

DGUV Forum



Kommunikation im digitalen Zeitalter

Prävention

Deutscher Arbeitsschutzpreis –
Mit klugen Konzepten zum Erfolg

Rehabilitation

Verletzte Bühnentänzer – Tanzend gesund werden

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

die Wirtschaftsseiten verbreiten in diesen Tagen die Nachricht, dass Facebook-Gründer Mark Zuckerberg plant, sein Unternehmen an die Börse zu bringen. Was geht uns, die gesetzliche Unfallversicherung, das an, könnte man da fragen. Unmittelbar erst einmal nichts. Aber der Börsengang des größten „Social media“-Anbieters ist ein milliardenschweres Symbol für die aktuellen Verwerfungen des Kommunikationssektors. Daran knüpft sich die Frage, wie wir als Institution auf diese Entwicklung reagieren wollen.



Foto: DGUV

In der letzten Ausgabe dieses Jahres richten wir deshalb unser Augenmerk auf ein Querschnittsthema, das unsere tägliche Arbeit auf allen Ebenen begleitet: die Kommunikation. Die Autoren und Autorinnen dieses Heftes beschäftigen sich aber nicht nur mit den Optionen, die die neuen Medien bieten. Bewährte Kanäle der Kommunikation verlieren nicht von heute auf morgen ihre Bedeutung, sie wollen weiter gepflegt werden. Dazu gehört auch unser einheitlicher Auftritt gegenüber der Öffentlichkeit. Wo stehen wir bei der Verwirklichung eines gemeinschaftlichen Corporate Designs? Wie hat sich unsere Kommunikation nach innen und außen entwickelt? Welche weiteren Schritte müssen wir noch gehen? Das sind Fragen, auf die wir in diesem Heft eine Antwort geben wollen.

Bewährte Kanäle der Kommunikation verlieren nicht von heute auf morgen ihre Bedeutung, sie wollen weiter gepflegt werden. Dazu gehört auch unser einheitlicher Auftritt gegenüber der Öffentlichkeit.

Kommunikation hat viele Facetten. Auch Veranstaltungen wie der Staplercup, an dem wir uns im Rahmen der Präventionskampagne „Risiko raus!“ beteiligt haben, sind Teil unseres Kommunikationskonzeptes und verbinden Information mit Unterhaltung. Selbst für den Deutschen Arbeitsschutzpreis gilt: Er

fördert die Kommunikation, denn er stärkt das Band zwischen den Betrieben und der Unfallversicherung und macht den Arbeitsschutz zu einem Thema der Öffentlichkeit.

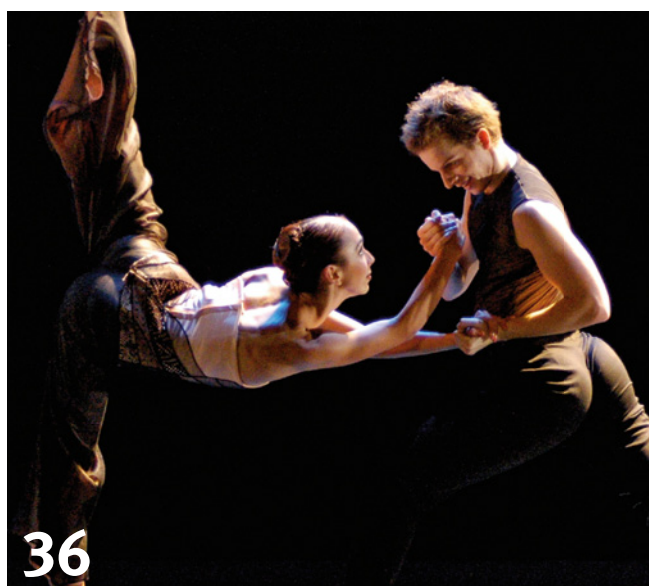
Nicht zuletzt hoffen wir natürlich, dass die Kommunikation von DGUV Forum Sie überzeugt hat und Sie uns auch im nächsten Jahr als Leser oder Leserin begleiten werden.

Ich wünsche Ihnen und Ihren Familien einen guten Start ins neue Jahr 2012.

Mit den besten Grüßen
Ihr

Dr. Joachim Breuer
Hauptgeschäftsführer der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung

› Editorial/Inhalt ›››	2 – 3
› Aktuelles ›››	4 – 9
› Titelthema ›››	10 – 17
Kommunikation im digitalen Zeitalter Welche Strategie braucht die gesetzliche Unfallversicherung? <i>Gregor Doepeke</i>	10
Kommunikation Social Media in der gesetzlichen Unfallversicherung? <i>Stefan Boltz</i>	15
› Prävention ›››	18 – 35
Deutscher Arbeitsschutzpreis – eine Auswertung Mit klugen Konzepten zum Erfolg <i>Julia Kropf, Juliane Prokop, Dominik Zahrnt</i>	18
SuGA-Bericht Moderne Prävention – viel mehr als Überwachung! <i>Heinz Schmid</i>	24
Gemeinsames Verständnis Das Präventionsfeld „Gesundheit im Betrieb“ <i>Fritz Bindzius, Angela Knoll</i>	26
Teil der Kampagne „Risiko raus!“ Der StaplerCup 2011 in Aschaffenburg <i>Georg Bach</i>	32
Evaluation des Projekts „abba“ Jobcenter – Vom Tatort zum Präventionsort <i>Christian Pangert</i>	34
› Rehabilitation ›››	36 – 39
Rehabilitation verletzter Bühnentänzer Tanzend gesund werden <i>Eileen M. Wanke</i>	36
› Aus der Rechtsprechung ›››	40
› Personalia ›››	41
› Medien/Impressum ›››	42





Preisträger und Laudatoren des German Paralympic Media Award 2011 (v. l. n. r.): Dr. Joachim Breuer; Holger Schmidt (Sport-Informationsdienst); Gerd Schoenfelder; Ronny Blaschke (freier Autor); Beate Beheim-Schwarzbach (Bayerischer Rundfunk) und Bundes- tagspräsident Prof. Dr. Norbert Lammert.

German Paralympic Media Award 2011 verliehen

Bereits zum 13. Mal wurde in diesem Jahr der German Paralympic Media Award für herausragende journalistische Berichterstattung über den Behindertensport verliehen. Preisträger des von der DGUV gestifteten Medienpreises für 2011 sind:

- **In der Kategorie Print/Foto:** Holger Schmidt vom Sport-Informationsdienst (SID) für den Aufbau des Resorts Behindertensport beim SID und seine kontinuierliche Berichterstattung über das Thema.
- **In der Kategorie TV/Hörfunk:** Beate Beheim-Schwarzbach vom Bayerischen Rundfunk für ihre Hörfunk-Reportage „Leistungssport ganz anders“ über Menschen mit geistiger Behinderung, die für die Special Olympics München 2012 trainieren.
- **In der Kategorie Online:** Ronny Blaschke für seinen auf ZEIT ONLINE veröffentlichten Artikel „Sport studieren trotz Handicap“. Sein Portrait des mehrfachen Paralympics-Siegers Wojtek Czyz

zeigt, dass ein Sportstudium auch Menschen mit Behinderungen offen steht.

Die Auswahl der Preisträger erfolgte durch eine renommierte Jury unter dem Vorsitz von Gerd Schönfelder, dem erfolgreichsten deutschen Paralympischen Alpinsportler. Verliehen wurden die Preise im Reichstag von Bundestagspräsident Prof. Dr. Norbert Lammert, dem Schirmherren der Veranstaltung, und Dr. Joachim Breuer, dem Hauptgeschäftsführer der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung.



Weil Bewegung verbindet – Vorschau auf die Kliniktour 2012

2012 ist es wieder so weit: Unter dem Motto „Bewegung verbindet“ startet die BG Kliniktour 2012 ihre Reise durch die Republik. Als Schirmherrin unterstützt Bundeskanzlerin Angela Merkel die Tour durch 12 Berufsgenossenschaftliche Kliniken und Abteilungen. An allen Standorten wird über das vielfältige Behandlungsspektrum der Kliniken informiert und für den Behindertensport gewonnen. Auch diesmal werden national

und international erfolgreiche Sportlerinnen und Sportler mit Behinderungen die Kliniktour unterstützen. Organisiert wird sie von der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV), dem Klinikverbund der Gesetzlichen Unfallversicherung (KUV) und dem Deutschen Rollstuhl-Sportverband (DRS).

Reha- und Behindertensport stehen im Mittelpunkt der Infotour. Manche Klini-

Psychische Belastungen am Arbeitsplatz verursachen Kosten in Milliardenhöhe

Arbeitsbedingte psychische Belastungen verursachen in Deutschland jährlich Kosten zwischen sieben und 20 Milliarden Euro. Zu diesem Ergebnis kommt eine Studie im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung. Der Epidemiologe Wolfgang Bödeker und der Mathematiker Michael Friedrichs werteten dafür Zahlen des Statistischen Bundesamts und von Krankenkassen aus. Ein weiteres Ergebnis: Betriebliche Präventionsprogramme nutzen nicht nur der Gesundheit der Beschäftigten, sondern zahlen sich auch wirtschaftlich aus.

Die direkten Kosten arbeitsbedingter psychischer Störungen veranschlagen die Forscher mit 7,1 Milliarden Euro jährlich. Diese Zahl umfasst neben den direkten Behandlungskosten auch Kosten für Arbeitsausfall, Krankengeldzahlungen und krankheitsbedingte Frühverrentungen. Hinzu kommen Einnahmeverluste sowie Zusatzausgaben der Rentenversicherung.

Daneben können auch Krankheiten des Muskel-Skelett-Systems, Kreislauf- sowie Magen- und Darmerkrankungen die Folge psychisch belastender Arbeitsbedingungen sein. Bezieht man dies in die Schätzung der gesamtwirtschaftlichen Kosten ein, kommen die Forscher auf rund 10 Milliarden direkte und gut 19 Milliarden Euro indirekte Kosten.

Auch die Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA) engagiert sich in diesem Bereich. Im Auftrag von Bund, Ländern und Unfallversicherungsträgern soll sie Maßnahmen ermitteln, die die psychischen Fehlbelastungen im Berufsleben verringern und den Arbeitsschutz in Unternehmen fördern.



Info: www.inqa.de
und www.gda-portal.de

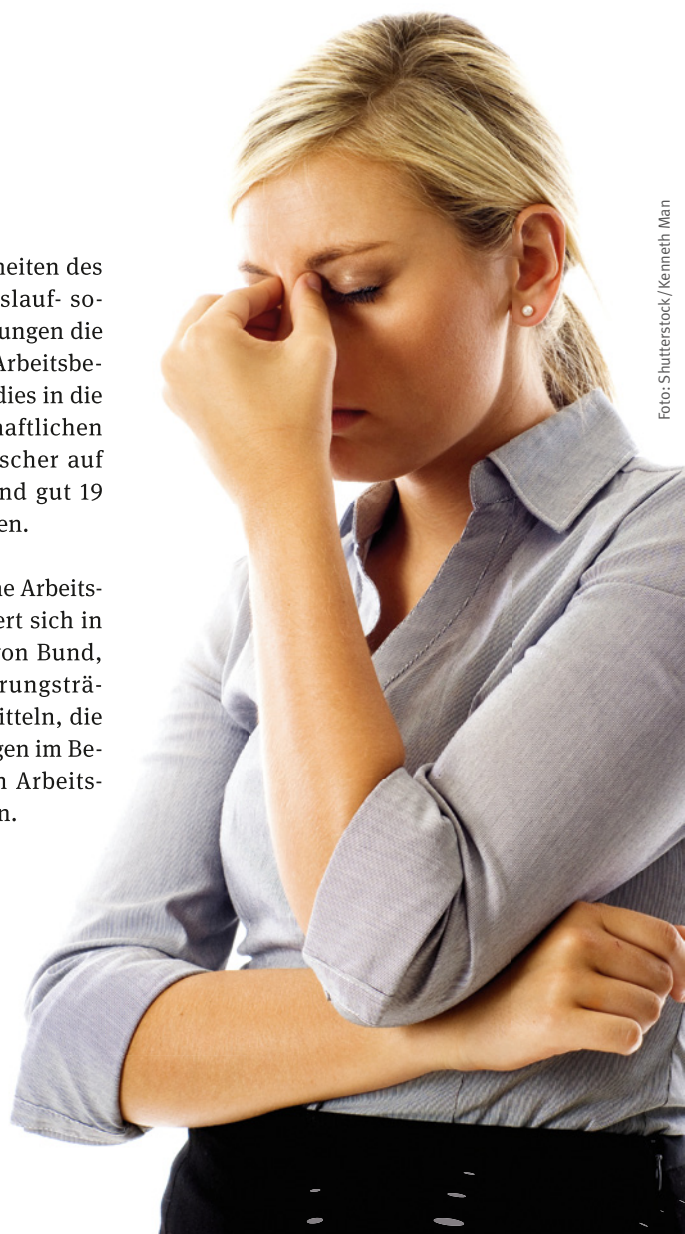


Foto: Shutterstock/Kenneth Man

ken laden zu einem Tag der offenen Tür ein, andere präsentieren sich bei Veranstaltungen des Behindertensports oder zu anderen öffentlichen Anlässen. An den Aktionstagen können die Besucher mehr erfahren über das ganzheitliche Behandlungskonzept der BG Kliniken. In den Reha-Abteilungen der Kliniken stellt der Sport einen besonderen Schwerpunkt dar. Im Rahmen der Kliniktour werden das Know-how und die optimale medizinische und sportliche Betreuung einem breiteren Publikum vorgestellt.

Klinikstandort	Termin	Alternative
Duisburg	24.–25.03.2012	
Ludwigshafen	20.04.2012	
Greifswald	05.05.2012	
Bochum	11.05.2012	
Tübingen	02.06.2012	
Hamburg	10.06.2012	
Kiel	16.06.2012	17.06.2012
Murnau	18.07.2012	
Frankfurt	17.08.2012	18.08.2012
Halle	11.09.2012	12.09.2012
Berlin	?	
Hannover	?	

Internationales Abkommen zum Disability Management unterzeichnet

Vertreter der Internationalen Vereinigung für Soziale Sicherheit (IVSS), von Rehabilitation International (RI) sowie des International Disability Management Standards Council (IDMSC) haben ein Abkommen auf dem Gebiet der beruflichen Wiedereingliederung mit einem besonderen Fokus auf Disability Management unterzeichnet.

Ziel des Abkommens ist es, die Kernkompetenzen der drei unterzeichnenden Organisationen zu bündeln, um:

1. das Wissen über die positiven Auswirkungen von Maßnahmen zur beruflichen Wiedereingliederung insbesondere von Menschen mit Behinderung zu verbreiten,
2. die Zusammenarbeit zwischen den Systemen und Organisationen für

Soziale Sicherheit auf diesem Gebiet weltweit zu stärken sowie

3. den am besten bewährten Maßnahmen zur beruflichen Wiedereingliederung zu weltweiter Akzeptanz und Implementierung zu verhelfen.

„Es ist gelungen, über die unterzeichnenden Organisationen viele unterschiedliche Experten für dieses Projekt zu gewinnen. Damit wird es möglich

sein, weltweit Standards auf den Gebieten berufliche Wiedereingliederung und Disability Management zu setzen. Darüber hinaus wollen wir dem Thema insgesamt zu mehr Aufmerksamkeit verhelfen“, sagte Dr. Joachim Breuer, Hauptgeschäftsführer der DGUV, der das Abkommen als Vizepräsident der Europa Sektion von RI unterzeichnet hat.

Deutscher Jugend-Arbeitsschutz-Preis 2012 ausgeschrieben

Die Fachvereinigung Arbeitssicherheit (FASI) schreibt zum 5. Mal den Deutschen Jugend-Arbeitsschutz-Preis (JAZ) aus. Er richtet sich an Auszubildende, die auf besonders praxisorientierte und innovative Weise einen Beitrag zu mehr Sicherheit und Gesundheit an ihren Arbeitsplätzen entwickelt haben.

Die Gewinner werden bei der Eröffnungsveranstaltung zur „Arbeitsschutz Aktuell – Das Präventionsforum“ ausgezeichnet, die vom 16. bis zum 18. Oktober 2012 in Augsburg stattfindet. Für die Gewinner der ersten drei Platzierungen sind Preisgelder in Höhe von insgesamt 6.000 Euro ausgeschrieben. Auszubil-

dende können noch bis zum 30. Juni 2012 ihre Beiträge einreichen. Der Deutsche Jugend-Arbeitsschutz-Preis hat das Ziel, mit innovativen Ideen und Wirtschaftlichkeit den Arbeitsschutz in Unternehmen zu verbessern.

Initiator ist die FASI, der gemeinsame Dachverband des Vereins Deutscher Gewerbeaufsichtsbeamter (VDGAB), des Vereins Deutscher Revisions-Ingenieure (VDRI) und des Verbands Deutscher Sicherheitsingenieure (VDSI).



Info: www.jugendarbeitsschutzpreis.de

Eternit zu Entschädigung verurteilt

Am 29.11.2011 hat das Brüsseler Zivilgericht die belgische Firma Eternit SA verurteilt, an die Familienangehörigen einer an einer Asbesterkkrankung verstorbenen Frau eine Entschädigung in Höhe von 250.000 Euro zuzahlen. Die Verstorbene, Françoise Jonckheere, war selbst nicht bei Eternit SA beschäftigt; sie wohnte aber mit ihrer Familie ca 100 Meter von den Werksmauern entfernt. Ihr Ehemann arbeitete über 30 Jahre in dem Werk im belgischen Kapelle-op-den Bos, er verstarb 1987 im Alter von nur 59 Jahren an einem Mesotheliom des Rippenfells.

Seine Frau erlag im Jahre 2000 derselben Krankheit. Françoise Jonckheere ging

deswegen davon aus, dass sie durch Asbestfasern, die sich in der Luft befanden oder durch den Staub, den ihr Mann jahrelang mit nach Hause brachte, kontaminiert wurde.

Kurz vor ihrem Tod beschloss Françoise Jonckheere einen Prozess gegen die Firma Eternit SA anzustreben, die ihr eine Entschädigung in Höhe von 43.000 € anbot, wenn sie im Gegenzug von weiteren gerichtlichen Schritten absehen würde. Françoise Jonckheere weigerte sich das Geld anzunehmen und bat ihre fünf Söhne darum, im Fall ihres Versterbens den Prozess zu Ende zu führen. Zwei der Brüder sind inzwischen eben-

falls an einem Mesotheliom des Rippenfells gestorben.

Eternit SA hatte während des Verfahrens nie bestritten, dass die Krankheit von Françoise Jonckheere durch Asbestexposition verursacht wurde. Allerdings hatte das Unternehmen mehrfach behauptet, die Gefahren von Asbest seien seinerzeit nicht eindeutig bestätigt worden. Diese Argumente wies das Brüsseler Zivilgericht der ersten Instanz zurück.



Info: www.lalibre.be/societe/planete/article/703113/jugement-eternit-unespoir.html



Foto: BUKH

Priv.-Doz. Dr. Justus Gille (li.) und Prof. Dr. Gerhard Mehrrens

Herbert-Lauterbach-Preis 2011 geht nach Hamburg

Priv.-Doz. Dr. Justus Gille vom Berufsgenossenschaftlichen Unfallkrankenhaus Hamburg (BUKH) ist der Gewinner des Herbert-Lauterbach-Preises 2011. Die Vereinigung Berufsgenossenschaftlicher Kliniken (VBGK) verlieh dem Oberarzt die mit 7.500 Euro dotierte Auszeichnung aufgrund seiner herausragenden Leistungen auf dem Gebiet der Unfallmedizin.

Die ausgezeichnete Arbeit beschäftigt sich mit der autologen matrixinduzierten Chondrogenese (AMIC) als innovativem Verfahren der Knorpelersatztherapie. „Sowohl durch Sportverletzungen als auch durch Arbeitsunfälle kann es zu einer direkten Schädigung des Gelenkknorpels kommen“, erklärt Gille, „aufgrund der fehlenden spontanen Regenerationsfähigkeit von Gelenkknorpel nach Strukturdefekten ist eine kurative Therapie besonders bei jungen Menschen von entscheidender Bedeutung.“

Die Arbeit wurde im Jahre 2010 in zwei internationalen Fachzeitschriften veröffentlicht und von der Medizinischen Fakultät der Universität zu Lübeck als Habilitationsschrift anerkannt.

Überreicht wurde der Herbert-Lauterbach-Preis von Professor Dr. Gerhard Mehrrens, dem Geschäftsführer der VBGK und des BUKH, am 25. Oktober anlässlich des Deutschen Kongresses für Orthopädie und Unfallchirurgie in Berlin.

Traumanetzwerk Hamburg zertifiziert

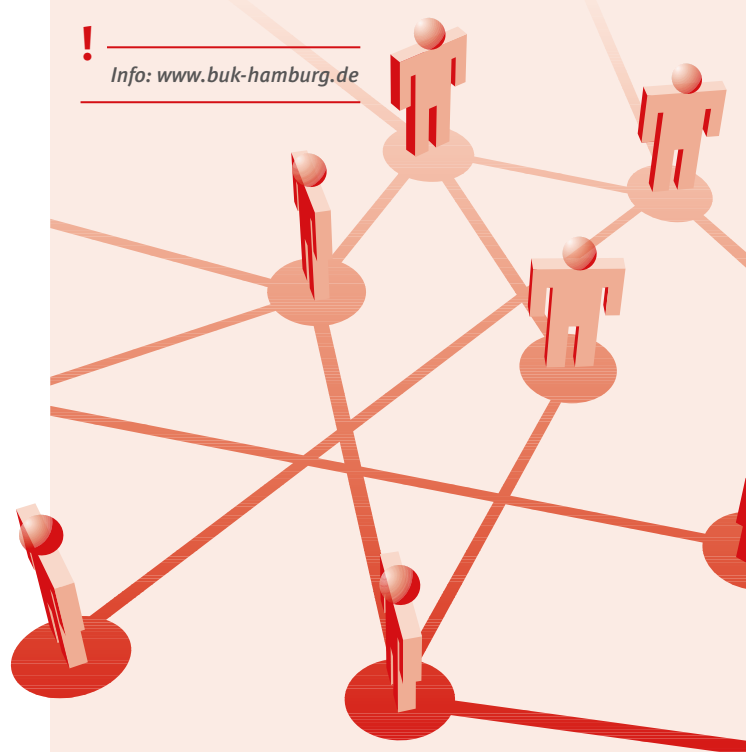
Das „Traumanetzwerk Hamburg“, zu dem auch das Berufsgenossenschaftliche Unfallkrankenhaus Hamburg (BUKH) gehört, ist nach den Richtlinien der Deutschen Gesellschaft für Unfallchirurgie (DGU) zertifiziert worden.

