

ICS 13.100

Betriebliches Gesundheitsmanagement

Occupational health management

Gestion d'hygiène an travail

Zur Erstellung einer DIN SPEC können verschiedene Verfahrensweisen herangezogen werden:
Das vorliegende Dokument wurde nach den Verfahrensregeln einer PAS erstellt.

Gesamtumfang 26 Seiten

Dieses Dokument wurde durch die im Vorwort genannten Verfasser erarbeitet und verabschiedet.

Inhalt

Seite

Vorwort 3

1 Anwendungsbereich 6

2 Normative Verweisungen 6

3 Begriffe 6

4 Umfeld der Organisation 8

4.1 Umfeld der Organisation verstehen 8

4.2 Erfordernisse und Erwartungen der Interessierten Parteien verstehen 9

4.3 Anwendungsbereich des Betrieblichen Gesundheitsmanagementsystems 10

4.4 Betriebliches Gesundheitsmanagementsystem 10

5 Führungsverhalten 11

5.1 Führung und Selbstverpflichtung der Leitung 11

5.2 Betriebliche Gesundheitspolitik 12

5.3 Aufgaben, Verantwortung und Befugnisse 12

6 Planung 13

6.1 Ermittlung und Bewertung von Gesundheitschancen und –risiken 13

6.2 Betriebliche Gesundheitsziele und Planung der Zielerreichung 14

7 Unterstützung 14

7.1 Bereitstellung von Ressourcen 14

7.2 Kompetenz, Qualifikation 14

7.3 Bewusstsein 15

7.4 Kommunikation 15

7.5 Dokumentation 15

7.5.1 Allgemeines 15

7.5.2 Erstellung und Aktualisierung 16

7.5.3 Lenkung von Dokumenten 16

8 Betrieb 17

8.1 Betriebliche Planung und Prüfung 17

8.1.1 Allgemeines 17

8.1.2 Produkt- und dienstleistungsspezifische Auswirkungen auf das Betriebliche Gesundheitsmanagement 17

8.1.3 Mitarbeiterorientierung 18

8.1.4 Infrastruktur 18

8.1.5 Ausgegliederte Prozesse 18

9 Evaluation der Leistung 18

9.1 Überwachung, Messung, Analyse und Evaluation 18

9.2 Internes Audit 19

9.3 Managementbewertung 19

10 Verbesserung 20

10.1 Fehler, Korrektur- und Vorbeugungsmaßnahmen im Betrieblichen Gesundheitsmanagementsystem 20

10.2 Kontinuierliche Verbesserung 21

Anhang A (informativ) Entsprechungen zwischen DIN SPEC 91020 und ISO 9001:2008 22

Literaturhinweise 26

Normen-Download-Beuth-gmp Gesundheitsmanagement und Prävention GmbH - Köln - 8031561-ID:XXN21B|GV|MGRI9DQ01PE2REM1.1-2020-04-02 06:39:09

Vorwort

Diese DIN SPEC 91020 wurde nach dem PAS (Publicly Available Specification)-Verfahren erstellt.

Der Inhalt dieser DIN SPEC wurde durch den KoSMaS 130-01 Arbeitskreis „Betriebliches Gesundheitsmanagement“ erarbeitet.

Es wird auf die Möglichkeit hingewiesen, dass einige Texte dieses Dokuments Patentrechte berühren können. Das DIN ist nicht dafür verantwortlich, einige oder alle diesbezüglichen Patentrechte zu identifizieren.

Der nachhaltige Erfolg einer Organisation wird durch ihre Fähigkeit erreicht, die Erfordernisse und Erwartungen ihrer Kunden, Mitarbeiter und anderer Interessierter Parteien langfristig und in ausgewogener Weise zu erfüllen.

Hierbei sind die Veränderungsprozesse in Wirtschaft und Gesellschaft angemessen zu berücksichtigen. So zwingt z. B. der demographische Wandel und daraus resultierende Konsequenzen, wie eine alternde Belegschaft und ein Mangel an Nachwuchs-, Fach- und Führungskräften, immer mehr Organisationen sich entsprechend neu zu positionieren.

Eine nachgewiesenen erfolgreiche Strategie ist es, mittels eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements Maßnahmen zum Erhalt und zur Förderung der Gesundheit systematisch in die gesamte Organisation zu integrieren, um für die Interessierten Parteien attraktiv zu bleiben und die Wettbewerbsfähigkeit langfristig zu sichern.

Die systematische Umsetzung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements wirkt positiv auf die Gesundheit und das Wohlbefinden der Mitarbeiter und damit auch nachweislich auf die Steigerung der Effizienz der Produkt- bzw. Dienstleistungsrealisierung (Wertschöpfungskette) einer Organisation.

Der Erfolg kann allerdings nur gewährleistet werden durch:

- die systematische Verankerung von Gesundheit in die betrieblichen Kern-, Unterstützungs- und Führungsprozesse, sowie in die Träger der Aufbauorganisation;
- das entsprechende Engagement aller Mitglieder, Ebenen und Funktionen der Organisation, insbesondere der obersten Leitung;
- das wirksame Leiten und Lenken der Organisation;
- das aufmerksame Beobachten des Umfeldes der Organisation;
- beständiges Lernen;
- die geeignete Umsetzung von Verbesserungen und/oder Innovationen.

Hierfür ist ein Gesundheitsbewusstsein auf allen Ebenen der Organisation erforderlich.

Initiiert und koordiniert wurde die Erarbeitung des Dokumentes durch den nachfolgend genannten Verfasser:

Die kostenfreie Bereitstellung dieses Dokuments als PDF-Version über den Beuth Webshop wurde im Vorfeld finanziert.

Prof. Dr. Bernd Siegemund
Geschäftsführer
B.A.D Gesundheitsvorsorge und Sicherheitstechnik GmbH

DIN SPEC 91020:2012-07

Mitglieder des Arbeitskreises waren Vertreter folgender Unternehmen bzw. Institutionen:

3cert GmbH
Dr. Alfons Roerkohl

B.A.D Gesundheitsvorsorge und Sicherheitstechnik GmbH
Dr. Michael Barth
Dr. Eckhard Becker
Dr. Claudia Krause
Martin Schirrmacher
Guido Schoch
Dr. Paula Antonia Vogelheim

Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW)
Olis Falkenhagen
Jan Hinrichsen

BSI Management Systems und Umweltgutachter Deutschland GmbH
Ulrich Schmidt

Bundesverband Betriebliches Gesundheitsmanagement e. V.
Dr. Christian Weigl

Deutsche Hochschule für Prävention und Gesundheitsmanagement GmbH und BSA-Akademie
Johannes Marx

DQS GmbH Deutsche Gesellschaft zur Zertifizierung von Managementsystemen
Katrin Schiller

DSSV e. V.
Arbeitgeberverband deutscher Fitness- und Gesundheits-Anlagen
Sabrina Fütterer

Eiba communication GmbH & Co. KG
Niklas Willke

Fraunhofer Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation
Prof. Dr. Peter Kern

IKK Südwest
Prof. Dr. Allmann, Bernhard

Landesgesundheitsamt Baden-Württemberg im Regierungspräsidium Stuttgart
Kurt Gläser

Lloyd's Register Quality Assurance GmbH
Björn Müller

proproduction Dr. Kaminski
Dr. Martin Kaminski

QualiCertAG
Paul Eigenmann

TÜV NORD CERT GmbH
Stefan Kley

Universität Bielefeld
Prof. Dr. Bernhard Badura

Institut für Arbeitsmedizin und Sozialmedizin
Heinrich Heine Universität Düsseldorf
Silvester Siegmann

Die Veröffentlichung der DIN SPEC betreute der Bereich Koordinierungsstelle Managementsystemnormung (KoSMaS) im DIN Deutsches Institut für Normung e. V. Für den Inhalt dieses Dokumentes sind allein die Verfasser verantwortlich.

