

# DGUV Forum



## Arbeiten 4.0

Status Quo und Ausblick

**Qualität von Arbeitsschutzunterweisungen**

Wirksam, einfach, effizient

**Zwischenergebnisse und Ausblick**

Versichertenbefragung im Reha-Management



**DGUV**

Deutsche Gesetzliche  
Unfallversicherung  
Spitzenverband

# Liebe Leserinnen, liebe Leser,

es sind oft die Innovationen im Kleinen, die das Leben erleichtern. Jeder Arbeitgeber und jede Arbeitgeberin hat die Pflicht, die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten zu beurteilen. Mehrere Unfallversicherungsträger bieten dazu jetzt eine App oder einen Online-Service an. Das ist nicht nur praktisch, die Technik unterstützt auch bei der Anwendung. So überzeugend kann Digitalisierung sein.



Foto: Wolfgang Beilwinkel/DGUV

Viele der großen Fragen, die uns die Arbeit der Zukunft aufgibt, bergen aber nach wie vor Unsicherheiten: Wie können wir Arbeit auch künftig sicher und gesund gestalten? Wie können wir soziale Sicherheit bewahren? Wo müssen wir bestehende Regeln anpassen? Diese Fragen haben inzwischen auch die Ebene der Gesetzgebung erreicht. So hat die EU-Kommission 2016 eine öffentliche Konsultation über eine „Europäische Säule sozialer Rechte“ eingeleitet. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hat ebenfalls im vergangenen Jahr den Entwurf eines Weißbuchs Arbeiten 4.0 vorgelegt, das ein Leitbild „guter Arbeit im digitalen Wandel“ beschreibt. Und die neue Arbeitsstättenverordnung bezieht ganz konkret moderne Arbeitsumgebungen wie Telearbeitsplätze ein.

„Die Herausforderung besteht jedoch darin, mit dem Tempo der Veränderungen Schritt zu halten.“

Die gesetzliche Unfallversicherung nimmt Stellung zu diesen politischen Initiativen, denn sie ist beim Thema Arbeiten 4.0 bereits in vielen Bereichen gut aufgestellt. Es gibt Forschungen zu zentralen Bereichen wie Robotik, ständiger Erreichbarkeit oder demographischer Wandel und seit dem letzten Jahr auch Broschüren, die Positionen der Unfallversicherung und Ausblicke auf zukünftige Aufgaben zusammenfassen.

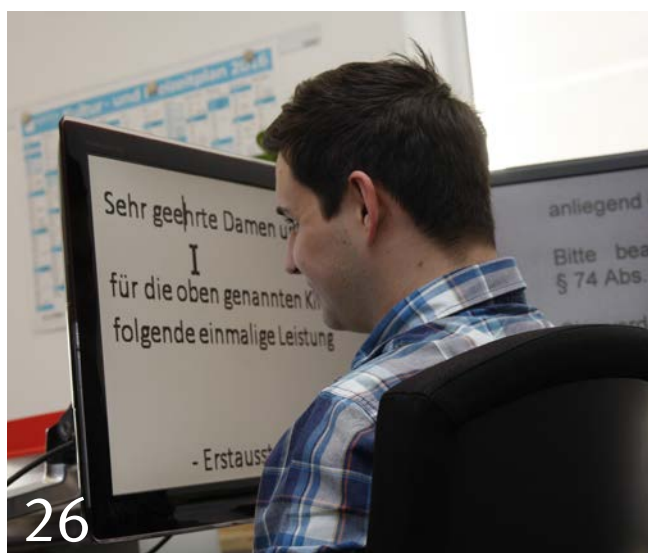
Die Herausforderung besteht jedoch darin, mit dem Tempo der Veränderungen Schritt zu halten. Eine wichtige Voraussetzung für Handlungsfähigkeit ist – in Zukunft mehr denn je –, dass sich die einzelnen Akteure im Bereich der Sicherheit und Gesundheit noch stärker vernetzen. Ein spannender Test dafür wird die im Herbst dieses Jahres beginnende Präventionskampagne zur Kultur der Prävention sein. Gelingt es uns in den kommenden Jahren, ein ganzheitliches Präventionsverständnis in vielen Betrieben zu fördern, dann ist ein guter Weg bereitet für eine gesunde und sichere Arbeitswelt 4.0.

Mit den besten Grüßen  
Ihr



Dr. Joachim Breuer  
Hauptgeschäftsführer der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung

› Editorial/Inhalt ›››	2–3
› Aktuelles ›››	4–8
› Nachrichten aus Brüssel ›››	9
› Titelthema ›››	10–29
Arbeiten 4.0	
<b>Herausforderung für die Präventionsarbeit</b>	<b>10</b>
<i>Dr. Jochen Appt, Dr. Stefan Dreller, Dr. Sebastian Felz</i>	
Unfallverhütungsvorschriften	
<b>Ein Plus für die Straßenverkehrssicherheit</b>	<b>18</b>
<i>Dr. Sebastian Felz</i>	
Vorschriften- und Regelwerk	
<b>Herausforderungen und Perspektiven</b>	<b>22</b>
<i>Dr. Sebastian Felz, Martina Nethen-Samimy, Dr. Stefan Vorderstraße</i>	
Digitalisierung	
<b>Ein Fortschrittsmythos?</b>	<b>26</b>
<i>Jan-Peter Schulz</i>	
› Prävention ›››	30–33
Qualität von Arbeitsschutzunterweisungen	
<b>Wirksam, einfach, effizient</b>	<b>30</b>
<i>Dr. Kati Masuhr, Miriam Becker</i>	
› Rehabilitation ›››	34–44
Zwischenergebnisse und Ausblick	
<b>Versichertenbefragung im Reha-Management</b>	<b>34</b>
<i>Doris Habekost</i>	
Sonderauswertung Berliner Fragebogen	
<b>Wie zufrieden sind die Absolventen beruflicher Bildungsmaßnahmen?</b>	<b>36</b>
<i>Doris Habekost, Sybille Rister-Mende</i>	
Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben	
<b>In Niedersachsen tut sich was</b>	<b>39</b>
<i>Dr. Peter Kehl</i>	
Zusammenarbeit mit Berufsförderungswerken	
<b>Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben</b>	<b>42</b>
<i>Niels Reith, Doris Habekost</i>	
› Aus der Rechtsprechung ›››	45
› Medien/Impressum ›››	46





## BGW-Wanderausstellung „Hidden Heroes“ in Dresden

Angehenden und bereits ausgebildeten Pflegekräften den Rücken stärken: Darum geht es in einer Wanderausstellung der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW), die derzeit durch Deutschland tourt. Von Januar bis Juni 2017 macht die Roadshow „Hidden

Heroes – Ergonomie und Empathie in der Pflege“ in der DGUV Akademie Dresden Station. Sie stellt zwei Bereiche in den Fokus, die zu den täglichen Leistungen und Herausforderungen in der Pflege gehören: ergonomisches Arbeiten und das Einfühlen in das Alter.

Im Ergonomie-Bereich der Ausstellung können die Besucherinnen und Besucher selbst ausprobieren, wie sich die Belastungen des Muskel-Skelett-Apparates in ihrem Beruf senken lassen. Im übertragenen Sinne stärkt auch der zweite Teil der Ausstellung den Pflegenden den Rücken: Schließlich gehört das Einfühlen ins Alter zu den tagtäglichen Leistungen ihrer Berufsgruppe. Im Empathie-Bereich lassen sich die Vielfalt des Alters erfahren, typische Beeinträchtigungen älterer Menschen selbst erleben und der Wert professioneller Pflege reflektieren.

Für Gruppen von Pflegekräften aus Mitgliedsbetrieben der BGW und aus Pflegeschulen bietet die Berufsgenossenschaft kostenlose Führungen mit interaktiven Workshops an.



Weitere Informationen unter:  
[www.bgw-online.de/hidden-heroes](http://www.bgw-online.de/hidden-heroes)

## 1.000. Trittsicher-Bewegungskurs der SVLFG

Nach dem Kampagnenstart im Oktober 2015 hat die Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau (SVLFG) nun den 1.000. Trittsicher-Bewegungskurs organisiert und durchgeführt. Das heißt: Bereits mehr als 10.000 ältere Menschen haben ihre Standfestigkeit spürbar verbessert.

Menschen im ländlichen Raum zu bringen. Die Kampagne „Trittsicher durchs Leben“ wird vom Bundesministerium für Forschung und Bildung gefördert.



Weitere Informationen unter:  
[www.trittsicher.org](http://www.trittsicher.org) oder [www.svlfg.de](http://www.svlfg.de)

„Die Kampagne ‚Trittsicher durchs Leben‘ ist ein großer Erfolg. Die Rückmeldungen der Teilnehmenden sind bestens. Sie fühlen sich sicherer und hatten in den Übungsstunden auch noch jede Menge Spaß. Allerdings würde ich mir wünschen, den Männeranteil in den Kursen noch zu erhöhen. Die Männer, die mitgemacht haben, waren begeistert“, so Dr. Kilian Rapp vom Robert-Bosch-Krankenhaus in Stuttgart. Er ist wissenschaftlicher Leiter der Kampagne.

„Trittsicher durchs Leben“ wird durchgeführt von der SVLFG. Partner sind der Deutsche LandFrauenverband und der Deutsche Turner-Bund. Rapp weiter: „Mit den Partnern ist es uns gelungen, ein hochwertiges Training ganz nah zu den älteren



Bisher trainierten über 10.000 Senioren und Seniorinnen ihre Standfestigkeit in den Bewegungskursen der SVLFG.

## Sicher weiter wachsen

Das Ergebnis seiner Arbeit ist für Alfred Hagemann klar: „Unternehmenswachstum und Arbeitsschutz gehen bei uns fortan Hand in Hand.“ Er ist der Bruder einer der Geschäftsführer der VHV Anlagenbau GmbH und hat federführend die Einführung eines professionellen Arbeitsschutzmanagementsystems (AMS) begleitet. Mit Erfolg, denn der Anlagenbauer

erhielt die zugehörige Gütesiegelurkunde „Sicher mit System“ der Berufsgenossenschaft Holz und Metall (BGHM), die drei Jahre gültig bleibt.

Das 1995 gegründete Unternehmen wuchs schnell und stellte im Laufe der vergangenen zwei Jahrzehnte immer mehr Menschen ein. Heute arbeiten dort mehr als

100 Beschäftigte, darunter 13 Auszubildende. Die zunehmende Beschäftigtenzahl machte es schließlich erforderlich, den Arbeitsschutz neu zu organisieren. „Wir wollen uns zukunftsweisend aufstellen – auch in Sachen Arbeitsschutz. Daher haben wir uns ganz bewusst für ‚Sicher mit System‘ entschieden, um ein auf unseren Betrieb angepasstes und durchdachtes Arbeitsschutzmanagementsystem zu implementieren“, berichtet Geschäftsführer Georg Hagemann.

Ein großer Synergieeffekt bei der Einführung des AMS sei unter anderem der innerbetriebliche Wissenstransfer, betont Hagemann: „Allen Beschäftigten wurde beispielsweise die Sicherheitsfachkraft oder der Brandschutzbeauftragte vorgestellt. Im direkten Gespräch miteinander lernte das gesamte Unternehmensteam deren jeweilige Aufgaben und Pflichten kennen.“ Im Laufe der AMS-Einführung habe diese Maßnahme dazu geführt, dass die gesamte Belegschaft an einem Strang zog und jeder Einzelne etwas zu mehr Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit beitrug.

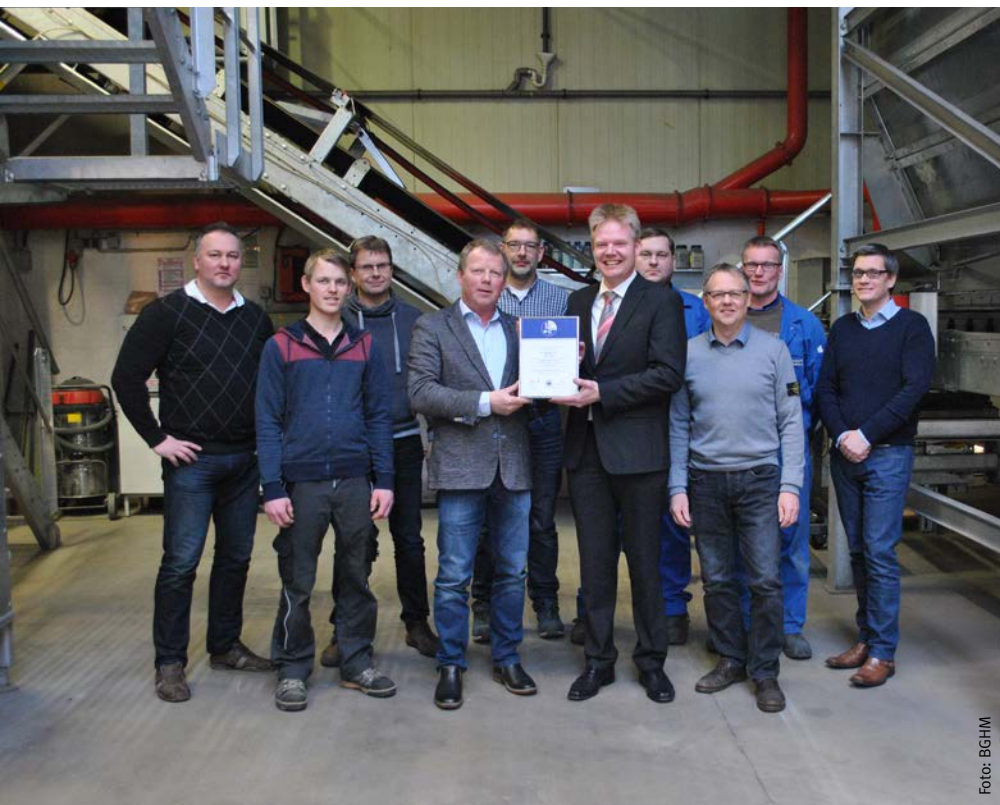


Foto: BGHM

Übergabe der Gütesiegelurkunde „Sicher mit System“: BGHM-Aufsichtsperson Thomas Ikemann (rechts neben der Urkunde) überreicht sie Georg Hagemann, Geschäftsführer der VHV Anlagenbau (links neben der Urkunde).



Weitere Informationen zu „Sicher mit System“ und dem Beratungsangebot „Gesund im Mittelstand“ gibt es auf der BGHM-Homepage unter: [www.bghm.de](http://www.bghm.de), Webcode 492 und 491.

## Fließende Grenzen in stürmischen Zeiten

Grenzen wahrnehmen, Grenzen setzen, Grenzen überwinden und Grenzen verschieben: In Kitas und in der Kindertagespflege sind die Grenzen oft fließend. Während Kinder immer wieder ihre eigenen Grenzen austesten und überwinden, sind Fachkräfte häufig gefordert, Grenzen zu setzen – gegenüber Kindern, Eltern, Kolleginnen und Kollegen oder auch gegenüber dem Gesetzgeber.

Die Herausforderungen, die Beschäftigte in Kitas und in der Kindertagespflege in diesem Spannungsfeld regelmäßig be-

wältigen, stehen beim 8. Dresdner Kita-Symposium am 9. und 10. Juni 2017 in Dresden im Fokus.

Es richtet sich an Vertreterinnen und Vertreter aus Kitas und der Kindertagespflege sowie aus Trägereinrichtungen und der Fachberatung. Angesprochen sind aber auch Präventionsfachleute der Berufsgenossenschaften und Unfallkassen, der Krankenkassen und alle an den Themen Interessierte. Die Veranstaltungsreihe Dresdner Kita-Symposium beschäftigt sich seit 2004 mit Themen rund um die Sicher-

heit und Gesundheit in Kindertageseinrichtungen. Veranstalter ist das Institut für Arbeit und Gesundheit der DGUV (IAG) in Zusammenarbeit mit der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) und wird unterstützt der Kommunalen Unfallversicherung Bayern/Bayrischen Unfallkasse.



Weitere Informationen und Anmeldung unter: [www.kita-symposium.de](http://www.kita-symposium.de)



## Risikofaktor Handy & Co.

Am Steuer mal eben die neuesten WhatsApp-Nachrichten checken oder eine kurze Antwort per SMS tippen: Wer bei einer Geschwindigkeit von 50 Kilometern pro Stunde nur zwei Sekunden auf sein Handy schaut, ist rund 30 Meter im Blindflug unterwegs. Gefährlich leben auch die Fußgängerinnen und Fußgänger, die mit dem Handy in der Hand die herannahende Straßenbahn oder die rote Ampel übersehen.

Aber nicht nur im Straßenverkehr, sondern auch im Betrieb kann die Nutzung von Mobilgeräten den Arbeitsfluss merklich stören und die Wachsamkeit beeinträchtigen. Insbesondere wenn eine Aufsichtspflicht besteht, beispielsweise als

Sicherungsposten oder als Verantwortlicher einer Leitwarte, können Ablenkungen fatale Folgen haben.

Wertvolle Tipps zum Umgang mit Mobilgeräten gibt die Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie (BG RCI) in der neuen Publikation „Sichere Nutzung von Handy & Co.“ aus der Reihe der Sicherheitskurzgespräche (SKG). Mit pointierten Zeichnungen werden in fünf Lektionen die Themenschwerpunkte „Ablenkung im Straßen- und innerbetrieblichen Verkehr“, „Störung der Arbeit durch Mobilgeräte“, „Ergonomie“, „Elektromagnetische Felder“ sowie „Brand- und Explosionsgefahr“ behandelt.



Foto: BG RCI

**i**

Das SKG „Sichere Nutzung von Handy & Co.“ ist als geleimter Block im DIN A4-Format unter [medienshop.bgrci.de](http://medienshop.bgrci.de) > Sicherheitskurzgespräche (SKG) zum Preis von 3,10 Euro erhältlich. Mitgliedsunternehmen erhalten die Publikation kostenlos.

## Interpersonelle Kompetenz: BG Kliniken kooperieren mit Lufthansa

Die BG Kliniken starten in Zusammenarbeit mit Lufthansa ein flächendeckendes Trainingsprogramm, um die interpersonelle Kompetenz ihrer medizinischen Fachkräfte zu fördern. Ein entsprechender Kooperationsvertrag wurde am 20. Januar 2017 in Berlin unterzeichnet.

„Die BG Kliniken wollen die Versorgungsqualität für ihre Versicherten ständig verbessern und kompetentes Personal ist dafür ein entscheidender Wettbewerbsfaktor“, so Ingo Thon, Leiter des Ressorts

Personal und Recht. „Mit Lufthansa haben wir einen Partner gefunden, der ebenso hohe Ansprüche wie wir stellt und uns beim Thema interpersonelle Kompetenz noch weitere Impulse geben kann.“

Die Mehrzahl kritischer Situationen und Fehler während der Patientenversorgung entsteht nachweislich durch menschliches Verhalten – beispielsweise durch unvollständige Kommunikation, verzögerte Entscheidungen, inadäquates Situationsbewusstsein, vermeidbare oder gefühlte

Überforderung. Gleiches gilt für die Luftfahrt: Auch hier ist der Mensch ein bestimmender Faktor für die Sicherheit.

In über 50 mehrtägigen Lehrgängen vermitteln die Kliniken der gesetzlichen Unfallversicherung dem Arzt- und Pflegepersonal ihrer Traumazentren ab Sommer 2017 systematisch wichtige Fähigkeiten für die persönliche Entwicklung in interprofessionellen Teams und für medizinische Nachwuchs- und Führungskräfte der BG Kliniken.

## Jetzt für BGW-Projektbörse beim Deutschen Pflorgetag anmelden

Der Unternehmenserfolg in der Pflegebranche hängt nicht zuletzt davon ab, wie die Arbeitsbedingungen die Gesundheit der Beschäftigten erhalten und ihre Motivation fördern. Doch wie geht man am besten vor, um diese systematisch aufzubauen und weiterzuentwickeln? Eine Projektbörse der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) beim Deutschen Pflorgetag 2017 in Berlin zeigt konkrete Möglichkeiten und Wege auf. Am Freitag, 24. März,

stellen Fachleute sowie Akteurinnen und Akteure aus Betrieben bei der BGW-Projektbörse von 13 bis 14.30 Uhr ihre Erfahrungen zum Thema bereit.

Verantwortliche aus Pflegeeinrichtungen, Trägerinstitutionen und Verbänden sind eingeladen, sich in entspannter Atmosphäre mit ihnen auszutauschen, die Beratungsangebote der Berufsgenossenschaft kennenzulernen und miteinander erste Projektideen zu entwickeln.

Mit derartigen Projekten lassen sich beispielsweise das betriebliche Gesundheitsmanagement stärken, der Arbeitsschutz insgesamt optimieren, Lösungen für den Umgang mit psychischen Belastungen oder mit Muskel-Skelett-Erkrankungen erarbeiten und die Auswirkungen des demografischen Wandels abfedern. Da die Plätze für die BGW-Projektbörse beim Deutschen Pflorgetag begrenzt sind, ist eine Anmeldung unter [www.bgw-online.de/deutscher-pflorgetag](http://www.bgw-online.de/deutscher-pflorgetag) erforderlich.

## Kurzfilme für Unterweisungen

Das Filmportal der Berufsgenossenschaft Holz und Metall (BGHM) gibt einiges her – angefangen bei kostenfreien Videos für Unterweisungen, Informationen zur Ersten Hilfe oder Praxistipps zur Absturzsicherung. Jetzt ist das Ganze auch für den mobilen Einsatz optimiert und lässt sich in ein Firmen-Intranet einbinden.

Mehr als 70 aktuelle Kurzfilme bereiten wichtige Arbeitsschutzthemen für verschiedene Zielgruppen einfach und ver-

ständiglich auf: sicher transportieren mit Kranen oder Staplern, Wissenswertes zum Brandschutz sowie ein Überblick über die Bildungsstätten der BGHM. Untertitel sorgen dafür, dass die meisten Filme bereits barrierefrei ohne Ton abspielbar sind. Der BGHM-Player kann dank SSL-Zertifikat schnell und sicher in ein Firmen-Intranet eingebunden werden. „Sie müssen keine Filme mehr selbst hochladen oder aktualisieren“, benennt Christiane Most-Pfannebecker, Presse-

sprecherin und Leiterin der Öffentlichkeitsarbeit der BGHM, die Vorteile. „In unseren Mitgliedsbetrieben ist das Medium Film sehr gefragt. Die Videos wurden innerhalb weniger Monate insgesamt mehr als 120.000 Mal abgespielt.“



Weitere Informationen unter:  
www.bghm.de, Webcode 1851

## Nur eine Pause mit Kurzschlaf oder Bewegung kann helfen

Autofahrerinnen und Autofahrer unterschätzen häufig die Gefahr von akuter Müdigkeit am Steuer und setzen auf vermeintliche Hilfsmittel wie etwa laute Musik aus dem Radio. Dies ergab eine aktuelle Umfrage des Meinungsforschungsinstituts TNS Emnid im Auftrag des Deutschen Verkehrssicherheitsrates (DVR) unter 1.000 Autofahrenden.

Bei Müdigkeit greifen viele von ihnen zu den falschen Hilfsmitteln: 60 Prozent öffnen ein Fenster, 38 Prozent setzen auf Kaffee oder Energydrinks und 30 Prozent drehen

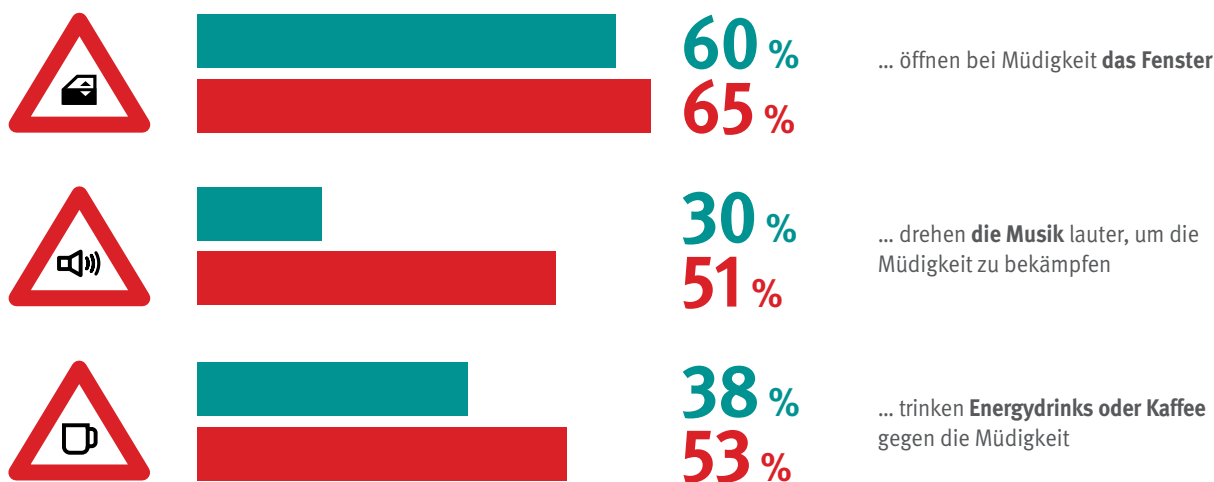
die Musik auf. Gerade bei den 18- bis 29-Jährigen liegen koffeinhaltige Getränke (53 Prozent) und laute Musik (51 Prozent) gegen Müdigkeit hoch im Kurs. Diese vermeintlichen Hilfsmittel können jedoch das Einschlafen nicht verhindern. Immerhin ist jeder Vierte (26 Prozent) schon einmal am Steuer eingnickt.

Ausreichend Schlaf ist deshalb das A und O vor Fahrtantritt. Bei ersten Anzeichen von akuter Müdigkeit sollte man daher auf einen Parkplatz fahren und 10 bis 20, maximal 30 Minuten schlafen. Wer möchte,

kann vor dem Kurzschlaf noch einen Kaffee trinken. Das darin enthaltene Koffein wirkt erst nach 30 Minuten, hindert daher nicht beim Einschlafen, erleichtert aber das Wachwerden und verstärkt so den Erfrischungseffekt. Dies gilt allerdings nur in Kombination mit dem Kurzschlaf, denn Kaffee allein ersetzt den Kurzschlaf nicht. Wem das Schlafen schwerfällt, der kann sich auch an der frischen Luft ertüchtigen. Das bringt den Kreislauf in Schwung, aber nur für eine gewisse Zeit. Daher sollten Pausen grundsätzlich alle zwei Stunden eingelegt werden.

### Diese Tricks helfen nicht gegen Müdigkeit am Steuer

Besonders junge Menschen unterschätzen die Gefahr beim Autofahren.



TNS Emnid-Umfrage im Auftrag des Deutschen Verkehrssicherheitsrates (DVR) e.V. mit Unterstützung des Bundesministeriums für Verkehr und digitale Infrastruktur (BMVI) und der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) zu Müdigkeit am Steuer. Im Oktober 2016 wurden 1.000 Autofahrer/-innen in Deutschland befragt.

■ aller Autofahrer  
■ 18–29 jährige Autofahrer

Grafik: DVR

## Stressfrei pendeln – Tipps für den Berufsverkehr

Stau und hohe Spritpreise schrecken pendelnde Berufstätige nicht ab: Rund die Hälfte aller Erwerbstätigen wählt für den Weg zur Arbeit jeden Morgen das Auto. Dabei ist ihr Adrenalin während des Pendelns erwiesenermaßen hoch. Wer regelmäßig in der Rushhour unterwegs ist, erreicht leicht den Stresspegel eines Kampfpiloten, wie eine britische Studie

herausgefunden hat. Stau lässt sich nicht beeinflussen, doch mit einigen Tipps können Autofahrer und Autofahrerinnen die täglichen Fahrten angenehmer und sicher gestalten.

In der neuen Ausgabe des Versichertenmagazins „impuls – die Zeitung für alle Beschäftigten“ thematisiert die Berufsge-

senschaft Energie Textil Elektro Medien-erzeugnisse (BG ETEM) beim Thema Pendeln per Pkw unter anderem, wie aufmerksam die Fahrenden sind. Die sei nicht nur für den Fahrenden selbst, sondern auch für alle anderen Verkehrsteilnehmenden lebenswichtig, so die BG ETEM. Ein kurzer Blick zur Person auf dem Beifahrersitz, im Navi das Ziel einstellen, den Lieblingssender im Radio suchen – all das sind Dinge, die zwar nicht verboten, aber trotzdem extrem riskant sind. Ungeteilte Aufmerksamkeit beim Autofahren sorgt dafür, dass es zu weniger Unfällen im Straßenverkehr kommt.

Zeitnot ist beim Autofahren die häufigste Ursache für psychische Belastung. Ein gutes Selbstmanagement kann da hilfreich sein. Früh genug losfahren, Pausenzeiten vorsehen und Puffer einplanen lautet die Devise. Denn nur wer entspannt zur Arbeit oder zum Kunden kommt, kann am Tag alles geben..



Wer regelmäßig in der Rushhour unterwegs ist, erreicht leicht den Stresspegel eines Kampfpiloten.



