



# Handbuch zur Safety Culture Ladder

Für eine sichere Zusammenarbeit

Version: 3.3  
Veröffentlichungsdatum: April 2019



**SAFETY CULTURE LADDER**

**NEN**

# Handbuch zur Safety Culture Ladder

**Für eine sichere Zusammenarbeit**

Version: 3.3  
Veröffentlichungsdatum: März 2019

## 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 Prüfer achten müssen (Richtlinie für Prüfer). Stufe 2 ist zudem die Mindeststufe, die für eine Safety Culture Ladder-Prüfung zu erreichen ist. Erreicht ein Unternehmen nach einer Prüfung diese Stufe 2 nicht, wird es „automatisch“ auf Stufe 1 eingestuft.

Zwecks Gewährleistung einer ausgewogenen und objektiven Beurteilung werden Safety Culture Ladder-Prüfungen immer von zwei Prüfern durchgeführt. Die beiden Prüfer müssen nicht zwangsläufig von derselben Zertifizierungsbehörde 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.org](http://www.safetycultureladder.org) einsehbar und können dort kostenlos heruntergeladen werden.

### Änderungsliste:

**Dieses Handbuch der Safety Ladder Version 3.3 ersetzt alle früheren Versionen zum Zeitpunkt der Veröffentlichung.**

Die untenstehende Übersicht zeigt die Änderungen im Vergleich zum Handbuch der Safety Culture Ladder 3.1.

Paragra(a)f(en)	Änderung	Beschluss
<u>Anhang A</u> <u>Anhang B</u>	Ergänzung CvD-Entscheidung 2017-05 Namens- und Logoverwendung Safety Culture Ladder in Form der neuen Anhänge A und B	2017-05
<u>5.2</u> <u>Anhang C</u>	Ergänzung des Anhangs C auf der Grundlage des Beschlusses 2018-09 Qualifikationsanforderungen Auditoren und Verweis darauf, der in 5.2 enthalten ist.	2018-09
5.4	Änderungen auf der Grundlage des Beschlusses 2018-11 für Unternehmen mit weniger als 66 Arbeitskräften: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Zertifizierung der in 5,5 angepassten Manntage-Tabelle</li> <li>• Unterabschnitt „Kleine Unternehmen“ hinzugefügt unter 5.5 mit Regelung für Unternehmen mit bis zu 65 Arbeitskräften</li> </ul>	2018-11
5.5	Neuer Paragraf 5.5 hinzugefügt auf der Grundlage des AdE-Beschlusses 2018-13 Unangekündigte Arbeitsbesuche Safety Culture Ladder Audits	2018-13

Dieses Dokument enthält auch eine Reihe von Änderungen, die sich nicht auf den Inhalt der Vereinbarungen auswirken. Dies betrifft z.B. redaktionelle Änderungen oder Änderungen wie die Erwähnung von ISO 45001 als Ersatz für OHSAS 18001.

## 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. Man ist sich der Tatsache bewusst, dass jeder, der in den Arbeitsprozess einbezogen ist, für die Sicherheit verantwortlich ist, sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber. Es gibt eine Vielfalt von Systemen, Strukturen und Vorschriften, um die Zahl der Unfälle einzuschränken, aber das alleine ist nicht ausreichend, um gefährliche Situationen komplett zu vermeiden.

Ein essentieller Faktor für die Gewährleistung der Sicherheit ist es, dass man sich auf allen Ebenen einer Organisationstruktur der eigenen Verantwortung für die Sicherheit bewusst ist. Dabei spielen das Verhalten, die Kultur und die eigene Einstellung eine wichtige Rolle. Erlaubt es die Arbeitssituation in ausreichender Form, dass Mitarbeiter unsichere Situationen zur Sprache bringen können? Wird über Sicherheit gesprochen und hört man Mitarbeitern zu?

In den vergangenen Jahren hat ProRail die Safety Culture Ladder entwickelt und mit der Schienenbranche geteilt. Dort wird die Safety Culture Ladder stark unterstützt und hat sie sehr zur Entwicklung des Sicherheitsbewusstseins beigetragen. Ausgangspunkt für den Erfolg der Safety Culture Ladder ist es, dass die Safety Culture Ladder sich auf menschliches Verhalten, Kultur und die eigene Einstellung richtet. Um das Prinzip der Safety Culture Ladder auch außerhalb der Niederlande fortzusetzen und damit einen wesentlichen Beitrag zur Entwicklung des Sicherheitsbewusstseins zu leisten, hat ProRail NEN gebeten, die Safety Culture Ladder weiterhin zu verwalten.

Diese Übernahme ist der Beginn der Weiterentwicklung der Safety Culture Ladder, um dafür zu sorgen, dass diese auch für andere Branchen geeignet ist, um auch dort das Sicherheitsbewusstseins weiter zu verstärken. Die Safety Culture Ladder bietet genügend Möglichkeiten für unterschiedliche Unternehmen, die die Sicherheit am Arbeitsplatz, in der gesamten Betriebsführung, bei Ausschreibungen und Einkaufsprozessen weiter entwickeln möchten.

Sicher und gesund arbeitet man nicht alleine, sondern zusammen!

Johan van den Elzen  
Vorsitzender des Expertenausschusses

# Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Einleitung .....</b>	<b>7</b>
<b>2</b>	<b>Bezug zu Sicherheitsmanagementsystemen .....</b>	<b>8</b>
<b>3</b>	<b>Begriffe und Abkürzungen.....</b>	<b>9</b>
<b>4</b>	<b>Die Safety Culture Ladder .....</b>	<b>12</b>
4.1	Das Konzept der „Safety Culture Ladder“ .....	12
4.2	Funktionsweise der Safety Culture Ladder .....	13
4.3	Zielgruppe der Safety Culture Ladder .....	13
4.4	Anpassungsfähigkeit des Konzepts .....	13
4.5	Bewertungsverfahren.....	13
4.6	Festlegung der Stufe.....	14
4.7	Zertifizierungsverfahren.....	14
4.8	Hintergrund der Safety Culture Ladder .....	15
4.9	Gültigkeit der Safety Culture Ladder .....	15
4.10	Beschreibung der Safety Culture Ladder-Stufen .....	15
4.11	Beschreibung der Unternehmensaspekte .....	16
<b>5</b>	<b>Zertifizierungsprüfung .....</b>	<b>18</b>
5.1	Befugte Safety Culture Ladder-Zertifizierungsstelle .....	18
5.2	Prüfer und Gutachter .....	18
5.3	Anforderungen für die Safety Culture Ladder-Prüfung durch die SCL-ZS19	
5.4	Personentagetabelle für die Zertifizierung.....	20
5.5	Unangekündigte Arbeitsbesuche .....	22
5.6	Bewertung.....	23
5.7	Teilnahme .....	23
5.8	Prüfbericht .....	24
5.9	Zertifikatsvergabe .....	24
5.10	Gültigkeit des Zertifikats .....	25
5.11	Prüfungsverfahren.....	25
<b>6</b>	<b>Organisation .....</b>	<b>27</b>
6.1	Safety Culture Ladder-Management .....	27
6.2	Finanzierung.....	28
6.3	Dokument-/Versionsverwaltung .....	28
6.4	Informationen und Beratung .....	28
6.5	Beschwerden .....	29
	<b>Anhang A Verwendungszweck Safety Culture Ladder .....</b>	<b>30</b>
	Benutzung in Logos LCIs .....	30
	<b>Anhang B Verwendung des Logos.....</b>	<b>31</b>
	Verwendung des Logos durch LCIs.....	31

Verwendung des Logos durch Fachpartner .....	31
Verwendung des Logos durch Safety Culture Ladder zertifizierte Unternehmen .	31
Verwendung des Logos durch Dritte .....	32
<b>Anhang C Qualifikationsanforderungen .....</b>	<b>33</b>

## 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 Sektoren, 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 überall anwenden. Gleichzeitig lässt sich das Konzept sektorspezifisch adaptieren, etwa indem Anforderungen und Kriterien an die jeweilige Branche oder die Art des Unternehmens angepasst werden.

