

Themenfeld 4  
Systematische Integration von Sicherheit  
und Gesundheit in den Betrieb

Projekt 4.10  
Betriebliches Management für Sicherheit  
und Gesundheit im Betrieb

„Hinweise zur praktischen Umsetzung eines betrieblichen  
Management für Sicherheit und Gesundheit auf der Basis des  
NLF“

Endfassung vom 21.11.2011

Projektleitung  
Herr Björn Wegner (UK-Bund)  
Herr Josef Merdian (BGN)

## Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis .....	1
Einleitung.....	2
1 Ziele eines betrieblichen Managementsystems für Sicherheit und Gesundheit im Betrieb (MSG).....	4
Politik .....	5
2.1 Politik für Sicherheit und Gesundheit.....	5
2.2 Ziele für Sicherheit und Gesundheit.....	6
Organisation .....	7
2.3 Bereitstellung von Ressourcen .....	7
2.4 Zuständigkeit und Verantwortung .....	8
2.5 Mitwirkung, Rechte und Pflichten der Beschäftigten.....	9
2.6 Qualifikation und Schulung .....	10
2.7 Dokumentation.....	11
2.8 Kommunikation und Zusammenarbeit .....	12
Planung und Umsetzung .....	13
2.9 Erstmalige Prüfung .....	13
2.10 Ermittlung von Verpflichtungen .....	14
2.11 Ermittlung von Arbeiten, Abläufen, Prozessen (Planung) .....	15
2.12 Beurteilung von Gefährdungen.....	16
2.13 Vermeidung von Gefährdungen.....	17
2.13.1 Maßnahmen zur Vermeidung oder Minimierung von Gefährdungen.....	17
2.13.2 Regelungen für Betriebsstörungen und Notfälle .....	18
2.13.3 Beschaffungswesen.....	19
2.13.4 Zusammenarbeit mit Kontraktoren.....	20
2.13.5 Arbeitsmedizinische Vorsorge und Gesundheitsförderung .....	21
2.14 Änderungsmanagement.....	22
2.15 Leistungsüberwachung und Messung .....	23
2.16 Untersuchungen .....	24
2.17 interne Audits.....	25
2.18 Bewertung durch die oberste Leitung .....	26
2.19 Vorbeugung und Korrekturmaßnahmen.....	27
2.20 kontinuierliche Verbesserung.....	28
Glossar .....	29

## Einleitung

### Hintergrund des Konzeptes

In den Betrieben werden je nach Branche eine Vielzahl von Managementsystemen mit unterschiedlichen Schwerpunkten aufgebaut. Die Akteure kommen aus unterschiedlichen Bereichen und arbeiten häufig unabhängig voneinander. Eine Verknüpfung von Sicherheit und Gesundheit ist meist nicht vorhanden. Damit ist eine ganzheitliche und systematische Berücksichtigung von Sicherheit und Gesundheit im Betrieb nicht gegeben. Das vorliegende Konzept soll dabei helfen, diese Lücke zu schließen. Daher richtet sich das Konzept, neben den Beratern der Unfallversicherungsträger, auch an Unternehmer und deren betriebliche Akteure für Sicherheit und Gesundheit sowie an Berater der Gesetzlichen Krankenversicherungen und weitere vom Thema betroffene Institutionen.

### Zielstellung des Konzeptes

Das Konzept verfolgt das Ziel, die Betriebe dabei zu unterstützen, Sicherheit und Gesundheit systematisch und nachhaltig wirksam in die eigenen betrieblichen Prozesse zu integrieren. Dabei hat es den Betrieb als Ganzes und nicht nur die Mitarbeiter im Blick. Das Konzept orientiert sich an den innerbetrieblichen Zielen und Interessen. Somit wird beim Thema Gesundheit nicht vorgeschrieben, mit welchen Inhalten sich der Betrieb auseinandersetzen muss. Stattdessen soll der Betrieb selbst die Schwerpunkte auswählen, die für ihn - unter Berücksichtigung seiner Ziele - zum Thema „Gesundheit im Betrieb“ von Bedeutung sind.

### Grundlage / Inhalte des Konzeptes

Grundlage des Konzeptes bildet im Sinne des Nationalen Leitfadens (NLF) ein Arbeitsschutzmanagementsystem (AMS), das die Möglichkeit bietet, Sicherheit und Gesundheit gleichermaßen zu integrieren. Hierzu werden die einzelnen Inhaltspunkte des NLF unter Berücksichtigung von Sicherheit und Gesundheit im Betrieb dargestellt, mit Beispielen beschrieben und mit Hinweisen zur praktischen Umsetzung ergänzt. Für die Inhalte ab Punkt 2.1 besteht zusätzlich die Möglichkeit, den jeweiligen Umsetzungsstand auf einer Skala von „nicht umgesetzt“ bis „umgesetzt“ zu bewerten. Somit haben die Nutzer die Möglichkeit, das Konzept auch als Instrument für eine Ersterhebung zu verwenden bzw. später zur Überprüfung von Veränderungen einzusetzen. Zur leichteren Lesart wird das betriebliche Management für Sicherheit und Gesundheit im Folgenden mit MSG abgekürzt.

### Konkretisierung durch den umsetzenden Unfallversicherungsträger

Die in diesem Konzept in den Beispielen und besonderen Hinweisen dargestellten Umsetzungsmöglichkeiten sind bewusst allgemein gehalten. Hier besteht für den jeweiligen Unfallversicherungsträger die Gelegenheit, die Unterstützungsmöglichkeiten darzulegen, die er dem Betrieb anbieten möchte. Dabei ist es von besonderer Bedeutung, sich nicht nur auf eigene Instrumente und Werkzeuge zu konzentrieren, sondern auch auf die Unterstützungsmöglichkeiten weiterer Partner, wie z.B. Krankenkassen oder Forschungseinrichtungen, hinzuweisen. Ziel ist es hierbei auch, die Kooperation zwischen Unfallversicherungsträgern und Gesetzlichen Krankenversicherungen zu intensivieren.