Direkter Link zu „impuls“: <http://www.bgetem.de/medien-service/impuls-die-zeitschrift-fuer-versicherte>

## Knappschaft warnt vor Trickbetrug

Die Krankenkasse Knappschaft erhält derzeit vermehrt Hinweise auf Betrügerinnen und Betrüger, die sich telefonisch an Versicherte wenden. Dabei geben sich die Anrufer als Beschäftigte der Knappschaft, der Verbraucherzentrale oder vergleichbarer Institutionen aus. Die Knappschaft warnt eindringlich davor, sich auf sie einzulassen. So werden etwa Versicherte telefo-

nisch aufgefordert, ihre IBAN mitzuteilen, damit eine Bonusprämie angewiesen werden kann. Besonders bekannt sind in diesem Zusammenhang die Mobil- bzw. Telefonnummern 017626969968, 017626725025 und 02203 9898821. Die Knappschaft weist darauf hin, dass es sich in diesen Fällen nicht um Anrufe von Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern oder von beauftragten

Personen handelt. Bankdaten werden in keinem Fall telefonisch erfragt! Deshalb sollte niemand aufgrund telefonischer Aufforderungen seine IBAN oder andere Angaben zu seiner Bankverbindung mitteilen. Die Knappschaft rät Betroffenen, bei Verdacht auf einen Betrugsversuch die Telefonnummer zu notieren und die Polizei zu verständigen.

## Zahl des Monats: 33 Millionen

Aufgrund niedriger Geburtenraten, steigender Lebenserwartungen und durchschnittlich geringer Zuwanderung der vergangenen Jahre schrumpft die Bevölkerung Deutschlands und wird älter. Nach Zahlen des Statistischen Bundesamtes von 2014 nimmt das Arbeitskräftepotenzial in den nächsten Jahren ab – erst leicht, danach

stärker. Waren 2010 in Deutschland noch 45 Millionen Menschen im erwerbsfähigen Alter, werden es bis 2030 voraussichtlich nur 39 Millionen und bis 2050 knapp **33 Millionen** sein. Ob eine steigende Zuwanderung das abnehmende Arbeitskräftepotenzial beheben kann, ist ungeklärt. Entsprechend der gesamten Alterung ist

auch der Anteil der älteren Beschäftigten über 55 Jahren seit 2000 kontinuierlich gestiegen: Machte diese Gruppe damals 2000 noch 13 Prozent aller Erwerbstätigen aus, waren es 2014 bereits 20 Prozent. Dabei hat der Anteil der über 60-Jährigen besonders stark zugenommen, von 4 Prozent auf 9 Prozent (Statistisches Bundesamt 2015).



## Rehabilitationsstrategien im europäischen Vergleich

Angesichts der demografischen Entwicklung sind zunehmend alternde Belegschaften zu erwarten. Nicht alle Beschäftigten werden bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze ihre bisherige Tätigkeit ausüben können. Bedingungen für den Leistungsbezug auf nationaler Ebene sollten deswegen auch nach Auffassung der EU-Kommission so gestaltet sein, dass sich daraus keine Beschäftigungshindernisse ergeben. Dies hat die Brüsseler Behörde in ihrem Entwurf zur Schaffung einer „Europäischen Säule sozialer Rechte“ vom Frühjahr 2016 unterstrichen.

Auch die Europäische Arbeitsschutzagentur in Bilbao (EU-OSHA) hat sich dieses Themas angenommen und eine Studie zu Rehabilitation und Strategien zur Rückkehr am Arbeitsplatz veröffentlicht.<sup>1</sup> Verfügbaren Daten aus den EU-Mitgliedstaaten sowie den 4 weiteren europäischen EFTA-Mitgliedern wurden daraufhin untersucht, welche Faktoren für eine erfolgreiche und nachhaltige Rehabilitation und Wiedereingliederung ausschlaggebend sind.

Ergebnis der Studie ist unter anderem, dass eine möglichst frühzeitige Rehabilitation sowie frühzeitige Bemühungen um ein „return to work“ eine Wiedereingliederung erhöhen. Weitere Erfolgsfaktoren sind: Ein koordiniertes, ganzheitliches Verfahren, die Einbeziehung aller am Verfahren Beteiligten, ein guter Kontakt zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer von Beginn der Arbeitsunfähigkeit an. Schließlich sollte dem Thema

Rehabilitation nach Auffassung der Verfasser auch auf europäischer Ebene mehr Bedeutung beigemessen werden.

**i**

[1] <https://osha.europa.eu/de/tools-and-publications/publications/rehabilitation-and-return-work-analysis-eu-and-member-state>



Im Reha-Bereich wird die Arbeitsplatzsituation simuliert und der Patient durch arbeitsplatzspezifische, therapeutische Maßnahmen gezielt in Richtung Arbeitsfähigkeit trainiert.

## Eine weitere Hürde geschafft: CETA auf der Zielgeraden

Es ist still geworden um die Verhandlungen von Freihandelsabkommen durch die EU. TTIP, das transatlantische Handels- und Investitionsabkommen, das die Brüsseler Behörde mit den Vereinigten Staaten von Amerika abschließen möchte, ist mit dem Präsidentenwechsel auf der anderen Seite des Atlantiks in den Hintergrund gerückt.

Auch um TiSA, ein Abkommen, das aktuell von 23 WTO-Mitgliedern, darunter auch die EU, zur Liberalisierung des Dienstleistungsverkehrs verhandelt wird, ist

es verärgert ruhig geworden. Die Verhandlungen gehen zwar weiter, man redet aber nicht darüber, um den aktuell im Mittelpunkt stehenden Vertrag zwischen der EU und Kanada (CETA) nicht zu gefährden. CETA musste vom EU-Parlament formell bestätigt werden, um zumindest vorläufig angewendet zu werden. Das war das Ziel der EU-Kommission, am 15. Februar 2017 hat sie es erreicht. Sobald Kanada den Vertrag ratifiziert hat, könnten die Bereiche, die in die ausschließliche Zuständigkeit der EU fallen, zur Geltung kommen.

Die deutsche Sozialversicherung hat die Verhandlungen beobachtet und begleitet. Inwieweit die sozialen Sicherungssysteme von Regelungen in CETA tatsächlich betroffen sein werden, ist noch nicht abzuschätzen. Sicherlich enthält der Vertragstext verschiedene Klauseln zum Schutz der Sozialversicherung und von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit. Es wird sich aber erst im Rahmen der Anwendung zeigen, ob die EU und die Mitgliedstaaten ihre Vorbehalte zum Schutz bestimmter Bereiche hinreichend präzise formuliert haben.



Angesichts der rasanten digitalen Entwicklung sprechen Fachleute von einer neuen Arbeitswelt 4.0.

## Arbeiten 4.0

# Herausforderung für die Präventionsarbeit der gesetzlichen Unfallversicherung

Wenn die gesetzliche Unfallversicherung sich weiterhin gut vernetzt und mit dem Tempo der Veränderungen Schritt hält, braucht sie die Herausforderungen einer Arbeitswelt 4.0 nicht zu fürchten. Im Gegenteil: Sie kann die Zukunft aktiv mitgestalten.

### Einleitung

Wir befinden uns in einer Zeit der Umbrüche.<sup>1</sup> Die Digitalisierung und die Möglichkeiten, sich über das Internet zu vernetzen, führen zu neuen, mitunter kaum für möglich gehaltenen technischen Innovationen und neuen Geschäftsmodellen, die in Konkurrenz mit traditionellen Erwerbs- und Arbeitsweisen treten oder sie gar verdrängen.<sup>2</sup> Die wirtschaftliche und politische Globalisierung (Freihandelsabkommen) wird beschleunigt. Aufgrund

der demographischen Entwicklung in den Industrieländern werden Belegschaften älter. Immigranten müssen in Gesellschaft und Arbeitswelt integriert werden. Angesichts der rasanten digitalen Entwicklung spricht der Gründer des Weltwirtschaftsforums in Davos, Klaus Schwab, wie viele andere Experten schon von der „Vierten Industriellen Revolution“.<sup>3</sup> Ob die Digitalisierung Arbeitsplätze schaffen oder zu massiver Arbeitslosigkeit führen wird, ist hoch umstritten. Einigkeit herrscht in

der Diagnose, dass erhebliche Verschiebungen zu erwarten sind und es aus arbeitsmarktpolitischer Perspektive darauf ankommt, die Beschäftigten stetig weiterzuqualifizieren, damit sie den Anforderungen veränderter Tätigkeitsprofile gewachsen sind.<sup>4</sup>

Unsere Arbeit wird sich also massiv verändern, oft allein schon durch andere Arbeitsorte (mobiles Arbeiten, Teleheimarbeit, Reisetätigkeit) und andere Arbeits-

### Autoren

#### Dr. Jochen Appt

Abteilung Sicherheit und Gesundheit der DGUV  
E-Mail: jochen.appt@dguv.de

#### Dr. Stefan Dreler

Referat Fachbereich Organisation des Arbeitsschutzes der DGUV  
E-Mail: stefan.dreler@dguv.de

#### Dr. Sebastian Felz

E-Mail: sfelz@web.de

zeiten (abends, nachts, am Wochenende, unterbrochen). Zum Teil ergeben sich neue, lang ersehnte Möglichkeiten, Beruf und Familie zu vereinbaren, zum Teil aber auch Gefährdungen durch Entgrenzung der Arbeit und (Selbst-)Überforderung.

### Weißbuch Arbeiten 4.0 und andere politische Initiativen

Die Politik in Europa und Deutschland reagiert auf die Veränderungen. Die EU-Kommission hat 2016 eine öffentliche Konsultation zur Europäischen Säule sozialer Rechte eingeleitet.<sup>5</sup> Mit der Säule sollen wesentliche Grundsätze zur Unterstützung gut funktionierender und fairer Arbeitsmärkte und Wohlfahrtssysteme festgelegt werden. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hat 2015 mit dem Grünbuch Arbeiten 4.0<sup>6</sup> einen breiten gesellschaftlichen Dialog angestoßen und im November 2016 den Diskussionsentwurf eines Weißbuches<sup>7</sup> vorgelegt. Es beschreibt ein Leitbild „guter Arbeit im digitalen Wandel“ und greift bei den anstehenden Gestaltungsaufgaben die Themen Beschäftigungsfähigkeit (von der Arbeitslosen- zur Arbeitsversicherung), Arbeitszeit (flexibel, aber selbstbestimmt), gute Arbeitsbedingungen, Arbeitsschutz 4.0 (gesunde Arbeit), Beschäftigten-Datenschutz, Sozialpartnerschaft, (Solo-)Selbständigkeit und Sozialstaatlichkeit (Perspektiven) auf.

Im Folgenden soll mit Blick auf den Schwerpunkt „Prävention“ der Versuch gewagt werden, eine erste Bestandsaufnahme und einen ersten Ausblick nach Vorliegen des Diskussionsentwurfs „Weißbuch Arbeiten 4.0“ vorzunehmen. Auf weitere spannende Fragen wie der sozialen Absicherung neuer „Berufe“, beispielsweise der Click- und Crowdworker, kann hier nur ein Hinweis gegeben werden.

### Schwerpunkte der Diskussionen

Die oben genannten Gestaltungsaufgaben zu einem „Arbeiten 4.0“ umfassen sehr viele Aspekte. Hilfreich ist deshalb sie in Schwerpunkte zu untergliedern, die auch in der Grünbuchdiskussion eine Rolle gespielt haben.

### Regulierungsbedarf

Die Gewerkschaften äußern in der aktuellen Diskussion die Notwendigkeit, die Planken einer neuen Arbeitswelt durch Vorschriften zu setzen, insbesondere, um Beschäftigte vor negativen Auswirkungen ihrer Tätigkeit auf die Gesundheit zu schützen. Arbeitgebervertretungen unterstützen grundsätzlich den Gedanken einer guten, gesunden Arbeit, halten eine diesbezügliche Regulierung aber oft nicht für erforderlich. Sie argumentieren damit, in einer neuen digitalisierten und globalisierten Arbeitswelt flexibel agieren zu können.<sup>8</sup> Was zeichnet sich bisher ab?

### „Unsere Arbeit wird sich massiv verändern, oft allein schon durch andere Arbeitsorte und andere Arbeitszeiten.“

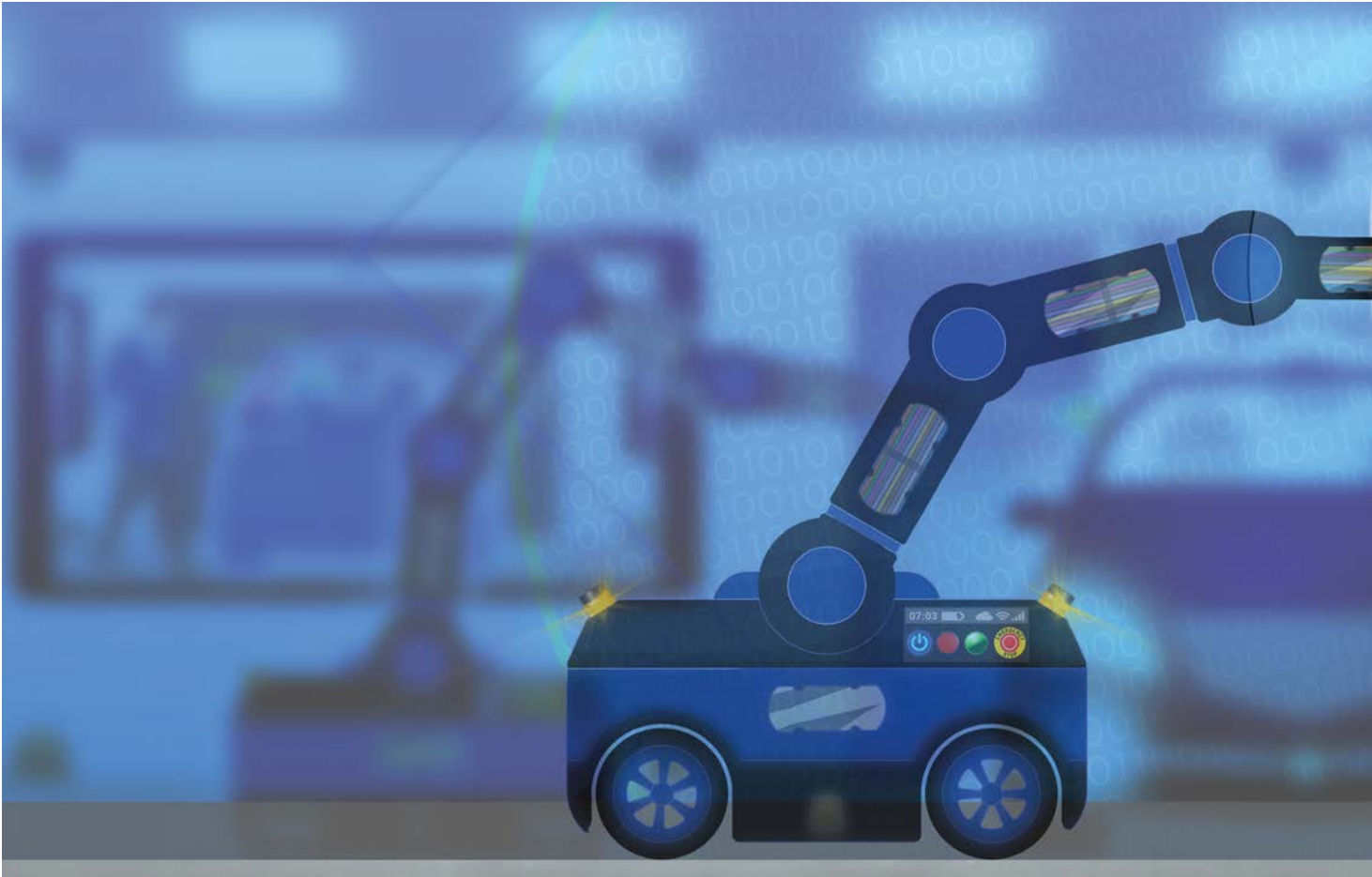
Die novellierte Arbeitsstättenverordnung vom 30. November 2016 bezieht nun Bildschirmarbeitsplätze ein und stellt auch Anforderungen an Telearbeitsplätze.<sup>9</sup> Interessant ist die von der Bundesregierung gewählte Begriffsbestimmung in § 2 Abs. 7: „Telearbeitsplätze sind vom Arbeitgeber fest eingerichtete Bildschirmarbeitsplätze im Privatbereich der Beschäftigten, für die der Arbeitgeber eine mit den Beschäftigten vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit und die Dauer der Einrichtung festgelegt hat. Ein Telearbeitsplatz ist vom Arbeitgeber erst dann eingerichtet, wenn Arbeitgeber und Beschäftigte die Bedingungen der Telearbeit arbeitsvertraglich

oder im Rahmen einer Vereinbarung festgelegt haben und die benötigte Ausstattung des Telearbeitsplatzes mit Mobiliar, Arbeitsmitteln einschließlich der Kommunikationseinrichtungen durch den Arbeitgeber oder eine von ihm beauftragte Person im Privatbereich des Beschäftigten bereitgestellt und installiert ist.“ Es bedarf also einer schriftlichen Vereinbarung über die Bedingungen der Telearbeit, die letztlich dem Arbeitgeber auch die Möglichkeit eröffnet, eine Gefährdungsbeurteilung im privaten Bereich vor erstmaliger Inbetriebnahme des Telearbeitsplatzes durchzuführen. Je nach getroffener Vereinbarung kann auch bei der Einrichtung des Telearbeitsplatzes im privaten Bereich die Fachkraft für Arbeitssicherheit oder der Präventionsdienst des zuständigen Unfallversicherungsträgers beteiligt werden.

Auf politischer Ebene wird zudem diskutiert, möglicherweise das Arbeitszeitgesetz zu ändern, das allerdings bereits jetzt zahlreiche Ausnahmen für bestimmte Branchen und Tätigkeiten ermöglicht; das gilt auch im Rahmen tarifvertraglicher oder betrieblicher Vereinbarungen.<sup>10</sup> Die Diskussion spitzt sich deshalb eher auf die Frage der ununterbrochenen Ruhezeit von elf Stunden und der Einrichtung flexibler Arbeitszeitmodelle zu. Das Weißbuch spricht sich für eine Gestaltung der Arbeitszeit aus, die die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten nicht gefährdet, sie also vor Entgrenzung und Überforderung schützt. Es nennt bereits Modelle, die durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung praktiziert werden, und schlägt die Erprobung weiterer innovativer Ansätze in sozialpartnerschaftlich vereinbarten Experimentierräumen und unter wissenschaftlicher Begleitung vor. Das Weißbuch verweist dabei explizit auf die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) und die Forschungsinstitute der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV).

Auch der 71. Deutsche Juristentag 2016 in Essen hat sich mit dem Regulierungsbedarf bei einer Digitalisierung der Arbeitswelt befasst.<sup>11</sup> Er stützte seine Diskussion auf ein ausführliches Rechtsgutachten von Prof. Dr. Rüdiger Krause vom Institut für Arbeitsrecht der Universität Göttingen. Hier wurden ähnliche Forderungen erhoben, wie sie nun im Weißbuch des BMAS ▶





In einer digitalisierten Arbeitswelt werden eher weniger technische Sicherheitsrisiken und mehr psychische Belastungen vorausgesehen.

zu finden sind. Krause schlägt vor, bei ständiger Erreichbarkeit eine besondere Form der „Rufbereitschaft“ anzunehmen, die sich im Einzelfall aber zu einem „Bereitschaftsdienst“ verdichten kann. Er hält es im Sinne der Arbeitszeitsouveränität der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für angebracht, den Achtstundentag und die Ruhezeiten in Teilen zu liberalisieren. Die ständige Erreichbarkeit müsse aus der Grauzone faktischer Erwartung herausgeholt und zusammen mit der Rufbereitschaft im engeren Sinne auf eine bestimmte Anzahl von Tagen im Monat beschränkt werden. Eine arbeitsrechtliche Freigabe digitaler häuslicher oder mobiler Sonn- und Feiertagsarbeit wird mit dem Argument abgelehnt, dadurch könne es zu einer Sogwirkung kommen, die den Sonn- und Feiertagsschutz auf breiter Front aushöhlen würde. Außerdem müsse im Arbeitszeitgesetz deutlich gemacht werden, dass der Arbeitgeber im Rahmen des Möglichen und Zumutbaren dafür zu sorgen hat, dass die Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes

effektiv eingehalten werden. Das „Recht auf Nichterreichbarkeit“ sollte auf betrieblicher Ebene und nicht durch Gesetz geregelt werden. Des Weiteren müsse die Mitbestimmung des Betriebsrates in Fragen der Arbeitszeitgestaltung gestärkt werden. Generell steht auch die betriebliche Mitbestimmung vor großen Herausforderungen, wenn sich durch neue Wertschöpfungsstrukturen die Produktion vom „Betrieb“ (als Anknüpfungspunkt der Mitbestimmung im Betriebsverfassungsgesetz) in das „Netzwerk“ verlagert.<sup>12</sup>

### „Kontrovers wird auch um die Notwendigkeit einer Anti-Stress-Verordnung diskutiert.“

Kontrovers wird auch über die Notwendigkeit einer Arbeitsschutzverordnung zum Schutz vor psychischen Belastungsfaktoren am Arbeitsplatz diskutiert („Anti-Stress-Verordnung“).<sup>13</sup> Da in einer digita-

lisierten, vernetzten, entgrenzten und automatisierten Arbeitswelt die technischen Sicherheitsrisiken eher abnehmen und psychische Belastungen wahrscheinlich zunehmen, wird diese Diskussion vermutlich noch andauern. Bereits jetzt verlangt das Arbeitsschutzgesetz bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen in Paragraf 5 Absatz 2 Nummer 6, psychische die Einbeziehung psychischer Belastungen bei der Arbeit einzubeziehen.

### Bedarf an Aufsicht

Wenn Gesetze und Vorschriften umgesetzt, muss eine entsprechende Kontrolle eingerichtet werden – was naturgemäß nie umfassend sein kann und auch nicht sein muss. Dennoch wird vor allem mit Blick auf den Personalabbau der vergangenen Jahre in den staatlichen Arbeitsschutzämtern, aber auch bei kritischen Betrachtungen in Richtung der Unfallversicherungsträger, regelmäßig eine bessere Personalausstattung für die Aufsicht gefordert.<sup>14</sup> Wird die Frage in einer Arbeits-

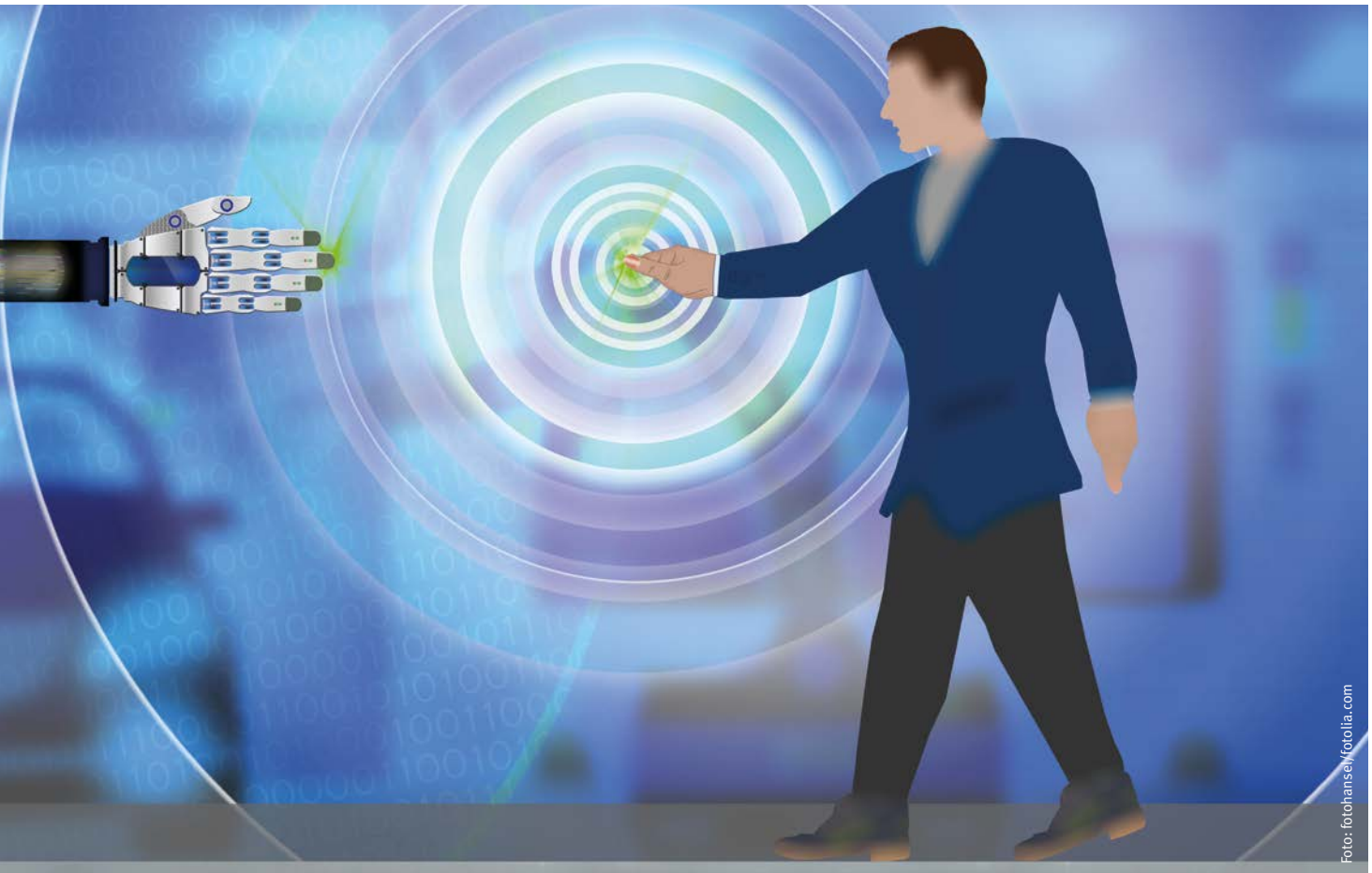


Foto: fotohanse/fotolia.com

welt 4.0 gelöst sein? Wird die Aufsicht weniger zu tun haben? Wir möchten hier vor unzulässigen Vereinfachungen warnen. Auch bei vermeintlich weniger technischen und mehr nichttechnischen Risiken und Vorgaben für eine gesundheitszuträgliche Arbeitsgestaltung wird weiter eine Aufsicht nötig sein. Sie wird vielleicht anders sein als heute. Aufsichtsdienste werden zum Beispiel nicht Telearbeitsplätze in privaten Bereichen besichtigen und kontrollieren, aber vielleicht für eine Beratung vor der ersten Inbetriebnahme solcher Arbeitsplätze gefragt sein. Zudem darf die klassische Unfallprävention nicht vernachlässigt werden: Jeder schwere Unfall erzeugt menschliches Leid und hohe Kosten. Deshalb bleibt die Vision Zero weiter das Ziel. Die von den Unfallversicherungsträgern begonnenen Aktionen werden weitergeführt werden müssen. Die Prüfung, ob die Gefährdungsbeurteilung nach Arbeitsschutzgesetz korrekt durchgeführt und dokumentiert wurde, bleibt eine Kernaufgabe der Aufsicht, egal

ob es um physische oder psychische Risiken am Arbeitsplatz geht.

Sehr hilfreich für die Gestaltung der zukünftigen Aufsicht sind Diskussionen mit den Partnern in der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) und der Nationalen Arbeitsschutzkonferenz (NAK). So wurde die Frage „Was brauchen die Akteure im Arbeitsschutz der Zukunft?“ im September 2016 im 11. Arbeitsschutzforum in einem Workshop intensiv erörtert. Im Ergebnis zeigten sich große Übereinstimmungen beim Bewerten der benötigten Einstellung, der Fähigkeiten, Befähigungen und der Werkzeuge (zum Beispiel Netzwerkstrukturen, Digitalisierung) der Akteure im Arbeitsschutz 4.0.<sup>15</sup>

#### Was bringt die UV-Welt in die Diskussionen ein?

Die DGUV und die Unfallversicherungsträger haben sich an dem vom Grünbuch angestoßenen Diskussionsprozess mit einer detaillierten Stellungnahme beteiligt und

ihre Erfahrungen in verschiedene begleitende Workshops eingebracht. Die Forschungsinstitute der DGUV sind nicht erst seit Erscheinen des Grünbuchs mit wichtigen Fragen der Arbeitswelt von morgen befasst. Beispielsweise forscht das Institut für Arbeitsschutz der DGUV (IFA) bereits seit Längerem zum sicheren Einsatz kollaborierender Roboter in der „Industrie 4.0“. Dass die Arbeit mit solchen Systemen in der Industrie inzwischen gefahrlos stattfinden kann, dafür hat das Institut die Voraussetzungen geschaffen.<sup>16</sup>

Das Institut für Arbeit und Gesundheit der DGUV (IAG) hat den aktuellen wissenschaftlichen Stand zum Thema Arbeitszeit (ab acht Stunden steigt das Unfallrisiko erheblich) und zur erweiterten arbeitsbedingten Erreichbarkeit mit Auswirkung auf die Erholung und Gesundheit von Beschäftigten erhoben (Projekt der Initiative Arbeit und Gesundheit). Ebenso beschäftigt sich das IAG damit, wie sich die Digitalisierung auf immer älter werdende Er-

werbstätige auswirkt. Die Abteilung Sicherheit und Gesundheit hat sich an mehreren BMAS-Workshops am Grünbuch-Expertendialog beteiligt und für einen angemessenen Arbeitsschutz geworben. Eine Reihe von Fachbereichen und Sachgebieten sowie Unfallversicherungsträgern hat Projekte zu Themen der Arbeitswelt 4.0 durchgeführt, in Bearbeitung oder geplant.

