

# Arbeitsschutzmanagement

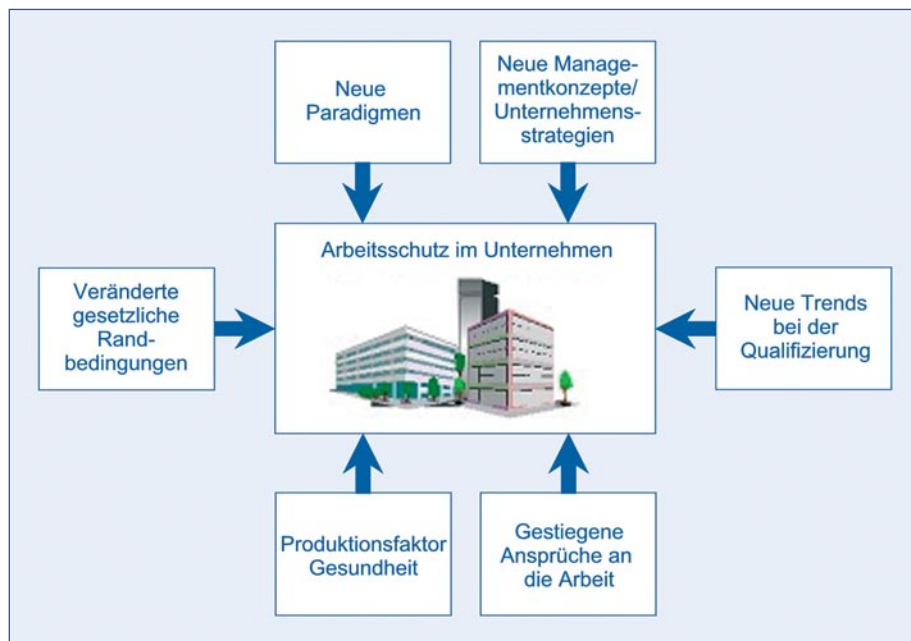
Josef Merdian

## 1. Einführung

Durch die zunehmende Globalisierung und die sich dadurch ändernden wirtschaftlichen, politischen und rechtlichen Rahmenbedingungen wird der Nachweis des aktiven Arbeitsschutzes in den Unternehmen sowie die Sicherheit der hergestellten Produkte und Dienstleistungen zu einem immer wesentlicheren Wettbewerbsfaktor. Unternehmen, die sich diesem Wettbewerb nicht stellen, werden es in der Zukunft schwer haben, sich auf dem Markt zu behaupten. Althergebrachte und fest verwurzelte Strukturen sind in Frage gestellt und müssen einem immer stärkeren Flexibilisierungsprozess angepasst werden.

Arbeitsschutzmanagement oder international „Occupational Health and Safety Management“ (OHS Management)<sup>1</sup> ist in Deutschland, in Europa und weltweit zu einem wichtigen Thema im Arbeitsschutz geworden. Es hat sich allgemein die Erkenntnis durchgesetzt, dass Arbeitsschutzmanagementsysteme (ASM-Systeme) ein nachhaltig wirkendes Instrument zur Prävention von Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer und zur menschengerechten Gestaltung der Arbeit und des Arbeitsumfeldes darstellen und damit dem Wohle der Beschäftigten dienen. Darüber hinaus haben sie das Ziel, „die Arbeitsschutzleistung von Organisationen zu verbessern“. Durch den integrativen Ansatz soll ferner die „Wirksamkeit und die Effizienz der Leistung der Organisation“ ständig verbessert werden“.

Abbildung 1: „Verändertes Umfeld Arbeitsschutz“



Siehe hierzu auch:

- **Arbeitsschutzmanagementsysteme: Eckpunkte des BMA, der obersten Arbeitsschutzbehörden, der Bundesländer, der Träger der gesetzlichen Unfallversicherung und der Sozialpartner zur Entwicklung und Bewertung von Konzepten für Arbeitsschutzmanagementsysteme**  
Bek. des BMA vom 1. Februar 1999- III b 2-36004 – (BArbBl. 2/1999 S. 43)
- **Leitfaden für Arbeitsschutzmanagementsysteme**  
Stand: 19.06.2001 (BArbBl. 1/2003 S. 95)

## 2. Problemstellung

Bekannterweise steht uns für den Bereich des Arbeitsschutzes in Deutschland ein umfassendes Regelwerk zur Verfügung. Somit stellt sich die Frage: „**Ist es überhaupt notwendig, über Arbeitsschutzmanagement nachzudenken; brauchen wir ein Arbeitsschutzmanagementsystem (ASM-System)?**“

Die Antwort hierauf kann mit einer Gegenfrage beantwortet werden:

„**Wie setzen wir zuverlässig und nachhaltig die vielfältigen öffentlich-rechtlichen Verpflichtungen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes in das betriebliche Handeln um?**“

Oder:

