

# Sicherheit und Unternehmenserfolg

Dieser Beitrag stellt eine kurze Zusammenfassung des Vortrages von Herrn KR Willerth (Geschäftsführer Bovealis GmbH) dar.

Die Bearbeitung erfolgte durch Herrn Univ.Prof. Rudolf Sobczak.

In den folgenden Ausführungen soll gezeigt werden, dass Sicherheit im Betrieb nicht nur eine technische Angelegenheit ist, die in den meisten Fällen als Selbstverständlichkeit angesehen wird. Sie kann und sollte vielmehr einen wesentlichen Teil der Firmenkultur darstellen und damit zum Erfolg des Unternehmens entscheidend beitragen.

## Sicherheit ist Chefsache

In vielen Fällen wird, wie schon eingangs erwähnt, Sicherheit als rein technisches Problem gesehen und die Verantwortung dafür nicht in der obersten Führungsebene angesiedelt. Eine enge Verknüpfung von Sicherheit und Unternehmenserfolg bedingt aber gerade das.

## Sicherheit als innere Einstellung wirksam in allen Geschäftsprozessen

Trotz der ungeheuren technischen Fortschritte auf allen Gebieten steht der menschliche Faktor im Mittelpunkt und ist der Schlüssel für Erfolg und

Misserfolg aller getroffenen Maßnahmen. Konzepte können zwar quasi von oben her anbefohlen werden, wirklich erfolgreich können sie aber nur sein, wenn die Mitarbeiter auch innerlich überzeugt sind, was uns sofort zum nächsten Punkt führt.

## Involvieren der Mitarbeiter

Zur Erreichung dieses Ziels ist es erforderlich, dass Ideen der Mitarbeiter auch aufgegriffen und nach Möglichkeit realisiert werden, ein entsprechendes Ideenmanagement ist ganz wichtig, eventuell auch mit Prämien verschiedener Art verbunden. Anregungen zur Verbesserung der Sicherheit kommen oft vom „Mann“ an der Maschine und werden dann effizient umgesetzt, wenn bekannt ist, welch hohen Stellenwert Sicherheit im obersten Management hat. Ansprüche auf Sicherheit und deren Umsetzung sollen keinesfalls auseinanderklaffen.

## Klare Ziele und Erfolgskontrolle

Unklare und (oder) unrealistische Zielvorstellungen beziehungsweise mangelnde Erfolgskontrolle führen mit der Zeit dazu, dass auch realistische Ziele nur halbherzig angestrebt und letztlich

auch nur (auf alle Ebenen) unzureichend umgesetzt werden.

## Einbeziehung der Partnerfirmen, Gesundheit(svorsorge)

Der Trend geht in die Richtung, sich zunehmend auf Kernkompetenzen zu konzentrieren, es müssen dazu zahlreiche Leistungen von Partnerfirmen zugekauft werden. Sicherheit und höchste Qualität der Produkte (Leistungen) eines Unternehmens können nur dann erreicht werden, wenn auch die Partner sich die Wertvorstellungen (Sicherheit als Wert) des federführenden Unternehmens zu eigen machen. Jedes System ist nur so gut wie sein schwächstes Glied. Gesundheit, Sicherheit und Umweltverträglichkeit stehen in mannigfaltiger Wechselwirkung miteinander. Gesundheit und Sicherheit im Betrieb können nahezu als untrennbare Zwillinge gesehen werden. Umweltverträglichkeit wird zunehmend eingefordert, kann aber auch entsprechend vermarktet werden. Treten erst einmal Gesundheitsprobleme bei den Mitarbeitern auf, so kommt es in der Regel den Betrieb teurer zu stehen, die zugrunde liegenden Mängel zu beseitigen, als es eine entsprechende Vorsorge gewesen wäre (Sicherheit im Allgemeinen, Ausstoß von Schadstoffen u.a.). Das führt uns zum nächsten Punkt.

