

DGUV Forum



komm **mit** mensch

in die Prävention der Zukunft

Interview mit den Vorstandsvorsitzenden der DGUV
„Im Arbeitsschutz darf keine Mehrklassengesellschaft entstehen“

Hand in Hand für den Mittelstand
Die Offensive Mittelstand und die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung



DGUV
Deutsche Gesetzliche
Unfallversicherung
Spitzenverband

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

seit einigen Jahren ist das englische Wort „change“ in vielen Unternehmen ein fester Begriff. Es gibt sogar sogenannte Change-Coaches, die durch Seminare und Workshops die Beschäftigten motivieren sollen, die Change-Kultur voranzutreiben. Change heißt nichts anderes als Wandel, aber diejenigen, die den Begriff verwenden, tun das vor einem komplexen Hintergrund: Es geht um Digitalisierung, Globalisierung und demografischen Wandel sowie weitere Megatrends, die gerade dabei sind, die Arbeits- und Wirtschaftswelt auf den Kopf zu stellen. Change ist deshalb für viele Führungskräfte ein Signalwort, um ihre Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen auf diese Veränderungsprozesse vorzubereiten.



Foto: Wolfgang Beilwinkel/DGUV

Die aktuellen Umwälzungen in der Arbeitswelt werden oft mit dem Schlagwort „Industrie 4.0“ oder „Arbeiten 4.0“ bezeichnet. Das bedeutet, der Wandel wird alle Branchen und Tätigkeitsfelder betreffen. Bleibt die spannende Frage: „Change by desaster or change by design?“ Wie werden und wie können die Unternehmen, aber auch die Gesellschaft als Ganzes auf diese Umbrüche reagieren? Sind wir in der Lage, vorausschauend die Zukunft zu gestalten? Oder sind wir Getriebene, die nur noch reagieren können, wenn es eigentlich zu spät ist?

„Durch die Kultur der Prävention werden Sicherheit und Gesundheit zu keiner Qualifikation, die es zu erwerben gilt, sondern zu einer positiven Haltung.“

Die gesetzliche Unfallversicherung arbeitet an einer aktiven Gestaltung der Zukunft. Auch sie verfolgt das Ziel, eine Change-Kultur zu etablieren: die Kultur der Prävention. Durch sie werden Sicherheit und Gesundheit zu keiner Qualifikation, die es zu erwerben gilt. Sondern zu einer positiven Haltung, die dazu beiträgt, die Sicherheit und Gesundheit der Menschen trotz der beschleunigten Umbrüche zu gewährleisten. Prävention ist aber kein Selbstläufer. Sie braucht Initiative und die passenden Werkzeuge. Entsprechende Beispiele zeigt diese Ausgabe des DGUV Forum. Prävention 4.0 ist nicht die Zukunft. Prävention 4.0 beginnt schon jetzt. Nur so kann sie auf die Industrie 4.0 vorbereitet sein.

Ihr

Dr. Joachim Breuer
Hauptgeschäftsführer der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung

› Editorial/Inhalt ››› 2–3

› Aktuelles ››› 4–8

› Nachrichten aus Brüssel ››› 9

› Titelthema ››› 10–31

Interview mit Prof. Bernd Petri und Dr. Walter Eichendorf
Prävention umfassender und ganzheitlicher betreiben 10
Das Interview führte Elke Biesel, DGUV

Präventionskultur – oder die Frage:
„Wie hältst du es mit der Sicherheit und Gesundheit?“ 14
Manfred Breitbach, Christian Pangert

Berufskrankheitenrecht
Stärkung der Individualprävention 16
Stephan Brandenburg, Jasmin Auf dem Berge, Sieglinde Ludwig

Wegeunfallgeschehen
„Strategien zur Verstärkung der Verkehrssicherheit“ 18
Walter Eichendorf, Christian Kellner, Katarina Kaufmann

Präventionsleistungen
Weiterentwicklung des Beratungsverständnisses 20
Stefan Hussy, Heinz Schmid, Roland Portuné

Nach dem Präventionsgesetz
Stärkung der Zusammenarbeit zwischen Sozialleistungsträgern 22
Gabriele Pappai, Sieglinde Ludwig

Bildungsträger für sicheres und gesundes Handeln
„Die präventionsbezogene Qualifizierung im Wandel der Arbeitswelt“ 27
Ingo Zakrzewski

Arbeit: Wann? Und wo?
Arbeitszeit und Arbeitsort als Anlass für Beratung, Gestaltung und Überwachung 30
Christian Pangert, Frank Brenscheidt

› Prävention ››› 32–34

Hand in Hand für den Mittelstand
Die Offensive Mittelstand und die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung 32
Helmut Ehnes, Christof Göbel, Thomas Kolbinger