### Stellungnahme der DGUV zum Grünbuch

Die DGUV hat in ihrer Stellungnahme betont, wie wichtig der Dialogprozess unter den Akteuren des Arbeitsschutzes und weiteren interessierten Kreisen durch die Grünbuch-Initiative des BMAS ist.<sup>17</sup> Für die Präventionsarbeit der gesetzlichen Unfallversicherung stellen sich insbesondere die Fragen,

- ob das Arbeiten 4.0 eine Welt ohne tödliche und schwere Unfälle und Berufskrankheiten (Vision Zero) ermöglichen könnte,
- ob der technische Wandel Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit im stärkeren Maße fördert oder sogar gefährdet,
- ob die Solidargemeinschaft der Unternehmer und Versicherten durch digitalisierte Beschäftigungsverhältnisse und globalisierte Produktionsstrukturen aufgelöst wird.

Schließlich stellt sich die Frage: Wie lassen sich die Zielgruppen der gesetzlichen Unfallversicherung im Zeitalter von Arbeiten 4.0 noch erreichen und qualifizieren?

### „Die mit der Präventionskampagne angestrebte Etablierung einer Kultur der Prävention passt ideal zu einer Arbeitswelt 4.0.“

Die gesetzliche Unfallversicherung nimmt auch die neuen Präventionsherausforderungen an. Beispielhaft seien genannt: Gefahrstoffe, bei denen die Risiken vor allem durch komplexe Mischexpositionen im Niedrigdosisbereich entstehen, Gefahrstoffbelastungen durch den Einsatz von 3D-Druckern, Sicherheitsrisiken durch kollaborierende Roboter oder physische und psychische Belastungen durch Informationsüberflutung sowie neue Berufskrankheiten. Die gesetzliche Unfallversi-

cherung sieht sich in ihrer Rolle als größte nicht staatliche Bildungsträgerin gefordert: Neue und angepasste Qualifikationsinhalte und -methoden sind nötig, um den rasch wechselnden Anforderungen des digitalen, aber auch des demografischen Wandels gerecht zu werden.

Schließlich fordert die DGUV eine „Kultur der Prävention“: Sicherheit und Gesundheit sollen in Betrieben, Schulen und öffentlichen Einrichtungen zum selbstverständlichen Bestandteil aller Entscheidungen und Abläufe werden. Je früher die Sensibilisierung, zum Beispiel wesentlicher Bestandteil von Erziehungs-, Lehr- und Ausbildungsplänen wird, desto höher sind die Chancen, Sicherheit und Gesundheit in das alltägliche Handeln zu integrieren.

### Stellungnahme zur Europäischen Säule sozialer Rechte

In ihrer Stellungnahme begrüßt die DGUV die Bestrebungen der EU-Kommission, die soziale Dimension innerhalb des europäischen Binnenmarktes zu stärken, gleichzeitig müssen jedoch die nationalstaatlichen Rechte auf dem Gebiet der sozialen Sicherheit gewahrt bleiben.<sup>18</sup> Die DGUV betont, dass eine weitere Kompetenzverlagerung auf die EU im Bereich Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit abgelehnt wird. Ferner ist ein Absenken von Standards etwa im Bereich des Arbeitsschutzes und der Qualität im Leistungsbereich auf ein womöglich niedrigeres Niveau zu vermeiden. Aktuellen Herausforderungen wie dem demographischen Wandel, der Digitalisierung und neuen Formen der Arbeit können die Systeme aus Sicht der gesetzlichen Unfallversicherung am besten selbst begegnen.

### Stellungnahmen zu Freihandelsabkommen

Die gesetzliche Unfallversicherung hat in zu der diskutierten Transatlantischen Handels- und Investitionspartnerschaft (TTIP) deutlich Position bezogen: Regelungen zu Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit dürften weder durch Verhandlungen eines Freihandelsabkommens abgesenkt werden noch Anlass für eine Klage im Rahmen des Investor-Staat-Streitbeilegungsverfahrens sein.<sup>19</sup> Internationale und europäische Normen werden bei Anwendung von Freihandelsabkommen noch wichtiger werden, deshalb engagieren sich die Unfallversicherungsträger aktiv und intensiv in der euro-

päischen und internationalen Normung. Normen bilden die Grundlage für sichere und gesundheitsgerechte Arbeitsmittel und Schutzausrüstungen. Sie tragen insofern als wichtiges Instrument der Prävention maßgeblich dazu bei, Arbeitsunfälle und Berufserkrankungen zu vermeiden.

Produktnormen müssen weiterhin eine verlässliche technische Grundlage für alle Kreise darstellen. Sie sollen die Gesetzgebung auf einheitliche Weise und frei von Widersprüchen unterstützen, um Wettbewerbsverzerrungen zu vermeiden und das hohe Sicherheitsniveau zu erreichen, das im Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) gefordert wird. Ebenfalls ist eine Konformitätsbewertung durch unabhängige Stellen bei Produkten mit hohem Risiko unverzichtbar. Die reine gegenseitige Anerkennung von Rechtsvorschriften und Normen zwischen den Vertragsparteien von Freihandelsabkommen ist hierfür nicht ausreichend.

### Wie ist die UV-Welt aufgestellt?

Zunächst: Die UV-Welt ist gut aufgestellt. Das zeigen die Präventionsaktivitäten der DGUV, ihrer Institute und Einrichtungen und der Unfallversicherungsträger. Im Folgenden sind einige Beispiele genannt:

Das Risikoobservatorium ist ein Instrument zur frühzeitigen Ermittlung von branchenspezifischen Präventionsschwerpunkten.<sup>20</sup> Es wird vom IFA der DGUV eingesetzt. Im Oktober 2016 hat es als Ergebnis einer Abfrage bei rund 400 Aufsichtspersonen der Unfallversicherungsträger zehn Top-Themen benennen können, die branchenunabhängig in den nächsten fünf Jahren für die Präventionsarbeit der Unfallversicherungsträger von Bedeutung sein werden, darunter

- Arbeitsverdichtung und Verantwortungsausweitung,
- steigender Anteil älterer Menschen,
- Vernetzung, Erreichbarkeit, Kontrolle durch Computer und IT.

Auch das vom Fachbereich Organisation des Arbeitsschutzes im Sachgebiet „Neue Formen der Arbeit“<sup>21</sup> entwickelte und vom Grundsatzausschuss Prävention der DGUV beschlossene gleichnamige Initiativpapier beschreibt rechtzeitig die aktuellen und kommenden Fragestellungen in der Reihenfolge:



- neue Technologien,
- neue räumliche und zeitliche Flexibilisierung,
- neue Anforderungen an Führung,
- Neue Vielfalt der Beschäftigungsformen und
- Herausforderungen für den modernen Arbeitsschutz.

Zurzeit befassen sich die Präventionsabteilungen und die Fachbereiche der DGUV mit den Konsequenzen beider Quellen, das heißt: wie sich die mit der Umsetzung der erkannten Risiken in konkretes Präventionshandeln umsetzen lassen.

Besonders von der industriellen Entwicklung berührte Fachbereiche wie der Fachbereich Holz und Metall befassen sich mit allen Fragen des Arbeitsschutzes bei der Entwicklung von Industrierobotern und -anlagen, Sicherheitssteuerungen und ergonomischen Anforderungen.<sup>22</sup>

Der Ausschuss Aus- und Weiterbildung der DGUV berücksichtigt bei seiner strategischen Planung das Thema Arbeiten 4.0 in einem Projekt, das einen Handlungsleitfaden für die Führungskräftequalifizierung entwickeln soll.

In verschiedenen Kongressen und Fachgesprächen haben die Institute der DGUV, die Fachbereiche sowie Unfallversicherungsträger die Themen Industrie 4.0 und Arbeiten 4.0 aufgegriffen. Damit tragen sie zu Sensibilisierung und Information der Aufsichtspersonen, Fachkräfte für Arbeitssicherheit, betrieblichen Verantwortlichen und anderer Akteure bei. Ein aktueller Überblick über die Präventionsarbeit der DGUV zum Thema Arbeiten 4.0 ist im Internet abrufbar.<sup>23</sup>

Digitalisierung kann positive Effekte haben. Das zeigen unter anderem die Angebote mehrerer Unfallversicherungsträger an ihre Mitgliedsbetriebe, die Gefährdungsbeurteilung online beziehungsweise mit Hilfe einer App für mobile Geräte durchzuführen. Gerade kleine und mittlere Betriebe können von dieser unterstützten Form der Gefährdungsbeurteilung profitieren. Ebenfalls zu nennen ist die Bereitstellung von Vorschriften und Regeln auf Mobilgeräten, die insbesondere für Branchenregeln angestrebt wird. Schon seit einiger Zeit sprechen Arbeitsschutzportale wie das Gesundheitsdienstportal

(Unfallkasse Nordrhein-Westfalen – UK NRW), Sicheres Krankenhaus (UK NRW), Berufsgenossenschaft für Gesundheits-

dienst und Wohlfahrtspflege – BGW), Sichere Schule (DGUV, UK NRW) oder virtuelle Arbeitsplätze wie die Werkstatt



#### Fußnoten

[1] BMAS, Weißbuch Arbeiten 4.0, Diskussionsentwurf, S. 18-39: <http://www.bmas.de/DE/Service/Medien/Publikationen/a883-weissbuch.html> (abgerufen am: 24.02.2017).

[2] Buchhorn, E.; Werle, K.: Nerd-Economy. In: manager magazin 4/2016, S. 80-86.

[3] Schwab, K.: Die Vierte Industrielle Revolution, München 2016.

[4] Rinne, U.; Zimmermann, K. F.: Die digitale Arbeitswelt von heute und morgen. In: Aus Politik und Zeitgeschichte 18-19/2016, S. 3-9.

[5] Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen: Einleitung einer Konsultation über eine europäische Säule sozialer Rechte vom 8.3.2016, COM(2016) 127 final.

[6] BMAS, Grünbuch Arbeiten 4.0: <http://www.bmas.de/DE/Service/Medien/Publikationen/A872-gruenbuch-arbeiten-vier-null.html> (abgerufen am: 22.12.2016).

[7] BMAS, Weißbuch Arbeiten 4.0: <http://www.bmas.de/DE/Service/Medien/Publikationen/a883-weissbuch.html> (abgerufen am: 22.12.2016).

[8] Zu diesen „Spannungsfeldern“ vgl. BMAS, Weißbuch, S. 42-89.

[9] BGBl. I 2016, S. 2681-2691.

[10] Wiebauer, B: Arbeitsschutz und Digitalisierung. In: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht 33 (2016), S. 1430-1436, hier: S. 1432ff.

[11] Krause, R.: Digitalisierung der Arbeitswelt – Herausforderungen und Regelungsbedarf. In: Ständige Deputation des Deutschen Juristentages (Hrsg.): Verhandlungen des 71. Deutschen Juristentages, Essen 2016, Band I, Gutachten, Teil B, München 2016.

[12] Krause, Digitalisierung, S. 88-98; Bauer, J.-H. Günther, J.; Böglmüller, M.: Keine entgrenzte Mitbestimmung im Arbeits- und Gesundheitsschutz. In: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht 33 (2016), S. 1361-1368.

[13] Krause, Digitalisierung, S. 66-73; Balıkcıoğlu, J.: Psychische Belastung am Arbeitsplatz. In: Kollmer, N.; Klindt, T.; Schucht, C. (Hrsg.): Arbeitsschutzgesetz. Kommentar, München 2016, S. 1049-1070.

[14] Kohte, W.: Aufsicht im Arbeitsschutz – internationale Anforderungen und Impulse. In: WSI-Mitteilungen 3/2015, S. 170-177.

[15] Programm und Ergebnisse des elften Arbeitsschutzforums am 26. und 27. September 2016 in der DGUV-Akademie in Dresden: <http://www.gda-portal.de/de/Arbeitsschutzforum/11-Arbeitsschutzforum.html;jsessionid=C6762CA7C986AC4095543C8BE72B151B.s1t1> (abgerufen am: 22.12.2016).

[16] <http://www.dguv.de/ifa/fachinfos/arbeiten-4.0/neue-technologien-stoffe/index.jsp> (abgerufen am: 22.12.2016).

[17] Kommentierung des Grünbuchs „Arbeiten 4.0“ durch die gesetzliche Unfallversicherung, 10/15: [http://www.dguv.de/medien/inhalt/presse/2015/4\\_quartal/dguv\\_kommentar\\_gr\\_nbuch\\_arbeiten\\_4\\_0.pdf](http://www.dguv.de/medien/inhalt/presse/2015/4_quartal/dguv_kommentar_gr_nbuch_arbeiten_4_0.pdf) (abgerufen am: 22.12.2016).

[18] EU-Konsultation zur Europäischen Säule sozialer Rechte. Beitrag der gesetzlichen Unfallversicherung in Deutschland, 11/2016: [http://dsv-europa.de/lib/02\\_Positionspapiere/2016\\_DGUV-Europ-Saeule-soz-Rechte.pdf](http://dsv-europa.de/lib/02_Positionspapiere/2016_DGUV-Europ-Saeule-soz-Rechte.pdf) (abgerufen am: 22.12.2016).

[19] Position der gesetzlichen Unfallversicherung in Deutschland zu einer Transatlantischen Handels- und Investitionspartnerschaft (TTIP) zwischen der Europäischen Union und den USA, 3/2014: [http://www.dguv.de/de/mediencenter/hintergrund/papier\\_ttip/index.jsp](http://www.dguv.de/de/mediencenter/hintergrund/papier_ttip/index.jsp) (abgerufen am: 22.12.2016).

[20] <http://www.dguv.de/ifa/fachinfos/arbeiten-4.0/risikobeobachtung/index.jsp>; Neitzner, I.; Hauke, A.: Megatrends der Zukunft. Ihre Bedeutung für die Präventionsarbeit der gesetzlichen Unfallversicherung. In: DGUV Forum 5/2016, S. 20-22.

[21] DGUV: Neue Formen der Arbeit. Neue Formen der Prävention. Arbeitswelt 4.0: Chancen und Herausforderungen, Berlin 2016.

[22] Vgl. Heinke, B.; Umbreit, M.; Hecker, C.: Industrie 4.0. Safety versus Security und die Bedeutung für die Prävention. In: DGUV Forum 5/2016, S. 27-30.

[23] <http://www.dguv.de/de/praevention/arbeitenvierpunktnull/index.jsp> (abgerufen am: 22.12.2016).

[24] Krause, Digitalisierung, S. 99-108.

[25] Höttges, T.: Geleitwort. In: Abolhasan, F. (Hrsg.): Was treibt die Digitalisierung?, Wiesbaden 2016.

[26] Pfirsching, V. A.: Chief Digital Officer: Die Allzweckwaffe für digitale Fragen? In: wissensmanagement 6/2016, S. 28-29.

[27] <http://www1.nyc.gov/office-of-the-mayor/news/636-16/mayor-de-blasio-sree-nivasan-city-s-new-chief-digital-officer/#0> (abgerufen am: 19.01.2017)

für Menschen mit Behinderung (BGW) in moderner digitaler Weise Unternehmen und Einrichtungen an, um sie zu unterstützen, Gefährdungen zu beurteilen und Maßnahmen festzulegen.

So wie die Arbeitswelt 4.0 von der Vernetzung der Menschen und der Dinge bestimmt ist, werden sich auch die Präventionsabteilungen der Unfallversicherungsträger, die DGUV und andere Institutionen und Akteure des Arbeitsschutzes noch stärker vernetzen müssen.

Dies dient der Abstimmung in der UV-Welt mit der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA), staatlichen Ausschüssen, Interessenverbänden – und vor dem Hintergrund des Präventionsgesetzes darüber hinaus in Richtung der Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung. Da die Arbeitswelt sich schnell verändert, werden schnelle Reaktionen gefragt sein. Es stellt sich also die Frage, ob die üblichen Zeitintervalle noch zeitgemäß sind, die in den zuständigen Expertengremien benötigt werden, um den Stand der Technik im Arbeitsschutz festzuhalten. Der Schwerpunkt sollte insofern stärker darauf gelegt werden, beim Entwickeln neuer Techniken, von Arbeitsverfahren und -weisen mitzuwirken und zu beraten. Außerdem sollten auf Basis der branchen- und themengegliederten Unfallversicherungsträger und vorhandener Expertenkreise wie den Fachbereichen passgerechte, individualisierte Präventionsprodukte erarbeitet werden.

Das Vorschriften- und Regelwerk muss vernetzter werden, beispielsweise durch die schon erwähnte App für das neue Präventionsinstrument der Branchenregeln. Wie ein E-Book könnte eine solche App die Möglichkeit bieten, in der „Branchenregel“ zu blättern. Bei Bedarf könnten weiterführende Links auf Gesetze und das Vorschriften- und Regelwerk der DGUV angeklickt oder die Checklisten im Anhang der Branchenregel ausgefüllt werden. Mit einer Bibliotheksfunktion ließe sich eine individuelle elektronische Arbeitsschutzdatenbank in der App aufbauen.

Das zunehmende mobile Arbeiten, das kaum im klassischen Sinn kontrolliert werden kann, bedarf letztlich einer verstärkten Beratung der Unternehmen durch die Unfallversicherungsträger und einer Stärkung



Foto: Mimi Potter/fotolia.com

So wie die Arbeitswelt 4.0 von der Vernetzung der Menschen und der Dinge bestimmt ist, werden sich auch die Institutionen und Akteure des Arbeitsschutzes noch stärker vernetzen müssen.

der Sicherheits- und Gesundheitskompetenzen der Beschäftigten. Hier sollten Qualifizierungsansätze der Träger für Führungskräfte und Beschäftigte ansetzen. Letztlich kommt es darauf an, eine nachhaltige Kultur der Prävention zu etablieren.

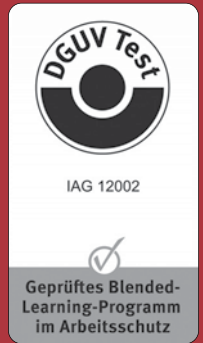
Beim Stichwort „Digitalisierung und Plattformökonomie“ werden immer wieder Befürchtungen geäußert, es könne ein digitales Prekariat entstehen. Sollte der Anteil sogenannter „Plattformbeschäftigter“ (Stichwort: Solo-Selbständige) stark zunehmen, könnte ein verbesserter Schutz zum Beispiel durch Modernisierung des Heimarbeitsgesetzes ermöglicht werden.<sup>24</sup> Schwerpunkte einer solchen Novellierung müssten laut Krause insbesondere Arbeitszeitschutz, Gefahrenschutz, Entgeltregelung und Kündigungsfristen umfassen. Von Interesse ist außerdem die Frage der sozialen Absicherung, die neben den betroffenen Beschäftigten auch die Sozialversicherungsträger interessieren dürfte.

Vielleicht wäre es hilfreich, wenn die Sozialversicherungen in einem Punkt ähnlich vorgehen wie große Unternehmen der Wirtschaft: Um auf Disruptionen durch Digitalisierung vorbereitet zu sein, sehen diese es als notwendig an, Unternehmensstrategien, -ziele und -prozesse vor dem Hintergrund der Kundenwünsche und -nähe auf den Prüfstand zu stellen, gemäß der Annahme: Alles, was digitalisiert werden kann, wird digitalisiert.<sup>25</sup> Oft werden Stellen wie die des Chief Digital Officers (CDO) geschaffen oder ausgebaut, um den tief-

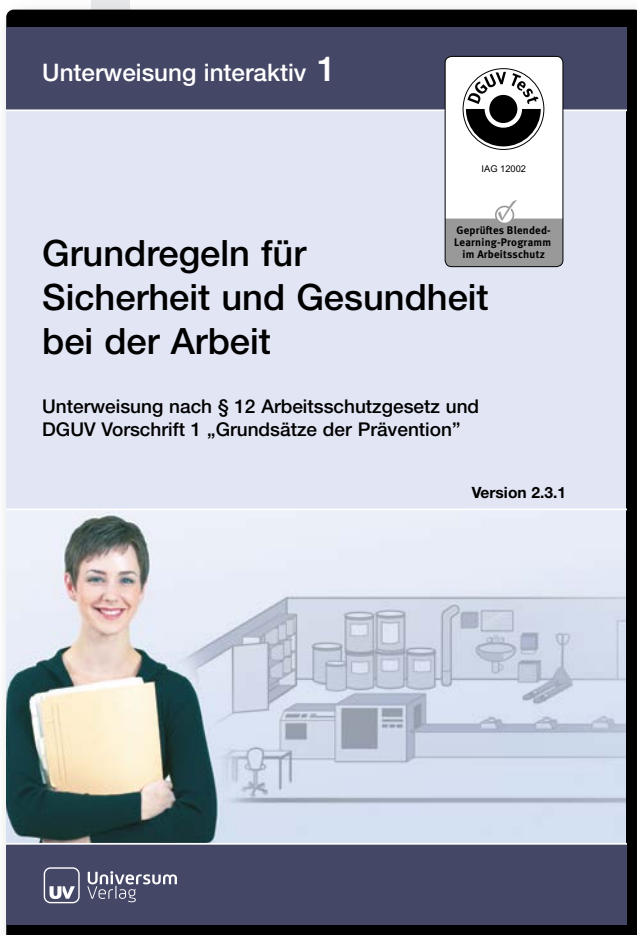
greifenden digitalen Wandel bewältigen zu können.<sup>26</sup> In den USA leisten sich auch Universitäten, Museen oder Städte wie New York einen CDO, um wie im Fall New Yorks Transparenz und Zugang (der Bürger) mit digitalen Werkzeugen zu fördern.<sup>27</sup>

### Fazit

Die gesetzliche Unfallversicherung ist in der Prävention beim Thema Arbeiten 4.0 gut aufgestellt. Durch fortlaufende Vernetzungen mit anderen Akteuren im Arbeitsschutz sowie zwischen den Unfallversicherungsträgern, durch die Beteiligung an arbeitsschutzpolitischen Diskussionen und durch die schrittweise Anpassung der Präventionsdienste an die Herausforderungen der Arbeitswelt 4.0 zeigt sich die UV-Welt genauso wandlungsfähig wie proaktiv gestalterisch in der Bewältigung neuer Herausforderungen. Damit bleibt sie ihrer über 130-jährigen Tradition treu: der Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren mit allen geeigneten Mitteln. Sie wird sich aber noch weiter vernetzen und vermutlich schneller auf die raschen Veränderungen der Arbeitswelt reagieren müssen. Die mit der Präventionskampagne angestrebte Etablierung einer Kultur der Prävention passt ideal zu einer Arbeitswelt 4.0, in der mobile, vernetzte Arbeit, veränderte Führungsstrukturen und eine größere Eigenverantwortung der Beschäftigten zusammenkommen müssen. Das Motto lautet also: die Herausforderungen der Zukunft nicht fürchten, sondern die Arbeitswelt 4.0 (mit-)gestalten. ●



# Elektronische Unterweisung auf CD – nach DGUV-Test zertifiziert!



Schulen Sie Ihre Mitarbeiter in nur 20 Minuten in den Grundlagen des Arbeitsschutzes gemäß § 12 des Arbeitsschutzgesetzes. Das Gelernte wird durch einen Abschlusstest für Ihre Unterlagen dokumentiert. Als CD-ROM oder Intranetsoftware.

## Verfügbare Themen der Reihe „Unterweisung interaktiv“:

- Grundregeln
- Brandschutz
- Ladungssicherung
- Erste Hilfe
- Hautschutz
- Persönliche Schutzausrüstungen
- Bildschirmarbeit
- Elektrische Geräte und Anlagen
- Gefahrstoffe
- Lärmschutz
- Gesunder Rücken
- Basic Principles

Alle CD-ROMs  
ab sofort zum  
Dauertiefpreis  
von **39 €**!

Weitere Informationen: [www.unterweisungs-manager.de](http://www.unterweisungs-manager.de)



## Unfallverhütungsvorschriften

# Ein Plus für die Straßenverkehrssicherheit

Die Teilnahme am Straßenverkehr ist mit großen Risiken verbunden. DGUV Vorschriften leisten auch hier einen wichtigen Beitrag für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit.

Dürfen Lkw-Fahrer oder Lkw-Fahrerinnen barfuß ihre Lkw steuern? Oder dürfen Müllfahrzeuge beim Müllabholen rückwärtsfahren? Die schweren Unfälle bei der Müllentsorgung haben der Öffentlichkeit in den letzten Monaten vor Augen geführt, wie gefährlich dieses Fahrmanöver sein und welche zum Teil schrecklichen Folgen es geben kann. Doch diese Unfälle sind keine Einzelfälle. Nach der DGUV Statistik „Arbeitsunfallgeschehen 2015“ ereigneten sich 471 tödliche Unfälle (Arbeits-, Dienstwege- und Wegeunfälle) im Straßenverkehr. Dieser Artikel möchte die Funktion von Unfallverhütungsvorschriften für die Rechtspraxis der Straßenverkehrssicherheit anhand von Beispielen aufzeigen.

## UVV für die Straßenverkehrssicherheit

Um Unfälle im Straßenverkehr zu verhindern, sind einige Unfallverhütungsvorschriften besonders auf die Sicherheit und Gesundheit der Versicherten im Straßenverkehr ausgelegt, so zum Beispiel die Unfallverhütungsvorschrift (UVV) „Fahrzeuge“. In einigen DGUV Vorschriften finden sich Schnittstellen von Arbeits- und Straßenverkehrssicherheit. So enthält die Neufassung der UVV „Feuerwehren“ in § 18, spezielle Regelungen zum „Betrieb

von Feuerwehrfahrzeugen“. Die UVV „Bauarbeiten“ bestimmt in § 15 Abs. 1, dass bei Gefahren für die Beschäftigten aus dem Straßenverkehr Sicherungsmaßnahmen festzulegen sind. Dies kann zur vollständigen Stilllegung einer Straße führen, wie das Verwaltungsgericht Neustadt (Weinstraße)<sup>1</sup> kürzlich entschied. Wenn der staatliche Gesetzgeber Sicherheitsstandards aus Unfallverhütungsvorschriften übernimmt, beispielsweise die Pflichten aus der UVV „Sicherheits- und Gesundheitsschutzkennzeichnung am Arbeitsplatz“, die jetzt auch für im öffentlichen Verkehr eingesetzte Transportmittel gelten (§ 1 Abs. 2 Arbeitsstättenverordnung und Anhang Ziffer 1.3), kann diese UVV im Rahmen der „Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie“ zur Vermeidung von Doppelregelungen zurückgezogen werden.

## Maßstab der Verkehrssicherungspflicht

Die Rechtsprechung nutzt UVVen als Maßstab für pflichtgemäßes Handeln. Der Unternehmer hat im sozialversicherungsrechtlichen Regressfall nach § 110 Sozialgesetzbuch VII Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit zu vertreten. Die Rechtsprechung nimmt grobe Fahrlässigkeit erst dann an, wenn ein objektiv schwerer und subjektiv

nicht entschuldbarer Verstoß gegen die Anforderungen der im Verkehr erforderlichen Sorgfalt vorliegt. Diese Sorgfalt muss in ungewöhnlich hohem Maß verletzt und es muss unbeachtet geblieben sein, was im gegebenen Fall jedem hätte einleuchten müssen.<sup>2</sup> Aber Vorsicht: Im Strafprozess (zum Beispiel fahrlässige Tötung gemäß § 222 Strafgesetzbuch) oder im allgemeinen Zivilprozess bei fahrlässiger Körperverletzung (§ 823 Abs. 1 Bürgerliches Gesetzbuch) reicht „einfache“ Fahrlässigkeit aus, wie der folgende Fall verdeutlicht.

