer bzw. welche Stelle ist für (un)sicheres Arbeiten zuständig? Gibt es klare Vorschriften und werden diese eingehalten? Wird richtiges Verhalten vom Management angeregt und belohnt? Geht das Management mit gutem Vorbild voran? Wie sieht die Kommunikation zu Vorfällen aus? Sprechen Manager und Mitarbeiter einander in positiver Art und Weise auf unerwünschtes Verhalten an?

(Unternehmenscharakteristika: Interesse des Managements, Mitarbeiterbeteiligung, Belohnung für gute Leistungen)

2. Unternehmenspolitik und Strategie

Stehen Sicherheit und Gesundheit oben auf der Strategieagenda? Wie lautet das Leitbild? Sind Sicherheit und Gesundheit fester Bestandteil des Managementzyklus? Werden regelmäßig Maßnahmen zum Arbeitsschutzbewusstsein geplant? Inwiefern werden Investitionen in Arbeitsschutzverhalten als gewinnbringender Faktor angesehen?

(Unternehmenscharakteristika: Unfallursachen, Profitabilität und Kontinuität)

3. Organisation und Vertragspartner

Werden Vertragspartner auf der Grundlage ihres Verhaltens und ihrer Leistung im Bereich Arbeitsschutz ausgewählt? Wird das Thema Sicherheit und Gesundheit bei der Beauftragung von Subunternehmern berücksichtigt? Wie werden neue Mitarbeiter ausgewählt und eingewiesen? Ist Arbeitsschutzbewusstsein Teil der Kompetenzprofile? Werden die Mitarbeiter zur Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen angeregt? Spielen Sicherheitsfragen dabei eine Rolle? Verfügen die Arbeitsschutzbeauftragten über umfangreiche Expertise und Kompetenz? Können sich die Arbeitsschutzbeauftragten unmittelbar an den Geschäftsführer des Unternehmens wenden?

(Unternehmenscharakteristika: Vertragspartner, Kompetenz und Fortbildung, Abteilung für Arbeitsschutz)

4. Arbeitsplatz und Verfahren

Wie groß ist das Arbeitsschutzbewusstsein und was wird zur Optimierung des Arbeitsschutzbewusstseins am Arbeitsplatz unternommen? Werden Vorschriften und Protokolle angewandt? Sind diese auf die Nutzer zugeschnitten? Werden die aus einer Untersuchung hervorgehenden Verbesserungsvereinbarungen immer umgesetzt?

(Unternehmenscharakteristika: Arbeitsplanung, Sicherheit am Arbeitsplatz, Verfahren)

5. Abweichungen und Kommunikation

Wie steht es um die Meldekultur und wie wird mit Meldungen umgegangen? Wird der Arbeitsplatz regelmäßig Inspektionen unterzogen? Werden aus Vorfällen Lehren gezogen? Werden Änderungen aufgrund von Praxisvorfällen umgesetzt und evaluiert? Findet ausreichend Kommunikation und Evaluation statt?

(Unternehmenscharakteristika: Meldung, Untersuchung und Nachbereitung von Vorfällen, tägliche Kontrolle, Sitzungen)

6. Audits und Statistiken

Werden spezielle Audits zum Arbeitsschutzverhalten durchgeführt? Verwendet das Unternehmen Statistiken zur Verbesserung?

(Unternehmenscharakteristika: Audits und Kontrollen, Trends und Statistiken)

5 Die verschiedenen Safety Culture Ladder Produkte

Produkt	Jahr 1	Jahr 2	Jahr 3
SCL Original <i>anwendbar bis zur Stufe 5</i>	100% Audit <ul style="list-style-type: none"> • SCL Original-Zertifikat 3 Jahre gültig mit Angabe der Stufe • Auswahl in Selbsteinschätzung • Personentage auf der Basis der Personentagetabelle • 2 Auditoren 	100% Audit <ul style="list-style-type: none"> • Zertifikat bleibt gültig • Auswahl in Selbsteinschätzung • Personentage auf der Basis der Personentagetabelle 2 Auditoren 	100% Audit <ul style="list-style-type: none"> • Zertifikat bleibt gültig • Auswahl in Selbsteinschätzung • Personentage auf der Basis der Personentagetabelle 2 Auditoren
SCL <i>anwendbar bis zur Stufe 4</i>	100% Audit <ul style="list-style-type: none"> • SCL-Zertifikat 3 Jahre gültig mit Angabe der Stufe • Auswahl in Selbsteinschätzung • Personentage auf der Basis der Personentagetabelle • 2 Auditoren 	Überwachungsaudit 40% <ul style="list-style-type: none"> • Zertifikat bleibt gültig • Auswahl in Selbsteinschätzung • Personentagetabelle 40% • 2 Auditoren 	Überwachungsaudit 40% <ul style="list-style-type: none"> • Zertifikat bleibt gültig • Auswahl in Selbsteinschätzung • Personentagetabelle 40% • 2 Auditoren
SCL Light <i>anwendbar bis zur Stufe 3</i>	SCL Light Audit 40% <ul style="list-style-type: none"> • Statement 3 Jahre gültig mit Indikation der Stufe • Personentagetabelle 40% • Auswahl zwischen SAQ Compact und SAQ Extended Beurteilung GAP-Analyse und Aktionsplan • 2 Auditoren 	Überprüfung des Maßnahmenplans <ul style="list-style-type: none"> • Statement bleibt gültig • 1 personentag* • 1 Auditor 	Überprüfung des Maßnahmenplans <ul style="list-style-type: none"> • Statement bleibt gültig • 1 personentag* • 1 Auditor
Approved Self Assessment <i>keine Stufenanzeige</i>	Überprüfung Self Assessment <ul style="list-style-type: none"> • Erklärung der ZS 3 Jahre gültig ohne Indikation der Stufe • SAQ Compact verpflichtet • Überprüfung der GAP-Analyse und des Maßnahmenplans • 1 Personentag • 1 Auditor 	Überprüfung des Maßnahmenplans <ul style="list-style-type: none"> • Erklärung bleibt gültig • 0,5 Personentage • 1 Auditor 	Überprüfung des Maßnahmenplans <ul style="list-style-type: none"> • Erklärung bleibt gültig • 0,5 Personentage • 1 Auditor

* Es geht dabei um einen Personentag incl. der Reisezeit von einem Prüfungsort zum anderen, ohne die Reisezeit Wohnen/Arbeiten.

Zertifikate, Statements und Erklärungen werden in das Register aufgenommen:

www.safetycultureladder.com

5.1 SCL Original

Beim SCL-Original-Zertifikat beurteilt die SCL-ZS im Rahmen eines Audits, das in Kapitel 6 erläutert ist, das Vorliegen und die Qualität der Sicherheitskultur. Es wird im ersten, im zweiten und im dritten Jahr ein 100-prozentiges Audit durchgeführt. Das SCL-Original-Zertifikat ist 3 Jahre gültig, wenn im zweiten und im dritten Jahr dieselbe Stufe erreicht wird. Wird dieselbe Stufe nicht erreicht, ist das ausgestellte Zertifikat nicht mehr gültig. Wird die Stufe nicht erreicht und aus den Auditergebnissen geht hervor, dass eine niedrigere Stufe erreicht wurde, kann ein neues Zertifikat für die niedrigere Stufe ausgestellt werden. Im zweiten oder im dritten Jahr ist eine Stufenerhöhung oder eine Erweiterung des Geltungsbereich möglich. In dem Fall wird im betreffenden Jahr ein neues Zertifikat ausgestellt, das wiederum 3 Jahre gültig ist. Ein Wechsel von SCL Original zu SCL im Jahr 2 ist möglich. In diesem Fall wird ein neues SCL-Zertifikat mit einer Restlaufzeit von 2 Jahren ausgestellt. SCL Original ist für alle Stufen anwendbar.

5.2 SCL

Beim SCL-Zertifikat beurteilt die SCL-ZS im Rahmen eines Audits, das in Kapitel 6 erläutert ist, das Vorliegen und die Qualität der Sicherheitskultur. Im ersten Jahr wird ein vollständiges Zertifizierungsaudit durchgeführt. Das SCL-Zertifikat ist 3 Jahre gültig. In den beiden folgenden Jahren wird ein 40-prozentiges Audit durchgeführt. Das SCL ist bis zur Stufe 4 anwendbar.

Jahr 1

Bei dem Audit im ersten Jahr handelt es sich um ein vollständiges (100-prozentiges), in der Personentagetabelle in Kapitel 6 aufgeführtes Zertifizierungsaudit.

Jahr 2 und Jahr 3

Die Folgeaudits im zweiten und im dritten Jahr erfüllen die folgenden Voraussetzungen:

- Das Audit beschränkt sich seinem Umfang nach auf mindestens 40 % eines vollständigen, in der Personentagetabelle aufgeführten Audits. Dabei gilt eine Mindestumfang von zwei Personentagen bei Stufe 2 und drei Personentagen ab Stufe 3.
- Ein 40-prozentiges Audit kann auf zweierlei Art durchgeführt werden:
Möglichkeit 1: Beurteilung von vier Unternehmensaspekten (zu jeweils 25 %):
 - Führung und Beteiligung
 - Arbeitsumfeld und Verfahren
 - Abweichungen und Kommunikation
 - Organisation und (Unter-)AuftragnehmerMöglichkeit 2: Aufnahme der Fragen aus dem Zertifizierungsschema mit einem Wert von ≥ 100 Punkten in die Beurteilung (entspricht über 40 % der Gesamtzahl der Anforderungen).
- Die Ergebnisse werden in einem Bericht festgehalten und zusammengefasst.
- Während des Audits werden mindestens die Geschäftsführung, das Management und ausführende Mitarbeiter beurteilt.
- Es findet mindestens ein Arbeits-/Projektbesuch statt.
- Wenn ein Auditor bei einem Folgeaudit im zweiten oder im dritten Jahr nicht bestätigen kann, dass das Niveau dem im ersten Jahr festgestellten Niveau entspricht, ist innerhalb einer Frist von drei Monaten ein 100-prozentiges Audit durchzuführen. 100 % bedeutet, dass die restlichen 60 % des Audits durchgeführt werden. Wenn dieses Audit zeigt, dass das Unternehmen die Anforderungen nicht mehr erfüllt, und aus den Auditergebnissen geht hervor, dass eine niedrigere Stufe erreicht wurde, kann ein neues Zertifikat für eine niedrigere Stufe ausgestellt werden.
- Eine -Erweiterung des Geltungsbereichs oder eine Stufenerhöhung im zweiten oder im dritten Jahr gilt als Erstzertifizierung. In dem Fall ist ein 100-prozentiges Audit durchzuführen. Es wird ein neues Zertifikat ausgestellt, das 3 Jahre gültig ist.

5.3 SCL Light

Beim SCL-Light-Zertifikat beurteilt die SCL-ZS das Vorliegen und die Qualität der Sicherheitskultur, die GAP-Analyse und den Maßnahmenplan. Das Audit im ersten Jahr umfasst 40 % des vollständigen, in Kapitel 6 aufgeführten Zertifizierungsaudits. Das SCL Light Statement, das bei einem Audit für dieses Produkt ausgestellt wird, enthält eine indikative Angabe der Stufe und ist 3 Jahre gültig. In den beiden folgenden Jahren wird beurteilt, ob die Maßnahmen plangemäß umgesetzt wurden. Das SCL ist bis zur Stufe 3 anwendbar.

Jahr 1

Das SCL Light-Audit im Jahr 1 erfüllt die folgenden Bedingungen:

Die SCL-ZS bewertet das SAQ, die GAP-Analyse und den Aktionsplan, der von (oder im Auftrag) der betreffenden Organisation erstellt wurde. Für die Durchführung der Selbstbewertung kann zwischen dem SAQ Extended und dem SAQ Compact gewählt werden, die beim NEN <https://www.webtoolscl.nl/nl> erhältlich sind. Mit diesem Instrument ist die Online-Datei verbunden, in die die Berichte hochgeladen werden können.

GAP-Analyse

Eine GAP-Analyse ist ein Verfahren, in dessen Rahmen ein Vergleich zwischen einer bestehenden und einer gewünschten Situation angestellt wird. In diesem Fall werden die Ergebnisse aus dem SAQ mit der Stufe verglichen, die die Organisation erreichen möchte.

Die GAP-Analyse wird von der betreffenden Organisation (oder in ihrem Namen) im ersten Jahr und danach wieder im vierten Jahr vorgenommen. Die SCL-ZS beurteilt diese GAP-Analyse vor der Vergabe eines SCL-Light-Statements oder einer Erklärung des zum Approved Self Assessments. Mit Beurteilen wird die Kontrolle des Mindestinhalts an Informationen gemeint.