2016 hat ProRail das Eigentum und die Verwaltung der Safety Culture Ladder NEN übertragen.

## 2 Bezug zu Sicherheitsmanagementsystemen

### OHSAS 18001/ISO 45001

OHSAS (kurz für *Occupational Health and Safety Assessment Series*) ist eine Norm für Arbeitsschutzmanagementsysteme. Mit einem solchen System können Unternehmen sicherstellen und nachweisen, dass die Arbeitsbedingungen im Unternehmen ordnungsgemäß geregelt sind. Grundlage für Arbeitsschutzmanagementsysteme sind identifizierte und evaluierte Risiken sowie anwendbare Vorschriften und Vereinbarungen. Die kontinuierliche Verbesserung der Arbeitsbedingungen ist auch Teil der Voraussetzungen für die Einhaltung der Norm. Darunter fällt auch die Fähigkeit des Unternehmens, aus Erfahrungen (Vorfälle und festgestellte Abweichungen) zu lernen. Die Norm ist ein Standard, mit dem Unternehmen sicherstellen können, dass sie die anwendbaren Gesetze und Vorschriften einhalten und auf der Grundlage proaktiver Risikoanalysen fortwährend an der Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen arbeiten. Auf internationaler Ebene ist die Umsetzung von OHSAS 18001 im Rahmen einer bereits übernommenen ISO-Norm, nämlich ISO 45001 realisiert. Diese wurde Ende 2018 veröffentlicht. Mit der Einführung von ISO 45001:2018 wird BSI die Norm OHSAS 18001 einziehen.

### VCA (Arbeitsschutz-Prüfliste für Auftragnehmer)

Die VCA ist eine niederländische Prüfliste zum Arbeitsschutz (Gesundheit, Sicherheit und Umwelt), anhand derer Auftragnehmer hinsichtlich ihrer Richtlinien zum Arbeitsschutz und deren Umsetzung geprüft werden können. Die VCA-Prüfliste 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 (Arbeitsschutzprüfliste für Zeitarbeitsunternehmen) und der VCO (Arbeitsschutzprüfliste 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, OHSAS und VCA/VCU/VCO sowie zu den anwendbaren Vorschriften, Regelungen und Richtlinien der einzelnen Sektoren zu verstehen.



## 3 Begriffe und Abkürzungen

### Safety Culture Ladder-Zertifizierungsstelle

Eine Safety Culture Ladder -Zertifizierungsbehörde, kurz SCL-ZS, ist eine von NEN zur Durchführung von Safety Culture Ladder -Prüfungen und zur anschließenden Vergabe von Zertifikaten zum Arbeitsschutzbewusstsein anerkannte unabhängige Drittpartei. Um eine Sicherheitsprüfung durchführen zu können, müssen SCL-ZS und ihre Prüfer eine Reihe von Anforderungen erfüllen (siehe Abschnitt 5.1).

### 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

Die höchste Managementebene im Unternehmen.

### 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

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) beim Kunden oder an der eigenen Arbeitsstätte ausgeführt werden. Darunter fallen beispielsweise die Durchführung einer Aufgabe, die Erstellung eines Entwurfs, die Übernahme einer Tätigkeit usw.

### Kunde

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

### Vertragspartner

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, medizinische Notfallhilfe (Helikopter) des niederländischen Radfahrerverbands ANWB, Umweltkatastrophenschutz (Agenturen/Unternehmen), Arbeitsschutzaufsicht, Gefahrenabwehrteams usw.

### Sektor

Der Komplex bestehend aus Unternehmen, Konzessionsgeber, Kunden, unterstützenden Vertragspartnern, Arbeitskräftevermittlungsunternehmen und Sektororganisationen.

### Arbeitsschutz<sup>1</sup>

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 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.

---

<sup>1</sup> Ein Begriff, der ebenfalls häufig benutzt wird, ist H&S (Health&Safety)

### Arbeitsschutzinspektion der Arbeitsumgebung

Inspektionsrundgang 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.).

### Arbeitsschutzprüfung

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. Sicherheit bedeutet ganzheitliche Sicherheit, d. h. nicht nur die körperliche Sicherheit. Unter Sicherheit fallen somit auch die Sicherheit der Gesellschaft und der Umwelt usw.

### Risikoanalyse

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

### 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.<sup>2</sup> (Abbildung 1), die fünf Entwicklungsstufen umfasst. Gemäß diesem Modell wird die Sicherheitskultur eines Unternehmens nach ihrem Reifegrad beurteilt. Das Modell umfasst fünf Kulturniveaus. Jedes Kulturniveau spiegelt die Entwicklungsphase wider, in der sich das Unternehmen im Hinblick auf die Sicherheit 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 (Standard), wie diese Kriterien gewichtet werden (Bewertung) und worauf die unabhängigen Prüfer achten sollten (Richtlinie für Prüfer). 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.

<sup>2</sup> Parker, D., M. Lawrie, und P.T.W. Hudson. 2006. A framework for understanding the development of organisational safety culture.

## 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 Werken, 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 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 im Dienstleistungssektor 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 Prüfungen 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. Gleichzeitig lässt sich das Konzept sektorspezifisch adaptieren, etwa indem Voraussetzungen und Kriterien an die jeweilige Branche oder die Art des Unternehmens angepasst werden. Das Grundprinzip der Safety Culture Ladder, d. h. die allgemeinen Anforderungen, Kriterien und Richtlinien, lassen sich auf jedes Unternehmen anwenden. Sinn und Zweck ist es folglich nicht, verschiedene (unternehmensspezifische) Versionen der Safety Culture Ladder zu entwickeln, sondern das bestehende Modell zu nutzen.

## 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 erreichende 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 2). Je nach Bewertungsergebnis wird das Unternehmen dann für eine Stufe der Safety Culture Ladder zertifiziert.

< Tabelle 2 >

Unternehmens- aspekte	Stufe 2		Stufe 3		Stufe 4		Stufe 5	
	Max.	Min.	Summ e	Min.	Summ e	Min.	Summ e	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 %
<b>Gesamt</b>	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 Zertifizierungsbehörden festgestellt. Dazu nutzen die Behörden 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 3).

