

Die ISO-45000-Reihe

Eine Sonderveröffentlichung zur Vorstellung der Normen des ISO/Technischen Komitees 283 Occupational health and safety management (ISO/TC 283)

Die ISO-45000-Reihe: Management für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit (SGA)

Vorgestellt und kommentiert von Expertinnen und Experten des DIN-Arbeitsausschusses NA 175-00-02 AA *Management für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit*:

- Uwe Marx (ISO 45001);
- Prof. Dr. Udo Weis (ISO 45002);
- Dr. Christian Weigl & Dagmar B. Veigel (ISO 45003);
- Dipl. Ing. Michael Figgel & Stephan Köchling (ISO 45004);
- Dr. Ralf Franke (ISO/PAS 45005 & ISO 45006).



Eine Sonderveröffentlichung des DIN-Arbeitsausschusses NA 175-00-02 AA

Ursprünglich erschienen in den **DIN-Mitteilungen 2023/08**

Der NA 175-00-02 AA ist Teil des Normenausschusses Organisationsprozesse (NAOrg).

Weiterführende Informationen zum Gremium und zur Mitwirkung bei der Normung finden Sie, ebenso wie Kontaktdaten der Geschäftsstelle des NAOrg sowie des zuständigen Projektmanagers *Leon Jones*, auf der Rückseite.

INHALT

DIE ISO-45000-REIHE



1 THEMEN

1 Die ISO-45000-Reihe: Management für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit

2 ISO 45001: Managementsysteme für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit – Anforderungen mit Anleitung zur Anwendung

Die ISO 45001 – ein Meilenstein für den globalen Arbeitsschutz

4 ISO 45002: Arbeitsschutzmanagement – Allgemeine Leitlinien für die Implementierung von ISO 45001:2018

6 ISO 45003: Management von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit – Psychische Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz – Leitlinien zum Management psychosozialer Risiken

Entwicklungsprozess und Verortung bei einem bereits bestehenden komplexen gesetzlich verankerten Regelsystem.

9 ISO 45004: Management von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit – Leitfaden für die Leistungsbewertung

11 ISO/PAS 45005 und ISO/DIS 45006: Management von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit

Allgemeine Richtlinien für sicheres Arbeiten während der COVID-19-Pandemie (ISO/PAS 45005) & Management von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit – Leitlinien für Organisationen zur Prävention und zum Management von Infektionskrankheiten (ISO/DIS 45006)

↓ THEMEN

Die ISO-45000-Reihe: Management für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit



Die ISO-45000-Reihe erleichtert die Einhaltung von Gesetzen und Richtlinien

Foto: FrankPeters – stock.adobe.com

Die ISO-45000-Reihe ist eine international anerkannte Normenreihe, die sich mit Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit (SGA) befasst. Berufsbedingte Erkrankungen und Verletzungen stellen für die Wirtschaft wie auch für die Beschäftigten eine erhebliche Belastung dar. Die Normenreihe soll Organisationen in die Lage versetzen, sichere und gesunde Arbeitsplätze bereitzustellen. Sie legt Anforderungen an das Management von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit fest, bietet Leitlinien für deren Umsetzung und kontinuierliche Verbesserung. Die Vorteile für anwendende Organisationen reichen von der Reduzierung von Ausfallzeiten und Kosten, der erleichterten Einhaltung der rechtlichen Verpflichtungen (Compliance) über die internationale Anerkennung und das Schaffen von Wettbewerbsvorteilen am Markt bis zur verbesserten Motivation der Belegschaft.

Die Normenreihe wird international im ISO/TC 283 – *Occupational health and safety management* unter Beteiligung deutscher Stakeholder erarbeitet. Welche weiteren Normen gibt es in der ISO-45000-Reihe neben der zentralen ISO 45001:2018 und was waren die Beweggründe für deren Erstellung? Wie verhalten sich die verschiedenen Normen zueinander? Welche sind bereits als DIN-ISO-Normen ins Deutsche übernommen worden und wie stehen die deutschen Stakeholder aus dem DIN-Arbeitsausschuss NA 175-00-02 AA „Management für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit“ zu den Projekten?

Auf den folgenden Seiten stellen Expertinnen und Experten des NA 175-00-02 AA die ISO-45000-Reihe vor und geben Ihnen einen Einblick in die Normungswelt zur Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit.



Die Normenreihe erleichtert die Bereitstellung von sicheren und gesunden Arbeitsplätzen

Foto: Dariusz T. Oczkowic – stock.adobe.com

ISO 45001: Managementsysteme für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit – Anforderungen mit Anleitung zur Anwendung

Die ISO 45001 – ein Meilenstein für den globalen Arbeitsschutz

Vor fünf Jahren wurde die ISO 45001 veröffentlicht. Nun ist es an der Zeit, über die Entstehungsgeschichte und die Norm an sich zu berichten. Eine Norm, die sich als wegweisend für den globalen Arbeitsschutz, der Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit, erwiesen hat.



→ **Uwe Marx**
leitet das Gremium DIN NA 175-00-02 AA „Management für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit“.

1 Idee bzw. Beweggründe für die Norm

Im Jahr 2013 gelang es erstmalig, einen breiten Konsens zu erzielen, um eine Normung von Arbeitsschutzmanagementsystemen auf ISO-Ebene anzustoßen. Mit ausschlaggebend war der verheerende Unfall im April 2013 in der Textilfabrik in Bangladesch mit mehr als 1000 Toten und 2000 Verletzten.



Mit dem Unfall in einer Textilfabrik in Bangladesch bekam das Thema Arbeitsschutz auch international Bedeutung.

2 Purpose und Zielgruppe der Norm

Mit dem Ziel, einen global anerkannten Standard für das Management von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit zu schaffen, fiel der Startschuss auf der ISO/PC-283-Sitzung in London am 28. Oktober 2013.

Die Internationale Organisation für Normung (ISO) übernahm die Leitung des Projekts und gründete das Projektkomitee ISO/PC 283. Erwähnenswert ist, dass neben den etablierten Normungsorganisationen auch eine spezielle Liaison mit der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO/ILO) eingegangen wurde. Dazu wurde ein spezielles „Memorandum of Understanding“ geschlossen, an den Nachfolgeprojekten hat sich die ILO jedoch nicht mehr beteiligt.

Die Zielgruppe sind alle Organisationen, die Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit systematisch organisieren wollen.



Jedes Unternehmen muss sich mit Arbeitsschutzrisiken auseinandersetzen.

3 Erarbeitung und Entstehung der Norm

Insgesamt waren sechs internationale Plenarsitzungen des ISO/PC 283 und zehn Präsenzsitzungen der mit der Erarbeitung betrauten Arbeitsgruppe 1 notwendig, bis die Arbeit an der Norm im September 2017 auf der PC-Sitzung in Malaysia beendet werden konnte.