Das Netzwerk, das 2009 gegründet wurde, besteht derzeit aus zwölf Kliniken aus dem Raum Hamburg. Ihr Ziel ist es, Patienten im Notfall möglichst schnell vom Unfallort direkt in ein passendes Krankenhaus einweisen zu können.

Die Krankenhäuser des „Traumanetzwerks Hamburg“ haben gemeinsame Kriterien für die Aufnahme und Weiterverlegung von Patienten sowie einheitliche Behandlungsabläufe und spezielle Weiterbildungen eingeführt. Über so genannte Traumahandys tauschen sie Informationen über Kapazitäten und Versorgungsmöglichkeiten aus. So kann im Idealfall noch an der Unfallstelle geklärt werden, welche Einrichtung der Rettungsdienst anfahren soll. Auch die Ausstattung, beispielsweise im so genannten Schockraum, wurde standardisiert.

„Die Zertifizierung macht deutlich, wie wichtig die Zusammenarbeit in einem solchen Netzwerk auch überregional ist und wie gut das in den zwölf teilnehmenden Hamburger Kliniken bereits umgesetzt wird“, so Prof. Dr. Christian Jürgens, Ärztlicher Direktor des BUKH. „Dies bestärkt uns in unserer gemeinsamen Arbeit und setzt Maßstäbe für die Zukunft.“

! Info: www.buk-hamburg.de



Forschungspreis für das Unfallkrankenhaus Berlin

Der „Preis zur Förderung der Rehabilitationsforschung“ geht in diesem Jahr an ein Team vom Unfallkrankenhaus Berlin (ukb). Die Deutsche Gesellschaft für Orthopädie und Unfallchirurgie (DGOU) zeichnet damit Dr. Insa Matthes und Katja Thielemann für ihr Projekt „Die semistationäre Prothesen-Rehabilitation“ aus.

Überreicht wurde der mit 5.000 Euro dotierte Preis im Rahmen des „Deutschen Kongresses für Orthopädie und Unfallchirurgie 2011“ durch die Generalsekretäre der DGOU, Prof. Dr. med. Fritz Niethard und Prof. Dr. med. Hartmut Siebert.

Der Arbeit zugrunde liegt die Initiierung eines semistationären Rehabilitations-

angebots für amputierte Patienten beziehungsweise Prothesenträger, das seit Anfang 2010 im ukb durchgeführt wird. Während Dr. Insa Matthes, Fachärztin für Chirurgie, dieses Angebot fachlich-medizinisch betreut, sorgte die Medizincontrollerin Katja Thielemann für die lückenlose Dokumentation und empirische Auswertung des Projekts und behandelte zusätzlich das Thema in ihrer Masterarbeit im Studiengang „Management und Betriebswirtschaft im Gesundheitswesen“ an der Alice-Salomon-Hochschule Berlin (ASH).

„Wir freuen uns, dass es den Preisträgerinnen gelungen ist, überaus erfolgreich eine innovative Form der individuell auf einen besonderen Patientenkreis abgestimmten Rehabilitation zu initiieren, die schon nach kürzester Zeit hervorragend angenommen wurde“, sagte Prof. Dr. Axel Ekkernkamp, Ärztlicher Direktor und Geschäftsführer des ukb.



Info: www.ukb.de



von links: Prof. Dr. Fritz Niethard, Katja Thielemann, Dr. Insa Matthes, Prof. Dr. Hartmut Siebert

Versorgung von Schwerverletzten optimiert

Elf Kliniken haben sich zum TraumaNetzwerk Südwürttemberg zusammen geschlossen. Am Dienstag, den 08.11. 2011 wurde das Netzwerk offiziell in der Berufsgenossenschaftlichen Klinik Tübingen zertifiziert. Es ist Teil einer bundesweiten Initiative „Traumanetzwerk“ der Deutschen Gesellschaft für Unfallchirurgie (DGU). Die Initiative hat sich das Ziel gesetzt, die medizinische Versorgung von mehrfach verletzten Unfallopfern zu verbessern.

Jedes Jahr gibt es rund 200 lebensbedrohlich mehrfachverletzte Unfallopfer im Raum Südwürttemberg. Entscheidend für deren Überleben und spätere Lebensqualität sind die schnelle und präzise Diagnose sämtlicher Einzelverletzun-

gen sowie eine optimierte Versorgung nach standardisierten Qualitätsmaßstäben. Elf regionale Kliniken haben sich im Rahmen des TraumaNetzwerk Südwürttemberg hierbei zur Zusammenarbeit verpflichtet und sich nach den Qualitätsstandards der DGU einer Zertifizierung durch die unabhängige DIOcert GmbH unterzogen.

Die elf Kliniken des TraumaNetzwerks Südwürttemberg sind je nach Größe, Ausstattung und Struktur als lokales, regionales oder überregionales Traumazentrum eingestuft. Die BG Klinik Tübingen bildet zusammen mit dem Universitätsklinikum Tübingen das überregionale Traumazentrum.

Neues Netz hilft sparen

Die Kooperation in der IT der gesetzlichen Unfallversicherung zahlt sich aus. Unter Führung der DGUV werden durch neue Vertragsabschlüsse in den kommenden vier Jahren 18 Millionen Euro im IT-Bereich der gesetzlichen Unfallversicherung eingespart. Die DGUV versorgt die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung an deutschlandweit 300 Standorten mit einem gemeinsamen Datennetz. Am 28. November 2011 unterzeichneten die DGUV und ihre Projektpartner in Berlin die Verträge für das „Corporate Network“ der Unfallversicherungsträger (CNUV). Dem vorangegangen war eine der größten europaweiten öffentlichen Ausschreibungen im Netzbereich. Vertragspartner wurden das Unternehmen T-Systems für die Bereiche Datennetz und Internet sowie die Firma Controlware für die IT-Sicherheitslösung.

„Wir sind gut gerüstet für die Zukunft“, sagte IT-Chef Norbert Bodmann im Rahmen der Vertragsunterzeichnung. Das CNUV löst das bisherige CNBG (Corporate Network der gewerblichen Berufsgenossenschaften) ab, dessen Verträge zuletzt im Jahr 2007 verlängert worden waren. Seither sind die Ansprüche im IT-Bereich



Bei der Vertragsunterzeichnung in Berlin: DGUV-Hauptgeschäftsführer Dr. Joachim Breuer (vorne, v.l.) mit Jürgen Schulz (Senior Vice President T-Systems) und Bernd Schwefing (Chief Executive Officer Controlware) sowie (hinten, v.l.) Reimund Jacka, Norbert Bodmann, Martin Döring (DGUV), Thomas Meyer, Birger Heidecke (T-Systems) und Marco Niemeyer (Controlware).

deutlich gestiegen. Inzwischen strömen pro Monat an den rund 300 angeschlossenen Standorten 17,6 Terabyte an Daten durch das Netz, mehr als dreimal so viel wie noch vor vier Jahren.



Nahezu 95 Prozent der Autofahrer schnallen sich an, aber nur 86 Prozent achten darauf, dass sich auch alle Mitfahrer sichern.

Auch auf die Mitfahrer achten

Nur etwa 86 Prozent der Autofahrer achten darauf, dass sich auch all ihre Mitfahrer anschnallen. Das ergab eine repräsentative Befragung von 2.000 Personen, die im Auftrag des Deutschen Verkehrssicherheitsrates (DVR) vom Marktforschungsinstitut Ipsos durchgeführt wurde. Die anderen sorgen entweder nur bei Kindern für die richtige Sicherung (8 Prozent) oder sind der Meinung, dass erwachsene Mitfahrer selbst dafür verantwortlich sind, ob sie sich anschnallen (11 Prozent) oder nicht.

Eine Abfrage des DVR bei den Bundesländern hat zudem ergeben, dass in zehn Bundesländern, die Unfallzahlen geliefert hatten, durchschnittlich knapp 20 Prozent der im Straßenverkehr getöteten Fahrzeuginsassen nicht angeschnallt waren. Der DVR weist darauf hin, dass der Sicherheitsgurt im Auto der Lebensretter Nummer eins ist. Er empfiehlt allen Autofahrern dringend, nicht nur sich selbst immer anzuschnallen, sondern auch dafür zu sorgen, dass sich alle Mitfahrer sichern.

Spritsparendes Fahren im Praxistest

Selbst Profis am Steuer sind erstaunt über das Einsparpotenzial durch spritsparendes Fahren. Um fünf bis 15 Prozent konnten die Teilnehmer eines ECOWILL-Seminars aus zehn EU-Staaten im Praxistest ihren Kraftstoffverbrauch reduzieren – und das im dichten Stadtverkehr von Berlin. Angeleitet wurden sie von erfahrenen Spritspartrainern des Deutschen Verkehrssicherheitsrates (DVR).

Das im Mai 2010 ins Leben gerufene ECOWILL-Projekt hat sich die Förderung von spritsparendem Fahren, dem so genannten Eco-Driving, in Europa zum Ziel gesetzt. Um dieses Ziel zu erreichen, sollen kurze Eco-Driving-Schnupperkurse sowohl für Führerscheininhaber als auch erfahrene Fahrer in 13 EU-Ländern eingeführt werden. Gleichzeitig sollen verstärkt Fahrlehrer im Bereich Eco-Driving unterrichtet werden. Das auf 36 Monate ausgelegte Projekt wird über das EU-Programm Intelligent Energy Europe (IEE) finanziert und von der Österreichischen Energieagentur geleitet. Der DVR hat das didaktische Konzept entwickelt und die beiden Handbücher erstellt, die von den Partnern in die jeweilige Landessprache übersetzt wurden.

Die Teilnehmer des ECOWILL-Seminars zeigten sich von der positiven Wirkung des Praxistests überzeugt. Jetzt geht es in den nächsten Jahren darum, diesen Fahrstil möglichst weit zu verbreiten, um die Verkehrssicherheit europaweit zu erhöhen und CO₂ zu reduzieren.



Weitere Informationen über ECOWILL und Tipps zum spritsparenden Fahren unter www.fahren-wie-ein-profi.de.

Kommunikation im digitalen Zeitalter

Welche Strategie braucht die gesetzliche Unfallversicherung?

Kommunikation hat sich in den vergangenen Jahren massiv gewandelt. Vermutlich stärker und schneller als jemals zuvor – eine digitale, mediale und kommunikative Revolution. Die neue digitale Gesellschaft funktioniert nach eigenen Regeln, die das Althergebrachte in Frage stellen. Diese Entwicklung sorgt bei vielen Institutionen für Unbehagen. Denn sie erfordert eine Überprüfung der eigenen Kompetenzen, aber auch der Werte und Grundsätze.

Franks Schirmmacher schreibt in seinem Buch „Payback“, dass sein „Kopf nicht mehr mitkommt“ beim rasanten Wettlauf der Onlinegesellschaft. Und ebenso scheint es vor allem Behörden und Institutionen zu gehen. So ist schon von der „German Angst“ vor Social Media zu lesen. Angesichts der fundamentalen Veränderungen stellt sich für alle Einrichtungen, die mit der Öffentlichkeit in Kontakt treten wollen, die grundlegende Frage, welchen Weg sie einschlagen wollen. Je nach Antwort kann dies bedeuten, dass sie ihre eigenen Werte und Grundsätze überprüfen und eventuell neu justieren müssen. Vor dieser Herausforderung steht auch die gesetzliche Unfallversicherung. Denn nur auf der Grundlage der definierten Werte kann entschieden werden, wie viel Transparenz, Dialogbereitschaft und Flexibilität innerhalb der Kommunikation möglich ist.

Interaktive Kommunikation

Während in früheren Zeiten Kommunikation schlicht in Sender und Empfänger unterteilt werden konnte, sind die Grenzen heute fließend. Kommunikation erfolgt aus allen Richtungen und über Grenzen hinweg – und kann so zu einer gewaltigen Kraft werden, wie etwa auch die jüngsten politischen Entwicklungen gezeigt haben. Die Netzcommunity stellt eine Meinungsmacht dar, die Beachtung findet. Sie kann Unternehmen und sogar ganze Regierungen in die Knie zwingen.

Bestes Beispiel für eine kommunikative Kehrtwende ist die Nutzung des Internets: Während die Unternehmen früher mittels Kampagnenseiten oder Landing pages auf „Kunden“ gewartet haben, gehört diese Haltung längst der Vergangenheit an. Die User nutzen unterschiedlichste Kanäle – von sozialen Netzwerken über Blogs bis hin zu Foren –, treten mit anderen in Kontakt und erhalten Informationen von allen Seiten – bisher übliche Filter, wie Medien oder Politik, sind dadurch deutlich geschwächt. Die Medienwissenschaftlerin Miriam Meckel nennt dies den „Prozess der Internalisierung von Technologie, das Internet wird Teil von uns – geistig, aber auch körperlich“. ¹ Kommentare und Wertungen verbreiten sich schnell, Fehlverhalten wird nicht mehr nur von Einzelnen registriert, sondern von der Netzgemeinschaft sanktioniert. Prominentes Beispiel ist der Fall des Ex-Ministers Karl-Theodor zu Guttenberg.

Die Tatsache des Kommunikationswandels erfordert von Organisationen und Unternehmen einen Anpassungsprozess – und damit auch für die Institutionen der gesetzlichen Unfallversicherung. Die Frage „Wie wollen wir künftig kommunizieren?“ ist dabei angstfrei und ohne Vorbehalte zu prüfen und zu beantworten. Die „Frankfurter Allgemeine Zeitung“ schrieb dazu: „Es wird Zeit, sich nach dem ersten technophoben Erschrecken zu beruhigen und sich der Herausforderung der Digitalisierung zu stellen. Das Erschrecken hat den Menschen in der Evolution oft, aber nicht immer gerettet.“ ²

Und Handeln tut Not – denn die Bürger erwarten dies von „ihren“ Einrichtungen. Laut „Open Data Government Monitor 2011“ glauben 71 Prozent der Bürger, dass durch mehr Möglichkeiten im Social Web die Zufriedenheit mit der Verwaltung steigt. 63 Prozent erwarten ein höheres Vertrauen in die Politik durch mehr Internetbeteiligungen an Entscheidungen. ³ Die Stichworte also lauten: Transparenz und Beteiligung. Das wünschen sich die Adressaten. Und die Absender müssen reagieren. Doch vielerorts ist die Revolution noch nicht angekommen. Beispielhaft kann der prominente Selbstversuch des Politikers Peter Altmeier mit Twitter angeführt werden. Sein Resümee nach einigen Wochen: „Ich beginne zu begreifen“.

Wille und Weg

Die gesetzliche Unfallversicherung hat sich selbst die Pflicht auferlegt, auf geänderte Anforderungen adäquat zu reagieren. So steht es in dem im Jahr 2008 verabschiedeten und 2010 ergänzten Positionspapier zur gemeinsamen Kommunikation der gesetzlichen Unfallversicherung. Dort heißt es: „Die gesetzliche Unfallversicherung in Deutschland befindet sich in einem permanenten Modernisierungsprozess. Sie stellt sich damit für die Herausforderungen der Zukunft optimal auf, um ihre Aufgaben in Prävention, Rehabilitation und Entschädigung im Interesse der Versicherten und Unternehmen nach dem Prinzip ‚Alles aus einer Hand‘ weiterhin erfolgreich bewältigen zu können. Dabei ist die gesetzliche Unfallversicherung darauf angewiesen,



Foto: Fotolia/Beta-Artworks

von den Unternehmern und Versicherten, den Entscheidungsträgern in Politik, Wirtschaft, Verwaltung und Bildung sowie der Öffentlichkeit als kompetent und glaubwürdig anerkannt zu werden.“

Konkret bedeutet dies: Die gesetzliche Unfallversicherung muss auch auf die digitale Revolution reagieren. Allerdings stehen die Grundsätze der digitalen Kommunikation häufig in einem großen Gegensatz zu den Realitäten öffentlicher Einrichtungen und Organisationen. In den Sozialen Medien wird ohne Hierarchien und rund um die Uhr kommuniziert, es wird Verantwortung abgegeben, Misserfolge werden offen zugegeben, es besteht eine hohe Eigenverantwortlichkeit und Flexibilität. Ist die gesetzliche Unfallversicherung bereit, sich darauf einzulassen? Und was bedeutet dies für ihre Grundwertediskussion?

Markenbildung

Ein Schlüssel zur Beantwortung dieser Fragen findet sich in dem bereits genannten Positionspapier zur gemeinsamen Kommunikation der gesetzlichen Unfallversicherung. Hier nimmt die „Markenbildung“ einen prominenten Platz ein. Nach den Fusionen der beiden Spitzenverbände sowie vieler Träger der gesetzlichen Unfallversicherung in den vergangenen Jahren war es zunächst vorrangiges Ziel, den Zusammenschluss nach außen sichtbar zu machen: durch ein einheitliches gemeinsames Signet. Mit der Einführung des neuen Corporate Designs für die Berufsgenossenschaften, Unfallkassen und den Spitzenverband DGUV vor weniger als zwei Jahren, wurde die Grundlage für gemeinsame Kommunikationsmaßnahmen geschaffen. Der Spitzenverband, die meisten Unfallversicherungsträger und weitere angeschlossene

Institutionen haben die Einführung dieses gemeinsamen Erscheinungsbildes inzwischen weitgehend abgeschlossen. Dies ist unzweifelhaft als Erfolg zu verbuchen. Vergleichbare Prozesse haben bei anderen Institutionen in der Vergangenheit um Jahre länger gebraucht. In ihrer Konsequenz erreichten sie nie einen vergleichbaren Stand.

Das Corporate Design gilt verbindlich für alle Bereiche und Untergliederungen der gesetzlichen Unfallversicherung nach innen und außen. Denn nur wenn es auch konsequent angewendet wird, kann es seine identitätsstiftende Wirkung entfalten. In manchen Fachkreisen besteht aber die Tendenz, bei neuen Kampagnen, Projekten und Kooperationen eigene, nicht abgestimmte Wege in der Vermarktung gehen zu wollen. Teilweise werden sogar neue ▶

Was zeichnet eine starke Marke aus?

- Eine starke Marke (Brand) ist einfach zu verstehen.
- Sie ist glasklar positioniert und unverwechselbar.
- Sie bietet einen rationalen Nutzen (Value).
- Sie hat einen hohen emotionalen Mehrwert.
- Sie erbringt die angebotenen Leistungen in Top-Qualität.
- Sie ist glaubwürdig und hält ihre Versprechen ein.
- Sie ist eine sympathische Persönlichkeit mit Charisma.
- Sie inszeniert faszinierende Geschichten.
- Sie ist kontinuierlich und lautstark präsent.
- Sie aktualisiert sich und überrascht immer wieder.
- Sie hat eine Brand Community (Markengemeinschaft).

Quelle: Anne M. Müller⁵

Marken geschaffen, die der Markensystematik der Unfallversicherung nicht entsprechen. Dies beschädigt jedoch nicht nur den Markenkern in der Außenwirkung, sondern trägt auch dazu bei, den rechtlichen Markenschutz stark aufzuweichen. Es ist daher eine permanente Aufgabe, ein Bewusstsein für die Sensibilität und die Verbindlichkeit des Corporate Design zu schaffen. Dort, wo das Corporate Design und seine Markensystematik noch nicht oder nicht vollständig berücksichtigt werden, unternimmt die gesetzliche Unfallversicherung derzeit Bemühungen, für die betroffenen Institutionen, Projekte und Kooperationen neue, markengerechte Lösungen zu finden. Künftig wird sie aber verstärkt darauf achten, die Einhaltung der Markensystematik auch bei Submarken bereits in der Entwicklung aufzufangen. Das Prinzip kann daher nur heißen: Jede Maßnahme, jede Kampagne und jede Kooperation muss im Interesse der gemeinsamen Markenbildung auf die Marken UK, BG oder DGUV einzahlen.

Gemeinsame Werte

Nun ist es jedoch auch an der Zeit, gemeinsame Werte innerhalb einer Corporate Identity für das Gesamtsystem der gesetzlichen Unfallversicherung zu entwickeln. Denn eine starke Marke drückt sich heutzutage nicht nur über ein einprägsames Logo aus – sie ist ein Konglomerat aus vielen weiteren Faktoren. Die Autoren Waldemar Kiessling und Florian Babel beschreiben dies folgendermaßen: „Deutlich wird, dass mehrere Faktoren wie das Verhalten der Mitarbeiter, die Kommunikation unter-

einander und mit den Kunden sowie das Design von Produkten und Kommunikationsmitteln sich wechselseitig beeinflussen und gemeinsam zum Unternehmenserfolg zusammenwirken. Und immer klarer wird, dass die Ausrichtung und Beeinflussung dieser Faktoren im Rahmen eines ganzheitlichen Konzeptes notwendig ist, soll ein Unternehmen längerfristig erfolgreich im Wettbewerb bestehen.“⁴

Nun ist die gesetzliche Unfallversicherung kein Unternehmen, sie verkauft kein „Produkt“ im eigentlichen Sinne. Man könnte sogar fragen, ob sie als (zumeist) Pflichtversicherung überhaupt eine Marke benötigt. Dies lässt sich eindeutig mit „Ja“ beantworten. Längst haben selbst Fußballvereine, Popstars und Kommunen den Wert einer eigenen Marke erkannt. Und auch die gesetzliche Unfallversicherung tut gut daran, sich als starkes, in sich geschlossenes System zu präsentieren – sowohl gegenüber der Politik als auch gegenüber der Wirtschaft und allgemeinen Öffentlichkeit. Mehr denn je sind Glaubwürdigkeit und Vertrauen der Schlüssel für die gesellschaftliche Akzeptanz eines Unternehmens oder einer Institution. Ein gesetzlicher Auftrag reicht also längst nicht mehr aus, um diese herzustellen.

