

SCC-VAZ 2021 A DOKUMENT 023

SCP-CHECKLISTE
(SICHERHEITS CERTIFIKAT CONTRAKTOREN)

CHECKLISTE ZUR BEURTEILUNG DES SGU-MANAGEMENTSYSTEMS VON
PERSONALDIENSTLEISTERN

Version 1.1
vom 08.03.2024

Hinweis:

Die Programmnamen SCC-VAZ 2021 A sowie SGU-Personal VAZ 2021 A werden im Weiteren zur leichteren Lesbarkeit mit SCC und SGU-Personal beschrieben.

Copyright

Das Urheberrecht für diese Publikation liegt beim Verband akkreditierter Zertifizierungsgesellschaften e.V. und dem Fachverband der Mineralölindustrie.

Inhaltsverzeichnis

Kapitel 1	SGU: Politik, Organisation und Engagement des Managements.....	5
Kapitel 2	SGU-Gefährdungsbeurteilung	14
Kapitel 3	SGU-Schulung, -Information und -Unterweisung	19
Kapitel 4	SGU-Bewusstsein	27
Kapitel 5	SGU-Projektbetreuung.....	29
Kapitel 6	Arbeitsmedizinische Betreuung	34
Kapitel 7	Meldung, Registrierung und Untersuchung von Unfällen, Beinaheunfällen und unsicheren Situationen.....	38

Tabelle 023-1: Struktur der SCP-Checkliste, Dokument 023

Elemente		Fragen- gesamt	Pflichtfragen	Ergänzungsfragen
1	SGU: Politik, Organisation und Engagement des Managements	8	6	2
2	SGU-Gefährdungsbeurteilung	4	4	0
3	SGU-Schulung, -Information und -Unterweisung	8	8	0
4	SGU-Bewusstsein	2	1	1
5	SGU-Projektbetreuung	5	4	1
6	Betriebsärztliche Betreuung	3	2	1
7	Meldung, Registrierung und Untersuchung von Unfällen, Beinaheunfällen und unsicheren Situationen	5	4	1
	Summe	35	29	6

Aufbau der SCP-Checkliste

Jede Frage der Checkliste ist mit einer Kennzeichnung versehen, an der deutlich wird, ob es sich um eine Pflicht- oder Ergänzungsfrage handelt:

- Ergänzungsfrage
- Pflichtfrage

Jede Frage enthält Angaben zu:

Ziel

Formulierung des Ziels, das mit der Erfüllung der Mindestanforderungen erreicht werden soll

Mindestanforderungen

- Formulierung der Anforderungen, die zu der Frage mindestens erfüllt sein müssen
- Fragen können ausschließlich in ihrer Gesamtheit positiv bewertet werden, also nur, wenn alle Mindestanforderungen der Frage erfüllt werden

Dokumente

- Die zur Frage zählenden Unterlagen, welche bei der Prüfung eingesehen und bewertet werden müssen

Befragung und Beobachtung

- Die Überprüfung der Umsetzung und Anwendung der vorgelegten Unterlagen durch Befragung und Beobachtung vor Ort am Arbeitsplatz. Die jeweils zu befragenden Personen(gruppen) sind pro Checklistenfrage genannt.
- Grundsätzlich ist der Arbeitsmediziner zu auditieren. Sollte der Arbeitsmediziner in einem drei Jahres-Zyklus einmal nicht auditiert werden können, müssen die entsprechenden Fragen zur arbeitsmedizinischen Betreuung durch den Unternehmer und die Sicherheitsfachkraft beantwortet werden und entsprechende Nachweise (z.B. Vorsorgekartei, Bericht zur arbeitsmedizinischen Betreuung und Aufgabenabstimmung zw. Arbeitsmediziner und Sicherheitsfachkraft) vorgelegt werden.
- Für Unternehmen, die sich dem Unternehmermodell angeschlossen haben, sind die Nachweise zur Umsetzung desselben inkl. des Nachweises der letzten bedarfsgerechten Betreuung durch den Arbeitsmediziner durch den Unternehmer vorzulegen.
- Die Sicherheitsfachkraft muss an jedem Audit persönlich teilnehmen

Kapitel 1 SGU: Politik, Organisation und Engagement des Managements

Die Verfolgung einer strukturierten SGU-Politik, ausgerichtet auf den ständigen SGU-Verbesserungsprozess sowie auf die Reduzierung von Unfällen, von arbeitsbedingten Gesundheitsbeeinträchtigungen und unsicheren Situationen sowie von Umwelt- und Sachschäden.

1.1 Hat der Personaldienstleister seine SGU-Politik in einer Grundsatzerklärung formuliert?



Ziel

Die SGU-Grundsatzerklärung drückt die positive Einstellung, das Engagement und die Verantwortung der obersten Führungsebene aus

Mindestanforderungen

- Die SGU-Politik muss folgende Aspekte einschließen:
 - die Verhütung von Unfällen
 - die Verhütung von Berufskrankheiten
 - die Verhütung von arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren
 - die Verhütung von Umwelt- und Sachschäden
 - das Bemühen um eine ständige Verbesserung des SGU-Standards
- Die SGU-Politik muss von der obersten Leitung des Unternehmens (z. B. Vorstand, Geschäftsführung) verabschiedet und in Kraft gesetzt sein
- Die SGU-Politik muss allen Leiharbeitnehmern bekannt sein
- Die SGU-Politik muss spätestens alle drei Jahre überprüft und – falls erforderlich – aktualisiert werden

Dokumente

- Grundsatzerklärung und Aushang

Befragung und Beobachtung

- Befragung der obersten Leitung
- Befragung der Leiharbeitnehmer zum Bekanntheitsgrad

1.2 Wird das Unternehmen arbeitsmedizinisch und sicherheitstechnisch betreut?



Ziel

Die Verantwortlichen des Personaldienstleisters sollen in allen Fragen zu Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit auf eine fachkompetente Beratung bzw. Unterstützung zurückgreifen können

Mindestanforderungen

Arbeitsmedizinische Betreuung gemäß ASchG:

- Der Unternehmer hat die Aufgaben des Arbeitsmediziners gem. ASchG im Rahmen der arbeitsmedizinischen Betreuung unter Mitwirkung der betrieblichen Interessenvertretung ermittelt und mit denen der Sicherheitsfachkraft abgeglichen
- Schriftliche Bestellung eines angestellten Arbeitsmediziners oder eines freiberuflichen Arbeitsmediziners oder eines überbetrieblichen arbeitsmedizinischen Dienstes mit Vereinbarung der ermittelten Aufgaben
- Die Funktionsbeschreibung des Arbeitsmediziners enthält neben der vereinbarten Einsatzzeit gem. ASchG auch seine Verantwortlichkeiten und Befugnisse sowie die ermittelten Aufgaben
- Für den Arbeitsmediziner liegen Nachweise der arbeitsmedizinischen Fachkunde und der regelmäßigen Weiterbildung vor
- Der Arbeitsmediziner ist als Berater direkt dem Arbeitgeber zugeordnet; die Zuordnung ist im Organigramm ausgewiesen. Der Arbeitsmediziner ist den Leiharbeitnehmern bekannt
- Der Arbeitsmediziner erstellt regelmäßig einen schriftlichen Bericht über die Erfüllung der ihm übertragenen Aufgaben und ggf. über die Zusammenarbeit mit der Sicherheitsfachkraft

Sicherheitstechnischer Betreuung gemäß ASchG:

- Der Unternehmer hat die Aufgaben der Sicherheitsfachkraft gem. ASchG im Rahmen der sicherheitstechnischen Betreuung unter Mitwirkung der betrieblichen Interessenvertretung ermittelt und mit denen des Arbeitsmediziners abgeglichen
- Schriftliche Bestellung einer im Betrieb angestellten Sicherheitsfachkraft oder einer freiberuflichen Sicherheitsfachkraft oder eines überbetrieblichen sicherheitstechnischen Dienstes oder eines Präventionszentrums des zuständigen Unfallversicherungsträgers (AUVA) mit Vereinbarung der ermittelten Aufgaben
- Die Funktionsbeschreibung der Sicherheitsfachkraft enthält neben der vereinbarten Einsatzzeit gemäß ASchG auch seine Verantwortlichkeiten und Befugnisse sowie die ermittelten Aufgaben.
- Für die Sicherheitsfachkraft liegen Nachweise der sicherheitstechnischen Fachkunde (Ausbildungsnachweise) und der regelmäßigen Weiterbildung vor