So entschied das Oberlandesgericht Hamm im Jahr 2000 über einen Unfall eines Radfahrers mit einem geparkten Flurförderzeug auf einer der Allgemeinheit zugänglichen Privatstraße, die durch das Betriebsgelände des beklagten Unternehmers verläuft.<sup>3</sup> Zwar dienen UVVen in erster Linie, so die Richter in Hamm, dem Schutz der Versicherten vor Arbeitsunfällen, sie stellen aber auch die Konkretisierung der allgemeinen Verkehrssicherungspflicht dar,



## Autor



**Dr. Sebastian Felz**  
E-Mail: [sfelz@web.de](mailto:sfelz@web.de)



Foto: Goss Vitelli/fotolia.com

Die Rechtsprechung nutzt Unfallverhütungsvorschriften als Maßstab für pflichtgemäßes Handeln.

die gegenüber allen Personen zu wahren ist, die befugt das Betriebsgelände des Unternehmers betreten. Der hieraus sich ergebenden Verkehrssicherungspflicht kann nicht allein durch das Aufstellen von Hinweis- und Warnschildern genüge getan werden. Vielmehr sind die einschlägigen UVVen (hier die UVV „Flurförderzeuge“) zum Schutz des allgemeinen Verkehrs auf der allgemein zugänglichen Privatstraße in gleichem Maße wie gegenüber Betriebsangehörigen zu beachten. Die Pflicht zur Sicherung gegen Unfälle (sogenannte Verkehrssicherungspflicht) besteht nicht nur gegenüber Versicherten des eigenen Betriebes und von Drittbetrieben, sondern gegenüber jedermann, der sich befugt im Gefahrenbereich des Betriebes aufhält.<sup>4</sup>

### Beweiswürdigung

UVVen dienen den Gerichten auch zur Beweiswürdigung. In jedem Prozess müssen Tatsachen bewiesen werden. Häufig fällt den Beteiligten eines Prozesses die Beweisführung schwer, da zum Beispiel keine

Zeugen vorhanden oder Gedanken und Vorstellungen eines Handelnden entscheidend sind. So schlossen in einem Strafprozess vor dem Oberlandesgericht Karlsruhe die Richter aus der Verletzung einer UVV auf die Fahrlässigkeit des Unternehmers: Beim Entladen eines Fahrzeugs von einem Tieflader wurde ein schon nicht mehr

**„Die UVV spricht eindeutig nur von Unternehmern und Unternehmerinnen sowie von Versicherten.“**

transportverspannter Panzer durch einen Ruck bewegt und presste dadurch den Verladearbeiter tödlich auf die hochgestellte Auffahrrampe des Tiefladers.<sup>5</sup> Aus diesem Geschehen schloss das Gericht, dass der Unternehmer gegen die §§ 37 IV und 42 II Nr. 1 der UVV „Fahrzeuge“ verstoßen haben müsse. Danach darf ein Fahrzeugführer oder eine Fahrzeugführende erst anfahr-

ren, nachdem er sich davon überzeugt hat, dass die Ladetätigkeiten beendet sind und sich keine Personen mehr auf der Ladefläche befinden. Die Ladung ist im Übrigen so zu verstauen und bei Bedarf zu sichern, dass bei üblichen Verkehrsbedingungen eine Gefährdung von Personen ausgeschlossen ist.

Die Rechtsprechung stuft UVVen als Erfahrungsgrundsätze mit hoher Wahrscheinlichkeit ein. Das bedeutet, dass bei Verletzung einer Unfallverhütungsvorschrift regelmäßig anzunehmen ist, dass sich die mit diesen Vorschriften bekämpften Gefahren verwirklicht haben. Wer ein Unternehmen führt muss dann im Zivilprozess diesen sogenannten Anscheinsbeweis mit für ihn günstigen Tatsachen erschüttern, indem er oder sie den Gegenbeweis antritt.<sup>6</sup> Im Strafprozess setzt die rechtsstaatliche Unschuldsvermutung allerdings hohe Hürden an die Beweisführung, denn das Gericht muss nach der Verhandlung von der Schuld des Angeklagten „über-



zeugt“ sein (§ 261 Strafprozessordnung). Die angeklagte Unternehmensführung muss ihre Unschuld nicht beweisen. Dies ist Aufgabe der Staatsanwaltschaft. Sie hat aber nicht nur die belastenden Umstände zu ermitteln, sondern auch die, die zur Entlastung des oder der Angeklagten führen können. Einen Anscheinsbeweis gibt es also im Strafprozess nicht. Die Verletzung von UVVen kann hier nur einen Hinweis, ein sogenanntes Beweisanzeichen für die Schuld des Angeklagten geben.<sup>7</sup>

### Normadressaten im Straßenverkehr

Allerdings verpflichten UVVen grundsätzlich nur Unternehmer und Unternehmerinnen sowie Versicherte. Die Oberlandesgerichte in Celle<sup>8</sup> und Bamberg<sup>9</sup> hatten darüber zu entscheiden, ob LKW-Fahrer, die mit Sandalen oder nur mit Socken bekleidet das Fahrzeug steuerten, gegen die Pflicht aus § 44 Abs. 2 der UVV „Fahrzeuge“ verstoßen haben. Dort heißt es: „Der Fahrzeugführer muss zum sicheren Führen des Fahrzeugs den Fuß umschlie-

ßendes Schuhwerk tragen.“ Aus den angegriffenen Urteilen ließ sich aber nicht erkennen, ob die Verurteilten Normadressaten, also Unternehmer oder Versicherte, gemäß § 32 UVV „Fahrzeuge“ waren. Eine Ausdehnung der Pflicht aus § 44 Abs. 2 UVV „Fahrzeuge“ auf alle Straßenverkehrsteilnehmende durch eine sogenannte Rechtsanalogie lehnten die Richter ab.

### „Die Gefahr des Rückwärtsfahrens bei der Müllabholung kann alle Straßenverkehrsteilnehmer treffen.“

Art. 103 Abs. 2 Grundgesetz und § 3 Ordnungswidrigkeitengesetz verbieten die Ahndung einer Ordnungswidrigkeit, die nicht gesetzlich bestimmt ist. Der Wortlaut der UVV „Fahrzeuge“ spricht eindeutig nur von „Unternehmern“ und „Versicherten“, nicht allgemein von den Teilnehmenden des Straßenverkehrs.

### Drittwirkung der UVV

Unfallverhütungsvorschriften können aber mittelbare Pflichten für alle Bürgerinnen und Bürger begründen, die auch der Straßenverkehrssicherheit dienen. 2016 haben mehrere Obergerichte der Verwaltungsgerichtsbarkeit<sup>10</sup> entschieden, dass Anwohnerinnen und Anwohner verpflichtet werden können, ihren Müll zu einem Abholplatz zu verbringen, wenn sie zum Beispiel in einer engen Sackgasse wohnen. Einschlägig sei hier § 16 Nr. 1 UVV „Müllbeseitigung“. Diese Norm schreibe für Entsorgungsfahrzeuge bei der Abholung von Abfällen ein grundsätzliches Rückwärtsfahrverbot vor. Müll dürfe nur abgeholt werden, wenn die Zufahrt zu den Müllbehälterstandplätzen so angelegt sei, dass ein Rückwärtsfahren nicht erforderlich ist, wobei ein kurzes Zurückstoßen für den Ladevorgang als solchen sei dabei von dem Verbot ausgenommen. Auch wenn die UVV „Müllbeseitigung“ vom Normzweck nur die Versicherten schützt, zeigen die Unfälle der letzten Monate,



Beim Be- und Entladen passieren viele Unfälle.





Foto: Rainer Fuhrmann/fotolia.com

2015 gab es 471 tödliche Arbeits- und Wegeunfälle im Straßenverkehr.

dass die Gefahr des Rückwärtsfahrens bei der Müllabholung alle Straßenverkehrsteilnehmer treffen kann.

### Das Präventionsinstrument der Branchenregel

Zwar können die Unfallversicherungsträger aufgrund der Vorgaben des § 15 SGB VII seltener UVVen erarbeiten. Dennoch wird das neue Präventionsinstrument der „Branchenregeln“ aufgrund der Zusammenstellung von staatlichem Recht und dem Vorschriften- und Regelwerk der Unfallversicherungsträger in Zukunft sicherlich ein gefragter Ratgeber auch bei den Gerichten werden. DGUV Regeln und DGUV Informationen sind heute schon ein wichtiges Hilfsmittel für die Urteilsbegründung, wie das Oberverwaltungsgericht Münster in seinem Urteil verdeutlicht. Es hat die Entscheidung des Verwaltungsgerichts Düsseldorf in Sachen Müllabholung überprüft und sich dabei intensiv auf das Vorschriften- und Regelwerk der DGUV gestützt.<sup>11</sup> Die Branchenregeln machen es vor allem für kleinere und mittlere Unternehmen einfacher,

durch eine gute Gefährdungsbeurteilung rechtssicher zu handeln. Denn die Branchenregeln identifizieren branchenspezifische Gefährdungen und beschreiben konkrete Maßnahmen für die Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit.

**„Das neue Präventionsinstrument der Branchenregeln wird in Zukunft sicherlich ein gefragter Ratgeber bei den Gerichten werden.“**

Die UVVen der Unfallversicherungsträger sind nicht nur für Unternehmer und Unternehmerinnen sowie Versicherte ein Pflichtenprogramm für die Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit, sondern stellen auch für die Straf-, Zivil- und Verwaltungsgerichte wichtige Instrumente bei der Beweiswürdigung und der Frage nach den Maßstäben der Verkehrssicherheitspflichten zum Schutz der Versicherten beziehungsweise aller Straßenverkehrsteilnehmenden dar. ●

**„Unfallverhütungsvorschriften können mittelbare Pflichten für alle Bürgerinnen und Bürger begründen, die auch der Straßenverkehrssicherheit dienen.“**



#### Fußnoten

[1] VG Neustadt (Weinstraße), Beschluss v. 3.3.2015 – 3 L 175/15.NW.

[2] BGH, Urteil v. 18.2.2014 – VI ZR 51/13.

[3] OLG Hamm, Urteil v. 16.10.2000 – 13 U 50/00.

[4] BGH, Urteil v. 5.5.1964 – VI ZR 72/63: „An die Sorgfaltspflicht des Unternehmers können zum Schutz betriebsfremder Personen keine geringeren Anforderungen gestellt werden, als er sie nach den Unfallverhütungsvorschriften gegenüber seinen Betriebsangehörigen zu erfüllen hat [...]. Dieser Grundsatz muss für Kinder gelten, die häufig eine Gefahrenstelle betreten, auch wenn dies unbefugt geschieht.“

[5] OLG Karlsruhe, Urteil v. 16.12.1999 – 3 Ss 43/99.

[6] BGH, Urteil v. 29. November 1960 – VI ZR 35/60.

[7] OLG Karlsruhe, Urteil v. 16.12.1999 – 3 Ss 43/99.

[8] OLG Celle, Neue Juristische Wochenschrift 2007, S. 2505

[9] OLG Bamberg, Beschluss v. 15.11.2006 – 2 Ss OWi 577/06.

[10] VGH München, Beschluss v. 23.3.2015 – 20 ZB 15.391; OVG Münster, Beschluss v. 6.8.2015 – 15 B 803/15; OVG Berlin-Brandenburg, Beschluss v. 26.2.2016 – OVG 9 N 179.13.

[11] DGUV Regel 114-013 (bisher BGR 238-1) „Sicherheit und Gesundheitsschutz bei Tätigkeiten in der Abfallwirtschaft – Teil 1: Sammlung und Transport von Abfällen“ sowie DGUV Information 214-033 (bisher: BGI 5104) „Sicherheitstechnische Anforderungen an Straßen und Fahrwege für die Sammlung von Abfällen“.

## Vorschriften- und Regelwerk

# Herausforderungen und Perspektiven

Die Arbeit 4.0 stellt nicht nur die Wirtschaft vor schwierige Aufgaben, sondern auch das Arbeitsschutzrecht. Dieser Beitrag skizziert die Herausforderungen und Perspektiven für das Vorschriften- und Regelwerk.

Das Arbeitsschutzrecht steht vor großen Herausforderungen. Viele Fragen werden unter dem Stichwort Arbeiten 4.0 diskutiert: Welche Auswirkungen haben die Megatrends Globalisierung, Digitalisierung, demografischer Wandel und Migration auf das Recht der Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit? Welchen Spielraum haben die Unfallversicherungsträger im Rahmen ihrer Rechtssetzungsbefugnisse in einer sich schnell verändernden und immer anspruchsvolleren Arbeitswelt? Wo sind im bestehenden Vorschriften- und Regelwerk systematische und inhaltliche Anpassungen erforderlich? Hinzu kommen wichtige Entwicklungen im Bereich der Normung: Internationale und europäische Normungsinstitutionen verabschieden in zunehmenden Maßen mit immer kürzeren Projektlaufzeiten Normen, welche den Bereich der Gewährleistung von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit berühren („betrieblicher Arbeitsschutz“).

An anderer Stelle<sup>1</sup> wurde diskutiert, was die Thematik für die Präventionsarbeit der Unfallversicherung insgesamt bedeutet. Auch im folgenden Artikel soll betrachtet werden, wie sie sich auf das Vorschriften- und Regelwerk der DGUV auswirkt.

## Autoren

### Dr. Sebastian Felz

E-Mail: [sfelz@web.de](mailto:sfelz@web.de)

### Martina Nethen-Samimy

Referat Vorschriften und Regeln

E-Mail: [martina.nethen-samimy@dguv.de](mailto:martina.nethen-samimy@dguv.de)

### Dr. Stefan Vorderstraße

Referat Vorschriften und Regeln

E-Mail: [stefan.vorderstrasse@dguv.de](mailto:stefan.vorderstrasse@dguv.de)

## Einflussfaktoren auf das Vorschriften- und Regelwerk

### Neue europäische Entwicklungen

Das staatliche Arbeitsschutzrecht ist weitgehend geprägt durch europäisches Recht, insbesondere durch Richtlinien, die auf der Grundlage des Art. 153 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) erlassen worden sind. Europäische Richtlinien müssen durch adäquate Rechtsnormen in die jeweilige nationale Rechtsordnung transformiert werden.

Dazu zählten Anfang der 1990er-Jahre auch Unfallverhütungsvorschriften.<sup>2</sup> Europäische Arbeitsschutzvorgaben wurden beispielsweise durch die heutige DGUV Vorschrift 29 „Steinbrüche, Gräbereien, Halden“ oder die gerade überarbeitete DGUV Vorschrift 84 „Seeschifffahrt“ umgesetzt.

Während 1996 die Begründung des Arbeitsschutzgesetzes noch davon sprach, dass die „vollständige Umsetzung [von EG-Richtlinien zum Arbeitsschutz] durch Unfallverhütungsvorschriften möglich sei“, heißt es in der Begründung der Arbeitsstättenverordnung 2016 nunmehr eindeutig, dass „nach der Arbeitsschutzkonzeption der Bundesregierung [...] EG-Recht ausschließlich durch staatliches Recht“ umgesetzt werden soll.

Am Beispiel der neuen Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) wird also deutlich, dass zur Umsetzung der europäischen Vorgaben in nationales Recht nur noch Gesetze und Verordnungen des Staates in Betracht kommen. So wurde die UVV „Bauarbeiten“ nicht als Teil der Umsetzung der EG-Baustellenrichtlinie nach Brüssel an die EU-Kommission gemeldet. Der Arbeitsplatzbegriff der ArbStättV musste geändert werden, um auch kurzzeitiges Arbeiten zu erfassen, also Reparatur und Instandhaltung von Bauwerken, aber auch Errichten und Rückbau von Bauwerken.

In der Rückschau lassen sich vier Phasen der europäischen Arbeitsschutzrechtsentwicklung unterscheiden.<sup>3</sup> Von 1958 bis 1971 spielte die Sozialpolitik im Bereich der EG kaum eine Rolle, zwischen 1972 und 1986 entwickelte sich dieses Politikfeld zu einem eigenständigen Bereich, 1987 bis 1994 gab es eine starke Rechtssetzungstätigkeit und seit 1995 ist eine Konsolidierungsphase zu verzeichnen. Nun könnte eine neue Phase begonnen haben.

Die EU-Kommission hat 2016 eine öffentliche Konsultation über eine europäische Säule sozialer Rechte eingeleitet.<sup>4</sup> Die EU-Kommission reagiert damit auf die Nachwirkungen der Wirtschafts- und Finanzkrise, ihre Folgen auf Beschäftigung und sozialen Zusammenhalt in der Europäischen Union sowie auf Megatrends wie etwa die Digitalisierung oder den demografischen Wandel. Parallel zur Konsultation über die Säule wurde eine eingehende Evaluierung der 24 Arbeitsschutz-Richtlinien eingeleitet. Durch diese Überprüfung soll untersucht werden, wie relevant, wirksam und kohärent die Richtlinien sind. Ziel der Analyse ist zu bewerten, ob angesichts neuer Risiken ein hohes Maß an Sicherheit und Gesundheitsschutz der Arbeitskräfte aufrechterhalten werden kann und ob die geltenden Rechtsvorschriften vereinfacht werden können. Des Weiteren soll bei kleineren und mittleren Unternehmen (KMU) die Akzeptanz für Maßnahmen der Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit erhöht werden.<sup>5</sup> Die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) begrüßt die Bestrebungen der EU-Kommission, die soziale Dimension in der EU zu stärken. Gleichzeitig müssen jedoch die nationalstaatlichen Kompetenzen auf dem Gebiet der sozialen Sicherheit gewahrt bleiben. Die DGUV betont insbesondere, dass das derzeitige Niveau der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes nicht abgesenkt werden dürfe.<sup>6</sup>



Im nationalen dualen Arbeitsschutzsystem ist der Rahmen für die Regelungs- und Rechtssetzungsbefugnisse der Unfallversicherung durch das Leitlinienpapier zur Neuordnung des Vorschriften- und Regelwerks im Arbeitsschutz vom 31. August 2011 vorgegeben.

### Leitlinienpapier als Herausforderung und Chance

Im nationalen dualen Arbeitsschutzsystem ist der Rahmen für die Regelungs- und Rechtssetzungsbefugnisse der Unfallversicherung durch das Leitlinienpapier zur Neuordnung des Vorschriften- und Regelwerks im Arbeitsschutz vom 31. August 2011 vorgegeben. Dieses Papier erläutert die gesetzlichen Vorgaben des § 15 SGB VII. Die Unfallverhütungsvorschriften können nur noch unter ganz engen Voraussetzungen erlassen werden. Die Unfallversicherungsträger haben darauf reagiert und insbesondere ein neues Präventionsinstrument konzipiert.

### Branchenregeln als innovatives Instrument

Die moderne Arbeitswelt ist reguliert und durchnormiert. Der Unfallverhütungsbericht des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) „Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit 2015“<sup>47</sup> führt in Anhang 1 fast 100 Arbeitsschutzvorschriften des Bundes auf. Dazu kommen Technische Regeln, Unfallverhütungsvorschriften und Normen. Hier müssen Unternehmen und Beschäftigte den Überblick behalten. Das ist – insbesondere für KMU – nicht immer

einfach. Der Bund, die Länder und die Unfallversicherungsträger haben sich deshalb auf eine Lösung geeinigt. Das neue Instrument der Branchenregel der Unfallversicherungsträger stellt ein als Gesamtkompendium aus staatlichem Recht und dem Vorschriften- und Regelwerk der DGUV dar für Betriebe einer bestimmten Branche ist es eine praxisnahe Zusammenstellung der wichtigsten Arbeitsschutzpflichten. Die Branchenregel ist ein Filter und gleichzeitig ein Kompendium: alles Wichtige im Arbeitsschutz auf einen Blick.

### Grundsatzpapier als Herausforderung und Chance

Das „Grundsatzpapier zur Rolle der Normung im betrieblichen Arbeitsschutz“ aus dem Jahr 2015 ergänzt das Leitlinienpapier und betont den Vorrang von Vorschriften und Regeln des Staates und der gesetzlichen Unfallversicherung gegenüber Normen. IEs hält fest, dass im Bereich der auf Artikel 153 AEUV gestützten Richtlinien grundsätzlich keine Normung initiiert werden soll. Normung zum betrieblichen Arbeitsschutz ist jedoch nicht generell ausgeschlossen, wenn bestimmte Kriterien erfüllt sind. In die Prüfung entlang dieser Kriterien werden die jeweils fachlich zu-

ständigen Ausschüsse nach § 18 ArbSchG sowie die Fachbereiche der DGUV im Einzelfall einbezogen.

### Herausforderungen für das DGUV Vorschriften- und Regelwerk

Aufgrund der Beschleunigung der Produktions- und Arbeitsprozesse wird es immer wichtiger, die Vorschriften- und Regelwerke an den Stand der Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene anzupassen. Die gesetzliche Unfallversicherung ist mit dem Kompetenznetzwerk der Fachbereiche und deren Sachgebieten bereits gut aufgestellt. Zentrale Aufgabe der Fachbereiche ist es, eine für alle Unfallversicherungsträger verbindliche, einheitliche und gesicherte Fachmeinung zu Präventionsthemen zu bilden und in Publikationen wie der „Branchenregel“ zu veröffentlichen. Vertreterinnen und Vertreter von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden arbeiten in diesen Gremien mit Vertretern von Staat, Ländern sowie ausgewiesenen Expertinnen und Experten des betrieblichen Arbeitsschutzes zusammen. Des Weiteren sorgen die Fachbereiche für ein verständliches, überschaubares und mit dem staatlichen Regelwerk abgestimmtes Vorschriften- und Regelwerk. ▶



## Versicherte 4.0, Betrieb 4.0, Aufsicht 4.0

Zu den strukturellen Herausforderungen, die gelöst werden müssen, zählt zum Beispiel der Schutz von Solo-Selbständigen. Dazu gehört, sowohl Schutzmaßnahmen in Vorschriften und Regeln zu übersetzen als auch darauf gestützte Maßnahmen zur Überwachung und Aufsicht durchzusetzen.

Wenn beispielsweise § 9 DGUV Vorschrift 1 davon spricht, dass der Unternehmer dafür zu sorgen hat, dass Unbefugte Betriebsteile nicht betreten dürfen, wenn dadurch eine Gefahr für Sicherheit und Gesundheit entsteht, geht diese Vorschrift vom „Betrieb“ im klassischen Sinne aus. Danach ist ein Betrieb dadurch gekennzeichnet, dass eine sozial verbundene Gruppe von Beschäftigten in zeitlichem und räumlichem Zusammenhang arbeitsmäßig die Betriebsmittel des Betriebsinhabers oder der Betriebsinhaberin nutzt, der oder die diesen Vorgang leitet.<sup>8</sup>

Digitales Arbeiten zeichnet sich aber dadurch aus, dass sich die Arbeit entweder vollständig in Netzwerke verlagert (Stichwort: Plattformökonomie oder „Crowdwork“) oder immer unabhängiger vom betrieblichen Arbeitsplatz wird sei es durch mobiles Arbeiten unterwegs oder durch Homeoffice zuhause.<sup>9</sup>

Wenn die Arbeit immer mobiler und die Beschäftigungsverhältnisse immer flexibler werden, stellt sich nicht nur die Frage, wie die „klassische“ Aufsichtsperson noch überprüfen und überwachen kann. Es muss auch in den Blick genommen werden, dass Crowdworker häufig zwischen abhängiger und selbständiger Beschäftigung wechseln.

Wäre es in der Arbeitswelt 4.0 ein Beitrag zur „Kultur der Prävention“, wenn die Sicherheits- und Gesundheitskompetenzen der Unternehmerin oder des Unternehmers und der Versicherten durch Qualifizierung und Beratung vertieft würden? Vielleicht helfen hier präventive Beratung und DGUV Informationen besser als Vorschriften und deren Überwachung?

Wenn § 12 DGUV Vorschrift 1 davon spricht, dass der Unternehmer und die Unternehmerin dafür zu sorgen hat, dass das Vorschriften- und Regelwerk des Staates und der Unfallversicherungsträger den Versi-



Die Prüfung auf Veränderungserfordernisse gilt es nun auf das Vorschriften- und Regelwerk der Unfallversicherungsträger zu übertragen.

cherten zugänglich gemacht werden muss, stellt sich zukünftig die Frage, wer das digitale „schwarze Brett“ mit Informationen zum Arbeitsschutz zu pflegen hat.<sup>10</sup> Könnte diese Informationspflicht eine Aufgabe der sogenannten Mediärplattformen sein, welche Unternehmen und Crowdworker zusammenführen?

Gleichzeitig bietet die Digitalisierung auch die Chance, Menschen mit Behinderungen und Einschränkungen noch stärker in die Arbeitswelt zu inkludieren und ihre Teilhabe zu garantieren, wie es die UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) festlegt.

Die Diskussion zeigt, dass die dynamischen Entwicklungen zu der Notwendigkeit einer ganzheitlichen Betrachtung des Arbeitsschutzes führen. Die Themen des sozialen und technischen Arbeits- und Gesundheitsschutzes sind zunehmend verzahnt.

Im Hinblick auf die arbeitsrechtlichen Problemfelder wurden eine Reihe von Regelungsvorschlägen im Rahmen des Deutschen Juristentages 2016 von Prof. Dr. Rüdiger Krause im Gutachten „Digitalisierung der Arbeitswelt“ gemacht.<sup>11</sup> Es

wurde beispielsweise diskutiert, wie der Spagat zwischen der Wahrung der Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft und dem Schutz der Beschäftigten vor den Risiken und negativen Folgen der Digitalisierung zu schaffen ist. Inhaltliche Schwerpunkte liegen hier im Arbeitszeitrecht, aber auch Urlaubs- und Betriebsverfassungsrecht und im Schutz vor psychischen Belastungen.

**„Die Frage der Ausgestaltung der Zukunft des Vorschriften- und Regelwerks der DGUV soll zur Positionsfindung in die Gremien der DGUV eingebracht werden.“**

Die novellierte Arbeitsstättenverordnung ist ein Beispiel für die Anpassung des staatlichen Rechts zum technischen Arbeitsschutz an die sich verändernde Arbeitswelt. So erfolgte unter anderem eine Klarstellung des Anwendungsbereiches im Hinblick auf Telearbeitsplätze, die durch das zunehmende Erfordernis, Beruf und Familie zu vereinbaren, sowie durch digitale Informationstechniken

# RIEHL RICHTLINIEN

Foto: Coloures-pic/fotolia.com

und neue Arbeitsmodelle zunehmend an Bedeutung gewinnen.

Die Prüfung auf strukturelle und konkrete Erfordernisse für Veränderungen gilt es nun auf das Vorschriften- und Regelwerk der Unfallversicherungsträger zu übertragen, das seinen Schwerpunkt im Bereich des technischen Arbeitsschutzes hat.

**Perspektiven für das DGUV Vorschriften- und Regelwerk der Zukunft**  
Vor dem Hintergrund der beschriebenen Entwicklungen und Herausforderungen stellen sich die folgenden Fragen:

Wird der Arbeitsschutz europäischer oder werden die nationalstaatlichen Akteure in der Rechtssetzung wieder wichtiger? Wie wird das Verhältnis von Vorschriften- und Regelwerk der Unfallversicherungsträger und der Normung in Zukunft ausgestaltet sein? Ermöglicht das Vorschriften- und Regelwerk, dass Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen an der Arbeitswelt 4.0 teilnehmen? Oder können etwa Eignungsvorbehalte in Unfallverhütungsvorschriften Barrieren für die Inklusion bilden?

Welchen Spielraum hat die gesetzliche Unfallversicherung, wenn der Fokus im Arbeitsschutz von der Technik auf den Menschen verlagert wird? Wie kann das Vorschriften- und Regelwerk eine Kultur der Prävention fördern? An welchen Stellen müssen psychische Belastungen stärker berücksichtigt werden?

Werden angesichts neuer Entwicklungen und Herausforderungen neue Instrumente für das DGUV Vorschriften- und Regelwerks nötig? Bewähren sich die Branchenregeln in der Praxis oder müssen sie neu konzipiert werden?

Der DGUV Grundsatz 300-001 bestimmt, dass DGUV Vorschriften und DGUV Regeln mindestens alle fünf bzw. alle drei Jahre zu überprüfen sind. Sind diese Fristen im Hinblick auf die Entwicklung der Normung noch „zeitgemäß“? Insbesondere die unter den Schlagworten Industrie/Arbeiten 4.0 („smart manufacturing“) zusammengefassten technologischen Entwicklungen, welche auf zunehmende Vernetzung und neue Arbeitsformen hinweisen, weisen den Weg in Richtung beschleunigter Regelsetzung. Insgesamt ist im Bereich der Normung ein Trend zur Verkürzung der Projektlaufzeiten zu beobachten.

Die Unfallversicherungsträger und Fachbereiche der DGUV müssen sich diesen Entwicklungen und Fragen stellen. Den Auftakt zur Erarbeitung eines strategischen Rahmens zur Weiterentwicklung des DGUV Vorschriften- und Regelwerks auch für künftige Herausforderungen hat ein Diskussionsforum beim DGUV Fachgespräch „Technische Regelsetzung und Normung 2016“ gebildet. Die Ergebnisse des Forums wurden für die Jahrestagung der Fachbereiche und Sachgebiete der DGUV 2017 aufbereitet und sollen in einem strukturierten Prozess mit den Fachbereichen weiter diskutiert werden. Damit die DGUV eine Position zur Frage findet, wie das künftige Vorschriften- und Regelwerk der DGUV gestaltet wird, soll es in die Gremien der DGUV eingebracht werden.