Für die gesetzliche Unfallversicherung bedeutet dies: Sie bietet mit ihren Alleinstellungsmerkmalen die besten Voraussetzungen, um eine starke Marke zu etablieren. Allerdings ist für die Zukunft noch einiges zu tun, insbesondere im Hinblick auf die Festschreibung ihrer Grundwerte.

Werte geben Orientierung, ermöglichen eine gute Führung und eine glaubwürdige Kommunikation. Sie vermitteln die gemeinsame Idee und das gemeinsame Verständnis der grundlegenden Aufgaben. Im Gegensatz zu vielen anderen Organisationen muss für die Werte der gesetzlichen Unfallversicherung jedoch kein neuer Ausgangspunkt geschaffen werden. Denn im Dreiklang ihrer Aufgaben – Prävention, Rehabilitation und Entschädigung – ist sie bereits zentralen Werten verpflichtet: der Sicherheit und Gesundheit ihrer Versicherten sowie der Existenzsicherung von Arbeitgebern durch Haftungsablösung bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten.

Die Grundwerte der gesetzlichen Unfallversicherung sollen jedoch nicht nur ihre Aufgaben wiedergeben. Vielmehr beschreiben sie auch das geplante einheitliche Verhalten der zugehörigen Institutionen: Wie kommunizieren die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter untereinander? Und wie tritt die Einrichtung der Öffentlichkeit gegenüber? Welches sind die Instrumente des unternehmerischen Handelns? Dies sind die zentralen Fragen, mit welchen sich die gesetzliche Unfallversicherung derzeit auseinandersetzt. Geplant ist, zum Ende des kommenden Jahres ein gemeinsames Papier zu verabschieden, das in knapper Form die Grundwerte der gesetzlichen Unfallversicherung darstellt. Dabei ist es wichtig, Leitsätze zu formulieren, mit denen sich alle identifizieren können. Daher ist es wichtig, auch die Selbstverwaltung aus Arbeitgebern und Versicherten umfassend an dem Prozess zu beteiligen, aber auch den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der gesetzlichen Unfallversicherung die Möglichkeit zu bieten, sich mit eigenen Vorschlägen zu beteiligen. Nur so können die gemeinsamen Werte auch eine übergreifende Akzeptanz finden – und schließlich auch von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gelebt werden. Frei nach Alfred Herrhausen: „Wir müssen das, was wir denken, auch sagen. Wir müssen das, was wir sagen, auch tun. Wir müssen das, was wir tun, dann auch sein.“⁶

Es geht allerdings nicht darum, Uniformiertheit unter den einzelnen Unfallversicherungsträgern im Sinne von undiffe-

renzierter Gleichmacherei herzustellen – denn jedem Unfallversicherungsträger steht es frei, eigene, darüber hinaus gehende Leitlinien und Leitbilder zu etablieren. Es geht vielmehr darum, gemeinsame übergeordnete Werte zu schaffen und damit die spezifischen Stärken der Berufsgenossenschaften und Unfallkassen herauszustellen und strategisch einzusetzen. Vorrangige Aufgabe ist es daher, diesen Entwicklungsprozess für die gesetzliche Unfallversicherung voranzubringen und ihn auf eine breite Basis zu stellen. Viele sind daran zu beteiligen, ohne auf der anderen Seite den Blick für das Machbare zu verlieren.

Gemeinsame Werte sind nicht zuletzt im Zeitalter von Facebook, Twitter, YouTube & Co. ein wichtiger Baustein in der Kommunikationsstrategie von Organisationen und Unternehmen. Denn je vereinzelter die Informationen beim Einzelnen ankommen, desto bedeutsamer wird eine solide Basis mit eindeutigen Werten für die Schaffung eines klaren und unverwechselbaren Profils. Nur auf diese Weise können dann die richtigen Botschaften formuliert werden, um die Zielgruppen vom Nutzen der eigenen Arbeit zu überzeugen.

Herausforderungen annehmen

Neben der bereits beschriebenen digitalen Revolution, die Miriam Meckel als den Eintritt in eine neue Zivilisationsstufe bezeichnet, wirken sich jedoch noch andere äußere Einflüsse, zum Beispiel gesellschaftliche, in erheblichem Maße auf die Kommunikation von Organisationen und Unternehmen aus – so das Thema Gender Mainstreaming oder die mit der Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen (UN BRK) geforderte Inklusion. Sie verändern unsere Sprache, die Art zu kommunizieren und bisherige Sehgewohnheiten. Und alle diese Anforderungen bedeuten erneut, die eigene Kommunikation auf den Prüfstand zu stellen, traditionelle Wege und Maßnahmen zu hinterfragen und für sich selbst zu definieren, wie es künftig weitergehen soll.

Gerade mit ihrem nun verabschiedeten Aktionsplan zur UN BRK, stellt sich die gesetzliche Unfallversicherung neuen Anforderungen an die Kommunikation. So arbeitet sie zum Beispiel derzeit daran, grundlegende Informationen zur gesetzlichen Unfallversicherung in naher Zukunft auch in Leichter Sprache zu erstellen und anzubieten. Diese macht die Inhalte auch für Menschen mit geistigen Behinderun-

gen oder Sinnesbeeinträchtigungen verständlich. Doch ob Printpublikation oder Onlineauftritt, ob Film, Audiodatei oder interaktives Spiel – es sollen nicht nur alle Medienformen und -formate für alle Menschen zugänglich gemacht werden. Die gesetzliche Unfallversicherung hat es sich auch zum Ziel gesetzt, diese verschiedenen Medienformen einzusetzen, um allen Menschen mit Behinderungen den Zugang zu Informationen zu erleichtern.

Zudem sollen die bestehenden Medien der gesetzlichen Unfallversicherung an den Geist der UN BRK angepasst werden. Ziel ist es, die Kommunikation in allen Bereichen sukzessive so zu gestalten, dass Menschen mit Behinderungen mit größtmöglicher Selbstverständlichkeit als Teil menschlicher Vielfalt mit ihren Leistungspotenzialen dargestellt werden – und auch damit einen Beitrag zum eigenen Werteverständnis zu leisten.

Kommunikation – Kampagnen – Wirkung

Identität nach innen und außen schaffen auch gemeinsame Kampagnen. Sie sind seit Verabschiedung des Positionspapiers ein weiterer Schwerpunkt in der Kommunikation und folgen – anders als früher – keinen Zufälligkeiten. Nach harten und nachvollziehbaren Kriterien ausgewählt, werden sie in ihrer Wirkung überprüft.

Schon im Positionspapier zur gemeinsamen Kommunikation der gesetzlichen Unfallversicherung werden Kampagnen als gutes Mittel bezeichnet, die Bekanntheit der gesetzlichen Unfallversicherung zu erhöhen und eine positive Bewertung ihrer Arbeit bei Versicherten und Unternehmern zu erreichen. Sie sind also umso wirksamer, je mehr sie gemeinsam und abgestimmt durchgeführt werden.⁷ Von großer Bedeutung war daher strategisch auch die Verabschiedung der „Gemeinsamen Grundsätze für Präventionskampagnen der gesetzlichen Unfallversicherung“ im Jahr 2010.⁸ Mit ihren vier Eckpfeilern Strategie, Planung, Struktur und Wirkung bilden diese nun eine systematische und verbindliche Grundlage für künftige Kampagnenkonzepte. Damit wird ein Standard gesetzt, der in vergleichbarer Form für viele Kommunikationsaktivitäten Anwendung ▶



Foto: Screenshot

Die DGUV betritt Neuland: Die Kampagne „Risiko raus!“ bei Facebook

finden kann. So wird in dem Positionspapier zum Beispiel auch die zentrale Bedeutung der selbstkritischen Überprüfung von Wirksamkeit und Wirtschaftlichkeit angeführt.⁹

Die gerade auslaufende Präventionskampagne „Risiko raus!“ sowie die vorhergehende Präventionskampagne Haut haben eine Medienresonanz erzielen können, die weit über das hinausreicht, was bis dahin mit den von der gesetzlichen Unfallversicherung bisher eingesetzten Mitteln vorstellbar war.¹⁰ Zahlreiche Beispiele belegen dies. Eine detaillierte Auswertung der „Risiko raus!“ Kampagne wird in der nächsten Ausgabe von DGUV Forum im Januar 2012 erscheinen. Neuland hat die gesetzliche Unfallversicherung übrigens bei der Präventionskampagne mit einem intensiven Einsatz von Social Media betreten – und dies mit großem Erfolg. Sicher wird der crossmediale Mix in Zukunft nicht mehr wegzudenken sein, ob bei weiteren Kampagnen oder der Kommunikation insgesamt.

Auch die Kampagnen zum Behindertensport folgen einer ähnlichen Systematik: So wurde bei der BG Kliniktour eine sogenannte SWOT-Analyse¹¹ durchgeführt, um eine valide Grundlage für die Planung der nächsten Tour im Jahr 2012 zu erhalten. Dabei wurden zentrale Punkte der Kon-

zeption bestätigt, wie beispielsweise die intensive Einbindung von Multiplikatoren, Politikern, Sportlern unter Mithilfe des Deutschen Rollstuhlsportverbands (DRS), der auch als Mitorganisator fungierte. Schwächen der letzten Tour 2010 zeigten sich in der Analyse bei den Botschaften: Hier wurden zu viele verschiedene Aspekte miteinander vermischt, wie etwa das Jubiläum zu 125 Jahre Unfallversicherung mit dem Tourmotto „Bewegung verbindet“. Nach dem Prinzip „Weniger ist mehr“ soll in Zukunft eine klare und einheitliche inhaltliche Botschaft festgelegt werden. Für das Jahr 2012 wird der Slogan „Bewegung verbindet“ als geeignet angesehen, die inhaltliche und symbolische Klammer für die nächste Tour darzustellen.

Bei der in ihrer Breitenwirkung von 1 Million Exemplaren und einer Reichweite von etwa 2,5 Millionen Lesern schon einmaligen Paralympicszeitung (PZ) wurde 2010 eine Leserbefragung durchgeführt. Diese ergab bei den Lesern von „Die Zeit“ und „Tagesspiegel“, dass 74 Prozent der PZ-Leser der Zeitung die Note 1 bis 2 geben. 26 Prozent der Leser konnte sogar der unmittelbare Zusammenhang zwischen Rehabilitation nach einem Arbeitsunfall durch die gesetzliche Unfallversicherung und dem Behindertensport vermittelt werden.¹² Zieht man auch in Betracht, dass nach ei-

ner Studie der Universität Mannheim unter Zeitungslesern insgesamt im Durchschnitt nur etwas mehr als 32 Prozent die Artikeltexte überhaupt zu lesen beginnen und ansonsten nur die Überschriften oder die Einleitungen der Artikel beachten, ist dies ein außergewöhnlich guter Wert. Somit wurde das Ziel des Projekts erreicht, flächendeckend über die große Bedeutung des Sports in der Rehabilitation und die Arbeit der gesetzlichen Unfallversicherung in diesem Bereich zu informieren.

Fazit

Jede Institution, die sich in der heutigen Zeit behaupten und ihre Daseinsberechtigung deutlich machen will, muss sich auf die Erfordernisse der digitalen Kommunikation und Vernetzung angemessen einstellen. Sie muss ihre eigene Art der Kommunikation regelmäßig auf den Prüfstand stellen und Maßnahmen evaluieren. Vor allem aber gilt es, gesamtgesellschaftliche Entwicklungen, die so radikal verlaufen wie die Technologisierung und Vernetzung, zu beobachten und nicht nur den eigenen Außenauftritt anzupassen, sondern auch nach innen zu reflektieren, welche Position sie im Gesamtgefüge einnehmen will. Nicht zuletzt deshalb ist die Grundwertediskussion innerhalb der gesetzlichen Unfallversicherung von so elementarer Bedeutung. Denn gemeinsame Werte bieten das Grundgerüst für alle Kommunikationsmaßnahmen. Nur wer seine gemeinsamen Werte kennt – und diese dann auch lebt – trifft die richtigen Entscheidungen. ●



1 Im Gespräch: Miriam Meckel: Werden wir alle zu Algorithmen? 18.09.2011; www.faz.net/aktuell/feuilleton/debatten/digitales-denken/im-gespraech-miriam-meckel-werden-wir-alle-zu-algorithmen-11228310.html

2 Logik der Technik. Das Denken und die Digitalisierung, Frankfurter Allgemeine Zeitung, 24.01.2011 www.faz.net/aktuell/feuilleton/debatten/digitales-denken/logik-der-technik-das-denken-und-die-digitalisierung-1581573.html

3 Quelle: aperto, Public Social Media Day, November 2011.

4 Kiessling, W.; Babel, F.: Corporate Identity. Strategie nachhaltiger Unternehmensführung. 3. überarbeitete, erweiterte Auflage. Augsburg 2007. S. 22.

5 www.onpulson.de/themen/4394/markenloyalitaet-teil-wie-marken-treuefans-gewinnen (27.10.2011)

6 Zit. n. Kiessling; Babel, S. 53.

7 Positionspapier „Welche Kommunikation braucht die gesetzliche Unfallversicherung?“, S. 16

8 Beschluss DGUV Vorstand 3/2010 vom 14./15. September

9 Positionspapier „Welche Kommunikation braucht die gesetzliche Unfallversicherung?“, S. 19

10 Abschlussbericht zur Präventionskampagne Haut, Hrsg.: Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV), Berlin 2009

11 Wikipedia: Die SWOT-Analyse (engl. Akronym für Strengths [Stärken], Weaknesses [Schwächen], Opportunities [Chancen] und Threats [Bedrohungen]) ist ein Instrument der Strategischen Planung; sie dient der Positionsbestimmung und der Strategieentwicklung von Unternehmen und anderen Organisationen.

12 Ergebnisse einer Abonnentenbefragung unter Tagesspiegel- und ZEIT-Abonnenten im März 2010

Autor



Foto: DGUV

Gregor Doepeke

Leiter Kommunikation und Pressesprecher der DGUV
E-Mail: gregor.doepeke@dguv.de

Kommunikation

Social Media in der gesetzlichen Unfallversicherung?

Die zunehmende Bedeutung der sozialen Medien für die Kommunikation lässt die Frage immer dringlicher werden, wie die gesetzliche Unfallversicherung zu dieser neuen Mediengattung steht. Weder Ignorieren noch Aktionismus helfen hier weiter. Stattdessen hat ein vorsichtiges Herantasten an Facebook, Twitter und Co. begonnen.

Als Freund hinzufügen



Foto: Fotolia/Thomas Pajot

Selten hat sich Kommunikation so rasant verändert wie heute. Dass das Internet die Art, wie wir Informationen austauschen, revolutionieren würde, ahnten viele bereits in den 1990er Jahren. Mit dem Auftauchen neuer Programmier- und Verbreitungstechniken hat diese Entwicklung jedoch einen weiteren Schub erhalten. Das Ergebnis: Eine neue Kategorie von Medien ist entstanden, die so genannten sozialen Medien (engl. social media).

Zu diesen Medien zählen soziale Netzwerke wie Facebook und Google+, Microblogging-Dienste wie Twitter, Social Bookmarking-Dienste wie Mister Wong, Videoplattformen wie Youtube und Vimeo und die Online-Enzyklopädie Wikipedia. Alle diese Angebote zeichnen sich durch ein hohes Maß an Interaktivität aus. Im interaktiven Web 2.0 ist der User nicht mehr länger nur passiver Empfänger von Informationen. Er kann diese kommentieren, mit anderen teilen oder selbst zum Produzenten von Informationen werden. Durch die zunehmende Vernetzung der Nutzer untereinander wird

die Kommunikation dynamischer, aber unkontrollierter. Reichweite erzielt nicht mehr der, der die Werkzeuge hat (zum Beispiel Druckerpresse, TV-Sender), sondern der, der Unterhaltendes oder Relevantes zur Diskussion beiträgt.

Das kommt an – vor allem bei der jungen Generation. Laut ARD/ZDF-Onlinestudie 2011 geben rund drei Viertel der Unter-30-Jährigen an, private Netzwerke

Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände, Umweltverbände und Lobbygruppierungen setzen verstärkt auf interaktive Social Media-Kampagnen.

zu nutzen. Bei Wikipedia und Videoportalen liegen die Nutzungsquoten sogar noch höher. Mehrmals täglich bei Facebook oder SchülerVZ vorbeizuschauen, ist bei vielen Teenagern fester Bestandteil des Tagesablaufs. Doch auch die älteren Generationen holen auf. So gibt in der Alterskohorte von 50 bis 59 Jahren immerhin knapp jeder fünfte an, private Netzwerke zu nutzen. 40 Prozent verwenden Videoportale und 59 Prozent Wikipedia.

Inzwischen vollziehen auch Wirtschaft und Medien diese Änderungen in der Mediennutzung nach. Unter den 100 größten Unternehmen der Welt nutzten 2011

schon 77 Twitter, 61 Facebook, 57 Youtube und 36 Blogs. Die Wachstumsraten im Netz sind enorm: Der Axel-Springer-Konzern erzielte beispielsweise 2010 ein Viertel seines Gesamtumsatzes mit digitalen Medien. Sechs Jahre zuvor waren es noch zwei Prozent gewesen. Alle politischen Parteien unterhalten inzwischen Präsenzen in den wichtigsten sozialen Medien. Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände, Umweltverbände und Lobbygruppierungen setzen verstärkt auf interaktive Social Media-Kampagnen, um Aufmerksamkeit zu erzeugen. Werbung und Public Relations profitieren dabei gleichermaßen davon, dass Zielgruppen über soziale Medien wesentlich treffsicherer erreichbar sind als über herkömmliche Kommunikationskanäle. Die Interaktivität der Angebote erhöht zudem die Bindung der erreichten Menschen an die eigenen Kommunikationsziele.

Das hat jedoch nicht nur Vorteile. „Märkte sind Gespräche“, hieß es bereits 1999 im Cluetrain Manifest, einem der wegweisenden Dokumente für das Web 2.0. Die zentrale These: Wo Menschen sich untereinander vernetzen und informieren, schwindet der Einfluss des Marketings drastisch. So mancher Publizist sieht bereits das Ende der klassischen PR gekommen. ▶

„Social Media sind das Ende der Illusion, dass man die Wahrnehmung der eigenen Marke kontrollieren kann“, sagte Spiegel online-Kolumnist Sascha Lobo beim Kommunikationskongress, der im September 2011 in Berlin stattfand. Kommunikationsverantwortliche müssten sich daran gewöhnen, stärker noch als bisher Szenarien des Kontrollverlusts über das Image ihrer Organisation durchzuspielen und ihre Institution darauf vorzubereiten.

Verpasst die gesetzliche Unfallversicherung einen Trend?

Das Web 2.0 stellt die klassische Kommunikation, ihre Regeln und Wirkungsweisen auf die Probe. Das wirft die Frage auf: Wie stehen eigentlich Berufsgenossenschaften und Unfallkassen zu diesem Thema? Social Media tauchen bereits im Positionspapier „Welche Kommunikation braucht die Gesetzliche Unfallversicherung?“ auf, das die Geschäftsführerkonferenz und der Vorstand der DGUV im Jahr 2010 beschlossen hat. Darin heißt es im Kapitel „Kundenorientierung“:

„Von zentraler Bedeutung ist dabei, dass Kunden und Öffentlichkeit transparent über alle Entwicklungen und Projekte informiert werden und die Möglichkeit bekommen, ihre Meinung, ihre Kritik und Sorgen zu artikulieren und frühzeitig in die Diskussion einzubringen. In diesem Zusammenhang sind die Möglichkeiten des Web 2.0 (Facebook, Youtube usw.) zu prüfen und gegebenenfalls eine Strategie zu entwickeln.“

Das Potenzial, über die sozialen Medien den Dialog mit der Öffentlichkeit zu intensivieren, wird also bereits gesehen. Gleichwohl wird auch eine gewisse Zurückhaltung deutlich. Diese ist kein Fehler, wenn man Fachleuten glauben darf. „Der größte Fehler, den man machen kann, ist sich einfach kopfüber in Social Media zu stürzen“, sagt der PR-Fachmann Bernhard Jodeleit. „Bevor man sich in diesen Medien engagiert, sollte man klären: Was und wen will ich eigentlich mit diesem Engagement erreichen? Was brauche ich dazu? Und will ich den Dialog mit meinen Zielgruppen wirklich in dieser Form führen?“

Das Entwickeln einer Haltung gegenüber den sozialen Medien ist auch deshalb so wichtig, weil sie auf der Sachebene zunächst keine hohen Investitionen erfordern. Der trügerische Schluss: Profile bei Facebook, Twitter und Co. zu unterhalten, kostet nichts oder fast nichts.