< Tabelle 3 >

Bezeichnung	Erläuterung
<b>Je Kriterium (100 Punkte pro Kriterium)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ja/Nein [0-100]</li> <li>• Vollständig [100], Größtenteils [80], Teilweise [40], Gar nicht [0]</li> </ul>
<b>Anzahl der Kriterien/Punkte</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Stufe 2: 29/2850</li> <li>• Stufe 3: 46/5000 [75/7850]</li> <li>• Stufe 4: 55/5700 [130/13550]</li> <li>• Stufe 5: 44/4450 [174/18000]</li> </ul>
<b>Je Stufe (der Safety Culture Ladder); nach progressivem Ansatz</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Stufe 2: Min. i. D. [75]; Min. je Unternehmensaspekt [70]</li> <li>• Stufe 3: Min. i. D. [80]; Min. je Unternehmensaspekt [70]</li> <li>• Stufe 4: Min. i. D. [80]; Min. je Unternehmensaspekt [75]</li> <li>• Stufe 5: Min. i. D. [85]; Min. je Unternehmensaspekt [75]</li> </ul>
<b>Gewichtung je Unternehmensaspekt</b>	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 die Safety Culture Ladder-Prüfung 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 einer Safety Culture Ladder-Prüfung 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.org](http://www.safetycultureladder.org) verfügbar sind. Auf der Grundlage der aktuellen Informationen führt das Unternehmen anhand des Zertifizierungsschemas für die Safety Culture Ladder eine Selbstbewertung 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 zum Arbeitsschutzbewusstsein.

#### 4.8 Hintergrund der Safety Culture Ladder

Ab dem 1. Juli 2012 wurde die Safety Culture Ladder in ausgewählten Unternehmen getestet. Zunächst wurde sie bei von ProRail anerkannten Vertragspartnern im Bereich des Schienenverkehrs angewandt. Nach und nach wurde die Safety Culture Ladder auch bei anderen Parteien angewandt. Mit der Einführung des neuen Zertifizierungsschemas in der Version 3.0 am 15. Juli 2015 ist die Safety Culture Ladder nun nicht mehr nur für ProRail, sondern für alle Unternehmen aus allen Sektoren und für alle Kunden verfügbar.

Seit dem 1. Juli 2016 können Unternehmen nach dem neuen Zertifizierungsschema in der Version 4.0 zertifiziert werden. Es gibt keine technischen Änderungen im Hinblick auf Version 3.0. Die neue Version gilt für Erstprüfungen, d. h. auch Prüfungen nach dem Aufstieg in eine höhere Stufe. Rezertifizierungsprüfungen zu bestehenden Zertifikaten können bis zum Ende der Zertifikatslaufzeit nach dem früheren Zertifizierungsschema 2.0 oder Zertifizierungsschema 3.0 und den zugehörigen Dokumenten durchgeführt werden.

#### 4.9 Gültigkeit der Safety Culture Ladder

Die Anwendung der Safety Culture Ladder unterliegt der kontinuierlichen Veränderung. Die aktuellsten Informationen finden sich jeweils in der neuesten Fassung des Handbuchs zur Safety Culture Ladder, das auf [www.safetycultureladder.org](http://www.safetycultureladder.org) veröffentlicht wird. Aktualisierte Versionen dieses Handbuchs mit überarbeiteten Kriterien, Punktzahlen und/oder Prüfungsrichtlinien können jederzeit herausgegeben werden. Im Falle von Änderungen gilt ggf. eine Übergangsfrist für die Anwendung der neuen Version des Handbuchs. NEN bemüht sich, die Zahl der Aktualisierungen auf eine pro Quartal zu beschränken, es sei denn, eine vorzeitige Änderung ist dringend erforderlich. Es liegt in der Verantwortung aller Parteien, sich mit der jeweils aktuellsten Version vertraut zu machen. NEN behält sich das Recht vor, die Veröffentlichung und die Anwendung der Safety Culture Ladder einzustellen.

#### 4.10 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 die Einhaltung der Gesetze und Vorschriften ist vorwiegend die Aufgabe des (Senior) Managements. Es gibt ein Arbeitsschutzbewusstsein; dies wird positiv bewertet.

#### Stufe 4.

Sicherheit hat hohe Priorität und ist 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 ist im Denken und Verhalten aller Mitarbeiter fest verankert. Sicherheit ist wesentlicher Bestandteil ihrer Arbeit. Dieses Verhalten wird als sehr positiv bewertet.

### 4.11 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 ist Sicherheit? 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

Steht Sicherheit oben auf der Strategieagenda? Wie lautet das Leitbild? Ist Sicherheit 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 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. Prüfungen und Statistiken

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

(Unternehmenscharakteristika: Prüfungen und Kontrollen, Trends und Statistiken)

## 5 Zertifizierungsprüfung

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

### 5.1 Befugte Safety Culture Ladder-Zertifizierungsstelle

Eine SCL-ZSZS 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, OHSAS 18001 oder ISO 45001.
- Jede SCL-ZS teilt im Voraus mit, welche (neuen) Prüfer die Safety Culture Ladder-Prüfung durchführen werden. Dieser Mitteilung ist ein Kompetenzprofil zum Nachweis der Qualifikation des Prüfers für die Prüfung beizufügen.
- Die SCL-ZS wendet ausreichend Zeit für Fortbildungen ihrer Prüfer 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 im Zusammenhang mit Managementsystemen nachgegangen sind oder für das zu zertifizierende Unternehmen gearbeitet haben, dürfen keine Prüfungen im Zusammenhang mit der Safety Culture Ladder durchführen. Die Prüfer dürfen jedoch ISO-, OHSAS-, SCC- oder BTR-Prüfungen 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.org](http://www.safetycultureladder.org). Die Übersicht enthält die Kontaktdaten sowie die entsprechende gültige Bestätigung der Qualifikation der einzelnen SCL-ZS.

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.

### 5.2 Prüfer und Gutachter

Für die Zertifizierung werden folgende Mitarbeiter eingesetzt:

- Prüfer, die für die Durchführung der Zertifizierungsprüfung, die Bewertung der Ergebnisse, den Prüfbericht, die Zertifizierungsempfehlung und die Durchführung der jährlichen Rezertifizierungsprüfung zuständig sind.
- Gutachter, die über die Vergabe und die Verlängerung eines Zertifikats entscheiden.

Der qualifizierte Prüfer und der qualifizierte Gutachter sind bei einer von NEN anerkannten LBZ beschäftigt. Prüfer und Gutachter können Leiharbeiter sein, sofern sie nachweislich für die Durchführung der Safety Culture Ladder-Prüfung qualifiziert sind.

Anhang C enthält eine detailliertere Darstellung der Qualifikationsanforderungen für Auditoren, die NEN stellt, zum Zwecke der Erhaltung der Erklärung das man befugt ist SCL zu zertifizieren.

Prüfer müssen mindestens über folgende Qualifikationen verfügen:

1. Hinsichtlich Ausbildung und Erfahrung verfügen sie mindestens über eine höhere Berufsausbildung oder eine gleichwertige Qualifikation.
2. Erfahrung mit der Zertifizierung akkreditierter Managementsysteme.
3. Qualifizierter Prüfungsleiter für SCC oder OHSAS 18001/ISO 45001.
4. Qualifizierter Lead Auditor für VCA\*\* oder OHSAS 18001/ ISO 45001.
5. Mittels Fortbildungen oder erweiterter Erfahrung nachgewiesene Vertrautheit mit sektorspezifischen Techniken (Sektorqualifikation).
6. Mittels Fortbildungen nachgewiesene Kenntnisse des Zertifizierungsschemas für die Safety Culture Ladder (Safety Culture Ladder-Qualifikation).
7. Positive Prüfungsbewertung der SCL-ZS zur Haltung und zur Verhaltenskompetenz des Prüfers.

Prüferberichtgutachter müssen mindestens die folgenden zusätzlichen Anforderungen erfüllen:

1. Qualifizierter Gutachter für SCC oder OHSAS 18001/ISO 45001.
2. Dreijährige nachgewiesene Erfahrung als Prüfungsleiter für die Zertifizierung von Managementsystemen.