„**Wie können die Sicherheit und der Gesundheitsschutz bei der Arbeit so in die Führung und Organisation des Unternehmens eingebunden werden, dass Arbeitsunfälle vermieden, die Beschäftigten in ihrer Gesundheit nicht gefährdet, die Arbeitsbedingungen menschengerecht gestaltet und dabei die wirtschaftlichen Interessen gewahrt werden?**“

## 3. Istzustand des betrieblichen

### Arbeitsschutzes

Allgemein sehen die Leitungen von Unternehmen den Arbeitsschutz meist noch als eine Zusatzaufgabe, die sein muss, um die Vielzahl der Gesetze und Vorschriften einzuhalten. Der Arbeitsschutz findet in der Regel häufig in einer ausgegliederten Abteilung (Arbeitssicherheit und Gesundheit) statt, der es nicht immer einfach gemacht wird, mit ihren Dienstleistungen Teil von Produktions- und Leistungsprozessen zu werden.

Des Weiteren ist kennzeichnend für die derzeitige Situation im Arbeitsschutz, dass der technische Sicherheitsstandard hoch entwickelt ist und von den Unternehmen in der Regel erfüllt wird, dass aber mit der technischen Ausrichtung des Arbeitsschutzes allein eine signifikante und nachhaltige weitere Verbesserung des Arbeitsschutzes nicht mehr zu erwarten ist.

Grobanalysen der Arbeitsunfälle zeigen, dass menschliches oder technisches Versagen scheinbar oft die unmittelbare Ursache für Unfälle, Erkrankungen und Störfälle ist. Die eigentlichen Ursachen liegen jedoch meist woanders und ergeben sich z. B. aus organisatorischen

## Istzustand des betrieblichen Arbeitsschutzes:

- Arbeitsschutz ist kein Unternehmensziel und wird nicht als Führungsaufgabe verstanden
- Keine Orientierung an konkreten Zielen
- Arbeitsschutz reduziert sich häufig auf einen Soll-/Ist-Vergleich der Vorschriften mit der realen Situation im Betrieb
- Erfüllung von Einzelschriften ohne Orientierung am Gesamtsystem
- Mangelnde Festlegung der Aufbauorganisation im Arbeitsschutz
- Arbeitsschutz ist nicht prozessorientiert (ablauforganisatorisch) angelegt
- Fehlende Nachhaltigkeit . . . . .

Abbildung 2: „Istzustand des betrieblichen Arbeitsschutzes“

## § 3 ArbSchG „ ... Arbeitsschutz muss auf jeder betrieblichen Ebene integriert und beachtet werden ... ”

Arbeitsschutz muss als aktive Führungsaufgabe (Steuerung nach Kennzahlen/Parametern) auf allen betrieblichen Ebenen verankert werden, als unternehmerisches Ziel angesehen werden ebenso wie z. B. die Qualität.

Das Unternehmen begreift den Arbeitsschutz als eine umfassende, ganzheitliche und präventive Managementaufgabe. Arbeitsschutz orientiert sich an den betrieblichen Prozessen.

Abbildung 3: „Grundpflichten des Arbeitgebers, § 3 ArbSchG“

Defiziten in der Arbeitsvorbereitung, der mangelnden Unterweisung, der fehlenden Gesundheitsförderung und dem Monitoring der Einhaltung der Arbeitsschutzvorschriften.

### Neuorientierung notwendig

Soll sich also die Situation des betrieblichen Arbeitsschutzes spürbar verbessern, muss durch ein ASM-System sichergestellt werden, dass die notwendigen Arbeitsschutzmaßnahmen bei allen Tätigkeiten und Abläufen beachtet werden.

Durch ein solches ASM-System werden innerbetriebliche Vorgaben festgelegt, um Aktivitäten und Verhaltensweisen so zu steuern, dass die vielfältigen Vorschriften und Regeln wirkungsvoll umgesetzt und sinnvoll angewandt werden. Nur so kommt es zu einer Vernetzung des Arbeitsschutzrechts mit den betrieblichen Organisationseinheiten (Abteilungen).

Die punktuellen Arbeitsschutzmaßnahmen müssen also systematisch in ihrem Gesamt-

spektrum vernetzt, nachvollziehbar geordnet und strukturiert werden. Deswegen werden unter anderem ASM-Systeme diskutiert, entwickelt oder bereits in der betrieblichen Praxis angewendet.

Moderner Arbeitsschutz kann in den Unternehmen zukünftig nur ganzheitlich gesehen und angelegt werden. Die Maßnahmen müssen verstärkt der Gestaltung der Arbeitsbedingungen, der Optimierung von Betriebs- und Verfahrensabläufen und der Beeinflussung von Verhaltensweisen dienen, um so die Abwehr arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren sicherzustellen und die betriebliche Gesundheitsförderung weiterzuentwickeln.

Arbeitsschutz muss in seiner interdisziplinären Gesamtheit im Unternehmen durchgängig, also auf allen Organisationsebenen und bei allen Tätigkeiten, integriert werden. Diese Integration kann und darf nicht dem Zufall überlassen sein. Der Arbeitsschutz muss vielmehr im Sinne des Arbeitsschutzgesetzes (§ 3 ArbSchG) organisiert werden, d. h. Arbeitsschutz muss „gemanagt“ werden.