**Angebote zur Umsetzung von MSG bieten verschiedene Unfallversicherungsträger und Krankenversicherungen an.**

## 1 Ziele eines betrieblichen Managementsystems für Sicherheit und Gesundheit im Betrieb (MSG)

Ein betriebliches Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit umfasst alle Aspekte, die die Sicherheit und Gesundheit beeinflussen. Es soll nachhaltig dazu beitragen,

1. die Arbeit so zu gestalten, dass die Beschäftigten gesund, leistungsfähig und leistungsbereit bleiben,
2. bei den Beschäftigten die gesund erhaltenden Ressourcen zu stärken und die gesundheitlichen Handlungskompetenzen zu erweitern,
3. Sicherheit und Gesundheit als Gestaltungsprozess systematisch zu betreiben und kontinuierlich zu verbessern und
4. die Wirtschaftlichkeit zu erhalten, bzw. zu verbessern.

**Das MSG ist mit bereits bestehenden Managementsystemen kompatibel und sollte in diese Systeme integriert werden.**

## Politik

### 2.1 Politik für Sicherheit und Gesundheit

Die oberste Leitung integriert Sicherheit und Gesundheit schriftlich in die vorhandene Unternehmenspolitik (d.h. in grundlegende Aussagen über Werte, Zweck, Zielausrichtung, Konzepte oder in Grundsätze des Betriebs).

Die Beteiligung der Beschäftigten ist hierbei ein wichtiges Element des MSG.

#### Beispiele

Inhalte einer solchen Politik können sein:

- Stellenwert von Sicherheit und Gesundheit
- Vermeidung von Gefährdungen und Belastungen sowie menschengerechte Gestaltung der Arbeit durch Umsetzung der Vorschriften und eigenen Programme
- Grundlegende Vorgaben für das Verhalten, Führungsgrundsätze (z.B. Vorbild, Führungsstil)
- Erwartungen an Mitarbeiter und Vorgesetzte
- Aktive Einbindung der Mitarbeiter und ihrer Vertretung
- Selbstverpflichtung zu kontinuierlicher Verbesserung bei Sicherheit und Gesundheit
- Einhaltung öffentlich rechtlicher Verpflichtungen

umgesetzt



nicht umgesetzt

#### Hinweise zur praktischen Umsetzung

- [www.dnbgf.de](http://www.dnbgf.de) Stichwort: Luxemburger Deklaration (Stand 11/2011)

## 2.2 Ziele für Sicherheit und Gesundheit

Die oberste Leitung legt messbare dokumentierte Ziele fest, die allen relevanten Funktionsträgern mitgeteilt, regelmäßig bewertet und bei Bedarf aktualisiert werden.

Es gibt einen Plan/ein Programm zum Erreichen der Ziele (*WER macht WAS bis WANN*), und es ist festgelegt, welche Themenfelder zur Erreichung der Ziele bearbeitet werden sollen.

Um die Zielerreichung zu prüfen sind Messkriterien definiert.

umgesetzt



nicht umgesetzt

### Beispiele

#### Mögliche Ziele

- Sicherheits- und Gesundheitsbewusstsein der Führungskräfte und Beschäftigten schaffen/erhalten/erhöhen
- Einbindung von Sicherheit und Gesundheit in die betrieblichen Prozesse
- Gesundheit der Beschäftigten erhalten, fördern und/oder verbessern
- Mitarbeiterzufriedenheit erhalten, fördern und/oder verbessern
- Qualität und/oder Produktivität erhalten und/oder verbessern
- Umsatz steigern
- Erfüllung öffentlich-rechtlicher Verpflichtungen

#### Mögliche Themenfelder:

- Förderung des sicheren Verhaltens
- gesundheitsförderliches Führungsverhalten
- Arbeitsorganisation/Gestaltung der Arbeitsaufgaben
- physikalisch-chemisch-biologische Einwirkungen
- Ergonomie
- psychische Belastungen und Beanspruchungen
- Arbeitsmedizinische Vorsorge
- Prävention von arbeitsbedingten Erkrankungen (Haut, Muskel-Skelett, etc.)
- Suchtprävention (z.B. Nichtraucherschutz)
- Förderung von Bewegung
- Gewaltprävention
- Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

### Hinweise zur praktischen Umsetzung

- Ziele und Kennzahlen: FA ORG (Fachausschuss organisation des Arbeitsschutzes) Themenfeld 4 Projekt 4.6 „Verbesserung der Arbeitsschutzleistung durch ein AMS“  
[http://www.dguv.de/inhalt/praevention/fachaus\\_fachgruppen/fa\\_org/documents/wirksamkeit\\_ams.pdf](http://www.dguv.de/inhalt/praevention/fachaus_fachgruppen/fa_org/documents/wirksamkeit_ams.pdf) (Stand 11/2011)
- Themenfelder zu Gesundheit im Betrieb:  
FA ORG Themenfeld 4 Projekt 4.7 „Bestandsaufnahme zu den Aktivitäten der Unfallversicherungsträger im Bereich Gesundheit im Betrieb“, „Gemeinsames Verständnis zur Ausgestaltung des Präventionsfeldes ‚Gesundheit im Betrieb‘ durch die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung und der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV)“  
[http://www.dguv.de/inhalt/praevention/fachaus\\_fachgruppen/fa\\_org/integration/index.jsp](http://www.dguv.de/inhalt/praevention/fachaus_fachgruppen/fa_org/integration/index.jsp) (Stand 11/2011)
- Vier Schritte zur Entwicklung praxisgerechter Kennzahlen:
  1. Ziele formulieren (was soll erreicht werden?)
  2. geeignete Methode wählen (wie soll das Ziel erreicht werden?)
  3. Wirkungen überdenken (was soll sich verändern?)
  4. Kenngröße festlegen (wie kann die Wirkung gemessen werden?)

## Organisation

### 2.3 Bereitstellung von Ressourcen

Ressourcen zu Erhalt und Förderung von Sicherheit und Gesundheit bereitstellen (insbesondere zur Umsetzung des Plans/Programms).

Festlegung finanzieller, personeller, sachlicher und zeitlicher Ressourcen.

umgesetzt



#### Beispiele

Führungskräfte: Kompetenzen festlegen, um konkrete Maßnahmen zur Verbesserung von Sicherheit und Gesundheit anzustoßen.

Beauftragte: Sachliche und zeitliche Ressourcen ermitteln und festlegen.

nicht umgesetzt

#### Hinweise zur praktischen Umsetzung

Möglichkeiten zur staatlichen und steuerlichen Förderung ermitteln und nutzen (Bsp. Steuerfreiheit: <http://www.dnbgf.de/newsarchiv/steuerfreiheit.html#c1002>) (Stand 11/2011).