Die GAP-Analyse enthält mindestens folgende Angaben:

- Datum, an dem das SAQ (SAQ Compact oder SAQ Extended) ausgeführt wurde bzw. Zeitraum, in dem sie ausgeführt wurde;
eine Übersicht der erreichten Punktzahl für jeden Unternehmensaspekt und jede Charakteristik;
- Erkennung der Unternehmenscharakteristiken, die nicht die gewünschte Punktzahl erreichen;
- für jede erkannte Unternehmenscharakteristik eine Analyse der bestehenden und der gewünschten Situation;
- eine Übersicht der notwendigen Maßnahmen, um von der bestehenden zur gewünschten Situation zu gelangen. Die SCL-ZS beurteilt hier, ob Maßnahmen formuliert wurden, die auf die „GAPs“ abgestimmt sind. Dabei wird beurteilt, ob die Maßnahmen ausreichend spezifisch und messbar formuliert wurden und ob sie mit den gefundenen „GAPs“ in Zusammenhang stehen. Die SCL-ZS prüft die Maßnahmen jedoch nicht inhaltlich auf ihre Wirksamkeit.;

Maßnahmenplan

Der Maßnahmenplan wird von der betreffenden Organisation (oder in ihrem Namen) zusammengestellt. Der Maßnahmenplan beschreibt für das kommende Jahr die Maßnahmen, die konkret ausgeführt werden müssen, um die notwendigen Schritte, die sich aus der GAP-Analyse ergeben haben, umzusetzen.

Der Plan besteht Schritt für Schritt aus mindestens:

- einer Beschreibung konkreter Maßnahmen und des beabsichtigten Zwecks;
- einer ausgearbeiteten Planung mit Durchführungsterminen für jede Maßnahme;
- der Nennung der für die Maßnahmen verantwortlichen Personen (Name und Stelle).

Dabei kann eine Priorisierung vorgenommen werden und bestimmte Maßnahmen für Folgejahre geplant werden. Außerdem enthält der Maßnahmenplan eine Beschreibung der Art und Weise, wie die Umsetzung der Maßnahmen kontrolliert und sie gegebenenfalls korrigiert werden. Sofern zutreffend, enthält der Maßnahmenplan auch eine Übersicht der Maßnahmen und Ergebnisse der Vorjahre.

Das 40% Audit

Der Umfang des Audits beträgt mindestens 40% eines vollständigen Zertifizierungsaudits, wie in der Personentagetabelle beschrieben, mit mindestens zwei Personentagen bei Stufe 2 und drei Personentagen ab Stufe 3.

- Ein 40-prozentiges Audit kann auf zweierlei Art durchgeführt werden:
 Möglichkeit 1: Beurteilung von vier Unternehmensaspekten (zu jeweils 25 %):
 - Führung und Beteiligung
 - Arbeitsumfeld und Verfahren
 - Abweichungen und Kommunikation
 - Organisation und (Unter-)Auftragnehmer

Möglichkeit 2: Aufnahme der Fragen aus dem Zertifizierungsschema mit einem Wert von ≥ 100 Punkten in die Beurteilung (entspricht über 40 % der Gesamtzahl der Anforderungen).

- Die Ergebnisse werden in einem Bericht festgehalten und zusammengefasst.
- Während des Audits werden mindestens die Geschäftsführung, das Management und ausführende Mitarbeiter beurteilt.
- Es findet mindestens ein Arbeits-/Projektbesuch statt. Dieser Besuch kann nicht Remote durchgeführt werden, sondern muss vor Ort durchgeführt werden. Die Wahl des Standortes wird vom Auditor festgestellt. Dabei spielen die Repräsentativität des Standortes (im Rahmen des Geltungsbereichs des Audits), der Geltungsbereich des Audits, die Risiken und frühere Erfahrungen mit dem Kunden (im Rahmen der SCL) eine Rolle.
- Am Ende des Audits wird kein Punktwert ermittelt und kein Zertifikat ausgestellt, sondern lediglich ein „Statement“ abgegeben, in dem indikativ angegeben wird, dass die Stufe erreicht wurde.
- Eine Erweiterung des Geltungsbereichs oder eine Stufenerhöhung im zweiten oder im dritten Jahr gilt als Erstzertifizierung. In dem Fall ist ein 40-prozentiges Audit durchzuführen. Es wird ein neues Statement mit indikativer Angabe der Stufe ausgestellt, das 3 Jahre gültig ist.

Jahr 2 und Jahr 3

Im zweiten und im dritten Jahr wird der Maßnahmenplan beurteilt.

Im Rahmen dieser Beurteilung soll nicht geprüft werden, ob die indikative Angabe der Stufe immer noch stimmt. Allerdings handelt es sich um mehr, als nur eine Dokumentenprüfung mittels einer Kontrolle des Maßnahmenplans. Es wird ein Arbeitsstättenbesuch durchgeführt, zu dem Beobachtungen angestellt und Gespräche geführt werden.

Mittels der Kontrolle des Maßnahmenplans und der Durchführung des Arbeitsstättenbesuchs wird geprüft, ob **die angestrebten Fortschritte** erzielt, nicht erzielt oder kaum erzielt wurden. Wenn festgestellt wird, dass die angestrebten Fortschritte nicht erzielt wurden, findet im zweiten Jahr eine weitere Bewertung wie im ersten Jahr statt (40% Audit). Dabei verlangt der Auditor eine Analyse, warum die Fortschritte nicht stattgefunden haben und wie dies in Zukunft verbessert wird. Ab dem 4. Jahr beginnt der normale Zyklus erneut (40% Audit - Überprüfung des Maßnahmenplans – usw.).

Wechsel von der SCL-Light-Erklärung zum SCL-Zertifikat

Wenn eine Organisation über eine SCL Light-Erklärung verfügt und ein SCL-Zertifikat erhalten möchte, ist ein zusätzliches 60 %-Audit ausreichend, sofern die folgenden Bedingungen erfüllt sind:

- Das zusätzliche 60 %-Audit wird innerhalb von 3 Monaten nach dem ursprünglichen 40 %-Audit durchgeführt (d. h. es handelt sich um das 40 %-Audit, mit dem die SCL-Light-Erklärung erlangt wurde);
- Es gibt keine signifikanten Änderungen des Umfangs oder der Betriebsführung in der Organisation;
- Es findet keine Stufenerhöhung statt.

Das Datum der Ausstellung des neuen Zertifikats wird auf dem neuen Zertifikat angegeben.

5.4 Approved Self Assessment

Bei der Prüfung des Approved Self Assessments (SCL ASA) handelt es sich um eine Verfahrensprüfung, in deren Rahmen keine Aussage über die Stufe gemacht wird. Das Approved Self Assessment ist eine unabhängige Bestätigung dessen, dass die von der Organisation ausgeführte Selbsteinschätzung nach billigem Ermessen zu einem zuverlässigen Ergebnis geführt hat.

Für alle Beteiligten muss klar sein, dass bei einem Approved Self Assessment das Niveau der Sicherheitskultur nicht von einer SCL-ZS inventarisiert/kontrolliert wird. Bei einem Approved Self Assessment prüft der Auditor lediglich, ob die Art und Weise der Ausführung den Absprachen entspricht, die darüber getroffen wurden. Beispiel: „Der Auditor hat festgestellt, dass das Approved Self Assessment entsprechend den geltenden NEN-Vorschriften ausgeführt wurde.“

Das SCL ASA besteht aus einer Selbstbewertung, einer GAP-Analyse und einem Maßnahmenplan.

Self Assessment und GAP-Analyse

Beim Self Assessment ist die Benutzung des SAQ Compact verpflichtet und bei NEN erhältlich. Das Self Assessment ist eine Selbst Analyse der Sicherheitskultur der betreffende Organisation. An dieses Instrument ist eine online Aktendatei gekoppelt auf die man die Ergebnisse hochladen kann. Diese Ergebnisse zeigen wie die Organisation sich, auf dem Gebiet von Haltung und Verhalten zu einem bestimmten Thema, **selbst** beurteilt.

Die Ergebnisse des SAQ Compact sind die Basis der GAP-Analyse, mit der ein Vergleich zwischen der bestehenden und der gewünschten Situation auf dem Gebiet der Arbeitssicherheitskultur gemacht wird.

Die GAP-Analyse wird durch die (oder in Namen der) betreffenden Organisation im ersten Jahr und dann wieder im vierten Jahr durchgeführt. Die GAP Analyse wird von der Zertifizierungsstellen beurteilt. Hierbei wird mit Beurteilung die Kontrolle des Vorhandenseins gemeint, und ob sie die minimalen Informationen beinhaltet.

Die GAP Analyse beinhaltet minimal die folgenden Informationen:

- Das Datum/die Periode in der das SAQ durchgeführt wurde;
- Eine Übersicht der Ergebnisse per Thema;
- Per Thema eine Analyse der gewünschten und der wirklichen Situation;
- Eine Übersicht der Aktionen die die Organisation durchführt um von der bestehenden zur gewünschten Situation zu kommen.

Der Maßnahmenplan

Der Maßnahmenplan wird von der betreffenden Organisation (oder in ihrem Namen) zusammengestellt. Der Maßnahmenplan beschreibt für das kommende Jahr die Maßnahmen, die konkret ausgeführt werden müssen, um die notwendigen Schritte, die sich aus der GAP-Analyse ergeben haben, umzusetzen.

Der Plan besteht Schritt für Schritt aus mindestens:

- einer Beschreibung konkreter Maßnahmen und des beabsichtigten Zwecks;
- einer ausgearbeiteten Planung mit Durchführungsterminen für jede Maßnahme;
- der Nennung der für die Maßnahmen verantwortlichen Personen (Name und Stelle).

Dabei kann eine Priorisierung vorgenommen werden und bestimmte Maßnahmen für Folgejahre geplant werden. Außerdem enthält der Maßnahmenplan eine Beschreibung der Art und Weise, wie die Umsetzung der Maßnahmen kontrolliert und sie gegebenenfalls korrigiert werden. Sofern zutreffend, enthält der Maßnahmenplan auch eine Übersicht der Maßnahmen und Ergebnisse der Vorjahre.

Jahr 1

Der Audittag besteht aus:

- Der Vorbereitung
- Untersuchung (vor Ort)
- Berichterstattung

Vorbereitung

Der Auditor erhält (Zugang zu):

- Self-Assessment – die Resultate und eine Erklärung der Resultate;
- Die GAP-Analyse der Organisation – Erklärung der nicht ausgefüllten Teile;
- Den Maßnahmenplan – mehr im Detail beschrieben woran man in der kommenden Periode arbeiten will um sich zu verbessern, mit Verantwortlichkeiten und Zeitplanung.

Auf der Basis der erhaltenen Unterlagen macht der Auditor einen Tagesplan (siehe Beispiel).

Untersuchung

Der Auditor führt eine Untersuchung vor Ort durch. Der Ort der Untersuchung wird vom Auditor bestimmt. Dies kann ein Bürobisuch oder ein Projektbesuch sein. Ein projektbezogener Umfang erfordert immer einen Projektbesuch. Der Auditor beobachtet hierbei passiv (was fällt auf?). Die Untersuchung besteht aus einer Untersuchung der Dokumente und Interviews worin die folgenden Aspekte untersucht werden:

- Gegenproben, mit denen insbesondere geprüft wird, ob ein logischer Zusammenhang zwischen den gegebenen Antworten besteht.
- Feststellung problematischer Bereiche und wichtiger Aspekte, bei denen die Organisation sich selbst auffällig wenige oder auffällig viele Punkte gegeben hat oder die sie als nicht zutreffend eingestuft hat. Bei „nicht zutreffend“-Antworten ist im Webtool (SAQ Compact) ein Pflichtfeld zur Begründung eingebaut. Fehlt es der Begründung zu häufig an Stichhaltigkeit, kann die Untersuchung abgebrochen werden.
- Ob das SAQ von ausreichend vielen Befragten aus allen Ebenen der Organisation ausgefüllt wurde, um zu einem zuverlässigen Ergebnis zu gelangen. Die Rechenhilfe aus dem SAQ gibt einen

Hinweis auf die Anzahl der Befragten an, die für ein realistisches Bild notwendig ist. Für das SAQ Compact ist die Rechenhilfe obligatorisch.

- Was die Organisation mit den Ergebnissen der einzelnen Befragten gemacht hat: Wurden diese Ergebnisse besprochen? Welche Maßnahmen wurden im Anschluss ergriffen?
- Eventuelle Resultate und Beobachtungen (Sachen die der Auditor passiv beobachtet hat).

Der Auditor erhält ebenfalls maßgebliche Informationen zu den Sicherheitsleistungen, d. h. insbesondere:

- Informationen über den Trend der Zwischenfälle, aus mehreren Jahren und wie die Organisation hiermit umgegangen ist ;
- Informationen über schwere Zwischenfälle (Zwischenfall mit Arbeitsausfall, bleibender Verletzung oder tödlichem Ausgang) im vergangenen Jahr, einschließlich einer kurzen Beschreibung wie die Organisation hiermit umgegangen ist und was man davon gelernt hat;
- Informationen über Sanktionen die nicht erwünschtes Verhalten in Bezug auf Sicherheit und Gesundheit betreffen und Belohnungen für erwünschtes Verhalten in Bezug auf Sicherheit und Gesundheit innerhalb der Organisation im vergangenen Jahr.
- Führung und vorbildliches Verhalten durch das Management.

