

Editorial



Von der „Reichsversicherungsordnung“ über die „Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie“ hin zum „Manager für Sicherheit und Gesundheit“ und „Betrieblichen Gesundheitsmanager“

Die Entwicklung, die der Arbeitsschutz seit den Tagen der Reichsversicherungsordnung genommen hat, ist schon etwas Besonderes und bedarf der Anerkennung. Doch wie es mit „neuen“ Entwicklungen so ist: Kaum sind sie da, sind sie auch schon wieder Schnee von gestern. Der Sicherheitsingenieur ist dabei, sich vom vorschriftenorientierten „Kontrollleur“ hin zum „Manager für Sicherheit und Gesundheit“ zu entwickeln. Eine präventive Sicherheits- und Gesundheitskultur in den Unternehmen zu gestalten ist eine Managementaufgabe, die neben fundierten betrieblichen Erfahrungen eine hohe Fach- und Sozialkompetenz erfordert. Auch sind aus den „klassischen“ Unfallverhütungsvorschriften moderne Rahmenregelungen mit Schutzziele geworden, die staatliche Regelungen branchenspezifisch konkretisieren. Man soll nicht erst tätig werden, wenn das Kind in den Brunnen gefallen ist: Präventives Handeln ist die zeitgemäße Entwicklung, die es zu unterstützen und begleiten gilt. Sowohl im betrieblichen, als aber auch im privaten Umfeld.

Wir sind noch lange nicht am Ende dieses Entwicklungsprozesses. Der immer stärker werdende Druck des Marktes macht weitere Anpassungen und Effizienzsteigerungen auch im Sicherheits- und Gesundheitsschutz erforderlich. Vernetztes ganzheitliches Denken und Handeln ist mehr denn je gefragt. Der Weg zum vernetzt handelnden Manager für Sicherheit und Gesundheit innerhalb eines ganzheitlichen und nachhaltigen Betriebssicherheitsmanagements ist zeitgemäß und muss ohne Zweifel eingeschlagen werden.

Im Jahre 2008 ist die Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA) entstanden. Sie hat einen völlig neuen Ansatz im Arbeitsschutz ermöglicht, in dem sich erstmalig in Deutschland die Bundesregierung, die Länder und die gesetzliche Unfallversicherung auf gemeinsame Ziele und Handlungsfelder verständigt haben und dabei die Sozialpartner und alle weiteren Beteiligten einbeziehen.

Zu diesem modernen Ansatz im deutschen Arbeitsschutz passt auf der Ebene der Betriebe der Manager für Sicherheit und Gesundheit innerhalb eines ganzheitlichen und nachhaltigen Betriebssicherheitsmanagements.

Diesen Entwicklungen dürfen sich die Betriebsärzte nicht entziehen. Sie müssen den Schritt machen hin zum „Betrieblichen Gesundheitsmanager“, wie zum Beispiel durch zusätzliche Qualifizierung in einem BsAFB-Qualitätszirkel „Betriebliches Gesundheitsmanagement“. Das heißt nicht, dass sie ihre „alten“ Kompetenzen über Bord werfen sollen, ganz im Gegenteil sollen sie diese als gesunde Basis nutzen und sich zusätzlich die notwendigen Managementkompetenzen aneignen. Aber dabei bitte keinen Etikettenschwindel betreiben: „Betriebliches Gesundheitsmanagement“ und „Betriebliche Gesundheitsförderung“ sind nicht dasselbe, vielmehr ist die Gesundheitsförderung „nur“ Teil des Betrieblichen Gesundheitsmanagements.

Aber bei all den Gedanken zur unbestritten notwendigen Weiterentwicklung der Arbeitsschützer dürfen wir die Mitarbeiter in den Betrieben nicht vergessen: Der Aufbau eines integrierten Management-Systems mit dem Ziel der Weiterentwicklung von Sicherheit und Gesundheitsschutz ist immer nur dann effizient und nachhaltig, wenn es gelingt, die Mitarbeiter mitzunehmen. Erst das bringt eine hohe Identifikation und Motivation. Ebenso fließen alle betrieblichen Erkenntnisse und Erfahrungen der Mitarbeiter unmittelbar in die Prozesse ein. Dazu ist eine partizipative Managementstrategie zu wählen. Für den Arbeitsschützer bedeutet dies, dass er den Mitarbeiter nicht nur zum Gegenstand seiner Prävention machen darf, sondern ihn zum Teil der Prävention machen muss! Von entscheidender Bedeutung ist, dass die Partizipation in eine nachhaltige Strategie eingebettet ist, sonst besteht die Gefahr, dass Handlungsressourcen, die durch Partizipation aufgebaut wurden, im täglichen Arbeitshandeln nicht genutzt werden können und vermutlich sogar wieder verloren gehen. Betriebliche Gesundheitsförderung muss also in ein Betriebliches Gesundheitsmanagement eingebettet werden.

Die Praktische Arbeitsmedizin wird Sie als unsere Leser dabei mit Freude unterstützen.

Silvester Siegmann
- Schriftleiter Bereich Arbeitssicherheit