Kompetenzen und Ressourcen in Stellenbeschreibungen oder Beauftragungen aufnehmen.



## 2.4 Zuständigkeit und Verantwortung

Zuständigkeiten, Verantwortung und Befugnisse für Sicherheit und Gesundheit zuweisen

- an die Leitung und alle weiteren Vorgesetzten,
- an eine Person, die das Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit koordiniert und steuert (z.B. AMS-Beauftragter)
- an Personen, die auf diesem Gebiet beraten und unterstützen (z.B. Fachkraft für Arbeitssicherheit, Betriebsarzt, Personalwesen, Sicherheitsbeauftragte),
- an Personen, die Gefährdungen beurteilen oder die beraten
- an die Umsetzer von Präventions- u. Aktionsprogrammen zur Gesundheitsförderung
- an innerbetriebliche Ausschüsse und Arbeitskreise (z.B. ASA, Arbeitskreis Gesundheit),
- an die Mitarbeiter und ihre Vertretung.

Dabei zur Umsetzung der Politik die Ziele und der Präventions- und Aktionsprogramme konkret festlegen:

- Aufgaben und Kompetenzen im Rahmen der Prozessverantwortung (z.B. für Zielsetzungen, Bedarfsermittlung, Umsetzung von Maßnahmen, Kontrolle),
- Führungs- und Verhaltensregeln (z.B. für Vorbildverhalten, Fürsorge, Wertschätzung, offene Kommunikation).

umgesetzt



nicht umgesetzt

### Beispiele

Zuständigkeitsmatrix, Verantwortungsmatrix, Funktionsbeschreibungen, Stellenbeschreibungen

### Hinweise zur praktischen Umsetzung

## 2.5 Mitwirkung, Rechte und Pflichten der Beschäftigten

Festlegung von Verfahren (*möglichst innerhalb* bestehender Ausschüsse, Arbeitskreise), um Beschäftigte *einzubinden* bei

- Verbesserungen von Sicherheit und Gesundheit,
- Entwicklung und Weiterentwicklung des MSG,
- Verhinderung und Beseitigung von Gefährdungen sowie
- dem Erhalt und der Förderung von Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft.

Bekanntgabe der in Rechtsvorschriften festgelegten Rechte.

Festlegung von Verfahren, um Vorschläge zum Erhalt und zur Förderung von Sicherheit und Gesundheit an geeigneter Stelle unterbreiten zu können.

Aufzeigen der Verantwortung für Sicherheit und Gesundheit.

Verpflichtung, das Verhalten an der Politik und an den Zielen für Sicherheit und Gesundheit auszurichten.

Das Recht erteilen, die Dokumente gemäß 2.7 einzusehen, Datenschutz.

Dazu klären,

- wie die Verantwortung und die Erwartungen an die Beschäftigten und Vorgesetzten kommuniziert werden,
- wie die aktive Mitarbeit der Beschäftigten und Vorgesetzten erreicht werden kann,
- wie die Vertretung der Beschäftigten im Rahmen des Managementsystems eingebunden wird.

Hierfür erfolgt eine enge Abstimmung zwischen Leitung und Personalvertretung.

umgesetzt



nicht umgesetzt

### Beispiele

- Beteiligung in Arbeitsgruppen
- Gesundheitszirkel
- Mitarbeiterbefragung
- Vorschlagswesen
- Kummerkasten
- Teambesprechungen
- Betriebsvereinbarung

### Hinweise zur praktischen Umsetzung

Eckpunkte einer Betriebsvereinbarung „Gesundheitsförderung“ unter [www.ergo-online.de](http://www.ergo-online.de): Stichwort Betriebsvereinbarung (Stand 11/2011).

## 2.6 Qualifikation und Schulung

a) Ermitteln, welche Qualifikationen und Kompetenzen für Akteure auf dem Gebiet Sicherheit und Gesundheit erforderlich sind, beispielsweise:

- Betriebliche Gesundheitsförderung,
- Mitarbeiterorientierte Führung und Kommunikation,
- Führungsverhalten von Vorgesetzten,
- Wertfreies Beobachten, Aktives Zuhören.

b) Ermitteln, welche Qualifikationen und Kompetenzen alle Beschäftigten benötigen, beispielsweise:

- Sicherheitsthemen (z.B. Gefahrstoffe, Stapler fahren, Erste Hilfe, gefährliche Arbeiten),
- soziale Kompetenzen (z.B. Teamfähigkeit, Stresskompetenz, Konfliktfähigkeit).

Angebot spezieller Weiterbildungen für Beschäftigte und Vorgesetzte mit besonderen gesundheitlichen Belastungen oder mit Einschränkungen (stärken, informieren, trainieren).

Erstellung eines Schulungs- und Unterweisungsprogramm (wer wird wann durch wen geschult und unterwiesen).

Angemessene Gestaltung von Schulungs- und Informationsprogrammen:

- Durchführung durch qualifizierte Personen
- Wirksame rechtzeitige (Wiederholungs-)Unterweisungen
- Bewertung der Schulung durch die Teilnehmer
- Bewertung des Erfolgs der Schulung durch Führungskräfte
- Regelmäßige Überprüfung u. ggf. Änderung der Programme

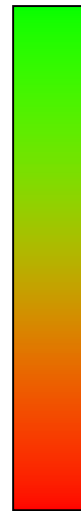
### Beispiele

- Qualifikationsmatrix
- Mögliche Qualifikationen für Akteure: Suchtberatung, SiFa-Ausbildung, Weiterbildung zum Gesundheitsmanager im Betrieb
- Mögliche Qualifikationen für Beschäftigte: Stressbewältigung, Konfliktmanagement, Kommunikationstraining, Sicheres Heben und Tragen
- Mögliche Qualifikationen für Führungskräfte: gesund Führen, Verantwortung im Arbeitsschutz

### Hinweise zur praktischen Umsetzung

Qualifikationsangebote der UVT, GKV nutzen.

Umgesetzt



nicht umgesetzt

## 2.7 Dokumentation

Dokumentation des MSG unter Berücksichtigung der Größe und Art der Organisation

Regelmäßige Überprüfung und bei Bedarf Überarbeitung

Verfahren zur Lenkung der Dokumente und Aufzeichnungen und deren Aufbewahrungsfristen

Dokumentation der Präventions- und Aktionsprogramme und ihrer Ergebnisse

### Beispiele

Erstellung eines Dokumentationsordners / -systems

Integration in die Dokumentation vorhandener Managementsysteme

Dokumentenmatrix (Beschreibung, wie Unterlagen bereitgestellt und aktuell gehalten werden)

umgesetzt



nicht umgesetzt

### Hinweise zur praktischen Umsetzung

Vorschläge zur Dokumentation und Dokumentationsordner / -systeme werden durch verschiedene Organisationen (z.B. UVT, Landesverbände) angeboten.