Einschlägige Normen auf nationaler, europäischer oder internationaler Ebene bestehen nicht.

Das Thema ist nicht Gegenstand eines nationalen, europäischen oder internationalen Normungsvorhabens.

Koordinierungsstelle Managementsystemnormung (KoSMaS)
im DIN Deutsches Institut für Normung e. V.

2012-05-04

1 Anwendungsbereich

Diese Spezifikation legt Anforderungen an ein Betriebliches Gesundheitsmanagementsystem fest, die es einer Organisation ermöglichen, ihre betrieblichen Rahmenbedingungen, Strukturen und Prozesse so zu entwickeln und umzusetzen, dass das Arbeitssystem und die Organisation gesundheitsgerecht und leistungsfördernd gestaltet und die Mitglieder der Organisation zum gesundheitsfördernden Verhalten befähigt werden.

Die Spezifikation geht über rechtlichen Verpflichtungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz und Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung hinaus und gibt der obersten Leitung einer Organisation Anleitungen mit dem Ziel, in einem komplexen, anspruchsvollen und sich ständig ändernden Umfeld nachhaltigen Erfolg durch den Einsatz des Betrieblichen Gesundheitsmanagements zu erreichen.

Alle in dieser Spezifikation festgelegten Anforderungen sind allgemeiner Natur und auf alle Organisationen anwendbar, unabhängig von deren Art und Größe, deren unterschiedlichen geografischen, kulturellen und sozialen Bedingungen und von der Art der bereitgestellten Produkte bzw. Dienstleistungen.

Diese Spezifikation ermöglicht es einer Organisation, ihr eigenes Betriebliches Gesundheitsmanagementsystem mit in Beziehung stehenden Anforderungen anderer Managementsysteme in Einklang zu bringen oder mit diesen Managementsystemen zusammenzuführen. Dies wird durch das Zugrundelegen des ISO Guide 83 bei der Struktur der Spezifikation gewährleistet.

Diese Spezifikation kann von internen und externen Parteien, einschließlich Akkreditierungsgesellschaften und akkreditierten Zertifizierungsstellen, verwendet werden, um die Fähigkeit der Organisation zu bewerten,

- ihre rechtlichen Verpflichtungen und darüber hinausgehende Anforderungen und Erwartungen der Interessierten Parteien sowie
- Anforderungen der Organisation selbst zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement

zu erfüllen.

2 Normative Verweisungen

Die folgenden zitierten Dokumente sind für die Anwendung dieses Dokuments erforderlich. Bei datierten Verweisungen gilt nur die in Bezug genommene Ausgabe. Bei undatierten Verweisungen gilt die letzte Ausgabe des in Bezug genommenen Dokuments (einschließlich aller Änderungen).

Nicht anwendbar

3 Begriffe

Für die Anwendung dieses Dokuments gelten die folgenden Begriffe.

3.1 Arbeitsbewältigungsfähigkeit
physische, psychische und geistige Fähigkeit einer Person, eine definierte Aufgabe innerhalb eines Arbeitssystems bzw. der Organisation zu einem definierten Zeitpunkt mit einer definierten Qualität bewältigen zu können

3.2 Arbeitsschutz
Abwehr von Unfallgefahren und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren zum Schutz vor arbeitsbedingten Verletzungen (Arbeitsunfällen) und arbeitsbedingten Erkrankungen (Berufskrankheiten und andere arbeitsbedingte Erkrankungen) sowie zugleich eine solche menschengerechte Gestaltung und ständige Verbesserung

der Arbeit, dass diese insgesamt den körperlichen und geistigen Leistungsvoraussetzungen des Organisationsmitgliedes entspricht und auf Bewahrung von Leben und Gesundheit in Verbindung mit der Berufsarbeit abzielt

3.3

Arbeitssystem

System, das aus Benutzern, Arbeitsmitteln, Arbeitsaufgaben und der physischen wie sozialen Umgebung besteht, um bestimmte Ziele zu erreichen

ANMERKUNG In Anlehnung an DIN EN ISO 9241-11:1999-01, 3.6

3.4

Beschäftigungsfähigkeit

individuelles Vermögen, eine Beschäftigung zu finden, in dieser zu bleiben und diese nachhaltig weiterzuentwickeln und zu sichern

3.5

Betriebliches Eingliederungsmanagement

Maßnahmen des Betriebes, Arbeitsunfähigkeit zu überwinden oder erneuter Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen und Arbeitsplätze zu erhalten, wenn Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig waren, mit Zustimmung der betroffenen Person und unter Beteiligung der zuständigen Interessenvertretungen und ggf. des Betriebsarztes

ANMERKUNG 1 Betriebliches Eingliederungsmanagement beinhaltet die konkrete und individuelle Suche nach Möglichkeiten einer gesundheitsgerechten Anpassung der Arbeit an die Bedürfnisse einzelner Beschäftigter. Diese Erkenntnisse über gesundheitsgerechte Gestaltungspotentiale der Arbeit können im Betrieblichen Gesundheitsmanagement berücksichtigt werden.

ANMERKUNG 2 In Anlehnung an § 84 Abs. 2 SGB IX.

3.6

Betriebliche Gesundheitsförderung

Maßnahmen des Betriebes unter Beteiligung der Organisationsmitglieder zur Stärkung ihrer Gesundheitskompetenzen sowie Maßnahmen zur Gestaltung gesundheitsförderlicher Bedingungen (Verhalten und Verhältnisse), zur Verbesserung von Gesundheit und Wohlbefinden im Betrieb sowie zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit

ANMERKUNG Dabei kann es sich auch um punktuelle, zeitlich befristete Einzelmaßnahmen handeln, ohne dass damit notwendigerweise ein Betriebliches Gesundheitsmanagement eingeführt wird.

3.7

Betriebliches Gesundheitsmanagement

systematische sowie nachhaltige Schaffung und Gestaltung von gesundheitsförderlichen Strukturen und Prozessen einschließlich der Befähigung der Organisationsmitglieder zu einem eigenverantwortlichen, gesundheitsbewussten Verhalten

3.8

Betriebliche Gesundheitspolitik

Rahmen zur Festlegung von Zielen zum Schutz und zur Förderung von Gesundheit und Sicherheit der Organisationsmitglieder und des dabei zur Anwendung kommenden Verständnisses von Gesundheit und der angenommenen Wechselwirkungen, die als Teil der Unternehmenspolitik den Unternehmenszielen ebenso wie dem Wohlbefinden und der Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter dient

3.9

Gesundheit

Zustand vollständigen physischen, geistigen und sozialen Wohlbefindens und nicht nur die Abwesenheit von Krankheit oder Behinderung

[WHO Definition of Health]

3.10

Gesundheitschancen

auf persönlichen Kompetenzen und organisatorischen Gegebenheiten beruhende Fähigkeiten und Möglichkeiten, gesundheitsfördernde Ressourcen nutzbar zu machen

3.11

Gesundheitsrisiko

mögliche Beeinträchtigung der persönlichen Gesundheit durch das individuelle Verhalten und die Einflüsse aus dem jeweiligen Umfeld

3.12

Interessierte Partei

Stakeholder

natürliche oder juristische Person, die zur Wertschöpfung der Organisation beiträgt oder auf andere Weise an den Tätigkeiten der Organisation interessiert oder davon betroffen ist

ANMERKUNG Hierzu zählen z. B. Kunden, Eigentümer/Anteilseigner, Lieferanten und Partner, Organisationsmitglieder (z. B. Beschäftigte der Organisation), Gesellschaft(steile), Wettbewerber, Sozialversicherungen, Kommunen, der Staat und die Bevölkerung.