- Die Sicherheitsfachkraft ist als Berater direkt dem Arbeitgeber zugeordnet; die Zuordnung ist im Organigramm ausgewiesen. Die Sicherheitsfachkraft ist den Leiharbeitnehmern bekannt
- Die Sicherheitsfachkraft erstellt regelmäßig einen schriftlichen Bericht über die Erfüllung der ihr übertragenen Aufgaben und ggf. über die Zusammenarbeit mit dem Arbeitsmediziner

Bei Betreuung gemäß Unternehmermodell ASchG

- Bis 50 Arbeitnehmer: Der Unternehmer weist den Abschluss seiner Ausbildung zur Sicherheitsfachkraft durch eine Bescheinigung einer Ausbildungseinrichtung, die eine anerkannte Fachausbildung durchführt, nach
- Bis 25 Arbeitnehmer: Der Unternehmer weist ausreichende Kenntnisse auf dem Gebiet Sicherheit und Gesundheitsschutz durch eine Bescheinigung einer Ausbildungseinrichtung, die eine anerkannte Fachausbildung durchführt, nach
- Der Unternehmer weist die Teilnahme in Abständen von längstens 3 Jahren an einer Weiterbildung einer Ausbildungseinrichtung, die eine anerkannte Fachausbildung durchführt, nach

Dokumente

- Nachweis über die Ermittlung und die Aufteilung der Aufgaben des Arbeitsmediziners und der Sicherheitsfachkraft im Rahmen der Betreuung
- Bestellschreiben bzw. Vertrag zur arbeitsmedizinischen Betreuung mit Nachweis der arbeitsmedizinischen Fachkunde (Urkunde der Ärztekammer)
- Bestellschreiben bzw. Vertrag zur sicherheitstechnischen Betreuung mit Nachweis der sicherheitstechnischen Fachkunde (Urkunde einer staatlich anerkannten Ausbildungsstelle)
- Aus- und Weiterbildungsnachweise¹
- Funktionsbeschreibungen
- Organigramm/Darstellung der Organisationsstruktur (siehe Frage 1.3), evtl. im Aushang
- Nachweis der Teilnahme an anerkannten Fortbildungsmaßnahmen (Unternehmermodell)
- Nachweise zur bedarfsorientierten Betreuung (Beratungsnachweise)
- Berichte des Arbeitsmediziners und der Sicherheitsfachkraft

Befragung und Beobachtung

- Befragung der obersten Leitung, der Sicherheitsfachkraft und des Arbeitsmediziners
- Befragung von Leiharbeitnehmern

¹ Unter regelmäßiger Weiterbildung im SCC-Sinne wird die berufsbegleitende Aktualisierung des Wissens und kontinuierliche Erweiterung der fachlichen Kompetenz verstanden – nicht die Weiterbildungszeiten, die sich aus der (Muster-) Weiterbildungsordnung ergeben. Mit der regelmäßigen Weiterbildung im SCC-Sinne ist die gesetzliche Pflicht zur fachlichen Fortbildung gemeint. Der Nachweis über die Pflichtfortbildung kann durch die fünf Jahre gültigen Fortbildungszertifikate der Ärztekammern erbracht werden.

1.3 Hat der Personaldienstleister eine SGU-Organisation?



Ziel

Von allen Führungskräften (von der Geschäftsführung bis zu den Personaldisponenten, von der Zentrale bis in alle Niederlassungen) müssen die SGU-Aufgaben, -Kompetenzen und -Verantwortlichkeiten festgelegt sein

Mindestanforderungen

- Der Personaldienstleister (Überlasser) hat die Gewerbeberechtigung gemäß Gewerbeordnung zur Verfügungsstellung von Arbeitskräften zur Arbeitsleistung an Dritte (Beschäftigter)
- Organisationsstruktur, die folgende Details enthalten muss:
 - Darstellung der Linienfunktionen
 - Darstellung der beratenden SGU-Funktionen und ihre Anbindung an die Linienfunktionen (z. B. Arbeitsmediziner, Sicherheitsfachkraft, Sicherheitsvertrauenspersonen, Betriebsbeauftragte im Umweltschutz)
 - Zuordnung von Niederlassungen
- Festlegung der SGU-Aufgaben, -Kompetenzen und -Verantwortlichkeiten für alle Führungskräfte
- Durchgriffsrechte der Zentrale auf die Niederlassungen sind geregelt

Dokumente

- Gültige Erlaubnis gemäß Gewerbeordnung
- Organigramm
- Funktions-/Stellenbeschreibungen der Führungskräfte (evtl. in Verbindung mit Pflichtenübertragungen) in der Linie
- Funktions-/Stellenbeschreibungen der Stabsfunktionen im Arbeitsschutz (z. B. Arbeitsmediziner, Sicherheitsfachkraft, Sicherheitsvertrauenspersonen, Betriebsbeauftragte im Umweltschutz)

Befragung und Beobachtung

- Befragung der obersten Leitung, der Niederlassungsleiter und der Sicherheitsfachkraft
- Befragung von Leiharbeitnehmern zum Bekanntheitsgrad der bestellten Personen

1.4 Werden die operativ tätigen Führungskräfte² und Disponenten unter Berücksichtigung von SGU-Aspekten beurteilt?



Ziel

Die positive Einflussnahme auf das SGU-Verhalten der operativ tätigen Führungskräfte und Disponenten des Personaldienstleisters

Mindestanforderungen

- Anwendung eines Beurteilungssystems, welches SGU-Aspekte beinhaltet
- Schriftliche Beurteilung der operativ tätigen Führungskräfte und Disponenten des Personaldienstleisters mit Hinweisen auf SGU-Stärken und -Verbesserungspotenziale sowie auf Folgemaßnahmen im Hinblick auf SGU-Aspekte
- Die jeweils höhere Führungsebene beurteilt mindestens jährlich die ihr unterstellte Führungsebene auf Basis vorliegender Funktions-/ Stellenbeschreibungen

Dokumente

- Beschreibung des Beurteilungssystems
- Beurteilungsberichte/Protokolle

Befragung und Beobachtung

- Befragung der obersten Leitung, der operativ tätigen Führungskräfte und der Disponenten des Personaldienstleisters

² Operativ tätige Führungskräfte sind weisungsbefugt und an der Leistungserbringung beteiligt (z. B. Projektleiter, Meister, Techniker, Obermonteur, Vorarbeiter)

1.5 Beteiligen sich oberstes und mittleres Management aktiv im Hinblick auf SGU? ³



Ziel

Durch die aktive und sichtbare Beteiligung des obersten und mittleren Managements wird deutlich, welchen Stellenwert das Management einem sicheren, gesunden und umweltverträglichen Arbeitsplatz zumisst

Mindestanforderungen

- Festgelegtes dokumentiertes Verfahren zur Durchführung regelmäßiger SGU-Inspektionen durch oberstes und mittleres Management inkl. Ableitung von Maßnahmen
- Durchführung von SGU-Inspektionen durch das oberste und mittlere Management mindestens 2 mal pro Jahr an den Tätigkeitsorten der Leiharbeitsnehmer⁴
- Einbringen von SGU-Themen in die Routinebesprechungen des obersten und mittleren Managements
- Teilnahme an der Untersuchung von Unfällen mit und ohne Arbeitsausfall, Beinaheunfällen und unsicheren Situationen
- Beteiligung an der Erarbeitung von SGU-Verbesserungsvorschlägen
- Mitwirkung bei der Erstellung der SGU-Jahresplanung

Dokumente

- Verfahrensanweisung für SGU-Inspektionen
- Namentliche Auflistung/Zuordnung der Mitglieder des mittleren und obersten Managements
- Besprechungs- und Inspektionsprotokolle mit Erkenntnissen und Folgemaßnahmen
- Beispiele von SGU-Verbesserungen, die von Managementvertretern eingebracht wurden
- SGU-Jahresplanung

Befragung und Beobachtung

- Befragung des obersten und mittleren Managements

³ Angesprochen sind hier v.a. die Geschäftsführung, aber auch die Niederlassungsleiter, die nicht ständig in das operative Geschäft, z. B. der Personaldisponenten, eingebunden sind.