„Twittern an sich ist nicht zeitintensiv“, sagt Rike Bouvet, Leiterin Kommunikation bei der Unfallkasse Rheinland-Pfalz. Die Journalistin twitterte bei ihrem ehemaligen Arbeitgeber, der Rhein-Zeitung, täglich. „Das Einstellen eines Tweets dauert nur wenige Minuten.“ Dies sei

Social Media – eine Bestandsaufnahme

Vor dem Engagement in sozialen Medien sollten also Bedarf und Ziele analysiert werden. Eine Befragung des Instituts für Arbeitsschutz der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung unter Seminarteilnehmern zeigte im Sommer 2011 eher wenig Interesse an zusätzlichen Angeboten über soziale Medien. Tatsächlich ist es eher unwahrscheinlich, dass soziale Medien die vorhandenen Kommunikationskanäle von einem Tag auf den anderen ersetzen werden. Vielmehr ist davon auszugehen, dass sie die vorhandenen Angebote ergänzen können.

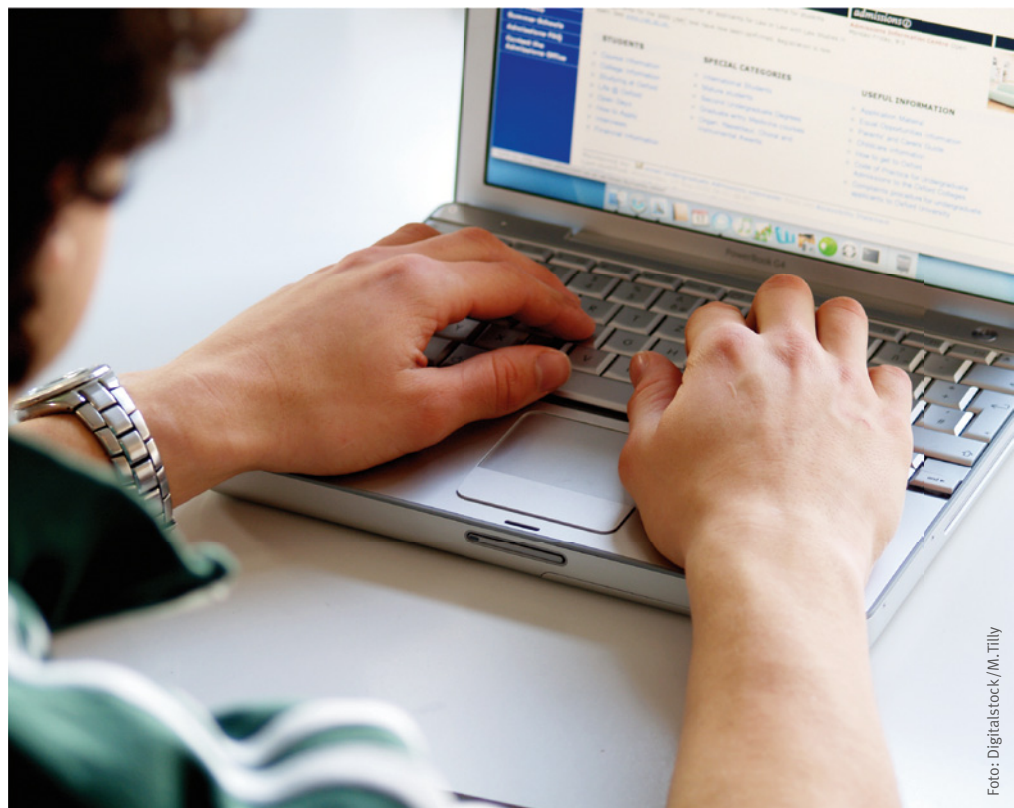


Foto: Digitalstock/W. Tilly

Knapp 18 Millionen Deutsche verfügten im März 2011 beispielsweise über einen Facebook-Account.

allerdings nur ein kleiner Teil der tatsächlichen Arbeit: „Hinzu kommt die redaktionelle Planung, die Interaktion mit den Usern, die meine Nachrichten abonniert haben. Da kommt man leicht auf ein deutlich höheres Zeitbudget.“ Dies wiederum erfordere eine Präsenz beziehungsweise Erreichbarkeit – und das geht nicht ohne Investitionen in Personal.

Welche Potenziale soziale Medien für die gesetzliche Unfallversicherung bieten können, wird an vielen Stellen bereits untersucht – wobei dies häufig nicht unter dem Label „Social Media“ geschieht. So werden bereits seit einigen Jahren Foren wie die Sifa-Community oder Euroshnet in der Kommunikation mit der Fachöffentlichkeit eingesetzt. Erste Gehversuche gibt es in sozialen Medien für die breite



Alkan, S. R.; Ulbricht, C.: *Social-Media-Guidelines im Unternehmen – Regeln für das digitale Miteinander*. www.rechtzweinull.de/uploads/SocialMediaGuidelines-RegelnfrdasdigitaleMiteinander.pdf (Stand 20.11.2011)

Bundesverband Informationswirtschaft Telekommunikation und neue Medien e. V. (BITKOM): *Social Media Guidelines – Tipps für Unternehmen*. www.bitkom.org/files/documents/BITKOM-SocialMediaGuidelines.pdf (Stand 20.11.2011)

Gäng, F.: *Die eigenen Ziele klären*. In: *politik & kommunikation Ausgabe November 2010*, S. 38-39.

Jodeleit, B.: *Social Media Relations*. dpunkt.verlag (2010).

Pachurka, C.; Siegmann, S.: „Berufliche Nutzung der Social Media – Unternehmen brauchen Spielregeln“. In: *ErgoMed 5/2011 (35) 32–34*.

Schindler, M.-Ch.; Liller, T.: *PR im Social Web. Das Handbuch für Kommunikationsprofis*. O'Reilly Verlag Köln (2011).

Öffentlichkeit: So hat die BG ETEM einen eigenen Kanal auf Youtube eingerichtet. Die Redaktion von DGUV Arbeit und Gesundheit twittert. Und die Kampagne „Risiko raus!“ ist auf Facebook mit einem eigenen Auftritt vertreten. Über Schüler-VZ lud sie zu einem Wettbewerb für Schülerinnen und Schüler ein.

Diese kleinen Testballons sind wichtig. Denn noch sind die Erfahrungen eher gering, wie man Social Media in der institutionellen Kommunikation einsetzen kann. Und nur wer etwas ausprobiert, kann auch sicher sagen, ob und wie die neuen Kanäle für die Kommunikation eingesetzt werden können.

Ein Testfeld hierfür könnte die interne Kommunikation sein. „Für die Kommunikation innerhalb einer Organisation bieten Social Media interessante Potenziale“, sagt Karl-Josef Thielen, Leiter interne Kommunikation bei der DGUV. „Sie bieten Möglichkeiten, die Vernetzung und Zusammenarbeit der Beschäftigten untereinander neu zu gestalten. Gleichzeitig ist der interne Bereich ein geschützter Raum, in dem die Beschäftigten den Umgang mit den neuen Technologien lernen können, ohne schwerwiegende Folgen befürchten zu müssen.“

Social Media Guidelines

Dazu gehört im Übrigen auch, den Beschäftigten der Berufsgenossenschaften und Unfallkassen Hinweise an die Hand zu geben, was sie im Umgang mit den neuen Medien aus beruflicher Sicht beachten müssen.

Denn die neuen Medien werfen eine Reihe von rechtlichen Fragen auf, die den Datenschutz und das Arbeitsrecht betreffen.

In der freien Wirtschaft sind viele Unternehmen daher dazu übergegangen, ihren Beschäftigten Richtlinien für den Umgang mit sozialen Medien zu geben, so genannte Social Media Guidelines. Diese Guidelines sind Leitplanken für die Kommunikation. Sie legen fest, wie ein Mitarbeiter sich bei beruflichen Belangen im Internet verhalten sollte. Das gibt Sicherheit – sowohl dem Arbeitgeber als auch dem Arbeitnehmer. Je nach Social Media-Haltung kann die Ausrichtung dieser Leitlinien entweder offen sein und die Beschäftigten ermutigen, aktiv Informationen im Netz zu verbreiten und zu beruflichen Themen Stellung zu beziehen. Oder aber die Guidelines sind eher restriktiv und legen fest, dass nur mandatierte Beschäftigte sich im Netz zu Unternehmensfragen äußern dürfen.

Derzeit erarbeitet eine Arbeitsgruppe des Ausschusses Kommunikation der Geschäftsführerkonferenz einen Musterentwurf für Social Media Guidelines für die gesetzliche Unfallversicherung. Ziel ist, eine Grundlage zu schaffen, auf der jeder Träger für sich einen internen Diskussionsprozess in Gang bringen kann, an dessen Ende eine passgenaue Lösung für die Bedürfnisse des jeweiligen Hauses steht.

Wie geht es weiter?

Mit der Entwicklung von Social Media Guidelines kommt die gesetzliche Unfallversicherung einen guten Schritt voran auf dem

Weg zu einer Social Media-Haltung. „Das Thema steht 2012 fest auf der Agenda“, sagt Gregor Doepke, Kommunikationsleiter der DGUV. „Aus unserer Sicht geht es zunächst darum, weiter Erfahrungen zu sammeln, um so das fachliche Know-how im Umgang mit diesen Medien zu erhöhen.“ Auf dieser Grundlage solle dann die Diskussion mit allen Unfallversicherungsträgern und der Selbstverwaltung geführt werden, ob und wie Social Media in das Kommunikationsangebot der gesetzlichen Unfallversicherung integriert werden können. „Das ist ein ergebnisoffener Prozess. Social Media können zusätzlichen Nutzwert bringen. Gleichzeitig darf man aber die Risiken nicht übersehen.“ Ebenso könne der laxer Umgang mit Daten, den manche Anbieter sozialer Medien an den Tag legten, nicht einfach vom Tisch gewischt werden. „Die gesetzliche Unfallversicherung ist kein Unternehmen der gewerblichen Wirtschaft. Sie hat andere organisatorische Strukturen und muss schon aufgrund ihres Charakters Sicherheits- und Schutzbedürfnisse anders bewerten als die freie Wirtschaft.“

Eine zentrale Rolle für die Entwicklung einer Social Media-Haltung komme dem 4. Medienkongress der gesetzlichen Unfallversicherung zu, der im November 2012 in Dresden stattfindet, so Doepke. „Damit haben wir dann eine gute Basis, auf der wir weitere Entscheidungen über die Nutzung dieser neuen Medien für die Kommunikation treffen können.“ ●

Autor



Foto: DGUV

Stefan Boltz

Stv. Pressesprecher DGUV
E-Mail: stefan.boltz@dguv.de

Deutscher Arbeitsschutzpreis – eine Auswertung

Mit klugen Konzepten zum Erfolg

Arbeits- und Gesundheitsschutz ist eine der zentralen unternehmerischen Aufgaben der Zukunft. Eine Auswertung des Deutschen Arbeitsschutzpreises der Jahre 2009 und 2011 zeigt, was Unternehmen mit innovativen Lösungen und klugen Konzepten bewegen und welche Faktoren einen erfolgreichen Arbeits- und Gesundheitsschutz unterstützen.

Deutscher Arbeitsschutzpreis 2011

Der Deutsche Arbeitsschutzpreis wurde 2011 zum zweiten Mal nach 2009 gemeinsam vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), dem Länderausschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik (LASI) und der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) ausgelobt. Unter dem Motto „Aber sicher! – Deutscher Arbeitsschutzpreis 2011“ nahmen 202 Unternehmen, Unternehmensverbände und Einzelpersonen aus dem gesamten Bundesgebiet teil. 81 Produkt- und 121 Prozesslösungen wurden quer über alle Branchen hinweg eingereicht.

Als Teil der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) hat der Deutsche Arbeitsschutzpreis das Ziel, besonders wirksame und innovative Arbeitsschutzmaßnahmen bekannt zu machen und als gute Beispiele öffentlich zu präsentieren.

Bei der Prämierung am 18. Oktober 2011 auf der A+A Fachmesse in Düsseldorf wurden vier Preisträger ausgezeichnet (siehe **Kasten**). Die Bewertungskriterien: Wirksamkeit und Wirtschaftlichkeit, Realisierung, Innovation sowie die Übertragbarkeit in den betrieblichen Alltag.

Trends, Herausforderungen, Lösungsansätze

Aktuell findet in Gesellschaft, Politik und Wirtschaft ein Wandel statt, der die Rahmenbedingungen für die Personal- und Rekrutierungsstrategien von Unternehmen grundlegend verändert. Dieser Wandel und die daraus resultierenden Herausforderungen für den Arbeits- und Gesundheitsschutz werden hier anhand von fünf zentralen Trends dargestellt. Die Beiträge des Deutschen Arbeitsschutzpreises 2009 und 2011 zeigen dabei ganz konkret, mit welchen Lösungsansätzen Unternehmen diesen Herausforderungen in der Praxis erfolgreich begegnen.

Preisträger 2011

- bad & heizung Kreuz GmbH, Schallstadt
- Evangelisches Johannesstift Behindertenhilfe gGmbH, Berlin
- Hydro Building Systems GmbH, Service Center Gerstungen
- RAG Anthrazit Ibbenbüren GmbH

Weitere Nominierte 2011

- Berliner Verkehrsbetriebe (BVG)
- buw Unternehmensgruppe, Osnabrück
- Harry Wegner GmbH & Co. KG, Hamburg
- Hoppen Innenausbau GmbH, Mönchengladbach
- Magistrat der Landeshauptstadt Wiesbaden
- Pilkington Deutschland AG, Werk Weiherhammer
- Schweißtechnische und Lehr- und Versuchsanstalt Halle GmbH



Die Preisträger wurden von Hans-Joachim Fuchtel, Staatssekretär im Bundesministerium für Arbeit und Soziales (links), Dr. Joachim Schuster, Staatsrat bei der Senatorin für Bildung, Wissenschaft und Gesundheit in Bremen (rechts), und Marina Schröder, Vorstandsvorsitzende der DGUV (2. v. l.), ausgezeichnet.

Trend 1: Fachkräftemangel

Der demografische Wandel ist gekennzeichnet durch eine alternde Bevölkerung sowie einen gravierenden Bevölkerungsrückgang. Es sind vor allem diese Merkmale, die es für Unternehmen zukünftig schwieriger machen, offene Stellen adäquat zu besetzen. Qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch gute und sichere Arbeitsbedingungen langfristig zu binden, ist eine zentrale Aufgabe für Unternehmen, um langfristig ihre Wettbewerbsfähigkeit zu sichern. Kluge Köpfe zu gewinnen und sie zu halten, erfordert deshalb auch eine gezielte Kommunikation der eigenen Leistungen und Angebote. ▶

Arbeitsschutz wird im Alltag gelebt – und das ist im Service-Center Gerstungen der Hydro Building Systems deutlich sichtbar. Das Werk wurde in der Kategorie „Prozesslösungen“ mit dem Deutschen Arbeitsschutzpreis ausgezeichnet.

**Sicherheit
hat erste
Priorität**



körperlicher Belastungen gewinnen an Bedeutung, vor allem mit Blick auf die Alterung der Belegschaften und eine längere Lebensarbeitszeit (Rente mit 67). Eine frühzeitig ansetzende „lebensphasenorientierte Personalentwicklung“ erkennt darüber hinaus die Wissens- und Erfahrungspotenziale verschiedener „Arbeitsgenerationen“ und stellt den Transfer zwischen älteren und jüngeren Kollegen sicher. Erfolgreiche Ansätze umfassen zum Beispiel Anreize zur Weiterbildung, den Einsatz altersgemischter Teams, häufige Aufgabenwechsel und eine innerbetriebliche Wertschätzungskultur. So kann erreicht werden, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sicher, gesund und motiviert bis zur Rente arbeiten können (Beispiel: Schiller Zahn-technik GmbH, Preisträger 2009).

Systematisch fördert das Evangelische Johannesstift die Gesundheit seiner Beschäftigten. Ein Baustein des preiswürdigen Gesamtkonzepts sind praktische Anleitungen zur Entspannung von Körper und Seele.

Die Positionierung als attraktiver Arbeitgeber ist vor allem in der Industrie von zentraler Bedeutung. Hier zeigen Unternehmen wie die Glatfelter Falkenhagen GmbH (ehemals Concert GmbH, Preisträger 2009), dass ein ganzheitlich ausgerichteter Arbeits- und Gesundheitsschutz dazu beitragen kann, auch in strukturschwachen Regionen qualifizierte Beschäftigte zu gewinnen und den Nachwuchs an das Unternehmen zu binden. Ebenso fördert ein umfangreiches Bildungsangebot zu den Themen Sicherheit, Gesundheit und Umwelt eine fortschrittliche Sicherheitskultur und schafft bei den Auszubildenden eine hohe Identifikation mit dem Unternehmen (Beispiel: ZF Sachs AG, Preisträger 2009).

Trend 2: Alternde Belegschaften
Ergonomische Umstrukturierungen von Arbeitsprozessen und die Reduzierung

In der Industrie stellen bereits heute viele Unternehmen ihre Arbeitsprozesse ergonomisch um. Nach einer genauen Analyse werden dabei gesundheitsbedenkliche Arbeitsschritte durch intelligente technische Lösungen ersetzt (Verhältnisprävention). Daneben tragen Gesundheitsfortbildungen (Verhaltensprävention), Aktivpausen, ein vorbildhaftes Verhalten der Führungskräfte sowie eine beteiligungsorientierte Kommunikation dazu bei, die körperlichen Belastungen zu reduzieren (Beispiele: Hydro Building Systems GmbH, Preisträger 2011, Pilkington Deutschland AG, nominiert 2011).

Auch Kleinunternehmen zeigen, wie durch die ergonomische Anpassung der Arbeitsabläufe, kreative Weiterbildungsformen und flexible Arbeitszeitkonten ein gesundes Arbeiten bis 67 gefördert werden kann (Beispiel: Hoppen Innenausbau GmbH, nominiert 2011).

Trend 3: Flexibilisierung der Arbeit
Arbeit und Beschäftigungsverhältnisse werden immer flexibler: Arbeitszeitmodelle differenzieren sich aus, flexible Arbeitsformen wie beispielsweise die

Zeitarbeit nehmen zu, Projektstrukturen werden komplexer. Unternehmen stehen somit vor der Aufgabe, trotz dieser Vielfalt eine gemeinsame Arbeitsschutzkultur zu schaffen und flexible Arbeit verantwortungsvoll zu gestalten.

Viele Unternehmen stehen vor der Herausforderung, Partnerfirmen und deren Beschäftigte aktiv in die Arbeitsschutzmaßnahmen einzubinden und so die geltenden Arbeitsschutzstandards für Kern- und Zusatzbelegschaft gleichermaßen zu sichern. Hier wie auch in dezentral organisierten Arbeitskontexten oder bei Dienstleistungen, die beim Kunden vor Ort erbracht werden, sind eine breit angelegte und aktivierende Kommunikation sowie ein flexibles Maßnahmenangebot wichtig, um alle Beschäftigten



Mit Aktivpausen in der Werkshalle gleichen die Beschäftigten der Pilkington Deutschland AG ihre körperlichen Belastungen aus. Das Werk gehörte zu den Nominierten des Arbeitsschutzpreises.

Foto: DGUV/Stephan Floss

zu erreichen (Beispiele: A. H. Winterberg GmbH & Co. KG, Preisträger 2009, Magistrat der Landeshauptstadt Wiesbaden, nominiert 2011).

Trend 4: Psycho-soziale Gesundheit

Mit der älter werdenden Gesellschaft und der Tatsache, dass die Menschen körperlich länger gesund bleiben, gerät seit einigen Jahren der Aspekt der psychischen Gesundheit verstärkt in den Blick. Gründe hierfür sind die hohen Anforderungen im Beruf (Leistungsdruck, Flexibilität und Durchsetzungsvermögen), aber auch die existenzielle Sorge um den eigenen Arbeitsplatz. Um dem entgegenzuwirken, wird es für Unternehmen wichtig sein, mit einer aktiven Strategie (zum Beispiel hinsichtlich der Work-Life-Balance oder Förderung des Teamaspek-

tes) Stress, Burnout-Syndrome sowie andere psychische Beeinträchtigungen im Arbeitsumfeld zu reduzieren.

Besonders im täglichen beruflichen Umgang mit Menschen, zum Beispiel in der Dienstleistungsbranche und bei sozialen Berufen, spielen Stress und psychische Belastungen eine große Rolle. Ein betriebliches Gesundheitsmanagement kann dazu beitragen, die Leistungsfähigkeit, Gesundheit und Motivation der Beschäftigten zu erhalten (Beispiel: buw Unternehmensgruppe, nominiert 2011). Bedeutsam sind hier Informationsveranstaltungen, präventive Unterstützungsangebote (Kurse, Trainings), Schulungen der Führungskräfte sowie eine Weitervermittlung an externe Stellen (psychologische Beratung, Suchtberatung).

Nicht zu unterschätzen ist außerdem, welche positiven Effekte durch einen offenen Umgang mit dem Thema Stress und psychische Belastungen, eine wertschätzende Unternehmenskultur sowie durch praktische Tipps für eine stressreduzierte Gestaltung von Arbeitsprozessen entstehen können (Beispiel: Evangelisches Johannesstift Behindertenhilfe GmbH, Preisträger 2011).