3.13

Organisation

Gesellschaft, Körperschaft, Betrieb, Unternehmen, Behörde oder Institution oder Teil oder Kombination davon, eingetragen oder nicht, öffentlich oder privat, mit eigenen Funktionen und eigener Verwaltung

[DIN EN ISO 14001:2009-11, 3.16]

3.14

Verhaltensprävention

verhaltensorientierte bzw. personenbezogene Interventionen, d. h. Maßnahmen, die darauf abzielen, die Gesundheit durch Änderung des persönlichen Verhaltens zu fördern

3.15

Verhältnisprävention

verhältnisorientierte bzw. bedingungsbezogene Interventionen, d. h. Maßnahmen, die darauf abzielen, durch Änderung der Arbeitsbedingungen Gesundheit zu fördern und z. B. krankheitsbedingte Fehlzeiten zu verringern

ANMERKUNG Zu den Arbeitsbedingungen zählen z. B. Anforderungen an die Organisationsmitglieder, Belastungen, ergonomische Aspekte.

4 Umfeld der Organisation

4.1 Umfeld der Organisation verstehen

Das Umfeld einer Organisation ändert sich ständig, unabhängig von der Größe der Organisation, ihren Aktivitäten und Produkten und ihren Aufgaben, seien sie gewinnorientiert oder nicht gewinnorientiert.

Eine Zunahme der Wettbewerber auf dem globalen Markt mit neuartigen, technologisch ausgefeilten und effizient hergestellten Produkten und Dienstleistungen verursacht z. B. in kürzeren Zyklen steigende Kundenanforderungen. Ein sich kontinuierlich erhöhender Kosten- und Innovationsdruck ist die Folge, oft auch einhergehend mit einer Verknappung entsprechender Fachkräfte. Verschärfend kommt hinzu, dass unvorhersehbare politische, kulturelle und klimatische Ereignisse Investitionsrisiken für die Organisationen erhöhen.

Deshalb ist es für Organisationen unerlässlich geworden, sich ständig neu zu orientieren, anzupassen, zu wandeln und so Wettbewerbsvorteile zu schaffen und zu sichern. Qualitäts- und Produktivitätsdefizite müssen aufgearbeitet und Arbeitsprozesse ständig optimiert werden, um im Wettbewerbsdruck zu bestehen.

Hierbei gehen die Erwartungen der Interessierten Parteien über den Produkt- bzw. Dienstleistungsbezug hinaus und fordern eine unternehmerische Gesellschaftsverantwortung. Dies beinhaltet nicht nur die Beachtung der gesetzlichen Forderungen, sondern ein verantwortliches unternehmerisches Handeln im umfassenden Sinn, auch bezüglich der Gesundheit.

Nur die Organisationen, die die Anforderungen und Erwartungen der Interessierten Parteien angemessen erfüllen, erreichen einen nachhaltigen Erfolg.

4.2 Erfordernisse und Erwartungen der Interessierten Parteien verstehen

Um die Wertschöpfung und Effizienz einer Organisation zu steigern, ist vor allem wichtig, dass deren Mitglieder über geeignete Kompetenzen verfügen und diese auch einbringen können, wollen und dürfen, denn der Marktwert von Unternehmen bemisst sich nicht nur am Buchwert bzw. am materiellen Vermögen, sondern in zunehmendem Maße am immateriellen Kapital.

Produktivitäts- und Wertschöpfungseinbußen entstehen, wenn Arbeitskraft nicht oder nur eingeschränkt eingebracht werden kann. Die Gesundheit spielt hier eine wichtige Rolle. Individuelle Beschwerden und Einschränkungen sowie Abwesenheit vom Arbeitsplatz wirken auf die Leistung limitierend. Belastungen am Arbeitsplatz wiederum können die Gesundheit beeinträchtigen.

In nahezu allen Unternehmen bilden die Personalkosten einen wesentlichen, wenn nicht sogar den entscheidenden Teil der betrieblichen Kosten und somit einen aussichtsreichen Ansatzpunkt, um Produktivität und Wertschöpfung durch die Förderung von individueller Gesundheit (Verhaltensprävention) und die Schaffung eines gesundheitsgerechten und leistungsförderlichen Arbeitssystems (Verhältnisprävention) zu erhöhen.

Notwendige Veränderungen sollten deshalb im Rahmen eines Betrieblichen Gesundheitsmanagementsystems erfolgen, da nur ihre systematische Umsetzung unter Beachtung aller relevanten Schnittstellen zu anderen Unternehmensbereichen bzw. -prozessen und unternehmensexternen Einflussfaktoren bzw. Restriktionen einen nachhaltigen Erfolg der Organisation sicherstellen kann.

Von einem Betrieblichen Gesundheitsmanagementsystem profitieren vor allem Organisationen und deren Mitglieder, aber auch die weiteren Interessierten Parteien.

Organisationen profitieren z. B. durch:

- a) die Reduktion krankheitsbedingter Ausfallzeiten;
- b) eine geringere Fluktuation;
- c) die Erhöhung des Engagements der Organisationsmitglieder;
- d) die Erhöhung der Produktivität;
- e) die Verbesserung der Innovationsfähigkeit;
- f) eine verbesserte Qualität der Leistungen;
- g) die Reduktion von Versicherungskosten;
- h) die Wahrnehmung sozialer Verantwortung;
- i) die Verbesserung der Arbeitgeberattraktivität;
- j) ein verbessertes Image;
- k) die Verbesserung der Kundenbeziehungen;

- l) die Erreichung ökonomischer Ziele;
- m) die Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit und Kreditwürdigkeit.

Organisationsmitglieder profitieren z. B. durch eine verbesserte Gesundheit, d. h. durch:

- a) eine Stärkung der Eigenverantwortung und Schaffung eines allgemeinen Gesundheitsbewusstseins;
- b) ein verbessertes Betriebsklima;
- c) eine Verminderung der Arbeitsbelastungen;
- d) eine verbesserte Identifikation mit den Aufgaben und dem Unternehmen;
- e) eine verbesserte Arbeitszufriedenheit und Motivation;
- f) eine gesteigerte Leistungsfähigkeit;
- g) eine verbesserte Arbeitsbewältigungsfähigkeit und Beschäftigungsfähigkeit;
- h) eine verbesserte Balance zwischen beruflichen und privaten Anforderungen;
- i) eine verbesserte Lebensqualität.

4.3 Anwendungsbereich des Betrieblichen Gesundheitsmanagementsystems

Mit einem Betrieblichen Gesundheitsmanagementsystem kann eine Organisation:

- a) ihre Fähigkeit darlegen, dass ihr Arbeitssystem und ihre Prozesse und Strukturen:
 - die Anforderungen der Interessierten Parteien sowie
 - die Anforderungen an eine gesundheitsgerechte und leistungsförderliche Gestaltung, und hierbei
 - die zutreffenden rechtlichen Verpflichtungen erfüllt;
- b) ihre Leistungsergebnisse durch wirksame Anwendung des Betrieblichen Gesundheitsmanagementsystems erhöhen, einschließlich der Prozesse zur ständigen Verbesserung des Betrieblichen Gesundheitsmanagementsystems.

4.4 Betriebliches Gesundheitsmanagementsystem

Die Organisation muss ein Betriebliches Gesundheitsmanagementsystem aufbauen, dokumentieren, verwirklichen, aufrechterhalten und dessen Wirksamkeit ständig verbessern.

Im Mittelpunkt des Vorgehens steht – orientiert am PDCA-Zyklus (en: Plan-Do-Check-Act) – ein Regelkreis.

Die Organisation muss:

- a) die für das Betriebliche Gesundheitsmanagementsystem erforderlichen Prozesse und ihre Anwendung in der Organisation festlegen;
- b) die Abfolge dieser Prozesse und ihre Wechselwirkung untereinander und zu anderen Prozessen der Organisation festlegen;

- c) die erforderlichen Kriterien und Methoden festlegen, um das wirksame Durchführen, Lenken und Prüfen dieser Prozesse sicherzustellen;
- d) die Verfügbarkeit von Ressourcen und Informationen sicherstellen, die zur Durchführung und Überwachung dieser Prozesse benötigt werden;
- e) diese Prozesse systematisch überwachen, soweit zutreffend, messen und analysieren;
- f) erforderliche Verbesserungsmaßnahmen festlegen (siehe Abschnitt 10).