### 5.3 Anforderungen für die Safety Culture Ladder-Prüfung durch die SCL-ZS

- Die SCL-ZS erstellt für jeden Prüfauftrag einen Prüfungsplan. Dieser Plan enthält mindestens die folgenden Angaben: Struktur der Safety Culture Ladder-Prüfung, Organisationseinheit (Abteilung, Unternehmen oder Rechtsform), die Anzahl der Beschäftigten, die Stufen, in denen die Prüfung durchgeführt wird, Zusammensetzung und Aufgabenverteilung des Prüfungsteams, Safety Culture Ladder-Prüfprogramm und Prüfbericht.
- Safety Culture Ladder-Prüfungen werden von mindestens zwei Prüfern gemeinsam durchgeführt, wobei einer von ihnen im Voraus zum Prüfungsleiter benannt wird. Die Prüfer müssen nicht zwingend bei derselben SCL-ZS beschäftigt sein.
- Bei der Durchführung der Safety Culture Ladder-Prüfung werden vier Methoden angewandt:

Methoden	Ziel
Selbsteinschätzung durch das Unternehmen	Selbsteinschätzung 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.
- Die Durchführung einer Safety Culture Ladder-Prüfung beinhaltet mindestens einen Vor-Ort-Besuch durch die SCL-ZS. Safety Culture Ladder-Prüfungen, die ausschließlich in Form einer Prüfung 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.
- Die Safety Culture Ladder-Prüfung wird mit einem Prüfbericht abgeschlossen. Dieser Bericht enthält die Ergebnisse der Safety Culture Ladder-Prüfung sowie die Endbewertung (Safety Culture Ladder Stufe). Eine Kopie dieses Prüfberichts verbleibt bei der SCL-ZS und ist auf Aufforderung von NEN an NEN zu übermitteln.
- Safety Culture Ladder-Prüfungen für die Stufe „N“ beinhalten auch die Prüfung für die darunter liegenden Stufen mit den Mindestanforderungen für die Stufe „N“.
- Erzielt ein Unternehmen bei einer Safety Culture Ladder-Prüfung 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 die Safety Culture Ladder-Prüfung erfolgreich ausgefallen ist und das Unternehmen gewillt ist, weitere Stufen der Safety Culture Ladder zu erklimmen.
- Falls eine bereits eingeleitete Prüfung aufgrund von auf das Unternehmen zurückzuführenden Umständen und Gründen nicht durchgeführt (bzw. nicht abgeschlossen) werden kann, ist die Prüfung innerhalb von drei Monaten nach ihrem Beginn abzuschließen.

#### 5.4 Personentagetabelle für die Zertifizierung

Die nachstehende Tabelle bietet Richtangaben (Mindestanzahl an Personentagen pro Hauptunternehmen) 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“.

Die Tabelle zeigt die Zertifizierungsprüfung für Stufe 2 der Safety Culture Ladder. Die Prüfung besteht aus zwei Phasen:

- Phase 1: Analyse des Umfangs und Aufbaus der Organisation, Erstellung eines Prüfplans und Einleitung des Prüfberichts.
- Phase 2: Erstzertifizierungsprüfung der Arbeitsweisen und Bewertung zu allen Fragen der Safety Culture Ladder-Stufe.

< Tabelle 4 >

Anzahl der Arbeitskräfte	Dauer der Prüfung in Personentagen	Anzahl der Arbeitskräfte	Dauer der Prüfung in Personentagen
1-65	Siehe Tabelle 5	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 obenstehendem Verlauf

Die nachstehenden Bestimmungen beziehen sich auf die obige Tabelle:

1. Zwecks Gewährleistung von Objektivität werden Zertifizierungsprüfungen (Phasen 1 und 2) immer von einem Team aus zwei Prüfern durchgeführt.
2. 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.).
3. Die Zahl der Arbeiter bezieht sich auf die Arbeitskräfte des Hauptunternehmens und der jeweiligen Zweigunternehmen (die in den Rahmen der Zertifizierungsprüfung fallen). Zur Ermittlung der Anzahl der Arbeitskräfte sind die eigenen Mitarbeiter und die Leiharbeiter zu addieren. Die Prüfer bestimmen, welche Personen befragt werden. 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.
4. Die in der Tabelle angegebene Anzahl der Arbeitskräfte ist eher als Kontinuum denn als stufenweise Entwicklung zu verstehen.
5. Führt das Unternehmen pro Jahr durchschnittlich N Projekte gleichzeitig aus, werden die Prüfer mindestens  $0,6\sqrt{N}$  Projekte besuchen und bewerten. Die Prüfer bestimmen, welche Projekte besucht werden. In der Gesamtzahl der Projekte sind alle vom zu besuchenden Hauptunternehmen und/oder den zu besuchenden Zweigunternehmen geleiteten Projekte berücksichtigt.
6. 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.	

7. Für Zertifizierungen gemäß ISO/SCC/OHSAS usw. werden jeweils separate Prüfungen durchgeführt.
8. Die Dauer der Prüfung in Personentagen gilt sowohl für Erstprüfungen als auch für die jährliche Prüfung zur Rezertifizierung und die Prüfungen für die Einstufung in eine höhere Stufe.
9. Zertifizierungsprüfungen 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 obenstehende Tabelle) steigt entsprechend folgendem Schema:
  - Stufe 3, Faktor 1,5
  - Stufe 4, Faktor 2,0
  - Stufe 5, Faktor 2,5

### Kleine Organisationen

Für Organisationen mit bis zu 65 Mitarbeitern (sowohl eigenes Personal als auch Leiharbeiter) gilt die unterstehende angepasste Tabellen mit Manntagen. In der Tabelle ist eine Verteilung auf Basis der Dauer des Audits und der Manntage pro Stufe.

<Tabelle 5>

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

Bestimmungen 1 bis einschließlich 8 beziehen sich auch auf die Manntage in dieser Tabelle 5 und zusätzlich auf auch die nachfolgenden Bestimmungen:

1. Die Safety Culture Ladder ist für Organisationen ab 5 Mitarbeitern anwendbar. Die Untergrenze von 5 Mitarbeitern gilt sowohl für das vollständige Audit, als auch für ein Erfahrungsaudit.
2. Gruppeninterwies sind bei Organisationen mit bis zu 10 Mitarbeitern erlaubt.

Bemerkung: Für ein Erfahrungsaudit bei einer Organisation mit bis zu 65 Mitarbeitern, das üblicherweise auf Stufe 3 stattfindet gilt ebenfalls ein Minimum von 3 Manntagen und die übrigen Bestimmungen in Kapitel `Erfahrungsaudit` im Kapitel 5.11 „Auditprozess“.

## 5.5 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, bei dem die Zertifizierungsstelle anbietet, einen unangekündigten Arbeitsbesuch zu planen, wenn sie ein Audit ab Stufe 3 anbietet. Im Falle eines Audits der Stufe 3 entscheidet der Auftraggeber, ob er dies einbeziehen möchte.

### Wie

An jedem Tag während des Audits fragt das Auditteam, welche Arbeiten durchgeführt werden, und begibt sich (zusammen mit dem Auditverantwortlichen der zu auditierenden Organisation) zu einem unangekündigten Arbeitsbesuch an einen Arbeitsplatz. Für die Arbeitsbesuche können auch interne Arbeiten ausgewählt werden.