Wie bereits beim Qualitätswesen erfolgt, ist auch beim Arbeitsschutz ein Umorientieren notwendig. Nicht die Technik darf in der Betrachtung im Vordergrund stehen. Vielmehr sind die Schwachstellen auch in den Bereichen Mensch, Arbeitsumwelt, Gesundheitsschutz und in den entsprechenden organisatorischen Strukturen gleichrangig zu analysieren, wobei die Interaktionen besonders wichtig sind.

Der Arbeitsschutz ist neben Wirtschaftlichkeit, Qualität und Umweltschutz ein gleichrangiges Unternehmensziel.

### 4. Modelle, Konzepte und Leitfäden zum ASM

Die ASM-Modelle, -Konzepte und -Leitfäden sind abstrakte Hilfsmittel, auf deren Grundlage das Unternehmen sein betriebsspezifisches ASM-System entwickeln, einführen, betreiben und weiterentwickeln kann.

Abbildung 5 zeigt derzeit in Deutschland bedeutende ASM-Konzepte.

Im Allgemeinen wird sich ein betriebliches ASM-System, egal ob für einen Großbetrieb

Abbildung 4: „Gemeinsame Zielsetzung“

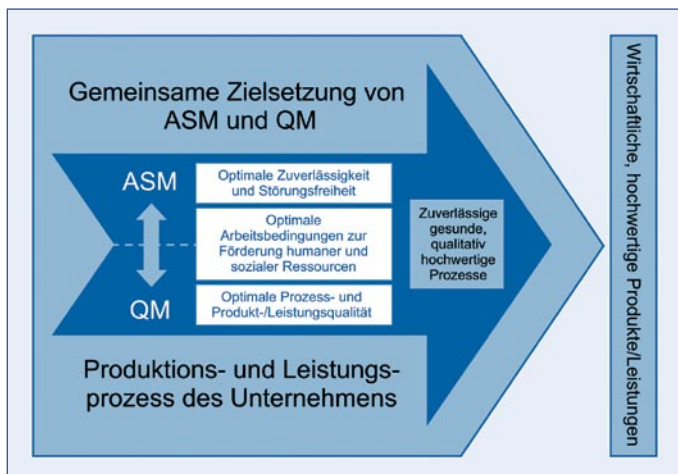


Abbildung 5:

Übersicht der wichtigsten Modelle, Konzepte und Leitfäden zum ASM

## ASM-Konzepte

### In Deutschland sind derzeit von Bedeutung:

- Nationaler Leitfaden für Arbeitsschutzmanagementsysteme
- Branchenspezifische Modelle (Gütesiegel, AMS Bau, ...)
- Sicherheits-Certifikat-Contractoren (SCC)
- Occupational Health and Safety Assessment Series (OHSAS 18001:2007)
- Occupational Health- und Risk-Managementsysteme (OHRIS)
- Leitfaden „Arbeitsschutzmanagementsysteme“ (LV 21, 22) des Länderausschusses für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik
- ASCA-intiierte Arbeitsschutzmanagementsysteme
- 5 Bausteine für einen gut organisierten Betrieb - auch in Sachen Arbeitsschutz (HVBG)

oder ein kleines und mittleres Unternehmen, an einem **Darlegungsmodell** orientieren müssen. Mit Hilfe der nachstehenden Modelle sollen die Aktivitäten im Arbeitsschutz so strukturiert und systematisiert werden, dass die gesamten Arbeitsschutzmaßnahmen mit einer großen Nachhaltigkeit sichergestellt sind.

Die Struktur des **Darlegungsmodells** bündelt die verschiedenen Ansätze der Konzepte, Modelle und Leitfäden. Werden alle die Elemente des Darlegungsmodells umgesetzt, sind alle gängigen Modelle, Konzepte und Leitfäden bis auf SCC damit abgearbeitet und umgesetzt.

Dieses Darlegungsmodell ist so aufgebaut, dass es unter Berücksichtigung der betrieblichen Gefährdungen und Risiken als ein Orientierungsrahmen für den Aufbau betrieblicher ASM-Systeme unter Berücksichtigung einer zweckmäßigen und wirtschaftlichen Gestaltung dienen kann.