Trend 5: Verstärkter Wettbewerb

Im Zuge der Globalisierung nimmt der Wettbewerb zu, Prozesse werden arbeitsteiliger und komplexer. Für Unternehmen bedeutet das, Arbeitsschutz als Teil einer innovationsfördernden Unternehmenskultur zu verankern und durch einen präventiven Arbeits- und Gesundheitsschutz Produktivitätssteigerungen zu erreichen (weniger Unfälle, geringer Krankenstand). ▶



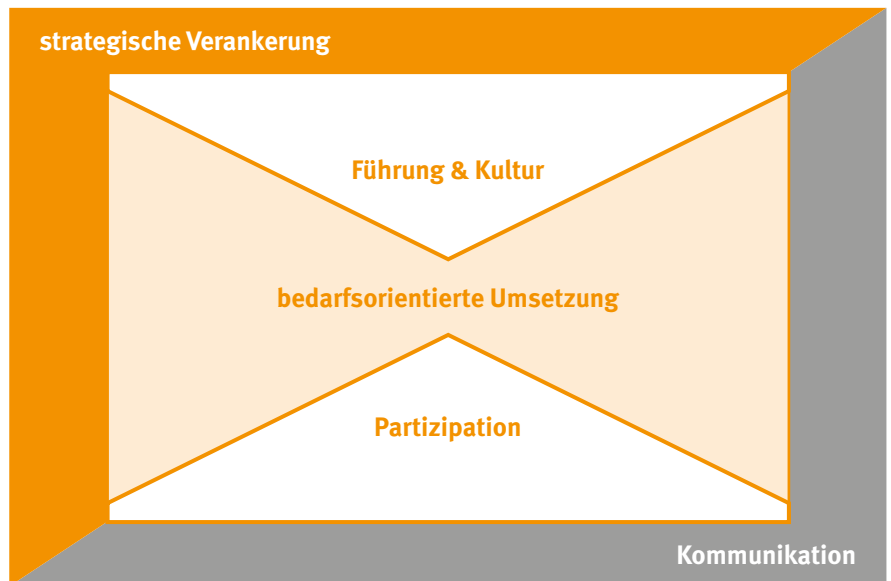
Wie viel Engagement und Fachkompetenz in den Unternehmen steckt – unabhängig von Branche und Größe –, zeigen die unmittelbar am Arbeitsprozess ausgerichteten Produktinnovationen. Sie führen zu pragmatischen Lösungen, die Sicherheitsrisiken direkt beheben und in vielen Fällen den Arbeitsprozess vereinfachen. Eine „Kultur des Mitdenkens“ ist hier von zentraler Bedeutung: In einem sich wandelnden Umfeld ist eine innovative und lebendige Unternehmenskultur der beste Garant für eine erfolgreiche Entwicklung. Ebenso wichtig: kreative Freiräume, um Verbesserungsvorschläge einzubringen oder Lösungen selbst zu entwickeln (Beispiele: RAG Anthrazit Ibbenbüren GmbH, Preisträger 2011, Mönninghoff GmbH & Co. KG, Preisträger 2009). Bei Bedarf kann dabei auch die gezielte Einbindung externer Unternehmen oder Forschungseinrichtungen helfen, technisch anspruchsvolle Lösungsansätze zur Marktreife zu führen.

Auch in Kleinunternehmen kann Arbeits- und Gesundheitsschutz als Teil integrierter Prozesslösungen zu spürbaren Vorteilen führen. Dies ist vor allem dann der Fall, wenn Arbeitsabläufe nicht nur



Foto: DGUV/Stephan Floss

Die Beschäftigten der RAG Anthrazit Ibbenbüren GmbH entwickelten in Eigenregie ein automatisches Beleuchtungssystem für Flurförderzeuge und wurden für diese Produktlösung ausgezeichnet.



Quelle: IFOK

Abbildung 1: Erfolgsfaktoren für die erfolgreiche Umsetzung eines strategischen Arbeits- und Gesundheitsschutzes

sicherer gestaltet, sondern auch vereinfacht und damit effektiver werden. Gerade die kontinuierliche Einbindung der Beschäftigten führt außer zu einem gestärkten Sicherheitsbewusstsein zu Lösungen, die spezifisch auf die Unternehmensbedürfnisse abgestimmt sind. Dabei spielen Netzwerke eine große Rolle: Sie ermöglichen einen lokalen oder branchenspezifischen Wissenstransfer und die gemeinsame Entwicklung bedarfsgerechter Arbeitsschutzmaßnahmen (Beispiel: bad & heizung Kreuz GmbH, Preisträger 2011).

Erfolgsfaktoren für den Arbeits- und Gesundheitsschutz

Die vorausgehenden Beispiele zeigen, wie facettenreich Arbeitsschutz sein kann – und dass die besten Lösungen durch kreative Köpfe und eine innovationsfördernde Arbeitsschutzkultur vor Ort gefunden werden. Über die aufgezeigten Lösungsansätze hinweg wird zudem deutlich, dass Arbeits- und Gesundheitsschutz dann am erfolgreichsten ist, wenn er als ein zielgerichteter und partizipativ ausgerichteter Gesamtprozess angegangen wird. Folgende Erfolgsfaktoren sind hierfür zu bedenken:

1. Arbeits- und Gesundheitsschutz strategisch verankern: Die Grundlage für einen ganzheitlichen Arbeits- und Gesundheitsschutz ist seine Verankerung in der Kernstrategie des Unternehmens: Nur so können kontinuierliche Verbesserungen systematisch erreicht und eine gemeinsame Arbeitsschutzkultur geschaffen werden. Hierfür ist es wichtig, Arbeits- und Gesundheitsschutz als langfristige Investition zu verstehen, die sich auszahlt.
2. Führung und Kultur stärken: Für einen erfolgreichen Veränderungsprozess ist die oberste Leitungsebene gefragt, den Arbeits- und Gesundheitsschutz aktiv voranzutreiben und ihre Vorbildfunktion bewusst wahrzunehmen. Schulungen, Zielvorgaben und eine professionelle Unterstützung spielen hier eine wichtige Rolle, um Führungskräfte zu sensibilisieren und Handlungsoptionen zu entwickeln. Dabei gilt: Eine gelebte Arbeitsschutzkultur entsteht nur dann, wenn Sicherheit und Gesundheitsschutz spürbar Priorität haben und von der Führung konsequent vorgelebt und eingefordert werden.

„Arbeitsschutz kommt nicht aus dem Lehrbuch – Maßnahmen sind nur dann wirksam, wenn sie auf den Bedarf und die Herausforderungen des Unternehmens zugeschnitten sind.“

3. **Breit und proaktiv kommunizieren:** Eine schwingvolle Kommunikation ist die Basis, um Arbeits- und Gesundheitsschutz zum Thema zu machen – innerhalb des Unternehmens, bei Partnerfirmen und in der Öffentlichkeit. Kreative Kampagnen, die Nutzung verschiedener Medien und ein eigenes Design für den Arbeitsschutz können wichtige Bausteine sein, um Aufmerksamkeit zu wecken und die Belegschaft zu sensibilisieren.
4. **Mit breiter Partizipation die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ins Boot holen:** Partizipation, Offenheit und Wertschätzung sind zentral, um bei den Beschäftigten das Bewusstsein und die Motivation für sicheres und gesundes Verhalten zu schaffen und um eine Kultur des Mitdenkens zu fördern. Aus den Alltagserfahrungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können wertvolle Anhaltspunkte für praxisnahe Lösungen gewonnen werden, ebenso aus dem Austausch in Berufsgenossenschaften und Netzwerken.
5. **Mit einer bedarfsorientierten Umsetzung einen konkreten Mehrwert schaffen:** Arbeitsschutz kommt nicht aus dem Lehrbuch – Maßnahmen sind nur dann wirksam, wenn sie auf den Bedarf und die Herausforderungen des Unternehmens zugeschnitten sind. Eine gute Grundlage für passgenaue Lösungsansätze bietet eine genaue Analyse (z. B. durch eine Mitarbeiterbefragung oder eine Arbeitsplatzanalyse, eventuell mit externer Unterstützung). Oft sind es nur geringe Anpassungen der Arbeitsprozesse, die große Effekte für Sicherheit, Gesundheit und Produktivität erzielen können.

Fazit

Gesellschaftliche und wirtschaftliche Veränderungen stellen Unternehmen vor neue Herausforderungen, die den Arbeits-

und Gesundheitsschutz stärker als bisher in das Blickfeld unternehmerischen Handelns rücken. Die Wettbewerbsbeiträge des Deutschen Arbeitsschutzpreises 2009 und 2011 geben vielfältige Einblicke, wie sich Unternehmen mit innovativen und kreativen Maßnahmen auf die Herausforderungen der Zukunft einstellen. Eine ganzheitliche, systematische und passgenaue Herangehensweise bildet dabei die Grundlage für eine erfolgreiche Umsetzung – über alle Branchen und Regionen hinweg, in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) genauso wie in großen.

Die Beispiele des Deutschen Arbeitsschutzpreises sowie die vorgestellten Erfolgsfaktoren sollen dazu anregen, die Übertragbarkeit der Lösungsansätze für das eigene Unternehmen einzuschätzen, und dabei unterstützen, individuelle Lösungen zu entwickeln.

Weitere Informationen zu den Preisträgern des Deutschen Arbeitsschutzpreises 2011 finden Sie im Internet unter der Adresse www.gda-portal.de/arbeitsschutzpreis. ●

Autoren

Dr. Julia Kropf

Senior Beraterin, IFOK GmbH
E-Mail: julia.kropf@ifok.de

Juliane Prokop

Beraterin, IFOK GmbH
E-Mail: juliane.prokop@ifok.de

Dr. Dominik Zahrnt

Junior Berater, IFOK GmbH
E-Mail: dominik.zahrnt@ifok.de



Sicherheit von Anfang an: Preisträger bad & heizung Kreuz GmbH initiierte ein gewerübergreifendes Netzwerk aus fünf Handwerksbetrieben zur Stärkung des Arbeitsschutzes in KMU.

SuGA-Bericht

Moderne Prävention – viel mehr als Überwachung!

Der jährliche Bericht der Bundesregierung über den Stand von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit (SuGA-Bericht) bildet die Vielfalt der Präventionsleistungen der Unfallversicherung bisher nur unzureichend ab.

Die gesetzliche Unfallversicherung (UV) hat eine mehr als 125-jährige Erfahrung, sich mit dem kontinuierlichen Wandel auf wirtschaftlicher, gesellschaftlicher und technologischer Ebene auseinanderzusetzen. Die Prävention der UV orientiert sich ganz bewusst an den Auswirkungen dieses Wandels für die Betriebe. Aber nicht nur die Arbeitswelt, auch die sie begleitenden Maßnahmen für Sicherheit und Gesundheit der Menschen am Arbeitsplatz sind von diesen Veränderungen beeinflusst. Die Unfallversicherungsträger (die gewerblichen und landwirtschaftlichen¹ BGen sowie die Träger der öffentlichen Hand) entwickeln auf Basis ihrer einschlägigen Erfahrungen und ihres Fachwissens branchenspezifische und branchenübergreifende „Präventionsprodukte“ für die Betriebe, die praxisnah umsetzbar, betriebswirtschaftlich tragbar und nachhaltig wirksam sind. Diese Stoßrichtung präventiven Handelns hat mit dazu geführt, dass die Arbeitsunfälle seit den 60er Jahren des letzten Jahrhunderts kontinuierlich gesenkt werden konnten. Das war betriebs- und volkswirtschaftlich ein enormer Beitrag zur Wertschöpfung.

Prävention in der gesetzlichen Unfallversicherung

Einen Überblick zum Präventionsangebot der Unfallversicherer bietet der „Katalog der Präventionsleistungen“ der DGUV. Er steht zum Download bereit unter:
www.dguv.de > Webcode d99259



Beratungsleistung der Unfallversicherung: Sicherer Umgang mit einer neuen Generation von Robotern in der Armaturenblechmontage

Anpassung der Darstellung nötig

Dass der Gesetzgeber den weit gefassten Präventionsauftrag („mit allen geeigneten Mitteln“) im Gesetz zur Modernisierung der gesetzlichen Unfallversicherung (UVMG) von 2008 erneut bekräftigt hat, zeigt das Vertrauen des Staates in die Präventionsarbeit der Unfallversicherung. Heute bietet die Unfallversicherung eine Vielzahl verschiedener und ineinander greifender Präventionsleistungen an, die weit über die klassische Überwachung hinausgehen. Im jährlichen Bericht der Bundesregierung über den Stand von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit (SuGA-Bericht) findet sich diese Vielfalt der Präventionsleistungen der UV nicht wieder. Die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) wurde daher von ihren Mitglie-

dern beauftragt, diese Situation gegenüber dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) darzulegen und auf eine Anpassung der Darstellung ihrer Präventionsaktivitäten im Berichtswesen der Regierung hinzuwirken.

Bei einem Gespräch mit Vertretern des BMAS, des Länderausschusses für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik (LASI) sowie der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) wurde grundsätzlich beraten, wie sich das umfassende Präventionsverständnis der UV in den künftigen Berichten der Bundesregierung deutlicher abbilden lasse.

Das BMAS und der LASI begrüßen eine Darstellung der vielfältigen Präven-

*

- 1 Die landwirtschaftlichen Berufsgenossenschaften sind Teil der Landwirtschaftlichen Sozialversicherung – LSV
- 2 www.molli-und-walli.de

tionsaktivitäten der UV in den künftigen SuGA-Berichten. Das BMAS zeigte besonderes Interesse an den Daten der Unfallversicherungsträger, die Präventionsleistungen in Form von Zeitreihen darstellen zu lassen und langfristige Entwicklungen aufzuzeigen. Für das Berichtsjahr 2010 kann die UV kurzfristig über wichtige Entwicklungen im Jahre 2010 berichten. Für die dann folgenden SuGA-Berichte wird ein Vorschlag entwickelt, welche der Präventionsleistungen geeignet sind, Entwicklungen aufzuzeigen, und im Bericht fortwährend dargestellt werden und welche Leistungen sich eher für eine Beschreibung eignen.

Für den SuGA-Bericht 2010 wurden die Präventionsleistungen Beratung auf Anforderung, Information und Kommunikation, Forschung sowie Qualifizierung ausgewählt und mit konkreten Projekten der UV veranschaulicht.

Präventionsleistung „Beratung auf Anforderung“

Hier zeigt sich, wie weit der im SGB Teil VII verankerte Beratungsauftrag der UV geht. Eine der wichtigsten Aufgaben einer modernen Prävention besteht darin, die Entwicklung neuer Technologien mit Blick auf die Sicherheit und die Gesundheit der Beschäftigten von Beginn an zu begleiten, um Risiken rechtzeitig zu erkennen und zu beseitigen. Dieser frühe präventive Ansatz war auch Richtschnur bei Überlegungen zur Qualifizierung des Personals für den Umgang mit neuen, zukunftsweisenden Antriebstechniken für Automobile (Elektro- und Hybridmotoren) sowie bei einer neuen Generation von Robotern, die Hand in Hand mit Beschäftigten arbeitet (kollaborierende Roboter). Bei beiden Technologien ist die Industrie an die UV herangetreten und bat um Beratung für die geplante Umsetzung dieser neuen Techniken in den Produktionsprozess.

Präventionsleistung „Information und Kommunikation“

Das rechtzeitige Kommunizieren der Risiken und des sicheren Umgangs mit Nanomaterialien ist wesentliche Basis für die gesellschaftliche Akzeptanz dieser innovativen Technologie. Das von der UV im Mai 2010 beschlossene „Positionspapier zum verantwortungsvollen Umgang mit Nanomaterialien“ beschreibt mögliche Risiken und den Handlungsspielraum der Produzenten und Anwender.

2010 startete die UV die Präventionskampagne „Risiko raus!“ – eine Kampagne für mehr Sicherheit beim Fahren und Transportieren – innerbetrieblich und im Straßenverkehr. Ziel der Kampagne ist, das Unfallrisiko durch verhaltens- und verhältnispräventive Maßnahmen zu verringern. Viele Organisationen wie der Deutsche Verkehrssicherheitsrat (DVR), die Deutsche Verkehrswacht (DVW) und der Verband Deutscher Sicherheitsingenieure (VDSI) sind Kooperationspartner der bis Ende 2011 laufenden Kampagne.

Präventionsleistung „Forschung“

Dass Ausgaben der Betriebe für den Arbeitsschutz den Unternehmenserfolg fördern und zur Wertschöpfung beitragen, ergab eine Untersuchung der Internationalen Vereinigung für Soziale Sicherheit (IVSS), der DGUV und der Berufsgenossenschaft Energie Textil Elektro Medienerzeugnisse (BG ETEM). Die 2010 durchgeführte Studie „Berechnung des internationalen ‚Return on Prevention‘ für Unternehmen: Kosten und Nutzen von Investitionen in den betrieblichen Arbeitsschutz und Gesundheitsschutz“ hat gezeigt, dass Investitionen in den betrieblichen Arbeitsschutz international ein „Return on Investment“ bis 2,2 ergibt. Eine ähnliche Untersuchung für Deutschland kam auf einen Return on Investment von 1,6.

Die Arbeitsbedingungen in Jobcentern sind häufig gekennzeichnet durch eine komplizierte rechtliche Grundlage, zu wenig Personal, eine oft schwierige Klientel, Beleidigungen und Bedrohungen sowie unterschiedliche Qualifizierungen der Mitarbeiter. Ziel des Modellprojekts „abba

– Arbeitsbelastungen und Bedrohungen in Arbeitsgemeinschaften nach Hartz IV“ war es, Präventionsmaßnahmen zu identifizieren, die die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten verbessern und Übergriffe durch Kunden verhindern. Dazu wurden Arbeitsbedingungen und Bedrohungen in Jobcentern analysiert und Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Vermeidung von Übergriffen auf Beschäftigte entwickelt. Eine im Frühjahr 2010 durchgeführte Evaluation der Maßnahmen hat gezeigt, dass insbesondere die Bedrohungssituationen positiver eingeschätzt wurden.

Präventionsleistung „Qualifizierung“

Da eine wirksame Prävention schon bei den Kleinsten beginnen muss, hat die Verkehrserziehung für Kinder und Schüler einen besonderen Stellenwert – das zeigen die fast 125.000 meldepflichtigen Schulwegeunfälle im Jahr 2010. Zur Erhöhung der Sicherheit auf dem Weg zur Kindertagesstätte hat die Unfallkasse Rheinland-Pfalz das Pilotprojekt „KiTa-Warnwesten“ gestartet. Die Unfallkasse Hessen versucht mit den internetbasierten Comicfiguren Molli und Walli² in deutscher und türkischer Sprache, Schüler für sicheres Verhalten im Straßenverkehr zu gewinnen. ●

Autor



Foto: Privat

Dr. Heinz Schmid

Leiter des Referates Physikalische Einwirkungen/Energieversorgung, DGUV
E-Mail: heinz.schmid@dguv.de

Gemeinsames Verständnis

Das Präventionsfeld „Gesundheit im Betrieb“



Die Förderung von gesunder Ernährung gehört zu den Themenfeldern des gemeinsamen Verständnisses „Gesundheit im Betrieb“

Der Vorstand der DGUV hat am 29. November 2011 das „Gemeinsame Verständnis zur Ausgestaltung des Präventionsfeldes Gesundheit im Betrieb durch die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung und die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV)“ verabschiedet. Damit wurde eine Grundlage für den Handlungsrahmen der Unfallversicherung in der gesundheitlichen Prävention geschaffen.

Im April 2010 wurden in dieser Zeitschrift die Aktivitäten der Unfallversicherungsträger im Bereich „Gesundheit im Betrieb“ vorgestellt.¹ Diese waren durch eine umfassende Erhebung bei den Berufsgenossenschaften und Unfallversicherungsträgern der öffentlichen Hand ermittelt worden. Fazit der Bestandsaufnahme war: Das Handlungsfeld

„Gesundheit im Betrieb“ einschließlich der Themen zur gesundheitsförderlichen und menschengerechten Gestaltung der Arbeit rückt immer stärker in den Fokus der Präventionsaktivitäten der Unfallversicherungsträger. 50 Prozent der Befragten beurteilten dieses Handlungsfeld als sehr wichtig bis außerordentlich wichtig in ihrem Aufgabenspektrum. Mit Blick auf

die zukünftige Bedeutung steigt der Anteil mit dieser Meinung sogar auf 86 Prozent (Abbildung 1). Dabei werden nach Auffassung der Befragten insbesondere die Themen Arbeitsorganisation, Führungsverhalten, psychische Belastungen und Beanspruchungen sowie Arbeiten im demografischen Wandel an Relevanz zunehmen.

Die Erhebung zeigte aber auch, dass die Auslegung und das Verständnis der Aufgaben in diesem Bereich sehr heterogen sind. So unterscheiden sich die Unfallversicherungsträger in ihrer Auswahl der Themenfelder und in der Tiefe, mit der sie sich zum Beispiel eher klassischen Bereichen wie Ergonomie und Muskel-Skelett-Belastungen oder den oben genannten neueren Themen widmen, sehr stark voneinander. Zwar unterstützen immer mehr Unfallversicherungsträger Betriebe auch bei der Einführung von betrieblichen Managementsystemen, aber häufig stehen Konzepte zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement, Eingliederungsmanagement und Arbeitsschutzmanagement nebeneinander oder sogar in Konkurrenz zueinander. Integrierte Konzepte sind noch nicht die Regel. Eine wichtige Voraussetzung dafür ist jedoch ein gemeinsames Verständnis der Aufgaben im Präventionsfeld „Gesundheit im Betrieb“ der Unfallversicherungsträger einschließlich der Klärung der Frage, welchen Stellenwert die betriebliche Gesundheitsförderung heute bei der Erfüllung des gesetzlichen Auftrags hat.

Gemeinsames Verständnis „Gesundheit im Betrieb“

Dieses gemeinsame Verständnis wurde nun in einem intensiven Diskussionsprozess der DGUV mit ihren Mitgliedern erarbeitet und am 29. November 2011 vom Vorstand der DGUV verabschiedet.² Damit gibt es für die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung und die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung eine gemeinsame Grundlage zur Ausgestaltung des Präventionsfeldes „Gesundheit im Betrieb“, die für die praktische Präventionsarbeit in den Betrieben, öffentlichen Verwaltungen und Bildungseinrichtungen und auch für die neuen Herausforderungen der Prävention den Rahmen steckt.

Das Verständnis soll gleichermaßen Anwendung auf unterschiedliche Betätigungsfelder der Unfallversicherungsträger wie die Beratung der Betriebe, die Aus- und Weiterbildung der Aufsichtspersonen, die Organisation des Arbeitsschutzes, die Zusammenarbeit mit Krankenkassen, den Bereich Bildungswesen, aber auch die Forschung und Entwicklung finden.