Ein unangekündigter Arbeitsbesuch besteht hauptsächlich aus Beobachtungen, manchmal aber auch aus Interviews.

Mit den Beobachtungen soll beurteilt 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 5.5 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 5.9 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.

## 5.6 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 Prüfer die Punktzahl, die nach sachverständiger Beurteilung der Prüfer dem Grad, zu dem die Anforderungen des Kriteriums erwiesenermaßen erfüllt werden, entspricht. Dies erfolgt anhand einer Bewertungsskala von größtenteils (80%) bis teilweise (40%).

## 5.7 Teilnahme

NEN wird zur Teilnahme an den Safety Culture Ladder-Prüfungen eingeladen. Durch die Teilnahme möchte NEN Einsicht in die Kompetenzen der eingesetzten Prüfer Teams gewinnen.

Zudem kann NEN auf diese Weise feststellen, ob die Entscheidungs- und Bewertungsprozesse der Prüfer verschiedener SCL-ZS übereinstimmen. Zu diesem Zweck wird NEN mindestens zehn Arbeitstage vor Beginn einer Prüfung von der jeweiligen SCL-ZS in Kenntnis gesetzt. Diese Mitteilung muss mindestens die folgenden Informationen enthalten:

- Eindeutige Bezeichnung der „Organisationseinheit“ des Unternehmens.
- Prüfplan der SCL-ZS (nur Eckdaten: Datum und Ort der Prüfung, Prüfungstätigkeiten, wer, wann, wo).
- Informationen zu den eingesetzten Prüfern (ggf. samt Angabe des Prüfungsleiters).

Bei jedem neu qualifizierten Auditor wird während des ersten Audits ein Witness - Audit durchgeführt. Nach der ersten Teilnahme eines neu qualifizierten Auditors findet mindestens alle 4 Jahre eine Nachfolge Witness - Audit statt, es sei denn, es gab während eines Witness - Audits wesentliche Verbesserungspunkte. Ist dies der Fall, findet ein zusätzliche Witness – Audit statt.

NEN teilt der SCL-ZS mindestens drei Arbeitstage vor Prüfungsbeginn mit, ob NEN und falls ja, welcher Vertreter von NEN an der Prüfung teilnehmen wird. NEN kann die Teilnahme an der Prüfung durch eine Prüfung der SCL-ZS ersetzen.

Die Teilnahme von NEN an Prüfungen beschränkt sich auf die Beobachtung. Am Prüfungsverfahren der SCL-ZS ist NEN nicht aktiv beteiligt. Nichtsdestotrotz ist NEN berechtigt, an bestimmten Stellen im Prüfungsverfahren Informationen mit den Prüfern der SCL-ZS auszutauschen, zusätzliche Informationen zu verlangen usw. Solche Eingriffe in das Prüfungsverfahren finden jedoch niemals in Anwesenheit des Kunden (Unternehmens) statt. Dazu ist jedoch ggf. zusätzliche Zeit im Prüfplan 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 der Prüfung empfangenen Informationen vertraulich. Während der Prüfung verzichtet NEN darauf, gegenüber der SCL-ZS (oder dem Kunden) Meinungen bezüglich der vergebenen Punktzahlen abzugeben.

Über die Teilnahme an Prüfungen erstellt NEN einen Teilnahmebericht. 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-Prüfern besprochen.

## 5.8 Prüfbericht

Der Prüfbericht enthält mindestens die Prüfergebnisse in Bezug auf die Anforderungen der Safety Culture Ladder sowie die Safety Culture Ladder-Stufe, für die die Prüfung durchgeführt wurde. Erfüllt das Unternehmen die Anforderungen nicht (bzw. nicht nachweislich), wird dies im Prüfbericht gesondert aufgeführt. Jeder Prüfbericht enthält zudem die Bewertung des Prüfers 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 Prüfbericht 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 Prüfberichts mit positiver Bewertung zur erreichten Stufe und Empfehlung zur Vergabe des Zertifikats;
2. allgemeiner Pflichtenlagen zum Bericht wie einer Erklärung des Vorstands zu den Geschäftstätigkeiten und rechtlichen Einheiten des Unternehmens, der ggf. eine Kopie der (rechtlichen) Organisationsstruktur aus dem jährlichen Bericht des Geschäftsprüfers beiliegt;
3. spezifischer Pflichtenlagen wie Gutachterbericht zum Prüfbericht, Anmerkungen und Fazit der Prüfer, Begründung der Punktevergabe der Prüfer.

Die SCL-ZS stellt dem Vorstand den Prüfbericht spätestens 15 Arbeitstage nach dem letzten Prüfungstag zur Verfügung. Der Prüfbericht ist als Begründung der jeweils erreichten Stufe der Safety Culture Ladder wesentlicher Bestandteil des Zertifikats. Der Prüfbericht 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 Prüfbericht und die Prüfungsergebnisse. Prüfberichte werden nicht an NEN übermittelt. NEN ist berechtigt, zwecks Bewertung der SCL-ZS/der Prüfer sowie im Falle von Beschwerden von geprüften Unternehmen stichprobenartig Einsicht in Prüfungsberichte zu nehmen.

## 5.9 Zertifikatsvergabe

Das Zertifikat trägt die Bezeichnung: „Zertifikat zum Arbeitsschutzbewusstsein Stufe N“, wobei N für 1, 2, 3, 4 oder 5 stehen kann. Auf dem Zertifikat sind die höchste erreichte Stufe sowie das Datum der Ausgabe des Zertifikats angegeben. Jedes Zertifikat wird nur einmal ausgefertigt, und zwar im A4-Format und mit einer einmalig vergebenen Nummer. Diese Nummer wird von der SCL-ZS ausgegeben. Die SCL-ZS gibt das Zertifikat an das Unternehmen aus. Das Zertifikat hat ein feststehendes Format. Das Zertifikat enthält mindestens die folgenden Angaben:

1. die juristische Bezeichnung, die Anschrift und den Ort des Hauptunternehmens sowie die Nummern, unter denen die für die Safety Culture Ladder zu zertifizierende(n) Geschäftseinheit(en) bei der Handelskammer eingetragen sind;



2. den Namen der SCL-ZS gemäß Angabe im Kompetenzprofil;
3. die erreichte Stufe der Safety Culture Ladder (Stufe 1, 2, 3, 4 oder 5);
4. den Namen und die Unterschrift des Gutachters. Dieser Gutachter muss NEN gemäß Angaben im Kompetenzprofil bekannt sein (siehe Abschnitt 5.2);
5. die Version des angewandten Zertifizierungsschemas zur Safety Culture Ladder;
6. das Datum der Erstvergabe und das Änderungsdatum;
7. die folgende Erklärung: Dieses Zertifikat zum Arbeitsschutzbewusstsein ist unter der Nummer xx (Nummer von SCL-ZS generiert) auf [www.safetycultureladder.org](http://www.safetycultureladder.org).
8. Das von einer LBZ ausgegebene Zertifikat wird von der SCL-ZS bei NEN zur Veröffentlichung auf [www.safetycultureladder.org](http://www.safetycultureladder.org) angemeldet.