⁴ Auch gemeinsame Inspektionen durch das oberste und mittlere Management und der betreuenden Führungskraft bzw. Disponenten (vgl. Frage 5.3) sind möglich. Die Inspektionen sind zu dokumentieren und von den Teilnehmern gegenzuzeichnen. Entsprechende Nachweise werden für alle aufgeführten Teilnehmer im Zuge der Frage 1.5 gewertet.

1.6 Bewertet die oberste Leitung die SGU-Leistungen im Hinblick auf die Einhaltung der SCP-Anforderungen? (SCP-Compliance-Audit und -Bewertung)



Ziel

Sicherstellung der fortdauernden Eignung, Angemessenheit und Wirksamkeit des SGU-Managementsystems zur Erfüllung der SCP-Anforderungen

Mindestanforderungen

- Festgelegtes dokumentiertes Verfahren für interne SGU-Audits inkl. Ableitung von Maßnahmen
- Systematische interne SGU-Auditierung der Zentrale und aller angeschlossenen Niederlassungen innerhalb eines Jahres durch kompetente SGU-Auditoren. Die Durchgriffsrechte der Zentrale in die Niederlassungen sind geregelt
- Jährliche Bewertung der fortdauernden Eignung, Angemessenheit und Wirksamkeit des SGU-Managementsystems zur Erfüllung der SCP-Anforderungen durch die oberste Leitung

Dokumente

- Verfahrensanweisung
- Interner SGU-Auditplan und interne SGU-Auditberichte für die Zentrale und für alle Niederlassungen
- Jährlicher Bericht der obersten Leitung, z. B. im Zuge der Managementbewertung

Befragung und Beobachtung

- Befragung der obersten Leitung und der Sicherheitsfachkraft

1.7 Sind Unternehmensziele zur Vermeidung von Unfällen formuliert und werden entsprechende Maßnahmen ergriffen und deren Wirksamkeit geprüft?



Ziel

Vermeidung von Unfällen bzw. Reduzierung der Unfallhäufigkeit beim Personaldienstleister

Mindestanforderungen

- Verabschiedung von messbaren Unternehmenszielen zur Vermeidung von Unfällen bzw. zur Reduzierung der Unfallhäufigkeit
- Erstellung eines Maßnahmenplans mit Festlegung
 - der Vorbeugungs- und Korrekturmaßnahmen
 - der verantwortlichen Personen
 - der Terminierung
- Überprüfung des Maßnahmenplans mindestens einmal jährlich und ggf. Einleitung von Korrekturmaßnahmen

Dokumente

- Festgelegte Unternehmensziele, evtl. Aushang
- Maßnahmenplan, evtl. Aushang
- Nachweis der kontinuierlichen Überprüfung des Maßnahmenplans

Befragung und Beobachtung

- Befragung der obersten Leitung
- Befragung von Leiharbeitnehmern zum Bekanntheitsgrad

1.8 Sind allgemeine Unternehmensziele zur Verbesserung des SGU-Managementsystems formuliert und werden entsprechende Maßnahmen ergriffen und deren Wirksamkeit geprüft?



Ziel

Sicherstellung der fortdauernden Verbesserung des SGU-Managementsystems

Mindestanforderungen

- Verabschiedung von messbaren Unternehmenszielen unter Beachtung von
 - Ergebnissen der internen SGU-Audits (siehe Frage 1.6)
 - Ergebnissen von SGU-Aktivitäten des obersten und mittleren Managements (siehe Frage 1.5)
 - Beurteilung der Führungskräfte nach SGU-Aspekten, wenn zutreffend (siehe Frage 1.4)
 - Aufzeichnungen der Arbeitsplatzbegehungen und Auswertungen der Begehungsprotokolle (siehe Fragen 1.5 und 5.3)
 - Aufzeichnungen über die Untersuchung von Unfällen und anderen Ereignissen (siehe Fragen 7.1, 7.2, 7.4 und 7.5)
 - Rückmeldungen und Beschwerden bezüglich SGU von Entleihern
- Erstellung eines SGU-Aktionsplans mit Festlegung
 - der Maßnahmen zur Zielerreichung
 - der verantwortlichen Personen
 - der Terminierung
- Überprüfung des SGU-Aktionsplans mindestens einmal jährlich durch die oberste Leitung und ggf. Einleitung von Korrekturmaßnahmen, z. B. im Rahmen des Managementreviews

Dokumente

- Festgelegte Unternehmensziele, evtl. Aushang
- SGU-Aktionsplan, evtl. Aushang
- Bericht der obersten Leitung, ggf. in Verbindung mit der Bewertung anderer Managementsysteme (z.B. Qualität, Umwelt)

Befragung und Beobachtung

- Befragung der obersten Leitung
- Befragung der Leiharbeitnehmer zum Bekanntheitsgrad

Kapitel 2 SGU-Gefährdungsbeurteilung

Systematische und umfassende Untersuchung zur Ermittlung und Beurteilung von Gefährdungen und Belastungen sowie die Ableitung entsprechender Maßnahmen.

2.1 Wird eine gewerkebezogene Gefährdungsbeurteilung für alle angebotenen AÜG-Dienstleistungen durchgeführt und dokumentiert?



Ziel

Die Ermittlung und Bewertung von SGU-Gefährdungen und -Belastungen, die typischerweise mit den angebotenen Gewerken (z. B. bei Einsatz von Malern, Elektrikern, Schweißern) verbunden sind und Ableitung von Schutzmaßnahmen (z. B. Festlegung von Qualifikationen, arbeitsmedizinischen Untersuchungen und Bereitstellung von PSA). Diese Gefährdungsbeurteilung ist unabhängig von den Arbeitsplätzen durchzuführen, an denen die Leiharbeitnehmer eingesetzt werden

Mindestanforderungen

- Die gewerkebezogene Gefährdungsbeurteilung gemäß ASchG und weiteren Arbeitsschutzbestimmungen wird nach einem festgelegten Verfahren durchgeführt
- Die Gefährdungsbeurteilung wird für alle angebotenen AÜG-Dienstleistungen vorgenommen
- Nach jedem Unfall oder Beinaheunfall (siehe Kapitel 7) wird die gewerkebezogene Gefährdungsbeurteilung untersucht und ggf. überarbeitet
- Mindestens einmal jährlich wird die gewerkebezogene Gefährdungsbeurteilung im Hinblick auf Aktualität und Effektivität überprüft (z. B. unter Berücksichtigung geänderter Arbeitsschutzanforderungen, Einführung neuer Verfahren) und ggf. überarbeitet

Dokumente

- Festgelegtes Verfahren (wird im Regelfall aus der Gefährdungsbeurteilung selber deutlich und muss nicht separat beschrieben werden)
- Liste der angebotenen AÜG-Dienstleistungen bzw. Gewerke
- Aktuelle Unterlagen, aus denen die ermittelten Gefährdungen, deren Bewertung, die festgelegten Maßnahmen und das Ergebnis der Überprüfung ersichtlich sind

Befragung und Beobachtung

- Befragung der obersten Leitung und der Sicherheitsfachkraft
- Befragung von Leiharbeitnehmern zu den betriebsspezifischen Gefährdungen

2.2 Wird eine arbeitsplatzbezogene Gefährdungsbeurteilung durchgeführt und dokumentiert?



Ziel

Die Ermittlung und Beherrschung von arbeitsplatzbezogenen SGU-Gefährdungen und -Belastungen beim Beschäftigten (z. B. auf Baustellen, bei Montageeinsätzen)