Bei Erarbeitung der Norm mussten dabei vielzählige Herausforderungen gemeistert werden:

- Konsensfindung zur Erarbeitung eines Standards für Arbeitsschutzmanagementsysteme und nicht eines Arbeitsschutzstandards
- Rolle der IAO/ILO und Umgang mit dem Memorandum of Understanding
- Anwendung der Harmonized Structure
- Arbeit in unterschiedlichen Kapitel-Arbeitsgruppen und Zusammenführung der Ergebnisse. Überschneidung von Themen
- Wechselnde internationale Expertinnen und Experten

Foto: cacaroot – stock.adobe.com

- Vermeidung von Anforderungen, die mit europäischen bzw. deutschem Arbeitsschutzrecht konkurrieren könnten
- Das Behandeln der fast 10 000 internationalen Kommentare

4 Aufbau und Inhalt der Norm

Im nationalen Vorwort wird unter anderem verdeutlicht, dass die Norm lediglich eine ergänzende Rolle zum europäischen und nationalen Regelwerk im Arbeitsschutz einnehmen kann. Ansonsten beinhaltet die DIN ISO 45001 zehn Kapitel und im Anschluss folgt als informativer Anhang A eine Anleitung zur Anwendung der Norm.

Bezogen auf die Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit gibt es dabei folgende Besonderheiten:

- Definitionen von **SGA-Risiken** und **SGA-Chancen** (SGA: Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit)
- Definition „**Vorfall**“, hier Berücksichtigung des (Arbeits-)Unfalls und der arbeitsbedingten Erkrankung
- Proaktiver Präventionsansatz
- Definition von SGA-Begrifflichkeiten, insbesondere der Arbeitsschutzleistung
- Berücksichtigung des Kontextes der Organisation (gesetzliche Anforderungen, Bestimmung der relevanten Beschäftigten, Erfordernisse und Erwartungen der Beschäftigten und anderer interessierter Parteien, ...)
- höhere Anforderungen an das Top-Management und die Führungskräfte bezüglich ihrer Rolle und Verantwortung im Arbeitsschutz
- mehr Arbeitsschutzverantwortung von Unternehmen über die gesamte Lieferkette bei der Verpflichtung von Vertragspartnern, Auftragnehmern und Zulieferern
- Betrachtung von Risiken und Chancen bezogen auf die Organisation und die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten
- stärkere Einbindung von Beschäftigten und deren arbeitsschutzrelevanten Vertretern in das Managementsystem

5 Schnittstellen und Synergien zu anderen Normen allgemein und insbesondere zu weiteren 4500x-Normen

Die ISO 45001 folgt als Managementsystemnorm, wie beispielsweise die ISO 9001 und ISO 14001, der sogenannten Harmonized Structure (HS), vormals High Level Structure (HLS). Dadurch wird die Umsetzung integrierter Managementsysteme sowie die Einbindung der ISO 45001 in bereits bestehende Managementsysteme in der Praxis erheblich erleichtert.

In der Normenreihe 45000 sind insbesondere folgende Standards erwähnenswert:

- ISO 45002 „Managementsysteme für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit – Allgemeine Leitlinien für die Implementierung von ISO 45001“. Die deutsche Veröffentlichung wird noch im Jahr 2023 erfolgen.
- ISO 45004 „Managementsysteme für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit – Leitfaden für die Leistungsbewertung“. Die Veröffentlichung ist für das Jahr 2024 geplant.
- ISO 45006 „OH&S management – Prevention & managing of infectious diseases“. Die internationale Veröffentlichung ist für das Jahr 2024 geplant.

6 Stolpersteine bei der Anwendung

Auch fünf Jahre nach Veröffentlichung der Norm stellen einige Besonderheiten der ISO 45001 weiterhin Stolpersteine in Bezug auf deren Anwendung dar. Dies betrifft insbesondere folgende Aspekte:

- Kontext der Organisation. Externe und interne Themen müssen identifiziert und je nach Relevanz behandelt werden.
- Der Tendenz aus der Nachhaltigkeitsberichterstattung folgend ist die gesamte Wertschöpfungskette zu betrachten.
- Arbeitsschutzrisiken können nicht ausgegliedert werden.

- Neben der etablierten Behandlung der Risiken müssen die Chancen in Bezug auf Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit betrachtet werden.
- Die Erfordernisse und Erwartungen von Beschäftigten und anderen interessierten Parteien müssen bestimmt werden. Beschäftigte von Auftragnehmern und Dienstleistern befinden sich ebenfalls im Anwendungsbereich der Norm.
- Die Konsultation und Beteiligung der Beschäftigten.
- Die Bewertung und Verbesserung der SGA-Leistung.

7 (Praxis-)Nutzen der Norm national und international

Die Norm wurde von vielen Organisationen und Unternehmen weltweit begrüßt und als wichtiger Schritt zur Verbesserung des Arbeitsschutzes und der Aspekte der Gesundheit bei der Arbeit angesehen. Seit ihrer Veröffentlichung haben zahlreiche Unternehmen die ISO 45001 implementiert, um von den Vorteilen eines Arbeitsschutzmanagementsystems zu profitieren. Stand 2021 waren dies weltweit fast 300 000 Unternehmen. Durch die Managementsystemnorm ISO 45001 wurden erstmals Arbeitsschutzmanagement und Gesundheitsmanagement auf internationaler Ebene verbunden und standardisiert.

Diese Unternehmen profitieren von den sogenannten beabsichtigten Ergebnissen der Norm, den *intended outcomes*:

- die Prävention von arbeitsbedingten Verletzungen und Erkrankungen
- die Bereitstellung sicherer und gesundheitsgerechter Arbeitsplätze

Der Nutzen der Norm ist dadurch national wie auch international beträchtlich, so dass von einem Meilenstein für die Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit gesprochen werden kann.

ISO 45002: Arbeitsschutzmanagement – Allgemeine Leitlinien für die Implementierung von ISO 45001:2018

Die ISO 45002 liefert zu den Anforderungen der ISO 45001 Praxisbeispiele, ohne abweichende Interpretationen zuzulassen. Darüber hinaus auch Beispiele, zu weiteren Normen der ISO-45000-Reihe (z. B. ISO 45003 oder ISO 45004), die auf Teilaspekte der ISO 45001 fokussieren. Der Leitfaden versteht sich dabei mehr als Wegbereiter für eine eigene Umsetzungsstrategie. Der Leitfaden ist keine reine Anleitung zur Umsetzung. Vielmehr regt mit seinen Beispielen zum Nachdenken an, wie die Umsetzung der ISO 45001 in der eigenen Organisation erfolgen kann.



→ Prof. Dr. Udo Weis
ist Institutsleiter bei der Steinbeis+Akademie
und Geschäftsführer der IFNEK GmbH sowie
Experte im DIN-NA 175-00-02 AA Management
für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit.

1 Idee und Entstehung der ISO 45002

Normen zu verstehen und korrekt zu interpretieren, um sie dann umzusetzen, erscheint erst einmal schwierig. Normensprache macht es leicht, Sachverhalte klar und eindeutig zu beschreiben, für die praktische Umsetzung erscheint Normensprache oft hinderlich. Daher werden oft zu wichtigen Normen (z. B. ISO 45001) erläuternde Dokumente erstellt, die frei der formalen Sprache, mehr praxisorientiert, Anleitung und Unterstützung geben sollen. Mit der ISO 45002 versuchen die Normungsorganisationen diesem Anspruch gerecht zu werden. Eine Veröffentlichung als DIN ISO 45002 ist für den Herbst 2023 vorgesehen.