## 2.8 Kommunikation und Zusammenarbeit

Verfahren für den internen Informationsfluss und die Zusammenarbeit zwischen Führungskräften, Mitarbeitern, beratenden Personen, Ausschüssen, Arbeitskreisen.

Verfahren für die Kommunikation mit externen Stellen: Regeln, wer wie und wann mit externen Partnern und Stellen kommuniziert (z.B. mit UVT, Krankenkassen usw.).

Festlegen, wie Fremdfirmen / Kontraktoren über die betrieblichen sicherheits- und gesundheitsbezogenen Aspekte informiert bzw. in sie eingebunden werden.

### Beispiele

Kommunikationswege festlegen: (z.B. Gespräche im Betrieb, Schwarzes Brett, Plakate, Intranet, Rundschreiben, Betriebsversammlungen, Infoveranstaltungen)

Betriebsvereinbarung

Vorschlagwesen

Fremdfirmenkonzept (z.B. Abstimmung auf der Baustelle)

Tagesordnung für Besprechungen (mit festem Tagesordnungspunkt „Sicherheit und Gesundheit im Betrieb“).

Kommunikationsmatrix (Kommunikationspartner, Anlässe, Kommunikationswege – interne und externe Kommunikation)

umgesetzt



nicht umgesetzt

### Hinweise zur praktischen Umsetzung

## Planung und Umsetzung

### 2.9 Erstmalige Prüfung

Dokumentierte Prüfung des vorhandenen MSG und der relevanten Festlegungen nach einem festgelegten Verfahren

- als Grundlage für Entscheidungen zur Umsetzung des MSG
- als Ausgangspunkt zur Messung der kontinuierlichen Verbesserung des MSG.

#### Beispiele

Bestandsaufnahme des vorhandenen Managementsystems durchführen; nach einem festzulegenden Verfahren (z.B. Selbstcheck oder Audit).

Dabei vorhandene Strukturen, Prozesse, Dokumente und Erkenntnisse zu Sicherheit und Gesundheit systematisch auswerten.

In diese systematische Bestandsaufnahme können auch einfließen:

- Ergebnisse bereits durchgeführter Analysen (z.B. aus der Gefährdungsbeurteilung, Krankenstand, Gesundheitsberichte der Krankenkassen)
- Vorhandene Protokolle (z.B. von ASA-Sitzungen, Begehungen, Bericht des Betriebsarztes)
- Nutzung von Expertenwissen (z.B. Führungskräfte, Fachkraft für Arbeitssicherheit, Betriebsarzt, Personalwesen, Arbeitnehmervertretung, Sicherheitsbeauftragte, Suchthelfer, Sozialberater etc.)

umgesetzt



nicht umgesetzt

#### Hinweise zur praktischen Umsetzung

Das vorliegende Papier kann zu einem Selbstcheck / Bestandsaufnahme verwendet werden.

## 2.10 Ermittlung von Verpflichtungen

Verfahren zur regelmäßigen Ermittlung und Umsetzung der relevanten Verpflichtungen (z.B. aus Selbstverpflichtungen, Betriebsvereinbarungen, Rechtsvorschriften, Auflagen, Tarifverträgen, Regelwerken, Normen usw. für Arbeitssicherheit und Gesundheit)

Person beauftragen, die Verpflichtungen ermittelt. Festlegung des Zuganges zu den öffentlich-rechtlichen Verpflichtungen und zu Regelungen aus Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen, Selbstverpflichtungen etc.

Festlegung der Art und Weise der Kommunikation bzgl. der innerbetrieblichen Umsetzung der daraus resultierenden Anforderungen für den Betrieb.

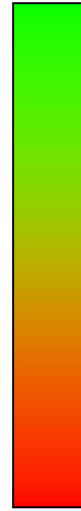
Verfügbarkeit dieser Verpflichtungen regeln.

### Beispiele

Ermittlung der Verpflichtungen im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung.

Erstellen, Überprüfen und Aktualisieren einer Liste der relevanten Vorschriften und anderen Vorgaben, die den Betrieb betreffen (kann in der Gefährdungsbeurteilung verankert werden).

Umgesetzt



nicht umgesetzt

### Hinweise zur praktischen Umsetzung

Beratung durch Fachkräfte (z.B. Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Betriebsärzte, UVT, staatliche Ämter)

## 2.11 Ermittlung von Arbeiten, Abläufen, Prozessen (Planung)

Verfahren zur kontinuierlichen Ermittlung der Arbeiten, Abläufe und Prozesse, bei denen Gefährdungen, Risiken und arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren für Beschäftigte und betriebsfremde Personen auf dem Gelände erfahrungsgemäß zu erwarten sind bei

- Auftragsakquise , Auftragsannahme, Angebotsabgabe,
- Planung, Errichtung, Inbetriebnahme, Dienstleistungen,
- Einführung von Arbeitsstoffen,
- Normalbetrieb, Instandhaltung, Einrichtung, Probebetrieb, An- und Abfahren, Umgang mit Arbeitsmitteln und -stoffen,
- technischen und organisatorischen Änderungen,
- Außerbetriebnahme und Beseitigung.

Ermittlung des Anforderungsprofils an die Tätigkeit unter Berücksichtigung der Leistungsvoraussetzungen der Beschäftigten.

Einbeziehung von Tätigkeiten außerhalb des Betriebsgeländes (z.B. Montagen, Dienstfahrten, Wege zu und von der Arbeit).

### Beispiele

- Gefährdungsbeurteilung (strukturiert/systematisch)
- Moderierte Analyse von Arbeitsabläufen und Arbeitsprozessen
- Beratung durch den Präventionsdienst oder BGF-Berater der Krankenkassen
- Erstellung von Checklisten, z.B. für Standardsituationen (Instandhaltung)

Umgesetzt



nicht umgesetzt

### Hinweise zur praktischen Umsetzung

Umsetzungshilfen zur Gefährdungsbeurteilung: [www.gefaehrungsbeurteilung.de](http://www.gefaehrungsbeurteilung.de) (Stand 11/2011).