Kasten 1: Gemeinsames Verständnis

„Gesundheit im Betrieb“ im Sinne des gesetzlichen Auftrages der gesetzlichen 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 Unfallversicherungsträger 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.

Derzeitiger Stellenwert: MW = 3.4
Zukünftiger Stellenwert: MW = 4.0

- außerordentlich wichtig (5)
- sehr wichtig (4)
- ziemlich wichtig (3)
- etwas wichtig (2)
- wenig wichtig (1)
- gar nicht wichtig (0)

Welchen Stellenwert hat das Thema „Gesundheit im Betrieb“ derzeit bei Ihrem UV-Träger?

Was schätzen Sie, welchen Stellenwert wird das Thema „Gesundheit im Betrieb“ in 5 Jahren (2014) bei Ihrem UV-Träger haben? Wie sehen Sie die Wichtigkeit des Themas in der Zukunft?

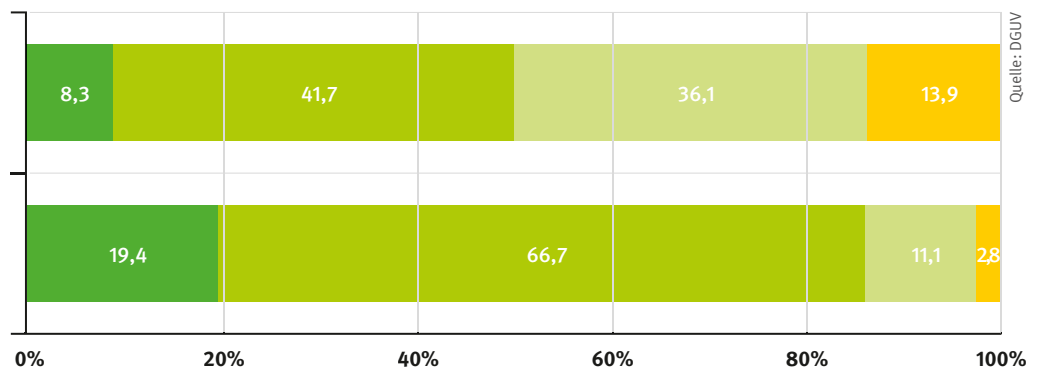


Abbildung 1: Beurteilung des Stellenwerts des Themas „Gesundheit im Betrieb“ durch Unfallversicherungsträger



Foto: Shutterstock / ifong

Handlungsrahmen der Unfallversicherungsträger

Die Auslegung und Gestaltung des Handlungsrahmens „Gesundheit im Betrieb“ der Unfallversicherungsträger erfordert auch eine gemeinsame Sprachregelung der Begriffe Verhütung von arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren, Betriebliche Gesundheitsförderung und Betriebliches Gesundheitsmanagement. Diese Begriffe werden daher auch im „Gemeinsamen Verständnis“ erläutert.

Während Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung im Angebotsspektrum der Unfallversicherungsträger dann eine Rolle spielen, wenn sie zum Abbau von Gesundheitsgefahren beziehungsweise zur Vermeidung einer Entstehung von Gesundheitsgefahren im Betrieb beitragen können, wird Betriebliches Gesundheitsmanagement als Bestandteil eines betrieblichen Managements für Sicherheit und Gesundheit betrachtet. Hierfür bieten Unfallversicherungsträger Lösungsansätze zum Teil mit modular aufgebauten Beratungskonzepten an, um die Betriebe bei der Einführung und Umsetzung eines betrieblichen Managements für Sicherheit und Gesundheit zu unterstützen, was auch die Gesundheitsförderung mit einschließt.

„Das gemeinsame Verständnis erfordert auch Anpassungsprozesse des bisherigen Präventionshandelns der Unfallversicherungsträger.“

Damit dies nicht nur eine Willensbekundung im Verständnispapier bleibt, sondern die Unfallversicherungsträger künftig auch die gesundheitlichen Themen bei der Beratung zu Managementsystemen stärker berücksichtigen, hat der Fachausschuss Organisation des Arbeitsschutzes auf der Basis des Nationalen Leitfadens für Arbeitsschutzmanagementsysteme ein Konzept entwickelt.³ Dort werden Hinweise zur praktischen Umsetzung eines betrieblichen Managements für Sicherheit und Gesundheit insbesondere zu den Themenfeldern „Gesundheit im Betrieb“ gegeben, die neben konkreten Instrumenten und Werkzeugen der Unfallversicherungsträger auch Unterstützungsmöglichkeiten anderer Partner, zum Beispiel

Krankenkassen oder Forschungseinrichtungen aufzeigen.

Das „Gemeinsame Verständnis“ benennt Themenfelder, zu denen Unfallversicherungsträger ihren Mitgliedsbetrieben Hilfestellung anbieten können (siehe **Kasten 2**). Dies bedeutet nicht, dass die Unfallversicherungsträger zu allen Themen eigene Maßnahmen bereit halten müssen. Eine enge Zusammenarbeit mit anderen Unfallversicherungsträgern, Krankenkassen und weiteren Kooperationspartnern ermöglicht es allerdings, die Betriebe dennoch durch bedarfsgerechte Maßnahmenpakete zu unterstützen.

Das gemeinsame Verständnis erfordert aber auch Anpassungsprozesse des bisherigen Präventionshandelns der Unfallversicherungsträger. Das zeigten auch die Diskussionen der Präventionsexperten



Foto: Shutterstock / Stefan Schurr

der Unfallversicherung bei der Fachveranstaltung „15 Jahre Präventionsauftrag: Bilanz und neue Herausforderungen für die Zukunft“ vom 9. bis zum 10. Mai 2011 in Potsdam. Dort wurden auch die folgenden Fragen aufgeworfen:

- Ist unser Präventionspersonal richtig zusammengesetzt?
- Müssen wir unser Präventionshandeln bez. des Verhältnisses von Überwachung und Beratung überdenken?
- Was sind wichtige neue Themen der Prävention der Unfallversicherung?
- Welche Konsequenzen hat dies gegebenenfalls für unsere Ausbildung und Konzepte?
- Brauchen wir neue/andere Indikatoren für die Präventionsleistungen?
- Was sind unsere Qualitätskriterien für „Gesundheit im Betrieb“?
- Wie können wir die Zusammenarbeit mit den Krankenkassen für mehr „Gesundheit im Betrieb“ verbessern?

Und vor allem:

- Wie können wir insbesondere kleine und mittlere Betriebe motivieren, die Gesundheit ihrer Beschäftigten mehr zu fördern?

Diesen Fragen werden sich die Unfallversicherungsträger nun an unterschiedlichen Stellen widmen. Eine koordinierende Rolle wird dabei der neu eingerichtete Fachbereich „Gesundheit im Betrieb“ der DGUV übernehmen. Dieser ist mit weiteren 14 Fachbereichen Teil des „Kompetenz-Netzwerkes Prävention“, über das auch im DGUV-Forum 10/2011 berichtet wurde.⁴

Fachbereich „Gesundheit im Betrieb“

Der Fachbereich „Gesundheit im Betrieb“ agiert branchenübergreifend und ist wie auch die anderen Fachbereiche ein strategisches, fachpolitisches und koordinierendes Gremium für Aufgabenstellungen, die Berufsgenossenschaften und Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand gleichermaßen betreffen. Der Fachbereich wird die Arbeit im Februar 2012 aufnehmen und sich mit seinen Sachgebieten „Psyche und Gesundheit in der Arbeitswelt“, „Betriebliche Gesundheitsförderung“, „Veränderung der Ar-

Kasten 2: Themenfelder „Gesundheit im Betrieb“

- Arbeiten im demografischen Wandel*
- Arbeitsmedizinische Vorsorge
- Arbeitsorganisation/gesundheitsgerechte Gestaltung der Arbeitsaufgaben*
- Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)*
- Ergonomie
- Förderung von Bewegung*
- Förderung von gesunder Ernährung*
- gesundheitsförderliches Führungsverhalten*
- Gewaltprävention*
- interkulturelle Aspekte der Prävention*
- Nichtraucherenschutz und Raucherentwöhnung*
- physikalisch-chemisch-biologische Einwirkungen
- Prävention von Hauterkrankungen
- Prävention von Muskel-Skelett-Erkrankungen
- psychische Belastungen und Beanspruchungen*
- Suchtprävention*

* Themen des Fachbereichs „Gesundheit im Betrieb“

beitskulturen“ sowie „Beschäftigungsfähigkeit“ vorrangig den Themen widmen, wie sie im „Gemeinsamen Verständnis“ angeführt sind (siehe Kasten 1).

Daneben wird auch die Kooperation mit den Krankenkassen, die Entwicklung von Qualitätsstandards von „Gesundheit im Betrieb“ sowie die Mitgestaltung der im Leitlinienpapier zur Neuordnung des Vorschriften- und Regelwerkes im Arbeitsschutz⁵ vorgesehenen Branchenregeln Gegenstand dieses Fachbereichs sein. Denkbar wäre, hierfür einen Baustein „Gesundheit im Betrieb“ zu entwickeln, der insbesondere Aspekte der Gesundheitsförderung und der Arbeitshygiene umfasst.

Neben inhaltlichen Aufgabenstellungen wird der Fachbereich sich auch dafür einsetzen, dass das Thema Gesundheit bei allen Aufsichtspersonen in der Fläche präsent ist. Erst dann, wenn die Themen Gesundheit und damit verbunden die betriebliche Gesundheitsförderung bei allen Aufsichtspersonen und Präventionsexperten aller Träger der gesetzlichen Unfallversicherung als selbstverständlicher Bestandteil eines modernen Arbeitsschutzes aufgefasst werden, können sie auch die Betriebe zu mehr Gesundheit motivieren. Um dieses Ziel zu erreichen,

ist auch ein Zusammenwirken des Fachbereichs „Gesundheit im Betrieb“ mit anderen Gremien der DGUV, wie zum Beispiel dem Fachbereich Organisation des Arbeitsschutzes und dem Ausschuss Aus- und Weiterbildung, von Bedeutung.

Zusammenarbeit mit den Krankenkassen

Der neue Fachbereich wird auch eng mit dem Arbeitskreis „Prävention in der Arbeitswelt“ der Spitzenverbände von Kranken- und Unfallversicherung zusammenarbeiten. Dieser verfolgt vor allem das Ziel, die Zusammenarbeit der beiden Sozialversicherungszweige zu fördern, und entwickelt derzeit eine gemeinsame Handlungshilfe für die Kooperation von Krankenkassen und Unfallversicherungsträger. Beide, Unfall- und Krankenversicherung, verfolgen das Ziel, Gesundheit systematisch in die Betriebe zu integrieren.

Eine gemeinsame Sprachregelung und Strategie, mit der Krankenkassen und Unfallversicherungsträger die Betriebe bei der Einführung und Umsetzung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements bzw. betrieblichen Managements für Sicherheit und Gesundheit beraten und sich in ihren Aufgaben ergänzen, ist Voraussetzung für eine auch aus Sicht der Betriebe gelungene Kooperation. ▶



Foto: Wolfgang Bellwinkel / Ostkreuz/HVB/DGUV

Die Prävention von Hauterkrankungen ist ebenfalls ein wichtiges Themenfeld.

Zusammenarbeit von Professionen und betrieblichen Akteuren

Angesichts der Herausforderung, denen sich die Prävention der Unfallversicherung in den letzten Jahren stellen musste, haben sich auch die beruflichen Qualifikationen bei den Unfallversicherungsträgern zu mehr Interdisziplinarität entwickelt. Längst sind es nicht mehr nur Ingenieure und Naturwissenschaftler, sondern auch weitere Professionen wie Psychologen, Mediziner, Sozial- und Sportwissenschaftler, die in den Stabsstellen oder als qualifizierte Aufsichtspersonen bei den Berufsgenossenschaften und Unfallkassen arbeiten. Ein Trend, der sich verstärken dürfte.

Damit verfügen Unfallversicherungsträger über eine breitgefächerte Expertise von Spezialisten und Generalisten in den vielfältigen Fragen zu betrieblicher Sicherheit und Gesundheit. Die Unfallversicherungsträger verstehen sich daher als erster Ansprechpartner in allen Belangen der Gesundheit im Betrieb. Das heißt,

dass die Aufsichtspersonen aufgrund ihrer eigenen Qualifikation zu gesundheitsrelevanten Belangen beraten und Hilfestellung geben, aber auch notwendige fachliche Ressourcen des eigenen Hauses organisieren oder an externe Stellen vermitteln können.

Qualifizierung betrieblicher Multiplikatoren

Man kann davon ausgehen, dass die Unfallversicherung künftig noch stärker zu gesundheitlichen Themen gefragt werden wird. Der Erhalt der Gesundheit und damit auch der Beschäftigungsfähigkeit werden aufgrund des demografischen Wandels eine immer größere Rolle für die Produktivität und damit die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen spielen.

Angesichts eines solchen Trends in die Fläche kann es trotz des Beratungs- und Überwachungsauftrages, den die Aufsichtspersonen der Unfallversicherung für alle Mitgliedsbetriebe haben, nicht die richtige Strategie sein, betriebliche

*

- 1 Bell, F.; Knoll, A.; Wegner, B.; Wetzstein, A.: Die Aktivitäten der Unfallversicherungsträger im Bereich „Gesundheit im Betrieb“. In: DGUV-Forum 4/2010, S. 26–31
- 2 Das „Gemeinsame Verständnis zur Ausgestaltung des Präventionsfeldes Gesundheit im Betrieb durch die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung und die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV)“ kann unter www.dguv.de > Webcode: d125303 heruntergeladen werden.
- 3 Der Nationale Leitfaden für Arbeitsschutzmanagementsysteme (NLF) und die Hinweise zur praktischen Umsetzung eines betrieblichen Managements für Sicherheit und Gesundheit auf der Basis des NLF können unter www.dguv.de Webcode > d69359 heruntergeladen werden.
- 4 Hussing, M.; Noetel, K.-J.: Das „Kompetenz-Netzwerk Prävention“. In: DGUV-Forum 10/2011, S. 14–18
- 5 Das Leitlinienpapier zur Neuordnung des Vorschriften- und Regelwerks im Arbeitsschutz kann unter www.gda-portal.de/de/VorschriftenRegeln/VorschriftenRegeln.html heruntergeladen werden.

„Trotz des Beratungs- und Überwachungsauftrages, den die Aufsichtspersonen der Unfallversicherung für alle Mitgliedsbetriebe haben, kann es nicht die richtige Strategie sein, betriebliche Prozesse immer auch persönlich zu begleiten. Dazu sind die Kapazitäten zu begrenzt.“

Prozesse immer auch persönlich zu begleiten. Dazu sind die Kapazitäten zu begrenzt, selbst wenn man hier die Ressourcen für die Betriebliche Gesundheitsförderung von Krankenkassen mit einbeziehen würde. Wesentlich ist es daher, auch die betrieblichen Multiplikatoren stärker für dieses Präventionsfeld zu gewinnen und zu qualifizieren, Netzwerke dafür aufzubauen und zu fördern und vor allem die Betriebe dahingehend zu beraten, dass Gesundheit nachhaltig und systematisch auch in die betrieblichen Strukturen und Prozesse integriert und damit auch im Selbstverständnis einer Unternehmenskultur gelebt wird.

Dabei ist es dort, wo es vom Gesetzgeber vorgeschriebene Arbeitsschutzausschüsse (ASA) gibt, von zentraler Bedeutung, dass diese sich auch mit allen relevanten Gesundheitsthemen befassen, einschließlich betrieblicher Gesundheitsförderung. Dies wäre ein gelebter moderner Arbeitsschutz, der sich sowohl präventive als auch ressourcenorientierte Ansätze zu eigen macht. Gesundheit im Betrieb mit all ihren Facetten kann so ganzheitlich in der Verantwortlichkeit eines betrieblichen Gremiums erfolgen. Weitere betriebliche Arbeitskreise – wie es sie darüber hinaus gibt und in denen häufig die gleichen Funktionsträger und Personen vertreten sind – können so mit ihren Inhalten in die Arbeitsausschüsse moderner Prägung integriert werden. Doppelarbeit würde vermieden.

Gesundheit im Betrieb und GDA

Die Bedeutung des Präventionsfeldes „Gesundheit im Betrieb“ zeigt sich auch in der Zusammenarbeit von Bund, Ländern und Unfallversicherungsträgern bei der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA). So sieht die zweite Periode der GDA ab 2013 folgende Ziele vor:

- Verbesserung der Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes,

- Verringerung von arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren und Erkrankungen im Muskel-Skelett-Bereich sowie
- Schutz und Stärkung der Gesundheit bei arbeitsbedingter psychischer Belastung.

Es handelt sich in erster Linie um gesundheitsrelevante Ziele. Da auch die Krankenkassen ähnliche Präventionsziele im Bereich psychischer Erkrankungen sowie Muskel- und Skeletterkrankungen verfolgen, wird dies der gesundheitlichen Prävention einen zusätzlichen Schub vermitteln können. Bei der Optimierung der Organisation des Arbeitsschutzes sollen auch bei der GDA verstärkt Themen der Gesundheit in den Fokus betrieblicher Beratungskonzepte genommen werden.

Moderne Managementsysteme für Sicherheit und Gesundheit im Betrieb, die neben Arbeitsschutz zum Beispiel auch die betriebliche Gesundheitsförderung und das betriebliche Eingliederungsmanagement in bestehende Managementsysteme einbinden, werden an Bedeutung gewinnen. Dafür sind auch Kriterien und Standards für gesundheitsrelevante betriebliche Maßnahmen zu formulieren, die für die Unternehmen und die sie beratenden Präventionsexperten Richtschnur des Handelns sind. Dies ist eine mögliche erste Aufgabe des Fachbereichs Gesundheit im Betrieb.

Ausblick

Auch wenn die Berufsgenossenschaften und die Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand auf dem Weg zu mehr Gesundheit gemeinsam mit den Betrieben bereits viel erreicht haben, bleibt die Gesunderhaltung der Beschäftigten auch in Zukunft eine große Herausforderung. Hier sind sich die Experten des Arbeitsschutzes und der Gesundheitsförderung über alle Institutionsgrenzen hinweg einig. Die gesetzliche Unfallversicherung wird sich auf der Grundlage ihres gemeinsa-

men Verständnisses mit ihren Kooperationspartnern noch intensiver dafür einsetzen, Betriebe zu motivieren und davon zu überzeugen, dass Investitionen in die Gesundheit der Beschäftigten in jeder Hinsicht lohnend sind! ●

Autoren



Foto: DGUV

Fritz Bindzius

Leiter der Unterabteilung „Gesundheit“, Abteilung Sicherheit und Gesundheit der DGUV
E-Mail: fritz.bindzius@dguv.de



Foto: Privat

Angela Knoll

Leiterin des Referats „Gesundheitliche Prävention“, Abteilung Sicherheit und Gesundheit der DGUV
E-Mail: angela.knoll@dguv.de

Teil der Kampagne „Risiko raus!“

Der StaplerCup 2011 in Aschaffenburg



Nicht zuletzt 12.000 meldepflichtige Unfälle pro Jahr trugen dazu bei, den StaplerCup im Jahr 2005 erstmals durchzuführen. Die seitdem jährlich stattfindende Veranstaltung soll helfen, das Bewusstsein für die Sicherheit in der Berufsgruppe der Staplerfahrer zu erhöhen.

Bereits im letzten Jahr hat die Präventionskampagne „Risiko raus!“ den StaplerCup für die Ansprache von Staplerfahrern, die an diesem Wettbewerb teilgenommen haben, und deren Fans genutzt (siehe DGUV-Forum 11/2010, S. 30). Da diese Deutsche Meisterschaft im Staplerfahren auf dem Schlossplatz im Zentrum von Aschaffenburg stattfindet, kann auch die allgemeine Bevölkerung mit Kampagnenthemen erreicht werden, die nicht unmittelbar mit dem innerbetrieblichen Transport und Verkehr in Verbindung stehen.

Informationen für die Besucher

Auf diese unterschiedlichen Zielgruppen war der Infostand zur Kampagne am Rande der Turnierarena ausgerichtet: von Fachinformationen zum sicheren innerbetrieblichen Transport bis zu allgemeinen Tipps zum Verhalten im Verkehr. Eine besondere Aufmerksamkeit wurde dem Thema „Sichtbarkeit“ gewidmet. Die Besucher konnten in einer Art „Blackbox“ eine alltägliche Szene aus Sicht eines Autofahrers auf einer Landstraße betrachten. Bei Dunkelheit sah man im Scheinwerferkegel einen LKW mit eingeschalteter Warnblinkanlage am Straßenrand stehen. Zwei gut sichtbare Personen mit Warnkleidung standen vor dem LKW am Fahrbahnrand. Gefahrlos könnte man diese Stelle mit angepasster Geschwindigkeit und entsprechendem Abstand vom LKW und von den beiden Personen passieren, so glaubt man. Aber weit gefehlt!

Im Hellen betrachtet, tauchen weitere, nicht beleuchtete Fahrzeuge und Personen ohne Warnkleidung auf, die zuvor im Scheinwerferkegel nicht zu erkennen waren. Eine solch eindrucksvolle Darstellung führte bei allen Besuchern zu der Erkenntnis, ohne Warnweste bin ich bei

„An den drei Wettkampftagen verfolgten über 15.000 Besucher die verschiedenen Wettbewerbe.“

Dunkelheit für andere Verkehrsteilnehmer nicht oder nur sehr schlecht erkennbar. Egal, ob bei einem Aufenthalt im Straßenraum, beim Fahrradfahren oder als Fußgänger, stets ist „Mach Dich sichtbar!“ bei Dunkelheit geboten.