Der Auditor beurteilt den Maßnahmenplan, der aus folgenden Teilen besteht:

- einer zeitlichen Abstufung aus der hervorgeht wann welche Maßnahme ergriffen wurde;
- einem Stufenplan für jede Maßnahme aus der GAP-Analyse, um von der bestehenden zur gewünschten Situation zu gelangen, der mindestens aus folgenden Teilen besteht:
 - einer Beschreibung konkreter Maßnahmen, des beabsichtigten Zwecks und von Mitteln die hierfür eingesetzt wurden;
 - einer ausgearbeiteten Planung mit Durchführungsterminen für jede Maßnahme;
 - eine Motivation warum man bestimmte Maßnahmen nicht durchführt;
 - der Nennung der für die Maßnahmen verantwortlichen Personen (Name und Stellung);
- einer Beschreibung der Art und Weise, in der das Ergebnis jeder Maßnahme gemessen wird;
- einer Übersicht der bereits ausgeführten Maßnahmen und der Messung des dauerhaften Ergebnisses.

Beispiel für eine Tagesplanung

Empfang des Auditors – Kennenlernen Gespräch mit der Geschäftsführung	Geschäftsführung, Betreuung
Beurteilung der Selbsteinschätzung: <ul style="list-style-type: none"> • Herausfinden des „Wie und Warum“ der Punktevergabe • Beurteilung der GAP-Analyse, des Maßnahmenplans und der zugrunde liegenden Unterlagen. 	Geschäftsführung, Betreuung
Interviews von Mitarbeitern der Organisation an der Arbeitsstätte, insbesondere anhand der Daten aus der Dokumentenprüfung. Außerdem wird der Maßnahmenplan besprochen. Der Ort des Interviews wird vom Auditor festgelegt.	Mitarbeiter, Betreuung



Mittagessen	
Vorbereitung der Rückmeldung zur internen Prüfung nach eigenem Ermessen	Auditor
Rückmeldung der Erkenntnisse	Geschäftsführung, Betreuung

Berichterstattung

Die Berichterstattung beschränkt sich auf die Ausstellung der Erklärung "Approved Self-Assessment" und eines Berichts, der die angesprochenen Personen, den besuchten Ort sowie positive und negative Feststellungen enthält. Der Umfang ist in der Erklärung angegeben.

Technische Überprüfung

Eine technische Überprüfung ist bei einem Approved Self Assessment nicht notwendig.

Jahr 2 und Jahr 3

Im zweiten und im dritten Jahr wird der Maßnahmenplan beurteilt. Dabei handelt es sich um eine sogenannte Schreibtischuntersuchung. Ein Besuch vor Ort ist nicht notwendig. Im Rahmen dieser Untersuchung wird geprüft, ob die angestrebten Fortschritte erzielt, nicht erzielt oder kaum erzielt wurden. Wenn festgestellt wird, dass die angestrebten Fortschritte nicht erzielt wurden, findet im zweiten oder dritten Jahr wieder eine Beurteilung wie im ersten Jahr statt. Der Auditor fragt dann nach warum der gewünschte Fortschritt nicht erzielt wurde und wie man das in der Zukunft vermeiden will. Nach 4 Jahren beginnt dann wieder der normale Zyklus.

6 Zertifizierungsaudit

Safety Culture Ladder-Audits werden gemäß NEN-EN-ISO/IEC 17021 sowie unter Anwendung der nachstehenden Regelungen durchgeführt.

6.1 Befugte Safety Culture Ladder-Zertifizierungsstelle

Eine SCL-ZS ist zur Durchführung einer Safety Culture Ladder-Zertifizierung befugt, wenn sie vom niederländischen Akkreditierungsrat oder einem Mitglied des IAF gemäß Norm NEN-EN-ISO/IEC 17021 akkreditiert ist.

Darüber hinaus gelten für alle anerkannten SCL-ZS die nachstehenden Bedingungen:

- Akkreditierung durch den niederländischen Akkreditierungsrat für SCC und Managementsysteme gemäß ISO9001, ISO14001 oder ISO 45001.
- Jede SCL-ZS teilt im Voraus mit, welche (neuen) Auditoren das Safety Culture Ladder-Audit durchführen werden. Dieser Mitteilung ist ein Kompetenzprofil zum Nachweis der Qualifikation des Auditors für das Audit beizufügen. Auditoren werden von NEN befugt erklärt, wenn sie die Voraussetzungen die im Anhang B beschrieben werden erfüllen. Jeder (neue) Auditor beginnt mit Audits bis zur Stufe 3. Für Audits auf den Stufen 4 und 5 muss eine Auditor genügend Erfahrung und an einem zusätzlichen Training teilgenommen haben. Bevor ein Auditor auf den Stufen 4/5 zum Einsatz kommt benötigt er von NEN eine zusätzliche Erklärung zu seiner Befugnis .
- Die SCL-ZS wendet ausreichend Zeit für Fortbildungen ihrer Auditoren in Bezug auf die Grundsätze der Safety Culture Ladder und des zugehörigen Zertifizierungsschemas auf. Diese Fortbildungen werden im Kompetenzprofil dokumentiert.
- Mitarbeiter, die innerhalb der zwei Jahre vor der Zertifizierung einer Beratungstätigkeit für das zu zertifizierende Unternehmen im Zusammenhang mit Managementsystemen nachgegangen sind oder für das zu zertifizierende Unternehmen gearbeitet haben, dürfen keine Audits im Zusammenhang mit der Safety Culture Ladder durchführen. Die Auditoren dürfen jedoch ISO-, SCC- oder BTR-Audits im Unternehmen durchgeführt haben.

Die Endverantwortlichkeit für die Bestätigung der Qualifikation der SCL-ZS liegt bei NEN. Bei Nichterfüllung der oben aufgeführten Bedingungen ist NEN jederzeit berechtigt, diese Bestätigung zu verweigern oder zurückzunehmen. Eine Übersicht über die von NEN zur Durchführung der Zertifizierung für die Safety Culture Ladder anerkannten SCL-ZS findet sich auf www.safetycultureladder.com.

Die SCL-ZS hat in Bezug auf die Zertifizierung mit NEN eine Vereinbarung über die Nutzung des Zertifizierungsstandards für die Safety Culture Ladder und die Teilnahme am Harmonisierungsausschuss geschlossen.

6.2 (Leitende) Auditoren und Gutachter

Für die Zertifizierung werden folgende Mitarbeiter eingesetzt:

- (Leitende) Auditoren, verantwortlich für die Durchführung des Zertifizierungsaudits, die Bewertung der Ergebnisse, die Auditberichterstattung, die Empfehlung der Zertifizierung und die Durchführung des jährlichen Wiederholungsaudits und der Wiederholungsbewertung. Ein SCL-Audit-Team besteht aus mindestens einem leitenden Auditor. Der leitende Auditor (Teamleiter) bereitet das Audit vor und ist für den Ablauf des Audits verantwortlich. Er/sie leitet das Zertifizierungsaudit ein und schließt es ab. Die Urteilsbildung erfolgt gemeinsam durch den leitenden Auditor und den Auditor,.

- Gutachter, die über die Vergabe und die Verlängerung eines Zertifikats entscheiden.

Der qualifizierte (Leitende) Auditor und der qualifizierte Gutachter sind bei einer von NEN anerkannten SCL-ZS beschäftigt. Auditor und Gutachter können Freiberufler sein, sofern sie nachweislich für die Durchführung des Safety Culture Ladder-Audits qualifiziert sind.

Anhang B enthält eine Darstellung der Qualifikationsanforderungen die NEN an Auditoren stellt, die eine Erklärung erhalten möchten, dass sie befugt sind SCL zu zertifizieren.

In Anhang B sind die Qualifikationsanforderungen für Auditoren, leitende Auditoren und Gutachter aufgeführt, die von der NEN für die Zwecke des Ratings geprüft werden.

6.3 Anforderungen für das Safety Culture Ladder Audit durch die SCL-ZS

- Die SCL-ZS erstellt für jeden Auditauftrag einen Auditplan. Dieser Plan enthält mindestens die folgenden Angaben: Struktur des Safety Culture Ladder-Audits (inklusive des Geltungsbereiches des Audit), Organisationseinheit (Abteilung, Unternehmen oder Rechtsform und relevante Standorte), die Anzahl der Beschäftigten, die Stufen, in denen das Audit durchgeführt wird, SCL Produktnamen, Erstaudit oder Überwachungsaudit, Anzahl der Personentage, Zusammensetzung und Aufgabenverteilung des Auditteams, Safety Culture Ladder-Auditprogramm und Auditbericht.
Die folgenden Auditpläne werden dem NEN zur Überprüfung übermittelt:
 - im Falle einer Offshore-Zertifizierung;
 - im Falle einer Projektzertifizierung
 - für Zertifizierungen in Ländern, in denen die SCL-Struktur noch nicht eingerichtet wurde.
 Für neu beigetretene AKI werden die ersten sieben Auditpläne bei T2/3 und die ersten fünf Auditpläne bei T4/5 ebenfalls zur Überprüfung an das NEN geschickt.
- Safety Culture Ladder-Audits werden von mindestens zwei Auditoren gemeinsam durchgeführt, wobei einer von ihnen im Voraus zum Auditleiter benannt wird. Die Auditoren müssen nicht zwingend bei derselben SCL-ZS beschäftigt sein. Es kann ein wechselndes Auditteam eingesetzt werden, vorausgesetzt, es gibt eine gute Übergabe zwischen den Auditoren.
- Wenn zum Umfang des Audits Aktivitäten gehören, die offshore durchgeführt werden, gelten die in Anhang A aufgeführten, ergänzenden Absprachen.
- Bei der Durchführung des Safety Culture Ladder-Audits werden vier Methoden angewandt:

Methode	Ziel
Selbsteinschätzung durch das Unternehmen	Selbsteinschätzung (SAQ) der Qualitätsanforderungen und Kriterien im Hinblick auf das Arbeitsschutzbewusstsein und sichere Arbeitsweisen
Analyse der Selbsteinschätzung durch die SCL-ZS	Analyse der vom Unternehmen zum Arbeitsschutzbewusstsein zur Verfügung gestellten Fakten
Interviews, durchgeführt von der SCL-ZS	Verifizierung der Fakten, der Selbsteinschätzung und der tatsächlichen Erfüllung der Qualitätskriterien
Beobachtungen und Arbeitsbesuche durch die SCL-ZS	Beobachtung der Anwendung und Umsetzung von Arbeitsschutzbewusstsein und -verhalten in der Arbeitsumgebung und Relevanz von Arbeitsschutzbewusstsein und -verhalten innerhalb der Organisation

- Die Partner für die Interviews werden so gewählt, dass sichergestellt wird, dass alle Organisationsebenen (von hoch bis niedrig) angesprochen werden, wobei der Schwerpunkt auf



- den (operativen) Mitarbeitern liegt. Zudem werden die Interviews so gestaltet, dass die Ergebnisse der Interviews und die Ergebnisse der Beobachtungen in der Arbeitsumgebung in anderen (durchgeführten) Interviews verifiziert werden können.
- Der Umfang des Audits umfasst alle Mitarbeiter, die Arbeiten unter der Verantwortung des Unternehmens ausführen. Wenn Arbeiten (die den Geltungsbereich des Zertifikats widerspiegeln) von Subunternehmern ausgeführt werden, sollten die Subunternehmer und Projekte die durchgeführt werden, Teil des Audits sein. Auch Subunternehmer können während des Rundgangs angesprochen und beobachtet werden.
 - Die Durchführung eines Safety Culture Ladder-Audits beinhaltet mindestens einen Vor-Ort-Besuch durch die SCL-ZS. Safety Culture Ladder-Audits, die ausschließlich in Form eines Audits der Aktenlage durchgeführt werden, sind nicht ausreichend und daher nicht zulässig.
 - Nähere Angaben zur Anzahl der Interviews und Arbeitsbesuche finden sich in der unten stehenden Tabelle zu den Personentagen.
 - Die Punkte für die einzelnen Kriterien werden auf der Grundlage der Interviews, Beobachtungen und Verifizierungen vergeben.
 - Das Safety Culture Ladder-Audit wird mit einem Auditbericht abgeschlossen. Dieser Bericht enthält die Ergebnisse des Safety Culture Ladder-Audits sowie die Endbewertung (Safety Culture Ladder Stufe). Eine Kopie dieses Auditberichts verbleibt bei der SCL-ZS und ist auf Aufforderung von NEN an NEN zu übermitteln.
 - Safety Culture Ladder-Audits für die Stufe „N“ beinhalten auch das Audit für die darunter liegenden Stufen mit den Mindestanforderungen für die Stufe „N“.
 - Erzielt ein Unternehmen bei einem Safety Culture Ladder-Audit nicht die für Stufe „N“ erforderliche Mindestpunktzahl, wird das Unternehmen nicht für Stufe „N“ der Safety Culture Ladder, sondern für Stufe „N-1“ zertifiziert.
 - Stufe 1 ist erreicht, wenn das Safety Culture Ladder-Audit erfolgreich ausgefallen ist und das Unternehmen gewillt ist, weitere Stufen der Safety Culture Ladder zu erklimmen.
 - Falls ein bereits eingeleitetes Audit aufgrund von auf das Unternehmen zurückzuführenden Umständen und Gründen nicht durchgeführt (bzw. nicht abgeschlossen) werden kann, ist das Audit innerhalb von drei Monaten nach ihrem Beginn abzuschließen.