## 2.12 Beurteilung von Gefährdungen

Verfahren zur Gefährdungsbeurteilung und Ableitung erforderlicher Maßnahmen bei den *gemäß 2.11 ermittelten* Arbeiten, Abläufen, Prozessen und Anlagen

Dabei auch Berücksichtigung des nicht bestimmungsgemäßen Betriebs

Bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen (§ 5 ArbSchG), auch die ergonomischen, psychosozialen und sonstigen belastenden Faktoren für die Gesundheit der Beschäftigten sowie die erhaltenden und fördernden Maßnahmen zur Steigerung der Beschäftigungsfähigkeit (z.B. Zusammenarbeit im Team; Ausgleichsgymnastik) erfassen.

Sowohl für das Erkennen von Belastungsproblemen als auch für das Entwerfen von Problemlösungen und das Treffen von Maßnahmen sind die Beteiligten und Betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Rahmen des Betriebsverfassungsgesetzes einzubeziehen.

umgesetzt



nicht umgesetzt

### Beispiele

#### Objektive Analyseinstrumente:

- Krankenstatistik, auch bis zu 3 Tage krankheitsbedingte Abwesenheit
- Fluktuation
- Altersstruktur
- Belegschaftsstruktur
- Arbeitsbelastungsdaten (z.B. Zeit-Überstunden-Konten)
- Expertenwissen der am MSG Beteiligten
- Analyseverfahren (Fehlereinflussmöglichkeitsanalyse, Störfallablaufanalyse)
- Risikobewertung

#### Subjektive Analyseinstrumente:

- Mitarbeiterbefragung, Gesundheitsbefragung (z.B. Workability-Index)
- Arbeitssituationsanalysen
- Gespräche der arbeitsmedizinischen Vorsorge
- Rückkehrgespräche
- Gesundheitszirkel

### Hinweise zur praktischen Umsetzung

- Toolbox Gefährdungsbeurteilung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin: [www.gefaehrdungsbeurteilung.de](http://www.gefaehrdungsbeurteilung.de) (Stand 11/2011)
- Moderierte Workshops durch UVT oder andere Institutionen zu diesem Thema

## 2.13 Vermeidung von Gefährdungen

### 2.13.1 Maßnahmen zur Vermeidung oder Minimierung von Gefährdungen

Verfahren zur Festlegung und Durchführung von Maßnahmen, mit denen sich Gefährdungen und Risiken für Beschäftigte und Personen vermeiden oder minimieren lassen.

- Rechtzeitige Erkennung u. Korrektur bei Abweichungen von zulässigen Bedingungen in Arbeiten, Abläufen, Prozessen.
- Einhaltung von Vorschriften, Stand der Technik, Arbeitsmedizin, Hygiene etc.
- Berücksichtigung von aktuellem Wissensstand und von Informationen anderer Organisationen, Stellen, Institutionen.
- Erstellung von Anweisungen, sofern Gefährdungen sich nicht umfassend ausschließen lassen.

Entwicklung eines Maßnahmenplanes (verhaltens- und verhältnispräventiv) unter Einbeziehung bzw. Beteiligung der Beschäftigten.

Berücksichtigung der festgelegten Ziele (Pkt. 2.2) sowie der Ergebnisse der Beurteilung der Arbeitsbedingungen (Pkt. 2.12)

#### Beispiele

Konkreter Maßnahmenplan

Maßnahmen der Verhaltens-/Bewusstseinsbildung und Verhältnisprävention (Gestaltung des Arbeitsumfeldes)

Hierzu Angebote der Anbieter nutzen (Beispiele):

- Beratung
- Medien (Unterweisung)
- Schulungen (Heben und Tragen)
- Aktionsprogramme (Hautschutz; etc.)

#### Hinweise zur praktischen Umsetzung

- Als Hilfe den detaillierten Jahresbericht des Betriebsarztes auswerten.
- Jahresbericht des zuständigen UVT über Unfallgeschehen, Berufskrankheiten und Leistungen auswerten.

umgesetzt



nicht umgesetzt

## 2.13.2 Regelungen für Betriebsstörungen und Notfälle

Verfahren zur Vorbeugung und Abwehr von Betriebsstörungen und Notfällen.

- Ermittlung des Potenzials der Betriebsstörungen, Notfälle.
- Maßnahmen zur Verhütung der damit verbundenen Risiken für Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten und Personen auf dem Gelände.
- Bereitstellung der nötigen internen und *externen* Information, Kommunikation, Koordination (mit Behörde, BG, Notdienst...)
- Erste Hilfe, Brandbekämpfung, Evakuierung einbeziehen.
- Interne Information, Schulung, regelmäßige Übungen.
- Verfahren zur Vorbeugung und Abwehr von krankheitsbedingten Ausfällen (z.B. Pandemie; Grippewellen; Infektion bei Auslandsaufhalten).
- Verhalten und Notfallvor- und -nachsorge bei Überfällen (z. B. Amoklauf in Schulen).

umgesetzt



### Beispiele

Verfahrensweisen für die verschiedenen Ereignisse/Notfälle festlegen, z.B. Notfallpläne für Unfälle, Brände, Explosionen, Pandemien.

Individuelle Maßnahmen für die besonderen Ereignisse/Notfälle festlegen, z.B. psychische Betreuung von Traumatisierten.

nicht umgesetzt

### Hinweise zur praktischen Umsetzung

- Brandschutzübungen mit der zuständigen Feuerwehr planen und durchführen.
- Mit der Polizei und Unfallrettung Notfallpläne festlegen und nach Möglichkeit üben.

## 2.13.3 Beschaffungswesen

Bei der Beschaffung von Arbeitsmitteln besteht die Tendenz, dass sich die Beschaffungskriterien auf Leistungsdaten, Verkaufspreise, Betriebskosten und die funktionale Sicherheit beschränken. Um zu vermeiden, dass mit neuen Mitteln und Verfahren auch neue Unfall- und Gesundheitsgefahren „eingekauft“ werden, sind sicherheitstechnische und ergonomische Aspekte schon bei der Auswahl und Beschaffung von Arbeitsmitteln zu berücksichtigen.