Dabei bewegt man sich auf dem schmalen Grat, keine neue Interpretation zur

ISO 45001 zu geben, aber eben praktische Hinweise zur Anwendung zu liefern.

2 Zweck und Zielgruppe

Mit dem Leitfaden sollen Anwendende der ISO 45001 „Managementsysteme für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit“ Anleitung und Beispiele zur Umsetzung der Norm erhalten. Wo die ISO 45001 erklärt, was zu tun ist, erweitert die ISO 45002 die Erklärung mit einer Anleitung und Praxisbeispielen zur Ausführung. Der Zweck ist, erläuternde Beispiele zu einzelnen Anforderungen vorzustellen, damit aber keine abweichenden Interpretationen zuzulassen.

3 Aufbau und Inhalt

Die ISO 45002 ist analog zur zugrunde gelegten Norm ISO 45001 aufgebaut und als Leitfaden konzipiert. Für Anwendende ist diese Struktur sehr hilfreich, denn bei der Anwendung kann zwischen dem jeweiligen Abschnitt der Norm und des Leitfadens gewechselt werden. Was fordert die Norm? Oft mehrere Antwortbeispiele liefert der Leitfaden!

Für rund 44 Seiten deutschen Normtext werden nahezu 94 Seiten Leitfaden zur Implementierung geliefert. Allein dieser Umfang verdeutlicht die Notwendigkeit des Leitfadens.

4 (Praxis-)Nutzen des Leitfadens national – international

Der Nutzen des Leitfadens besteht darin, dass synoptisch eine Gegenüberstellung der Norm mit Anforderungen und Beispielen zur Umsetzung ermöglicht wird.

Mit teils sehr einfachen Beispielen werden komplizierte Normforderungen zur Umsetzung gebracht. Die Grenzen dieses Nutzens sind allerdings die teils internationalen Handschriften der Beispiele, die für deutsche Anwendende etwas befremdlich wirken. Den Kern zu erkennen und dann in der eigenen (deutschen) Welt eine Perspektive zu entwickeln, diese Aufgabe kann diese Norm nicht abnehmen.

Die ISO 45002 ist dennoch eine gute Sammlung von Beispielen, leicht nutzbar und gut strukturiert, aber auch nicht mehr.

5 Schnittstellen und Synergien zu anderen Normen

Die Schnittstellen liegen auf der Hand. Ein Praxisspiegel der ISO 45001, zu jedem Abschnitt, zu jedem Kapitel eine Erläuterung und oft ein konkretes Beispiel. Darüber hinaus eben auch Beispiele zu weiteren Normen der ISO-45000-Reihe (z. B. ISO 45003 oder ISO 45004), die auf Teilaspekte der ISO 45001 fokussieren.

6 Stolpersteine bzgl. der Anwendung

Die aufgezeigten Beispiele sind in einem internationalen Kontext zu sehen. Manchmal passen sie in die nationale Sichtweise und den nationalen Erfahrungshorizont und manchmal sind diese eben nicht passgenau. Daher ist es gut, die unterschiedlichen Beispiele zu betrachten. Diese bilden die Vielfalt an Organisationen ab, welche eine Umsetzung in ihrem jeweiligen Kontext anstreben.

Den Leitfaden lesen, über die Beispiele nachdenken, und dann mit eigenen

Ideen in die Umsetzung gehen ist der vorgeschlagene Umgang mit der ISO 45002. Es ist wichtig, darauf hinzuweisen, dass es ein Leitfaden und keine Anleitung zur Umsetzung ist.

7 Best Practice bzgl. der Anwendung

Die ISO 45002 gibt Anregung und Ideen, ersetzt aber nicht den fachlichen Dialog mit weiteren Expertinnen und Experten in der eigenen Organisation und über die eigene Organisation hinaus. Die oft an internationalen Gepflogenheiten orientierten Beispiele sind nicht als

Copy-Paste-Vorlage zu Umsetzung zu verstehen, sondern als erläuternde Beispiele, die als Wegbereiter für die eigene Umsetzungsstrategie dienen sollen.

Die ISO 45002 ist gut, aber keine Blaupause für die Praxis. Wie gut die Norm anzuwenden ist, hängt entscheidend von den Anwendenden und deren Fähigkeiten der Interpretation und Abstimmung auf die eigene Organisation ab.

Betrifft: Immer auf dem Laufenden sein



Fachinfos von Beuth – einfach per E-Mail

Möchten Sie regelmäßig und kostenlos per E-Mail über neue Normen, Publikationen, Fortbildungen, Dienstleistungen und Umfragen informiert werden und kein Angebot mehr verpassen?



Melden Sie sich jetzt an:
beuth.de/e-mail

ISO 45003: Management von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit – Psychische Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz – Leitlinien zum Management psychosozialer Risiken

Entwicklungsprozess und Verortung bei einem bereits bestehenden komplexen gesetzlich verankerten Regelsystem.

Um bei den stetigen Veränderungen und den zukünftigen Entwicklungen der Arbeitswelt dem Risikopotential für zunehmende psychische Belastung verstärkt entgegenzuwirken, wurde im Jahr 2021 nach langen internationalen Diskussionen der Leitfaden „Management von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit – Psychische Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz“ veröffentlicht. Der Leitfaden verfolgt das Ziel, Verhaltensprävention in Bezug auf psychosoziale Risiken zu unterstützen. In Deutschland gibt es bereits ein komplexes Regelwerk an Gesetzen, Verordnungen und weiteren Normen sowie eine gut vernetzte Struktur staatlicher und betrieblicher Akteure im Arbeits- und Gesundheitsschutz, welche sowohl Handlungsleitlinien als auch Vorgaben an die Qualifikation definieren, so dass die ISO 45003 in der Regel keine Anwendung findet. In der Informationsbox finden sich zwei exemplarische Beispiele.

→ Dr. Christian Weigl

ist Geschäftsführer und Arbeitspsychologe beim IfG GmbH Institut für Gesundheit und Management und Experte im DIN-Arbeitsausschuss NA 175-00-02 AA Management für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit.

→ Dagmar B. Veigel

ist stellvertretende Leiterin im Referat 96 Arbeitsmedizin, Staatlicher gewerbeärztlicher Dienst, Regierungspräsidium Stuttgart, und Experte im DIN-Arbeitsausschuss NA 175-00-02 AA „Management für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit“ sowie im NA 095 BR-02 SO „Beratungsgremium für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit“.

1 Idee und Entstehung der ISO 45003

Homeoffice, Desksharing, Telearbeit, Informationsflut oder Emotionsarbeit. Die heutige Arbeitswelt verändert sich fortlaufend, wobei Beschäftigte immer wieder mit neuen Aufgaben und Situationen konfrontiert werden. Doch neue Arbeitsanforderungen und Tätigkeiten bringen dabei auch immer neue Gefähr-

dungen mit sich. Diese Gefährdungen betreffen jedoch nicht immer nur die physische Gesundheit, sondern wirken ebenso auf das psychische Wohlergehen der Beschäftigten.

Begonnen wurde mit dem Leitfaden ISO 45003 „Management von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit – Psychische Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz“, im August 2018. Nach nahezu drei Jahren und kontroversen internationalen Diskussionen erfolgte die Veröffentlichung der Norm schließlich im Juni 2021.