**Abbildung 6:** Struktur des Darlegungsmodells

#### ASM-Elemente (E):

##### **E1. Aufgaben und Verantwortung der Unternehmensleitung (ASM-Führungselemente)**

- E 1.1 Arbeitsschutzpolitik
- E 1.2 Bewertung
- E 1.3 Dokumentation des ASM-Systems
- E 1.4 Verknüpfbarkeit im Managementsystem
- E 1.5 Interne und externe Kommunikation
- E 1.6 Bereitstellung von Personal und Mitteln
- E 1.7 Arbeitsschutzziele

##### **E 2. Aufbauorganisation (ASM-Aufbauelemente)**

- E 2.1 Festlegung der organisatorischen Strukturen
- E 2.2 Systemkoordinator für das ASM-System
- E 2.3 Organisationseinheit Arbeitsschutz
- E 2.4 Innerbetriebliche Ausschüsse und Arbeitskreise
- E 2.5 Mitwirkung und Mitbestimmung

##### **E 3. Ablauforganisation (ASM-Ablaufelemente)**

- E 3.1 Lenkung und Analyse von Regelwerken
- E 3.2 Ermittlung von Gefährdungen/Bewertung von Risiken
- E 3.3 Minimierung von Gefährdungen und Risiken
- E 3.4 Regelungen für den Notfall
- E 3.5 Vertragsprüfung
- E 3.6 Lenkung der ASM-Dokumente
- E 3.7 Planung
- E 3.8 Beschaffung
- E 3.9 Instandhaltung/Überwachungsbedürftige Anlagen
- E 3.10 Lenkung der Aufzeichnungen und Auflagen
- E 3.11 Überprüfung, Überwachung
- E 3.12 Unfalluntersuchung und Korrekturmaßnahmen
- E 3.13 ASM-Systemaudits/Interne Arbeitsschutzaudits
- E 3.14 Aktionsprogramme/Gesundheitsförderung

##### **E 4. Personal (ASM-Personalelemente)**

- E 4.1 Rechte der Beschäftigten
- E 4.2 Pflichten der Beschäftigten
- E 4.3 Arbeitsmedizinische Vorsorge/Gesundheitsschutz
- E 4.4 Unterweisung der Beschäftigten
- E 4.5 Fortbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen

Die ASM-Elemente (E) des Darlegungsmodells sind in einer Art und Weise strukturiert und dem Grundsatz nach beschrieben, dass sie nachvollziehbar und anwendbar sind. Diese ASM-Elemente, die hier neutral beschrieben sind, sind für jede Organisation, jedes Unternehmen, jeden Betrieb – gleich welcher Größe und Branche – anwendbar, die die Arbeitssicherheits- und gesundheitsschutzbezogenen Risiken ihrer Arbeitnehmer beseitigen oder auf ein Minimum reduzieren und die ferner die öffentlich-rechtlichen Verpflichtungen einhalten wollen.

Der Anwendungsbereich auf Branchen ist dabei nicht begrenzt. Das Darlegungsmodell ist ein abstraktes Hilfsmittel, auf dessen Grundlage das Unternehmen sein betriebsspezifisches ASM-System entwickeln, einführen, betreiben und weiterentwickeln kann.

## **5. Grundlegende betriebliche**

### **Anforderungen (Voraussetzungen) für ein Arbeitsschutzmanagementsystem (ASM-System)**

Die Unternehmensleitung muss die Voraussetzungen schaffen, dass das ASM-System eingeführt und angewandt werden kann. So muss die Unternehmensleitung die Arbeitsschutzpolitik festlegen, die Verantwortlichkeiten beschreiben, die Ziele im Arbeitsschutz vorgeben sowie die Maßnahmen dafür steuern und überwachen.

Grundlage für den Erfolg von Managementsystemen ist, dass diese von der Unternehmensleitung mitgetragen werden. Nur die Unternehmensleitung selbst kann über die Einführung, die Anwendung und die Optimierung von Managementsystemen entscheiden.

### **Erklärung der Unternehmensleitung**

Die Unternehmensleitung muss Grundsätze (Leitlinien) formulieren, diese vorleben und weitergeben an alle Ebenen im Unternehmen. Solche Unternehmensleitlinien geben also Eckdaten für das Handeln und für die Tätigkeit sowie für das Verhalten der Führungskräfte und der Beschäftigten vor.

Häufig sind diese Leitlinien nur fokussiert auf die wirtschaftliche Erbringung der Unternehmensleistung. Der Bereich „Arbeitsschutz“ muss jedoch auch von diesen Leitlinien erfasst sein. Ein Unternehmensleitsatz könnte z. B. lauten: *„Unternehmenspolitische Zielsetzung ist, neben Qualität und ertragsorientierter Marktleistungen, die Sicherheit und der Schutz der Gesundheit der Beschäftigten und der Umwelt.“*

Aus diesen Unternehmensleitlinien lässt sich dann die Arbeitsschutzpolitik ableiten. Diese Arbeitsschutzpolitik ist Voraussetzung für die Erfüllung und Anwendung eines AMS-Systems. Die Arbeitsschutzpolitik ist somit eine *„Erklärung eines Unternehmens über ihre umfassenden Absichten, Grundsätze und Zielsetzungen in Bezug auf die arbeitsschutzorientierte Gesamtleistung. Diese bildet den Rahmen für die Handlungen und für die Festlegungen der Ziele.“*

Die Unternehmensleitung muss gleichzeitig jedem Mitarbeiter klar machen:

- wie die Arbeitsschutzziele lauten,
- warum sie für Arbeitsschutz entsteht,
- was sie für den Arbeitsschutz tut,
- was von jedem Mitarbeiter und jedem Verantwortlichen hinsichtlich des Arbeitsschutzes erwartet wird.