Mindestanforderungen

- Eine Bewertung der arbeitsplatzbezogenen Arbeits- und Umweltschutzbedingungen wird vor Arbeitsbeginn anhand der Informationen des Beschäftigten sowie am Tätigkeitsort nach einem festgelegten Verfahren durchgeführt
- Bei der Anfrage durch den Beschäftigten müssen die arbeitsplatzspezifischen SGU-Aspekte vom Personaldienstleister abgefragt und in einem Formular festgehalten werden, u.a. in Bezug auf
 - Erforderliche Sprachkenntnisse
 - Tätigkeitsbeschreibung mit erforderlicher Ausbildung und Berufserfahrung
 - Ort, Arbeitsumgebung (z. B. Werkstatt, Montageeinsatz) mit Gefährdungen am Arbeitsplatz und Maßnahmen zur Reduzierung der Risiken
 - Evtl. besonders gefährliche Arbeiten und entsprechende Schulungen
 - Notwendige PSA und Klärung wer PSA zur Verfügung stellt
 - Klärung, wer die Einweisung in den Arbeitsplatz durchführt
 - Klärung, wer Arbeitsmittel zur Verfügung stellt
- Eine erste Gefährdungsbeurteilung wird auf Basis der Informationen des Beschäftigten erstellt und vor Ort vor Arbeitsbeginn vom Personaldienstleister überprüft. In Zusammenarbeit mit dem Beschäftigten werden Schutzziele festgelegt und Schutzmaßnahmen getroffen
- Die arbeitsplatzbezogene Gefährdungsbeurteilung wird nach Arbeitsbeginn vom Personaldienstleister durch Begehungen am Tätigkeitsort auf Aktualität untersucht, evtl. überarbeitet und ergänzende Schutzmaßnahmen mit dem Leiharbeitnehmer und mit dem Beschäftigten vereinbart (siehe Frage 5.3)
- Nach jedem Unfall oder Beinaheunfall (siehe Kapitel 7) wird die arbeitsplatzbezogene Gefährdungsbeurteilung untersucht und ggf. überarbeitet

Dokumente

- Festgelegtes Verfahren (wird im Regelfall aus der Gefährdungsbeurteilung selber deutlich und muss nicht separat beschrieben werden)
- Ausgefülltes SGU-Abfrageformular für jeden AÜG-Einsatz
- Aktuelle Unterlagen, aus denen die ermittelten Gefährdungen, deren Bewertung, die festgelegten Maßnahmen und das Ergebnis der Überprüfung ersichtlich sind

Befragung und Beobachtung

- Befragung der obersten Leitung und der Sicherheitsfachkraft
- Befragung von Leiharbeitnehmern zu den Gefährdungen vor Ort

2.3 Wird eine LMRA (Last Minute Risk Analysis)⁵ unmittelbar vor Arbeitsbeginn durchgeführt?



Ziel

Die Leiharbeitnehmer prüfen unmittelbar vor Arbeitsbeginn auf Baustellen, bei Montageeinsätzen etc., ob alle Gefährdungen erkannt und geeignete Gegenmaßnahmen ergriffen wurden

Mindestanforderungen

- Die LMRA wird nach einem festgelegten Verfahren systematisch und konsequent durchgeführt.

Dokumente

- Festgelegtes Verfahren⁶ (kann auch mündlich direkt vermittelt werden)
- Anwendungsbeispiele
- ggf. LMRA-Merkblätter, LMRA-Info-Karten, LMRA-Checklisten, etc.

Befragung und Beobachtung

- Befragung von Leiharbeitnehmern
- Beobachtung am Arbeitsplatz auf der Baustelle, beim Montageeinsatz, etc.

⁵ LMRA - LAST MINUTE RISK ANALYSIS - ist einerseits ein Werkzeug, um das Bewusstsein zur Risikobewertung und Risikominderung zu erhöhen und andererseits eine kurze Beurteilung, die unmittelbar vor Beginn der Arbeiten am Arbeitsplatz durch Beschäftigte, die die Arbeit verrichten, durchgeführt wird. Ist ein Bustrupp vor Ort, wird der Truppführer die LMRA vor Arbeitsaufnahme unmittelbar am vorgesehenen Einsatzort vornehmen; die bewusste Beteiligung jedes Einzelnen ist wünschenswert. Ziel ist, dass alle (potenziellen) SGU-Risiken am Arbeitsplatz von den Beschäftigten identifiziert werden, um Unfälle zu verhindern. Die LMRA kann ohne zusätzliche Aufzeichnungen, unter Verwendung von Hilfsmittel (Checklisten, Karten o.ä.) oder in jeder anderen Form erfolgen. Wenn eine LMRA anzeigt, dass Risiken bei der Durchführung der geplanten Arbeiten bestehen, so darf mit der Arbeit erst begonnen werden, nachdem alle Risiken durch geeignete Maßnahmen beseitigt wurden. Die erkannten Risiken und die eingeleiteten Maßnahmen sind zu dokumentieren. Eine LMRA ist bei wechselnden Tätigkeiten oder Umfeldern immer wieder neu durchzuführen; daher kann eine LMRA einmal am Tag ausreichen, muss aber nicht.

⁶ Falls Beschäftigter eigene Vorgaben zur LMRA definiert haben, sind diese einzuhalten.

2.4 Wird den Leiharbeitnehmern eine auf die Erfordernisse abgestimmte persönliche Schutzausrüstung (PSA) kostenfrei zur Verfügung gestellt und wird diese instandgehalten und ggf. ersetzt?



Ziel

Schutz der Leiharbeitnehmer vor Unfällen, Berufskrankheiten sowie arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren durch Bereitstellung entsprechender PSA

Mindestanforderungen

- Sicherstellen, dass die PSA allen Leiharbeitnehmern auf Basis der gewerkebezogenen und arbeitsplatzbezogenen Gefährdungsbeurteilungen sowie unter Berücksichtigung der einschlägigen Arbeitsschutzbestimmungen zur Verfügung steht
- Die Bereitstellung und Instandhaltung der PSA ist rechtzeitig mit dem Beschäftigten abzustimmen und vertraglich zu regeln. Die Ausstattung mit der notwendigen PSA ist für die Leiharbeitnehmer des Personaldienstleisters in jedem Fall kostenfrei
- Betriebsanweisungen zum Gebrauch der jeweiligen PSA sind vorhanden und allgemein zugänglich. Die Leiharbeitnehmer sind entsprechend unterwiesen

Dokumente

- Gefährdungsbeurteilung (siehe Fragen 2.1 und 2.2)
- Vertragliche Regelungen mit dem Entleiher zur Gestellung von PSA
- Auflistung der bereitgestellten PSA
- Betriebsanweisungen und Unterweisungsnachweise

Befragung und Beobachtung

- Befragung von Leiharbeitnehmern
- Beobachtung am Arbeitsplatz auf der Baustelle, beim Montageeinsatz, etc.

Kapitel 3 SGU-Schulung, -Information und -Unterweisung

Für die Sicherheit und Gesundheit aller Leiharbeitnehmer ist es wichtig, dass sie entsprechende Fachkenntnisse besitzen. In diesem Zusammenhang müssen interne Anforderungen festgelegt sein, die in einer Übersicht zur Personalqualifikation festzuhalten sind.

3.1 Verfügen alle Leiharbeitnehmer über eine ausreichende und aktuelle Qualifikation in Bezug auf die Arbeit, die sie im Rahmen von AÜG-Dienstleistungen ausführen sollen?