Das Ziel ist, einen strategischen Rahmen zur Weiterentwicklung des DGUV Vorschriften- und Regelwerks zu gestalten, damit es für aktuelle und zukünftige Herausforderungen gerüstet ist. Dies betrifft sowohl die einzelnen Regelarten als auch

den möglichen, zielgerichteten Einsatz unterschiedlicher Regelarten bzw. Regelwerke sowie die Strukturen und Prozesse ihrer Erarbeitung.



## Fußnoten

[1] Apt, J., Dreier, S., Felz, S.: Weißbuch Arbeiten 4.0 und andere Aktivitäten – Was folgt für die gesetzliche Unfallversicherung? In: DGUV Forum 3/2017, S. 10-16.

[2] Rink, A.: Der Präventionsauftrag der gesetzlichen Unfallversicherung. Verfassungs- und europarechtliche Vorgaben für Präventionsmaßnahmen, Berlin 2010, S. 179-191.

[3] Balze, W.: Einleitung B. Europarechtliche Grundlagen. In: Kollmer/Klindt/Schucht, ArbSchG 32016, S. 39ff.

[4] Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen: Einleitung einer Konsultation über eine europäische Säule sozialer Rechte vom 8.3.2016, COM(2016) 127 final.

[5] Mitteilung (wie Fn. 4), S. 7.

[6] EU-Konsultation zur Europäischen Säule sozialer Rechte. Beitrag der gesetzlichen Unfallversicherung in Deutschland, 11/2016, abrufbar unter: [http://dsv-europa.de/lib/02\\_Positionspapiere/2016\\_DGUV-Europ-Saeule-soz-Rechte.pdf](http://dsv-europa.de/lib/02_Positionspapiere/2016_DGUV-Europ-Saeule-soz-Rechte.pdf) (letzter Zugriff: 06.01.2017).

[7] BMAS: Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit 2015, Dortmund/Berlin/Dresden 2016, abrufbar unter: <http://www.baua.de/de/Informationen-fuer-die-Praxis/Statistiken/Suga/Suga.html> (letzter Zugriff: 06.01.2017).

[8] Däubler/Kittner/Klebe/Wedde, § 1 BetrVG, Rn. 45, 15. Auflage 2016.

[9] Püring, M.: Die soziale Absicherung von Crowdworkern. Eine Untersuchung des Absicherungsstatus und -verhaltens von internetbasierten, selbständigen Erwerbstätigen. In: Zeitschrift für Sozialreform 62 (2016), S. 411-442.

[10] Vgl. Püring (wie Fn. 9), S. 419.

[11] Krause, R.: Digitalisierung der Arbeitswelt – Herausforderungen und Regelungsbedarf. In: Ständige Deputation des Deutschen Juristentages (Hrsg.): Verhandlungen des 71. Deutschen Juristentages, Essen 2016, Band I, Gutachten, Teil B, München 2016.

## Digitalisierung

## Ein Fortschrittsmythos?

Menschen mit Behinderung in einer Arbeitswelt 4.0: ein Blick in die Zukunft

„Die Qualität des Lebens für die Behinderten in unserer Gesellschaft ist ein Spiegel der Qualität der Gesellschaft.“<sup>1</sup> Dieses Zitat stammt von Walter Arendt, Bundesarbeitsminister von 1969 bis 1976, und fasst – lange vor der UN-Behindertenrechtskonvention – den Leitgedanken des modernen Inklusionsdiskurses zusammen: Menschen mit Behinderung sollen ein gleichberechtigtes und möglichst selbstbestimmtes Leben führen können.

Ein wichtiger Baustein der Inklusion ist, Menschen mit Behinderung in den Arbeitsmarkt einzubeziehen. Hier gibt es immer noch große Defizite. Wird die Digitalisierung der Arbeitswelt das künftig verändern können? „Die Digitalisierung der Arbeitswelt eröffnet zahlreiche Möglichkeiten, um Arbeit flexibler zu gestalten und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine angenehme Arbeitsatmosphäre zu schaffen. Arbeitgeber und Beschäftigte müssen allerdings auch lernen, mit den neuen Möglichkeiten und der Verantwortung sinnvoll umzugehen“, sagt Hans-Jürgen Penz von der Verwaltungsberufsgenossenschaft und Leiter des Sachgebiets Barrierefreie Arbeitsgestaltung der DGUV.

Welche Möglichkeiten, welche Risiken bringen neue Techniken mit sich? Und inwieweit wird die Digitalisierung einen Einfluss auf die Lebensqualität von Menschen mit Behinderung<sup>2</sup> haben? Ein Pro und Contra mit Blick auf die Zukunft.

### 1. Zuwachs an Mobilität oder Verlust von Sicherheit?

Pro: Die neue digitale Arbeitsgesellschaft ist gekennzeichnet durch Flexibilität, Mobilität und die Subjektivierung von Arbeit. Viele Dienstleistungen sind nicht mehr an einen konkreten Arbeitsort gebunden. Mobilitätseingeschränkte Personen erhalten einen alternativen Zugang zum Arbeitsmarkt: Das Internet ist in vielen Bereichen zum eigentlichen Mediator der Arbeitstätigkeit geworden. Internetbasierte Tätigkeiten bieten dadurch die Möglichkeit für Home Office, Telearbeit oder andere zeitentkoppelte, dezentrale Arbeitsstrukturen.

„Die Digitalisierung der Arbeitswelt eröffnet zahlreiche Möglichkeiten, um die Arbeit flexibler zu gestalten.“

Der Arbeitsplatz ist dann nur einen Klick entfernt. Selbstorganisation und die Ergebnisorientierung ersetzen die Anwesenheitspflicht in den Betrieben. Neue aufkommende Berufsfelder – zum Beispiel Social Media Manager oder Onlineredakteure – bieten für Menschen mit Mobilitätsbeschränkungen vielseitige Nischenangebote am Arbeitsmarkt. Die Digitalisierung der Arbeitswelt führt für sie daher zu einer Reduktion von Mobilitätshürden.

Contra: Digitalisierung und Flexibilisierung der Arbeit stehen in dem Verdacht nicht nur die Prekarisierung zu fördern, sondern auch die Verantwortung des Arbeitsschutzes auf die einzelnen Beschäftigten zu verlagern – zum Beispiel auf den zu Hause arbeitenden Clickworker. Wie sicher ist der Arbeitsplatz der Zukunft? Atypische Beschäftigungsformen wie befristete Verträge und Zeitarbeit werden im Zuge der flexiblen Betriebsstrukturen zunehmen. Das heutige Verständnis von „Normalarbeit“ wird sich dadurch verändern. Das könnte zur weiteren Ausweitung des Niedriglohnsektors führen. Von diesem Umbruch der Beschäftigungsverhältnisse werden auch Menschen mit Behinderung betroffen sein, die schon jetzt überdurchschnittlich in atypischen Beschäftigungsverhältnissen tätig sind – mit den daraus folgenden finanziellen Einschnitten.

„Klassische“ Betriebe sind aber nicht nur Arbeitsstätten. Sie sind zugleich Garant dafür, dass die gesetzlichen Vorgaben des Arbeitsschutzes erfüllt werden. Für die Unfallversicherung ergeben sich durch die zu vermutende Zunahme der Zahl der Heimarbeitsplätze besondere Herausforderungen, Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit durchzusetzen. Menschen mit Behinderung müssen sich dann selbst um die geeigneten Präventionsmaßnahmen während ihrer Erwerbstätigkeit kümmern. Schlechtere ergonomische Standards wären nur eine von vielen möglichen Folgen dieser Entwicklung.

### 2. Inklusion oder Exklusion?

Pro: Kommunikation wird digital. Das Internet bietet unzählige Austauschforen und Netzwerke. Die Kommunizierbarkeit von Arbeitsaufträgen und Arbeitsergebnissen verbessert die Beschäftigungschancen von Menschen mit Behinderung. Durch stärkere Vernetzung mit potenziellen Arbeitgebern oder anderen digitalen Communities (zum Beispiel Xing) können Menschen mit Behinderung ihr eigenes

#### Autor



**Jan-Peter Schulz**

Referat Redaktion und Medien der DGUV  
E-Mail: Jan-Peter.Schulz@dguv.de

Foto: ????

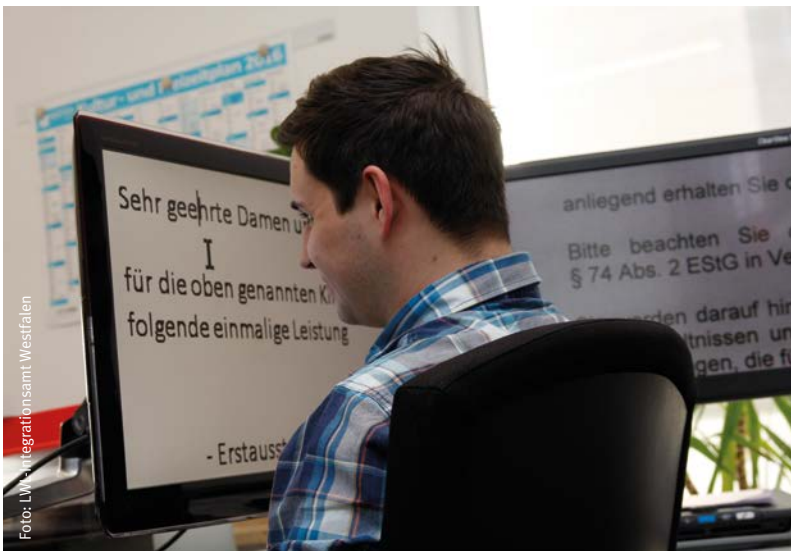


soziales Kapital aufbauen und erweitern. Das bietet für Fachkräfte mit Behinderung den idealen Raum, um ihre spezielle Qualifikation selbständig und unabhängig von anderen Vermittlungsinstanzen zu vermarkten. Auch im Bereich der Aus- und Fortbildung werden immer öfter die digitalen Möglichkeiten genutzt. Fernstudien in allen natur- und gesellschaftswissenschaftlichen, technischen oder anderen Fachbereichen gehören heute zu den normalen Angeboten der Fach-

Die Subjektivierung von Arbeit und die mangelhafte soziale Resonanz können daher zu einer erhöhten psychischen Belastung führen, die für viele behinderte Menschen oftmals schlecht zu bewältigen ist. Darüber hinaus kann die Schlüssel-Qualifikation „Digitale Kompetenz“ nicht von allen im vollen Umfang erwartet werden. Bildungschancen und Bildungszugang wären in einem digitalisierten Zeitalter dann abhängig von der Selbstorganisation und dem technischen Know-how.

Nutzung aber nicht auf den Erwerbsbereich beschränkt. Sie werden sich auf alle Lebensbereiche ausweiten und die Teilhabe von Menschen mit Behinderung am kulturellen und sozialen Leben fördern.

„Die Subjektivierung von Arbeit und die mangelhafte soziale Resonanz können zu erhöhten psychischen Belastungen führen.“



Als assistive Technik wird eine Vergrößerungssoftware verwendet. Menschen mit Sehbehinderung lesen häufig in einem reduzierten Leseabstand.

hochschulen, Hochschulen und Universitäten. Dies eröffnet Menschen mit unterschiedlichsten Fähigkeiten neue berufliche Perspektiven und individuelle Entwicklungschancen.

Kontra: Der Arbeitsplatz ist ein sozialer Ort. Persönliche Beziehungen, vertraute Kommunikationskanäle und ein Kollektivgefühl werden dort aufgebaut. Menschen mit oder ohne Behinderung, die die Digitalisierung nutzen, um von zu Hause aus zu arbeiten, riskieren sozial nicht länger eingebunden zu werden. Digitale Netzwerke sind loser und unverbindlicher und erfordern zugleich eine intensivere Pflege. Das birgt die Gefahr der Exklusion, mangelnder Anerkennung und eines reduzierten Feedbacks. Digitalisierung wird dann zu einer funktionalen Membran, die Arbeitsleistung durchlässt, jedoch den persönlichen Austausch begrenzt.

### 3. Simplifizierung oder Zuwachs an Komplexität

Pro: Für Menschen mit Sinnesbeeinträchtigungen, die einer Bürotätigkeit nachgehen, vereinfachen die neuen Technologien das Arbeiten am Arbeitsplatz und steigern deren Effizienz. ScreenReader, barrierefreie PDF-Dateien, ergonomische Mousepads, Druckerzeugnisse in Brailleschrift, elektronische Kommunikationshilfen und Eye-Tracker sind nur wenige assistive Technologien, die bereits heute auf dem Markt sind.

Die auf die Beschäftigten abgestimmten Informations- und Kommunikationstechnologien gleichen behinderungsbedingte Lern- und Kommunikationseinschränkungen aus und erleichtern die Inklusion von Menschen mit Behinderung selbst in komplexe Arbeitsprozesse. Die neuen digitalen Technologien bleiben in ihrer

Contra: Die Automatisierungstendenz in vielen Betrieben nimmt zu. Geringqualifizierte und Routinetätigkeiten oder sogenannte Nischenjobs drohen im digitalisierten Arbeitsmarkt durch Roboter ausgeführt zu werden (zum Beispiel im Bereich der Buchung und Dokumentenablage oder blinde Telefonistenstellen). Technik und ihre Bedienung werden zunehmend komplizierter: Mehr Funktionen und die Komplexität der Anwendungen erschweren die Nutzung. Optimierungszwang und Effizienzsteigerung der Unternehmen sowie der internationale Wettbewerbs- und Innovationsdruck senken zusätzlich die Beschäftigungschancen von Geringausgebildeten.



#### Literatur

Aktion Mensch (2016): Inklusionsbarometer Arbeit. Ein Instrument zur Messung von Fortschritten bei der Inklusion von Menschen mit Behinderung auf dem deutschen Arbeitsmarkt. 4. Jahr.

Bösl, Elsbeth: Die Geschichte der Behindertenpolitik in der Bundesrepublik aus Sicht der Disability History. In: Bundeszentrale für politische Bildung: Aus Politik und Zeitgeschichte „Menschen mit Behinderung“, APUZ 23/2010.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Forschungsbericht 467. Chancen und Risiken der Digitalisierung der Arbeitswelt für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung. Mai 2016.

[www.barrierefrei-kommunizieren.de](http://www.barrierefrei-kommunizieren.de). (Letzter Zugriff: 11.12.2016).

[www.bmas.de/DE/Service/Medien/Publikationen/a125-13-teilhabebericht.html](http://www.bmas.de/DE/Service/Medien/Publikationen/a125-13-teilhabebericht.html). (Letzter Zugriff: 12.12.2016).

[www.leidmedien.de](http://www.leidmedien.de). (Zugriff: 11.12.2016).



Foto: LWL-Integrationsamt Westfalen

Arbeitsplatz eines Richters in einem Sozialgericht - neben einer Braillezeile nutzt er ein iPad.

Der Komplexitätszuwachs durch die neuen Technologien und die ansteigende Nachfrage nach hochqualifizierten und spezialisierten Arbeitskräften üben insbesondere auf Menschen mit psychischen und geistigen Behinderungen einen hohen Qualifizierungsdruck aus. Neben der Entgrenzung von Arbeit können somit auch ihre Verdichtung und die wachsenden Anforderungen zu einer erhöhten psychischen Belastung führen.

#### 4. Barrierefreiheit für alle oder wenige?

Pro: Die Digitalisierung und der technische Fortschritt sorgen für einen Paradigmenwandel: Der Beschäftigte wird zur Konstanten und der Arbeitsplatz zur Variablen. Die im SGB IX anvisierte Anpassung des Arbeitsplatzes an die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderung wird

mit Hilfe von behinderungskompensierenden Technologien (bKT)<sup>3</sup> unterstützt. Assistive Technologien (AT) können Körper- und Sinneseinschränkungen kompensieren und sorgen für eine verbesserte Mobilität im Alltag und in der Arbeitswelt.

Das Prinzip „Design for all“, das die menschliche Diversität der Gesellschaft berücksichtigt, ermöglicht in der Gestaltung von Büroräumen und Betrieben oder öffentlichen Plätzen parallel dazu einen möglichst barrierefreien Zugang für alle. AT und „Design for all“ ergänzen sich und sorgen für eine universelle Teilhabe am gesellschaftlichen Leben. Digitalisierung und die damit einhergehenden technischen Entwicklungen werden zur treibenden Kraft der Inklusion und fördern die Selbständigkeit von Menschen mit Behinderung in allen Lebensbereichen.

Contra: BkT funktionieren nur in der Arbeitswelt, wenn die entsprechenden Rahmenbedingungen vorhanden sind. Arbeitsabläufe und Organisationsstrukturen müssen daraufhin abgestimmt werden. Firmensoftwares müssen nicht nur barrierefrei gestaltet sein, sondern auch über eine Schnittstelle zu behinderungskompensierenden Programmen verfügen. Screenreader sind zum Beispiel in ihrer Funktionalität ähnlich, weisen in ihrer Anwendung aber Unterschiede auf.

Das Zusammenspiel zwischen dynamischer Software und den unterschiedlichen Hardwareangeboten bleibt eine große technische Herausforderung. Arbeitsbedingungen, in denen barrierefreie Software und ATs reibungslos harmonisieren, werden daher nicht für alle Menschen mit Behinderung zugänglich sein. Große Un-

ternehmen werden sich eher auf die neuen technologischen Entwicklungen einstellen können als kleinere und mittlere Unternehmen (KMU).

**„Oft behindern nicht eingeschränkte Fähigkeiten, sondern von Menschen geschaffene Barrieren die Inklusion.“**

Auch bleibt die Frage, ob es für Unternehmen genügend Anreize geben wird, in solche Arbeitsplätze zu investieren. Insbesondere, wenn die neuen Beschäftigungsverhältnisse auf Kurzfristigkeit angelegt sind. Es kann nicht ausgeschlossen werden, dass durch Digitalisierung, die neue Technik und ihre Kosten sowie die komplexere und auf höhere Qualifikation abzielende Arbeitswelt zusätzliche höhere Hürden für Menschen mit bestimmten Behinderungen.

### Digitalisierung – ein Fortschrittsmythos?

Vielversprechende technische Möglichkeiten erlauben eine stärkere Inklusion von Menschen mit Behinderung in den Arbeitsmarkt. Allerdings birgt die Digitalisierung auch die Gefahr, neue Hürden für eine gelingende Inklusion aufzubauen. Dazu Hans-Jürgen Penz: „Der Erfolg von Betrieben bei der Umsetzung, die sich aus der Digitalisierung der Arbeitswelt ergeben, wird entscheidend davon abhängen, ob es gelingt, die Beschäftigten mit ihren unterschiedlichen Fähigkeiten und Kompetenzen einzubeziehen und mitzunehmen. Beschäftigte brauchen dabei vor allem Bildung und Entwicklungschancen, aber auch die Bereitschaft, sich auf die zukünftigen Entwicklungen einzulassen.“

Inklusion in den Arbeitsmarkt wird sich auch in Zukunft nicht einfach als ein selbständiger „Nebeneffekt“ technischer Entwicklung vollziehen. Die Qualität der In-

klusion wird davon abhängen, mit welcher Haltung und welchem Verständnis den Menschen mit Behinderung ein gleichberechtigter Platz in der Gesellschaft zugesprochen wird. Barrierefreiheit, Wahlfreiheit in Bezug auf den Ort, Arbeitsmarkt und Erwerbstätigkeit sowie ein umfangreiches und individuell gestaltbares Qualifizierungsangebot für ein lebenslanges Lernen sind drei wichtige Grundpfeiler, um die Inklusion für behinderte Menschen voranzubringen.

„Unsere Gesellschaft muss die ideellen und materiellen Bedingungen schaffen, um die Bildungs- und Arbeitswelt so zu gestalten, dass beispielsweise auch Menschen mit körperlichen oder kognitiven Einschränkungen an ihr selbstbestimmt und ohne fremde Hilfe teilhaben können“, ergänzt Penz. Oft aber behindern nicht eingeschränkte Fähigkeiten, sondern von Menschen geschaffene Barrieren diesen selbstverständlichen Anspruch. ●



#### Fußnoten

[1] Bösl, Elsbeth: Die Geschichte der Behindertenpolitik in der Bundesrepublik aus Sicht der Disability History. In: Bundeszentrale für politische Bildung: Aus Politik und Zeitgeschichte „Menschen mit Behinderung“, APUZ 23/2010, S. 8.

[2] Menschen mit Behinderung sind keine homogene Gruppe. Es gibt Menschen mit Mobilitätseinschränkungen, Sinneseinschränkungen und Menschen mit einer geistigen, psychischen oder Mehrfachbehinderung. Dieser Artikel fasst mit Rückgriff auf die Besonderheiten die allgemeinen Trends zusammen, kann aber nicht in die Tiefe spezieller Entwicklungen für bestimmte Gruppen eingehen.

[3] Dieser Begriff wurde vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales im Forschungsbericht 467 über die Chancen und Risiken der Digitalisierung der Arbeitswelt für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung verwendet. Der Begriff ist allerdings umstritten. Behindernungskompensierende Technologien ermöglichen zwar für Menschen mit Behinderung Unabhängigkeit und Selbstbestimmung und die Umwelt wird durch sie universell zugänglich gemacht. Der Begriff selbst ist aber eng verbunden mit einem defizitären Bild von Menschen mit Behinderung.

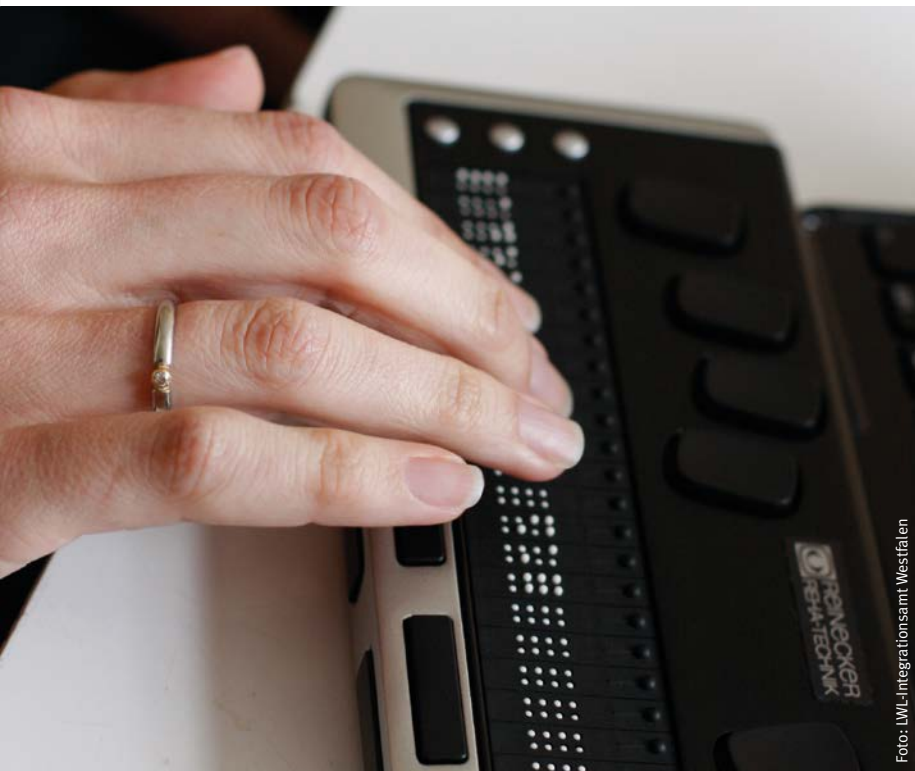


Foto: LWL-Integrationsamt Westfalen

Mobile Braillezeile zum Anschluss an Notebooks und Tablets (iPad) mit Brailleeingabe.



## Qualität von Arbeitsschutzunterweisungen

# Wirksam, einfach, effizient

Arbeitsschutzunterweisungen sind in Deutschland ein bewährtes Instrument der betrieblichen Prävention. Die Rahmenbedingungen, wie Unterweisungen durchzuführen sind, sind gesetzlich festgelegt. Die inhaltlich-methodische Ausgestaltung liegt jedoch gänzlich in der Erfahrung und den Kompetenzen der betrieblichen Akteure. Wie kann also die Wirksamkeit von Arbeitsschutzunterweisungen gesichert werden? Diese Frage beantwortet ein aktuell erschienener Report des Instituts für Arbeit und Gesundheit der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (IAG).

### Unterweisungen als Instrument der Prävention

Deutschland verfügt über ein bewährtes System zur betrieblichen Prävention, so dass die Zahl von Arbeitsunfällen und berufsbedingten Erkrankungen fast kontinuierlich sinkt. Dieser Erfolg ist das Ergebnis einer Summe von Maßnahmen für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit, zu denen betriebliche Unterweisungen von Beschäftigten zählen.

Ausgehend unter anderem von der gesetzlich vorgeschriebenen Gefährdungsbeurteilung klären Unterweisungen Beschäftigte über allgemeine und tätigkeitsbezogene Gefahren, Gefährdungen sowie entsprechende Verhaltensweisen zur Prävention von Arbeitsunfällen und berufsbedingten Erkrankungen auf. Die Wirksamkeitskontrolle aller Maßnahmen, auch die der Unterweisung, ist ebenfalls gesetzlich verankert (§ 3 Abs. 1 ArbSchG).

### Potenzial zielführender Arbeitsschutzunterweisung

Wird die Arbeitsschutzunterweisung als kurze arbeitsplatzbezogene Trainingsmaß-

nahme verstanden, beinhaltet diese gegenüber anderen Trainingsmaßnahmen ein großes Potenzial, um wirksam zu werden:

- Die zu unterweisenden Inhalte sind arbeitsplatzspezifisch und direkt mit der Arbeitstätigkeit verbunden.
- Idealerweise speisen sich die Inhalte aus der Gefährdungsbeurteilung und befördern die Arbeitsschutzziele der Organisation.
- Die Unterweisenden berücksichtigen die Fähigkeiten, das Verhalten und die Einstellungen der Beschäftigten.
- Führungs- oder Fachkräfte aus dem eigenen Hause übernehmen die Rolle der Unterweisenden und gestalten die Bedingungen vor, während und nach der Unterweisung.
- Die Unterweisenden können als Repräsentanten der Organisation deren Wahrnehmung beeinflussen.

### Wirksamkeit sicherstellen

Da der Qualitätsanspruch an Arbeitsschutzunterweisungen nicht klar definiert ist, liegt es am Betrieb selbst, wie hoch – oder niedrig – die Messlatte hängt.<sup>1</sup> Ein Fall-

strick ist unter anderem die Qualifikation der betrieblich Vorgesetzten. Um als Trainer oder Trainerin in Sachen Arbeitsschutz zu agieren, braucht es neben den fachlichen auch methodische und soziale Kompetenzen – die durchaus nicht zwangsläufig bei allen Unterweisenden im notwendigen Ausmaß ausgeprägt sind. Bei Arbeitsschutzunterweisungen sind so viele Einflussfaktoren im Spiel, dass der Wirkungsgrad in der betrieblichen Praxis sehr unterschiedlich ausfallen dürfte. Unzureichende Unterweisungen nehmen jedoch Einfluss auf die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten an ihrem Arbeitsplatz.

### Organisierter Arbeitsschutz senkt Unfallzahlen

Insgesamt lässt sich feststellen: Je mehr sich ein Unternehmen für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit engagiert, desto häufiger werden Arbeitsschutzunterweisungen durchgeführt.<sup>2</sup> Belegbar ist, dass ein gut organisierter betrieblicher Arbeitsschutz die Zahl der Unfälle senken kann. Arbeitsschutzunterweisungen sind dabei notwendige Maßnahmen der betrieblichen Prävention.

## Autorinnen



**Dr. Kati Masuhr**

Evaluation & Qualitätsmanagement  
E-Mail: [evaluation-masuhr@gmx.de](mailto:evaluation-masuhr@gmx.de)

Foto: DGUV



**Miriam Becker**

Becker Kommunikation  
E-Mail: [miriam@becker-kommunikation.com](mailto:miriam@becker-kommunikation.com)

Foto: Rui Camillo

## Bedarf an flächendeckenden Unterweisungen

In der betrieblichen Praxis besteht – auch mit Blick auf neue Anforderungen der Arbeit 4.0 an die Prävention – ein hoher Bedarf an flächendeckender und wirksamer Unterweisung.