Verfahren zur Beschaffung von Gütern/Dienstleistungen:

- Ermittlung der einschlägigen Rechtsvorschriften sowie der eigenen Anforderungen vor der Beschaffung.
- Aufnahme der relevanten Anforderungen in Vorgaben für Beschaffung und Miete und Prüfung der Erfüllung vor der Verwendung/Inanspruchnahme
- Arbeitsschutzkriterien zur Bewertung und Auswahl von Kontraktoren.

Die Verfahren zur Beschaffung (z.B. Anlagen und Maschinen, Gefahrstoffe) schließen auch die Ermittlung der relevanten gesundheitsschutzbezogenen Aspekte mit ein.

Einbindung der Person, die das Management für Sicherheit und Gesundheit koordiniert und steuert (z.B. Betriebsarzt, MSG-Beauftragter).

umgesetzt



### Beispiele

- Konkrete Beschaffungsrichtlinien
- Liste der freigegebenen Arbeitsmittel und -stoffe

nicht umgesetzt

### Hinweise zur praktischen Umsetzung

## 2.13.4 Zusammenarbeit mit Kontraktoren

Sicherstellung, dass für Kontraktoren und ihre Beschäftigten die Anforderungen für Sicherheit und Gesundheit der Organisation gelten oder zumindest äquivalente Anforderungen zu Grunde liegen.

Vereinbarungen für vor Ort tätige Kontraktoren schriftlich festlegen:

- wirksame Kommunikation u. Koordination
- Informationen über Gefährdungen und Maßnahmen
- Berichterstattung über arbeitsbedingte Unfälle, Erkrankungen
- Schulung der Beschäftigten des Kontraktors durch ihn
- Recht des Auftraggebers, die Maßnahmen des Kontraktors zu überprüfen
- Pflicht des Kontraktors zur Einhaltung der Verfahren und Vereinbarungen zu Sicherheit und Gesundheit
- vergleichbare Vereinbarungen mit Subkontraktoren

umgesetzt



### Beispiele

- Sicherheits- und Gesundheitskoordinator (bei Baustellen)
- Erstellung einer Betriebsanweisung und Unterweisung für Fremdfirmen, die auf dem eigenen Gelände Arbeiten ausführen.

nicht umgesetzt

### Hinweise zur praktischen Umsetzung

## 2.13.5 Arbeitsmedizinische Vorsorge und Gesundheitsförderung

Ermittlung und Durchführung der erforderlichen Untersuchungen nach der ArbMedVV.

Qualität der arbeitsmedizinischen Betreuung: Persönliche Beratung von Mitarbeitern und Führungskräften durch einen Arzt mit arbeitsmedizinischer Fachkunde.

Einführung von Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung

Förderung der Bereitschaft von Beschäftigten und Führungskräften zur Teilnahme.

### Beispiele

Betriebliche Gesundheitsförderung umfasst alle Maßnahmen des Betriebes unter Beteiligung der Beschäftigten 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. Dabei kann es sich auch um punktuelle, zeitlich befristete Einzelmaßnahmen handeln, ohne dass damit notwendigerweise ein Betriebliches Gesundheitsmanagement eingeführt wird.

Diese Maßnahmen können folgende Handlungsfelder betreffen:

- Bewegung: Arbeitsbedingte Körperliche Belastungen (Vorbeugung und Reduzierung arbeitsbedingter körperlicher Belastungen des Bewegungsapparats)
- Ernährung: Betriebsverpflegung (Gesundheitsgerechte betriebliche Gemeinschaftsverpflegung)
- Stressbewältigung: Psychosoziale Belastungen (Förderung individueller Kompetenzen zur Stressbewältigung am Arbeitsplatz; Gesundheitsgerechte Mitarbeiterführung)
- Sucht: Suchtmittelkonsum (Rauchfrei im Betrieb; Punktnüchternheit bei der Arbeit)

Maßnahmen können verhaltens- und verhältnisorientiert sein; z.B.: Kurse, Seminare, Screenings, Vorsorgeuntersuchungen, Individuelle Beratung, Arbeitszeitgestaltung, Arbeitsorganisation.

umgesetzt



nicht umgesetzt

### Hinweise zur praktischen Umsetzung

- Leitfaden Prävention des GKV-Spitzenverbandes: [http://www.gkv-spitzenverband.de/Praevention\\_Leitfaden.gkvnet](http://www.gkv-spitzenverband.de/Praevention_Leitfaden.gkvnet) (Stand 11/2011)
- Umsetzung durch interne oder externe Anbieter (z.B. GKV, Vereine)

## 2.14 Änderungsmanagement

Ermittlung und Bewertung der Auswirkungen interner und externer Veränderungen auf Sicherheit und Gesundheit (z.B. bei Personal, neuen Verfahren, Abläufen, Organisation, Anschaffungen, Rechtsvorschriften, Arbeitsschutztechnologien)

Beurteilung vor jeder anstehenden Veränderung wie z.B. Einführung neuer Arbeitsverfahren/-abläufe, Materialien oder Maschinen.

Berücksichtigung zusätzlicher Belastungen vor, während und nach Veränderungsprozessen (z.B. Restrukturierung, Changemanagement, Fusionen).

Sicherstellung der Wirksamkeit des MSG auch in der Änderungsphase.

Umfassende Unterrichtung und Qualifizierung Betroffener.

### Beispiele

- rechtzeitige und umfassende Information der Arbeitnehmer
- Arbeitnehmervertretung bei Änderungen mit einbeziehen

umgesetzt



nicht umgesetzt

### Hinweise zur praktischen Umsetzung

## 2.15 Leistungsüberwachung und Messung

Festlegung von Verfahren zur Überwachung, Messung und Aufzeichnung der Leistung des MSG:

- Auswahl von Leistungsindikatoren (orientiert an Größe, Aktivitäten, Gefährdungen, Risiken, Zielen, Politik)
- Berücksichtigung von sogenannten „weichen“ Faktoren bei der Leistungsüberwachung (z. B. Arbeitszufriedenheit, Gesundheitszustand).
- Verfahren zur Bewertung der Organisation und der Bewertung des MSG durch die Leitung
- Aktive Überwachung, z.B. regelmäßige Begehungen (Erreichung von Plänen, Leistungskriterien und Zielen; Vorliegen von Gefährdungen; Überwachung der Arbeitsumgebung u. Arbeitsorganisation; Überwachung der Gesundheit durch arbeitsmedizinische Untersuchung; Einhaltung der Rechtsverpflichtungen); Betrachtung auch der gesundheitsbezogenen Aspekte bei Begehungen.
- Reaktive Überwachung, statistische Analyse (Ermittlung, Untersuchung und Berichterstattung der Störungen, arbeitsschutzrelevanten Sachschäden, Vorfälle, Notfälle, Arbeitsunfälle, Gesundheitsbeeinträchtigungen, Anzahl und Art der Erkrankungen,)
- Einhaltung der arbeitsmedizinischen Vorsorge und Sicherstellung der Betreuung (Vorsorgekartei).