## 5.10 Gültigkeit des Zertifikats

Ein von einer SCL-ZS ausgegebenes „Zertifikat zum Arbeitsschutzbewusstsein Stufe N“ besitzt ab dem Datum der Ausgabe unbefristete Gültigkeit, solange jährlich eine Rezertifizierungsprüfung durchgeführt wird, mit der bestätigt wird, dass das Unternehmen weiterhin die Anforderungen der Stufe N des ausgegebenen Zertifikats erfüllt. Die Rezertifizierung ist zehn bis höchstens zwölf Monate nach der Zertifizierung durchzuführen. Andernfalls verliert das Zertifikat seine Gültigkeit. Ist das Unternehmen der Ansicht, dass es die Anforderungen einer höheren Stufe erfüllt, kann es eine neue Safety Culture Ladder-Prüfung 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 eine zusätzliche Prüfung durchführen lassen, um zu zeigen, dass bei der ersten Prüfung ein Bewertungsfehler unterlaufen ist und die Anforderungen doch erfüllt werden. Im Rahmen der zusätzlichen Prüfung werden dann die Unternehmensaspekte überprüft, die angeblich falsch bewertet wurden. Die SCL-ZS erstellt auch für diesen Prüfauftrag einen Prüfungsplan.

Ergibt die zweite Prüfung 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 Prüfer während des 13-wöchigen Prüfverfahrens zu wechseln. Danach ist ein Wechsel zulässig, sofern NEN im Voraus darüber informiert wird.

## 5.11 Prüfungsverfahren

### Zertifizierungsprüfung

Eine Zertifizierungsprüfung ist stets eine Vollprüfung. Dies ist unabhängig davon, ob es sich um eine Prüfung für eine Zertifizierung für eine (höhere) Stufe oder die jährliche Rezertifizierung zur Kontrolle, ob das Unternehmen die Anforderungen weiterhin erfüllt, handelt. Prüfverfahren dauern grundsätzlich nicht länger als 13 Wochen (1 Quartal). Phase 1 des Prüfverfahrens wird als Startphase bezeichnet. Die Zertifizierungsprüfung endet mit der Ausgabe des Zertifikats. Während dieses Zeitraums darf die SCL-ZS nicht gewechselt werden. Wird eine Zertifizierungsprüfung nicht innerhalb von 13 Wochen abgeschlossen, ist die Prüfung ungültig und kann kein gültiges Zertifikat ausgegeben werden. Zur Ausgabe eines gültigen Zertifikats muss dann eine erneute Zertifizierungsprüfung durchgeführt werden. Für diese erneute Prüfung kann das Unternehmen die SCL-ZS frei wählen.

Die Zertifizierungsprüfung wird abgebrochen, wenn sich während der Prüfungsdauer schwerwiegende Veränderungen (z. B. Umstrukturierungen) ergeben und der ursprüngliche Prüfungsumfang nicht mehr repräsentativ ist. Möchte das Unternehmen ein gültiges Zertifikat auf Grundlage des neuen/veränderten Umfangs erhalten, wird eine neue Zertifizierungsprüfung angesetzt. Für diese neue Prüfung kann das Unternehmen die SCL-ZS frei wählen.

### Erfahrungsaudit

Mittels eines Erfahrungsaudit kann das Unternehmen testen, ob bestimmte Unternehmensaspekte die Anforderungen erfüllen, und kann es Erfahrung mit der Safety Culture Ladder-Prüfung sammeln. Das Erfahrungsaudit hat einen geringeren Umfang als die Vollprüfung und schließt nicht mit einer Punktebewertung oder einem Zertifikat ab. Das Erfahrungsaudit umfasst 40 % der Vollprüfung und dauert mindestens anderthalb Personentage pro Prüfer (insgesamt drei Personentage). Befragt werden mindestens Mitglieder des Vorstand, des Managements und der operativen Mitarbeiterschaft und es wird ein Vor-Ort-Besuch durchgeführt. Das Erfahrungsaudit 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 Organisation

### 6.1 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.

NEN hat für die Verwaltung der Safety Culture Ladder den Interessentenausschuss eingestellt und für die operationelle Durchführung den Expertenausschuss. NEN übernimmt das Projektmanagement und Sekretariat.

<Abbildung 5>

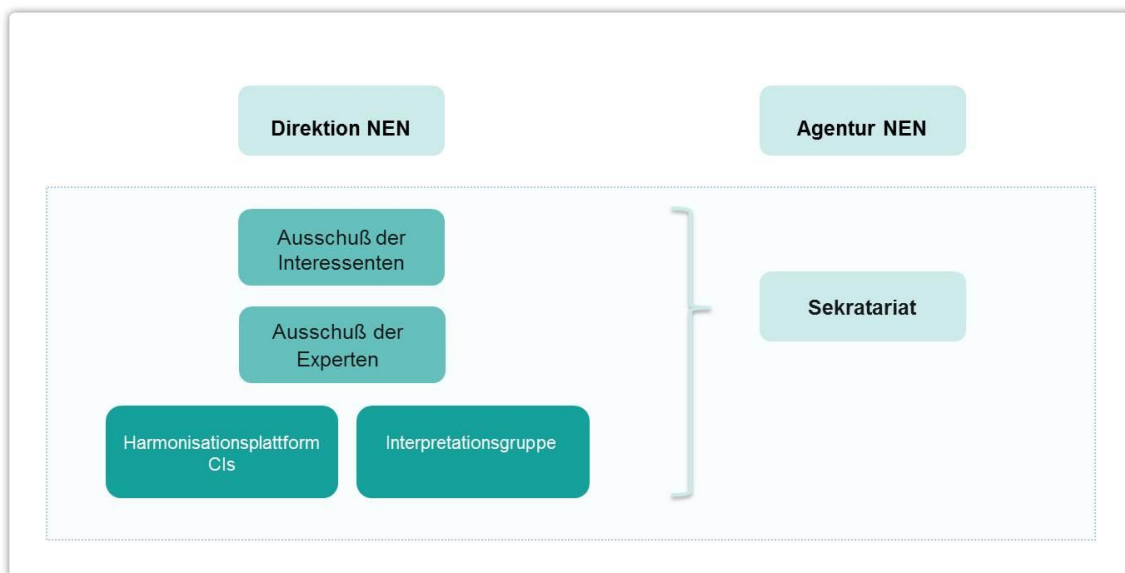


Bild 5 zeigt die Organisationsstruktur der Safety Culture Ladder. Die Organisation ist wie folgt strukturiert:

- Der *Interessentenausschuss* (IAIA) fungiert als Verwaltungsausschuss und achtet auf den Verwaltung und Entwicklung der Safety Culture Ladder. Der Ausschuss besteht aus Vergabestelle, Wirtschaft, Wissenschaft und gesellschaftlichen Organisationen und steht unter der Leitung eines unabhängigen Vorsitzenden auf Verwaltungsebene. Der IA stimmt Entwicklungen mit (potenziellen) Auftraggebern, Auftragnehmern und anderen relevanten Organisationen ab. Er wird bei der Verwaltung und Entwicklung der Safety Culture Ladder vom Expertenausschuss und NEN unterstützt.
- Der *Expertenausschuss* (EA) ist Operationsmanager der Safety Culture Ladder. Der EA ist in erster Linie für die Aktualisierung des Zertifizierungsschemas verantwortlich und fungiert als Kontaktstelle für die Zertifizierungsbehörde. Der EA besteht aus Experten von Auftraggeber und Auftragnehmer. Mitglieder des EA werden ad personam ernannt. Falls sich die Organisation ändert, können Interessenten neue Mitglieder vortragen.
- Die *Harmonisierungsplattform der Zertifizierungsbehörde* besteht aus Vertretern der Zertifizierungsbehörden, mit denen NEN eine Lizenzvereinbarung geschlossen hat. Die Vertreter sind entweder als (lead) Auditor oder als Zertifizierungsentscheider involviert.