Ziel

Zur Erfüllung der Aufgaben müssen alle Leiharbeitnehmer über eine ausreichende und aktuelle berufliche Qualifikation sowie die notwendige Berufserfahrung verfügen

Mindestanforderungen

- Es sind Anforderungsprofile mit den erforderlichen Personalqualifikationen für jede angebotene AÜG-Dienstleistung festgelegt und beschrieben
- In einem festgelegten dokumentierten Verfahren ist sichergestellt, dass die Leiharbeitnehmer für ihren Einsatzbereich die erforderlichen Qualifikationen besitzen. Der Personaldienstleister verfügt über Nachweise und Zertifikate, die die entsprechenden Fachkenntnisse und Schulungen belegen
- Systematische Planung von Schulungen und Fortbildungen

Dokumente

- Anforderungsprofile für jede angebotene AÜG-Dienstleistung, evtl. Stellenbeschreibungen
- Verfahrensanweisung
- Schulungs- und Fortbildungsplan mit Zuordnung der Leiharbeitnehmer
- Qualifikations- und Schulungsnachweise (z. B. Zeugnisse, Zertifikate)

Befragung und Beobachtung

- Befragung der verantwortlichen Personen für das Personalwesen
- Befragung von Leiharbeitnehmern

3.2 Besitzen alle Leiharbeitnehmer einen Nachweis über eine erfolgreich absolvierte, anerkannte SGU-Prüfung?



Ziel

Alle Leiharbeitnehmer des Personaldienstleisters, die im Geltungsbereich des SCP-Zertifikates tätig sind, verfügen über die erforderlichen SGU-Grundkenntnisse

Mindestanforderungen

Alle im Geltungsbereich des SCC-Zertifikates operativ tätigen Mitarbeiter (mindestens 90 %), die länger als 3 Monate im Unternehmen beschäftigt sind, müssen entweder

- eine SGU-Ausbildung einschließlich Prüfung erfolgreich absolviert haben (Dokument 016)

oder

- eine Ausbildung als Sicherheitsfachkraft

oder

- eine anerkannte SGU-Prüfung bei einer akkreditierten Personenzertifizierungsstelle gemäß Dokument 017 oder 018 erfolgreich absolviert haben

oder

- ein VCA-Diplom – vorausgesetzt es ist im Centraal Diploma Register gelistet, siehe <http://www.vca.ssvv.nl>

vorweisen können.

Dokumente

- Auflistung der Leiharbeitnehmer
- Bei Anwendung Dokument 016: Schulungsnachweise
- Prüfungsnachweise und Einsatznachweise

Befragung und Beobachtung

- Befragung von Leiharbeitnehmern

3.3 Besitzen alle operativ tätigen Führungskräfte⁷ und Disponenten einen Nachweis über eine erfolgreich absolvierte, anerkannte SGU-Prüfung?



Ziel

Alle operativ tätigen Führungskräfte und Disponenten des Personaldienstleisters, die im Geltungsbereich des SCP-Zertifikates tätig sind, verfügen über die erforderlichen SGU-Kenntnisse

Mindestanforderungen

Alle im Geltungsbereich des SCC-Zertifikates operativ tätigen Führungskräfte (interne und externe MA) und Disponenten (mindestens 90 %), die länger als 3 Monate im Unternehmen beschäftigt sind, müssen entweder

- eine Ausbildung als Sicherheitsfachkraft

oder

- eine anerkannte SGU-Prüfung bei einer akkreditierten Personenzertifizierungsstelle gemäß Dokument 017 erfolgreich absolviert haben

oder

- ein VCA-Diplom – vorausgesetzt es ist im Centraal Diploma Register gelistet, siehe <http://www.vca.ssvv.nl>

vorweisen können.

Dokumente

- Organigramm/Liste der operativen Führungskräfte und Disponenten des Personaldienstleisters
- Prüfungsnachweise und eventuell Einsatznachweise

Befragung und Beobachtung

- Befragung von operativ tätigen Führungskräften und Disponenten

⁷ Operative Führungskräfte sind weisungsbefugt und an der Leistungserbringung beteiligt (z. B. Projektleiter, Meister, Techniker, Obermonteur, Vorarbeiter)

3.4 Verfügen die Leiharbeitnehmer, die für den Beschäftiger besonders gefährliche Arbeiten ausführen oder in besonders gefährlichen Arbeitsbereichen eingesetzt werden, über spezielle Kenntnisse und Ausbildungsnachweise?



Ziel

Die Leiharbeitnehmer sind über besondere Gefahren (siehe Frage 2.1) und gefährliche Arbeitsbereiche (siehe Frage 2.2) sowie über die festgelegten Schutzmaßnahmen informiert und verfügen über spezielle Kenntnisse und Ausbildungsnachweise

Mindestanforderungen

- Festgelegtes dokumentiertes Verfahren unter Berücksichtigung des Dokumentes A09
- Einsatz geeigneter Leiharbeitnehmer gemäß gewerkebezogener und arbeitsplatzbezogener Gefährdungsbeurteilung

Dokumente

- Verfahrensanweisung
- Liste der besonders gefährlichen Arbeiten mit Zuordnung zu den mit den Arbeiten beauftragten Leiharbeitnehmern
- Schulungsnachweise, ggf. Eintragungen in den Sicherheitspass

Befragung und Beobachtung

- Befragung von Leiharbeitnehmern
- Beobachtung am Arbeitsplatz auf der Baustelle, beim Montageeinsatz, etc.

3.5 Führt der Personaldienstleister SGU-Unterweisungen durch?



Ziel

Alle Leiharbeitnehmer haben Zugang zur SGU-Dokumentation und werden auf Basis dieser Dokumentation über die SGU-Politik und die SGU-Regelungen unterwiesen

Mindestanforderungen

- SGU-Einweisung von neu eingestellten Leiharbeitnehmern
- Alle Leiharbeitnehmer werden regelmäßig (mindestens einmal jährlich) unterwiesen und haben Zugang zu den notwendigen Dokumentationen, wie z. B.
 - SGU-Politik
 - Gefährdungsbeurteilungen
 - Betriebsanweisungen (z. B. Maschinen, Geräte, Werkzeuge, Gefahrstoffe, PSA)
 - Unterweisung zum Umgang mit PSA
 - Verhalten im Notfall
 - Verhalten nach Unfällen

Dokumente

- Liste der notwendigen Unterweisungen mit Zuordnung zu den betroffenen Leiharbeitnehmern
- Schriftlicher Nachweis für Erst-, Wiederholungs- und arbeitsplatzbezogenen Unterweisungen (Ort, Zeit, Durchführender, Teilnehmer mit Unterschrift, Inhalte, ausgehändigte Unterlagen)

Befragung und Beobachtung

- Befragung von Leiharbeitnehmern

3.6 Besteht eine Verfahrensanweisung zum Ausfüllen eines Sicherheitspasses? ^{8, 9}



Ziel

Entscheidet sich ein Personaldienstleister zur Einführung eines Sicherheitspasses, muss geregelt sein, wer welche Eintragungen auf welcher Basis vornehmen darf. Im Ergebnis können die Leiharbeitnehmer glaubwürdig anhand ihres Sicherheitspasses nachweisen, dass sie formal für die auszuführenden Arbeiten qualifiziert und gesundheitlich geeignet sind

Mindestanforderungen

- Festgelegtes dokumentiertes Verfahren für sachgerechte Eintragungen in den Sicherheitspass
- Der Sicherheitspass enthält mindestens folgende Angaben:
 - Persönliche Daten (Name, Geburtsdatum, Heimatanschrift, Lichtbild, Unterschrift)
 - Name und Anschrift des Arbeitgebers
 - Arbeitsmedizinische Vorsorge und/oder Eignungsuntersuchungen
- Schulungen/Unterweisungen/Lehrgänge mit ausführender Stelle und Datum
- Für jede Eintragung muss ein entsprechender Nachweis vorhanden sein
- Festlegung der verantwortlichen Personen, die die Eintragungen in den Sicherheitspass vornehmen dürfen ((z. B. darf der Geschäftsführer die Eintragung von Lehrgängen vornehmen, wenn der entsprechende Nachweis im Personaldienstleister vorliegt)
- Aktuelles Verzeichnis der ausgestellten Sicherheitspässe (Name/ggf. Nummer)
- Die Leiharbeitnehmer führen ihren Sicherheitspass bei sich

Dokumente

- Verfahrensanweisung
- Aktuelles Verzeichnis der ausgestellten Sicherheitspässe (Name/ggf. Nummer)
- Sicherheitspässe mit Eintragungen

Befragung und Beobachtung

- Befragung von Leiharbeitnehmern

⁸ Unter einem Sicherheitspass wird ein geeignetes Nachweismittel verstanden, das in komprimierter Form auf einen Blick personenbezogene Qualifikationen und gesundheitliche Eignungen erkennen lässt.