Im Rahmen der Evaluation (siehe Abschnitt 9) muss die Organisation eine systematische Bewertung aller Prozesse zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement und der dabei erzielten Ergebnisse vornehmen, unter Zugrundelegung der festgelegten Ziele (Soll-Ist-Abgleich).

5 Führungsverhalten

5.1 Führung und Selbstverpflichtung der Leitung

Die Organisation stellt durch ihre Werte, ihr Leitbild und ihre Führungsgrundsätze sicher, dass der Beitrag jedes Mitgliedes zum Erfolg der Organisation wertgeschätzt und die Förderung der Gesundheit der Organisationsmitglieder unterstützt wird.

In der Konsequenz stellt die oberste Leitung einen erforderlichen Wandel der Organisationskultur (d. h. des Zusammenspiels der organisationsspezifischen Werte, sozialen Normen, Denkhaltungen und Paradigmen) zur gesundheitsgerechten und leistungsförderlichen Gestaltung von Arbeit und Organisation sicher, insbesondere indem sie das Betriebliche Gesundheitsmanagement vorlebt, verfolgt und die Befähigung zum gesundheitsfördernden Verhalten der Organisationsmitglieder zum Ziel hat.

Die oberste Leitung muss ihre Selbstverpflichtung bezüglich der Entwicklung und Verwirklichung des Betrieblichen Gesundheitsmanagementsystems und der ständigen Verbesserung seiner Wirksamkeit nachweisen, indem sie:

- a) der Organisation vermittelt, wie bedeutsam das Betriebliche Gesundheitsmanagementsystem und die Erfüllung seiner Anforderungen sind, d. h. der Anforderungen:
 - an die Leistungsfähigkeit und Leistungsergebnisse des Arbeitssystems;
 - der Interessierten Parteien;
 - hinsichtlich einer gesundheitsgerechten und leistungsförderlichen Gestaltung des Arbeitssystems;
 - aus zutreffenden rechtlichen Verpflichtungen.
- b) die Politik des Betrieblichen Gesundheitsmanagements festlegt (siehe 5.2);
- c) Ziele des Betrieblichen Gesundheitsmanagements festlegt (siehe 6.2);
- d) Managementbewertungen durchführt (siehe 9.3);
- e) die erforderlichen Ressourcen bereitstellt (siehe 7.1);
- f) sicherstellt, dass in Veränderungsprozessen, insbesondere in wirtschaftlichen Krisen, die Belange der Organisationsmitglieder berücksichtigt und diese an Veränderungsprozessen beteiligt werden.

Die oberste Leitung muss sicherstellen, dass die Anforderungen der Interessierten Parteien ermittelt und erfüllt werden, mit dem Ziel, die Zufriedenheit der Interessierten Parteien zu erhöhen und die Anforderungen hinsichtlich der gesundheitsgerechten und leistungsförderlichen Gestaltung des Arbeitssystems zu erfüllen.

Die oberste Leitung muss außerdem sicherstellen, dass die geltenden rechtlichen Verpflichtungen bei der Einführung, Verwirklichung und Aufrechterhaltung des Betrieblichen Gesundheitsmanagementsystems berücksichtigt werden.

5.2 Betriebliche Gesundheitspolitik

Die oberste Leitung ist dafür verantwortlich, dass die betriebliche Gesundheitspolitik ein Bestandteil der Unternehmenspolitik ist. Sie muss sicherstellen, dass die betriebliche Gesundheitspolitik als Basis für das Betriebliche Gesundheitsmanagement:

- a) für den Zweck der Organisation angemessen ist;
- b) eine Verpflichtung zur Erfüllung der Anforderungen an das Betriebliche Gesundheitsmanagement und zur ständigen Verbesserung der entsprechenden Ergebnisse enthält;
- c) einen Rahmen zum Festlegen und Bewerten von Gesundheitsmanagementzielen bietet;
- d) bei den Führungsgrundsätzen (siehe 5.1) des Unternehmens berücksichtigt wird;
- e) in der Organisation vermittelt und verstanden wird;
- f) auf ihre fortdauernde Angemessenheit hin bewertet wird.

5.3 Aufgaben, Verantwortung und Befugnisse

Die oberste Leitung muss sicherstellen, dass die Verantwortungen und Befugnisse für das Betriebliche Gesundheitsmanagement innerhalb der Organisation schriftlich festgelegt und bekannt gemacht werden, einschließlich der Delegation von Verantwortungen und Befugnissen, auch bezüglich der entsprechenden Beauftragten im Betrieblichen Gesundheitsmanagement.

Die oberste Leitung muss sicherstellen, dass diese Verantwortungen und Befugnisse wahrgenommen werden. Insbesondere müssen alle Führungskräfte dazu verpflichtet werden, das Betriebliche Gesundheitsmanagement als Führungsaufgabe wahrzunehmen.

Die oberste Leitung muss sicherstellen, dass die Führungskräfte hierfür ausreichend qualifiziert und unterstützt werden.

Die oberste Leitung ist verantwortlich dafür, dass:

- a) die für das Betriebliche Gesundheitsmanagementsystem erforderlichen Prozesse eingeführt, verwirklicht und aufrechterhalten werden;
- b) ihr regelmäßig über die Leistung des Betrieblichen Gesundheitsmanagementsystems und jegliche Notwendigkeit für Verbesserungen berichtet wird;
- c) die Förderung des Bewusstseins über die Anforderungen der Interessierten Parteien in der gesamten Organisation sichergestellt wird.

Die oberste Leitung kann diese Aufgaben einem ihr hierfür Verantwortlichen übertragen, behält aber die Gesamtverantwortung.

6 Planung

6.1 Ermittlung und Bewertung von Gesundheitschancen und -risiken

Das Umfeld der Organisation (siehe 4.1) und die Erfordernisse und Erwartungen der Interessierten Parteien (siehe 4.2) stellen hohe physische und psychische Herausforderungen an die Organisationsmitglieder. Das Ziel des Betrieblichen Gesundheitsmanagements ist es, diesen Effekten so zu begegnen, dass Organisationsmitgliedern keine gesundheitlichen Nachteile entstehen und gleichzeitig Motivation, Engagement, gelebte Organisationskultur, Verantwortungsbewusstsein usw. gestärkt werden (siehe 4.3).

In der Abwägung dieser betrieblichen Gesundheitschancen und -risiken entsteht eine Balance von Produktivitätszuwachs und Wettbewerbsvorteil im Einklang mit Wohlbefinden und nachhaltiger Gesundheit der Organisationsmitglieder, denn die Mitglieder stellen das höchste Gut einer jeden Organisation dar.

Dazu muss die Organisation ein dokumentiertes Verfahren zur Ermittlung und Bewertung von Gesundheitschancen und -risiken festlegen, das beschreibt, wie:

- a) die Zuständigkeiten und Verantwortungen für die systematische Durchführung dieses Verfahrens festgelegt sind;
- b) betriebliche Gesundheitschancen und -risiken angemessen ermittelt, analysiert, qualitativ und/oder quantitativ bewertet werden und welche geeigneten Kennzahlen hierzu festgelegt sind;
- c) Maßnahmen zur Erreichung der Gesundheitschancen und zur Vermeidung von betrieblichen Gesundheitsrisiken ermittelt und deren Integration in die Geschäftsprozesse umgesetzt werden;
- d) die Wirksamkeit der Maßnahmen ermittelt, berichtet (siehe Abschnitt 9) und erforderliche Verbesserungsmaßnahmen abgeleitet werden.

Geeignete Aufzeichnungen nach 7.5.3 sind zu führen.