umgesetzt



### Beispiele

- Jahresbericht von SiFA und Betriebsarzt (und gegebenenfalls anderen Beauftragten) über die Erfüllung der übertragenen Aufgaben
- Expositionsmessungen
- Statistische Auswertung

nicht umgesetzt

### Hinweise zur praktischen Umsetzung

Ziele und Kennzahlen zur Leistungsüberwachung und Messung: FA ORG Themenfeld 4 Projekt 4.6 „Verbesserung der Arbeitsschutzleistung durch ein AMS“

[http://www.dguv.de/inhalt/praevention/fachaus\\_fachgruppen/fa\\_org/documents/wirksamkeit\\_ams.pdf](http://www.dguv.de/inhalt/praevention/fachaus_fachgruppen/fa_org/documents/wirksamkeit_ams.pdf)  
(Stand 11/2011)



## 2.16 Untersuchungen

Untersuchung der Ursachen und Gründe für Arbeitsunfälle, Erkrankungen, Gesundheitsbeeinträchtigungen sowie positiver bzw. salutogener Faktoren

- durch geeignete Personen
- Mitteilung der Ergebnisse an zuständige Personen sowie Ausschüsse und Arbeitskreise
- Verfolgung der Umsetzung von abgeleiteten Maßnahmen, z.B. Korrekturen
- Berücksichtigung bei Bewertung durch die Leitung und KVP (KVP?)
- Einbeziehung von externen Berichten (z.B. von UV-Trägern)

Verfahren für die integrative Untersuchung von Unfällen, Erkrankungen und Gesundheitsbeeinträchtigungen

Bei den Untersuchungen neben möglichen technischen Ursachen auch Betrachtung der psychosozialen Faktoren.

Ursachenermittlung nach längerfristiger Erkrankung.

### Beispiele

- Analyse von Unfall- und/oder Krankenstatistiken
- Systematische Unfalluntersuchungen
- Rückkehrgespräche mit den direkten Vorgesetzten
- Systematische medizinische Untersuchungen und vertrauensvolle Gespräche mit dem Betriebsarzt/der Betriebsärztin
- Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)
- Besondere Programme, z.B. „Von den Gesunden lernen“
- Durchführung von Mitarbeiterbefragungen

umgesetzt



nicht umgesetzt

### Hinweise zur praktischen Umsetzung

Eingliederung in die Berufs- und Arbeitswelt (EIBE-Leitfaden zum BEM):  
[http://www.iqpr.de/iqpr/download/bem/EIBE-05-07\\_Projektbericht.pdf](http://www.iqpr.de/iqpr/download/bem/EIBE-05-07_Projektbericht.pdf) (Stand 11/2011)

## 2.17 interne Audits

Regelmäßige Audits zur Überprüfung der Wirksamkeit des MSG

Auditverfahren und Auditprogramm zur Festlegung der

- Befähigung der Auditoren,
- Unabhängigkeit der Auditoren vom auditierten Bereich,
- Methodik der Audits,
- Häufigkeit und des Umfangs .

Audits mit System- und Compliance-Teil zur Bewertung der MSG-Elemente der Organisation oder einer angemessenen Teilmenge daraus. Überprüfung der

- Politik und Strategie für Sicherheit und Gesundheitsschutz
- Eignung der Ziele und der nötigen operativen Maßnahmen
- Verfahren, des Aufbaus, und der Leistung des MSG
- Einhaltung rechtlicher und weiterer Verpflichtungen
- praktischen Umsetzung des MSG

Auditbericht über die

- Umsetzung der Politik und Erreichung der Ziele
- Aktive Beteiligung der Beschäftigten am Arbeitsschutz
- Einrichtung der Ausschüsse, Arbeitskreise und Beauftragten,
- Einbeziehung der vorherigen Bewertung der MSG-Leistung und früherer Audits,
- Einhaltung der relevanten Rechtsvorschriften,
- kontinuierliche Verbesserung.

Mitteilung der Audit-Ergebnisse und der Schlussfolgerungen an die für Korrekturmaßnahmen zuständigen Personen.

umgesetzt



nicht umgesetzt

### Beispiele

Auditcheckliste

### Hinweise zur praktischen Umsetzung

Interne Audits nach der Norm DIN ISO 19011 (Leitfaden für Audits von Managementsystemen)

Kombinierte Audits (z.B. kombiniert mit Qualität, Umwelt, Hygiene).

## 2.18 Bewertung durch die oberste Leitung

Orientierung von Häufigkeit und Umfang der Bewertungen an den Bedürfnissen und Bedingungen der Organisation.

Bewertung

- der Gesamtstrategie des MSG bezüglich der Ziele,
- der Fähigkeit des MSG, die entsprechenden Anforderungen der Organisation zu erfüllen,
- der Fortschritte hinsichtlich der Ziele und Korrekturmaßnahmen,
- der Wirksamkeit von Folgemaßnahmen aufgrund früherer Bewertungen durch die Leitung sowie
- der Ergebnisse der Leistungsüberwachung, Untersuchungen und Audits (2.15, 2.16, 2.17)
- internen und externen Einflüsse und Änderungen

Beurteilung der Notwendigkeit für Änderungen am MSG

Prüfung, welche Verbesserungen erforderlich sind

Festlegung von Prioritäten

Vorgabe der Adressaten für Rückmeldungen

Aufzeichnung der Ergebnisse der Bewertung und Mitteilung an den Beauftragten für das MSG

Angemessene Unterrichtung der Angehörigen der Organisation

umgesetzt



nicht umgesetzt

### Beispiele

Fragen zur Sicherheit und Gesundheitsförderung als obligatorischen Tagesordnungspunkt in alle periodischen Besprechungen, wie Betriebskonferenzen, Führungsgespräche, Projektsitzungen und Arbeitsbesprechungen, integrieren.