## Reduzierung der Lohnnebenkosten durch Unfallprävention

Humankapital stellt die wichtigste Ressource eines Unternehmens dar. Das Ziel, die Anzahl und Schwere von Arbeitsunfällen drastisch zu senken, ist machbar (siehe Abbildung) und birgt ein enormes Einsparungspotential. Ebenfalls damit verbunden ist eine Steigerung der Lebensqualität der Mitarbeiter, die ihrerseits auch im Betrieb positiv zu Buche schlägt, Sicherheit und Gesundheitsvorsorge bewirken auch den Erhalt älterer Arbeitnehmer mit ihrem für den Betrieb so wertvollen Erfahrungsschatz, auch das hat kostenseitige Auswirkungen.

(Unfälle > 1 Tag Ausfallzeit normiert auf 1 Mio. Arbeitsstunden)

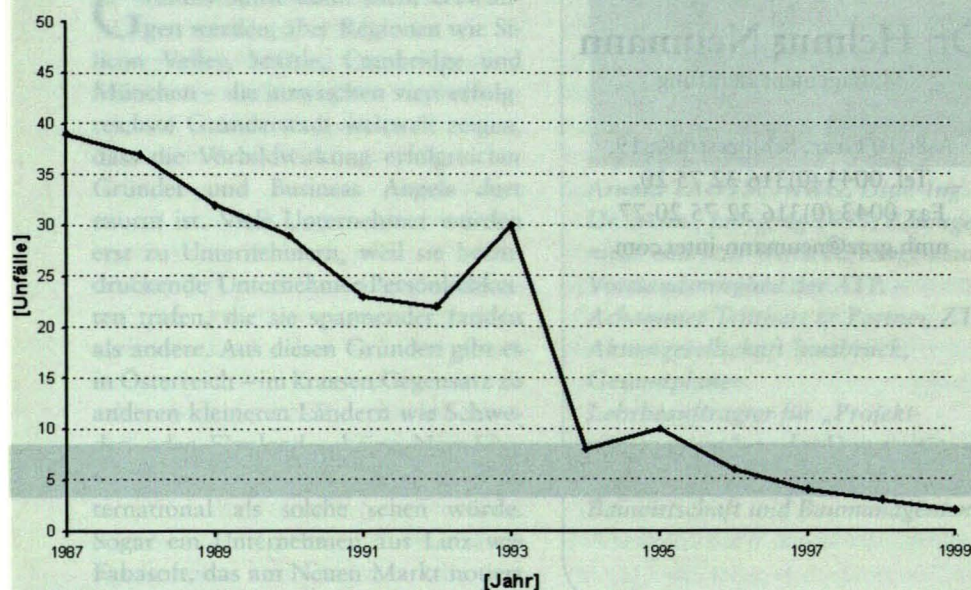
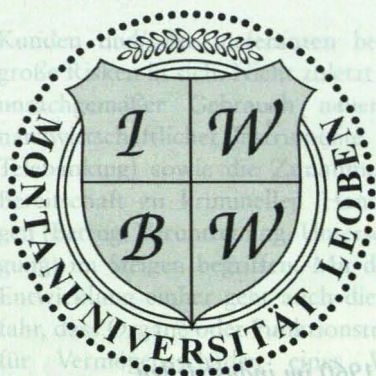


Abb.: Senkung der Ausfallzeit durch Präventionsmaßnahmen



# Montanuniversität Leoben



## Institut für Wirtschafts- und Betriebswissenschaften

### Leitung – Mitarbeiter:

Das Institut für Wirtschafts- und Betriebswissenschaften (IWBW) der Montanuniversität Leoben wird seit 1995 durch O. Univ.-Prof. Dipl.-Ing. Dr. mont. Hubert Biedermann geführt, dessen Team sich mittlerweile aus vier Universitätsassistenten, einem Vertragsassistenten, fünf wissenschaftlichen Mitarbeitern, einem IT-Mitarbeiter sowie zwei Mitarbeitern im Office-Management zusammensetzt.

### Leitbild

Wir sehen in der Lehre unsere Aufgabe darin, Ingenieuren fachübergreifende Kenntnisse in den Bereichen der Wirtschafts- und Betriebswissenschaften durch den Einsatz moderner Lehr- und Lerntechniken weiterzugeben.