Während die Rahmenbedingungen wie Verantwortlichkeit, Anlässe, die Regelmäßigkeit sowie die Dokumentationspflicht gesetzlich verankert sind, ist die Form der Unterweisung vom Gesetzgeber weitgehend offen gelassen, um den Betrieben hier einen angemessenen Handlungsspielraum zu gewähren. Das Ergebnis der Unterweisung ist jedoch vorgegeben: Sie soll „wirksam“ sein. Damit sind die Handlungsspielräume nur scheinbar weit gefasst, was in der betrieblichen Praxis zu Unsicherheit führen kann. Welches Vorgehen ist also zu nutzen und welche Rahmenbedingungen sind zu schaffen, damit Unterweisungen wirksam werden können? Auf diese Frage, die man sich in der



### Neuer IAG-Report erschienen

Diese Erfolgsfaktoren werden im IAG-Report 1/2017 „Erfolgsfaktoren von Arbeitsschutzunterweisungen – Identifikation und Messung“ wissenschaftlich hergeleitet. Darüber hinaus wird der darauf aufbauend entwickelte Fragebogen vorgestellt, welcher als Checkliste und Instrument zur Erfassung des Ist-Stands sowie zur Ableitung von Optimierungsmöglichkeiten genutzt werden kann. Zudem stellt der Report vor, welches Potenzial in dem Arbeitsschutzinstrument Unterweisung steckt und wie Betriebe es wirksam einsetzen können. Er dient all denjenigen als Leitfaden und Argumentationshilfe, die betriebliche Unterweisungen selbst verwirklichen wollen oder Betriebe dabei unterstützen.

Der IAG-Report basiert auf der Dissertation von Dr. Kati Masuhr mit dem Titel „Entwicklung eines Instruments zur Erfassung der Qualität von Arbeitsschutzunterweisungen“, die an der Fakultät für Psychologie der Ruhr-Universität Bochum im Rahmen eines DGVU-Stipendiums entstand und im Jahr 2012 publiziert wurde. Der IAG-Report ist unter [www.dguv.de](http://www.dguv.de), webcode: d13378 erhältlich.

## i

### Die Erfolgsfaktoren im Überblick

Die strukturellen Voraussetzungen werden beachtet:

#### 1. Einhaltung der technisch-organisatorischen Bedingungen

Die technischen und organisatorischen Voraussetzungen sollten für die Durchführung einer Arbeitsschutzunterweisung gegeben sein.

#### 2. Beachtung der sozialen Bedingungen

Dies sollte mit einer ausreichenden sozialen Unterstützung durch Vorgesetzte und Kollegen und Kolleginnen einhergehen.

#### 3. Passung der Leistungsvoraussetzungen

Die geforderten Kompetenzen und Fähigkeiten zur Durchführung von Arbeitsschutzunterweisungen sollen mit den beim Unterweisenden vorhanden übereinstimmen.

#### 4. Erfüllung des gesetzlichen Unterweisungsauftrags

Eine Unterweisung von guter Qualität muss die Gesetzesanforderungen erfüllen.

Im Prozess der Arbeitsschutzunterweisungen finden folgende Bestandteile Beachtung:

#### 5. Analyse und inhaltliche Planung

Auf der Grundlage der Analyse des Lernbedarfs findet die inhaltliche Ausgestaltung der Unterweisung statt.

#### 6. Didaktisch-methodische Planung

Die geeignete Art und Weise zur Vermittlung der abgeleiteten Inhalte ist zu planen.

#### 7. Aufmerksamkeit wecken und Motivierung

Um die Beschäftigten zu motivieren, kommt es vor allem auf das Engagement der Unterweisenden an.

#### 8. Information der Lernenden

Lernziele und weitere Aspekte der Unterweisung, wie eine abschließende Überprüfung des Lernerfolgs, werden vermittelt.

#### 9. Vorwissen aktivieren

Passende Bezüge zur Arbeitstätigkeit und zu Erfahrungen der Beschäftigten bilden eine gute Basis für die Aufnahme neuer Inhalte.

#### 10. Darstellung der Inhalte

##### Struktur

Die Unterweisung sollte einem roten Faden folgen, der für die Beschäftigten von Anfang an nachvollziehbar ist.

##### Steuerung

Die Unterweisenden steuern den Einsatz

der gewählten Methoden und die Beteiligung der Beschäftigten.

##### Verständlichkeit

Die Sprache der Unterweisung ist auf die Zielgruppe zugeschnitten.

##### Anpassung

Die methodische Vermittlung ist auf die Voraussetzungen der Teilnehmenden abgestimmt.

#### 11. Anleitung des Lernens

Im Sinne der Didaktik leitet der Unterweisende zum Lernen an, indem die Lerninhalte, beispielsweise durch Üben, vertieft verarbeitet werden sollen. Die Interaktion mit den Teilnehmenden als auch soziale Aspekte wie ein kollegiales Klima während der Unterweisung fördern den Lernprozess.

#### 12. Ausführen und Anwenden

Die Anwendung des Gelernten innerhalb der Unterweisung ermöglicht Lernerfolge sichtbar zu machen und ermöglicht ein rechtzeitiges Nachsteuern.

#### 13. Lernzielkontrolle und Rückmeldung

Die Frage, ob die Ziele der Unterweisung erreicht wurden, lässt sich durch Tests oder das Stellen von praktischen Aufgaben beantworten. Zum Abschluss der Unterweisung erhalten die Beschäftigten Hinweise über ihren aktuellen Lernstand.

#### 14. Behalten und Transfer sichern

Damit das Gelernte am Arbeitsplatz anwendbar wird, sollte der Transfer vorbereitet werden. Die Vorwegnahme von Hindernissen kann hierbei hilfreich sein.

#### 15. Evaluation

Nach Abschluss einer Unterweisung ist deren Wirksamkeit zu überprüfen.

Arbeitsschutzunterweisungen führen zu den erwünschten Ergebnissen:

#### 16. Reaktionen

Die Beschäftigten zeigen positive Reaktionen in Bezug auf die Unterweisung. Sie empfinden die Unterweisung als nützlich und sinnvoll.

#### 17. Lernen

Die Beschäftigten haben in der Arbeitsschutzunterweisung etwas gelernt. Dies kann sich über den Erwerb von Wissen, Handlungskompetenz aber auch die Veränderung von Einstellungen zeigen.

#### 18. Transfer

Die Beschäftigten fühlen sich in der Lage, dass Gelernte am Arbeitsplatz anzuwenden und werden angeregt sich eingehender mit Arbeitsschutz zu beschäftigen.

Praxis zu Recht stellen kann, möchte die gesetzliche Unfallversicherung antworten. Denn zum einen besitzt sie die langjährige praktische Erfahrung mit Arbeitsschutzunterweisungen, zum anderen agiert sie auf Basis wissenschaftlicher Erkenntnisse aus angrenzenden Wissensgebieten.

In der Dissertation von Kati Masuhr „Entwicklung eines Instruments zur Erfassung der Qualität von Arbeitsschutzunterweisungen“ wurde diese Frage im Auftrag der DGUV aufgegriffen.<sup>3</sup> Darin werden Erfolgsfaktoren wissenschaftlich fundiert hergeleitet, die für die Durchführung einer wirksamen Arbeitsschutzunterweisung – unabhängig von Branchen und Themen – von Bedeutung sind. Dabei kommt es darauf an, wie eine Unterweisung durchgeführt wird, aber auch, wie sie im Unternehmen ihre Wirkung entfalten kann.

### Faktoren für den Erfolg

Insgesamt wurden hierbei 18 Erfolgsfaktoren identifiziert. Diese betreffen zum einen die strukturellen Voraussetzungen, die darin bestehen, dass der gesetzliche Auftrag zur Durchführung von Unterweisungen erfüllt wird. Zum anderen ist wichtig, dass die entsprechenden technisch-organisatorischen sowie die sozialen Rahmenbedingungen im Unternehmen gegeben sind. Nicht zuletzt sollten die Unterweisenden über die entsprechenden Leistungsvoraussetzungen im Sinne von Wissen, Kenntnissen und Fertigkeiten verfügen.

Hinsichtlich der Durchführung von Arbeitsschutzunterweisungen ist es die inhaltlich-methodische Planung, die Steuerung und Strukturierung der Unterweisung als auch die Ermittlung von Lernerfolg und die Vorbereitung auf den Transfer des Gelernten in der Praxis, die als Gestaltungselemente wesentlich zur Wirksamkeit der Unterweisung beitragen.

Abschließend sollte die Betrachtung der Wirksamkeit stattfinden. Wichtig ist es dabei zu erfassen, wie die Unterwiesenen auf die Unterweisung reagieren, inwieweit ein Lernerfolg vorhanden ist und das Gelernte tatsächlich im Arbeitsalltag umgesetzt wird.



### Fußnoten

[1] Schlüter, A.: Arbeitsschutzgesetz. Leitfaden für die Praxis. Wiesbaden: Universum 1998.

[2] Zimolong, B.: Sicherheitsmanagement: Der Zusammenhang zwischen Sicherheitsorganisation, Schulung und Sicherheitsstandards. In: Zimolong, B. & Trimpop, R. (Hrsg.): Psychologie der Arbeitssicherheit, 6. Workshop 1991. Heidelberg: Asanger 1992, S.85-97.

[3] Masuhr, K.: Entwicklung eines Instruments zur Erfassung der Qualität von Arbeitsschutzunterweisungen, Dissertation: Ruhr – Universität Bochum 2012.



Foto: Wolfgang Beilwinkle/DGUV

▲ Sicherheit ist Chefsache! Nicht nur in der Fertigung, sondern auch in Verwaltungsberufen und klassischen Bürojobs lauern unerwartete Gefahren für die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmenden.



Foto: Kzenon/fotolia.com

▲ Je mehr sich ein Unternehmen für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit engagiert, desto häufiger werden Arbeitsschutzunterweisungen durchgeführt.





Kurzinterview mit Dr. Kati Masuhr

## „Unterweisungen sind eine unverzichtbare Maßnahme“

**Arbeitsschutzunterweisungen gehören bereits zur betrieblichen Praxis deutscher Unternehmen.**

**An wen wendet sich der Report?**

Längst nicht alle Beschäftigten sind tatsächlich über Gefährdungen und Schutzmaßnahmen bei ihrer Arbeit aufgeklärt worden – laut Befragungen etwa die Hälfte. Gerade in kleinen und mittleren Unternehmen wird das Potenzial dieses Arbeitsschutzinstruments gar nicht oder nicht sehr wirksam genutzt. Die Verantwortlichen stehen vor der Frage, wie sehr ein Aufwand über den gesetzlich geforderten Unterweisungsauftrag hinaus betrieben werden muss und ob sich dieser lohnt. Der Report geht darauf ein, dass für eine wirksame Arbeitsschutzunterweisung mehr als nur die Erfüllung der Gesetzesvorgaben notwendig ist, und leitet wis-

senschaftlich fundierte Erfolgsfaktoren her, die für die Gestaltung von Arbeitsschutzunterweisungen beachtet werden sollten. Wie eine Art Checkliste hilft ein Fragebogen, den wir ergänzend dazu erarbeitet haben, um die eigene betriebliche Praxis entsprechend den Erfolgsfaktoren zu entwickeln oder zu verbessern.

**Dann ist der Report für alle lesenswert, die in Betrieben für den Arbeitsschutz verantwortlich sind?**

Genau. Er richtet sich an Unternehmerinnen und Unternehmer sowie betriebliche Vorgesetzte, die in kleinen und mittelgroßen Betrieben ja oft selbst die Unterweisungen vornehmen. Und natürlich an alle Multiplikatoren wie Aufsichtspersonen der gesetzlichen Unfallversicherung und der Gewerbeaufsicht sowie Fachkräfte für

Arbeitssicherheit und Betriebsärzte und -ärztinnen. Sie alle bekommen mit dem Report eine gute Argumentations- und Handlungshilfe an die Hand.

**Was sind die Hauptargumente?**

Erstens: Unterweisungen sind eine unverzichtbare Maßnahme, um Beschäftigte über ermittelte Gefährdungen aufzuklären, zu sensibilisieren und zu motivieren. Zweitens: Wir wissen, wie das Instrument zielführend eingesetzt werden kann. Und wir zeigen, dass es sich insgesamt positiv auf den Erfolg auswirkt, wenn sich Unternehmen mit den Belangen der Beschäftigten auseinandersetzen und sie dabei einbeziehen. Vor allem aber: Es lohnt sich! ●

Das Interview führte Miriam Becker.

## Zwischenergebnisse und Ausblick

# Versichertenbefragung im Reha-Management

Die Kundenbefragung ermittelt, wie zufrieden Versicherte mit dem Reha-Management und dem gesamten Rehabilitationsprozess in der gesetzlichen Unfallversicherung sind. Das zweijährige Projekt läuft noch bis Ende Juli 2017. Erste Ergebnisse sowie ein Ausblick auf das weitere Vorgehen.

### Das Projekt

Befragt werden alle Versicherten, darunter auch die Erziehungsberechtigten von versicherten Kindern und Jugendlichen, bei denen ein Reha-Management durchgeführt und im Projektzeitraum abgeschlossen wurde. Für die Befragung kommen zwei unterschiedliche, aber sehr ähnliche Fragebögen zum Einsatz. Eine Erinnerung erfolgt nicht, da es zur Wahrung der Anonymität nicht möglich sein soll, Rückschlüsse von eingegangenen Fragebögen auf Versicherte und deren Akten zu ziehen. Der zweiseitige Fragebogen besteht aus sechs Blöcken und insgesamt 33 Einzelfragen. Die Fragekomplexe „Zusammenarbeit mit Ihrem Reha-Manager oder Ihrer Reha-Managerin“, „Planung der Rehabilitation“ und „Ablauf der Rehabilitation“ bilden den Reha-Management-Prozess ab. Die Fragen zur „Zielerreichung“ und „Gesamtzufriedenheit“ geben Auskunft über die Zufriedenheit der Versicherten insgesamt. Im letzten Frageblock werden soziodemografische Daten wie Geschlecht, Alter, Berufstätigkeit und Dauer der Arbeitsunfähigkeit erhoben.

### Ergebnisse des ersten Befragungsjahres

Insgesamt wurden bisher 14.134 Fragebögen versandt, davon sind bis zum 31. Juli 2016 4.496 ausgefüllte Fragebögen zurück-

gekommen, dies entspricht einer Rücklaufquote von 31,8 Prozent. Wegen der geringen Fallzahlen im Bereich der Kinder und Jugendlichen werden hier zunächst nur die Ergebnisse aus den 4.443 rückgelaufenen Fragebögen der befragten erwachsenen Versicherten vorgestellt. Die Ergebnisse basieren auf der Auswertung durch das Institut für Arbeit und Gesundheit der DGUV, das die wissenschaftliche Begleitung des Projektes übernommen hat.

### Zusammenarbeit mit dem Reha-Manager/der Reha-Managerin

Über zwei Drittel geben an, ihren Reha-Manager oder ihre Reha-Managerin persönlich zu kennen, für sie ist dies die zentrale Ansprechperson und deren Kompetenz wird positiv bewertet.

### Planung der Rehabilitation

Die Planung ist ein wichtiges Element im Reha-Management. Dabei sind die realistische Einschätzung der Teilhabe-Möglichkeiten sowie die Mit- und Selbstbestimmung von Bedeutung. Knapp 80 Prozent der Versicherten bestätigen, dass für ihre Rehabilitation Ziele festgelegt wurden, und drei Viertel, dass sie ihre Bedürfnisse und Vorstellungen in die Planung einbringen konnten. Knapp 90 Prozent der Antworten geben an, dass sie wussten, warum

und zu welchem Zweck die einzelnen Maßnahmen durchgeführt wurden.

Idealerweise erfolgt die Reha-Planung in Form einer Vereinbarung zwischen Versicherten und Unfallversicherungsträger („Reha-Plan“). Über zwei Drittel der Befragten teilen mit, dass ein Reha-Plan erstellt wurde, davon sehen weit über 80 Prozent diesen als gute Orientierung für ihre Rehabilitation.

### Ablauf der Rehabilitation

Hier waren der nahtlose Übergang zwischen den einzelnen Reha-Maßnahmen und das Zusammenspiel der daran beteiligten Personengruppen von den Versicherten zu beurteilen. Die zeitliche Abfolge und die Zusammenarbeit der Beteiligten werden überaus positiv bewertet. Zudem geben mehr als 80 Prozent an, über die sich jeweils anschließenden Maßnahmen informiert gewesen zu sein.

Auch bei optimaler Versorgung sind bei schweren Verletzungen bleibende Gesundheitsschäden nicht immer vermeidbar. Trotzdem beurteilen mehr als 80 Prozent der Versicherten die medizinischen Maßnahmen positiv. Berufliche Reha-Maßnahmen sind wesentlich seltener erforderlich. Zum Zeitpunkt der Befragung befanden sich einige Versicherte noch in einer medizinischen oder beruflichen Reha-Maßnahme oder waren arbeitsunfähig.

### Zielerreichung

Die Festlegung von übergreifenden und persönlichen Zielen nach einem Arbeits- oder Wegeunfall ist für alle Beteiligten ein handlungsrelevanter Bestandteil des Reha-Managements. Nicht immer kann der Gesundheitszustand so wie vor dem Unfall oder der Berufskrankheit wiederhergestellt werden. Dennoch stufen etwa zwei Drittel

### Autorin



### Doris Habekost

Referat Teilhabe/Reha-Management der DGUV  
E-Mail: doris.habekost@dguv.de

Grafik: Zwischenbericht d. Projektes

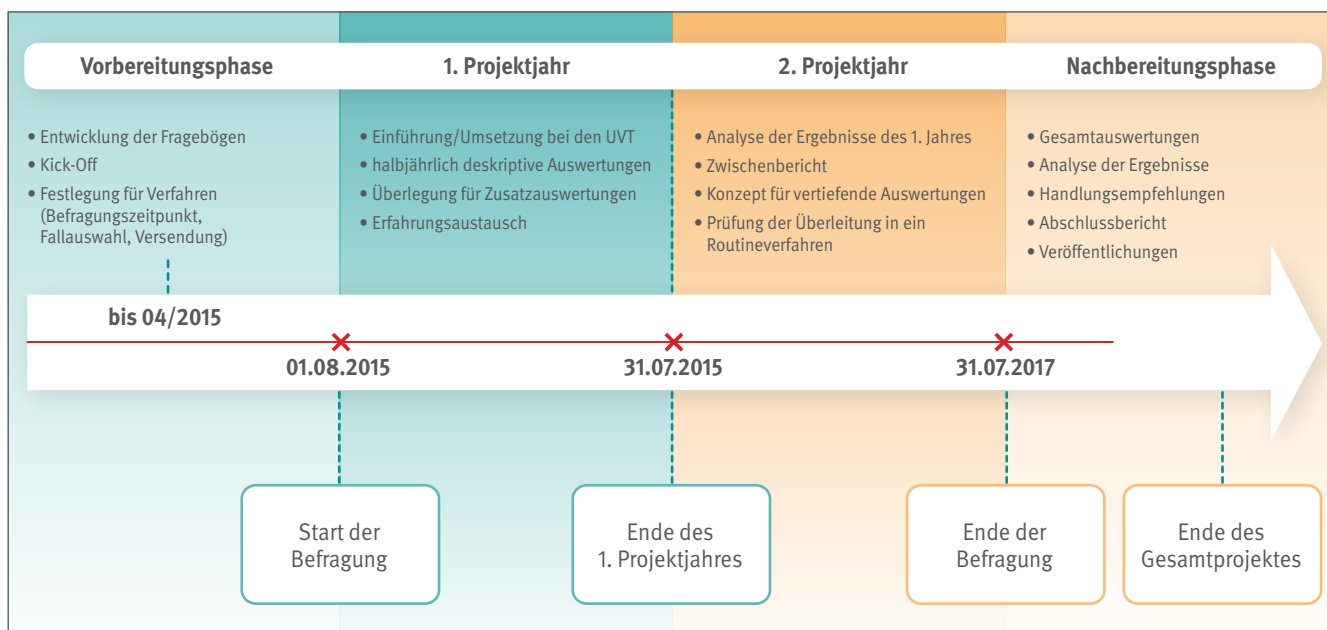


Abbildung 1: Projektablauf

Grafik: IAG der DGUV

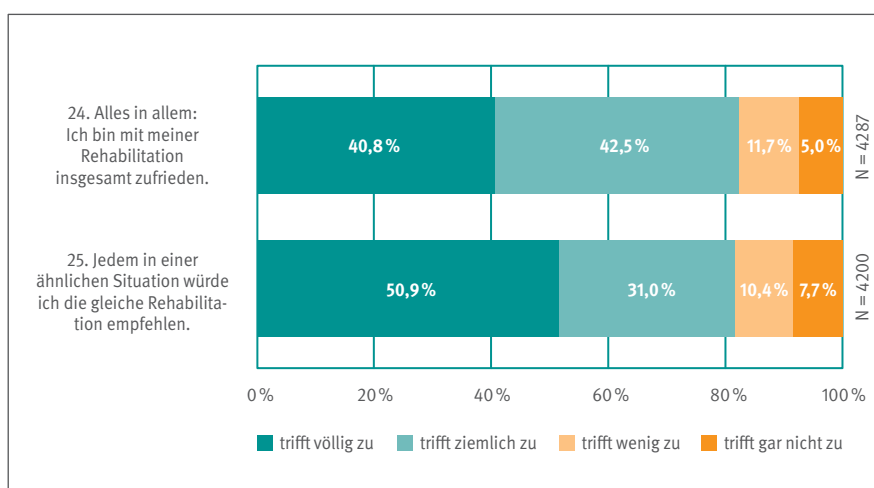


Abbildung 2: Gesamtzufriedenheit (Fragen 24-25)

der Antwortenden die erreichten Ziele als positiv ein, sowohl im Hinblick auf die körperliche Leistungsfähigkeit als auch auf den beruflichen Wiedereinstieg. Das Ziel „Teilnahme an Freizeitaktivitäten“ wird von knapp 60 Prozent überwiegend positiv bewertet.

### Gesamtzufriedenheit

Mit über 80 Prozent positiven Bewertungen fällt die Gesamtzufriedenheit sehr hoch aus.

### Soziodemografische Daten

Die abgefragten soziodemografischen Daten geben Auskunft zu Erwerbsstatus, Beruf, Alter und Geschlecht. Knapp 70 Prozent der Antwortenden sind männlich,

gut 30 Prozent weiblich. Knapp die Hälfte sind Arbeiter, gut 40 Prozent Angestellte. Rund zwei Drittel haben einen Berufsabschluss und über 10 Prozent einen Hochschulabschluss.

Etwa zwei Drittel der Antwortenden konnten in ihre bisherige Tätigkeit zurückkehren oder in eine andere wechseln. Dies ist ein sehr gutes Ergebnis, wenn man berücksichtigt, dass zum Befragungszeitpunkt 13 Prozent die Rehabilitation noch nicht beendet hatten, das Reha-Management nur bei komplexen Fallkonstellationen erfolgt (58 Prozent der Befragten waren über sechs Monate arbeitsunfähig, knapp 28 Prozent sogar über ein Jahr) und die Hauptaltersgruppe zwischen 50 und 60 Jahren liegt.

### Schlussfolgerung und Ausblick

Die Ergebnisse sind insgesamt sehr positiv. Die meisten Einzelfragen werden von 80 Prozent der Antwortenden mit zufrieden oder sehr zufrieden beurteilt. Die meisten kennen ihre Reha-Manager oder Reha-Managerinnen persönlich, waren über Planung und Ablauf der Rehabilitation gut informiert und eingebunden. Die Gesamtzufriedenheit liegt bei über 80 Prozent und die Wiedereingliederungsquote ist mit einem Anteil von etwa zwei Dritteln ebenfalls hoch, handelt es sich hier doch um komplexe Rehabilitationsfälle.

Um Ansatzpunkte zur weiteren Optimierung des Reha-Managements zu gewinnen, werden im Fortlauf des Projektes noch differenziertere Analysen durchgeführt, in denen unter anderen der Reha-Management-Prozess, die Zufriedenheit der Versicherten mit dem Reha-Management und das Erreichen ihrer Reha-Ziele bewertet werden. Zudem soll ein Abgleich mit den soziodemografischen Daten aus dem allgemeinen DGUV-Statistikatz und mit den Erkenntnissen aus anderen Befragungen erfolgen (insbesondere dem „Berliner Fragebogen“<sup>(1)</sup>). Die Befragung der Kinder und Jugendlichen wird ausgewertet, sobald eine ausreichende Anzahl an Daten vorliegt.

Nach Auswertung und Analyse der Ergebnisse ist zu überlegen, ob und wie die Versichertenbefragung auch über das Projekt hinaus fortgesetzt werden soll. ●



## Sonderauswertung Berliner Fragebogen

# Wie zufrieden sind Absolventen beruflicher Bildungsmaßnahmen?

Seit 2011 führen die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) und die Deutsche Rentenversicherung (DRV) bei den Absolventinnen und Absolventen beruflicher Bildungsmaßnahmen Befragungen durch. Eine Auswertung des „Berliner Fragebogens“ zeigt, wie die Unfallversicherungsträger Einfluss auf die Zufriedenheit der Rehabilitanden nehmen können.

### Der Berliner Fragebogen

Die Deutsche Rentenversicherung verwendet den von Reha-Wissenschaftlern der Berliner Universitätsklinik Charité entwickelten Fragebogen bereits seit zehn Jahren. Nach einer praktischen Erprobung in der DGUV wurde vertraglich vereinbart, ihn dauerhaft gemeinsam in der Unfall- und Rentenversicherung ab 2011 einzusetzen.

Der zwölfseitige Berliner Fragebogen enthält zehn Erhebungsböcke mit 31 Einzelfragen. Die Teilnehmenden werden zu Vorbereitung und Durchführung der beruflichen Bildungsmaßnahme, zu Vorbereitung und Unterstützung der Wiedereingliederung in das Erwerbsleben und auch zum Integrationserfolg befragt. Versandt wird der Fragebogen vom jeweiligen Reha-Träger sechs Monate nach Bekendigung der beruflichen Bildungsleistung. Die Auswertung erfolgt – nach Anonymisierung – durch die Rentenversicherung Bund und den Statistik-Bereich der DGUV.

### Auswertung

Für die in den Jahren 2014 und 2015 beendeten Bildungsmaßnahmen liegen insgesamt 1.206 ausgefüllte Fragebögen vor, dies entspricht einer Rücklaufquote von rund 45 Prozent. Der größte Teil der Befragten war bei einer gewerblichen Berufsgenossenschaft unfallversichert (97,6 Prozent),

mehr als die Hälfte (57,2 Prozent) erhielt Leistungen aufgrund eines Arbeitsunfalls, 42,8 Prozent aufgrund einer Berufserkrankung. Die Teilnehmenden waren im Schnitt 38 Jahre alt, der Frauenanteil betrug 33,7 Prozent. Der größte Teil der Antwortenden (61,4 Prozent) nahm an einer Umschulung teil, gefolgt von Fortbildungen (16,2 Prozent). Eine Maßnahme zur Anlernung/Anpassung an einen Beruf erhielten 14,0 Prozent und eine Ausbildung 8,4 Prozent. Die beruflichen Bildungsmaßnahmen wurden zu 22,5 Prozent in einem Betrieb und zu 70,0 Prozent in einem Berufsförderungswerk oder einer anderen überbetrieblichen Einrichtung absolviert, weitere 4,4 Prozent entfielen auf Berufsbildungswerke und 3,1 Prozent auf Hochschulen.

### Zufriedenheit mit der Maßnahme

Um die Zufriedenheit mit der beruflichen Bildungsmaßnahme zu messen, wird untersucht, wie das Abschlussergebnis, die Einrichtung, der Reha-Träger sowie das Ergebnis der beruflichen Reha-Maßnahme insgesamt bewertet werden. Es zeigt sich, dass mehr als ein Drittel der Teilnehmenden aus dem Bereich der DGUV sowohl mit dem Abschlussergebnis als auch mit dem Reha-Träger (also der Berufsgenossenschaft oder der Unfallkasse) sehr zufrieden ist, ein gutes Viertel mit dem Ergebnis der Reha-Maßnahme insgesamt. Mit gut einem Fünftel liegt der

Anteil derjenigen, die mit der Einrichtung sehr zufrieden sind, ebenfalls recht hoch (Abbildung 1). Als zufrieden bezeichnen sich in allen Bereichen rund 40 Prozent der Befragten.

### Einflussfaktoren

Im Folgenden werden die Faktoren betrachtet, über die der Unfallversicherungsträger einen direkten Einfluss auf den Verlauf der Reha-Maßnahme hat:

- Teilnahme an berufsvorbereitenden Maßnahmen,
- finanzielle Absicherung und Informationen durch den Reha-Träger,
- Berücksichtigung eigener Vorstellungen in Bezug auf Art der Maßnahme und Einrichtung,
- Kontakt zu Berufshelfern/ Reha-Managerinnen der Unfallversicherungsträger.

Für die folgenden Darstellungen werden die Gruppen der sehr zufriedenen und zufriedenen Teilnehmenden zu einer Gruppe zusammengefasst. Dadurch werden die Unterschiede der übrigen Einflussfaktoren deutlicher sichtbar.

### Vorbereitende Maßnahmen

An einer vorbereitenden Maßnahme haben 63,9 Prozent der Antwortenden teilgenommen, wobei 41,2 Prozent davon angeben, dass dies Voraussetzung für ihre Teilnahme an der eigentlichen Bildungsmaßnahme war. Weitere 40,3 Prozent sehen sie als eine wichtige Orientierungshilfe. Diejenigen, die eine vorbereitende Maßnahme durchlaufen haben, bewerten die „Zufriedenheit mit der Reha-Maßnahme insgesamt“ etwas positiver.