Projektzertifikat

Die folgenden zusätzlichen Anforderungen gelten, wenn es sich um ein Projekt handelt. Zum Beispiel der Bau einer Eisenbahninfrastruktur von A nach B für die Dauer von 3 Jahren

Zertifikat und Geltungsbereich

Der Geltungsbereich bestimmt das Zertifikat und muss mit den Aktivitäten die beurteilt werden übereinstimmen. Pro Geltungsbereich gibt es ein Zertifikat. Daraus folgt, dass es bei einem Projekt mehrere gültige Zertifikate geben kann. Diese Zertifikate können für verschiedene Stufen gelten. Im Geltungsbereich wird angegeben welche Phase(n) gültig ist (sind). Ein Beispiel einer Phase ist; ‚Engineering‘ oder ‚Durchführung‘. Wenn es im Geltungsbereich mehrere Phasen gibt, dann müssen diese Phasen während des Audits aktiv sein. Eine Phase kann aus verschiedenen Teilaktivitäten bestehen. Diese Teilaktivitäten müssen nicht alle während des Audits aktiv sein. Die Zertifizierung eines Projekts gilt auch für ein Projekt innerhalb eines Unternehmens.

Auditzeit

Die Auditzeit ergibt sich aus dem Geltungsbereich.

Gültigkeit des Zertifikates

Das Zertifikat ist bis zum Ende des Projektes oder der Projektphase gültig. Wenn das Projekt oder die Projektphase länger als ein Jahr dauert, finden Kontrollaktivitäten statt so wie im Kapitel 5 beschrieben. Wenn ein Auditor während eines Überwachungsaudit zweifelt (zum Beispiel ob das festgestellte Niveau der SCL noch erreicht wird), dann gelten die regulären Absprachen, wie im Anfang des Kapitels 5 beschrieben.

Zertifizierung einer Abteilung

Die Zertifizierung einer Abteilung eines Unternehmens bezieht sich auf eine bestimmte charakteristische Tätigkeit, die ein Unternehmen ausübt.

In größeren Unternehmen wird eine solche Komponente als Geschäftseinheit oder ähnliches bezeichnet oder ist sogar in einer separaten juristischen Person untergebracht. Die kleinstmögliche "Zertifizierungseinheit" ist eine Abteilung.

6.4 Personentagetabelle für die Zertifizierung

Die nachstehende Tabelle bietet Richtangaben (Mindestanzahl an Personentagen) für die für die Zertifizierung aufzuwendende Zeit. Die höchstrangige zu zertifizierende rechtliche Einheit wird als „Hauptunternehmen“ bezeichnet; die verbundenen Unternehmen oder nachrangigen rechtlichen Einheiten als „Zweigunternehmen“. Kürzungen aus den MD-Dokumenten (z. B., aber nicht ausschließlich MD1, MD5, MD11 und MD22) gelten nicht für die Zeiterfassung und Audits für die Safety Culture Ladder. Die Audits sollten getrennt von den ISO/VCA-Audits durchgeführt werden.

Die Tabelle 3 zeigt das Zertifizierungsaudit für Stufe 2 der Safety Culture Ladder. Das Audit besteht aus zwei Phasen:

- Phase 1:
Der Zweck der Phase-1-Prüfung besteht in erster Linie darin, Folgendes zu überprüfen/festzustellen:
 - Vorhandensein einer Selbstbeurteilung;
 - Festlegung des Umfangs;
 - Überprüfung und Bestätigung von Unternehmensdaten wie Firmenname, Handelskammerauszug, Anzahl der Betriebsgesellschaften, Zweigstellen und Anzahl der Beschäftigten;
 - Erstellung eines Prüfungsplans

In zweiter Linie besteht das Ziel der Untersuchung darin, die Organisation und ihre Tätigkeiten kennenzulernen und zu prüfen, ob die Erwartungen hinsichtlich des zu erreichenden Schritts realistisch sind. Es können zusätzliche Dokumente angefordert werden, um eine gründliche Auditplanung zu ermöglichen (z. B. Sicherheits-/Kulturprogramm, Ergebnisse interner Audits, Managementbewertung).

Phase 1 des Zertifizierungsaudits gilt für ein Erstzertifizierungsaudit und gilt für SCL Original, SCL und SCL Light.

Phase 1 kann von einem Auditor durchgeführt werden; dies liegt im Ermessen des Teamleiters (leitender Auditor). Wird die Phase-1-Untersuchung von einem Auditor durchgeführt, so ist dies immer der Teamleiter des Auditteams. Der Teamleiter ist für die Weitergabe der gewonnenen Informationen an die anderen Prüfer des Auditteams verantwortlich.

- Phase 2: Erstzertifizierungsaudit der Arbeitsweisen und Bewertung zu allen Fragen der Safety Culture Ladder-Stufe.
Um Objektivität zu gewährleisten, wird Phase 2 des Zertifizierungsaudits von einem Team aus zwei Auditoren durchgeführt, das aus einem leitenden Auditor und einem Auditor besteht. Der leitende Auditor (Teamleiter) übernimmt die Vorbereitung des Audits und ist für den Ablauf des Audits verantwortlich. Der leitende Auditor kümmert sich um die Einleitung und den Abschluss des Zertifizierungsaudits. Die Urteilsfindung erfolgt gemeinsam durch den leitenden Auditor und den Auditor.

< Tabelle 3> Personentage

Anzahl der Arbeitskräfte	Dauer des Audits in Personentagen	Anzahl der Arbeitskräfte	Dauer des Audits in Personentagen
5-65	Siehe Tabelle 4	1176-1550	13
		1551-2025	14
		2026-2675	15
66-125	6	2676-3450	16
126-175	7	3451-4350	17
176-275	8	4351-5450	18
276-425	9	5451-6800	19
426-625	10	6801-8500	20
626-875	11	8501-10700	21
876-1175	12	>10700	usw. gemäß oben stehendem Verlauf (+500 Personen) 10700 Personen(+2200) 13400 Personen(+2700) 16600 Personen(+3200)

Die nachstehenden Bestimmungen beziehen sich auf die obige Tabelle:

1. Zertifizierungsaudits ab Stufe 3 beinhalten auch die Prüfung für die darunter liegenden Stufen mit den Mindestanforderungen für die höchste Stufe der jeweiligen Prüfung. Die für die Zertifizierungsprüfung aufzuwendende Zeit (siehe oben stehende Tabelle) steigt entsprechend folgendem Schema:
 - Stufe 3, Faktor 1,5
 - Stufe 4, Faktor 2,0
 - Stufe 5, Faktor 2,5
2. Bei einem SCL-Folgeaudit (im zweiten und dritten Jahr) und einem SCL-Light-Audit (im ersten Jahr) gilt für die Berechnung der Anzahl an Personentagen, dass der Umfang dieses Audits 40 % eines vollständigen Zertifizierungsaudits entspricht. Dabei gilt ein Mindestumfang von zwei Personentagen bei Stufe 2 und drei Personentagen ab Stufe 3.
3. Die Dauer des Audits in Personentagen wird auf halbe Tage aufgerundet. Es werden keine Rabatte gewährt.
4. Außer den persönlichen Interviews werden Arbeitsbesuche auch für laufende Projekte vorgenommen. Dabei können sämtliche Arbeitskräfte, die vom Kunden an zu zertifizierende Unternehmen vergeben werden, bewertet werden, solange sie hinsichtlich Anzahl und Art repräsentativ sind (groß, klein, komplex, einfach, Standard, einmalig usw.). Es findet mindestens ein Arbeits-/Projektbesuch statt. Wird ein Audit bei einem Unternehmensdienstleister durchgeführt, bei dem ein Projekt nicht besucht werden kann oder keinen Mehrwert bringt, kann in begründeten Fällen davon abgewichen werden. Es ist jedoch vorzuziehen, immer ein Projekt zu besuchen.
5. Die Zahl der Arbeiter bezieht sich auf die Arbeitskräfte des Hauptunternehmens und der jeweiligen Zweigunternehmen (die in den Rahmen des Zertifizierungsaudits fallen). Zur Ermittlung der Anzahl der Arbeitskräfte sind die eigenen Mitarbeiter und die Leiharbeiter zu addieren. Die Auditoren bestimmen, welche Personen befragt werden. Bei der Ermittlung der Zahl der Beschäftigten im Hinblick auf die Einstellung/Ausleihe wird die Zahl der im Jahresdurchschnitt beschäftigten Mitarbeiter berücksichtigt. Befragt werden mindestens $0,6\sqrt{M}$ aus Vorstand, Management und

Mitarbeitern usw. und $1,2\sqrt{M}$ der operativen Mitarbeiter. M steht für die Anzahl der Arbeitskräfte. Bei einem 40 %-Audit müssen mindestens 40 % der erforderlichen Anzahl von Befragten befragt werden.

6. Wenn das Unternehmen im Jahresdurchschnitt N Projekte gleichzeitig in Bearbeitung hat, werden während des Audits mindestens $0,6\sqrt{N}$ Projekte besucht und geprüft, wobei die Auditoren bestimmen, welche Projekte besucht werden. Die Gesamtzahl der Projekte bezieht sich auf die Anzahl der Projekte an allen Standorten und Nebenstandorten. Die zu besuchenden Projekte sollten gleichmäßig auf die zu besuchenden Haupt- und Nebenstandorte aufgeteilt werden. Bei einer 40 %-Prüfung werden mindestens 40 % der erforderlichen Anzahl der zu besuchenden Projekte besucht. Es sollte immer mindestens ein Projekt besucht werden.
7. Zweigunternehmen können nach dem Zufallsprinzip gemäß dem unten stehenden Schema besucht werden. Dabei steht (X) für die Gesamtzahl der Zweigunternehmen und (\sqrt{x}) für die mindestens zu besuchende Anzahl an Zweigunternehmen. Bei der Auswahl der zu besuchenden Zweigunternehmen sollten folgende Aspekte berücksichtigt werden:
 - Repräsentativität in Bezug auf die im Rahmen des Auftrags durchgeführten Arbeiten
 - Sicherheitsrisiken sowie Einstellung und Verhalten in Bezug auf diese Risiken
 - Repräsentativität für die Organisation als Ganzes.

(x)	(\sqrt{x})
2<6	2
6<12	3
12<20	4
20<30	5
30<42	6
37 ... usw.	

8. Für Zertifizierungen gemäß ISO/SCC usw. werden jeweils separate Audits durchgeführt.
9. Bei der Prüfung von zwei verschiedenen BVs mit einem Vorstand/Verwaltungsrat ist es zulässig, die Gespräche mit der Geschäftsführung/Verwaltungsrat unter folgenden Bedingungen zu kombinieren:
 - Das Management/Direktorium muss aus denselben Personen bestehen;
 - Die BVs werden, auch in Bezug auf H&S, von denselben Personen geleitet;
 - Es muss nachweislich eine Politik für beide GmbHs geben.
 In diesem Fall kann die Anzahl der Personentage in einem der beiden Audits die Mitarbeiter der Geschäftsführung einschließen. Die Mindestanzahl der Manntage gilt für beide Audits.
10. Möchte eine Organisation mehrere Geschäftsbereiche auf unterschiedlichen Stufen zertifizieren lassen, müssen zwei gesonderte Audits durchgeführt werden. Wenn bestimmte Gruppen, wie z. B. das Management, zwei Mal geprüft werden müssen, kann bei der Auswahl der zu prüfenden Personen dafür gesorgt werden, dass nicht dieselben Personen zwei Mal befragt werden. Ferner ist eine Überschneidung die Folge der Entscheidung der Organisation für die Durchführung von zwei Audits. Es gilt kein Nachlass auf die Anzahl an Personentagen.
11. Eine Betriebsgesellschaft/Filiale kann, wenn sie in den Geltungsbereich des Zertifikats fällt, unter der Voraussetzung in das Zertifikat aufgenommen werden, dass im Folgeaudit der gesamte Auditprozess der Betriebsgesellschaft/Filiale (getrennt von der Gesamtorganisation) abgeschlossen wird. Ist die erreichte Stufe die gleiche wie die der Gesamtorganisation, kann die Betriebsgesellschaft/Niederlassung in den Auditprozess der Gesamtorganisation einbezogen werden.

12. Die SCL-Produkte (siehe Kapitel 5) sind auf Unternehmen mit mindestens 5 Beschäftigten anwendbar. Die Mitarbeiter sind definiert als die Summe aus eigenem Personal und eingestelltem Personal.

13. Gruppeninterviews sind bei einer SCL-Prüfung unter den folgenden Bedingungen zulässig:

- Die Qualität der Gruppenbefragung muss der Qualität der Einzelbefragung mindestens gleichwertig sein;
- Gruppenbefragungen müssen die Einzelbefragungen ergänzen; Gruppenbefragungen allein dürfen nicht durchgeführt werden;
- Gruppeninterviews haben keinen Einfluss auf die gesamte Prüfungszeit;
- Der Prüfungsbericht muss die Namen aller Teilnehmer an einem Gruppeninterview enthalten;
- Die Gruppe der zu befragenden Personen sollte aus maximal 10 Personen bestehen (bei hybriden Sitzungen können maximal 3 Personen aus der Ferne teilnehmen);
- Bei einer Gruppenbefragung sollten die Prüfer sicherstellen, dass alle Anwesenden tatsächlich beteiligt sind und dass abweichende Meinungen geäußert und auch gehört werden können;
- Die Anwesenheit einer Führungskraft bei einem (Gruppen-)Gespräch liegt im Ermessen des Auditteams.