2 Zweck und Zielgruppe

Die Leitlinie ISO 45003 wurde entwickelt, um zur Minimierung psychischer Belastungen beizutragen und die psychische Gesundheit der Beschäftigten zu verbessern und zu erhalten. Dabei kann sie mit in das Managementsystem von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit eingeschlossen werden und dient als Ergänzung, Unterstützung und Anleitung für das Hauptdokument ISO 45001. In Bezug auf psychische

Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz richtet sich der Leitfaden dabei insbesondere an Organisationen mit einem bestehenden Managementsystem für Gesundheit und Sicherheit gemäß ISO 45001.

3 Aufbau und Inhalt

ISO 45003 ist ein Leitfaden für die psychische Gesundheit und Sicherheit bei der Arbeit und enthält Leitlinien und Empfehlungen für das Management psychosozialer Risiken und Chancen am Arbeitsplatz. Sie identifiziert dabei Arbeitsbedingungen, Arbeitsumstände sowie Arbeitsanforderungen, welche die psychische Gesundheit und das Wohlbefinden der Beschäftigten beeinträchtigen können. Des Weiteren beschäftigt er sich mit der Entwicklung, Implementierung, Aufrechterhaltung und fortlaufenden Verbesserung von Maßnahmen zur Reduktion von psychosozialen Risiken, der Prävention von arbeitsbedingten psychischen Belastungen und Erkrankungen und der Förderung des Wohlbefindens der Beschäftigten am Arbeitsplatz.

4 (Praxis-)Nutzen des Leitfadens national und international

Ziele des Leitfadens *ISO 45003* sind die Reduktion arbeitsbedingter wie psychosoziale Krankheiten unbekannt Krankheiten und Gefährdungen am Arbeitsplatz und die damit verbundene Steigerung der Leistung, der Produktivität sowie der Motivation, des Engagements und der Resilienz der Beschäftigten. Zusätzlich verfolgt sie das Ziel der Verhaltens- und Verhältnisprävention in Bezug auf psychosoziale Risiken. Sie dient der Anwendung von Analyseinstrumenten und Verfahren für die Ermittlung von psychosozialen Risiken.

5 Schnittstellen und Synergien zu anderen Normen

In Deutschland ist der Themenkomplex der psychischen Belastung über Gesetze, Vorschriften und Handlungsempfehlungen geregelt. Das Themenfeld psychische Belastung ist im Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) berücksichtigt und regelt die Beratung und Überwachung von Betrieben. Diese gesetzliche Grundlage regelt das staatliche Arbeitsschutzrecht und das autonome Recht der Unfallversicherungsträger gemäß dem Sozialgesetzbuch VII sowie die Zu-

sammenarbeit dieser beiden Akteure in der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA). Konkret werden die Pflichten des Arbeitgebers zur kontinuierlichen Beurteilung von Arbeitsbedingungen und den damit einhergehenden Gefährdungen und Risiken beschrieben sowie Vorgaben zur Arbeitsgestaltung und der hierarchischen Umsetzung von Maßnahmen genannt.

Diese behandeln bereits umfassend die Reduzierung psychischer Risiken und Belastungen, um eine Verbesserung und Erhaltung der psychischen Gesundheit von Beschäftigten zu erwirken. Darüber hinaus definieren auch *ISO 10075-1 bis -3* ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung und erübrigen damit die *ISO 45003*. Aktuell befindet sich *ISO 10075-2* „Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung – Teil 2: Gestaltungsgrundsätze“ in der Endphase der Überarbeitung.

6 Stolpersteine bei der Anwendung

Durch die umfangreichen gesetzlichen Vorgaben und Regelungen der Unfallversicherungsträger zum Thema psychische Belastung in Deutschland

stellt sich die Frage, ob der Leitfaden *ISO 45003* überhaupt einen Mehrwert für deutsche Anwendende bietet. Die Norm enthält keine Chancenbetrachtung, die bei den psychischen Faktoren hinsichtlich der Förderung der gesundheitlichen Ressourcen hilfreich ist. Zudem enthält der Leitfaden zum Teil zu spezifische Beispiele, welche sich eher für nationale als für internationale Leitlinien eignen. *ISO 45003* beinhaltet außerdem keine näheren Erläuterungen zu personellen Rahmenbedingungen bezüglich Kompetenzen und Qualifikationen der Beschäftigten. Überdies werden in der *ISO 45003* weder Chancen und Risiken noch die diesbezügliche Planung und Umsetzung von Maßnahmen und deren Bewertung identifiziert.

7 Best Practice bei der Anwendung

Die *ISO 45003* findet in der Praxis kaum Anwendung. Aufgrund der Vielzahl an gesetzlichen Regelungen und Handlungsempfehlungen ist Deutschland hinsichtlich des Themas psychische Belastung bei der Arbeit bereits sehr gut aufgestellt. Entsprechende Fallbeispiele und Best-Practice-Anwendungen zu den gesetzlichen Regelungen der Unfallversicherungsträger werden in der folgenden Informationsbox dargestellt.



Homeoffice: ein beliebtes Arbeitsmodell, das auch neue Gesundheitsrisiken birgt

Foto: olezzo – stock.adobe.com

Um das Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit (Arbeitsschutzgesetz – ArbSchG) für den Arbeitsalltag anwendbar zu machen, wurde zur Vereinfachung das STOP-Prinzip (1. Substitution, 2. Baulich-technisch, 3. Organisatorisch und 4. Personen- und verhaltensbezogen) abgeleitet. Als Gestaltungsprämisse soll es ermöglichen, die Gefährdung bereits an der Quelle zu beseitigen und bei den abzuleitenden Maßnahmen hierarchisch vorzugehen und dabei den aktuellen Stand der Wissenschaft zu berücksichtigen. Weitere Informationen sowie Hilfen zur Umsetzung sind über die Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA) ^[1] erhältlich.

Zur Veranschaulichung dienen die folgenden Fallbeispiele, bei denen eine hohe Arbeitsintensität ^[2, 3], ein Missverhältnis von Menge, Qualität und Zeit, zu gesundheitlichen Folgen führte:

Fallbeispiel 1: IT – Internationale Softwareentwicklung

„Ich leite für einen weltweit agierenden Konzern international Projekte zur Softwareentwicklung und reise dafür häufig für wenige Tage nach Südostasien und Südamerika. Kurzfristig wurden die Endtermine vorverlegt, in einem Projekt sind zwei Kollegen ausgefallen und bei Nichteinhaltung drohte uns eine riesige Vertragsstrafe. Auf dem Flughafen in Frankfurt wurde mir schwindelig und ich hatte ein Pfeifen im Ohr, ich bekam Angst und wurde panisch. Ich dachte zunächst, das geht vorbei.“

Diskrimination: Belastung – Beanspruchung

Belastungsfaktoren	Beanspruchung
<ul style="list-style-type: none"> IT Sektor mit hohem Wettbewerbsdruck Leitungsfunktion Projektverantwortung Internationale Aufgaben Ausfall von Kollegen, Personalengpass Druck aus drohender Vertragsstrafe Mehrtägige Reisetätigkeiten Termine von extern vorverlegt, Zeitdruck Langstreckenflüge über verschiedene Zeitzonen mit Einfluss auf Schlaf-Wach-Rhythmus Südostasien und Südamerika liegen von Deutschland aus gesehen entgegengesetzt auf dem Globus, Flüge mit der Sonne sind leichter zu bewältigen, Flüge gegen die Sonne verstärken den Jetlag. 	<ul style="list-style-type: none"> Schwindel Pfeifen im Ohr Angstzustände Panikattacken