### Autorinnen

#### Doris Habekost

Referat Teilhabe/Reha-Management der DGUV  
E-Mail: doris.habekost@dguv.de

#### Sybille Rister-Mende

Referat Statistik/Sonderaufgaben der DGUV  
E-Mail: Sybille.Rister-Mende@dguv.de

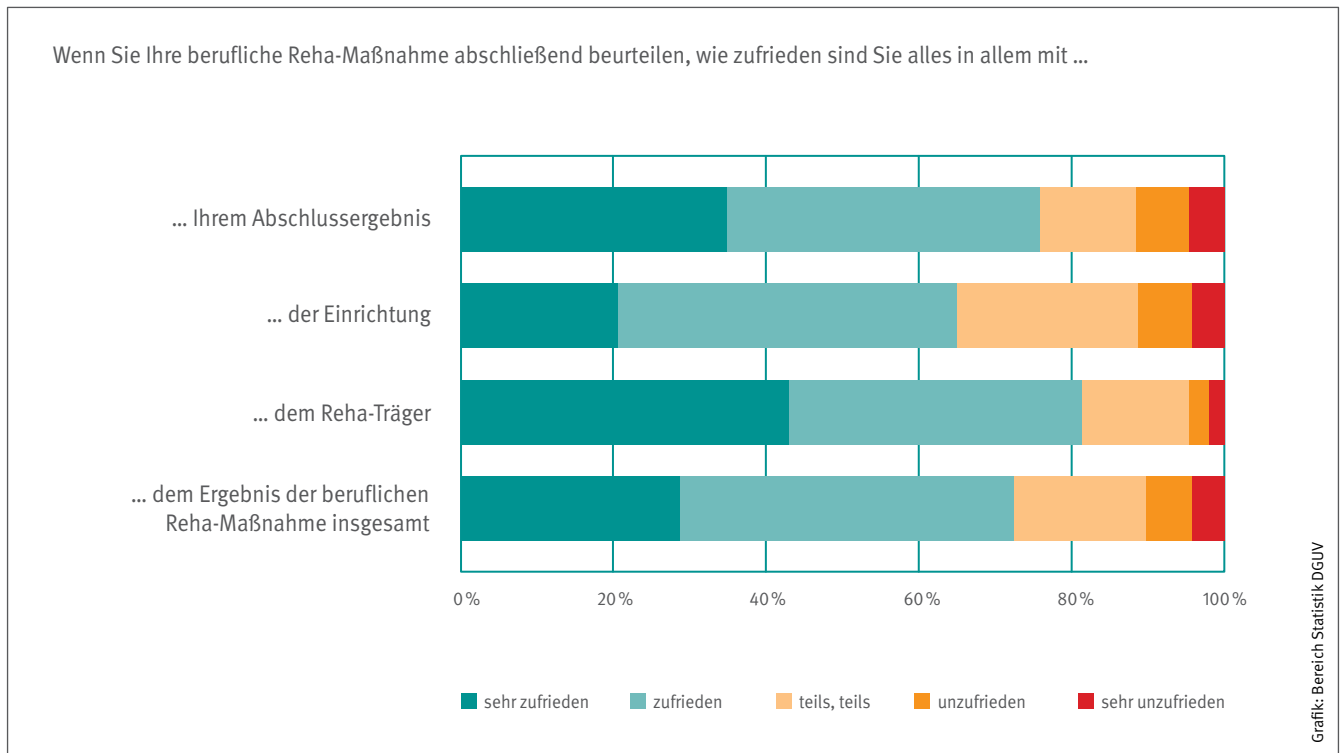


Abbildung 1: Abschließende Beurteilung der Zufriedenheit mit der beruflichen Bildungsmaßnahme

### Information über die berufliche Bildungsmaßnahme

Gut zwei Drittel der Befragten stimmen der Aussage „Ich wurde vorher gut über meine berufliche Bildungsmaßnahme informiert“ grundsätzlich zu, ein Anteil von 12,9 Prozent gibt an, dass dies nicht der Fall gewesen sei. Zwischen dieser Beurteilung und der Zufriedenheit mit der beruflichen Bildungsmaßnahme besteht ein ausgeprägter Zusammenhang: Diejenigen, die sich gut informiert fühlen, sind mit der beruflichen Bildungsmaßnahme zufriedener als die weniger gut Informierten. Besonders groß ist der Unterschied beim Beurteilen des Reha-Trägers: 92,8 Prozent der gut Informierten sind zufrieden oder sehr zufrieden mit dem Reha-Träger, aber nur 41,2 Prozent derjenigen, die sich schlecht informiert fühlen (Abbildung 2).

### Finanzielle Absicherung

Die finanzielle Absicherung durch den Reha-Träger wird von 86,6 Prozent der Befragten als gut eingeschätzt. Dieser Aspekt der beruflichen Reha-Maßnahme wirkt sich naturgemäß stark auf die Beurteilung des Reha-Trägers aus. Diejenigen, deren finanzielle Absicherung nach eigener Einschätzung reibungslos verlief, sind

zu einem Anteil von 87,0 Prozent mit dem Reha-Träger zufrieden, während der Gesamt-Durchschnitt der in diesem Bereich Zufriedenen bei 81,4 Prozent liegt.

### Berücksichtigung eigener Vorstellungen

Die Berücksichtigung eigener Vorstellungen bei der Auswahl der beruflichen Reha-Maßnahme und der Einrichtung wird von der weitaus größten Gruppe der Befragten bejaht (59,5 Prozent), weitere 9 Prozent hatten Einfluss auf die Auswahl der Einrichtung und 12,4 Prozent auf die Auswahl der Maßnahme. Diejenigen, deren Vorstellungen in beiden Bereichen berücksichtigt wurden, zeigen bei der abschließenden Beurteilung durchweg eine höhere Zufriedenheit als die übrigen Teilnehmenden.

### Kontakt zu Berufshelfern/ Reha-Managerinnen

Der Kontakt zu Berufshelfern/Reha-Managerinnen wurde unter zwei Gesichtspunkten analysiert: Zum einen ging es um die Frage, ob während der Maßnahme Kontakt zu Reha-Managerinnen des UV-Trägers bestand, und zum anderen darum, wie deren Arbeit bewertet wurde. Knapp die Hälfte (49,5 Prozent) der Teilnehmenden gibt an, während der Bildungsmaßnahme Kontakt

zum Reha-Management gehabt zu haben. Dabei zeigen sich jedoch nur geringe Unterschiede bei der abschließenden Beurteilung der Zufriedenheit mit denjenigen, die keinen Kontakt hatten.

Allerdings ergibt sich bei der Bewertung der Gesamtzufriedenheit ein deutlicher Unterschied innerhalb der Gruppe, die Kontakt zu einem Reha-Manager oder einer Reha-Managerin hatten. Dies zeigt sich insbesondere bei der Beurteilung des Reha-Trägers: Fast alle, 94,8 Prozent derjenigen, die die Arbeit der Berufshelfer/ des Reha-Managements als gut oder sehr gut bewerten, sind auch mit dem Unfallversicherungsträger zufrieden oder sehr zufrieden. Dagegen sind nur 29,0 Prozent derjenigen, die die Arbeit des Reha-Managements nicht gut bewerten, mit dem Reha-Träger zufrieden.

### Schlussfolgerung

Viele Gründe können zur Zufriedenheit mit beruflichen Bildungsmaßnahmen beitragen. Ursächliche Zusammenhänge sind nur schwer nachweisbar, da die individuelle Situation der Befragten nicht bekannt ist und immer eine maßgebliche Rolle spielt. Ungeachtet dessen ergeben sich aus der Auswertung Anhaltspunkte, ▶

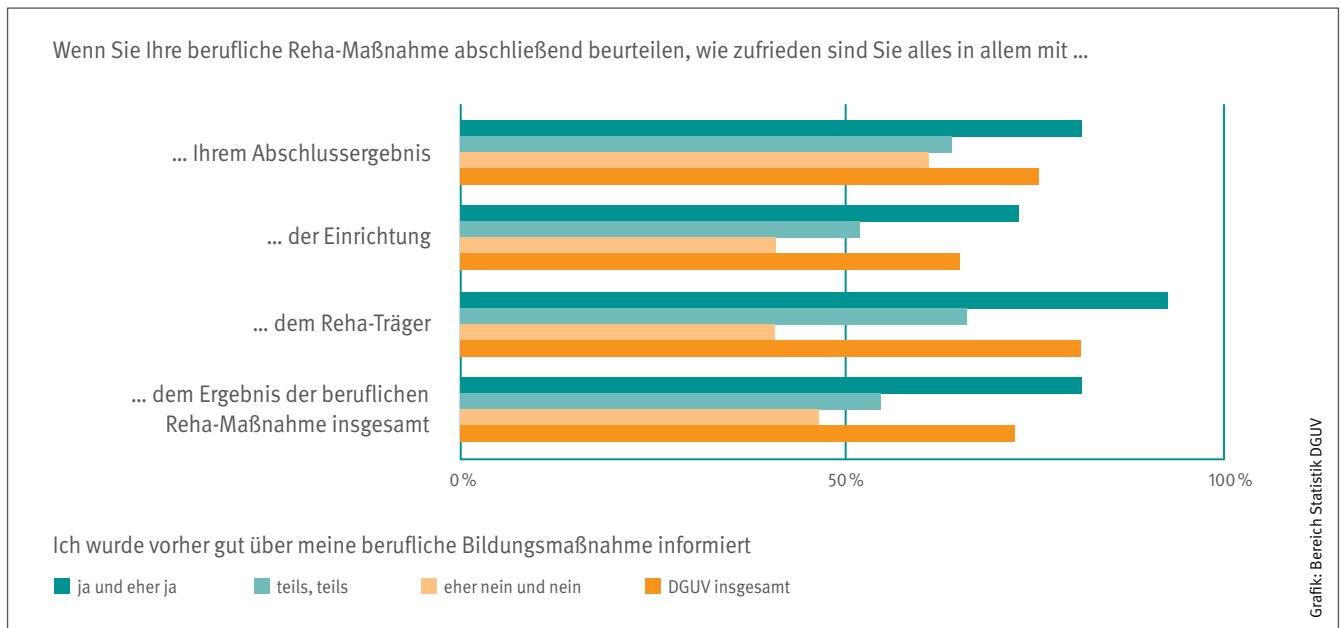


Abbildung 2: Beurteilung der Information durch Teilnehmende, die mit ausgewählten Aspekten der beruflichen Bildungsmaßnahme sehr zufrieden und zufrieden waren

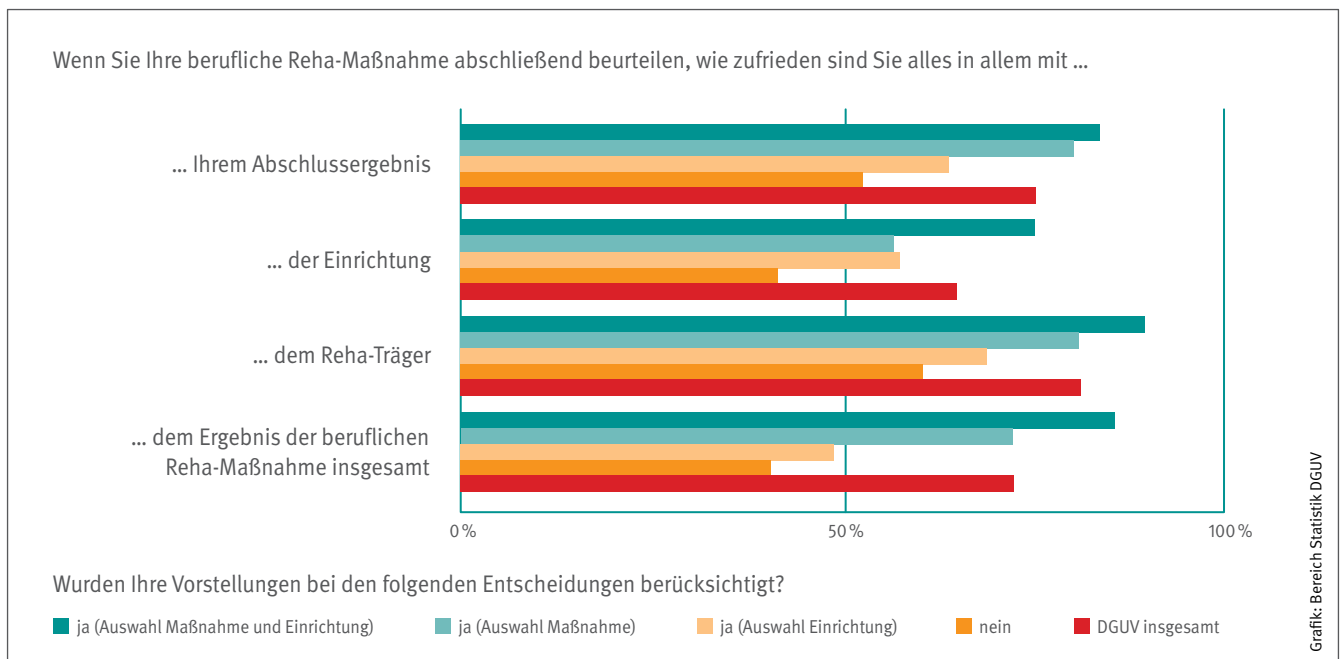


Abbildung 3: Beurteilung der Berücksichtigung eigener Vorstellungen durch Teilnehmende, die mit der beruflichen Bildungsmaßnahme sehr zufrieden und zufrieden waren

dass bestimmte Faktoren, auf die der Unfallversicherungsträger unmittelbar Einfluss nehmen kann, zu einer höheren Zufriedenheit der Teilnehmenden beitragen. Insgesamt scheint die finanzielle Absicherung, aber auch insbesondere die Berücksichtigung eigener Vorstellungen in Bezug auf Art der Maßnahme und Einrichtung sowie die Information durch den Reha-Träger einen Einfluss auf die Zufrie-

denheit der Absolventen und Absolventinnen von beruflichen Bildungsmaßnahmen zu haben.

Teilnehmende mit und ohne berufsvorbereitende Maßnahmen bewerten ihre Gesamtzufriedenheit ähnlich. Dies könnte ein Hinweis dafür sein, dass tatsächlich nur diejenigen eine solche Leistung erhielten, bei denen sie zum Beispiel auf-

grund mangelnder Vorkenntnisse für die Teilnahme an der eigentlichen Bildungsmaßnahme erforderlich war. Anders sieht es bei der Qualität des Kontakts zum Reha-Manager oder zur Reha-Managerin aus. Ein als schlecht bewerteter Kontakt scheint zu einer größeren Unzufriedenheit beizutragen, während diejenigen, die den Kontakt positiv beurteilen, auch eine hohe Gesamtzufriedenheit zeigen. ●





Foto: WavebreakMediaMicro/fotolia.com

Übungsfirmen spielen eine ganz wichtige Rolle in der beruflichen Rehabilitation.

## Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben

# In Niedersachsen tut sich was

Zusammenschluss und Neuausrichtung der Berufsförderungswerke Goslar, Bad Pyrmont und Weser-Ems zur INN-tegrativ gGmbH

Berufsförderungswerke (BFW) sind die klassischen Partner der Unfallversicherungsträger, wenn es um Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben geht. Die wichtigste gesetzliche Grundlage dieser Zusammenarbeit bildet § 35 Sozialgesetzbuch IX; dort werden die Berufsförderungswerke ausdrücklich als diejenigen Leistungserbringer genannt, die in der beruflichen Rehabilitation einzuschalten sind, „soweit Art oder Schwere der Behinderung oder die Sicherung des Erfolges die besonderen Hilfen dieser Einrichtungen erforderlich machen.“

Die „besonderen Hilfen“, deren Notwendigkeit der Gesetzgeber zum Kriterium macht, bieten in den Berufsförderungswerken Ärzte, Psychologen, Sozialpädagogen und Therapeuten. Auch spezielle Wohnmöglichkeiten gehören dazu; angeboten werden sie etwa für Alleinerziehende mit Kind und Rollstuhlfahrerinnen und Rollstuhlfahrer.

### Unfallversicherungs (UV)- Berufsbildungspartner

Aktuell werden in rund 20 Prozent der Fälle, in denen Unfallversicherungsträger

berufsbildende Maßnahmen bewilligen, Berufsförderungswerke eingeschaltet. In einem Ranking würden die Berufsförderungswerke an Platz 3 der UV-Berufsbildungspartner stehen, hinter den „sonstigen“ Bildungseinrichtungen (ohne „besondere Hilfen“) und den Betrieben (siehe Tabelle für das Jahr 2015).

„Aktuell werden in rund  
20 Prozent der Fälle Berufsförderungswerke eingeschaltet.“

### Autor



Foto: Privat

#### Dr. Peter Kehl

DGUV Landesverband Nordwestdeutschland  
E-Mail: peter.kehl@bgn.de

Aus Sicht der Berufsförderungswerke ist zu dieser Statistik noch eine andere Zahl von Interesse: Der Anteil der UV-Fälle an der Belegung der Berufsförderungswerke, der aktuell in den meisten Häusern (teils deutlich) unter fünf Prozent liegt.

### Positionspapier BFW

Um die Potenziale der Zusammenarbeit mit den Berufsförderungswerken besser ausschöpfen zu können und vielleicht an ▶

frühere – höhere – Belegungsquoten anzuknüpfen, bestehen Initiativen auf verschiedenen Ebenen. Eine Quintessenz dieser Überlegungen aus Sicht der Unfallversicherung bietet das „Positionspapier BFW“, das von der DGUV im Juni 2016 veröffentlicht wurde (RS 0243/2016). Gefordert wird darin ein zukunftsfähiges Konzept der beruflichen Rehabilitation, das individuelle, passgerechte, modulare und möglichst wohnortnahe Angebote mit Vernetzung zu regionalen Betrieben bietet.

### Projekt INN

Wie die Realisierung solcher Forderungen praktisch aussehen kann, zeigt das Projekt „Integrationsnetzwerk Niedersachsen“ (INN).

### Der Anteil der UV-Fälle an der Belegung der Berufsförderungswerke liegt aktuell in den meisten Häusern unter fünf Prozent.“

Auf Initiative der Deutschen Rentenversicherung, die mit Belegungsquoten von rund 60 Prozent ein wirklich „großer Kunde“ ist, haben sich die niedersächsischen Berufsförderungswerke auf den Weg gemacht, ihre Angebote und Strukturen grundlegend zu überarbeiten.

Gemeinsamkeit ist ein hervorstechendes Merkmal des Projekts INN, an dem neben der Rentenversicherung (Braunschweig-Hannover, Oldenburg-Bremen, Bund) auch die Bundesagentur für Arbeit und der Landesverband Nordwestdeutschland der DGUV die Kosten tragen.

### Problemanalyse

Im Rahmen der Projektarbeit, die bereits 2013 begann, wurde schnell deutlich,

Berufsbildende Maßnahmen 2015 hier: nach Reha-Einrichtung					
Berufliche ...	Anpassung	Ausbildung	Umschulung	Fortbildung	Gesamt
	180	196	1148	336	1860
nach der Reha-Einrichtung					
<b>Berufsbildungswerk</b>	2	8	10	2	22
<b>Berufsförderungswerk</b>	15	16	306	28	365
<b>Werkstatt für Behinderte</b>	3	3	0	3	9
<b>sonst. schulische/überbetriebliche Einrichtung</b>	124	68	385	227	804
<b>Hochschule, Fachhochschule</b>	2	13	28	41	84
<b>Betrieb</b>	25	80	372	23	500
<b>Fernunterricht</b>	1	0	0	5	6
<b>Andere, nicht aufgeführte Einrichtung</b>	8	8	47	7	70

Quelle: DGUV – Referat Statistik

dass die Forderungen aller Kostenträger tendenziell von den klassischen Umschulungsstrukturen abweichen, die auf zweijährige Maßnahmen mit Internatsunterbringung ausgerichtet sind. Dafür werden vor allem drei Gründe genannt:

- Die demographische Entwicklung führt zu immer mehr älteren Rehabilitanden, die komplette Umschulung nicht wünschen.
- Die Akzeptanz der Internatsunterbringung sinkt.

- Rascher Wandel am Arbeitsmarkt kann theoretische Qualifikationen ohne entsprechende Berufserfahrung schnell entwerten.

Gefordert werden deshalb immer mehr individualisierte Maßnahmen, die am Fähigkeitsprofil der Versicherten ansetzen und dessen „Lücken“ ausgleichen, soweit sie die Anforderungen eines konkret avisierten Arbeitsplatzes betreffen. Notwendig sind deshalb nicht nur komplette Bildungsgänge (zum Beispiel Umschulung

## „Übungsfirmen spielen eine ganz wichtige Rolle in der beruflichen Rehabilitation. Hier können Rehabilitanden mit ihren individuellen Lernaufträgen fast jederzeit beginnen und diese unter möglichst realitätsnahen Umständen abarbeiten.“

zum Bürokaufmann mit Abschlussprüfung bei der Industrie und Handelskammer IHK), sondern vor allem Bildungsmodule (etwa Kommunikation, kaufmännisches Rechnen, Lagerwirtschaft, Schweißtechnik etc.).

Flexibilität der Bildungsangebote ist gefragt. Dabei spielen Übungsfirmen eine ganz wichtige Rolle. Hier können der Rehabilitand den mit ihren individuellen Lernaufträgen fast jederzeit beginnen und diese unter möglichst realitätsnahen Umständen abarbeiten (zum Beispiel Kalkulation eines spezifischen Angebots für einen Kunden). Der theoretische Input erfolgt dazu verstärkt (auch) durch E-Learning-Angebote.

### Projektziele<sup>1</sup>

Die BFW-Angebote um solche individuellen Qualifizierungen zu erweitern, die zeitlich engmaschig und wohnortnah angeboten werden, ist das erste wesentliche Ziel des INN-Projekts.

Alle Maßnahmen sind – wenn irgend möglich – mit „echten“ Betrieben zu kombinieren. Speziell die sogenannten DUO-Qualifizierungen werden zu großen Teilen in Betrieben absolviert und „nur“ die Theorie

und Prüfungsvorbereitung im BFW gelehrt. Entscheidend ist letztlich die erfolgreiche Wiedereingliederung auf dem Arbeitsmarkt. 80 Prozent Wiedereingliederung ist die Forderung des Projekts. Für dieses Ziel haben die Projekt-BFWs die Stelle der Reha- und Integrationsmanager (RIM) neu geschaffen.

„Gefordert werden immer mehr individualisierte Maßnahmen, die am Fähigkeitsprofil der Versicherten ansetzen.“

### Strukturziele

Was zu Beginn des Projekts eher als vage Möglichkeit im Raum stand, wurde im Laufe der Zeit immer deutlicher: Die von den Kostenträgern geforderten Angebote können von den Berufsförderungswerken nur gemeinsam und standortübergreifend geschaffen werden.

Die beteiligten Berufsförderungswerke werden sich deshalb zusammenschließen und zu diesem Zweck noch im Jahr 2017 die INN-tegrativ gGmbH gründen, die ihren Sitz in Hannover hat und das ge-

samte operative Geschäft übernimmt. Aus der Rechtsform der Stiftung kommend, ist die Gründung der Trägergesellschaft INN-tegrativ gGmbH ein juristisch und ökonomisch schwieriger Weg, den alle Beteiligten aber als „alternativlos“ ansehen und deshalb gemeinsam gehen.

### Ausblick

Bislang kennen wir die 30 Berufsförderungswerke in Deutschland als unabhängige, selbständig planende Institutionen, die nicht selten miteinander im Wettbewerb stehen.

In Niedersachsen haben wir es künftig mit einem einzigen Berufsförderungswerk zu tun, das mit einem Netzwerk von insgesamt neun Standorten vor Ort vertreten ist.

Standortübergreifende Rehabilitationsverläufe ermöglichen nun Synergieeffekte, von denen vor allem auch die Versicherten profitieren. Wohnt ein Versicherter z. B. in Hildesheim, der als Servicetechniker Automaten betreuen soll, können Assessment, Job-Coaching und besondere Hilfen direkt am Wohnort erfolgen. Für seinen Maschinenkurs geht er nach Bookholzberg (Weser-Ems) und anschließend direkt zum Informatiklehrgang nach Goslar. Das ist ein modulares Bildungspaket, das den Anforderungen des DGUV Positionspapiers durchaus entsprechen kann. ●

### Berufsbildende Maßnahmen 2015

Integrationsnetzwerk Niedersachsen (INN)

#### Berufsförderungswerke

Goslar  
Bad Pyrmont  
Weser-Ems

#### Berufsförderungswerke

Rentenversicherung  
Bundesagentur für Arbeit  
Unfallversicherung

Quelle: DGUV – Referat Statistik



### Fußnote

[1] [http://www.bfw-badpyrmont.de/\\_mediafiles/365-inn2.pdf](http://www.bfw-badpyrmont.de/_mediafiles/365-inn2.pdf)



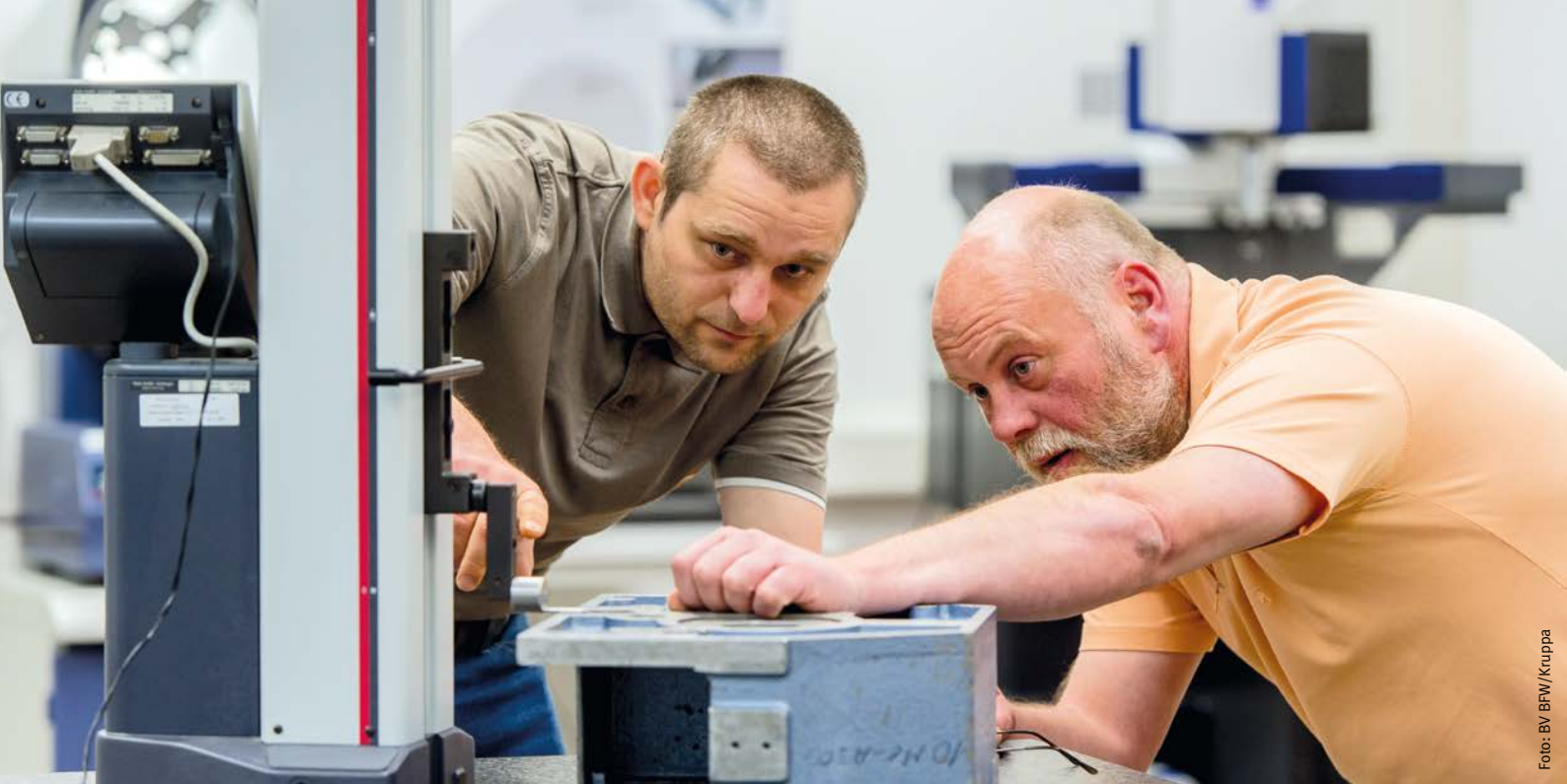


Foto: BV BFW/Kruppa

## Zusammenarbeit mit Berufsförderungswerken

# Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben

Berufsförderungswerke sind wichtige Partner bei der beruflichen Integration nach einem Arbeitsunfall oder einer Berufserkrankung. Wie sie auch bei betrieblichen Maßnahmen stärker eingebunden werden können, beschreibt ein Positionspapier der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV).