ANMERKUNG 1 Folgende Methoden können zur Ermittlung und Bewertung der Gesundheitschancen und -risiken beitragen:

- a) Betriebliches Vorschlagswesen;
- b) Gefährdungsbeurteilung;
- c) Gesundheitszirkel;
- d) Mitarbeiterbefragung;
- e) Mitarbeitergespräche;
- f) SWOT-Analyse.

ANMERKUNG 2 Im oben geforderten Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der Gesundheitschancen und -risiken sollten folgende Aspekte enthalten sein:

- a) Beteiligung der Organisationsmitglieder bei Planung, Analyse und Durchführung der Maßnahmen;
- b) Festlegung und Überwachung von Kennzahlen zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement, inkl. ökonomischer Erfolgskennzahlen;
- c) Sammlung von Informationen vergleichbarer Organisationen und Prüfung auf Anwendbarkeit im eigenen Arbeitssystem bzw. in der eigenen Organisation.

ANMERKUNG 3 In der Analyse der Gesundheitschancen und -risiken sollten Aspekte wie z. B. Absentismus, Präsentismus, Organisationspathologien (Mobbing, innere Kündigung, Burnout etc.), Gesundheitspotentiale (im Bereich der Führung, Unternehmenskultur, Arbeitsbedingungen, zwischenmenschlichen Beziehungen) und Gesundheitskompetenzen beachtet werden.

6.2 Betriebliche Gesundheitsziele und Planung der Zielerreichung

Basierend auf der Analyse der betrieblichen Gesundheitsrisiken und -chancen sind betriebliche Gesundheitsziele zu erarbeiten, die die Gesundheit der Organisationsmitglieder und die soziale Struktur in der Organisation verbessern. Dies bewirkt gleichzeitig, dass die wirtschaftliche Situation der Organisation gestärkt wird.

Die oberste Leitung muss sicherstellen, dass:

- a) für die Funktionsbereiche, Ebenen und Prozesse innerhalb der Organisation betriebliche Gesundheitsziele festgelegt, dokumentiert und kommuniziert werden. Bestandteile der Zielbeschreibung sind die Verantwortlichen, Ressourcen, Zeitpläne und Maßnahmen zur Zielerreichung;
- b) die betrieblichen Gesundheitsziele im Einklang mit der betrieblichen Gesundheitspolitik (siehe 5.2) sind und die in Abschnitt 4 angegebenen Anforderungen und Erwartungen erfüllen;
- c) aus den betrieblichen Gesundheitszielen Maßnahmen zur Erreichung der Gesundheitschancen und zur Vermeidung von Gesundheitsrisiken resultieren (siehe 6.1);
- d) die betrieblichen Gesundheitsziele überprüfbar bzw., soweit praktikabel, messbar sind und in die Geschäftsprozesse integriert werden;
- e) die betrieblichen Gesundheitsziele angepasst werden, falls unerwartete Umstände Ziele nicht erreichbar machen.

Geeignete Aufzeichnungen nach 7.5.3 sind zu führen.

ANMERKUNG 1 Die Verpflichtung zur Festlegung von betrieblichen Gesundheitszielen bezieht sich auch auf die Prozesse des Betrieblichen Gesundheitsmanagementsystems selbst und auf Maßnahmen zu dessen kontinuierlicher Verbesserung.

ANMERKUNG 2 Ein Ziel ist messbar, wenn mindestens eine Ziel- bzw. Messgröße und ein zugehöriger Ziel- bzw. Messwert definiert wurden.

7 Unterstützung

7.1 Bereitstellung von Ressourcen

Die Organisation muss die erforderlichen Ressourcen ermitteln und bereitstellen, um:

- a) das Betriebliche Gesundheitsmanagementsystem zu verwirklichen, aufrecht zu erhalten und seine Wirksamkeit ständig zu verbessern;
- b) die Zufriedenheit der Interessierten Parteien durch Erfüllung ihrer Anforderungen zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement zu erhöhen.

7.2 Kompetenz, Qualifikation

Personen, deren Tätigkeiten die Erfüllung der Anforderungen an das Betriebliche Gesundheitsmanagement beeinflussen, müssen aufgrund ihrer angemessenen Ausbildung, Qualifizierung, Fertigkeiten und Erfahrungen kompetent sein.

Die Organisation muss über ein Verfahren verfügen, das Folgendes beinhaltet:

- a) Ermittlung der notwendigen Kompetenz der Personen, insbesondere der Führungskräfte, und des personenbezogenen Qualifizierungsbedarfs;

- b) Ableitung, Planung und Umsetzung der erforderlichen Qualifizierungsmaßnahmen (Schulungen oder andere Maßnahmen), um die personenbezogene notwendige Kompetenz zu erreichen;
- c) Beurteilung der Wirksamkeit der ergriffenen Maßnahmen;
- d) Aktualisierung des personenbezogenen Kompetenzstatus.

Geeignete Aufzeichnungen nach 7.5.3 sind zu führen.

ANMERKUNG Zu den Personen zählen die Mitglieder der Organisation sowie externe Personen, die im Auftrag der Organisation tätig werden, deren Tätigkeiten Auswirkungen auf das Betriebliche Gesundheitsmanagement der Organisation haben.

7.3 Bewusstsein

Personen, deren Tätigkeiten die Erfüllung der Anforderungen an das Betriebliche Gesundheitsmanagement beeinflussen, müssen sich der Bedeutung und Wichtigkeit ihrer Tätigkeiten bewusst sein. Sie müssen wissen, wie sie zur Umsetzung der betrieblichen Gesundheitspolitik, zur Erreichung der betrieblichen Gesundheitsziele und zur Verbesserung der Ergebnisse des Betrieblichen Gesundheitsmanagements beitragen. Sie müssen außerdem wissen, welche Auswirkungen aus Abweichungen von den Forderungen des Betrieblichen Gesundheitsmanagementsystems resultieren.

Es muss eine Kultur der Aufmerksamkeit für Gesundheit und ihrer Bedingungen innerhalb der gesamten Organisation gefördert werden.

Diese Aspekte sind auch eine zentrale Aufgabe der obersten Leitung der Organisation (siehe Abschnitt 5).

Geeignete Aufzeichnungen nach 7.5.3 sind zu führen.

7.4 Kommunikation

Die oberste Leitung muss sicherstellen, dass geeignete Prozesse der Kommunikation innerhalb der Organisation und mit den Interessierten Parteien eingeführt und umgesetzt werden. Es muss regelmäßig eine Kommunikation über die betrieblichen Gesundheitsziele, die entsprechenden gemeinsamen Überzeugungen, Werte und Regeln der Organisation und über den Nutzen und die Wirksamkeit des Betrieblichen Gesundheitsmanagementsystems stattfinden.

Entsprechende Aufzeichnungen nach 7.5.3 sind zu führen.

ANMERKUNG Zu dieser Kommunikation zählen auch Informationen und Anfragen zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement und diesbezügliche Rückmeldungen einschließlich Beschwerden von Interessierten Parteien.

7.5 Dokumentation

7.5.1 Allgemeines

Die Dokumentation zum Betrieblichen Gesundheitsmanagementsystem muss enthalten:

- a) die Politik und Ziele des Betrieblichen Gesundheitsmanagements;
- b) die Verfahren und Aufzeichnungen, die von dieser Spezifikation gefordert werden;
- c) Dokumente, einschließlich Aufzeichnungen, die die Organisation zur Sicherstellung der wirksamen Planung, Durchführung und Lenkung des Betrieblichen Gesundheitsmanagementsystems als notwendig eingestuft hat.

ANMERKUNG 1 Die Dokumentation zum Betrieblichen Gesundheitsmanagementsystem kann:

- a) z. B. in Form eines Handbuches erstellt werden;
- b) auch in die Dokumentation eines bestehenden Managementsystems integriert werden.

ANMERKUNG 2 Die Dokumentation zum Betrieblichen Gesundheitsmanagementsystem sollte enthalten:

- a) den Anwendungsbereich des Betrieblichen Gesundheitsmanagementsystems, einschließlich Einzelheiten und Begründungen für jegliche Ausschlüsse;
- b) eine Beschreibung der Wechselwirkungen der Prozesse des Betrieblichen Gesundheitsmanagementsystems.