Unser Ziel ist es, dem Absolventen neben seiner ingenieurtechnischen Spezialqualifikation die Fähigkeit zur ganzheitlichen Betrachtung technischer Problemstellungen im wirtschaftswissenschaftlichen Umfeld, zum kreativen Problemlösen und Grundlagen des Führungs- und Kommunikationsverhaltens zu vermitteln.

Die Ergebnisse unserer Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten dienen der kontinuierlichen Verbesserung der Wissensbasis des Institutes und werden gleichzeitig zum Nutzen für Industrie und Gesellschaft zugänglich gemacht und angewandt.

Abgeleitet von diesem Leitbild, werden die dabei geltenden Schwerpunktbereiche durch die „IWBW-Wissenslandkarte“ dargestellt.

Zu unserem Selbstverständnis gehört aber auch, unsere Ziele und Aufgaben qualitäts- und praxisorientiert auf höchstem Niveau zu verfolgen und die hierzu notwendigen Prozesse kontinuierlich zu verbessern.

### Schlüsselprozesse

Als Vorreiter im Bereich des Qualitätsmanagements wurde das IWBW bereits 1996 als erstes österreichisches Universitätsinstitut nach EN-ISO 9001 zertifiziert. Nach diesem System definieren wir vier Schlüsselprozesse:

- Lehre
- Diplomarbeiten
- Forschungsprojekte
- Dissertationen

In der Lehre bieten wir unseren Studenten forschungs- sowie anwendungsgeleitete Inhalte, deren Aktualität und Effizienz wir bemüht sind ständig zu verbessern.

1999 wurde die bereits seit 1998 zusätzlich zu den klassischen Lehrveranstaltungen angebotene postgraduale Ausbildung „Qualitätsmanagement“ durch weitere Inhalte – Umwelt- und Sicherheitsmanagement – zu einem umfassenden Weiterbildungsangebot erweitert, welches mit dem akademischen Grad eines „Master of Advanced Studies in Generic Management“ abschließt.

Diplomarbeiten werden durch Projektmanagementmethoden unterstützt und finden in enger Kooperation mit Industriepartnern statt.

Die in Zusammenarbeit mit denselben entwickelten Leistungen des IWBW, tragen durch deren Anwendung im Rahmen von Forschungsprojekten dazu bei, Verbesserungspotentiale vor allem an der Schnittstelle zwischen Technik und Betriebswissenschaften zu

erschließen. Unsere Schwerpunkte liegen dabei besonders in den im Leitbild beschriebenen und auf der Wissenskarte dargestellten Gebieten.

Ausgezeichnete Dissertationen des IWBW erscheinen in der gemeinsam mit Prof. Bauer und Prof. Wohinz herausgegebenen Buchreihe „Techno-ökonomische Forschung und Praxis“. Bei der Administration dieser Prozesse werden wir durch ein selbst entwickeltes elektronisches Prüfungs- und Kommunikationssystem unterstützt, welches gleichzeitig ein Internetportal darstellt (<http://iwbw.unileoben.ac.at/>). Die Implementierung dieser Software an der gesamten Montanuniversität ist bereits geplant.

### Austrian Quality Award 1999

Da es zum Selbstverständnis des IWBW gehört, wissenschaftliche Erkenntnisse nicht nur zu Lehren, sondern auch in der täglichen Anwendung umzusetzen, wurde 1999 eine Bewerbung für den anerkannten österreichischen Qualitätspreis (Austrian Quality Award – AQA) angestrebt, welcher eine auf nationaler Ebene vergebene Auszeichnung des gesamteuropäischen EFQM-Modells darstellt. Das am IWBW bereits etablierte innovative und kundenorientierte Qualitätsmanagementsystem sowie die motivierte Mitarbeit sämtlicher Institutsmitglieder führte nach intensiver Vorbereitung schlussendlich im Herbst 1999 zum Gewinn dieses anerkannten Preises. Dadurch konnte eindrucksvoll unter Beweis gestellt werden, dass innovatives Verhalten zur Erzielung von „Business Excellence“ nicht nur in der Industrie verwirklicht und anerkannt wird, sondern auch im Bildungssektor erreichbar ist.