Im Sommer 2016 hat der Vorstand der DGUV Positionen zur Zusammenarbeit mit den Berufsförderungswerken (BFW) verabschiedet. Vorausgegangen war eine gemeinsame Veranstaltung mit Entscheidungsträgern aus Haupt- und Ehrenamt der gesetzlichen Unfallversicherung und Vertretern der BFW im Jahr 2015. Ziel war es, die Zusammenarbeit bedarfsorientiert und nachhaltig zu gestalten. Die Veranstaltung hatte ergeben, dass die Potenziale der BFW noch nicht ausgeschöpft sind und die gesetzliche Unfallversicherung

individuelle, passgerechte, modulare und möglichst wohnortnahe Angebote mit Vernetzung zu regionalen Betrieben benötigt. Über die Ergebnisse der Veranstaltung wurde im DGUV Forum 10/2015<sup>1</sup> berichtet. Im Folgenden werden die Ziele und Inhalte des Positionspapiers sowie erste Umsetzungsergebnisse vorgestellt.

### Die Positionen der DGUV und ihre Hintergründe

Die gesetzliche Unfallversicherung möchte ihre Versicherten nach einem Arbeits- oder

Wegeunfall bzw. bei einer Berufskrankheit möglichst schnell und nachhaltig auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt wieder eingliedern. Der Vorstand der DGUV hat hierzu bereits im Jahr 2010 Grundsatzpositionen zu Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben beschrieben. Danach steht an erster Stelle das Ziel der Rückkehr an den bisherigen Arbeitsplatz, gegebenenfalls mit Hilfe von technischen, qualifizierenden oder anderen Hilfen. Wenn das nicht möglich ist, wird versucht, wenigstens das Beschäftigungsverhältnis beim bisherigen Unternehmen

## Autor und Autorin



Foto: BV BFW

### Niels Reith

Geschäftsführung Bundesverband Deutscher Berufsförderungswerke e. V.  
E-Mail: N.Reith@bv-bfw.de



Foto: DGUV

### Doris Habekost

Referat Teilhabe/Reha-Management der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV)  
E-Mail: doris.habekost@dguv.de

Die gesetzliche Unfallversicherung möchte ihre Versicherten möglichst schnell und nachhaltig auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt wiederingliedern.

zu erhalten, zum Beispiel durch eine innerbetriebliche Umsetzung und weitere Qualifizierung. Ist beides nicht machbar, soll eine schnelle Integration auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt erfolgen, bei Bedarf mit Hilfe einer (Teil-)Qualifizierung.

Ergänzend dazu hat die DGUV am 1. Juni 2016 Positionen zur Zusammenarbeit mit den BFW<sup>2</sup> verabschiedet. Sie sieht die BFW als wichtige und kompetente Partner bei der Fort- und Weiterbildung sowie bei der beruflichen Integration von Unfallverletzten und beruflerkrankten Menschen, deren Kompetenzen und Netzwerke es zu nutzen und auszubauen gilt. Das Wichtigste ist für die DGUV, neben Eignung und Neigung der Versicherten die Erfordernisse des Arbeitsmarktes zu berücksichtigen. Inklusion und Selbstbestimmung sieht sie durch die begleitenden Dienste der BFW gewährleistet, die auf die Bedürfnisse von Menschen mit schweren Beeinträchtigungen ausgerichtet sind.

**„Danach steht an erster Stelle das Ziel der Rückkehr an den bisherigen Arbeitsplatz, gegebenenfalls mit Hilfe von technischen, qualifizierenden oder anderen Hilfen.“**

Das Positionspapier beschreibt, unter welchen Bedingungen die BFW bei der Bedarfsermittlung oder betrieblichen Maßnahmen und Qualifizierungen einbezogen werden können oder sollten. So wird erwartet, dass Assessments zur Bedarfsermittlung von Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben unabhängig vom Qualifizierungsangebot des jeweiligen BFW umfassend und ergebnisoffen durchgeführt werden.

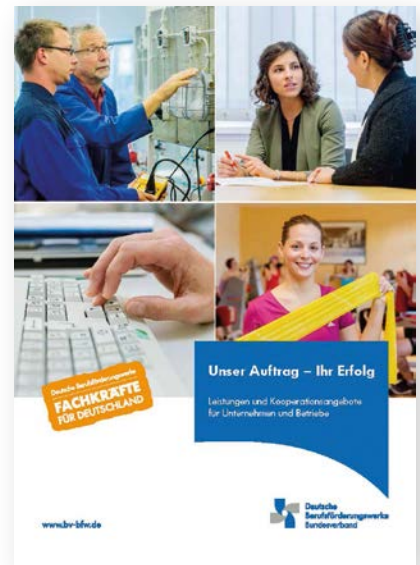
Gleichzeitig sollen die Unfallversicherungsträger die Kompetenz der BFW auch bei betrieblichen Maßnahmen nutzen. So könnten bei Bedarf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der BFW den Unternehmen,

Versicherten und Unfallversicherungsträgern für eine kompetente Beratung bei betrieblichen Umschulungen oder Teilqualifizierungen zur Seite stehen. Außerdem könnten die besonderen Hilfen und Fachdienste der BFW etwa in Form psychologischer Begleitung hinzugezogen werden. Aber auch für Qualifizierungen in einem BFW selbst sieht die Unfallversicherung das betriebliche Praktikum als maßgeblichen Bestandteil. Hierzu sind Vernetzungen der Einrichtungen mit Unternehmen und Betrieben regional und überregional notwendig.

Um den Versicherten zeitliche und örtliche Flexibilität und damit die Vereinbarkeit von beruflicher Rehabilitation und Familie zu ermöglichen, fordert die Unfallversicherung neben individuellen, passgerechten, modularen und wohnortnahen Angeboten insbesondere innovative Lernformen wie E-Learning.

### Angebote und Kooperationen der BFW

Die BFW nehmen die Anforderungen der Unfallversicherungsträger sehr ernst und arbeiten deshalb schon seit einigen Jahren daran, ihre Leistungen und Angebote noch transparenter und betriebsnäher zu gestalten. Wichtige Meilensteine dieser Entwicklung bildeten das Projekt „RehaFutur“ und das damit einhergehende Reha-Modell der BFW. Beispielhaft wird hier über aktuelle Angebote aus dem Bereich des Bundesverbands Deutscher Berufsförderungswerke (BV BFW) berichtet, in dem 28 der 32 Einrichtungen vertreten sind. Neben modularen Angeboten oder Anpassungsqualifizierungen sind dabei vor allem die Betriebsnähe und die enge Kooperation mit Unternehmen und Wirtschaftsverbänden für den BV BFW und seine Mitglieder besonders wichtige Themen. So hat der BV BFW erfolgreiche Kooperationen mit der Deutschen Bahn, Galeria Kaufhof oder zuletzt dem Call Center Verband Deutschland initiieren können. Auch vor Ort arbeiten einzelne BFW eng mit Unternehmen zusammen: So begleiten die vier BFW Dortmund, Frankfurt, Goslar und Schömberg das Unternehmen Boehringer Ingelheim im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements. Ein weiteres Beispiel ist die enge Kooperation des BFW Leipzig mit dem Porsche-Werk in Leipzig bei der Qualifizierung von Qualitätsfachleuten.



Die Broschüre bietet eine Übersicht über alle betrieblichen BFW-Leistungen.

Um die Zusammenarbeit mit Unternehmen in den kommenden Jahren noch weiter zu intensivieren, hat der Bundesverband Anfang 2016 eine Personalstelle „Unternehmenskooperationen“ geschaffen. Hierüber sollen die verschiedenen Kooperationen weiter ausgebaut werden.

### Betriebliche BFW-Leistungen

Erstmalig gibt es eine deutschlandweite Übersicht über alle betrieblichen BFW-Leistungen: Die Angebote in den Bereichen berufliche Rehabilitation, Gesundheit und Arbeit sind in einer Broschüre zusammengefasst. Das Leistungsportfolio der BFW für Unternehmen wird in vier Bereiche unterteilt: Fachkräfte, Personalentwicklung, Gesundheit und Service. Darunter sind standortbezogene Leistungen nach Oberbegriffen sortiert, die zum Teil regional unterschiedliche Bezeichnungen haben: So finden sich im Bereich Fachkräfte etwa „Kooperative Ausbildungen“, „Kompetenzfeststellungen“ oder „Potentialermittlungen“.

Unter Personalentwicklung sind Leistungen aufgeführt, die BFW speziell für betriebliches Personal im Programm haben. Angebote zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement oder zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement sind dem Bereich Gesundheit zugeordnet. Hier finden sich auch spezielle Angebote wie die „sehergonomische Beratung am Arbeits-

## „Betriebsnähe und die enge Kooperation mit Unternehmen und Wirtschaftsverbänden sind für den BV BFW und seine Mitglieder besonders wichtige Themen.“

platz“, die von den vier auf Menschen mit Sehbehinderungen und Seheinschränkungen spezialisierten BFW als präventive Maßnahme für Unternehmen entwickelt wurden. Unter dem Bereich Service sind weitere Angebote einzelner BFW zu finden. Zudem können Hotels und Räumlichkeiten der BFW an einzelnen Standorten für Tagungen angefragt oder Werkstätten und Fachräume für Schulungen oder Prüfungen der Kammern genutzt werden. Die Broschüre kann in der Geschäftsstelle des BV BFW angefordert werden.

Die Broschüre geht auf konkrete Empfehlungen von Betrieben aus der Veranstaltungsreihe „Chefsache Inklusion“ ein. Die erste Veranstaltung fand Ende 2014 bei

der Deutschen Telekom mit Unterstützung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales statt. Seitdem haben die BFW sechs weitere Regionalforen durchgeführt. Mit dem Format „Chefsache Inklusion“ konnte der BV BFW eine sehr erfolgreiche Reihe mit und für Unternehmen initiieren, die das Ziel hat, gemeinsam betriebsnahe Leistungen im Bereich Gesundheit und Arbeit weiterzuentwickeln. Auf den Expertenforen, die bei namhaften Unternehmen wie der Deutschen Bahn, Ford, Airbus, SAP oder dem Flughafen München stattfanden, waren auch die Unfallversicherungsträger als wichtige Partner vor Ort in die Diskussion eingebunden. Die Reihe soll in den kommenden Jahren fortgesetzt werden. (Links zur

Übersicht für Unternehmen und zu Chefsache Inklusion sind in Fußnote 3 aufgeführt). Mit Modellprojekten treibt der BV BFW zudem die Weiterentwicklung der beruflichen Rehabilitation in BFW voran. Zu nennen ist hier beispielsweise das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderte Projekt TErrA („Überbetriebliche Tätigkeitswechsel zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit in regionalen Netzwerken“). In dessen Rahmen sollen erstmals überbetriebliche Tätigkeitswechsel in regionalen Unternehmensnetzwerken entwickelt und erprobt werden.

### Regelmäßiger Austausch

DGUV und BV BFW treffen sich regelmäßig, um ihre Zusammenarbeit zu evaluieren und die gemeinsame Arbeit weiter zu vertiefen. Vorrangiges Ziel ist, den Versicherten beziehungsweise den Rehabilitanden zielgerichtete und bedarfsorientierte Leistungen anzubieten, mit denen sie auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt dauerhaft Fuß fassen können. ●



#### Fußnoten

[1] „LTA zukunftssicher gestalten“, Interview mit Thomas Köhler, Ludger Peschkes und Thomas Meiser.

[2] [www.dguv.de/medien/inhalt/rehabilitation/teilhabe/schwer-verletzte/positionspapier\\_zusammenarbeit\\_mit\\_den\\_bfw.pdf](http://www.dguv.de/medien/inhalt/rehabilitation/teilhabe/schwer-verletzte/positionspapier_zusammenarbeit_mit_den_bfw.pdf)

[3] [www.bv-bfw.de/alltags-sprache/service/aktuelles-presse/nachricht/unternehmensnahe-leistungen-im-fokus.html](http://www.bv-bfw.de/alltags-sprache/service/aktuelles-presse/nachricht/unternehmensnahe-leistungen-im-fokus.html)  
[www.chefsache-inklusion.de/](http://www.chefsache-inklusion.de/)  
[www.360grad-experten.de/startseite/](http://www.360grad-experten.de/startseite/)

◀ Das Wichtigste für die DGUV: neben Eignung und Neigung der Versicherten die Erfordernisse des Arbeitsmarktes berücksichtigen.



## Mindert eine prothetische Versorgung die Minderung der Erwerbsfähigkeit?

Die Versorgung mit einer mikroprozessorgesteuerten Oberschenkelprothese ist keine wesentliche Änderung i. S. d. § 48 Abs. 1 Satz 1 SGB X i.V.m. § 73 Abs. 3 SGB VII; sie bewirkt keine niedrigere MdE und führt nicht zu einer geringeren Verletztenrente.

### BSG, Urteil vom 20.12.2016 – B 2 U 11/15 R (Terminbericht)

Der Kläger erlitt 1998 als Schüler einen Unfall, der zur Amputation des linken Beines im Bereich des Oberschenkels führte. Nach Versorgung mit einer Prothese bezog er Verletztenrente nach einer Minderung der Erwerbsfähigkeit (MdE) in Höhe von 70 v. H. Der beklagte UV-Träger bewilligte dem Kläger 2005 anstelle der bisherigen Prothese die Versorgung mit einer mikroprozessorgesteuerten Oberschenkelprothese, einem sog C-Leg, und senkte nach Einholung eines ärztlichen Gutachtens die MdE (und damit auch die Verletztenrente) auf 60 v. H. ab, weil durch die Versorgung mit der C-Leg-Prothese eine deutliche Funktionsverbesserung des linken Beines eingetreten sei.

Nach erfolglosem Widerspruchsverfahren siegte der Kläger in erster und zweiter Instanz. Das LSG Mecklenburg-Vorpommern verneinte die Voraussetzungen für eine Rentenherabsetzung, weil die Gebrauchsvorteile einer prothetischen Versorgung mit einem C-Leg keine wesentliche Änderung darstelle; jedenfalls beim Verlust von Gliedmaßen sei der objektive funktionelle Körperschaden unabhängig von dem Erfolg der prothetischen Versorgung zu beurteilen; eine Prothese könne den (Amputations-)Schaden derzeit bei Weitem nicht voll kompensieren. Nur wenn ein Hilfsmittel einen physiologisch vollwertigen Ersatz darstelle bzw. einen solchen Ausgleich schaffe, sei es gerechtfertigt, dies bei der Bemessung der MdE zu berücksichtigen. Die Funktionsbewertung bleibe nicht völlig unberücksichtigt, sondern werde nur im Sinne einer Durchschnittsbewertung in die MdE-Tabellen einbezogen. Mit der Revision trägt der beklagte UV-Träger vor, die Versorgung des Klägers mit dem C-Leg habe zu einer signifikanten Verbesserung seiner Körperfunktionen geführt und begründe damit eine wesentliche Änderung i. S. d. § 48 SGB X; die MdE bemesse sich nach den auf dem gesamten Gebiet des Erwerbslebens verbliebenen verminderten Arbeitsmöglichkeiten und nicht ausschließlich am Verlust von Extremitäten.

Das BSG gab dem Kläger Recht; die Voraussetzungen für die Herabsetzung der bisher gewährten Verletztenrente lägen nicht vor. Die Änderung der prothetischen Versorgung bewirke keine Änderung der MdE. Die konkrete, tatsächliche Bemessung des Grades der MdE durch das LSG prüfe das BSG als Rechtsinstanz

nicht nach. Im Bereich der allgemeinen juristischen Betrachtung der MdE-Tabellenwerte, die als Rechtstatsachen einer Überprüfung durch das Revisionsgericht zugänglich sind, habe das LSG keinen Fehler gemacht. Das LSG habe den in den meisten Standardwerken enthaltenen Tabellenwert für einen Verlust des Oberschenkels im mittleren und unteren Drittel zugrunde gelegt und dabei berücksichtigt, dass bislang keine grundsätzliche Änderung der gängigen Tabellenwerte bei der Amputation der unteren Gliedmaßen erfolgt ist; Das LSG sei davon ausgegangen, dass es nach wie vor dem Stand des Erfahrungswissens in der unfallmedizinischen Literatur entspreche, bei Amputationen die Qualität der prothetischen Versorgung für die Höhe der MdE nicht zu berücksichtigen.

Es erscheine zwar durchaus möglich und angesichts einzelner Stimmen in der medizinischen Literatur auch vertretbar, dass der Tabellenwert bei einer Amputation niedriger angesetzt werden könnte, wenn eine verbesserte Prothesenversorgung eine geringere MdE bewirke. Eine solche generelle Änderung der MdE-Tabellen sei aber bislang nicht erfolgt; z. T. würden in den neuesten Auflagen der unfallmedizinischen Standardwerke mehrere Tabellenwerte unkommentiert nebeneinander referiert, ohne dass ein eindeutiger wissenschaftlicher Erkenntnisstand erkennbar sei. Das BSG sehe sich aufgrund der wissenschaftlichen Literaturlage selbst nicht als kompetent an, den MdE-Tabellenwert für Oberschenkelamputierte Verletzte aufgrund eigener Erkenntnis neu und eigenständig festzusetzen. Eher sei der Gesetz- bzw. Ordnungsgeber berufen, die Maßstäbe und das Verfahren der Erstellung der MdE-Tabellen zu normieren.

Was lernen wir daraus? Wir sehen zunächst, dass hochtechnisierte Prothesen nicht nur im Sport (als mögliche Überkompensation) für Diskussionen sorgen, sondern auch im Bereich der gesetzlichen Unfallversicherung. Wir sehen weiterhin einen klassischen Akt des sog. „judicial self restraint“; dabei geht es darum, dass Rechtsprechung keine „Politik betreibt“, sondern dies den dazu berufenen anderen Verfassungsorganen überlässt [BVerfGE 36, 1 (14)]. Und zuletzt sehen wir, dass die Diskussion weitergehen wird; dabei wird es um die fundierte wissenschaftliche und politische Befassung des Umgangs mit hochtechnisierten Prothesen gehen, die in ihrer Entwicklung nicht stehen bleiben werden; ganz im Gegenteil – wir wissen nur noch nicht, wie wir damit umgehen sollen.



# Schnell informiert: Die Medienserie „kurz & bündig“

Die neue BG RCI-Serie „kurz & bündig“ bereitet wichtige Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutzthemen leicht verständlich auf und erklärt anschaulich. Die Zielgruppe sind insbesondere kleine und mittelständische Unternehmen (KMU). Die schnell erfassbaren Inhalte eignen sich jedoch für alle, die einen raschen Überblick über wichtige Arbeitsschutzthemen gewinnen möchten. Geeignete Inhalte werden zusätzlich als Checklisten aufbereitet. Bislang sind in der Reihe „kurz & bündig“ acht Titel erschienen, unter anderem zum Hand- und Hautschutz, zur Gefahrstoffkennzeichnung oder zu Gefahrgut im Pkw und Kleintransporter.



Foto: BG RCI



Die Broschüren können kostenlos heruntergeladen werden unter: [www.bgrci.de](http://www.bgrci.de) (Webcode: #Y988).

# Bitte nicht stören! Tipps zum Umgang mit Arbeitsunterbrechungen und Multitasking

Die moderne Arbeitswelt stellt uns vor neue Herausforderungen. Viele von uns sind ständig erreichbar, meistens online, fast immer ansprechbar. Eine Folge davon ist, dass häufig mehrere Aufgaben gleichzeitig eingehen, die die aktuelle Tätigkeit unterbrechen und unsere Aufmerksamkeit einfordern. Wie gut, dass sich dank moderner Technik vieles parallel erledigen lässt: Telefonieren, Navigieren, Recherchieren, Mailen, Archivieren und anderes mehr. Aber geht das wirklich? Kann der Mensch tatsächlich gleichzeitig viele Dinge tun? Oder macht er auf diese Weise nichts richtig und alles nur halb? Ist der Mensch für Multitasking geschaffen oder doch eher für ein Nacheinander? Und wie geht er mit den ständigen Arbeitsunterbrechungen um?

mit dem Forschungsprojekt „Arbeitsunterbrechungen und Multitasking in informationsintensiven Berufen – Auswirkungen auf Leistungs-/Arbeitsfähigkeit und Gesundheit unter besonderer Berücksichtigung älterer Arbeitnehmer“ nachgegangen. Die Ergebnisse der Untersuchung finden sich in der Broschüre „Bitte nicht stören! Tipps zum Umgang mit Arbeitsunterbrechungen und Multitasking“ der BAUA.



Foto: BAUA



Die Broschüre kann heruntergeladen werden unter: [www.baua.de](http://www.baua.de) > Publikationen > baua: Praxis.

## Impressum

### DGUV Forum

Fachzeitschrift für Prävention, Rehabilitation und Entschädigung [www.dguv-forum.de](http://www.dguv-forum.de)  
9. Jahrgang. Erscheint zehnmal jährlich

**Herausgegeben von** • Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV), Dr. Joachim Breuer, Hauptgeschäftsführer, Glinkastraße 40, 10117 Berlin-Mitte, [www.dguv.de](http://www.dguv.de)

**Chefredaktion** • Gregor Doepke (verantwortlich), Dr. Jochen Appt, Sabine Herbst, Lennard Jacoby, DGUV, Berlin/Sankt Augustin/München

**Redaktion** • Elke Biesel, (DGUV), Falk Sinß (stv. Chefredakteur), Elly Lämmlein, Franz Roiederer (Universum Verlag)

**Redaktionsassistentin** • Steffi Bauerhenne, [redaktion@dguv-forum.de](mailto: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](mailto:info@universum.de), [www.universum.de](http://www.universum.de)

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

**Anzeigen** • Dorothea Gharibian, Taunusstraße 54, 65183 Wiesbaden, Telefon: 0611/9030-246, Telefax: -247

**Herstellung** • Harald Koch, Wiesbaden

**Druck** • abcdruck GmbH, Waldhofer Str. 19, 69123 Heidelberg

**Grafische Konzeption und Gestaltung** • Cicero Kommunikation GmbH, Wiesbaden

**Titelbild** • Mimi Potter/fotolia.com

**Typoskripte** • Informationen zur Abfassung von Beiträgen (Textmengen, Info-Grafiken, Abbildungen) können heruntergeladen werden unter: [www.dguv-forum.de](http://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](http://www.dguv-forum.de)

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



# Änderungen können Konsequenzen haben!



**REGEL-RECHT**  
**aktuell**

## **Damit Sie nichts verpassen!**

Neues aus Gesetzen, Verordnungen  
und Regeln im Arbeitsschutz.  
Kompakt in einem Newsletter.

Kostenfreies Abo:

[www.regelrechtaktuell.de](http://www.regelrechtaktuell.de)

Ein Produkt der Universum Verlag GmbH





# PRÄVENTION AKTUELL

**JETZT  
KOSTENLOS  
TESTEN!**



## Das neue Magazin für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Das hochwertige, 52-seitige Magazin erscheint sechsmal jährlich. Beeindruckende Fotos von der Arbeit in Extremsituationen, Fachartikel und interessante Dossiers beleuchten ganz neue Aspekte der Sicherheit.

Machen Sie sich selbst ein Bild. Sichern Sie sich noch heute Ihr kostenfreies Probeexemplar – oder bestellen Sie gleich das Abo von Prävention aktuell. Einfach den Bestellschein ausfüllen und per Fax an die Nummer 06123 9238-244, per E-Mail an [universum@vuservice.de](mailto:universum@vuservice.de) oder per Post an Kundenservice Universum Verlag, 65341 Eltville.

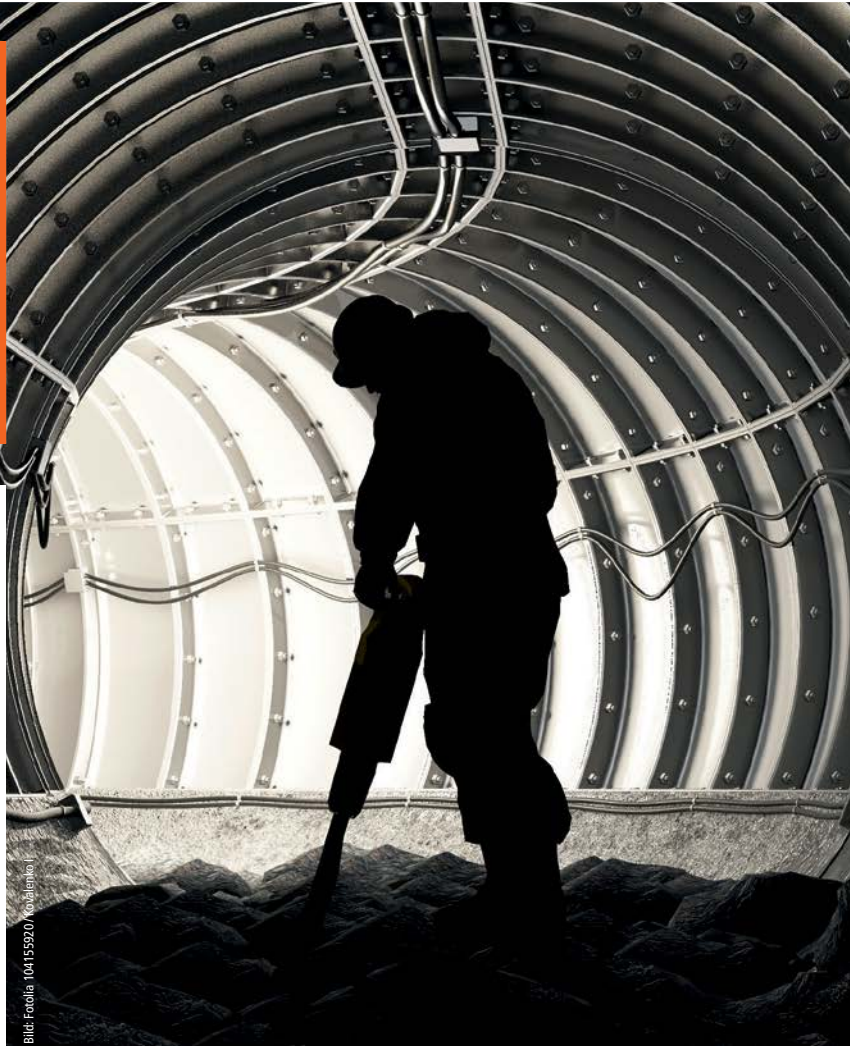


Bild: Fotolia 104155920/Novelto

## IHRE BESTELLUNG – EINFACH AUF'S FAX LEGEN UND SENDEN AN: 06123 9238-244

Probeexemplar PRÄVENTION AKTUELL,  
zum Preis von 0,00 €.

Jahres-Abonnement PRÄVENTION AKTUELL,  
sechs Ausgaben pro Jahr zum Preis von 29,95 €. Preis inklusive der gesetzlichen MwSt., zzgl. 5,70 € Versandkosten. Kündigungsfrist: 6 Wochen zum Laufzeitende.

Firma: ..... Name: .....

Straße: ..... PLZ, Ort: .....

Telefon: ..... E-Mail: .....

Ich bestelle in Kenntnis und im Einverständnis mit der Geltung der unter [www.universum-shop.de/agb](http://www.universum-shop.de/agb) abrufbaren AGB (inkl. Widerrufsbelehrung). Die AGB wurden zur Kenntnis genommen.

Ort, Datum: ..... Unterschrift: .....

Durch Angabe Ihrer Telefonnummer und E-Mail-Adresse erklären Sie sich einverstanden, dass Ihre Daten gespeichert und zu Informations- und Werbezwecken ausschließlich durch den Universum Verlag Wiesbaden genutzt werden. Sollten Sie zukünftig keine Informationen mehr erhalten wollen, können Sie jederzeit der Verwendung Ihrer Daten durch uns widersprechen.

**Widerrufsrecht:** Sie haben das Recht, binnen vierzehn Tagen ohne Angabe von Gründen diesen Vertrag zu widerrufen. Die Widerrufsfrist beträgt vierzehn Tage ab dem Tag, an dem Sie oder ein von Ihnen benannter Dritter, der nicht der Beförderer ist, die erste Ware in Besitz genommen haben bzw. hat. Um Ihr Widerrufsrecht auszuüben, müssen Sie uns (Kundenservice Universum Verlag, 65341 Eltville, Telefon: 06123 9238-220, Fax: 06123 9238-244, E-Mail: [universum@vuservice.de](mailto:universum@vuservice.de)) mittels einer eindeutigen Erklärung (z. B. einem per Post versandten Brief, per Telefax oder E-Mail) über Ihren Entschluss, diesen Vertrag zu widerrufen, informieren. Sie können das Muster-Widerrufsformular auf [praevention-aktuell.de/widerruf](http://praevention-aktuell.de/widerruf) verwenden, das jedoch nicht vorgeschrieben ist. Zur Wahrung der Widerrufsfrist reicht es aus, dass Sie die Mitteilung über die Ausübung des Widerrufsrechts vor Ablauf der Widerrufsfrist absenden.

pa12017abo