Maßnahmenableitung nach dem STOP-Prinzip

S	Reduktion der Dienstreisen; Aufteilung der Zuständigkeit für Südostasien und Südamerika
T	Dienstreisen ersetzen durch Videokonferenzsysteme und unterstützende Software
O	Unterstützung bei der Reiseplanung (Jetlag); mehrtägige Pausenzeiten einplanen; Personal aufstocken und qualifizieren; Zuständigkeiten klären
P	Klärung der Rolle und Zuständigkeit; Unterweisung

(nach Stab & Schulz-Dadaczynski ^[4, 5])

Fallbeispiel 2: Reinigungsfachkraft

A: „Ich habe 2,5 Stunden Zeit, um alle Klassenzimmer der Schule zu kehren und nass zu wischen. Danach fahre ich noch zu einer anderen Reinigungsstelle. Ich trage den Wassereimer vom Erdgeschoss in das obere Stockwerk, da oben kein Wasserhahn ist. Wenn ich den Boden der Klassenzimmer oberflächlich kehre und wische, klappt das schon. An dem Tag waren die Mülleimer im oberen Stock sehr verdreckt, ich musste sie leeren und zusätzlich reinigen. Ich bin in Zeitnot geraten, habe die nasse Stelle auf dem Flurboden übersehen und bin ausgerutscht.“

Diskrimination: Belastung – Beanspruchung

Belastung	Beanspruchung
<ul style="list-style-type: none"> Zeitdruck Wassereimer die Treppe hochtragen Nur „oberflächliche“ Reinigung möglich Zusätzliche Arbeit durch starken Schmutz Rutschiger Boden 	<ul style="list-style-type: none"> Zeitnot Übersehen der nassen Stelle Ausrutschen

Maßnahmenableitung nach dem STOP-Prinzip

S	Anzahl der Räume bzw. der zu reinigenden Oberflächen reduzieren
T	Wasserinstallation in der oberen Etage; Kennzeichnen der nassen Fläche, Putzroboter
O	Zeitbudget; Schüler leeren die Mülleimer
P	PSA; rutschfeste Schuhe, Unterweisung

(nach Stab & Schulz-Dadaczynski ^[4, 5])

Literatur:

[1] Leitung des GDA-Arbeitsprogramms Psyche (Hrsg.): Empfehlung zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung, 4. überarbeitete Auflage, Berlin 2022 abrufbar: https://www.gda-portal.de/DE/Downloads/pdf/Psychische-Belastung-Gefahrungsbeurteilung-4-Auflage.pdf?__blob=publicationFile&v=2

[2] Rau, R. & Göllner, C. (2018): Rahmenmodell der Arbeitsintensität als objektiv bestehende Anforderung. Arbeit, 27 (2), 151-174. <https://www.researchgate.net/publication/325160570>

[3] Träger, U. (2006): Arbeitszeitschutzrechtliche Bewertung der Intensität von Arbeitsbelastungen unter besonderer Berücksichtigung der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes zum Bereitschaftsdienst. Hartung-Gorte, Konstanz

[4] Stab, N. & Schulz-Dadaczynski, A.: Psychische Belastung in der Arbeitswelt – Arbeitsintensität. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrsg.). Projekt F 2353, Dortmund/Berlin/Dresden 2016 DOI: 10.21934/baua:bericht20160713/1d

[5] Stab, N. & Schulz-Dadaczynski, A.: Arbeitsintensität: Ein Überblick zu Zusammenhängen mit Beanspruchungsfolgen und Gestaltungsempfehlungen, Z. Arb. Wiss. (2017) 71:14-25. DOI 10.1007/s41449-017-0048-9

ISO 45004: Management von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit – Leitfaden für die Leistungsbewertung



→ **Dipl.-Ing. Michael Figgel** ist Director Safety RWE Generation, Vorsitzender des Richtlinienausschusses VDI 4060 „Integrierte Managementsysteme“, im VDI 4056 „OH&S-Leading Indicators – Selbstbewertungssystem mit Reifegradmodell zur Steuerung und Verbesserung der Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit [...]“ und arbeitet zudem an der VDI 4055 „Betriebssicherheitsmanagement“, im DIN-Arbeitsausschuss NA 175-00-02 AA „Management für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit“ sowie an der ISO 45004 „Performance Evaluation“ des ISO/TC 283 zur ISO 45001.



→ **Stephan Köchling** ist Leiter Netzwerkmanagement, Geschäftsstelle Düsseldorf, für die Deutsche Gesellschaft für Qualität (DGQ e.V.) und Experte im DIN-Arbeitsausschuss NA 175-00-02 AA „Management für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit“.

1 Idee und Entstehung der ISO 45004

Traditionell wird die Leistung von Sicherheit und Gesundheit in einem Betrieb in Form von unfallbasierten Kennzahlen gemessen. Kennzahlen sind die gerne 1000-Mann-Quote oder Unfälle pro 1000 000 bzw. 200 000 geleistete Arbeitsstunden. Daneben gibt es noch Kategorien wie Anzahl an Erste-Hilfe-Leistungen, medizinische Behandlungsfälle oder Beinahe-Unfälle.

Nachteil dieser Kennzahlen ist, dass sie auf bereits erfolgten Unfall-Ereignissen basieren, der Schaden ist bereits entstanden.

Die Idee der ISO 45004 ist, die Faktoren zu bewerten, die für eine erfolgreiche Präventionsarbeit zu Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit (SGA) erforder-

lich sind. Das sind in der Regel die relevanten Aktivitäten wie z. B. Gefährdungsbeurteilungen, Sicherheitsbegehungen, Schulungen, Umsetzung von Maßnahmen zu SGA, Audits und Management-Reviews; es können aber auch weitere Aktivitäten sein.



Erste-Hilfe-Leistungen sind nur ein Teil des betrieblichen Sicherheitsmanagements

Foto: sculpies – stock.adobe.com

2 Zweck und Zielgruppe

Die ISO 45004 richtet sich als Leitfaden unter anderem an die Anwendenden der ISO 45001 „Managementsysteme für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit – Anforderungen mit Anleitung zur Anwendung“. Sie erfüllt damit die Normenanforderung der ISO 45001 in Kapitel 9 zur „Bewertung der Leistung“.

Darüber hinaus kann die ISO 45004 unabhängig von der ISO 45001 angewendet werden. Der Zweck ist in erster Linie, die eigenen Prozesse zu SGA zu erfassen und zu bewerten. Unter Einbezug des Plan-Do-Check-Act-Kreislaufes wird damit eine Vorhersage der Wirksamkeit ermöglicht, die auf eine Weiterentwicklung der SGA-Prozesse hinausläuft. Im Ergebnis werden die Erfolgsfaktoren für die betriebliche Präventionsarbeit gezielt gestärkt.