⁹ Falls der Personaldienstleister keine Sicherheitspässe führt, gilt die Frage als positiv beantwortet.

3.7 Ist die Verständigung mit fremdsprachigen Leiharbeitnehmern sichergestellt?



Ziel

Mit allen Leiharbeitnehmern muss in einer für sie verständlichen Sprache kommuniziert werden können. Leiharbeitnehmer, die die deutsche Sprache ungenügend beherrschen, müssen in einer für sie verständlichen Sprache über SGU-Anforderungen informiert werden

Mindestanforderungen

- Ermittlung der beim Personaldienstleister verwendeten Sprachen
- Festlegung, dass und wie die Kommunikation sichergestellt wird. Dies gilt sowohl unternehmensintern als auch für den Einsatz beim Beschäftiger

Dokumente

- Liste der beim Personaldienstleister verwendeten Sprachen
- Geeignete Regelungen (z. B. SGU-Dokumente in der Sprache der Leiharbeitnehmer, vertragliche Regelungen mit dem Beschäftiger)

Befragung und Beobachtung

- Befragung von Leiharbeitnehmern
- Beobachtung am Arbeitsplatz auf der Baustelle, beim Montageeinsatz, etc.

3.8 Verfügt der Personaldienstleister über die notwendigen Betriebsanweisungen und sind die Leiharbeitnehmer entsprechend unterwiesen?¹⁰



Ziel

Alle wesentlichen SGU-Aspekte, die in der gewerkebezogenen Gefährdungsbeurteilung erkannt wurden, sind durch Betriebsanweisungen abgedeckt und den Leiharbeitnehmern bekannt

Mindestanforderungen

- Erstellung und regelmäßige Aktualisierung von SGU-Betriebsanweisungen, soweit sich dies aus den Gefährdungsbeurteilungen ergeben hat
- Die Leiharbeitnehmer haben Zugang zu den Betriebsanweisungen (wichtigste Unterlagen wurden ausgehändigt), sind auf dieser Basis unterwiesen und verhalten sich entsprechend

Dokumente

- SGU-Betriebsanweisungen am Arbeitsplatz
- Ausgabenachweise an Leiharbeitnehmer

Befragung und Beobachtung

- Beobachtung am Arbeitsplatz auf der Baustelle, beim Montageeinsatz, etc.
- Befragung von Leiharbeitnehmern

¹⁰ Falls sich aus den Gefährdungsbeurteilungen ergeben hat, dass keine Betriebsanweisungen notwendig sind, gilt die Frage als positiv beantwortet.

Kapitel 4 SGU-Bewusstsein

Die Stärkung des SGU-Bewusstseins und die Verbesserung des SGU-Verhaltens.

4.1 Werden beim Personaldienstleister SGU-Besprechungen durchgeführt?



Ziel

Die Förderung der Motivation und Aufmerksamkeit für SGU beim Personaldienstleister

Mindestanforderungen

- Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses (ASA) gemäß den gesetzlichen Regelungen ¹¹
- Bei den Sitzungen aller Organisationsebenen stehen SGU-Themen auf der Tagesordnung. In mindestens 4 Sitzungen jährlich werden aktuelle SGU-Themen diskutiert

Dokumente

- Protokolle der ASA-Sitzungen der vergangenen 12 Monate
- Protokolle der Sitzungen der Organisationsebenen der vergangenen 12 Monate, bei denen SGU auf der Tagesordnung stand (mindestens 4 Sitzungen)

Befragung und Beobachtung

- Befragung der obersten Leitung und der Sicherheitsfachkraft

¹¹ Bei Personaldienstleistern mit bis zu 100 Beschäftigten inkl. Leiharbeitnehmern gilt diese Mindestanforderung als positiv beantwortet

4.2 Hat der Personaldienstleister ein Programm zur Stärkung des SGU-Bewusstseins und Verbesserung des SGU-Verhaltens eingeführt?



Ziel

Besondere Aufmerksamkeit für spezielle SGU-Themen und Unfallgefahren

Mindestanforderungen

- Durchführung von gezielten Sonderaktionen
- Teilnahme des obersten Managements an den Veranstaltungen
- Bewertung des Erfolges dieser Veranstaltungen

Dokumente

- Zusammenstellung der Sonderaktionen der letzten 12 Monate (u. a. Beschreibungen, Zielgruppen, Teilnehmer, Bewertung)
- Auswertungen der Veranstaltungen

Befragung und Beobachtung

- Befragung von Leiharbeitnehmern

Kapitel 5 SGU-Projektbetreuung

Die SGU-Projektbetreuung durch den Personaldienstleister ist eine maßgebliche Voraussetzung zur Gewährleistung des Arbeitsschutzes der Leiharbeitnehmer am Tätigkeitsort des Beschäftigers. Zur SGU-Projektbetreuung zählen Vorbereitung, Begleitung und Nachbereitung.

5.1 Wird die Qualifikation und Tauglichkeit der Leiharbeitnehmer vor deren Einsatz geprüft und sichergestellt?



Ziel

Es ist sichergestellt, dass die Leiharbeitnehmer für den geplanten Einsatz beim Beschäftiger die entsprechenden Fachkenntnisse besitzen und geeignet sind

Mindestanforderungen

- Festlegung und Beschreibung der Personalqualifikation für den jeweiligen Einsatz
- Nachweis der Qualifikation und Tauglichkeit, u. a.:
 - Zeugnisse, Zertifikate (z. B. Fachausbildungen, Fortbildungen)
 - Berufserfahrung
 - evtl. Einschränkungen auf bestimmten Arbeitsgebieten
 - arbeitsmedizinische Tauglichkeit und evtl. Einschränkungen
 - Berichterstattung von Ereignissen (z. B. Unfälle, Beinaheunfälle)
 - Sprachkenntnisse
 - Unterschrift der verantwortlichen Personen
- Überprüfung der Eignung für den jeweiligen Einsatz
- Festgelegtes Verfahren zur Behandlung abweichender Qualifikationen zu den gestellten Anforderungen

Dokumente

- Auftragsformular
- Personalakte
- Nachweis der Überprüfung z. B. anhand einer Checkliste oder eines Vermerks
- Sondervereinbarung und/oder Vereinbarung mit dem Beschäftiger bei Nichtübereinstimmung der Qualifikationen (z. B. Einverständniserklärung des Beschäftigers oder Gesprächsprotokoll über eingeschränkten Einsatz des Leiharbeitnehmers)

Befragung und Beobachtung

- Befragung der verantwortlichen Personen für das Personalwesen
- Befragung der Personaldisponenten

5.2 Sind die Leiharbeitnehmer in die speziellen SGU-Vorgaben des Beschäftigers unterwiesen?



Ziel

Das Personaldienstleister hat sichergestellt, dass die Leiharbeitnehmer über die speziellen SGU-Anforderungen des Beschäftiger rechtzeitig vor Arbeitsbeginn informiert sind

Mindestanforderungen

- Die Leiharbeitnehmer werden vor Arbeitsbeginn beim Beschäftiger über die speziellen SGU-Vorgaben des Beschäftiger dokumentiert unterwiesen

Dokumente

- Unterweisungsnachweis (Ort, Zeit, Durchführender, Teilnehmer mit Unterschrift, Inhalte, ausgehändigte Unterlagen)

Befragung und Beobachtung

- Befragung von Leiharbeitnehmern

5.3 Überzeugt sich der Personaldienstleister während der Einsatzzeit am Tätigkeitsort von der Aktualität der arbeitsplatzbezogenen Gefährdungsbeurteilung und von der Einhaltung der getroffenen SGU-Vereinbarungen mit dem Beschäftiger?