Unternehmen werden aufgrund dieser Harmonisierung beurteilt. Beurteilungsschwierigkeiten können von SCL-ZS – eventuell in Kollaboration mit dem Unternehmen – NEN vorgelegt werden. Nötigenfalls wird das Handbuch angepasst.

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

## 6.2 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. Die Einkünfte ergeben sich aus:

- den Gebühren für ausgegebene Zertifikate und die jährlichen Rezertifizierungen von Unternehmen, die sich zertifizieren lassen;
- den Zahlungen von Unternehmen, die kostenpflichtige Dienstleistungen und Produkte im Zusammenhang mit der Safety Culture Ladder anbieten.

Eine finanzielle Übersicht mit Tarife finden Sie unter [www.safetycultureladder.org](http://www.safetycultureladder.org).

## 6.3 Dokument-/Versionsverwaltung

Für die Entwicklung und die Verwaltung des Zertifizierungsschemas und des Handbuchs zur Safety Culture Ladder ist NEN zuständig. Die Versionen werden vom Expertenausschuss redigiert und festgelegt und vom Interessentenausschuss bestätigt.

Anmerkungen und Vorschläge zu den Dokumenten zur Safety Culture Ladder können an NEN gerichtet werden.

Die jeweils aktuellen Versionen der Dokumente finden sich auf [www.safetycultureladder.org](http://www.safetycultureladder.org). Jeweils aktuelle Versionen ersetzen sämtliche früheren Fassungen.

## 6.4 Informationen und Beratung

Das Handbuch enthält alle offiziellen Informationen zu den Zertifizierungsverfahren. Es gilt jeweils die auf [www.safetycultureladder.org](http://www.safetycultureladder.org) veröffentlichte aktuellste Fassung des Handbuchs zur Safety Culture Ladder. Bitte konsultieren Sie [www.safetycultureladder.org](http://www.safetycultureladder.org) 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.

## **6.5**    **Beschwerden**

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

## Anhang A Verwendungszweck Safety Culture Ladder

Bei einem Gütesiegel ist es wichtig, dass dies einen eindeutigen, konsistenten Wert darstellt. Es ist auch wichtig, dass die Marke nicht unsachgemäß verwendet wird. Der Name Safety Culture Ladder (sowie das Logo) ist national und international registriert. Der internationale Name ist Safety Culture Ladder. Der Expertenausschuss überwacht zusammen mit NEN die Nutzung des Systems auf dem Markt. Beschlüsse über (branchenspezifische) Dokumente sind dem Ausschuss der Experten vorbehalten. Jeder, der Initiativen rund um oder mit der Safety Culture Ladder entwickeln möchte, die nicht der geregelte Zertifizierungsprozess sind, wird ausdrücklich gebeten, sich an NEN zu wenden, um Inhalt und Umsetzung zu koordinieren.

### **Benutzung in Logos LCIs**

Der Name Safety Culture Ladder kann von den anerkannten LCIs in ein eigenes Logo aufgenommen werden. Dies ermöglicht es ihren Kunden, die zertifizierten Standards auf ein und dieselbe Weise an ihre Kunden weiterzugeben. Diese ist für die Kommunikation wie (Brief-)Papier, in Broschüren und Anzeigen des LCI selbst und von zertifizierten Kunden des jeweiligen LCI bestimmt. Es darf nicht der Eindruck geweckt werden, dass das Logo eine größere Reichweite hat als der, für den das Zertifikat ausgestellt wurde. Der erreichte Stufe muss im Logo explizit angegeben werden. Das LCI hat ein Verfahren für den persönlichen Gebrauch und die Nutzung durch zertifizierte Kunden ausgearbeitet, in dem die Bedingungen für die Nutzung und Kontrolle sowie Sanktionen geregelt sind. Das Logo darf nur nach Genehmigung auf der Grundlage einer Bewertung des Entwurfs des Logos und des Durchlaufens des damit verbundenen Verfahrens durch NEN im Namen des Ausschusses der Experten verwendet werden

## Anhang B Verwendung des Logos

Das Logo NEN Veiligheidsladder / Safety Culture Ladder ist Eigentum der NEN Foundation und wurde sowohl national als auch international registriert. Das Logo darf nur in dem von NEN vorgeschriebenen und bereitgestellten Layout und der typografischen Ausführung verwendet werden. Siehe Abbildung 1 und Abbildung 2 für Beispiele des niederländischen und englischen Logos. Das Logo darf nicht in einer Weise verwendet werden, die darauf hindeutet, dass NEN für das Ergebnis einer Untersuchung verantwortlich ist oder eine Untersuchung genehmigen würde. Im Falle einer falschen oder unsachgemäßen Verwendung des NEN Safety Culture Ladder-Logos kann NEN die ihm zu diesem Zweck zur Verfügung stehenden Maßnahmen ergreifen.



Abbildung 1 des niederländischen Logos



Abbildung1 des englischen Logos

### Verwendung des Logos durch LCIs

Eine anerkannte Leiter-Zertifizierungsstelle (LCI) mit einer Vereinbarung mit NEN kann das Safety Culture Ladder-Logo auf Publikationen (gedruckt oder digital) verwenden, die sich direkt auf Aktivitäten im Zusammenhang mit der Sicherheitsleiter beziehen, zum Beispiel:

- die Bildmarke kann auf Zertifikaten verwendet werden
- Briefe, Angebote, Auditberichte und dergleichen, soweit sie sich auf die Zertifizierung nach der NEN Safety Culture Ladder beziehen;
- Unterlagen und Broschüren, soweit sie sich auf die Zertifizierung im Rahmen der NEN Safety Culture Ladder beziehen;
- Kommunikation für Kongresse, Seminare, etc;
- Websites und digitale Anwendungen.

### Verwendung des Logos durch Fachpartner

Ein Safety Culture Ladder autorisierter Wissenspartner mit einer Vereinbarung mit NEN kann das Logo der Safety Culture Ladder auf Kommunikationen (gedruckt oder digital) verwenden, die in direktem Zusammenhang mit Aktivitäten des Safety Culture Ladder Forums des Fachwissen stehen, zum Beispiel:

- Unterlagen und Broschüren, soweit sie sich auf die Safety Culture Ladder beziehen;
- Kommunikation für Kongresse, Seminare, etc. im Rahmen des Forums des Fachwissens;
- die Websites und digitale Anwendungen im Zusammenhang mit dem Forum des Fachwissens erfordern.

### Verwendung des Logos durch Safety Culture Ladder zertifizierte Unternehmen

SCL-zertifizierte Unternehmen können das Logo der Safety Culture Ladder auf Publikationen (gedruckt oder digital) verwenden, die sich direkt auf ihren Zertifizierungsstatus beziehen. Dies unter der Bedingung, dass das Logo den Namen des LCI und die erreichten Stufen (wie im Zertifikat angegeben) enthält.

### **Verwendung des Logos durch Dritte**

Das Logo der Safety Culture Ladder kann von Dritten in Präsentationen usw. verwendet werden, die sich auf das System beziehen. Das Logo darf nicht in einer Weise verwendet werden, die fälschlicherweise vermuten lässt, dass der Betreffende als LCI, Fachpartner, SCL zertifizierte Organisation oder Systemmanager mit der Safety Culture Ladder verbunden ist.