3 Aufbau und Inhalt

Die ISO 45004 ist als Leitfaden konzipiert, um die relevanten Prozesse zu Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit zu bewerten. Dabei stützt sie sich auf die bereits etablierten Bewertungsansätze, die auf Schadens- bzw. Unfallereignissen beruhen. Darüber hinaus werden Verfahren beschrieben, welche z. B. Begehungen, Interviews, Befragungen von Beschäftigten, interne Audits und Management-Reviews umfassen. Des Weiteren werden generelle Aspekte beschrieben, um betriebsspezifische Indikatoren zu bilden und diese zu messen, auszuwerten und Folgeaktivitäten abzuleiten.

Eine Übersicht von Beispielen für geeignete Indikatoren ermöglicht es den

Anwendenden, eine eigene Auswahl zu treffen und an die Belange des eigenen Betriebs anzupassen. Weiterhin ist geplant, mit der ISO 45004 bereits vorhandene Beispiele der gelungenen Anwendung (Best Practices) von Indikatoren zur Bewertung der Prozesse zu Sicherheit und Gesundheit zu veröffentlichen, um so Anreize für den Einsatz im eigenen Betrieb zu schaffen.

4 (Praxis-)Nutzen des Leitfadens national und international

Mit der ISO 45004 wird eine Lücke geschlossen: Bisher gab es keine dezierte Antwort auf die Frage, wie eine qualitative Bewertung der Aktivitäten zu Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit in einem Betrieb erfolgen soll. Bisher erfolgte die Bewertung nahezu ausschließlich anhand von unfallbasierten Kennzahlen. Mithilfe der in der ISO 45004 vorgestellten Systematik und konkreten Indikatoren ist es nun möglich, die für einen erfolgreichen



Foto: Photographee.eu – stock.adobe.com

Angemessene Arbeitskleidung mindert das Risiko von Arbeitsunfällen.

Arbeitsschutz erforderlichen Aktivitäten zu beleuchten und eine Aussage hinsichtlich ihrer Eignung zu treffen. Weiterhin ist bei einer kontinuierlichen Bewertung der Indikatoren eine Nachverfolgung der Weiterentwicklung möglich. Damit ist es möglich, z. B. interne/externe Audits und Management-Reviews prozessspezifisch in der Aussagekraft zu stärken.

5 Schnittstellen und Synergien zu anderen Normen

Eine offensichtliche Synergie liegt in der Verknüpfung der ISO 45004 mit der Anforderung aus der ISO 45001, die Prozesse zu Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit zu bewerten. Weiterhin gibt es eine Parallele zum Programm „Vision Zero“ der ISSA (International Social Security Association), in dem ebenfalls eine Bewertungssystematik zu Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit vorgestellt wurde.

In Deutschland wurde im Verein Deutscher Ingenieure e.V. (VDI) die Richtlinie VDI 4056 „Selbstbewertungssystem mit Reifegradmodell zur Steuerung und Verbesserung der Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit anhand von Parametern und Indikatoren“ erarbeitet, die Mitte 2023 als Entwurf veröffentlicht wurde. Die Richtlinie greift einen qualitativen Reifegradansatz auf, dessen Modell sich wahrscheinlich als Case Study in der ISO 45004 wiederfinden wird.

6 Stolpersteine bei der Anwendung

Wesentlich für den Erfolg der erfolgreichen Anwendung der ISO 45004 ist die Fokussierung auf eine qualitative Bewertung von Prozessen zu Sicher-

heit und Gesundheit bei der Arbeit, da allein die quantitative Bewertung nicht ausreicht: Viele Sicherheitsbegehungen oder auch Unterweisungen sagen nichts über den Effekt der Aktivitäten aus. Daher ist es wichtig, Qualitätsmerkmale zu bestimmen und in die Bewertung mit einzubeziehen.

Weiterhin ist die Bewertung der Prozesse zu SGA vom Format der Audits abzugrenzen, da ansonsten die Akzeptanz im eigenen Betrieb eingeschränkt sein wird.

7 Best Practice in der Anwendung

In einem international tätigen Unternehmen der Energieerzeugung wurde die Systematik zur Bewertung der Prozesse zu SGA angewendet. Dabei wurde ein Reifegrad-Modell entwickelt, mit dem die qualitativen Ansprüche definiert und in Stufen voneinander als Erwartungen bzw. Anforderungen abgegrenzt wurden. Dabei wurde auch das bereits vorhandene Programm zu SGA einbezogen, um die Effektivität erfassen zu können. Im Ergebnis konnten Stärken und Schwächen des Arbeitsschutzmanagements klar erkannt und Handlungsbedarf abgeleitet werden. Die Systematik wird regelmäßig angewendet, um die gewünschten Entwicklungen nachverfolgen zu können und auch das Sicherheitsprogramm für das Folgejahr zu definieren. Besonders positiv hat sich ein teamorientierter Ansatz bewährt: Die Bewertung erfolgt nicht durch eine Einzelperson, z. B. Führungskraft oder Auditor, sondern durch ein Team von SGA-Schlüsselpersonen, womit eine hohe Akzeptanz und Identifikation mit den Ergebnissen erreicht wurde.

ISO/PAS 45005 und ISO/DIS 45006: Management von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit

Allgemeine Richtlinien für sicheres Arbeiten während der COVID-19-Pandemie (ISO/PAS 45005) & Management von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit – Leitlinien für Organisationen zur Prävention und zum Management von Infektionskrankheiten (ISO/DIS 45006)

Es ist von globaler Bedeutung, Menschen und Organisationen vor den Gefahren einer Pandemie zu schützen, während gleichzeitig die wirtschaftliche Entwicklung so wenig wie möglich eingeschränkt werden soll, was eine Herausforderung darstellt. Schnelles und zielgerichtetes Handeln spielt dabei eine entscheidende Rolle. Der nachfolgende Artikel beleuchtet die beiden Leitfäden *ISO/PAS 45005* und *ISO/DIS 45006*, die vor dem Hintergrund der Erfahrungen mit der COVID-19-Pandemie entstanden sind.



→ **Dr. Ralf Franke**
ist Head of Environmental Protection, Health Management and Safety bei der Siemens AG und Experte im NA 175-00-02 AA „Management für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit“.

1 Idee und Entstehung

Die COVID-19-Pandemie stellte Unternehmen weltweit vor erhebliche Herausforderungen. Die Auswirkungen der Pandemie auf Arbeitsplätze, Arbeitsbedingungen und die Gesundheit und Sicherheit von Mitarbeitenden waren enorm. Unternehmen mussten schnell und adäquat auf die sich ändernden Bedingungen reagieren, um ihre Mitarbeitenden vor gesundheitlichen Risiken zu schützen und gleichzeitig ihre Geschäftstätigkeit aufrechtzuerhalten. Vor diesem Hintergrund sind zwei Leitfäden entstanden. Im Dezember 2020 wurde die *ISO/PAS 45005* veröffentlicht,

ein Leitfaden für sicheres Arbeiten während der COVID-19-Pandemie. Des Weiteren wurde die *ISO/DIS 45006* entwickelt, eine Leitlinie für das Management von Infektionskrankheiten im Allgemeinen. Das Dokument befindet sich derzeit noch im Entwurfsstadium.