### **Arbeitsschutzziele**

Die Arbeitsschutzpolitik schließlich bildet einen Rahmen für das Festlegen und Bewerten von

Systematik für OHS Kennzahlen		
Gruppen von Kennzahlen für OHS-Leistungen	Gruppen von Kennzahlen für das OHS-Managementsystem	Gruppen von Kennzahlen für das OHS-relevante Zustände
1. Unfallhäufigkeit	1. Erüllungsgrad bei OHS Qualifizierung	1. Grad von Ordnung und Sauberkeit im Arbeitsbereich
2. Unfallschwere	2. Häufigkeit OHS relevanter Verbesserungsvorschläge	2. ...
3. Berufskrankheitenquote	3. Dauer oder Umsetzungsgrad bei der Abarbeitung von Abweichungen	
4. Gesundheits- oder Krankheitsquote	4. Kosten oder Stück PSA je Mitarbeiter	
5. Quote von Ereignissen mit Sachschäden		
6. ...		

Abbildung 7: „Arbeitsschutzziele“

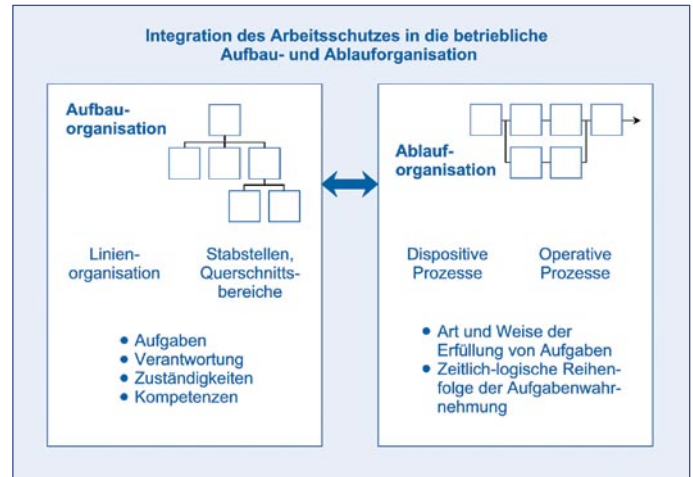


Abbildung 8: „Aufbau- und Ablauforganisation“

konkreten, messbaren Arbeitsschutzziele. Damit werden Schwerpunkte für das Leiten der Organisation gesetzt sowie eindeutige betriebssinterne Vorgaben festgelegt. Nur wenn auch der Arbeitsschutz strukturiert und kennzahlorientiert gesteuert wird, lässt er sich nachhaltig verbessern.

### Aufbau- und Ablauforganisation

Organisation ist ein vielschichtiger Prozess, bei dem eine Vielzahl untereinander bestehender Beziehungen und Bedingungen zu regeln ist. Unter der Organisation eines Unternehmens versteht man somit ein System von Regelungen, das die Aufgaben, Funktionen, Tätigkeiten und Vorgänge der Aufgabenträger und ihrer Arbeitsleistungen auf die zu lösende Aufgabe des Unternehmens bezweckt.

Das Organisieren des Arbeitsschutzes ist eine sehr komplexe Aufgabe, in der viele Komponenten unter Berücksichtigung der juristischen, fürsorglichen und betriebswirtschaftlichen Verantwortung zusammengeführt werden müssen. Ziel muss dabei sein, den Arbeitsschutz

als integralen Bestandteil des Arbeitsablaufes bei allen Tätigkeiten und durch alle Führungsstrukturen fest zu verankern.

Jede Organisation eines Unternehmens lässt sich in die **Aufbau- und Ablauforganisation** aufteilen.

Die **Aufbauorganisation** beinhaltet:

- die Festlegung der Aufgaben
- Übertragung der Verantwortlichkeiten
- Regelung der Zuständigkeiten
- Benennung der Kompetenzen

Die **Ablauforganisation** regelt:

- die Art und Weise der Erfüllung von Aufgaben
- die zeitlich-logische Reihenfolge der Aufgabenwahrnehmung

Die **Aufbauorganisation** regelt z. B., wer für die Kernprozesse im Arbeitsschutz zuständig ist.

Beispielhafte Fragen zur Aufbauorganisation:

„Wer ist für die Schulung und Unterweisung der Mitarbeiter zuständig? Weiß der Verantwortliche für das Lagerwesen, dass er für die sicherheitsgerechte Lagerung von Gefahrstoffen zuständig ist? Welche betriebliche Stelle kümmert sich um die Kenntnis von neuen Arbeitsschutzvorschriften und –regelungen? Wer ist für die Durchführung und Aktualisierung der Gefährdungsermittlung und –Risikobeurteilung verantwortlich? Wer generiert Programme zur Gesundheitsförderung?“

Die **Ablauforganisation** hingegen regelt z. B., wie die Prozesse ablaufen und welche betriebliche Organisationseinheit wann in den Prozess eingebunden wird. Sie ist für den Arbeitsschutz von großer Bedeutung.