### Kontaktadresse

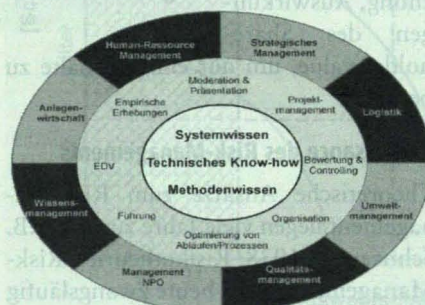
Institut für Wirtschafts- und Betriebswissenschaften  
Montanuniversität Leoben

Franz-Josef-Str. 18, A-8700 Leoben

Tel.: 03842/402/375

Fax: 03842/402/774

<http://iwbw.unileoben.ac.at/>



Die Wissenslandkarte



# Strategisches Risk-Management 2000



KR Engelbert Brenner

Es ist kein Zufall, sondern eine bewusst gewählte Formulierung, dass hier zum Thema Risk-Management drei zusätzliche inhaltliche Schwerpunkte definiert sind – nämlich: strategisch, 2000 sowie Herausforderung für den Manager.

## **Strategisch:**

Risk-Management kann nur erfolgreich sein, wenn strategisch und systematisch vorgegangen wird. Selbstverständlich ist dies keine neue Weisheit. Es ist aber trotzdem zu betonen, da in der Praxis viel zu oft anlassbezogen statt systematisch und strategisch gehandelt wird.

## **2000:**

Um zu signalisieren, dass Risk-Management – ein belegter Begriff mit vielen Definitionen – den aktuellen Erfordernissen von Wirtschaft und Technologie angepasst werden muss.

## **Herausforderung für den Manager:**

Weil Risk-Management für den Manager eine andere Bedeutung hat als bisher und dem entsprechend Veränderungen im Handeln erfordert. Nicht zuletzt spielen hier auch psychologische Kriterien eine wesentliche Rolle, die von „Freud'scher Verdrängung“ bis zum falschen Setzen von Prioritäten reichen. Für den Manager relevant sind dabei Themen wie Haftung, Komplexität, Internationalisierung, Rechtsprechung, Auswirkungen des Shareholder-value, um nur einige Inhalte zu betonen.

## **Renaissance des Risk-Managements**

Theoretische Ansätze zum Risk-Management liegen viele Jahre zurück (z.B. Schneeweiß 1938; Risikotheorie). Risk-Management erlebt heute zwangsläufig

*Seit 1960 im industriellen Versicherungswesen tätig. Intensive Befassung mit der Risk-Management-Thematik seit 30 Jahren. Seit 1973 im Gerling-Konzern. Seit 1975 Generaldirektor der Managementgesellschaft, Vorsitzender der Geschäftsleitung der Gerling-Konzern Allgemeine Versicherungs-AG, Direktion für Österreich, Hauptbevollmächtigter der Gerling-Konzern Speziale Kreditversicherungs-AG, Geschäftsführer Gerling Consulting Gruppe Austria; Verwaltungsrat Gerling Consulting Gruppe, Köln sowie diverse weitere Geschäftsführungsfunktionen im In- und Ausland.*

eine Renaissance. Die Gründe sind in den nachhaltigen Veränderungen der Risikosituation der Unternehmen zu suchen, aber auch in einem weitreichenden Strukturwandel der Wirtschaft im allgemeinen und einer Veränderung des Aktivitätenportefeuilles und der Strukturen der Unternehmen speziell. Einen maßgeblichen Einfluss hat ebenfalls der Strukturwandel im Assekuranzbereich.

## **Die wirtschaftliche Abhängigkeit von Kunden und/oder Lieferanten birgt große Risiken in sich.**

Vor allem hat sich die Risikolandschaft der Unternehmen nachhaltig verändert. Kürzere Zeitspannen bei neuen Aktivitäten auf neuen Märkten haben zur Folge, dass strategische Risiken nur mehr schwer abzuschätzen sind. Haftungsprobleme im Zusammenhang mit „neuen“ Geschäftstätigkeiten treten auf und werden sehr oft unterschätzt. Die wirtschaftliche Abhängigkeit von