2 Aufbau und Inhalt

2.1 ISO/PAS 45005

Die *ISO/PAS 45005* ist eine öffentlich zugängliche Spezifikation mit Leitlinien für Organisationen zum Schutz der Beschäftigten während der Covid-19-Pandemie. Sie wurde in den ersten Monaten der Pandemie als PAS (Publicly Available Specification) veröffentlicht



Die COVID-19-Pandemie stellte Unternehmen weltweit vor erhebliche Herausforderungen.

Foto: Patrick Daxenbichler – stock.adobe.com

und enthält Empfehlungen und Praxisbeispiele, die helfen können, Abläufe in Organisationen zu verbessern. Die *ISO/PAS 45005* behandelt insbesondere die Themen Risikobewertung, Ressourcen, Kommunikation, Planung, Betriebsabläufe, Leistungsbewertungen und Verbesserungen (Plan-Do-Check-Act). Sie hat den Anspruch, eine gute Vorbereitung für künftige ähnliche Szenarien zu sein, um die Gesundheit der Beschäftigten besser zu schützen und die wirtschaftlichen Konsequenzen abzumildern.

Sie stellt einen Leitfaden dar und ist keine Managementsystemnorm, wie zum Beispiel die *ISO 45001*. Eine Zertifizierung nach der *ISO/PAS 45005* ist nicht vorgesehen.

2.2 ISO/DIS 45006

Die *ISO/DIS 45006* enthält Leitlinien für Organisationen zur Vermeidung der Exposition gegenüber und zum Umgang mit Risiken im Zusammenhang mit Infektionskrankheiten allgemein, die ein Risiko für die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten darstellen und die Betriebsfähigkeit einer Organisation erheblich beeinträchtigen könnten. Sie schließt Tätigkeiten im Home-Office ein. Themen sind insbesondere Charakteristika von Infektionskrankheiten,

Risikobewertung und Kontrolle, Kommunikation, psychische Gesundheit und Wohlbefinden, Durchführung von Kontrollen, Einsatz von persönlichen Schutzausrüstungen, Notfallvorsorge und -maßnahmen und Umgang mit Fällen (Screening).

Dabei ist zu beachten, dass Regierungen, Aufsichts- und Gesundheitsbehörden zum Schutz von Beschäftigten in Einrichtungen des Gesundheitswesens und für Arbeitstätigkeiten an oder mit pathogenen Mikroorganismen anwendbare Gesetze und Leitlinien zur Verfügung stellen.

Die *ISO/DIS 45006* befindet sich noch im Entwurfsstadium (Draft International Standard), die Veröffentlichung des internationalen Standards wird für Mitte 2024 erwartet.

3 Beabsichtigter Praxisnutzen der Leitfäden

3.1 ISO/PAS 45005

Um Pandemien adäquat zu begegnen, existiert schon eine Vielzahl von Empfehlungen und Leitlinien renommierter Organisationen wie der Weltgesundheitsorganisation (WHO), dem Europäischen Zentrum für die Prävention und die Kontrolle von Krankheiten (ECDC), der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA) sowie nationaler Institutionen, wie z. B. dem Bundesamt für Bevölkerungsschutz und Katastrophenhilfe (BBK) oder dem Robert-Koch-Institut. Diese Empfehlungen wurden im Laufe der COVID-19-Pandemie ständig aktualisiert und der jeweiligen Situation angepasst. Darüber hinaus gibt es internationale Standards wie die ISO 31030, die sich speziell mit dem Management von Reiserisiken auseinandersetzt.

Neben diesen Empfehlungen haben Länder und Unternehmen ihre eigenen Pandemiepläne entwickelt. Diese Pläne sind spezifisch auf das jeweilige Setting und den Erreger zugeschnitten. In Deutschland kamen die Vorgaben für Unternehmen vom BMAS (Bundesministerium für Arbeit und Soziales) und

den Gesundheitsministerien in Bund und Ländern. Unternehmen sind dazu verpflichtet, sich an die gesetzlichen Vorgaben zu halten, um die Compliance zu gewährleisten. Angesichts der Existenz dieser rechtlichen Rahmenbedingungen erweist sich eine zusätzliche Norm als überflüssig.

Ein entscheidender Faktor, um die Gesundheit der Beschäftigten zu schützen, ist die Anpassung der Arbeitsumgebung an das erforderliche Schutzniveau, auf Basis einer Gefährdungsbeurteilung (biological hazards). Besondere Aufmerksamkeit sollte hier den vulnerablen Gruppen gelten. Im deutschsprachigen Raum werden Unternehmen von Ministerien, Institutionen, Verbänden und anderen Organisationen unterstützt, die praktische Hilfestellungen zur Umsetzung dieser Anforderungen bieten.

Letztendlich obliegt es innerhalb eines Unternehmens dem Krisenstab, im Rahmen des Risikomanagements die Bedürfnisse im Unternehmen zu definieren und entsprechende Lösungen für den Schutz der Beschäftigten, aber auch aller anderen Personen, die von den Aktivitäten des Unternehmens betroffen sind, zu entwickeln, umzusetzen und zu kontrollieren.

Die Idee, dass Regierungen und Organisationen auf international anerkannte Normen zurückgreifen können, anstatt selbst weitere Vorschriften, Leitlinien oder Empfehlungen zu entwickeln, hat sich als wenig praktikabel erwiesen. Trotz der vorhandenen Norm haben viele Länder sehr unterschiedliche Vorgaben umgesetzt. Dies zeigt, dass nationale Entscheidungen in einer Pandemie-situation nicht gerne aus der Hand gegeben werden. Die Erfahrungen aus der COVID-19-Pandemie, insbesondere im Hinblick auf den Reiseverkehr, Grenzschließungen, Ein- und Ausreise- sowie Quarantäneregeln, belegen dies eindrücklich.

Auch die Vorstellung, dass Normen schneller entwickelt und aktualisiert werden können als Gesetze und sicherstellen, dass kein Wirtschaftszweig

eines Landes durch unterschiedliche Leitlinien einen Wettbewerbsnachteil erleidet, kann als widerlegt betrachtet werden. Gesetze wurden oft auf Tagesbasis schnell verabschiedet, während die Anpassung von Normen zu schwerfällig ist. Unterstützungsprogramme unterliegen auch politischen Entscheidungsprozessen und können somit nicht einfach auf der Grundlage von Normen umgesetzt werden.

Ebenso ist zu bezweifeln, dass eine Norm für Forschungseinrichtungen die Möglichkeit eröffnet, bewährte Praktiken auf der Grundlage von aktuellen Erkenntnissen zu fördern. Eher gilt umgekehrt, dass Forschung die Effektivität von umgesetzten Maßnahmen bewertet.

3.2 ISO/DIS 45006

Zunächst einmal sollte betont werden, dass der Arbeitsschutz bereits durch nationale Gesetze, Verordnungen und Empfehlungen geregelt wird. Biologische Gefährdungen werden bereits im Rahmen des bestehenden Arbeitsschutzsystems berücksichtigt. Auf Grundlage der Gefährdungsbeurteilung sind Unternehmen verpflichtet, potentielle Gefahren am Arbeitsplatz zu identifizieren und entsprechende Schutzmaßnahmen zu ergreifen.