Beispielhafte Fragen zur Ablauforganisation: „Wie ist der Ablauf von Korrekturmaßnahmen (Untersuchung von Unfällen, Störungen, ...) organisiert?“

Die Ablauforganisation wird meist in Verfahrensanweisungen dokumentiert.

Abbildung 9: „Verfahrensanweisung Untersuchung von Unfällen ...“

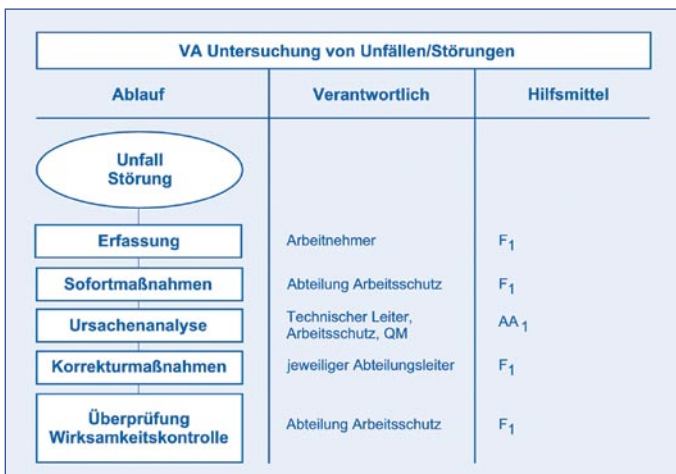


Abbildung 10: „Beispielhafte Kernprozesse im Arbeitsschutz“

- Kernprozesse im Arbeitsschutz:**
- Lenkung und Analyse von Regelwerken
  - Gefährdungsermittlung und Risikobeurteilung
  - Notfallmanagement
  - AS-Dokumentenlenkung
  - Beschaffung
  - Planung von Anlagen/Arbeitsverfahren
  - Arbeitsabläufe
  - Instandhaltung/Prüfung von Anlagen
  - Überwachung/Begehung
  - Unfalluntersuchung/Korrekturmaßnahmen
  - Arbeitsschutzaudits
  - Aktionsprogramme/Gesundheitsförderung
  - Unterweisung/Schulung
  - Arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung

Die Organisationsaufgabe für den Arbeitgeber besteht darin, durch konkrete Regelungen die abstrakten gesetzlichen Forderungen für seinen Betrieb anwend- und umsetzbar zu machen. Die Arbeitssicherheit und der Gesundheitsschutz können nur dann effektiv sein, wenn er entsprechend organisiert wird. Jede Unternehmensfunktion trägt ihre Verantwortung im Arbeitsschutz.

**6. Prozessorientierter Arbeitsschutz**

Der Arbeitsschutz wird sich nur dann weiterentwickeln und in seiner Akzeptanz steigern, wenn er prozessorientiert angelegt ist. Ganzheitlich beschriebene Prozesse lassen sich leichter führen, steuern, überwachen, überprüfen und verbessern.

Durch die Prozessorientierung lässt sich erreichen, dass der Arbeitsschutz nicht als Additiv angesehen wird, der womöglich sogar noch scheinbar behindert oder stört, sondern als notwendiger Teil eines qualitativ hochwertigen und rechtskonformen Ablaufprozesses.

Beispiele für mögliche Prozesse des Arbeitsschutzes bzw. betriebliche Prozesse mit größerer Arbeitsschutzrelevanz sind in Abbildung 10 aufgezeigt (siehe vorherige Seite).

**Prozessorientierter Ansatz im Arbeitsschutz**

Ein Beispiel aus dem Bereich der Beschaffung investiver Anlagen soll dies verdeutlichen. Viele Vorschriften und Rechtsnormen betreffen bzw. tangieren diesen betrieblichen Prozess. Es sind z. B.: das ASichG mit der Forderung nach Mitwirkung der Arbeitsschutzexperten (Betriebsarzt, Sicherheitsfachkraft) bei der Beschaffung oder das ArbSchG bzw. die BGV A 1 bzgl. der Koordinierung der Arbeiten bei der Montage bzw. der Beurteilung von Gefährdungen oder das GPSG, um nur einige wichtige Vorschriften zu nennen.

In Abbildung 11 ist die Aufnahme der Sicherheitsexperten (farbig hinterlegt) dargestellt.

Mithilfe des prozessorientierten Ansatzes werden die relevanten Elemente der verschiedenen zutreffenden öffentlich-rechtlichen Vorschriften sinnvoll vernetzt und so strukturiert, dass sie nachhaltig angewandt werden. Damit ist eindeutig festgelegt, wann und welche Rolle der Arbeitsschutz mit klar definierten Gestaltungsmerkmalen und Schnittstellen im Prozessablauf einnimmt. Somit kann er in diesem institutionellen Rahmen seine inhaltliche Qualitätsarbeit erbringen.