## Anhang C Qualifikationsanforderungen

### Notwendige Kenntnisse und Ausbildung

ab Stufe:	Anforderung	Kriterien	Beurteilung
1	Mindestens Fachhochschule oder vergleichbar (bis einschließlich Stufe 3).	Eine abgeschlossene Hochschulausbildung oder vergleichbare Ausbildung oder Erfahrung.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diplom</li> <li>• CV</li> <li>• Beurteilung (falls zutreffend)</li> </ul>
4/5	Mehr als Fachhochschule Arbeits- und Denkniveau.	Abschluss eines Arbeitssicherheits -Kurses oder vergleichbar durch Ausbildung oder Erfahrung.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diplom</li> <li>• CV</li> </ul>
1	Kenntnisse und Gespür für das Management von Sicherheitsrisiken.	Abgeschlossene Ausbildung Arbeitssicherheit oder vergleichbar durch Ausbildung oder Erfahrung.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diplom</li> <li>• CV</li> </ul>
1	Kenntnis der allgemeinen Merkmale des menschlichen Verhaltens.	Abgeschlossene Ausbildung, Training, Kurs oder ähnliches durch Erfahrung.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• CV</li> <li>• Anwesenheit</li> <li>• Beurteilung/Erklärung der LZB</li> </ul>
1	Qualifizierter Lead Assessor.	Lead Assessor Kurs abgeschlossen.	Diplom
1	Vertrautheit mit den Prinzipien und Inhalten der Safety Culture Ladder.	Der Prüfer verfügt über Kenntnisse der Normen: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Zertifizierungssystem Safety Culture Ladder;</li> <li>• Prüferrichtlinie Safety Culture Ladder;</li> <li>• Handbuch Safety Culture Ladder;</li> <li>• Andere zusätzliche Dokumente Safety Culture Ladder.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anwesenheit</li> <li>• <u>Beurteilung der LZB</u></li> <li>• Überprüfung der Prüfungsberichte der LZB</li> </ul>
1	Kenntnis des Wegweisers LZB Safety Culture Ladder haben.	Der Prüfer arbeitet gemäß dem Wegweiser LZB Safety Culture Ladder.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anwesenheit</li> <li>• Beurteilung der LZB</li> <li>• Überprüfung der Prüfungsberichte</li> </ul>
1	Teilnahme 2-tägiger Safety Culture Ladderkurs (organisiert von NEN).	Nachweisbar ein Training besucht	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Teilnahme Zertifikat NEN</li> </ul>
4/5	Masteclass Safety Culture Ladder: "Was ist 4/5 Kultur" besucht.	Nachweisbar eine Masterclass besucht.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Teilnahme Zertifikat NEN</li> </ul>
1	2 Tage teilnehmen an Audits.	Nachweislich 2 Prüfungstage mit erfahrenen VHL-Prüfer.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Auditplan der betreffenden Audits A</li> </ul>
1	Vertraut mit Sicherheitsrisiken in Bezug auf Umfang und Land.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Der Prüfer ist mit den Sicherheitsrisiken im Anwendungsbereich (Bahn, Energie, Wohnen, Pflege, etc.) vertraut und kann etwas darüber erzählen.</li> <li>• Der Prüfer ist mit den besten Praktiken (Best Practices) im Anwendungsbereich vertraut.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anwesenheit</li> <li>• Beurteilung der LZB</li> <li>• Überprüfung der Prüfungsberichte</li> <li>• CV</li> </ul>

## Fähigkeiten

Anforderung	Kriterien	Beurteilung
Erfahrung mit der Zertifizierung von Managementsystemen im Rahmen der Akkreditierung	Qualifizierter Prüfer VCA oder ISO45001 (OHSAS 18001) oder gleichwertig.	CV
Sprachkenntnisse, die für die Kommunikation auf allen Ebenen innerhalb der Organisation des Kunden geeignet sind.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Der Prüfer beherrscht die Landessprache in Wort und Schrift (auch am Arbeitsplatz).</li> <li>• Der Prüfer kann ein angenehmes Gespräch führen (Dialog).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• CV</li> <li>• Anwesenheit</li> <li>• Beurteilung der LZB</li> <li>• Überprüfung der Prüfungsberichte</li> </ul>
Kennt die Sitten und Gebräuche des jeweiligen Landes	Der Prüfer wurde geboren oder ist aufgewachsen oder verfügt über eine mindestens 2-jährige Berufserfahrung in dem betreffenden Land.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• CV</li> <li>• Anwesenheit</li> <li>• Beurteilung der LZB</li> <li>• Überprüfung der Prüfungsberichte</li> </ul>
In der Lage gute Berichte zu erstellen	<p>Prüfer kann:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• gut zusammenfassen und analysieren;</li> <li>• die Punkte, die Aufmerksamkeit und Verbesserung erfordern, klar angeben</li> <li>• eine Begründung der gegebenen Punktzahl geben;</li> <li>• Berichterstattung im Allgemeinen (was für Kultur(en) habe ich gefunden);</li> <li>• einen prägnanten und flüssig geschriebenen Bericht erstellen;</li> <li>• Unterscheide Sie zwischen Haupt- und Nebensächlichkeiten machen können und die wichtigsten Erkenntnisse benennen können;</li> <li>• aktives Schreiben, ohne zu leiden, formt und weiß, wie man den Leser fesselt.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anwesenheit</li> <li>• Beurteilung/Erklärung der LZB</li> <li>• Überprüfung der Prüfungsberichte</li> </ul>
Überzeugende Präsentation	Der Prüfer kann sich gut präsentieren, die Ergebnisse einer Prüfung vollständig und gut präsentieren und die Ergebnisse motivieren/erklären.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anwesenheit</li> <li>• Beurteilung/Erklärung der LZB</li> </ul>

**Fähigkeiten - Soft Skills**

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

## Persönliche Eigenschaften

Anforderung	Kriterien	Beurteilung
Sozial/Kommunikativ	Prüfer: <ul style="list-style-type: none"> <li>• kann der geprüften Organisation ein gutes und entspanntes Gefühl geben;</li> <li>• kann angenehm und effektiv kommunizieren.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anwesenheit</li> <li>• Beurteilung/Erklärung der LZB</li> <li>• Beurteilung</li> </ul>
Diplomatisch /Tatkräftig	Prüfer: <ul style="list-style-type: none"> <li>• besitzt Fingerspitzengefühl;</li> <li>• 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.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anwesenheit</li> <li>• Beurteilung/Erklärung der LZB</li> <li>• Beurteilung</li> </ul>
Ruhiger, vertrauter Ausstrahlung	Prüfer: <ul style="list-style-type: none"> <li>• ist nicht chaotisch oder angespannt;</li> <li>• kann Menschen beruhigen;</li> <li>• berührt Menschen emotional (was dir wirklich wichtig ist).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Monitoring / review on site</li> <li>• Beurteilung/Erklärung der LZB</li> <li>• Beurteilung</li> </ul>
Aufmerksam/Interesse	Prüfer: <ul style="list-style-type: none"> <li>• nimmt sich die Zeit für die zu prüfende Organisation;</li> <li>• lässt die zu prüfende Organisation sprechen und hört aufmerksam zu.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anwesenheit</li> <li>• Beurteilung/Erklärung der LZB</li> <li>• Beurteilung (falls zutreffend)</li> </ul>

### Zurückbehaltene Qualifikation

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

## **Kolophon**

Titel: Handbuch Safety Culture Ladder Version 3.3  
Veröffentlichungsdatum: März 2019

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.