7.5.2 Erstellung und Aktualisierung

Die Organisation muss einen Prozess zur Erstellung und Aktualisierung der Dokumentation zum Betrieblichen Gesundheitsmanagementsystem erstellen, der Folgendes beinhaltet:

- a) Überschrift und Beschreibung der Dokumente (z. B. Titel, Autor, Datum, Dokumentennummer);
- b) Format der Dokumente, z. B. Sprache, Software-Version, Medium (z. B. Papier/elektronisch);
- c) Genehmigung der Dokumente bezüglich ihrer Angemessenheit vor ihrer Herausgabe;
- d) bei Bedarf Aktualisierung und erneute Genehmigung der Dokumente.

ANMERKUNG Der Umfang der Dokumentation des Betrieblichen Gesundheitsmanagementsystems kann von Organisation zu Organisation unterschiedlich sein aufgrund:

- a) der Größe der Organisation und der Art ihrer Tätigkeiten;
- b) der Komplexität und Wechselwirkung der Prozesse;
- c) der Kompetenz des Personals.

7.5.3 Lenkung von Dokumenten

Die vom Betrieblichen Gesundheitsmanagementsystem geforderten Dokumente müssen gelenkt werden.

Ein Verfahren zur Festlegung der erforderlichen Lenkungsmaßnahmen muss eingeführt werden, um sicherzustellen, dass:

- a) die Dokumente nur von dazu autorisierten Personen geändert werden können;
- b) Änderungen und der aktuelle Überarbeitungsstatus von Dokumenten gekennzeichnet werden;
- c) gültige Fassungen zutreffender Dokumente an den jeweiligen Einsatzorten verfügbar sind;
- d) Dokumente lesbar und leicht erkennbar bleiben;
- e) Dokumente externer Herkunft, die die Organisation als notwendig für die Planung und den Betrieb des Betrieblichen Gesundheitsmanagementsystems eingestuft hat, gekennzeichnet werden und ihre Verteilung gelenkt wird;
- f) die unbeabsichtigte Verwendung veralteter Dokumente verhindert und die veralteten Dokumente in geeigneter Weise gekennzeichnet werden, falls sie aus irgendeinem Grund aufbewahrt werden;
- g) die Dokumente angemessen geschützt sind (z. B. gegen Verlust, unautorisierte Änderungen, unautorisierte Einsichtnahme).

Aufzeichnungen (als eine spezielle Dokumentenform), die erstellt werden, um Nachweise der Konformität mit den Anforderungen an das Betriebliche Gesundheitsmanagement und des wirksamen Funktionierens des Betrieblichen Gesundheitsmanagementsystems bereitzustellen, müssen entsprechend gelenkt werden.

8 Betrieb

8.1 Betriebliche Planung und Prüfung

8.1.1 Allgemeines

Die Organisation muss unter Beachtung der Vorgaben zum Betrieblichen Gesundheitsmanagementsystem nach 4.4 die Maßnahmen und Prozesse entwickeln und dokumentieren, die zur Planung und Steuerung der Zielerreichung nach 6.2 erforderlich sind.

Hierbei sind die Prozesse (Führungs-, Kern- und Unterstützungsprozesse) und Strukturen der Organisation zu berücksichtigen.

Die Organisation muss hierzu:

- a) entweder spezifische Prozesse des Betrieblichen Gesundheitsmanagements einführen oder vorhandene Prozesse der Organisation angemessen modifizieren bzw. ergänzen;
- b) alle erforderlichen Anweisungen zur Verfügung stellen;
- c) sicherstellen, dass die Funktionsfähigkeit des Betrieblichen Gesundheitsmanagements aufrechterhalten bleibt, auch bei geplanten oder ungeplanten Änderungen im Betrieblichen Gesundheitsmanagement.

Geeignete Aufzeichnungen nach 7.5.3 sind zu führen.

ANMERKUNG Maßnahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements sollten vorrangig dort ansetzen, wo die Einflussmöglichkeiten der Organisation am größten sind. Hierzu zählen insbesondere die Bereiche:

- a) Arbeitsbedingungen und -umgebung;
- b) Arbeitsinhalte und -anforderungen;
- c) Arbeitsorganisation;
- d) Betriebliches Eingliederungsmanagement;
- e) Führung, Management und Kommunikation;
- f) Personalplanung, -auswahl, -einsatz und -bewertung;
- g) Qualifikation;
- h) Soziales Arbeitsumfeld und kollegiale Zusammenarbeit;
- i) Unternehmenskultur.

8.1.2 Produkt- und dienstleistungsspezifische Auswirkungen auf das Betriebliche Gesundheitsmanagement

Die Organisation muss vor Abschluss von Liefer- und Dienstleistungsverträgen ermitteln, welche Gesundheitschancen und -risiken für ihre Mitglieder resultieren aus:

- a) den Anforderungen der Kunden an die Produkte bzw. Dienstleistungen der Organisation;
- b) der Entwicklung, Herstellung und Lieferung ihrer Produkte bzw. Erbringung ihrer Dienstleistungen.

Die ermittelten Gesundheitschancen und -risiken sind zu bewerten und erforderliche Maßnahmen nach 6.1 abzuleiten.

Geeignete Aufzeichnungen nach 7.5.3 sind zu führen.

8.1.3 Mitarbeiterorientierung

Die Organisation muss über ein dokumentiertes Verfahren verfügen, das den gesundheitsgerechten und leistungsförderlichen Einsatz ihrer Mitglieder nachvollziehbar macht.

Hierzu gehört:

- a) Alle Organisationsmitglieder müssen die Möglichkeit haben, das Betriebliche Gesundheitsmanagement mitzugestalten und Vorschläge zur Verbesserung einzubringen.
- b) Die Organisation muss festlegen, wie die Mitglieder der Organisation in geplanten Abständen und bei Bedarf ein konstruktives persönliches Feedback über ihren Anteil an der Wirksamkeit des Betrieblichen Gesundheitsmanagementsystems und dem Leistungsergebnis der Organisation erhalten.

Geeignete Aufzeichnungen nach 7.5.3 sind zu führen.

8.1.4 Infrastruktur

Die Organisation muss ihre Infrastruktur ermitteln und gesundheitsgerecht und leistungsförderlich bereitstellen und aufrechterhalten.

Hierzu gehört, soweit erforderlich, Folgendes:

- a) Gebäude, Arbeitsort und zugehörige Versorgungseinrichtungen;
- b) unterstützende Dienstleistungen, z. B. Training im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements, Einbindung von Arbeitsschutz (Arbeitsmedizin bzw. Arbeitssicherheit) in Prozesse des Betrieblichen Gesundheitsmanagements;
- c) Prozessausrüstung, z. B. Software zur Lenkung von Projekten des Betrieblichen Gesundheitsmanagements, Hardware.

8.1.5 Ausgegliederte Prozesse

Wenn sich eine Organisation dafür entscheidet, einen Prozess auszugliedern, der die Konformität des Arbeitssystems bzw. der Organisation mit den Anforderungen der Interessierten Parteien (siehe 4.2) beeinflusst, muss die Organisation die Lenkung derartiger Prozesse nach 8.1.1 sicherstellen. Die Art und der Umfang der Lenkung derartiger ausgegliederter Prozesse müssen im Betrieblichen Gesundheitsmanagementsystem festgelegt sein.

ANMERKUNG 1 Ein „ausgegliederter Prozess“ ist ein Prozess, den die Organisation für ihr Betriebliches Gesundheitsmanagementsystem benötigt und bei dem sie entschieden hat, dass sie ihn durch eine externe Partei ausführen lässt. Dies kann sich z. B. beziehen auf Training, Fitness, Ernährungsberatung.