Ganzheitlich beschriebene Prozesse lassen sich leichter führen, steuern, überwachen, überprüfen und verbessern.

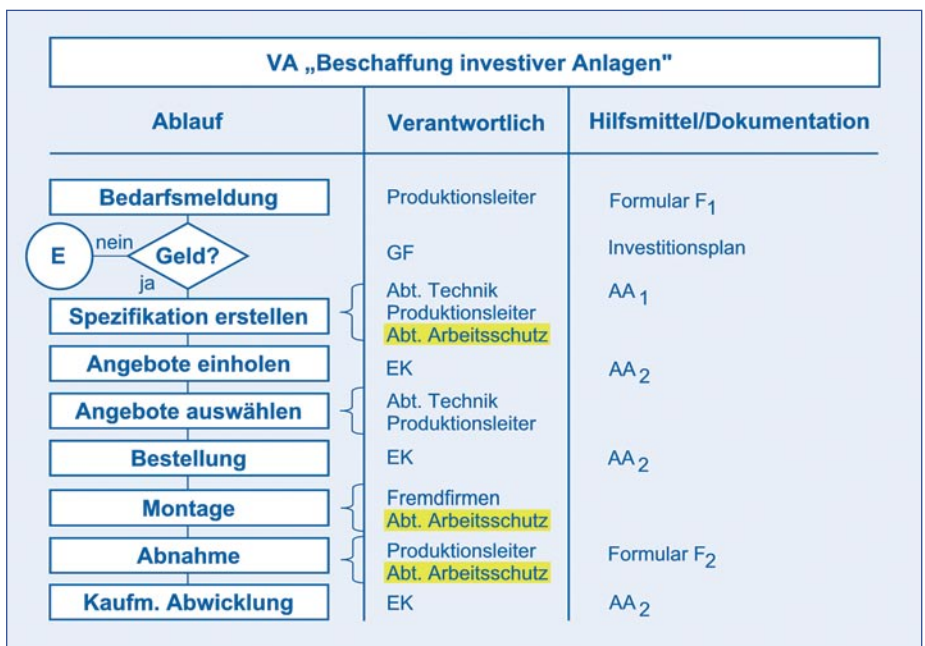
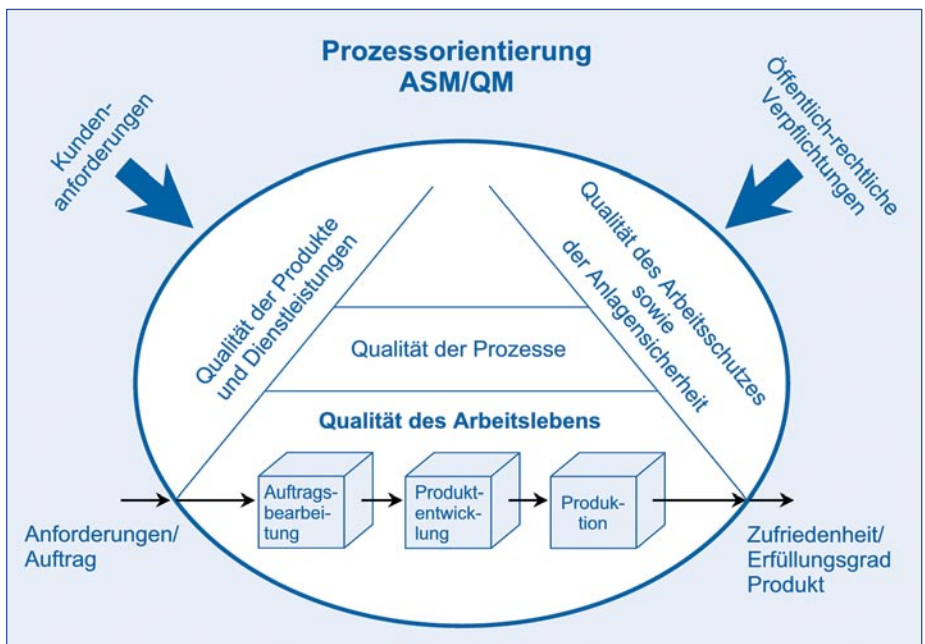


Abbildung 11: „Verfahrensweisung mit Darstellung der Vernetzung (Prozessorientierung) der Arbeitsschutzaktivitäten“