Gruppeninterviews können für alle SCL-Audits verwendet werden, an denen ein Auditteam beteiligt ist (d. h. nicht für die genehmigte Selbstbewertung und nicht für die Bewertung des Aktionsplans).

Kleine Organisationen

Für Organisationen mit 5 bis zu 65 Mitarbeitern (sowohl eigenes Personal als auch Leiharbeiter und Freiberufler) gilt die unterstehende angepasste Tabelle mit Personentagen. In der Tabelle ist eine Verteilung auf Basis der Dauer des Audits und der Personentage pro Stufe und dem Umfang des Audits gemacht.

<Tabelle 4> Personentagetabelle für Organisationen mit bis zu 65 Mitarbeitern

Audit	Mitarbeiteranzahl	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5
		Dauer des Audits in Personentagen:	Dauer des Audits in Personentagen:	Dauer des Audits in Personentagen:	Dauer des Audits in Personentagen:
100%	5-10	2	3	4	5
40%		2	3	3	3
100%	11-25	3	4	5	6
40%		2	3	3	3
100%	26-35	3	5	6	8
40%		2	3	3	3
100%	36-50	4	6	8	10
40%		2	3	3	4
100%	51-65	5	8	10	13
40%		2	3	4	5

Bestimmungen 4 bis einschließlich 13 beziehen sich auch auf die Personentage in dieser Tabelle

6.5 Unangekündigte Arbeitsbesuche

Der Zweck eines unangekündigten Arbeitsbesuchs besteht darin, festzustellen, ob eine Organisation "zu jeder Zeit" die Anforderungen der Safety Culture Ladder in der täglichen Praxis erfüllt. Die unangekündigten Arbeitsbesuche dienen dazu, das sichtbare verinnerlichte Sicherheitsverhalten in der Praxis zu überprüfen. Während des Zertifizierungsaudits ab Stufe 4 findet ein unangekündigter Arbeitsbesuch statt. Zusätzlich sollte die Zertifizierungsstelle einen unangekündigten Arbeitsbesuch ab Stufe 3 anbieten. Der Kunde entscheidet - im Falle eines Stufe-3-Audits -, ob er dies mit einbeziehen möchte.

Wie

- Für die Stufen 4 und 5 findet bei jedem Audit mindestens ein unangekündigter Arbeitsbesuch statt. Bei einem Erstaudit wird der unangekündigte Arbeitsbesuch während des Audits der Stufe 2 durchgeführt
- Der Kunde gibt dem Auditor einen Überblick über die laufenden Projekte während der geplanten Audittage;
- Der Auditor vereinbart mit dem Kunden den Zeitpunkt für die Übermittlung dieser Übersicht;
- Der Prüfer wählt aus dieser Übersicht ein zu besuchendes Projekt aus und teilt dem Kunden am Tag des Besuchs mit, welches Projekt besucht werden soll;
- Der unangekündigte Arbeitsbesuch wird in den Auditplan aufgenommen (ohne den Namen des Projekts).
Ein unangekündigter Arbeitsbesuch besteht hauptsächlich aus Beobachtungen, manchmal aber auch aus Interviews.

Mit den Beobachtungen soll bewertet werden, ob Menschen sicherheitsbewusst arbeiten. Bei Bedarf besteht die Möglichkeit, mit den Arbeitskräften ins Gespräch zu kommen. Dabei geht es nicht um ausführliche Gespräche, sondern ein kurzes Gespräch, um mehr Gefühl (Hintergründe) für das gezeigte Verhalten zu bekommen. Diese Gespräche werden vorzugsweise in der Pause oder vor oder nach der Arbeit geführt.

Die Art und Weise, wie diese unangekündigten Arbeitsbesuche stattfinden, hängt von der Art der Organisation ab.

Im Allgemeinen gelten die folgenden Grundsätze:

- Ausführende Organisationen: Beobachten der Arbeiten am (Bau-)Standort.
- Serviceorganisation: Beobachtung der Arbeit und ggf. kurze Gespräche auf den Baustellen, Mitarbeiterbeobachtungen im Büro (Rundgänge und Ansprache der Arbeitskräfte) und Teilnahme an Veranstaltungen/Besprechungen

Ziel ist es, die Arbeitskräfte so weit wie möglich in ihrem natürlichen Arbeitsumfeld zu beobachten.

Planung

Gemäß Absatz 6.5 wird die Anzahl der Arbeitsbesuche innerhalb der festgelegten Auditzeit bestimmt, einschließlich unangekündigter Arbeitsbesuche. Mindestens einer dieser Besuche wird ein unangekündigter. Bei kleinen Unternehmen (10 oder weniger Arbeitskräfte) beträgt der Zeitaufwand für diesen unangekündigten Arbeitsbesuch maximal einen halben Tag.

Berichterstattung und Auswirkungen

Über den unangekündigten Arbeitsbesuch wird kein gesonderter Bericht erstellt. Die Ergebnisse sind

Teil des Standardberichts, wie in Abschnitt 6.9 beschrieben. Die Bewertung bei den unangekündigten Arbeitsbesuchen ist Teil der Summe pro Unternehmensmerkmal und über die Gesamtsumme. Die Ergebnisse der unangekündigten Besuche an sich können nicht zu Schlussfolgerungen über den Erhalt oder die Aufrechterhaltung einer Stufe führen.

Ausnahmesituationen

Wenn sich herausstellt, dass es nicht möglich ist, einen unangekündigten Arbeitsbesuch durchzuführen (z. B. im Falle eines Offshore-Audits), kann beim NEN eine Ausnahmegenehmigung beantragt werden. Der Antrag muss vor dem Audit mit guten Begründungen eingereicht werden.

6.6 Bewertung

Die Punkte, die für die einzelnen Kriterien erreicht werden können, sind im Zertifizierungsschema angegeben. Die Höchstpunktzahl wird nur vergeben, wenn die Anforderungen des betreffenden Kriteriums vollständig und erwiesenermaßen erfüllt werden.

Werden die Anforderungen eines Kriteriums nur teilweise erfüllt, vergibt der Auditor die Punktzahl, die nach sachverständiger Bewertung der Auditoren dem Grad, zu dem die Anforderungen des Kriteriums erwiesenermaßen erfüllt werden, entspricht. Dies erfolgt anhand einer Bewertungsskala von größtenteils (80%) bis teilweise (40%).

6.7 Witness-Audit

NEN wird zur Teilnahme an den Safety Culture Ladder-Audits eingeladen. Durch die Teilnahme möchte NEN Einsicht in die Kompetenzen der eingesetzten Auditorenteams gewinnen. Die Anwesenheit zeigt außerdem, ob der Entscheidungs- und Bewertungsprozess der Prüfer in den einzelnen SCL ZS ausreichend harmonisiert ist.

Bei jedem neu qualifizierten Prüfer wird während des ersten Audits und nach Erteilung der zusätzlichen Einstufung in Stufe 4/5 eine Anwesenheit durchgeführt. Die Anwesenheit beinhaltet die Teilnahme am Team. Nach der ersten Anwesenheit eines neu zertifizierten Auditors findet mindestens alle 4 Jahre eine weitere Anwesenheit statt, es sei denn, es wurden bei einer Anwesenheit Unstimmigkeiten festgestellt. Wenn dies der Fall war, findet eine weitere Teilnahme statt.

Mindestens vier Wochen vor dem Einsatz eines neu qualifizierten Auditors (oder eines T4/5-qualifizierten Auditors) teilt der LCI dem NEN den Termin für das geplante Audit mit.

Das NEN plant einen Besuch und bestätigt dem LCI den Termin. Der Teilnehmer erhält den Auditplan spätestens fünf Arbeitstage vor dem Tag des Besuchs.

NEN kann die Teilnahme an dem Audit durch ein Audit der SCL-ZS ersetzen. Die betreffende Organisation darf ein Witness-Audit nicht verweigern. NEN kann beschließen, das Witness-Audit durch ein Review bei der SCL-ZS zu ersetzen. Die Teilnahme von NEN an Audits beschränkt sich auf die Beobachtung. Am Auditverfahren der SCL-ZS ist NEN nicht aktiv beteiligt. Nichts desto trotz ist NEN berechtigt, an bestimmten Stellen im Auditverfahren Informationen mit den Auditoren der SCL-ZS auszutauschen, zusätzliche Informationen zu verlangen usw.

Solche Eingriffe in das Auditverfahren finden jedoch niemals in Anwesenheit des Kunden (Unternehmens) statt. Dazu ist jedoch ggf. zusätzliche Zeit im Auditplan vorzusehen. Die SCL-ZS sorgt dafür, dass das Unternehmen im Vorfeld über die Anwesenheit, den Zweck der Anwesenheit sowie die Aufgabe/Funktion des beobachtenden Vertreters von NEN informiert wird. NEN behandelt alle im Rahmen der Teilnahme an dem Audit empfangenen Informationen vertraulich. Während dem Audit verzichtet NEN darauf, gegenüber der SCL-ZS (oder dem Kunden) Meinungen bezüglich der vergebenen Punktzahlen abzugeben.

Über die Teilnahme an Audits erstellt NEN einen Witness-Auditbericht. In dem Bericht wird nur auf Schwerpunkte eingegangen (professionelle und Harmonisierungsaspekte). Teilnahmeberichte können als Input für Verbesserungsmaßnahmen seitens der SCL-ZS dienen. Allgemeine Beobachtungen zur Harmonisierung werden anonymisiert und im Rahmen der Harmonisierungsgespräche mit den SCL-ZS-Auditoren besprochen.

6.8 Auditbericht

Der Auditbericht enthält mindestens die Auditergebnisse in Bezug auf die Anforderungen der Safety Culture Ladder sowie die Safety Culture Ladder-Stufe, für die das Audit durchgeführt wurde. Die Namen der befragten Personen werden in den Prüfungsbericht aufgenommen, wobei die Aussagen nicht auf Einzelpersonen zurückgeführt werden können.

Erfüllt das Unternehmen die Anforderungen nicht (bzw. nicht nachweislich), wird dies im Auditbericht gesondert aufgeführt. Jeder Auditbericht enthält zudem die Bewertung des Auditors zur erreichten Stufe der Safety Culture Ladder. Eine positive Bewertung wird nur dann abgegeben, wenn die Mindestanforderungen der betreffenden Stufe erfüllt sind. Im Falle einer positiven Bewertung werden in den Auditbericht die erreichte Stufe sowie eine Empfehlung an die SCL-ZS zur Ausgabe des Zertifikats bzw. zur Änderung der auf dem Zertifikat eingetragenen Stufe aufgenommen.

Die SCL-ZS entscheidet über die Ausgabe eines Zertifikats aufgrund:

1. des vollständigen Auditberichts mit positiver Bewertung zur erreichten Stufe und Empfehlung zur Vergabe des Zertifikats;
2. allgemeiner Pflichtanlagen zum Bericht wie einer Erklärung des Vorstands (hier: oberste Leitung) zu den Geschäftstätigkeiten und rechtlichen Einheiten des Unternehmens (hier: Geltungsbereich), der ggf. eine Kopie der (rechtlichen) Organisationsstruktur aus dem jährlichen Bericht des Geschäftsauditors beiliegt;
3. spezifischer Pflichtanlagen wie Gutachterbericht zum Auditbericht, Anmerkungen und Fazit der Auditoren, Begründung der Punktevergabe der Auditoren.

Die SCL-ZS stellt dem Vorstand den Auditbericht spätestens 15 Arbeitstage nach dem letzten Audittag zur Verfügung. Der Auditbericht ist als Begründung der jeweils erreichten Stufe der Safety Culture Ladder wesentlicher Bestandteil des Zertifikats. Der Auditbericht ist vertraulich und dient für sich genommen gegenüber Dritten nicht als Beweis dafür, dass das Unternehmen die Anforderungen der Safety Culture Ladder erfüllt.

NEN hat keinerlei Einfluss auf den Auditbericht und die Auditergebnisse. Auditberichte werden nicht an NEN übermittelt. NEN ist berechtigt, zwecks Bewertung der SCL-ZS/der Auditoren sowie im Falle von Beschwerden von geprüften Unternehmen stichprobenartig Einsicht in Auditberichte zu nehmen.