Die Einschätzung des Risikopotentials im Zusammenhang mit Krankheits-erregern und Infektionskrankheiten ist keine alleinige Aufgabe von Unternehmen, sondern erfordert in erster Linie Expertenwissen: Mediziner, Epidemiologen und andere Fachleute aus dem Gesundheitswesen sind geeignet, solche Risiken einzuschätzen und entsprechende Schutzmaßnahmen zu entwickeln.

Aus der Sicht deutscher Expertinnen und Experten ergeben sich weitere Kritikpunkte, die sich auf den Anwendungsbereich, die verwendete Terminologie und den Adressatenkreis der *ISO/DIS 45006* beziehen:

- Zunächst ist aus der Struktur des Dokuments nicht klar ersichtlich, ob das Risiko einer Pandemie unter

- Public-Health-Gesichtspunkten betrachtet wird, oder ob es um Bio-hazards bzw. biologische Sicherheit am Arbeitsplatz geht. Dies führt zu Unklarheiten und erschwert die Umsetzung. Ein Großteil der Überlegungen in der *ISO/DIS 45006* bezieht sich auf Pandemie-Szenarien. Wenn dies der Schwerpunkt ist, sollte dies klar und explizit im Dokument dargestellt werden. Verweise auf andere relevante Dokumente wie Pandemiepläne oder die *ISO/PAS 45005* wären hilfreich.
- Die Terminologie in der *ISO/DIS 45006* ist nicht an die fachspezifische Beschreibung von Übertragungswegen, Arbeitsschutzgrundsätzen und -normen angepasst (z. B. Erregergruppen, Gefährdungsbeurteilung, Unterweisung, Biostoffverordnung und Gefährdungsklassen). Eine entsprechende Angleichung würde das Verständnis und die Umsetzung erleichtern. Das Dokument enthält zudem viele Allgemeinplätze. Um Empfehlungen umzusetzen, sind aber praxisnahe Beispiele und Best Practices erforderlich.
 - Die Adressaten der *ISO/DIS 45006* sind sehr breit gefächert und die Zielgruppen sind sehr heterogen. Das führt zu einer Mischung verschiedener Szenarien und damit unterschiedlicher Verantwortlichkeiten wie Pandemie, öffentlicher Raum, Arbeitsplatz, gezielter/ungezielter Umgang mit biologischen Arbeitsstoffen, klinisch-medizinisches Umfeld, Umgang mit Lebensmitteln, Reisetätigkeiten, Arbeitsmedizin, Haustechnik etc. Diese Mischung verschiedener Szenarien lässt sich nur schwer in einem Dokument zusammenfassen. Es ist zum besseren Verständnis erforderlich, diese im Dokument eindeutig zu beschreiben und zu trennen. Man könnte zunächst allgemeine Erkenntnisse zu Übertragung, Hygiene etc. beschreiben, die für alle Szenarien gelten, und ergänzend Checklisten mit genaueren Beschreibungen für einzelne Settings z. B. im Anhang zufügen.
- Abschließend ist auch hier darauf zu verweisen, dass es bereits internationale Richtlinien für unterschiedliche

Szenarien gibt (wie z. B. EU-OHSA, Directive 2000/54/EC – biological agents at work) bzw. Richtlinien in Bearbeitung sind (wie z. B. ILO, Guidelines for handling biological hazards in the working environment).

4 Zusammenfassung

Diese Leitfäden sollen dazu beitragen, gerade im Hinblick auf den Anwendungsfall Pandemie sowie Management von Infektionskrankheiten, Abläufe zu vereinfachen, Vorgaben klar und kontrollierbar zu halten und ein schnelles, zielgerichtetes Handeln von Expertinnen und Experten der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes zu erleichtern. Auch wenn dies die Grundmotivation für die Entstehung der beiden Leitfäden war, so stellt sich aus den vorgenannten Gründen eine Übernahme der *ISO/PAS 45005* und der *ISO/DIS 45006* für Deutschland als nicht erforderlich und möglicherweise eher hinderlich dar.

Die Zeitschrift rund um die Normung.

Ja, ich möchte die **DIN-Mitteilungen** abonnieren. Informationen zu den Bezugspreisen finden Sie unter www.din-mitteilungen.de
DIN-Mitglieder erhalten eine Preisermäßigung von 15 %.

beuth.de/go/zeitschriften E-MAIL aboservice@beuth.de TELEFON +49 30 58885700-14



Beuth
publishing DIN

Dokument	Titel	Gremien		Status
		National (deutscher Hauptträger)	International (internationaler Hauptträger)	
DIN-Normenausschuss Organisationsprozesse Arbeitsausschuss NA 175-00-02 AA – Management für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit				
DIN EN ISO 45001	Managementsysteme für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit – Anforderungen mit Anleitung zur Anwendung (ISO 45001:2018); Deutsche Fassung EN ISO 45001:2023 <i>(Anmerkung: Europäische Übernahme der ISO 45001, ersetzt DIN ISO 45001:2018)</i>	NA 175-00-02 AA	ISO/Technisches Komitee 283	P*
DIN ISO 45001:2018	Managementsysteme für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit – Anforderungen mit Anleitung zur Anwendung (ISO 45001:2018)	NA 175-00-02 AA	ISO/Technisches Komitee 283	V*
DIN ISO 45002	Managementsysteme für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit – Allgemeine Leitlinien für die Implementierung von ISO 45001:2018 (ISO 45002:2021)	NA 175-00-02 AA	ISO/Technisches Komitee 283	P
ISO 45003:2021	Management von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit – Psychische Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz – Leitlinien zum Management psychosozialer Risiken	NA 175-00-02 AA	ISO/Technisches Komitee 283	V
ISO/DIS 45004	Management von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit – Leitlinien für die Leistungsbewertung	NA 175-00-02 AA	ISO/Technisches Komitee 283	P
ISO/PAS 45005	Occupational health and safety management – General guidelines for safe working during the COVID-19 pandemic <i>(Technische Regel)</i>	NA 175-00-02 AA	ISO/Technisches Komitee 283	V
ISO/FDIS 45006	Management von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit – Leitlinien für Organisationen zur Prävention und zum Management von Infektionskrankheiten	NA 175-00-02 AA	ISO/Technisches Komitee 283	P
Stand: August 2023		P*: Projekt (Dokument in Erarbeitung) V*: Veröffentlichung		

Bei der Mitarbeit an der Normung als Expertin oder Experte in einem DIN-Normenausschuss gestalten Sie nationale und internationale Normen mit und gewinnen Einblicke in die Entwicklung des Fachgebiets. An der Erstellung von Normen können sich international alle interessierten Kreise beteiligen, beispielsweise Hersteller, Verbraucher, Handel, Hochschulen, Forschungsinstitute, Behörden oder Prüfinstitute. Haben Sie Interesse an der **Mitwirkung an der Normung im Bereich Management für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit?**

→ **Melden Sie sich gern bei der Geschäftsstelle des Normenausschusses Organisationsprozesse oder direkt beim zuständigen Projektmanager Leon Jones (QR-Code scannen oder per E-Mail an leon.jones@din.de).**

Mitarbeit in der Normung



Normenausschuss
Organisationsprozesse



ISO/Technisches Komitee 283