Abbildung 12: „QM/ASM – Qualität des Arbeitslebens“



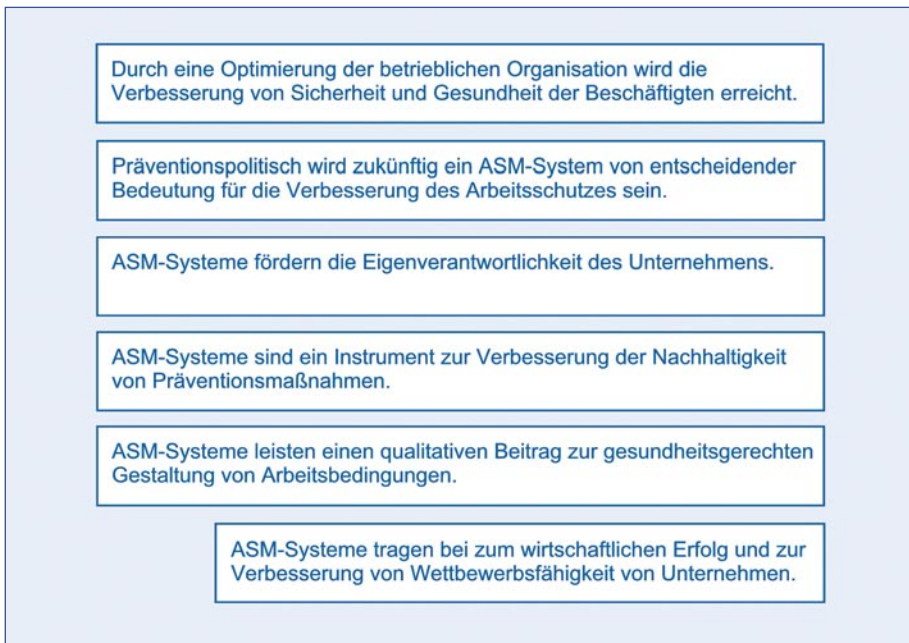


Abbildung 13: „Vorteile eines ASM-Systems“

## 7. Ein Beitrag zur Wirtschaftlichkeit

Der Arbeitsschutz gestaltet die Bedingungen mit, unter denen die Mitarbeiter die geforderte Qualitätsarbeit leisten können. Die durch den Arbeitsschutz mit definierte „Qualität der Prozesse“ schafft die Voraussetzungen für sichere Produktions- und Arbeitsbedingungen.

Die Arbeitsqualität ist daher ein unverzichtbares Element der Prozessqualität und liefert letztlich einen nachweisbaren Beitrag zur Wirtschaftlichkeit.

Durch ein effektives und effizientes ASM-System können die Nachhaltigkeit, die Qualität und die Zuverlässigkeit der getroffenen Arbeitsschutzmaßnahmen sichergestellt werden.

Somit trägt der Arbeitsschutz wesentlich zur Wertschöpfung bei.

Das Einbeziehen von vielen Merkmalen eines wirksamen ASM in ein übergeordnetes Management ist unerlässlich um:

- die geschäftliche Leistungsfähigkeit zu verbessern,
- den Organisationen zu helfen, am Markt ein verantwortungsvolles Image aufzubauen,
- Risiken zu minimieren.

## 8. Zusammenfassung

Ein ASM-System fördert und gestaltet die Qualität der Arbeit und der Prozesse und liefert einen wichtigen Beitrag zur Wertschöpfung.

Ein so verstandenes ASM-System fördert und gestaltet die Qualität der Arbeit wesentlich mit. ASM und QM sind als zwei Aspekte eines integrativen Gesamtprozesses zu gestalten, der

die Qualität der Arbeit und der Produkte bzw. Leistungen im Wertschöpfungsprozess ermöglicht.

Ein geplanter Arbeitsschutz (ASM-System) als „begin-of-the-pipe“ ist besser als ein zufallsgesteuerter „end-of-the-pipe“-Arbeitsschutz.

Verschiedene Managementbereiche eines Unternehmens sind prinzipiell und methodisch systemverwandt. So lassen sich die Anforderungen an ein ASM-System in die Strukturen eines bestehenden Qualitäts- und Umweltschutzmanagements integrieren. Arbeitsschutz-, Umweltschutz- und das Qualitätsmanagement sind vernetzt, ja bedienen sich sogar der gleichen Methoden und haben letztlich die gleiche Zielsetzung. Deswegen sollte man weg von Partialkonzepten (isoliertes Arbeiten von Qualitätsmanagement, Arbeitsschutz und Umweltschutz) und die Probleme in ihrer Komplexität ganzheitlich lösen.

1 Management von Gesundheit und Sicherheit bei der Arbeit

### Literaturverzeichnis:

Josef Merdian, „Arbeitsschutzaudits“ Beuth-Verlag Berlin

## Zur Person



Dipl.-Ing. Josef Merdian

- Studium der Elektrotechnik/ Systemtechnik an der Universität Kaiserslautern
- Ausbildung zum Technischen Aufsichtsbeamten bei der BGN
- Ausbildung bei der DGQ zum Qualitätsfachingenieur und zum Fachauditor

Hauptamtliche Tätigkeit:

- Regionalleiter der Außenstelle der BGN in Nürnberg
- Leiter des Themenfeldes „AMS“ beim Hauptverband der gewerblichen BGen
- Fachexperte für die Themen Gefährdungsbeurteilung und Managementsysteme
- Begutachtungen von Arbeitsschutzmanagementsystemen

[josef.merdian@bgn.de](mailto:josef.merdian@bgn.de)