Symposium „Sicherheit“

Erstmals wurde vom Veranstalter Linde am Rande der Wettbewerbe ein Symposium zum Thema Sicherheit durchgeführt. Neben fachspezifischen Themen rund um die Sicherheit eines Gabelstaplers wurde Sicherheit auch allgemeiner beleuchtet: Der „Iron Man“ und Extremsportler Joey Kelly sprach hierbei über die Gratwanderung zwischen Eigenmotivation und Risiko. Der deutsche Astronaut Prof. Ulrich Walter gab einen Einblick in die vielschichtigen Trainings- und Sicherheitsvorbereitungen der ESA und der NASA vor einer Expedition ins All. Nicht zuletzt stellte Elke Rogosky die Kampagnenziele von „Risiko raus!“ vor.

Die Gewinner

Bei strahlendem Sonnenschein verfolgten an den drei Wettkampftagen über 15.000 Besucher die verschiedenen Wettbewer-



Weitere Informationen:
www.staplercup.com

be. Jörg Klößinger aus Petersaurach bei Nürnberg gelang nach einem spannenden Finale der Sprung als Deutscher Meister auf das Siegerpodest.

Den Kampf um den Titel „Firmen-Team-Meister“ gewann in diesem Jahr erneut das Team ABB aus Hanau. Dieser Mannschaft gelang damit ein Hattrick, der dritte Sieg in Folge.

Von zwölf internationalen Mannschaften, die an den Start gingen, gewann das deutsche Team schon zum vierten Mal in Folge diese länderübergreifende Disziplin. ●

Autor



Foto: Linde Material Handling

Georg Bach

Stabsbereich Kommunikation,
DGUV
E-Mail: georg.bach@dguv.de



Foto: Linde Material Handling

▲ Parcoursmodule mit Motiven der Kampagne



Foto: Linde Material Handling

◀ Die Turnierarena ▶



Foto: Linde Material Handling

▶ Live-Interview am Risiko-raus! -Stand, v. l. n. r.: Rena Schwarz, Georg Bach, Sandra Schilling



Foto: Linde Material Handling



Evaluation des Projekts „abba“

Jobcenter – Vom Tatort zum Präventionsort

Das Projekt „abba“ untersuchte die Belastungssituation von Jobcenter-Arbeitsplätzen und lieferte erstmals objektive Zahlen zum Übergriffsgeschehen. Die Evaluationsergebnisse zeigen auch hier: Prävention lohnt sich.

Zwölf Jobcenter aus drei Bundesländern beteiligten sich an dem Modellprojekt „abba – Arbeitsbelastungen und Bedrohungen in Arbeitsgemeinschaften nach Hartz IV“ (Laufzeit: 2008 bis 2010). Ziel des Projektes war es, die Belastungssituation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu ermitteln und zielgerichtet Präventionsmaßnahmen anzubieten, um Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz Jobcenter zu fördern.

Ausgangssituation

In der Ersterhebung (N = 2200) wurden die Beschäftigten zu ihren erlebten Belastungen und den gesundheitlichen Folgen befragt. Dazu kamen standardisierte Fragebögen zum Einsatz und es wurden Interviews mit Beschäftigten und Führungskräften geführt. Die Erhebung zeigte: Verglichen mit anderen Berufsgruppen leiden in Jobcentern etwa doppelt so viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an

emotionaler Erschöpfung. Vor allem die hohe Arbeitsmenge, aber auch eine geringe Identifikation mit dem Arbeitsplatz können als Auslöser dafür gelten. Hinzu kommen strukturelle Probleme wie unterschiedliche Qualifizierungen, verschiedene Dienstherrn oder uneinheitliche Bezahlung. Eine hohe Zahl befristeter Arbeitsverträge führt zusätzlich zu Unsicherheit und Unzufriedenheit.

Außerdem lieferte „abba“ erstmalig objektive Zahlen zum Übergriffsgeschehen in den Jobcentern. Die Beschäftigten erfahren an ihren Arbeitsplätzen verschiedene Formen von Gewalt. Täglich erleben sie Beleidigungen, sind alkoholisierten oder unter Drogen stehenden Kunden ausgesetzt und müssen mit unkooperativem Verhalten umgehen. Verbale Aggressionen finden wöchentlich statt, und im Schnitt kommt es einmal im Monat zu Randalen.



Foto: Stockphoto/wavebreakmedia

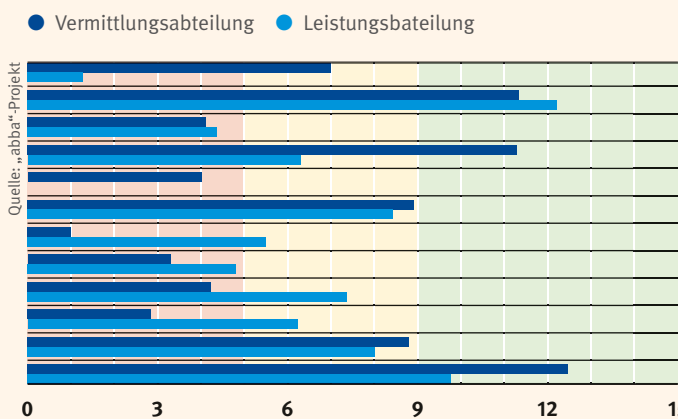


Abbildung 1: Belastungsprofile Ersterhebung

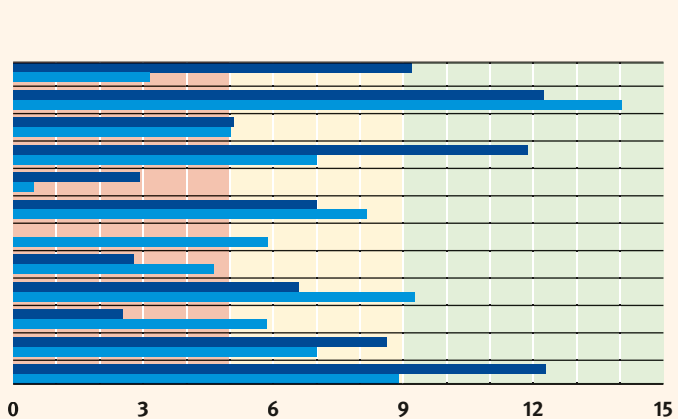


Abbildung 2: Belastungsprofile Zweiterhebung



**arbeitsbelastungen und bedrohungen
in arbeitsgemeinschaften nach hartz iv**

Präventionsmaßnahmen

Im Projekt wurden auf Grundlage der Befragungsergebnisse mehrere Präventionsmaßnahmen durch die Jobcenter und die Unfallversicherungsträger realisiert, um die Situation der Beschäftigten zu verbessern. In technischer Hinsicht wurden vor allem bauliche Veränderungen durchgeführt (zum Beispiel Einbau von Fluchttüren). Arbeitsorganisatorische Verbesserungen wurden unter anderem durch die Schaffung neuer Stellen oder die Bildung neuer Teams erzielt. Auf der personalen Ebene profitierten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Schulungen, zum Beispiel zum Zeitmanagement und zur Stressbewältigung, sowie von Deeskalationstrainings. Daneben wurden Möglichkeiten der psychologischen Nachsorge für die Beschäftigten geschaffen.

Ergebnisse der Evaluation

Die Zweitbefragung (N = 762) diente der Evaluation der durchgeführten Maßnahmen. Die quantitativen Anforderungen gingen leicht zurück und auch die Bedrohungssituation wurde durch die Beschäftigten positiver eingeschätzt als zwei Jahre zuvor (vergleiche **Abbildung 1** und **Abbildung 2**). Dies ist zum Teil an einem sehr deutlichen Rückgang der Zahlen zu den erlebten Formen von Gewalt zu sehen. Kaum verbessert haben sich allerdings die Angaben zur emotionalen Erschöpfung der Mitarbeiter, sie liegen nach wie vor über der Norm (vergleiche **Abbildung 3**).

Ein sehr positiver „Nebeneffekt“ des Projekts war die erhebliche Verbesserung der Arbeitsschutzorganisation und die Einführung entsprechender Strukturen in den Jobcentern.

Fazit: Das „abba“-Projekt wurde von den beteiligten Jobcentern positiv beurteilt. Neben der konkreten Verringerung einzelner Belastungsfaktoren und dem Aufbau einer effektiven Ge-

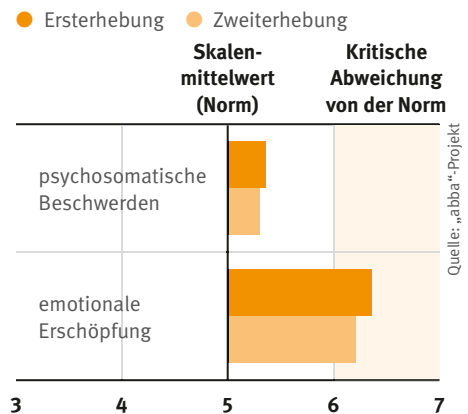


Abbildung 3: Emotionale Erschöpfung und psychosomatische Beschwerden

waltprävention hat das „abba“-Projekt dazu beigetragen, das Bewusstsein der Verantwortlichen für die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten zu stärken.

Zudem hat sich gezeigt, dass die Erkenntnisse zur Gewaltprävention aus dem „abba“-Projekt auch auf andere Arbeitsplätze mit Publikumsverkehr übertragen werden können. Um diesen Transfer für die Umsetzungsverantwortlichen vor Ort zu erleichtern, wurde die Broschüre entwickelt: „Alles für den Kunden? Arbeitsbelastungen und Bedrohungen an Arbeitsplätzen mit Kundenkontakt. Gute Beispiele für mehr Gesundheit und Sicherheit bei der Arbeit“ (Arbeitstitel). Die Broschüre wird von der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) herausgegeben und enthält nützliche Hinweise und beispielhafte Praxislösungen.

Mehr Informationen zum „abba“-Projekt und seinen Ergebnissen bietet die Projektseite im Internet unter der Adresse www.dguv.de > Webcode: d32282. ●

Autor
Christian Pangert, Referat Verwaltung und psychische Gesundheit, DGUV
E-Mail: christian.pangert@dguv.de

Quantitative Anforderungen
Emotionale Anforderungen
Anforderungen, Emotionen zu verbergen
Work-privacy conflict
Einfluss bei der Arbeit
Entwicklungsmöglichkeiten
Bedeutung der Arbeit
Verbundenheit mit Arbeitsplatz
Rollenklarheit
Rollenkonflikte
Führungsqualität
Soziale Unterstützung

Rehabilitation verletzter Bühnentänzer

Tanzend gesund werden

Professionelle Bühnentänzer sind die Hochleistungssportler unter den darstellenden Künstlern. Doch obwohl sie mit Hochleistungssportlern verglichen werden, erhalten Tänzer nach Unfällen häufig keine mit anderen Hochleistungsdisziplinen vergleichbare und berufsspezifische Rehabilitation. Diese ist aufgrund der spezifischen Arbeits- und Belastungssituation aber angezeigt.

Schwerarbeit Tanz

Der Beruf des professionellen Bühnentänzers ist mit jahrelangen psychischen und physischen Höchstleistungen verbunden. Gleiches gilt für die Musical-Darsteller und Artisten. Die damit verbundenen Belastungen wirken während der mehr als ein Jahrzehnt dauernden Ausbildung und später im Berufsleben auf die Tänzer und Tänzerinnen ein.¹ Der Grundstock für eine erfolgreiche Berufslaufbahn wird im Tanz neben den anatomischen Voraussetzungen von den tanztechnischen Fertigkeiten des Körpers gebildet. Diese werden bei einer mehrstündigen,

täglichen Trainings- und Probenarbeit erworben und erhalten. Bereits 1948 wies die „Berufsgenossenschaft Deutscher Bühnenangehöriger der britischen Zone“ im „Theaterbrief“ darauf hin, dass es sich bei den „Kunstschaffenden um Schwerarbeiter“ handelt.

Mittlerweile haben sich die Anforderungen weiter erhöht und zudem stark verändert. Je nach Tätigkeitsfeld (Größe des Ensembles, Premierenzahl, Vorstellungen pro Jahr) wird heute die Beherrschung zwischen einer und zahlreichen in Choreografien genutzten Tanzrich-

tungen verlangt. Diese unterscheiden sich stark hinsichtlich der körperlichen Voraussetzungen und Anforderungen, des Vokabulars, Schuhwerks und der Nutzung von Requisiten (unter anderem klassischer, zeitgenössischer, Revue- und Musical-Tanz). Die tänzerische Vielseitigkeit beinhaltet vor allem in zeitgenössischen Choreografien mitunter auch geschlechtsübergreifende Aufgaben und Bewegungselemente. Diese wiederum gehen mit einem potenziell erhöhten gesundheitlichen Risiko einher, da nicht grundsätzlich jeder Tänzerkörper für alle Bewegungsabläufe geeignet ist.

„Gerade die tanzspezifischen Elemente sind es, die ständig gezielt geschult werden müssen, um einen Verlust in der tänzerischen Qualität zu vermeiden (...).“

Hinzu kommt die Situation auf dem Arbeitsmarkt, zum Beispiel der mehr als ein Drittel betragende Verlust von Arbeitsplätzen aufgrund von Sparmaßnahmen im letzten Jahrzehnt. Bei nahezu gleichbleibender Vorstellungsanzahl müssen nun immer weniger Tänzer immer mehr leisten. Mittlerweile verletzt sich jeder zweite Tänzer mindestens einmal in der Saison akut bei einem Arbeitsunfall. Jeder zehnte Unfall ist hochgradig karrierefährend.¹

Bedeutung des Körpers als Arbeitsmittel

Erleichternde Arbeitsmittel, wie in anderen Berufen üblich, gibt es im professionellen Tanz kaum. Die Belastungen wirken vollständig auf den Körper ein, der das wichtigste und einzige Kapital einer Tanzkarriere darstellt. Hinzu kommt, dass eine Berufsausübung als Tänzer oder Tänzerin nur mit einem insgesamt funktionsfähigen Organismus möglich ist. Schon minimale körperliche Defizite, beispielsweise in Form von Bagatellverletzungen, können im Tanz nicht oder nur schwer kompensiert werden. Sie führen zu starken Einschränkungen in der Berufsausübung und nicht selten zu einer Arbeits- oder gar Berufsunfähigkeit.² Schon deshalb kommt bei allen Verletzungen der damit verbundenen adäquaten Rehabilitation eine große Bedeutung zu.

Trotz der maximalen Belastungen in Training, Probe und Vorstellung erhalten Tänzer noch immer nicht überall eine mit anderen Hochleistungsdisziplinen vergleichbare Rehabilitation nach Unfällen. Nur in zehn Prozent der Fälle werden physiotherapeutische oder physikalische Maßnahmen beziehungsweise Behandlungsoptionen genutzt.³ Von alternativen und ganzheitlichen Konzepten wie beispielsweise Pilates, Gytrotonic® oder eine tanzspezifische Wiedereingliederung

(transition class = Übergangstraining), die sich im professionellen Tanz objektiv bewährt haben, wird noch seltener Gebrauch gemacht.

Erfolgreiche Rehabilitation: tanzspezifisch und intensiv

Doch selbst eine intensive Rehabilitation (zum Beispiel Erweiterte Ambulante Physiotherapie, EAP), die tanzunspezifisch gestaltet ist, kann alleine die Arbeitsfähigkeit nach akuten Verletzungen häufig nicht wiederherstellen.⁴ Dies hängt mit den tanzspezifischen Bewegungselementen und -abläufen zusammen, die mit den „normalen“ Bewegungen des Alltags nicht vergleichbar sind. Gerade die tanzspezifischen Elemente sind es, die ständig gezielt geschult werden müssen, um einen Verlust in der tänzerischen Qualität zu vermeiden und eine tatsächliche Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit zu erlangen. Dies gilt für die gesamte Phase der Rehabilitation. Eine rein tanzunspezifische Rehabilitation bereitet daher nur unvollständig auf die berufsspezifischen Belastungen vor.^{5,6}

Die Bedeutung einer tanzspezifischen Rehabilitation steigt mit der erwarteten

Dauer der Arbeitsunfähigkeit und dem Schweregrad der Verletzung. Daher wird eine Kombination aus allgemein rehabilitativen (auch EAP) und tanzspezifisch erweiterten Maßnahmen empfohlen. Das Ziel ist die Wiederherstellung der vollen Arbeitsfähigkeit, oder dass gegebenenfalls die Reduzierung der Erwerbsfähigkeit gemindert, die Gefährdung der Erwerbsfähigkeit abgewendet und letztlich die Kosten reduziert werden. Wichtig ist die sofortige Einleitung im Verletzungsfall, um so Einbußen in der körperlichen Leistungsfähigkeit zu minimieren. Diese stellen sich bereits nach wenigen Tagen ein. Dabei beschränkt sich die Behandlung keinesfalls ausschließlich auf den verletzten Bezirk, sondern bezieht den gesamten Körper mit ein. Dazu zählen beispielsweise bei verletzten Tänzern auch Maßnahmen im Bereich der oberen Extremität und des Rumpfes für arbeitsspezifische Inhalte (zum Beispiel Hebungen, Sprünge). Genanntes sollte für alle Verletzungen gelten, die zu einer Arbeitsunfähigkeitsdauer von mehr als fünf Tagen führen. Um ein derartiges Konzept zeitnah praktizieren zu können, sind zahlreiche Voraussetzungen erforderlich (siehe **Infokasten**).⁷ ▶

Voraussetzungen für die Durchführung einer adäquaten Rehabilitation

- **tanzmedizinische Kenntnisse** (spezifische Arbeitsbedingungen, Choreografie, Stilrichtungen, Besonderheiten der jeweiligen zu tanzenden Rolle und andere)
- **Kooperation** – optimierte Zusammenarbeit aller beteiligten Personen und Institutionen (Unfallversicherungsträger – Arzt – Therapeut – Tanzmediziner)
- **„Expertenpool“** (zum Beispiel Tanzmediziner, gegebenenfalls konsiliarisch beauftragt)
- **Organisationsstruktur der tanzspezifisch ergänzten Rehabilitation** (Qualität und Vollständigkeit haben gegenüber der Durchführung in Wohnortnähe in der Regel Priorität), ambulant oder stationär, komplementär (verschiedene Einrichtungen) oder zentralisiert (in einer Einrichtung findet alles statt)
- **ausgezeichnete Kommunikation und Dokumentation über den Fortgang der Maßnahmen** (Arzt – Reha-Einrichtungen / Studios – Unfallversicherungsträger)

Behandlungselemente und -optionen

Die Rehabilitation ergibt sich als Kombination aus allgemeinen und tanzspezifischen obligaten (nahezu immer gewählten) und optionalen (tanzspezifisch gestaltbaren, ergänzenden) Maßnahmen oder Konzepten. Weiterhin kann eine ausführliche Eingangsuntersuchung, die eine allgemeine Leistungsdiagnostik beinhaltet, integriert werden. Sie ist auch für eine Verlaufskontrolle geeignet.

Tabelle 1: Obligate und optionale Konzepte mit hoher Tanzspezifik

Obligat (tanzmedizinischer Standard)	Optional
<ul style="list-style-type: none"> • Pilates • Gyrotonics® • floor barre 	<ul style="list-style-type: none"> • Bartenieff • Alexander Technik • Feldenkrais • Spiraldynamik • medizinisches Aquatraining (auch „pool barre“) • psychologische Betreuung, Krisenintervention • Ernährungsberatung



Pilates und Gyrotonics®

Pilates und das Gyrotonic expansion system® sind ganzheitliche Bewegungskonzepte. Sie haben den Vorteil, dass sie sehr tanzspezifisch geschult werden können. Auf Matten und an Geräten – unter voll-



ständiger Entlastung des Körpergewichts – wird das Training dem verletzten Tänzer individuell angepasst. Das differenzierte Vorgehen ermöglicht einen maximal frühen Behandlungsbeginn, wobei zunächst der verletzte Körperteil ausgespart werden kann. Somit werden Trainingsdefizite möglichst gering gehalten. Es können selbst komplexe tanzspezifische Bewegungsabläufe (zum Beispiel Sprünge, Spitzenschuhtechnik) auf den Geräten (zum Beispiel Reformer) unter therapeutischer Kontrolle durchgeführt werden. Im Gegensatz zum Pilates-Training beinhaltet Gyrotonics® zusätzlich kreisrunde sowie spiralförmige Bewegungen. Pilates und Gyrotonic® sind idealerweise einander ergänzend zu nutzen.^{8,9}

Floor barre

Bei der floor barre handelt es sich um auf dem Boden, meistens im Liegen auf einer Matte durchgeführte Übungen aus dem klassischen Training an der Stange. Die Reihenfolge der Bewegungsteile



Wichtiger Bestandteil der Reha: Korrekturen während des Übergangstrainings

bleibt erhalten. Schweregrad, Intensität und Dauer können individuell angepasst werden. Die liegende Position ermöglicht verletzten Tänzern frühzeitig die Gewöhnung an die tanzspezifischen Bewegungselemente.

Stufenweise Wiedereingliederung (Übergangstraining)

Das tägliche Training ist für den professionellen Bühnentanz unverzichtbar. Es stellt für die Entwicklung und den Erhalt der technischen und tänzerischen Qualitäten eine wichtige Basis dar und bereitet zudem die Tänzer auf Proben und Vorstellungen vor. Es ist hoch spezifisch. Kein noch so gutes Bewegungskonzept kann das tägliche Training ersetzen.

Daher wird es so früh wie möglich als so genanntes Übergangstraining (transition dance class) in das Rehabilitationskonzept integriert.¹⁰ Dieses erfolgt als arbeitsbezogene Maßnahme stufenweise mit ansteigender Intensität und Umfang, um die Gefahr der Überlastung/Verletzung zu minimieren.