### Hinweise zur praktischen Umsetzung

Die Struktur für das Review (Bewertung) sollte für alle Managementsysteme einheitlich sein.

## 2.19 Vorbeugung und Korrekturmaßnahmen

Verfahren für Vorbeugungs- und Korrekturmaßnahmen (aus der Leistungsüberwachung des MSG, aus MSG-Audits, aus Bewertungen durch die Leitung oder aus anderen Quellen).

Die Verfahren sollten einbeziehen:

- Analyse der Ursachen für Nichteinhaltung von Arbeitsschutzvorschriften und Festlegungen des MSG
- Anpassung von Vorbeugungs- und Schutzmaßnahmen, die als voraussichtlich unzureichend erkannt wurden
- Einleitung, Planung, Umsetzung und Wirksamkeitsprüfung der Vorbeugungs- und Korrekturmaßnahmen sowie ihrer Dokumentation.

Ermittlung von Verbesserungsmöglichkeiten nach längerfristigen Erkrankungen

### Beispiele

Maßnahmenplan auf Grundlage der Audits

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

umgesetzt



nicht umgesetzt

### Besondere Hinweise zur praktischen Umsetzung

Eingliederung in die Berufs- und Arbeitswelt (EIBE-Leitfaden zum BEM):  
<http://www.iqpr.de/iqpr/download/bem/EIBE-05-07,Projektbericht.pdf> (Stand 11/2011)

## 2.20 kontinuierliche Verbesserung

Für die kontinuierliche Verbesserung des MSG können folgende Punkte berücksichtigt werden:

- Ziele für Sicherheit und Gesundheit im Betrieb
- Ergebnisse aus den Gefährdungsbeurteilungen
- Leistungsüberwachung, Untersuchungen, Audits
- Ergebnisse der Bewertungen der obersten Leitung
- Verbesserungsvorschläge
- Änderungen von Arbeitsschutzvorschriften, freiwilligen Programmen, Tarifvereinbarungen oder Betriebsvereinbarungen.
- Ergebnisse von Programmen zum Schutz und zur Förderung der Gesundheit
- Neue relevante Informationen

umgesetzt



### Beispiele

nicht umgesetzt

### Besondere Hinweise zur praktischen Umsetzung

## Glossar

### **Nationaler Leitfaden für Arbeitsschutzmanagementsysteme (NLF)**

Im Jahre 2001 veröffentlichte die Arbeitsorganisation der UN die ILO OSH-Guideline. Dieser Leitfaden für Arbeitsschutzmanagementsysteme ist weltweit anerkannt und wurde in Deutschland im "Nationalen Leitfaden für Arbeitsschutzmanagementsysteme (NLF)" umgesetzt (<http://www.arbeit-und-gesundheit.de/files/281/nlf.pdf>) (Stand 11/2011).

*Nachstehende Begriffe sind aus den Ergebnissen der Präventionsleiterarbeitsgruppe „Gemeinsames Verständnis zur Ausgestaltung des Präventionsfeldes ‚Gesundheit im Betrieb‘ durch die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung und die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV)“ übernommen.*

### **Gesundheit im Betrieb**

„Gesundheit im Betrieb“ im Sinne des gesetzlichen Auftrages der Unfallversicherung umfasst die Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren durch die Gesamtheit technischer, organisatorischer, verhaltensbezogener, sozialer, psychologischer und betriebsärztlicher Maßnahmen einschließlich bedarfsgerechter Elemente der Betrieblichen Gesundheitsförderung, wenn sie zum Abbau von Gesundheitsgefahren bzw. zur Vermeidung einer Entstehung von Gesundheitsgefahren im Betrieb beitragen können.

Die UV-Träger halten eine systematische Vorgehensweise zur Integration von Sicherheit und Gesundheit in den Betrieb unter aktiver Unterstützung der Führungskräfte und Beteiligung der Beschäftigten für grundlegend wichtig.

### **Verhütung arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren**

Arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren umfassen alle Einwirkungen bei der Arbeit, die zu einer Gesundheitsstörung bzw. Erkrankung führen können.

Die Verhütung von arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren wird durch die Gesamtheit technischer, organisatorischer, verhaltensbezogener, sozialer, psychologischer und betriebsärztlicher Maßnahmen verwirklicht, die auch bedarfsgerechte Elemente der betrieblichen Gesundheitsförderung beinhalten kann.

Maßnahmen zur Verhütung arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren umfassen pathogene (gesundheitsbeeinträchtigende) und salutogene (gesundheitserhaltende und gesundheitsverbessernde) Ansätze.

### **Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF)**

Betriebliche Gesundheitsförderung umfasst alle Maßnahmen des Betriebes unter Beteiligung der Beschäftigten 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. Dabei kann es sich auch um punktuelle, zeitlich befristete Einzelmaßnahmen handeln, ohne dass damit notwendigerweise ein Betriebliches Gesundheitsmanagement eingeführt wird.

### **Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)**

Betriebliches Gesundheitsmanagement umfasst die systematische Entwicklung und Steuerung betrieblicher Rahmenbedingungen, Strukturen und Prozesse, die die gesundheitsförderliche Gestaltung der Arbeit und Organisation sowie die Befähigung zum gesundheitsfördernden Verhalten zum Ziel haben.

### **Betriebliches Management für Sicherheit und Gesundheit (MSG)**

Ein betriebliches Management für Sicherheit und Gesundheit im Betrieb ist ein weitergehender Ansatz, der das Betriebliche Gesundheitsmanagement mit einschließt.

Ein betriebliches Management für Sicherheit und Gesundheit ist Führungsaufgabe und umfasst alle Aspekte, die die Sicherheit und Gesundheit beeinflussen. Es soll nachhaltig dazu beitragen:

- die Arbeit so zu gestalten, dass die Beschäftigten gesund, leistungsfähig und leistungsbereit bleiben,
- die gesunderhaltenden Ressourcen der Beschäftigten zu stärken und ihre gesundheitlichen Handlungskompetenzen zu erweitern,
- Sicherheit und Gesundheit in die betrieblichen Abläufe zu integrieren, als Gestaltungsprozess systematisch zu betreiben und kontinuierlich zu verbessern,
- die Wirtschaftlichkeit zu erhalten bzw. zu verbessern.

Das betriebliche Management für Sicherheit und Gesundheit kann mit bereits bestehenden Managementsystemen in der Organisation vereinbar sein oder in diese Systeme integriert werden.