6.9 Zertifikats- und Statementvergabe

Das Zertifikat/Statement trägt die Bezeichnung: „Safety-Culture-Ladder-Zertifikat bzw. -Statement Stufe N“, wobei N für 1, 2, 3, 4 oder 5 stehen kann. Auf dem Zertifikat bzw. dem Statement sind die höchste erreichte Stufe sowie das Datum der Ausgabe des Zertifikats bzw. Statements angegeben. Jedes Zertifikat bzw. Statement wird nur einmal ausgefertigt, und zwar im A4-Format mit einer einmalig vergebenen Nummer. Diese Nummer wird von der SCL-ZS ausgegeben. Die SCL-ZS gibt das Zertifikat bzw. Statement an das Unternehmen aus. Das Zertifikat bzw. Wird eine SCL-Prüfung bei einer Holdinggesellschaft mit mehreren Zweigstellen durchgeführt, wird eine einzige Bescheinigung ausgestellt. Die Holdinggesellschaft wird in der Hauptbescheinigung genannt, die Zweigniederlassungen/Betriebsgesellschaften werden im Anhang aufgeführt.

Das Statement enthält mindestens die folgenden Angaben:

1. die Firma, die Anschrift der Niederlassung und die Nummern, unter denen die von der Safety-Culture-Ladder-Zertifizierung erfassten Geschäftseinheit/-en bei dem deutschen Handelsregister

- oder bei einem ausländischen Äquivalent eingetragen sind; Falls eine Zweigstelle keine CoC-Nummer hat, wird die CoC-Nummer der Hauptniederlassung angegeben;
2. die Bezeichnung der SCL-ZS gemäß Angabe im Kompetenzprofil;
 3. die erreichte (oder bei einem Statement die indikativ angegebene) Stufe der Safety Culture Ladder (Stufe 1, 2, 3, 4 oder 5);
 4. der Name und Unterschrift des Vertreters der SCL-ZS. ;
 5. den Umfang des Zertifikats/der Erklärung;
 6. ein Hinweis auf die Version des angewandten Zertifizierungsschemas der Safety Culture Ladder;
 7. das Datum der Erstvergabe und das Änderungsdatum;
 8. die Zertifikats-/Statement-Registrierungsnummer, die von der SCL-ZS vergeben wird; Das von einer SCL-ZS ausgestellte Zertifikat wird von der SCL-ZS bei NEN zur Veröffentlichung auf www.safetycultureladder.com angemeldet.

Eine von der Zertifizierungsstelle abgegebene Erklärung beim Produkt SCL Approved Self-Assessment ist ebenfalls drei Jahre gültig.

6.10 Gültigkeit des Zertifikats/Statements/

Ein von einer SCL-ZS ausgegebenes „Zertifikat oder Statement zum Arbeitsschutzbewusstsein Stufe N“ besitzt eine Gültigkeit von 3 Jahren, solange jährlich ein Überwachungsaudit durchgeführt wird. Das Überwachungsaudit ist zehn bis höchstens zwölf Monate nach der Zertifizierung durchzuführen. Andernfalls verliert das Zertifikat/Statement seine Gültigkeit.

Ist das Unternehmen der Ansicht, dass es die Anforderungen einer höheren Stufe erfüllt, kann es ein neues Safety Culture Ladder-Audit bei einer SCL-ZS beantragen. Ein solcher Antrag kann jedoch frühestens sechs Monate nach Ausgabe des Zertifikats gestellt werden.

Erfüllt das Unternehmen die Anforderungen nicht (mehr), kann es innerhalb von 13 Wochen ein zusätzliches Audit durchführen lassen, um zu zeigen, dass bei dem ersten Audit ein Bewertungsfehler unterlaufen ist und die Anforderungen doch erfüllt werden. Im Rahmen des zusätzlichen Audits werden dann die Unternehmensaspekte überprüft, die angeblich falsch bewertet wurden. Die SCL-ZS erstellt auch für diesen Auditauftrag einen Auditplan.

Ergibt das zweite Audit ebenfalls, dass das Unternehmen die Anforderungen nicht (mehr) erfüllt, verliert das Unternehmen seine Zertifizierung für Stufe N und wird – auf Grundlage der Empfehlung der SCL-ZS – für eine niedrigere Stufe zertifiziert. Es ist nicht gestattet, die SCL-ZS oder die Auditoren während des 13-wöchigen Auditverfahrens zu wechseln. Danach ist ein Wechsel zulässig, sofern NEN im Voraus darüber informiert wird.

Ein Zertifikat/eine Erklärung kann von einem anderen SCL-ZS unter den Bedingungen übernommen werden, die im IAF MD2 *Mandatory Document for the Transfer of Accredited Certification of Management System*. Es ist wichtig, dass eine ordnungsgemäße Übertragung stattfindet.

6.11 Auditverfahren

Zertifizierungsaudit

Auditverfahren dauern grundsätzlich nicht länger als 13 Wochen (1 Quartal). Phase 1 des Auditverfahrens wird als Startphase bezeichnet. Das Zertifizierungsaudit endet mit der Ausgabe des Zertifikats oder Statements. Während dieses Zeitraums darf die SCL-ZS nicht gewechselt werden. Wird ein Zertifizierungsaudit nicht innerhalb von 13 Wochen abgeschlossen, ist das Audit ungültig und kann kein gültiges Zertifikat oder Statement ausgegeben werden. Zur Ausgabe eines gültigen Zertifikats muss dann ein erneutes Zertifizierungsaudit durchgeführt werden. Für dieses erneute Audit kann das Unternehmen die SCL-ZS frei wählen.

Das Zertifizierungsaudit wird abgebrochen, wenn sich während der Auditdauer schwerwiegende Veränderungen (z. B. Umstrukturierungen) ergeben und der ursprüngliche Auditumfang nicht mehr repräsentativ ist. Möchte das Unternehmen ein gültiges Zertifikat oder Statement auf Grundlage des neuen/veränderten Umfangs erhalten, wird ein neues Zertifizierungsaudit angesetzt. Für dieses neue Audit kann das Unternehmen die SCL-ZS frei wählen.

Probeaudit

Mittels eines Probeaudits kann das Unternehmen testen, ob bestimmte Unternehmensaspekte die Anforderungen erfüllen, und es kann Erfahrung mit dem Safety Culture Ladder-Audit sammeln. Das Probeaudit hat einen geringeren Umfang als das Vollaudit und schließt nicht mit einer Punktebewertung oder einem Zertifikat oder einem Statement ab. Das Probeaudit umfasst 40 % des Vollaudits und dauert mindestens anderthalb Personentage pro Auditor (insgesamt drei Personentage). Befragt werden mindestens Mitglieder des Vorstands (hier: oberste Leitung des deviierten Geltungsbereichs), des Managements und der operativen Mitarbeiterschaft und es wird ein Vor-Ort-Besuch durchgeführt. Das Probeaudit wird standardmäßig auf Basis der Stufe 3 Anforderungen durchgeführt. Die SCL-ZS darf im Rahmen eines Erfahrungsaudit keine Erklärungen darüber abgeben, ob die Anforderungen der Stufe erfüllt werden oder nicht.

6.12 Sprachanforderungen bei SCL-Prüfungen

SCL-Prüfungen außerhalb der Niederlande

Das Grundprinzip ist, dass das Audit in der Sprache des Landes oder der Arbeitssprache des Unternehmens durchgeführt wird. Zertifizierungsstellen, die SCL-Audits außerhalb der Niederlande durchführen möchten, sollten lokale SCL-Auditoren in dem betreffenden Land schulen. Mindestens ein Muttersprachler ist im Auditteam anwesend. Der zweite Auditor muss nachweislich die Sprache auf B2-Niveau beherrschen.

Für den Start in einem "neuen" Land ist Folgendes zulässig: Für die ersten 3 Kunden oder die ersten 20 Audittage in 2 Jahren pro Zertifizierungsstelle in einem Land, in dem noch keine nennenswerten SCL-Tätigkeiten ausgeübt werden, ist es erlaubt, ein SCL-Audit mit SCL-Auditoren, die die Landessprache des Unternehmens nicht sprechen, in Begleitung eines Dolmetschers durchzuführen. Dem Auditteam sollte dann immer ein T4/T5-Auditor angehören.

Gehört dem Team ein SCL-geschulter Prüfer an, der Muttersprachler ist, sollte dennoch ein Dolmetscher für den Prüfer, der die betreffende Sprache nicht spricht, hinzugezogen werden. Wenn ein Auditor kein Muttersprachler ist, aber die Sprache ausreichend beherrscht, muss dies auf B2-Niveau nachgewiesen werden (siehe auch Anhang B).

Eine Zertifizierungsstelle, die in einem Land Zertifizierungstätigkeiten entwickelt, hat die Verpflichtung, sich nach besten Kräften zu bemühen, den Markt in diesem Land zusammen mit dem Systemmanager, anderen Zertifizierungsstellen und anderen Interessengruppen aktiv zu entwickeln. Ob und wie die SCL-Tätigkeiten in einem "neuen" Land weiterentwickelt werden, wird für jedes Land in einem breiten Forum festgelegt. Zertifizierungsstellen, die bereits in dem neuen Land tätig sind, sind verpflichtet, sich an diesem Forum zu beteiligen.

Sprachanforderung: Offshore-Audits und Audits bei international ausgerichteten Organisationen

Für Audits, bei denen die Arbeitssprache des Unternehmens Englisch ist (Offshore-Audits und Audits bei international ausgerichteten Organisationen), ist es ausreichend, dass beide Auditoren über englische Sprachkenntnisse auf der Grundlage des Sprachtests auf B2-Niveau verfügen.

Englisch als Arbeitssprache, d.h. dass alle Mitarbeiter, die in den Geltungsbereich des Audits fallen, in englischer Sprache kommunizieren. Werden dennoch Mitarbeiter befragt, die sich nicht auf Englisch verständigen können, sollte ein Dolmetscher eingesetzt werden.

Sprachanforderungen: Audits in einem niederländischen Unternehmen, in dem die meisten Mitarbeiter die niederländische Sprache nicht beherrschen

Ein SCL-Audit in einem niederländischen Unternehmen, in dem die meisten Beschäftigten die niederländische Sprache nicht beherrschen, kann von niederländischen SCL-Auditoren unter Hinzuziehung eines Dolmetschers durchgeführt werden. Wenn die Mitarbeiter mehrere Nationalitäten haben (und verschiedene Sprachen sprechen), wird die größte Gruppe der nicht Niederländisch sprechenden Mitarbeiter ermittelt und die Befragten werden aus dieser Gruppe ausgewählt. Die Interviews finden mit einem offiziellen Dolmetscher statt. Bei den Folgeaudits in den Jahren 2 und 3 kann eine weitere Gruppe von Nicht-Muttersprachlern befragt werden (falls repräsentativ). Auf **keinen** Fall sollten die Interviews nur mit dem Vorarbeiter geführt werden. Der Vorarbeiter darf nicht als Dolmetscher fungieren.

7 Organisation

7.1 Safety Culture Ladder-Management

Seit 2012 war ProRail Eigentümer und Verwalter der Safety Culture Ladder. Bei der Übernahme der Verwaltung der Safety Culture Ladder durch NEN, hat NEN gleichzeitig das Eigentum übernommen.

Seit dem 1. Juli 2016 ist NEN verantwortlich für die Verwendung, Weiterentwicklung, die Verwaltung des Zertifizierungsschemas. Das NEN hat ein Board of Interested Parties (BoE) als Leitungsgremium und für die operative Umsetzung ein Technical Committee of Experts (CoE) in den Niederlanden eingerichtet, für das das NEN die Projektleitung und das Sekretariat übernimmt. Das NEN übernimmt die Projektleitung und das Sekretariat.

Dieser BoE in den Niederlanden ist das höchste Gremium des SCL. Die Beiträge von Ausschüssen aus anderen Ländern werden in diesen Entscheidungsprozess einbezogen. Die Rolle dieses niederländischen Verwaltungsrats ist eine Übergangsrolle. Sobald ein funktionierendes internationales Gremium vorhanden ist, wird diese Rolle an dieses internationale Gremium übergehen.

Die Organisation ist wie folgt strukturiert:

Der *Expertenausschuss* (EA) ist in erster Linie für die Aktualisierung des Zertifizierungsschemas verantwortlich und fungiert als Kontaktstelle für die Zertifizierungsstelle. Der Oberste Rat ist ein repräsentatives Gremium, was bedeutet, dass seine Mitglieder aus einem Wahlkreis stammen. Sie vertreten nicht ein persönliches Interesse oder das Interesse des jeweiligen Arbeitgebers, sondern das Interesse eines ganzen Sektors/einer ganzen Branche und/oder eines ganzen Landes. Die Zusammensetzung des Verwaltungsrats wurde auf der Grundlage einer Stakeholder-Analyse festgelegt.

- Die *Harmonisierungsplattform der Zertifizierungsstelle* besteht aus Vertretern der Zertifizierungsstellen, mit denen NEN eine Lizenzvereinbarung geschlossen hat. Die Vertreter sind entweder als (Lead) Auditor oder als Zertifizierungsentscheider involviert. Unternehmen werden aufgrund dieser Harmonisierung bewertet. Bewertungsschwierigkeiten können von SCL-ZS – eventuell in Kollaboration mit dem Unternehmen – NEN vorgelegt werden. Nötigenfalls wird das Handbuch angepasst.

- Falls notwendig, werden *Interpretationsgruppen* eingerichtet, der technisch inhaltliche Experten angehören. Sie sind mit Auftragnehmern, Auftraggebern und Zertifizierungsstellen verbunden. Der EA genehmigt die Zusammenstellung der Interpretationsgruppe. Die Mitglieder der Interpretationsgruppe können gleichzeitig Mitglied des EA sein.