Das Übergangstraining ermöglicht trotz einer Verletzung frühzeitige, kontrollierbare Gewöhnung an tanzspezifische Bewegungsformen. Es wird unter Leitung eines qualifizierten Arbeitstherapeuten (hier: meist Tanzpädagoge) nach tanzmedizinisch ärztlicher Anordnung und regel-

mäßiger Kontrolle durchgeführt. Die Inhalte werden individuell festgelegt und sind von der Verletzung abhängig. Dies betrifft vor allem erlaubte und nicht erlaubte

Übungsteile, Möglichkeiten und Grenzen, Intensität und Umfang. Meistens findet das Training nicht am Theater statt, um mögliche Stressoren (durch Arbeitskollegen/Arbeitgeber) zu minimieren. Auch müssen weitere Aspekte wie die Möglichkeit für Korrekturen, das ungestörte Arbeiten gewährleistet sein.

„Die Bedeutung einer tanzspezifischen Rehabilitation steigt mit der erwarteten Dauer der Arbeitsunfähigkeit und dem Schweregrad der Verletzung.“

Es hat sich bewährt, erst mit Beginn der Belastungserprobung ein (von den Inhalten und dem zeitlichen Umfang her) reduziertes Training am Arbeitsplatz in Kombination mit dem Übergangstraining an einem neutralen Ort durchzuführen. Mit zunehmender zeitlicher Nähe zur wieder eintretenden Arbeitsfähigkeit wird das zum Teil täglich durchgeführte Übergangstraining reduziert und immer mehr durch das Training am Arbeitsplatz ersetzt. Auch müssen die medizinischen Eingangsvoraussetzungen erfüllt sein.

Ansprechpartner

Derzeit kann eine tanzspezifische Rehabilitation sowohl in Berlin (nur ambulant, Ansprechperson: Frau Nicole Bauer von der Unfallkasse Berlin) als auch im Kompetenzzentrum Tanzmedizin in Gelsenkirchen (medicos.AufSchalke, Ansprechperson: Frau Dr. med. Elisabeth Exner-Grave, ambulant und stationär) durchgeführt werden. ●

*

- 1 Wanke, E. M.: Prävention von Unfällen im professionellen Bühnentanz. Rahmenempfehlungen, Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung und Unfallkasse Berlin (Hrsg.), München 2009.
- 2 Wanke, E. M.; Mill, H.: Arbeitsmittel Körper – Zum Auftreten von Arbeitsunfällen im professionellen Bühnentanz. In: Sicherheitsbeauftragter 2006/3, S. 14–15.
- 3 Wanke, E. M.; Quarcoo, D.; Uibel, S.; Groneberg, D. A.: Rehabilitation nach Arbeitsunfällen im professionellen Bühnentanz. Empfehlungen unter Berücksichtigung tanzmedizinischer Gesichtspunkte. In: Die Rehabilitation, im Druck.
- 4 Air, M.; Rietveld, A. B. M. A.: Dance-specific, graded rehabilitation: advice, principles and schedule for the general practitioner. Medical problems of performing arts 2008, 23(3), S. 114–119.
- 5 Gamboa, J. M.; Hagins, M.; Manal, J. T.: An analysis to define the clinical practice of physical therapy for performing artists. In: Journal of Dance Medicine and Science 2005 9(2), S. 41–55.
- 6 Stretanski, M. F.; Weber, G. J.: Medical and rehabilitation issues in classical ballet. In: American Journal of Physical Medicine and Rehabilitation 2002 81(5), S. 383–391.
- 7 Wanke, E. M.; Quarcoo, D.; Uibel, S.; Groneberg, D. A.: Rehabilitation nach Arbeitsunfällen im professionellen Bühnentanz. Empfehlungen unter Berücksichtigung tanzmedizinischer Gesichtspunkte. In: Die Rehabilitation, im Druck.
- 8 La Touche, A.; Escalante, E.; Linares, M. T.: Treating non-specific chronic low back pain through the Pilates Method. In: Journal of Bodywork and Movement Therapies 2008 12(4), S. 364–370.
- 9 Stahl, O.: Gyrotonic®. In: Exner-Grave, E.: TanzMedizin. Die medizinische Versorgung professioneller Tänzer, Stuttgart 2008, S. 118–121.
- 10 Cassela, M. C.; Ploski, C.; Sullivan, E.; Micheli, L. J.: Transition dance class: rehabilitation through dance. In: Journal of Dance Medicine and Science 1999 3(4), S. 139–144.

Autorin



Foto: Privat

Dr. med. Eileen M. Wanke

Charité – Universitätsmedizin Berlin, Institut für Arbeitsmedizin, Abteilung Tanzmedizin; Goethe-Universität Frankfurt am Main, Institut für Arbeitsmedizin, Sozialmedizin und Umweltmedizin (Direktor: Prof. Dr. Dr. h. c. mult. David A. Groneberg)
E-Mail: eileen.wanke@charite.de

Versicherte Personen

Die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung sind nicht ermächtigt, eine Satzungsregelung zu erlassen, nach der die Beendigung einer Pflichtversicherung kraft Satzung mit der Regelung verknüpft wird, dass die Versicherung als freiwillige Versicherung fortbesteht, ohne dass es eines Antrags des Versicherten bedarf.

§ (Urteil des Bundessozialgerichts vom 17.5.2011 – B 2 U 18/10 R -, UV-Recht Aktuell 015/2011, S. 1015 – 1031)

Streitig war das Bestehen einer freiwilligen Versicherung (mit entsprechender Beitragspflicht) des Klägers (Gastwirt in einem Vereinssportheim). Der beklagte Unfallversicherungsträger hatte die kraft Satzung bestehende Pflichtversicherung für Unternehmer zum 31. Dezember 2007 aufgehoben. Zur Vermeidung von Lücken in der Versicherung wurde in § 50 Abs. 2 der Satzung die automatische Fortführung der Pflichtversicherung als freiwillige Versicherung bestimmt (ohne Antragsersfordernis, Beendigung nur bei Kündigung). Die Versicherten – auch der Kläger – wurden darüber (Schreiben von Oktober 2007) mit dem Hinweis informiert, dass eine kurze Nachricht genüge, sollte eine Fortführung des Versicherungsschutzes als freiwillige Versicherung nicht gewünscht sein. Der Kläger tat dies nicht.

Das Bundessozialgericht hat die Weiterführung der bisherigen satzungsmäßigen Versicherung als freiwillige Versicherung verneint. Die Beklagte sei nicht ermächtigt gewesen, den bei ihr bis Ende 2007 kraft Satzung als Unternehmer pflichtversicherten Kläger ohne dessen Antrag ab 1. Januar 2008 als freiwilliges Mitglied zu versichern. Der Verwaltungsakt über die freiwillige Mitgliedschaft des Klägers sei materiell rechtswidrig, da die Satzungsregelung, auf die die Beklagte den Verwaltungsakt gestützt habe, gegen § 6 Abs. 1 SGB VII verstoße. Eine freiwillige Versicherung könne nur durch schriftlichen Antrag begründet werden, den der Kläger aber nie gestellt habe. Der Gesetzgeber habe den Unfallversicherungsträgern auch keine Satzungscompetenz eingeräumt, für den Übergang vom System der satzungsmäßigen Pflichtversicherung zu dem der freiwilligen Versicherung aus eigenem Recht „Übergangsregelungen“ zu schaffen.

Versicherungsschutz

Ein Arbeitsunfall bei einer Organspende kommt nur bei einem zusätzlichen, von außen verursachten ungewollten Schaden in Betracht, der über die versicherte Tätigkeit als solche – die zur Organspende vorgenommene Operation – hinausgeht.

§ (Urteil des Landessozialgerichts Sachsen-Anhalt vom 22.6.2011 – L 6 U 131/07 –, UV-Recht Aktuell 015/2011, S. 1008–1014)

Streitig ist die Anerkennung einer Nierenspendenoperation des Klägers als Arbeitsunfall. Zugunsten seines Bruders hatte der Kläger seine linke Niere gespendet. Die Operation verlief einwandfrei. Wegen später aufgetretener Komplikationen (Narbenschmerzen, partielle Bauchwandlähmung) beantragte der Kläger die Gewährung einer Rente. Medizinische Gutachter hatten einen ursächlichen Zusammenhang zwischen dem zur Nierenentnahme gesetzten Flankenschnitt und der partiellen Bauchwandparese bejaht und die Minderung der Erwerbsfähigkeit auf 20 Prozent geschätzt.

Das Landessozialgericht hat einen Arbeitsunfall verneint. Zwar sei der Kläger bei der Nierenspende nach § 2 Abs. 1 Nr. 13b SGB VII versichert gewesen. Auch liege mit der partiellen Bauchwandparese eine ursächlich auf die Operation zurückzuführende Gesundheitsstörung vor. Es fehle jedoch

an einem „Unfall“, da die Organspende selbst keinen Unfall darstelle. Wegen der Einwilligung des Patienten mangle es an der den Unfallbegriff prägenden Unfreiwilligkeit und Unvorhersehbarkeit. Danach sei die Erfüllung des Unfallbegriffs bei willentlichem Handeln nur denkbar, wenn es eine „ungewollte Einwirkung“ gebe, also ein zusätzlicher, von außen verursachter ungewollter Schaden hinzutrete.

Eine derartige ungewollte Einwirkung liege hier jedoch nicht vor. Die Operation sei einwandfrei verlaufen. Für die partielle Bauchwandlähmung seien keine zusätzlichen und über den operativen Eingriff als solchen hinausgehenden äußeren Ursachen erkennbar, etwa eine durch das Eindringen von Krankheitserregern bedingte Infektion oder erneute Verletzungen des Operationsgebiets. Damit liege kein Unfall vor, vielmehr habe sich „nur“ ein allgemeines Krankheitsrisiko verwirklicht.

Revision wurde wegen der Problematik des Unfallbegriffs bei einer Organspende zugelassen und inzwischen auch eingelegt.

Kontakt: Dr. Horst Jungfleisch, E-Mail: horst.jungfleisch@dguv.de



Foto: DGUV

Herbert Kleinherne

„Herbert Kleinherne war ein Mann der Pflicht und des Ausgleichs. Die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung als Spitzenverband der Berufsgenossenschaften und Unfallkassen dankt ihm über seinen Tod hinaus für seinen vorbildlichen Einsatz im Dienste des arbeitenden Menschen und wird ihm ein ehrendes Andenken bewahren.“

Dr. Joachim Breuer,
DGUV Hauptgeschäftsführer

Ehemaliger Vorstandsvorsitzender gestorben

36 Jahre lang, von 1968 bis 2004, engagierte sich der Diplom-Bergingenieur Herbert Kleinherne in den Selbstverwaltungsorganen der gesetzlichen Unfallversicherung. Am 13. November 2011 ist er im Alter von 87 Jahren gestorben.

Kleinherne zeigte sich von Anfang an als unermüdlicher Kämpfer für die berufsgenossenschaftliche Idee. Von 1980 bis 2004 gehörte er dem Vorstand des damaligen Hauptverbandes der gewerblichen Berufsgenossenschaften an, seit 1991 als Vorstandsvorsitzender auf Arbeitgeberseite.

Sein Engagement galt dabei stets dem arbeitenden Menschen. Noch heute lebt in der Selbstverwaltung der DGUV sein Credo fort, die Lösungen dort zu finden, wo Herausforderungen entstehen. Eine der größten Herausforderungen, denen Kleinherne sich stellen musste, war die Wiedervereinigung. Es gelang ihm, zusammen mit seinem Vorstandspartner auf der Versichertenseite, die Verantwortung der Berufsgenossenschaften auf die neuen Bundesländer auszudehnen. Er fand kreative und unbürokratische Wege, Menschen mit Berufskrankheiten in der ehemaligen DDR zu helfen. Besonderes Augenmerk legte er dabei auf die Kumpel der Uran-Bergwerke in Wismut. Schon 1992 konnte die zentrale Betreuungsstelle des

HVVG aus der Taufe gehoben werden. Der von ihm angeregte „Wismut-Fond“ finanziert medizinische Forschungsprojekte zu Strahlenerkrankungen.

Gegen viele Widerstände setzte Kleinherne auch die Gründung berufsgenossenschaftlicher Krankenhäuser in den neuen Ländern durch: die berufsgenossenschaftliche Unfallklinik in Berlin Marzahn und die Unfallklinik Halle/Saale, deren Um- und Neubau er forcierte. Gleichzeitig förderte er eine wissenschaftliche Einrichtung wie das Institut Arbeit und Gesundheit der DGUV in Dresden.

Herbert Kleinherne ist für seine Verdienste um die gesetzliche Unfallversicherung mit hohen staatlichen Auszeichnungen geehrt worden: dem Bundesverdienstkreuz 1. Klasse und dem Großen Verdienstkreuz des Verdienstordens der Bundesrepublik Deutschland. In Anerkennung seiner herausragenden Dienste um die gesetzliche Unfallversicherung wurde ihm im Jahr 2004 die Goldene Ehrenmedaille verliehen.

Feuerwehr-Ehrenkreuz für Tim Pelzl

Tim Pelzl, Referatsleiter Feuerwehren-Hilfeleistung bei der DGUV, hat für seinen Einsatz für die freiwilligen Feuerwehren in Deutschland das Feuerwehr-Ehrenkreuz in Bronze erhalten. Bundespräsident Christian Wulff verlieh ihm die Auszeichnung bei einer feierlichen Zeremonie am 6. Oktober in Berlin.

Pelzl, der seit 2004 für die DGUV tätig ist, wurde für diese Auszeichnung vom Deutschen Feuerwehrverband vorgeschlagen. Ausschlaggebend waren seine Tätigkeit bei der DGUV für die Sicherheit und Gesundheit aller Feuerwehrleute in Deutschland und daneben sein langjähriges Engagement als Kommandant der Feuerwache



Foto: DRV/Rico

Bundespräsident Christian Wulff (re.), Tim Pelzl (m.) und Hans-Peter Kröger, Präsident des Deutschen Feuerwehrverbands

Geiselbullach bei München. Aus Pelzls praktischer Erfahrung heraus entstehen in enger Abstimmung mit den Unfallversicherungsträgern und dem Deutschen Feuer-

wehverband wichtige Regeln, Präventionskonzepte und Unterrichtsmaterialien.

Bundespräsident Christian Wulff betonte in seiner Rede: „Kameradinnen und Kameraden können sich aufeinander verlassen. Und wir können uns auf die deutschen Feuerwehren verlassen. Das ist ein großes Geschenk an unser Land. Mit dem Ehrenkreuz in Bronze haben wir ab heute eine neue Möglichkeit, dafür Danke zu sagen!“

Das Feuerwehr-Ehrenkreuz in Bronze wurde dieses Jahr erstmals verliehen. Seit 1957 war dies das erste Mal, dass Feuerwehrleute durch den Bundespräsidenten persönlich ausgezeichnet wurden.

Neue Unterrichtseinheit „Brandschutz – Feuer und Flamme“

Auf Kinder übt Feuer eine starke Anziehungskraft aus. Diese Begeisterung lässt sich im Unterricht nutzen, um den vorsichtigen Umgang mit dem Element Feuer nahezubringen. In der neuen Unterrichtseinheit „Brandschutz – Feuer und Flamme“ auf dem Portal „DGUV Lernen und Gesundheit“ erfahren Schülerinnen und Schüler die Kraft des Feuers ebenso wie die Gefahren, die von einem unkontrollierten Feuer ausgehen.

Das Experimentieren mit Feuer ist für Kinder meist verboten. Durch die fehlende praktische Erfahrung kommt es immer wieder zu Unfällen. Häufig sind es Kinder, die unbeabsichtigt Brände verursachen, weil sie heimlich „kokeln“, aber nicht gelernt haben, mit gefährlichen Situationen umzugehen. Deshalb ist es besonders wichtig, Kinder darüber aufzuklären, welche Gefahren von einem Feuer ausgehen können. Mit diesen

Unterrichtsmaterialien lernen die Kinder Sicherheitsvorschriften im Umgang mit dem Feuer einzuhalten. Durch den handlungsorientierten Ansatz wird ihnen der ruhige und besonnene Umgang mit dem gefährlichen Element vertraut.



Internet: www.dguv-lug.de >
Webcode lug907889

Neue Handlungshilfe: Gefährdungsbeurteilung in Kindertageseinrichtungen

Nach den §§ 4 f. Arbeitsschutzgesetz hat der Arbeitgeber die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Beschäftigten zu gewährleisten und wenn nötig zu verbessern. Um die Verantwortlichen im Bereich Kindertageseinrichtungen bei der Umsetzung dieser gesetzlichen Verpflichtung zu unterstützen, hat die Unfallkasse NRW eine Handlungshilfe für die Gefährdungsbeurteilung von Arbeitsplätzen in Kitas entwickelt.

Diese Gefährdungsbeurteilung – Handlungshilfe – ist inhaltlich auf die besonderen Rahmenbedingungen von Kindertageseinrichtungen zugeschnitten. Neben der Druckversion stehen die Prüflisten auch als Word-Datei zur Verfügung, die auf einfache Art und Weise für jeden Anwender nutzbar sind und an die Bedürfnisse des Einzelfalls angepasst werden können.



Info: Die Dokumente sind unter www.unfallkasse-nrw.de/sichere-kita abrufbar.

Impressum

DGUV Forum

Fachzeitschrift für Prävention,
Rehabilitation und Entschädigung
www.dguv-forum.de

3. Jahrgang. Erscheint zehnmal jährlich

Herausgeber · Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV), Dr. Joachim Breuer,
Hauptgeschäftsführer, Mittelstraße 51, 10117
Berlin-Mitte, www.dguv.de

Chefredaktion · Gregor Doepeke (verantwortlich), Sabine Herbst, Lennard Jacoby,
Manfred Rentrop, DGUV, Berlin/Sankt Augustin/München

Redaktion · Elke Biesel (DGUV), Natalie Peine, Franz Roiederer (stv. Chefredakteur),
Wiesbaden

Redaktionsassistenz · Andrea Hütten,
redaktion@dguv-forum.de

Verlag und Vertrieb · Universum Verlag GmbH,
Taunusstraße 54, 65183 Wiesbaden

Vertretungsberechtigte Geschäftsführer ·
Siegfried Pabst und Frank-Ivo Lube,
Telefon: 0611/9030-0, Telefax: -281,
info@universum.de, www.universum.de

Die Verlagsanschrift ist zugleich ladungsfähige Anschrift für die im Impressum genannten Verantwortlichen und Vertretungsberechtigten.

Anzeigen · Anne Prautsch, Taunusstraße 54,
65183 Wiesbaden, Telefon: 0611/9030-246,
Telefax: -247

Herstellung · Harald Koch, Wiesbaden

Druck · ColorDruck Leimen,
Gutenbergstraße 4, 69181 Leimen

Grafische Konzeption und Gestaltung ·
Liebchen+Liebchen GmbH, Frankfurt am Main

Titelbild · Fotolia/ra2 studio

Typoskripte · Informationen zur Abfassung von Beiträgen (Textmengen, Info-Grafiken, Abbildungen) können heruntergeladen werden unter: www.dguv-forum.de

Rechtliche Hinweise · Die mit Autorennamen versehenen Beiträge in dieser Zeitschrift geben ausschließlich die Meinungen der jeweiligen Verfasser wieder.

Zitierweise · DGUV Forum, Heft,
Jahrgang, Seite

ISSN · 1867-8483

Preise · Im Internet unter: www.dguv-forum.de

In dieser Zeitschrift beziehen sich Personenbezeichnungen gleichermaßen auf Frauen und Männer, auch wenn dies in der Schreibweise nicht immer zum Ausdruck kommt.

© DGUV, Berlin; Universum Verlag GmbH, Wiesbaden. Alle Rechte vorbehalten.
Nachdruck nur mit Genehmigung des Herausgebers und des Verlags.

Über 35 x in Deutschland:



Viele neue Möglichkeiten?

Kennen Sie die neuen Möglichkeiten, die Ihnen Arbeitsbühnen heute bieten? Möglichkeiten die Ihnen Zeit, Geld und Nerven sparen? Fragen Sie doch einfach einmal einen unserer Spezialisten.

Bei Gardemann haben Sie die Wahl unter 4.000 Arbeitsbühnen. Eine unserer über 35 Mietstationen ist auch in Ihrer Nähe. Und kompetente Beratung sowie zuvorkommender Service werden bei uns groß geschrieben.

Möchten Sie über die neuen Einsatzmöglichkeiten informiert werden?
Dann schicken Sie eine Mail oder rufen Sie uns einfach an.

Und schon können Sie sagen:
Gardemann gefragt. Erledigt. Haken dran.



Gardemann

**Der bundesweite Mietservice
HochProfessionell**

Gardemann Arbeitsbühnen GmbH
Weseler Straße 3a • 46519 Alpen
freecall 0800 3 227 227
info@gardemann.de • www.gardemann.de



WO ENTLASTET MAN FUßGELENK, KNIE, HÜFTE UND RÜCKEN? UNTER DEM FUß NATÜRLICH.



1. GELENKSTÜTZE MIT
DÄMPFUNGSELEMENT



2. PU-ZWISCHENSOHLE



3. TUNNELSYSTEM®



SAXA ESD S2



YORA ESD S2

Mit mehr als 85 Jahren Erfahrung ist Bata Industrials einer der führenden Spezialisten für bequeme Sicherheitsschuhe. Nun verfügen unsere Modelle über eine innovative 3-stufige Dämpfungskonstruktion. Nach offizieller Testmethode (EN ISO 20344) erreichen wir eine doppelt so hohe Energieaufnahme im Fersenbereich als gefordert. Dadurch neutralisieren bzw. reduzieren wir weitestgehend die Stöße und Kräfte, die auf den gesamten biomechanischen Bewegungsapparat vom Fußgelenk bis zum Halswirbel wirken. Das Ergebnis: geringere Ermüdung, weniger Beschwerden und Ausfallzeiten. Bata. The Energy Footwear.

Mehr Informationen: www.bataindustrials.com/broschuere



Bata Industrials®
THE ENERGY FOOTWEAR