ANMERKUNG 2 Das Sicherstellen der Lenkung der ausgegliederten Prozesse entbindet die Organisation nicht von der Verantwortung für die Erfüllung aller Anforderungen der Interessierten Parteien, einschließlich der zutreffenden rechtlichen Verpflichtungen.

9 Evaluation der Leistung

9.1 Überwachung, Messung, Analyse und Evaluation

Die Organisation muss die Überwachungs-, Mess-, Analyse- und Evaluationsprozesse planen und verwirklichen, die erforderlich sind, um:

- a) die Konformität des Betrieblichen Gesundheitsmanagementsystems mit den Anforderungen dieser Spezifikation sicherzustellen;

- b) die Wirksamkeit des Betrieblichen Gesundheitsmanagementsystems ständig zu verbessern.

Dies muss die Festlegung von zutreffenden Methoden, einschließlich statistischer Methoden, und das Ausmaß ihrer Anwendung enthalten.

Die Organisation muss festlegen:

- a) was zu messen, analysieren und evaluieren ist;
- b) welche Methoden zur Überwachung, Messung, Analyse und Evaluation anzuwenden sind, um fundierte Ergebnisse zu gewährleisten;
- c) wann die Überwachung und Messung durchzuführen ist;
- d) wann die Analyse und Evaluation der Ergebnisse der Überwachung und Messung durchgeführt werden sollen.

Geeignete Aufzeichnungen nach 7.5.3 sind zu führen.

9.2 Internes Audit

Die Organisation muss in geeigneten Abständen, mindestens jährlich, interne Audits durchführen, um zu ermitteln, ob das Betriebliche Gesundheitsmanagementsystem die Anforderungen dieser Spezifikation und die von der Organisation festgelegten Anforderungen zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement wirksam verwirklicht und aufrechterhält.

Hierzu muss ein Verfahren festgelegt werden, das Folgendes beinhaltet:

- a) Planung, Umsetzung und Aufrechterhaltung eines Auditprogramms, einschließlich:
 - Verantwortlichkeiten;
 - Auditkriterien, Auditumfang, Audithäufigkeit, Auditmethoden;
 - Berücksichtigung von Status und Bedeutung der zu auditierenden Prozesse und Bereiche;
 - Berücksichtigung der Ergebnisse früherer Audits.
- b) Sicherstellen der Objektivität und Unabhängigkeit der internen Auditoren/Auditorinnen;
- c) Berichterstattung der Auditergebnisse an die oberste Leitung der Organisation und die jeweils zuständigen Führungskräfte.

Geeignete Aufzeichnungen nach 7.5.3 sind zu führen.

ANMERKUNG Als Anleitung für den Auditprozess sollte die DIN EN ISO 19011 verwendet werden.

9.3 Managementbewertung

Die oberste Leitung muss das Betriebliche Gesundheitsmanagementsystem der Organisation in geeigneten Abständen, mindestens jährlich, bewerten, um dessen fortdauernde Eignung, Angemessenheit und Wirksamkeit sicherzustellen.

Diese Bewertung muss den Änderungsbedarf für das Betriebliche Gesundheitsmanagementsystem, einschließlich der betrieblichen Gesundheitspolitik und der betrieblichen Gesundheitsziele, und die Beurteilung von Möglichkeiten für Verbesserungen enthalten.

In die Managementbewertung müssen Informationen zu folgenden Punkten einfließen:

- a) Status der Maßnahmen aus vorherigen Managementbewertungen;
- b) Änderungen in der Organisation oder in den sonstigen Rahmenbedingungen, die Auswirkungen auf das Betriebliche Gesundheitsmanagementsystem haben könnten;
- c) Informationen zur Leistung des Betrieblichen Gesundheitsmanagementsystems;
- d) Geschäftsplan bezüglich des Betrieblichen Gesundheitsmanagements und Daten aus internen Berichten;
- e) Erreichung der betrieblichen Gesundheitsziele nach 6.2;
- f) Wirksamkeit von Qualifikationsmaßnahmen bezüglich des Betrieblichen Gesundheitsmanagements;
- g) Ergebnisse aus Audits;
- h) Wahrnehmungen und Rückmeldungen von Interessierten Parteien zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement, einschließlich entsprechender Beschwerden und Status resultierender Korrekturmaßnahmen;
- i) Status und Ergebnisse von Projekten und Maßnahmen im Betrieblichen Gesundheitsmanagement;
- j) Möglichkeiten für kontinuierliche Verbesserungen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements, auch bezüglich des Betrieblichen Gesundheitsmanagementsystems.

Die Ergebnisse der Managementbewertung müssen Entscheidungen und Maßnahmen zu Folgendem enthalten:

- a) Überprüfung der betrieblichen Gesundheitspolitik;
- b) Verbesserungsmöglichkeiten der Wirksamkeit des Betrieblichen Gesundheitsmanagementsystems;
- c) Verbesserungsmöglichkeiten des Betrieblichen Gesundheitsmanagements bezüglich der Anforderungen der Interessierten Parteien;
- d) Festlegen/Fortführen der betrieblichen Gesundheitsziele nach 6.2;
- e) Bereitstellung der erforderlichen Ressourcen.

Geeignete Aufzeichnungen nach 7.5.3 sind zu führen.

10 Verbesserung

10.1 Fehler, Korrektur- und Vorbeugungsmaßnahmen im Betrieblichen Gesundheitsmanagementsystem

Die Organisation muss ein dokumentiertes Verfahren erstellen, das Folgendes beinhaltet:

- a) Identifizierung der Fehler im Betrieblichen Gesundheitsmanagement;
- b) Maßnahmen zur Beseitigung der Fehler und zur Minimierung der Fehlerfolgen;
- c) Maßnahmen zur Beseitigung der Fehlerursachen:
 - Bewertung der Fehler;

- Ermittlung der Fehlerursachen;
- Ermittlung ähnlicher Fehlermöglichkeiten im Betrieblichen Gesundheitsmanagementsystem;
- Beurteilung des Handlungsbedarfs, um das erneute Auftreten der Fehler bzw. das Auftreten möglicher Fehler und die jeweiligen Fehlerfolgen zu verhindern;
- Ermittlung und Umsetzung angemessener Korrektur- und Vorbeugungsmaßnahmen;
- Bewertung der Wirksamkeit der ergriffenen Korrektur- und Vorbeugungsmaßnahmen.

Geeignete Aufzeichnungen nach 7.5.3 sind zu führen, insbesondere bzgl. Fehlerart, ergriffener Korrektur- und Vorbeugungsmaßnahmen und resultierender Ergebnisse.

10.2 Kontinuierliche Verbesserung

Die Organisation muss die Wirksamkeit des Betrieblichen Gesundheitsmanagementsystems durch folgende Maßnahmen ständig verbessern:

- a) Führungsverhalten nach Abschnitt 5;
- b) Umsetzung der betrieblichen Gesundheitspolitik nach 5.2;
- c) Festlegung von betrieblichen Gesundheitszielen nach 6.2;
- d) Ableitung und Umsetzung von Maßnahmen zur Zielerreichung nach 6.2;
- e) Datenanalyse nach 9.1;
- f) Auswertung der Auditergebnisse nach 9.2;
- g) Managementbewertung nach 9.3;
- h) Korrektur- und Vorbeugungsmaßnahmen nach 10.1.

Anhang A
(informativ)

Entsprechungen zwischen DIN SPEC 91020 und ISO 9001:2008

Tabelle 1 — Entsprechungen zwischen DIN SPEC 91020 und ISO 9001:2008

Die in der Tabelle A.1 ausgewiesenen Entsprechungen, stellen nicht immer vollständige Entsprechungen dar.