7.2 Finanzierung

Die Safety Culture Ladder ist eine Marktinitiative. Sie wird somit nicht subventioniert und unterliegt keiner staatlichen Beteiligung. Das Prinzip der Safety Culture Ladder besteht darin, dass sie von allen Unternehmen und Organisationen gemeinsam finanziert wird, indem die Unternehmen und Organisationen anteilmäßig zur Safety Culture Ladder, d. h. zum Standort, zum Helpdesk, zur Weiterentwicklung, zu unterstützenden Initiativen, zum Management des Zertifizierungsschemas, zur Verwaltung usw., beitragen. Für die aktive Anwendung der Safety Culture Ladder ist ein bescheidener Beitrag zu entrichten, der so gering wie möglich gehalten wird.

Einen Beitrag zahlen alle Unternehmen und Organisationen, welche die Safety Culture Ladder aktiv als Instrument einsetzen für:

- Ausschreibungsverfahren;
- Zertifizierung des eigenen Unternehmens/der eigenen Organisation;
- sonstige gewerbliche Tätigkeiten (wie Beratung, Fortbildung, Forschung, Zertifizierung usw.).

Die Anwendung der Safety Culture Ladder sollte ausreichend Einkünfte generieren, um die Safety Culture Ladder zu aktualisieren und verfügbar zu halten.

Eine finanzielle Übersicht mit Tarife finden Sie unter <https://www.safetycultureladder.com/de/zertifizierung/tarife/>.

7.3 Dokument-/Versionsverwaltung

Für die Entwicklung und die Verwaltung des Zertifizierungsschemas und des Handbuchs zur Safety Culture Ladder ist NEN zuständig. Die Fassungen werden vom Fachausschuss ausgearbeitet, angenommen und ratifiziert. Die jeweils aktuellen Versionen der Dokumente finden sich auf <https://www.safetycultureladder.com/de/zertifizierung/documenten/>. Jeweils aktuelle Versionen ersetzen sämtliche früheren Fassungen.

7.4 Informationen und Beratung

Das Handbuch enthält alle offiziellen Informationen zu den Zertifizierungsverfahren. Es gilt jeweils die auf <https://www.safetycultureladder.com/de/zertifizierung/documenten/> veröffentlichte aktuellste Fassung des Handbuchs zur Safety Culture Ladder und die ebenfalls dort veröffentlichen zusätzlichen Beschlüsse. Bitte konsultieren Sie www.safetycultureladder.com regelmäßig für Aktualisierungen. Für nähere Informationen zu oder Unterstützung bei der Vorbereitung für Zertifizierungen usw. können Sie sich auch an eine der anerkannten SCL-ZS wenden.

7.5 Beschwerden

Beschwerden, Anmerkungen und Vorschläge zum Zertifizierungsschema oder zu einer SCL-ZS können schriftlich per E-Mail an folgende Adresse von NEN gerichtet werden.
info@safetycultureladder.com

Anhang A Zusätzliche Anforderungen zum Offshore-Audit

Geltungsbereich des Audits

Offshore-Audit" ist definiert als das Audit von Tätigkeiten, die in den Anwendungsbereich der Bewertung fallen und offshore stattfinden. Unter diesem Begriff versteht man: alle maritimen Aktivitäten: auf See, im Hafen und am Kai. Diese Aktivitäten beziehen sich z.B. auf die Aktivitäten an Windkraftanlagen bis hin zur Landung der Stromkabel.

Dies betrifft:

- Vorarbeiten (z.B. Engineering, Routenauswahl, etc.);
- die von Schiffen und/oder Hubschraubern ausgeführten Arbeiten;
- die Arbeiten an Anlagen, die sich auf See befinden.

Weitere Beispiele sind Offshore-Gesellschaften, die Öl- und Gasaktivitäten durchführen. Mit der Definition meint man das, wenn es um ein Offshore Audit geht, auch die vorbereitenden risikvollen Maßnahmen an der Kade/ im Haven untersucht werden müssen. Wenn lediglich Aktivitäten an der Kade/ im Hafen stattfinden, ist dies keine Offshore Prüfung und darf Offshore auch nicht im Geltungsbereich genannt werden.

Bemerkung: Bei der Untersuchung der vorbereitenden Maßnahmen darf auch ein vergleichbares Projekt untersucht werden.

Achtung: Vereinbarungen zwischen Zertifizierungsstellen und Kunden

Es ist wichtig, dass die Zertifizierungsstelle mit dem Kunden im Voraus gute Vereinbarungen über den Geltungsbereich, die zu auditierenden Projektstandorte (Offshore/Onshore), die spezifischen Bedingungen wie z.B. die notwendige Aus- und Weiterbildung der Auditoren und andere Details wie Mehrkosten, Personentage trifft.

Interpretation Offshore Audit

In der folgenden Tabelle ist die Interpretation für Offshore-Assessments in der rechten Spalte beschrieben. Zu Informationszwecken enthält die linke Spalte die relevanten Texte aus den im Safety Ladder Handbuch genannten Abschnitten.

Handbuch Safety Culture Ladder 4.0	Interpretation Offshore Audit
<p><u>6.2 Auditoren und Gutachter (jetzige Formulierung im Handbuch)....</u></p> <p>Auditoren müssen mindestens über folgende Qualifikationen verfügen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Hinsichtlich Ausbildung und Erfahrung verfügen sie mindestens über eine höhere Berufsausbildung oder eine gleichwertige Qualifikation. 2. Erfahrung mit der Zertifizierung akkreditierter Managementsysteme. 3. Diplom in Sicherheitskunde 4. Qualifizierter Auditleiter für SCC oder OHSAS 18001 / ISO 45001. 5. Mittels Fortbildungen oder erweiterter Erfahrung nachgewiesene Vertrautheit 	<p>Unter Punkt 3 ‚Diplom in Sicherheitskunde (HvK, MvK) wird ein gleichwertiges Diplom verstanden. Oder ein Diplom das durch den Ausschuss der Experten als gleichwertig beurteilt und festgestellt wird.</p> <p>Die folgenden zusätzlichen Anforderungen gelten für Auditoren, die an einem Offshore-Standort prüfen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Der Auditor, der an einem Offshore-Standort testet, besitzt ein gültiges NOGEPa 0,5A Basic Offshore Safety oder OPITO BOSIET Zertifikat.



<p>mit branchenspezifischen Techniken (Branchequalifikation).</p> <p>6. Mittels Fortbildungen nachgewiesene Kenntnisse des Zertifizierungsschemas für die Safety Culture Ladder (Safety Culture Ladder-Qualifikation).</p> <p>7. Positive Auditbewertung der SCL-ZS zur Haltung und zur Verhaltenskompetenz des Auditors.</p> <p>...</p>	<p>- Der Auditor hat sich einer ärztlichen Standarduntersuchung mit positiven Ergebnissen unterzogen.</p> <p>In Absprache mit dem Auftraggeber und in Abhängigkeit vom gewählten Projektbesuch gelten die folgenden Ergänzungen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ein zusätzliches Sicherheitstraining. - Ein gültiges Zertifikat für Nogepe-, Opito- oder GWO-Trainings. - Durchführung der Schultermessung. <p>Nogepe' bedeutet: Certified NOGEPa training for offshore North Sea area.</p> <p>Opito" bedeutet: Certified trainings for worldwide offshore installations, approved by OPITO.</p> <p>GWO' bedeutet: Global Wind Organisation, Trainingsdaten werden in WINDA registriert</p>
<p>Handbuch Safety Culture Ladder 4.0</p>	<p>Interpretation Offshore Audit</p>
<p><u>6.3 Anforderungen für das Safety Culture Ladder-Audit durch die SCL-Zertifizierungsstellen</u></p> <p>...</p> <ul style="list-style-type: none"> • Die Durchführung eines Safety Culture Ladder-Audits beinhaltet mindestens einen Vor-Ort-Besuch durch die SCL-ZS. Safety Culture Ladder-Audits, die ausschließlich in Form eines Audits der Aktenlage durchgeführt werden, sind nicht ausreichend und daher nicht zulässig. • Nähere Angaben zur Anzahl der Interviews und Arbeitsbesuche finden sich in der unten stehenden Tabelle zu den Personentagen. <p>...</p>	<p>Arbeitsbesuche sollten auch im Rahmen von Offshore-Audits durchgeführt werden. Wenn Offshore-Aktivitäten in den Geltungsbereich des Zertifikats fallen, reicht es nicht aus, einen Arbeitsbesuch nur bei einer Onshore-Tätigkeit oder einer unterstützenden Tätigkeit durchzuführen. Die Wahl des Ortes des Arbeitsbesuchs muss sich nach dem Umfang des Zertifikats richten. Das bedeutet, dass die Gesamtzahl der besuchten Arbeitsstätten zusammen die "Belastung des Umfangs" abdecken muss. Das SCL-ZS kann motivieren, warum der besuchte Projektstandort ein gutes Abbild anderer Projektstandorte ist.</p> <p>Offshore Prüfung im erste Jahr</p> <p>Im erste Jahr muss eine Projektbesuch durchgeführt werden. Wenn eine Offshore Prüfung im erste Har nicht möglich ist, dann dürfen im Geltungsbereich des Zertifikates nur die wirklich durchgeführten Prüfungen aufgeführt werden.</p> <p>Bemerkung: Für die Berechnung der personentage bedeutet dies das wenn die Offshore Prüfung im ersten Jahr nicht stattfinden kann, die Gesamtzahl der personentage auf drei Jahre verteilt werden darf.</p>



Die Aufnahme von ‚Offshore‘ auf das Zertifikat ist erst möglich in dem Jahr indem auch wirklich eine Offshore Prüfung stattgefunden hat. Die wird wie ein aufgeschobener projektbesuch interpretiert. Voraussetzung hierfür ist das bereits bei der ersten Anfrage Offshore aufgenommen war.

Offshore Prüfung in zweiten und dritten Jahr

Wenn im ersten Jahr eine Offshore Prüfung stattgefunden hat, dann ist die Entscheidung ob im zweiten und dritten Jahr ebenfalls eine Offshore Prüfung stattfinden muss von einer Risikoanalyse der Offshore Prüfung im erste Jahr abhängig.

Bemerkung: Wenn das Ergebnis der Risikoanalyse ausweist das die Risikos genügend gedeckt sind, dann verfällt die Anforderung im zweiten und dritten Jahr.

Erweiterung des Geltungsbereiches mit Offshore im zweiten oder dritten Jahr

Wenn eine Organisation den Geltungsbereich im zweiten oder dritten Jahr mit Offshore erweitern möchte, dann muss ein vollständiges Audit (100%) durchgeführt werden.

Zusammenfassend:

Wenn Offshore Teil des Geltungsbereiches des Zertifikates ist:

Jahr 1: Offshore Prüfung muss durchgeführt werden;

Jahr 2 und 3: ob eine Offshore Prüfung durchgeführt werden muss wird auf der Basis einer Risikoanalyse der Offshore Prüfung im ersten Jahr bestimmt.

Ausnahmesituationen:

Ausnahmesituationen können NEN zur Beurteilung vorgelegt werden. In einer solchen Situation nimmt NEN Kontakt mit dem Auftraggeber auf. Mit Auftraggeber ist in diesem Fall der Auftraggeber der Zertifizierung, zum Beispiel TenneT, gemeint.

Zeitraum indem das Audit abgeschlossen werden muss

Ein Zertifizierungsaudit bei dem offshore im Geltungsbereich steht, muss nach Beginn, innerhalb von 26 Wochen abgeschlossen sein. Während des Offshore-Projektbesuchs beobachtet der Auditor die Aktivitäten passiv.