Ziel

Die Übereinstimmung der SGU-Projektplanung mit den tatsächlichen SGU-Bedingungen am Tätigkeitsort wird geprüft und evtl. ergänzende Maßnahmen mit dem Leiharbeitnehmer bzw. mit dem Beschäftiger vereinbart, um den Arbeitsschutz der Leiharbeitnehmer zu gewährleisten

Mindestanforderungen

- Besuche des Personaldienstleisters am Tätigkeitsort der Leiharbeitnehmer. Dabei werden jährlich mindestens 10 % des Kundenstamms erfasst. Bei den Besuchen am Tätigkeitsort werden u.a. folgende Punkte geprüft:
 - Übereinstimmung zwischen Auftrag und tatsächlichem Einsatz der Leiharbeitnehmer (z. B. fachliche Eignung, notwendige SGU-Ausbildung, arbeitsmedizinische Eignung, etc.)
 - Hat der Beschäftiger eine Einweisung in den Betrieb vorgenommen?
 - Kennt der Leiharbeitnehmer die Arbeitsschutzbestimmungen für seine Tätigkeit am konkreten Arbeitsplatz?
- Bei Abweichungen werden Maßnahmen mit dem Leiharbeitnehmer und dem Beschäftiger abgestimmt
- Protokollierung der Besuchsergebnisse ¹²

Dokumente

- Inhaltliche Vorgaben (z. B. Checkliste) für Projektbesuche
- Besuchsprotokolle (z. B. ausgefüllte Checklisten), Vereinbarungen mit dem Beschäftiger

Befragung und Beobachtung

- Befragung von Leiharbeitnehmern

¹² Auch gemeinsame Inspektionen durch das oberste und mittlere Management und der betreuenden Führungskraft bzw. Disponenten (vgl. Frage 1.5) sind möglich. Die Inspektionen sind zu dokumentieren und von den Teilnehmern gegenzuzeichnen. Entsprechende Nachweise werden für alle aufgeführten Teilnehmer im Zuge der Frage 5.3 gewertet.

5.4 Führt der Personaldienstleister nach Ablauf eines Arbeitnehmerüberlassungsvertrages eine Nachbereitung durch?



Ziel

Nachbereitung der Einsätze von Leiharbeitnehmern, um vorbeugende SGU-Maßnahmen für weitere Aufträge abzuleiten

Mindestanforderungen

- Festgelegtes Verfahren zur Nachbereitung der Einsätze von Leiharbeitnehmern
- Besprechungen des Personaldienstleisters mit den Beschäftigten nach Ablauf von AÜG-Verträgen (persönlich, telefonisch, auch schriftliche Abfrage möglich)
- Ableitung evtl. Maßnahmen für Folgeaufträge

Dokumente

- Formulare für die Nachbesprechung mit den Leiharbeitnehmern und mit dem Beschäftigten
- Nachweise der Besprechungen mit Leiharbeitnehmern und Beschäftigten
- Nachweise über die Ableitung von Maßnahmen für künftige Aufträge

Befragung und Beobachtung

- Befragung von Leiharbeitnehmern

5.5 Wird für jeden Leiharbeitnehmer eine Personalakte geführt?



Ziel

Systematische und vollständige Nachweisführung zur Erfüllung der vorgeschriebenen und mit dem Entleiher vereinbarten SGU-Anforderungen

Mindestanforderungen

- Festgelegtes dokumentiertes Verfahren zur Führung und zu den Inhalten der Personalakten (z. B. Zuständigkeiten, Festlegung SGU-Mindestinhalte, Aktengliederung, Archivierungszeiten, etc.)
- Für jeden Leiharbeitnehmer wird eine Personalakte geführt
- Die in der Personalakte abgelegten Nachweise sind vollständig und aktuell

Dokumente

- Verfahrensanweisung zur Führung und zu den Inhalten der Personalakten
- Personalakten

Befragung und Beobachtung

- Befragung der verantwortlichen Personen für das Personalwesen und der Disponenten

Kapitel 6 Arbeitsmedizinische Betreuung

Schutz der Gesundheit von Leiharbeitnehmern bei der Arbeit und medizinisch verantwortlicher Einsatz

6.1 Wird auf Basis der Gefährdungsbeurteilung festgelegt, für welche Tätigkeiten regelmäßige arbeitsmedizinische Vorsorge und/oder Untersuchungen notwendig ist? ^{13, 14}



Ziel

Voraussetzung dafür schaffen, dass die Gesundheit der Leiharbeitnehmer geschützt wird und die Leiharbeitnehmer nur Tätigkeiten ausüben, für die sie gesundheitlich geeignet sind

Mindestanforderungen

- Eignungs- und Folgeuntersuchungen gemäß ASchG und der Verordnung für Gesundheitsüberwachung am Arbeitsplatz (VGÜ) sind auf Basis der betrieblichen (siehe 2.1) und arbeitsplatzbezogenen Tätigkeiten (siehe 2.2) ermittelt
- Die Durchführung der arbeitsmedizinischen Vorsorge und/oder ggf. weiterer arbeitsmedizinischer Untersuchungen durch qualifizierte Arbeitsmediziner ist vertraglich sichergestellt
- Arbeitsmedizinische Eignungsuntersuchungen und der arbeitsmedizinischen Vorsorge durch qualifizierte Arbeitsmediziner ist vertraglich sichergestellt

¹³ Pflichtvorsorge ist arbeitsmedizinische Vorsorge, die der Arbeitgeber bei bestimmten besonders gefährdenden Tätigkeiten zu veranlassen hat. Der Arbeitgeber darf eine solche Tätigkeit nur ausüben lassen, wenn zuvor eine Pflichtvorsorge durchgeführt worden ist. Dies führt dazu, dass Beschäftigte faktisch verpflichtet sind, an dem Vorsorgetermin teilzunehmen. Spezielle arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen sind für besondere Gefährdungen gesetzlich vorgeschrieben oder empfohlen. Mit der Durchführung dürfen nur Ärzte beauftragt werden, die als Arbeitsmediziner gemäß dem Ärztegesetz anerkannt sind. Einige Untersuchungen dürfen nur von besonders ermächtigten Ärzten durchgeführt werden.

Dokumente

- Übersicht der erforderlichen arbeitsmedizinischen Vorsorge und/oder ggf. weiterer arbeitsmedizinischer Untersuchungen je Tätigkeit
- Abschluss und Inhalt eines Vertrages zur Durchführung arbeitsmedizinischer Vorsorge und/oder ggf. weiterer arbeitsmedizinischer Untersuchungen
 - Nachweis der arbeitsmedizinischen Qualifikation (Ärzttekammer-Urkunde)
 - Nachweis der arbeitsmedizinischen Ermächtigung zur Durchführung spezieller arbeitsmedizinischer Untersuchungen, die beim Personaldienstleister benötigt werden (z.B. für Strahlenschutzuntersuchungen)

Befragung und Beobachtung

- Befragung des Arbeitsmediziners
- Befragung von Leiharbeitnehmern

6.2 Wird arbeitsmedizinische Vorsorge und/oder Untersuchungen den Leiharbeitnehmern angeboten und durchgeführt?



Ziel

Einsatz von Leiharbeitnehmern, die gesundheitlich zur Ausübung ihrer Tätigkeit geeignet sind

Mindestanforderungen

- Leitarbeitnehmer absolvieren bei ermitteltem Bedarf (siehe Frage 6.1) die notwendige arbeitsmedizinische Pflichtvorsorge und/oder ggf. weitere arbeitsmedizinische Vorsorgen/Untersuchungen durch qualifizierte Arbeitsmediziner
- Die arbeitsmedizinischen Untersuchungen der Zeitarbeitskräfte erfolgen systematisch vor ihrer Beschäftigung am Tätigkeitsort des Beschäftigers (Eignungsuntersuchung). Die Wiederholungsuntersuchungen (Folgeuntersuchungen) werden systematisch sichergestellt. Vor der Arbeitswiederaufnahme nach einer Krankheit oder nach einem Unfall werden die arbeitsmedizinischen Untersuchungen gem. ASchG durchgeführt
- Führung der Vorsorgekartei mit Auflistung der beteiligten Leiharbeitnehmern sowie Festlegungen zur arbeitsmedizinischen Vorsorge
- Bei Tätigkeiten mit Verwendung krebserzeugender, erbgutverändernder, fortpflanzungsgefährdender oder biologischer Arbeitsstoffe der Gruppe 3 oder 4 Stoffen müssen Personaldienstleister ein Verzeichnis gemäß ASchG jener Leiharbeitnehmer führen, die der Einwirkung jener Arbeitsstoffe ausgesetzt sind

Dokumente

- Projektbezogene Auflistung der Leiharbeitnehmer mit der notwendigen arbeitsmedizinischen Pflichtvorsorge und/oder ggf. weiteren arbeitsmedizinischen Untersuchungen
- Führung der Vorsorgekartei mit Auflistung der beteiligten Leiharbeitnehmern sowie Festlegungen zur Untersuchungshäufigkeit

Befragung und Beobachtung

- Befragung des Arbeitsmediziners
- Befragung von Leiharbeitnehmern

6.3 Bietet der Personaldienstleister den Leiharbeitnehmern die Möglichkeit, sich auf freiwilliger Basis arbeitsmedizinisch untersuchen zu lassen, unabhängig von der Gefährdung, welcher sie ausgesetzt sind?