DIN SPEC 91020		ISO 9001:2008	
Vorwort		0.1	Allgemeines
Anwendungsbereich	1	1.1 0.4	Allgemeines Verträglichkeit mit anderen Managementsystemen
Normative Verweisungen	2	2	Normative Verweisungen
Begriffe	3	3	Begriffe
Das Umfeld der Organisation	4		
Das Umfeld der Organisation verstehen	4.1	0.1 5.2	Allgemeines Kundenorientierung
Die Erfordernisse und Erwartungen der Interessierten Parteien verstehen	4.2	0.3 5.2	Beziehung zu ISO 9004 Kundenorientierung
Der Anwendungsbereich des Betrieblichen Gesundheitsmanagement	4.3	1.1 8.5.1	Allgemeines Ständige Verbesserung
Betriebliches Gesundheitsmanagementsystem	4.4	0.2 4.1 8.5.1	Prozessorientierter Ansatz Allgemeine Anforderungen Ständige Verbesserung
Führungsverhalten	5		
Führung und Selbstverpflichtung der Leitung	5.1	5.1	Selbstverpflichtung der Leitung
Betriebliche Gesundheitspolitik	5.2	5.3	Qualitätspolitik

Tabelle 1 (fortgesetzt)

DIN SPEC 91020		ISO 9001:2008	
Aufgaben, Verantwortung und Befugnisse	5.3	5.5.1	Verantwortung und Befugnis
		5.5.2	Beauftragter der obersten Leitung
Planung	6		
Ermittlung und Bewertung von Gesundheitschancen und -risiken	6.1		
Betriebliche Gesundheitsziele und Planung der Zielerreichung	6.2	5.4.1	Qualitätsziele
		5.4.2	Planung des Qualitätsmanagementsystems
Unterstützung	7		
Bereitstellung von Ressourcen	7.1	6.1	Bereitstellung von Ressourcen
Kompetenz, Qualifikation	7.2	6.2.1	Allgemeines
		6.2.2	Kompetenz, Schulung und Bewusstsein
Bewusstsein	7.3	6.2.2	Kompetenz, Schulung und Bewusstsein
Kommunikation	7.4	5.5.3	Interne Kommunikation
		7.2.3	Kommunikation mit den Kunden
Dokumentation	7.5		
Allgemeines	7.5.1	1.2	Anwendung
		4.2.1	Allgemeines
		4.2.2	Qualitätsmanagementhandbuch
Erstellung und Aktualisierung	7.5.2	1.2	Anwendung
		4.2.3	Lenkung von Dokumenten
Lenkung von Dokumenten	7.5.3	4.2.3	Lenkung von Dokumenten
		4.2.4	Lenkung von Aufzeichnungen
Betrieb	8		
Betriebliche Planung und Prüfung	8.1		
Allgemeines	8.1.1	0.2	Prozessorientierter Ansatz
		6.4	Arbeitsumgebung
		7.1	Planung der Produktrealisierung
		7.2	Kundenbezogene Prozesse (Abschnittsüberschrift)

Tabelle 1 (fortgesetzt)

DIN SPEC 91020		ISO 9001:2008	
Allgemeines	8.1.1	7.2.1	Ermittlung der Anforderungen in Bezug auf das Produkt
		7.2.2	Bewertung der Anforderungen in Bezug auf das Produkt
		7.2.3	Kommunikation mit den Kunden
		7.3	Entwicklung (Abschnittsüberschrift)
		7.3.1	Entwicklungsplanung
		7.3.2	Entwicklungseingaben
		7.3.3	Ergebnisse der Entwicklung
		7.3.4	Bewertung der Entwicklung
		7.3.5	Verifizierung der Entwicklung
		7.3.6	Validierung der Entwicklung
		7.3.7	Lenkung von Entwicklungsänderungen
		7.4	Beschaffung (Abschnittsüberschrift)
		7.4.1	Beschaffungsprozess
		7.4.2	Beschaffungsangaben
		7.4.3	Verifizierung von beschafften Produkten
7.5	Produktion und Dienstleistungserbringung (Abschnittsüberschrift)		
Produkt- und dienstleistungsspezifische Auswirkungen auf das Betriebliche Gesundheitsmanagement	8.1.2	7.2.1	Ermittlung der Anforderungen in Bezug auf das Produkt
		7.2.2	Bewertung der Anforderungen in Bezug auf das Produkt
Mitarbeiterorientierung	8.1.3		
Infrastruktur	8.1.4	6.3	Infrastruktur
Ausgegliederte Prozesse	8.1.5	4.1	Allgemeine Anforderungen
Evaluation der Leistung	9		
Überwachung, Messung, Analyse und Evaluation	9.1	8.1	Allgemeines
		8.2.1	Kundenzufriedenheit
		8.2.3	Überwachung und Messung von Prozessen

Tabelle 1 (fortgesetzt)

DIN SPEC 91020		ISO 9001:2008	
Überwachung, Messung, Analyse und Evaluation	9.1	8.2.4	Überwachung und Messung des Produkts
		8.4	Datenanalyse
Internes Audit	9.2	8.2.2	Internes Audit
Managementbewertung	9.3	5.6.1	Allgemeines
		5.6.2	Eingaben für die Bewertung
		5.6.3	Ergebnisse der Bewertung
Verbesserung	10		
Fehler und Korrekturmaßnahmen im Betrieblichen Gesundheitsmanagement	10.1	8.3	Lenkung fehlerhafter Produkte
		8.5.2	Korrekturmaßnahmen
Kontinuierliche Verbesserung	10.2	8.5.3	Vorbeugungsmaßnahmen

Literaturhinweise

DIN EN ISO/IEC 17021, *Konformitätsbewertung – Anforderungen an Stellen, die Managementsysteme auditieren und zertifizieren*

DIN EN ISO/IEC 17024, *Konformitätsbewertung – Allgemeine Anforderungen an Stellen, die Personen zertifizieren*

DIN EN ISO 6385, *Grundsätze der Ergonomie für die Gestaltung von Arbeitssystemen*

DIN EN ISO 9001, *Qualitätsmanagementsysteme – Anforderungen*

DIN EN ISO 9004, *Leiten und Lenken für den nachhaltigen Erfolg einer Organisation – Ein Qualitätsmanagementansatz*

DIN EN ISO 9241-11:1999-01, *Ergonomische Anforderungen für Bürotätigkeiten mit Bildschirmgeräten – Teil 11: Anforderungen an die Gebrauchstauglichkeit; Leitsätze (ISO 9241-11:1998); Deutsche Fassung EN ISO 9241-11:1998*

DIN EN ISO 10075 (alle Teile), *Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung*

DIN EN ISO 14001:2009-11, *Umweltmanagementsysteme – Anforderungen mit Anleitung zur Anwendung (ISO 14001:2004 + Cor.1:2009); Deutsche und Englische Fassung EN ISO 14001:2004 + AC:2009*

DIN EN ISO 19011, *Leitfaden zur Auditierung von Managementsystemen*

DIN EN ISO 26800, *Ergonomie – Genereller Ansatz, Prinzipien und Konzepte*

DIN ISO 31000, *Risikomanagement – Grundsätze und Leitlinien*

ISO/IEC Guide 67, *Conformity assessment – Fundamentals of product certification*

ISO Guide 83, *High level structure and identical text for management system standards and common core management system terms and definitions*

A91 TÜV NORD Standard, *Betriebliches Gesundheitsmanagement*

BS OHSAS 18001, *Occupational health and safety management systems. Requirements*

GDA – Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie

Ilmarinen & Tempel, 2002: *Arbeitsbewältigungsfähigkeit 2010 – Was können wir tun, damit wir gesund bleiben?* Hamburg: VSA-Verlag

Luxemburger Deklaration zur betrieblichen Gesundheitsförderung in der Europäischen Union aus dem Jahr 1997

Naidoo, J. & Wills, J., 2003: *Lehrbuch der Gesundheitsförderung*. BZgA (Hrsg.). 1. Auflage der deutschen Ausgabe, Gamburg: Verlag für Gesundheitsförderung

SCOHS, *Social Capital and Occupational Health Standard*