<p><u>6.11 Auditprozess</u> <u>Jedes Zertifizierungsaudit muss nach Beginn innerhalb von 13 Wochen (ein Quartal) abgeschlossen sein. Als Beginn gilt Phase 1 des Audits. Das Zertifizierungsaudit ist mit Abgabe des Zertifikates abgeschlossen. In dieser Periode kann die Zertifizierungsstellen nicht gewechselt werden. Wenn ein Zertifizierungsaudit nicht innerhalb von 13 Wochen abgeschlossen ist, dann ist das Audit ungültig und es kann darum kein rechtskräftiges Zertifikat abgegeben werden.</u></p>	<p>Das bedeutet, dass er/sie nicht mit einem Taucher ins Wasser gehen oder einen Mast besteigen muss.</p>
	<p>Ausgangspunkt in Falle von Interpretationen: der Geltungsbereich des Zertifikates ist Ausgangspunkt.</p>

Anhang B Qualifikationsanforderungen an Auditoren

Wissens- und Ausbildungsanforderungen ab Stufe 1

Anforderung	Kriterien	Bewertung	Leitende Auditor	Auditor	Team
Mindestens Fachhochschule oder vergleichbar (bis einschließlich Stufe 3). ⁴	Eine abgeschlossene Hochschulausbildung oder vergleichbare Ausbildung oder Erfahrung.	<ul style="list-style-type: none"> • Diplom • CV • Falls nicht durch Diplom oder Lebenslauf nachweisbar Assessment, das das Niveau zeigt. 	Ja	Ja	-
Kenntnisse und Verständnis des Managements von Sicherheits- und Gesundheitsrisiken.	Abgeschlossene Ausbildung auf mindestens in Hauptschule Bezug auf V&G MVK oder HVK oder vergleichbare Ausbildung oder Erfahrung.	<ul style="list-style-type: none"> • Diploma (mindestens MVK oder gleichwertig) • CV 	Ja	-	-
Qualifizierter Lead Assessor.	<p>Lead Assessor Kurs abgeschlossen. (LAC 17021).</p> <p>Qualifiziert für QMS/SMS. Wenn man nicht für QMS/SMS qualifiziert ist, ist auch eine Qualifizierung auf der Basis eines "qualifizierten SCL Auditor" möglich. Voraussetzung dafür ist, dass man in den letzten zwei Jahren mindestens 15 Tage nach SCL auditiert hat.</p> <p>Mindestens 3 Jahre einschlägige Berufserfahrung im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz oder Verhalten und Kultur.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Diplom LAC - Für QMS/SMS muss man Auditerfahrung in Bezug auf ISO 17021 haben. - Für SCL-Qualifikation: Überwachung durch CI / Auditprotokoll. 	Ja	-	-

⁴ Dementsprechend das Europäischen Qualifikationsrahmen Stufe 6 (EQF 6)



Qualifizierter Assessor.	(Interner) Auditkurs mit nachweislich unabhängiger Durchführung von Audits (dies kann auch interne Audits umfassen). Mindestens drei Jahre einschlägige Berufserfahrung in den Bereichen Sicherheit und	- Zertifikat (interner) Auditkurs. - Überwachung durch CI / Logbuch.	-	Ja	-
Vertrautheit mit den Prinzipien und Inhalten der Safety Culture Ladder.	<ul style="list-style-type: none"> • Kenntnisse in Bezug auf: Zertifizierungssystem Safety Culture Ladder; • Handbuch Safety Culture Ladder; • Andere zusätzliche Dokumente Safety Culture Ladder. 	<ul style="list-style-type: none"> • Witness Audit • <u>Bewertung der SCL-ZS</u> • Überprüfung der Auditberichte der SCL-ZS 	Ja	Ja	-
Teilnahme 2-tägiger Safety Culture Ladder-Kurs (organisiert von	Nachweisbar ein Training besucht	• Teilnahmezertifikat NEN	Ja	Ja	-
2 Tageteilnehmern an Audits.	Nachweislich 2 Audittage mit erfahrenen SCL-Auditoren. Wenn begehbare Tage nicht möglich sind: alternatives Kick-off-Training in Absprache mit dem NEN.	<ul style="list-style-type: none"> • Auditplan der betreffenden Audits • Oder: Teilnahme am Kick-off-Training 	Ja	Ja	-
Vertraut mit Sicherheits- und Gesundheitsrisiken in Bezug auf Umfang und Land.	<ul style="list-style-type: none"> • Der Auditor ist mit den Sicherheits- und Gesundheitsrisiken im Anwendungsbereich (Bahn, Energie, Wohnen, Pflege, etc.) vertraut . • Der Auditor ist mit den besten Praktiken (Best Practices) im Anwendungsbereich vertraut. • - Der Prüfer ist mit der Kultur des betreffenden Landes vertraut. 	<ul style="list-style-type: none"> • Witness Audit • Bewertung der SCL-ZS • Überprüfung der Auditberichte • CV 	-	-	Ja

Zusätzliche Kenntnisse und Ausbildungsanforderungen ab Schritt 4



Anforderung	Kriterien	Bewertung	Leitende Auditor	Auditor	Team
Meisterkurs SCL 'Was ist 4/5 Kultur'	Vorgeführter Meisterkurs besucht.	Diplomzeugnis NEN	Ja	Ja	-
Verfügt über sehr umfassende Prüfungserfahrung mit dem SCL	<p>- Der leitende Prüfer hat im vergangenen Jahr mindestens 25 Tage in Stufe 3 geprüft, die bei mindestens zwei Unternehmen durchgeführt wurden.</p> <p>- Der Prüfer hat im vergangenen Jahr mindestens 15 Tage in Stufe 3 geprüft, und zwar bei mindestens zwei Unternehmen.</p>	<ul style="list-style-type: none">• LCI-Logbuch	Ja	-	-

Fähigkeiten

Anforderung	Kriterien	Bewertung	Leitende Auditor	Auditor	Team
Erfahrung mit der Zertifizierung von Managementsystemen im Rahmen der Akkreditierung	Der Auditor kennt den Unterschied zwischen Managementsystemen und dem SCL, so dass das SCL-Audit nach der SCL-Methodik und nicht als Managementsystem-Audit durchgeführt wird.	-2-tägige Auditorenschulung	Ja	Ja	-
Sprachkenntnisse, die für die Kommunikation auf allen Ebenen innerhalb der Organisation des Kunden geeignet sind.	<ul style="list-style-type: none"> Der Prüfer beherrscht die Arbeitssprache (des Unternehmens) in Wort und Schrift (auch am Arbeitsplatz). Die Sprachkenntnisse entsprechen mindestens dem Niveau B2. Der Prüfer kann ein angenehmes Gespräch (Dialog) führen. 	<ul style="list-style-type: none"> CV Witness Audit Bewertung der SCL-ZS Überprüfung der Auditberichte Im Falle von Nicht-Muttersprachlern: Test durch ein anerkanntes Sprachinstitut Innerhalb des Prüfungsteams gibt es mindestens einen Muttersprachler.	Ja	Ja	-
Kennt die Sitten und Gebräuche des jeweiligen Landes oder dafür sorgen, dass dies innerhalb des Auditteams ergänzt wird	Der (leitende) Auditor (oder der beauftragte Externe) wurde geboren oder ist aufgewachsen oder verfügt über eine mindestens 2-jährige Berufserfahrung in dem	<ul style="list-style-type: none"> CV (auch Externe) Witness Audit Bewertung der SCL-ZS Überprüfung der Auditberichte 	-	-	Ja



<p>In der Lage gute Berichte zu erstellen</p>	<p>Auditor kann:</p> <ul style="list-style-type: none"> • gut zusammenfassen und analysieren; • die Punkte, die Aufmerksamkeit und Verbesserung erfordern, klar angeben • eine Begründung der gegebenen Überprüfung geben; • Berichterstattung im Allgemeinen (was für Kultur(en) habe ich gefunden); • einen prägnanten und flüssig geschriebenen Bericht erstellen; • Unterscheide Sie zwischen Haupt- und Nebensächlichkeiten machen können und die wichtigsten Erkenntnisse benennen können; • aktives Schreiben, ohne zu leiden, formt und weiß, wie man den Leser fesselt. 	<ul style="list-style-type: none"> • Witness Audit • Bewertung/Erklärung der SCL-ZS • Überprüfung der Auditberichte 	<p>Ja</p>	<p>Ja</p>	<p>-</p>
<p>Überzeugende Präsentation</p>	<p>Der Auditor kann sich gut präsentieren, die Ergebnisse eines Audits vollständig und gut präsentieren und die Ergebnisse motivieren/erklären.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Witness Audit • Bewertung/Erklärung der SCL-ZS 	<p>Ja</p>	<p>Ja</p>	<p>-</p>

Fähigkeiten - Soft Skills

Anforderung	Kriterien	Bewertung	Leitende Auditor	Auditor	Team
Interviewfähigkeiten	Auditor: <ul style="list-style-type: none"> • kann gute und unterschiedliche Fragetechniken anwenden, so dass die notwendigen Informationen schließlich ans Licht kommen (weitere Fragen); • kann zuhören, zusammenfassen und Fragen stellen – auf allen Ebenen; • kann gut beobachten, ist wachsam und aufmerksam; • stellt den Kunden während der Audits in den Vordergrund, lässt den Kunden sprechen, kann schweigen; • kann Unterschiede in Einstellung und Verhalten erkennen; • ist in der Lage, die verschiedenen Ebenen von Haltung und Verhalten zu erkennen; • kann sich gut in eine Situation hineinversetzen und nimmt die richtige Einschätzung vor; • erkennt nonverbales Verhalten und Körpersprache; • ist analytisch und kann schnell auf wechselnde Situationen reagieren (auf Antworten reagieren, kreuz und quer durch das Schema laufen, etc.); • kann Verbindungen zwischen dem Interview und Beobachtungen herstellen; • ist neutral, hat keine Vorurteile, ist nicht beeinflussbar (Druck des Audits); • ist gut darin, offene Fragen zu stellen. 	<ul style="list-style-type: none"> • Witness Audit • Bewertung/Erklärung der SCL-ZS • Bewertung 	Ja	Ja	-

Persönliche Eigenschaften

Anforderung	Kriterien	Bewertung	Leitende Auditor	Auditor	Team
Sozial/ Kommunikativ	Auditor: <ul style="list-style-type: none"> • kann der geprüften Organisation ein gutes und entspanntes Gefühl geben; • kann angenehm und effektiv kommunizieren. 	<ul style="list-style-type: none"> • Witness Audit • Bewertung/Erklärung der SCL-ZS • Bewertung 	Ja	Ja	-
Diplomatisch /Tatkräftig	Auditor: <ul style="list-style-type: none"> • besitzt Fingerspitzengefühl; • kann die geprüfte Organisation stimulieren oder konfrontieren, insbesondere ab Stufe 3, wo Sie die Mitarbeiter/Management/Leitung herausfordern müssen, um zu sehen, ob sie proaktiv reagieren. 	<ul style="list-style-type: none"> • Witness Audit • Bewertung/Erklärung der SCL-ZS • Bewertung 	Ja	Ja	-
Ruhiger, vertrauter Ausstrahlung	Auditor: <ul style="list-style-type: none"> • ist nicht chaotisch oder angespannt; • kann Menschen beruhigen; • berührt Menschen emotional (was dir wirklich wichtig ist). 	<ul style="list-style-type: none"> • Monitoring / review on site • Bewertung/Erklärung der SCL-ZS 	Ja	Ja	-
Aufmerksam/ Interesse	Auditor: <ul style="list-style-type: none"> • nimmt sich die Zeit für die zu prüfende Organisation; • lässt die zu prüfende Organisation sprechen und hört aufmerksam zu. 	<ul style="list-style-type: none"> • Anwesenheit • Bewertung/Erklärung der SCL-ZS • Bewertung (falls zutreffend) 	Ja	Ja	-

Dauerhafte Erhaltung der Qualifikation

Ab Stufe	Anforderung	Kriterien	Bewertung	Leitende Auditor	Auditor	Team
1	Teilnahme am jährlichen	Obligatorische Anwesenheit am Auditoren tag.	Anwesenheitsregistrierung	Ja	Ja	-
1 t/m 3	Regelmäßige Audits	<ul style="list-style-type: none"> • Mindestens 20 Tage an (einschließlich Vorbereitung und Berichterstattung) SCL-Audits, die im vergangenen Jahr durchgeführt wurden. • Einmal alle 3 Jahre eine Überwachung/Review vor Ort durch einen erfahrenen Auditor, der vom SCL-ZS gemäß ISO 17021 ernannt wird. 	Auditlogbuch (Befreiung auf Grund von Marktgegebenheiten möglich)	Ja	Ja	-
4	Sehr regelmäßige Audits	<ul style="list-style-type: none"> • Mindestens 35 Tage in minimal zwei oder drei abgeschlossenen SCL-Audits im Vorjahr, von denen mindestens 20 Tage auf Stufe 3 liegen müssen. • Einmal alle 3 Jahre eine Überwachung/Review vor Ort durch einen erfahrenen Auditor, der vom SCL-ZS gemäß ISO 17021 ernannt wird. 	Auditprotokoll Berichtsüberwachung / Anwesenheit durch den Teamleiter	Ja	Ja	-

Qualifikationsanforderungen für Gutachter

Anforderung	Kriterien	Bewertung
<p>Mindestens 3 Jahre nachweisbare Erfahrung als leitender Auditor für SCL.</p>	<p>Mindestens 3 Jahre nachweisbare Erfahrung als leitender Auditor für SCL. Er/sie muss als leitender Auditor für den Schritt, den er/sie bewerten soll, qualifiziert sein.</p> <p>Für neue Zertifizierungsstellen kann es vorkommen, dass die Anforderung von 3 Jahren nachweisbarer Erfahrung nicht erfüllt werden kann. In diesem Fall kann beim NEN eine Ausnahmegenehmigung beantragt werden.</p>	<p>Audit-Protokoll LCI.</p>

Kolophon

Titel: Handbuch Safety Culture Ladder Version 5.0
Veröffentlichungsdatum: Juli 2023

NEN
Vlinderweg 6
NL-2623 AX Delft
Postfach 5059
NL-2600 GB Delft

Copyright NEN

Alle Rechte vorbehalten. Diese Publikation darf ohne die vorherige Zustimmung von NEN weder zur Gänze noch in Teilen in gedruckter Form, als Fotokopie, Mikrofilm oder in einem anderen Medium vervielfältigt und/oder veröffentlicht werden.