Ziel

Die Leiharbeitnehmer sollten unabhängig von den ermittelten Gefährdungen die Möglichkeit haben, sich an einen Arbeitsmediziner zu wenden

Mindestanforderungen

- Festlegung der Möglichkeit zur Konsultation eines Arbeitsmediziners
- Unterrichtung der Leiharbeitnehmern über diese Möglichkeit

Dokumente

- Vertragliche Vereinbarung mit einem qualifizierten Arbeitsmediziner, in der die Möglichkeit der Leiharbeitnehmern gesichert ist, sich auf freiwilliger Basis arbeitsmedizinisch untersuchen und beraten zu lassen
- Aushang und/oder Unterrichtungsnachweis

Befragung und Beobachtung

- Befragung des Arbeitsmediziners
- Befragung von Leiharbeitnehmern

Kapitel 7 Meldung, Registrierung und Untersuchung von Unfällen, Beinaheunfällen und unsicheren Situationen

Unabhängig von der gesetzlichen Meldepflicht sowie unabhängig von den Vorgaben des Entleihers dient die Erfassung und Auswertung von Unfällen der Ermittlung vorbeugender Maßnahmen zur Vermeidung von Wiederholungsfällen.

7.1 Ist beim Personaldienstleister die Meldung und Erfassung von Unfällen mit und ohne Arbeitsausfall geregelt?



Ziel

Lückenlose Erfassung von Unfällen und Veröffentlichung einer Unfallstatistik

Mindestanforderungen

- Festgelegtes dokumentiertes Verfahren zur Meldung und Erfassung von Unfällen mit und ohne Arbeitsausfall, ggf. unter Berücksichtigung von Auflagen des Beschäftigers (inkl. Formularwesen)
- Meldung und Registrierung von Unfällen mit und ohne Arbeitsausfall
- Veröffentlichung einer Unfallstatistik mindestens jährlich, die mindestens die Anforderungen des Dokumentes 006 erfüllt¹⁵

Dokumente

- Verfahrensanweisung
- Beispiele von Unfallmeldungen
- Unfallstatistik der letzten drei Kalenderjahre mit Unterschrift der Geschäftsführung¹⁶

Befragung und Beobachtung

- Befragung von Leiharbeitnehmern
- Beobachtung am Arbeitsplatz auf der Baustelle, beim Montageeinsatz, etc. (z. B. Einsicht in Verbandbücher, Aushang Unfallstatistik)

¹⁵ Die Einhaltung der SCC-Schwellenwerte ist im Rahmen der SCP-Zertifizierung nicht relevant.

¹⁶ Die vom Geschäftsführer unterzeichnete Unfallstatistik der letzten 3 Kalenderjahre ist als objektiver Nachweis dem Zertifizierer in jedem Audit zu übergeben (nicht nur Einsichtnahme vor Ort) und in der akkreditierten Zertifizierungsstelle vorzuhalten.

7.2 Ist beim Personaldienstleister die Untersuchung aller Unfälle mit und ohne Arbeitsausfall geregelt?



Ziel

Aus Unfällen lernen

Mindestanforderungen

- Festgelegtes dokumentiertes Verfahren zur Untersuchung von Unfällen mit und ohne Arbeitsausfall, ggf. unter Berücksichtigung von Auflagen des Beschäftigers (inkl. Verantwortlichkeiten, Untersuchungsmethode, Formularwesen und Potenzialbewertung „Was hätte im schlimmsten Fall passieren können?“)
- Untersuchung von Unfällen mit und ohne Arbeitsausfall
- Festlegung von Korrektur- und Vorbeugungsmaßnahmen auch im Hinblick auf eine evtl. Aktualisierung der Gefährdungsbeurteilung (siehe Fragen 2.1 und Frage 2.2)
- Terminverfolgung der Umsetzung der Maßnahmen und Wirksamkeitskontrolle

Dokumente

- Verfahrensanweisung
- Unfalluntersuchungsberichte inkl. Ableitung von Maßnahmen
- Nachweise der Bekanntmachung der Untersuchungsergebnisse und Maßnahmen

Befragung und Beobachtung

- Befragung des obersten und mittleren Managements
- Befragung von Leiharbeitnehmern

7.3 Werden Methoden zur Unfalluntersuchung angewendet, die die Ermittlung aller möglichen Unfallursachen gewährleisten?



Ziel

Die Untersuchung von Unfällen mit und ohne Arbeitsausfall, von Beinahe-unfällen und unsicheren Situationen muss alle möglichen Unfallursachen systematisch erfassen und analysieren

Mindestanforderungen

- Festgelegtes dokumentiertes Verfahren zur Unfalluntersuchung, die die Erfassung und Analyse aller möglichen Unfallursachen gewährleistet (z.B. Ursache-Wirkungsdiagramm gemäß Ishikawa, 5W-1H-Methode nach Kipling)

Dokumente

- Verfahrensanweisung
- Beispiele für Unfalluntersuchungen

Befragung und Beobachtung

- Befragung der Sicherheitsfachkraft und des Arbeitsmediziners

7.4 Ist beim Personaldienstleister die Meldung und Erfassung von Beinaheunfällen und unsicheren Situationen geregelt?



Ziel

Die Untersuchung von Beinaheunfällen und unsicheren Situationen ermöglicht frühzeitige Präventivmaßnahmen zur Vermeidung von Unfällen

Mindestanforderungen

- Festgelegtes dokumentiertes Verfahren zur Meldung und Erfassung von Beinaheunfällen und unsicheren Situationen, ggf. unter Berücksichtigung von Auflagen des Beschäftigers (inkl. Formularwesen)
- Meldung und Registrierung von Beinaheunfällen und unsicheren Situationen

Dokumente

- Verfahrensanweisung
- Beispiele für Meldungen von Beinaheunfällen und unsicheren Situationen

Befragung und Beobachtung

- Befragung von Leiharbeitnehmern
- Beobachtung am Arbeitsplatz auf der Baustelle, beim Montageeinsatz, etc. (z. B. Einsicht in Verbandbücher)

7.5 Ist beim Personaldienstleister die Untersuchung von Beinaheunfällen und unsicheren Situationen geregelt?



Ziel

Aus Beinaheunfällen und unsicheren Situationen lernen

Mindestanforderungen

- Festgelegtes dokumentiertes Verfahren zur Untersuchung von Beinaheunfällen und unsicheren Situationen, ggf. unter Berücksichtigung von Auflagen des Beschäftigers (inkl. Verantwortlichkeiten, Untersuchungsmethode, Formularwesen und Potenzialbewertung „Was hätte im schlimmsten Fall passieren können?“)
- Untersuchung von Beinaheunfällen und unsicheren Situationen
- Festlegung von Korrektur- und Vorbeugungsmaßnahmen auch im Hinblick auf eine evtl. Aktualisierung der Gefährdungsbeurteilung (siehe Fragen 2.1 und 2.2)
- Terminverfolgung der Umsetzung der Maßnahmen und Wirksamkeitskontrolle

Dokumente

- Verfahrensanweisung
- Untersuchungsberichte inkl. Ableitung von Maßnahmen
- Nachweise der Bekanntmachung der Untersuchungsergebnisse und Maßnahmen

Befragung und Beobachtung

- Befragung des obersten und mittleren Managements
- Befragung von Leiharbeitnehmern