› Unfallversicherung ››› 35–39

Interview mit den Vorstandsvorsitzenden der DGUV
„Im Arbeitsschutz darf keine Mehrklassengesellschaft entstehen“ 35
Das Interview führte Elke Biesel, DGUV

Das Vorschriften- und Regelwerk der DGUV
Qualitätssicherung und Rechtsbereinigung 38
Marcus Hussing, Martina Nethen-Samimy, Stefan Vorderstraße



› Personalia ››› 40

› Aus der Rechtsprechung ››› 41

› Medien/Impressum ››› 42



Professionelle Anleitung durch externe Sporttrainerinnen und Sporttrainer

Betriebliche Sportangebote trotz Schichtarbeit

Jeden Dienstag und Donnerstag findet im Konferenzraum des Glasherstellers f | glass GmbH bei Magdeburg das Sportausgleichsprogramm „Fitness für Dich“ statt: Seit einem Jahr können Beschäftigte sich vor und nach der Schicht unter professioneller Anleitung 45 Minuten lang gezielt bewegen und Rücken, Muskeln sowie Gelenke trainieren. Das Angebot wird gut genutzt, obwohl fast alle der insgesamt 230 Beschäftigten im Schichtdienst und damit zu unterschiedlichen Zeiten arbeiten. Das Erfolgsgeheimnis: „Der Sport findet im Betrieb statt und wird so getaktet, dass er vor und nach der Arbeit wahr-

genommen werden kann“, erläutert Personalleiterin Franziska Eins, die das neue Angebot gemeinsam mit dem Betriebsrat und der Arbeitsschutzexpertin entwickelt hat. Die Kolleginnen und Kollegen motiviert das Gesundheitsteam über eine kontinuierliche, persönliche Ansprache. Und gute Vorbilder. Personalleiterin Eins: „Auch der Chef sportelt regelmäßig mit.“

2017 hat die VBG (Verwaltungs-Berufsgenossenschaft) die f | glass GmbH für ihr Präventionsangebot ausgezeichnet und prämiert.

i

Nähere Informationen zu diesem und anderen Gute-Praxis-Betrieben, die kreative Lösungswege zur Prävention von Muskel-Skelett-Erkrankungen gefunden haben, finden Interessierte unter: www.gdabewegt.de > Beispiele guter Praxis > Sportausgleichsangebot – Glasproduktion im Schichtbetrieb

Altenpflege von morgen mit Gesundheitsschutz gestalten

Gesund und sicher pflegen – Belastungen im Pflegealltag abbauen. Wie Einrichtungen diesen Anspruch erfüllen und was Pflegenden für sich selbst tun können, ist Thema auf zwei Kongressen der Reihe „BGW forum“ am 13./14. Juli in Würzburg und am 2./3. November 2018 in Dresden. Die Berufsgenossenschaft für Gesund-

heitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) lädt dort zum Erfahrungsaustausch über den Gesundheitsschutz in der Altenpflege ein. Die Buchung ist ab sofort möglich. Die beiden Kongresse finden jeweils freitags und samstags statt und können direkt online gebucht werden.

i

Weitere Informationen zum Programm und zur Buchung unter: www.bgwforum.de/altenpflege

Neuer BG RCI-Leitfaden zum Umgang mit Betriebsneulingen erschienen

Berufsanfängerinnen, Berufsanfänger und andere Betriebsneulinge begeben sich bei Aufnahme ihrer Arbeit zunächst auf unbekanntes Terrain. Sie benötigen besondere Unterstützung, um in ihr neues Aufgabenfeld hineinzuwachsen. Daher hat die Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie (BG RCI) einen Leitfaden für Unternehmer und Unternehmerinnen sowie Führungskräfte zum Umgang mit Betriebsneulingen herausgegeben.

Der Leitfaden enthält zahlreiche Checklisten zur Vorbereitung des Eintritts, zum ersten Arbeitstag und zur Durchführung

der Erstunterweisung. Am Beispiel des Patenmodells wird ein erfolgreiches betriebliches Einarbeitungsmodell vorgestellt. Paten und Patinnen sind idealerweise aktiv am Einarbeitungsprozess beteiligt und mit dem Tätigkeitsfeld, in dem der oder die Neue eingesetzt werden soll, gut vertraut, um bei anfänglichen Problemen helfen zu können.

i

Der Leitfaden und weitere Schriften zu diesem Thema sind unter <http://medienshop.bgrci.de> zu bestellen.



Quelle: BG RCI

Titelbild der Broschüre „Betriebsneulinge“

„MindMatters“ macht Schule

Stress, Versetzungsängste, Mobbing: Schülerinnen, Schüler und Lehrkräfte stehen im Schulalltag oft unter Druck. Um dem entgegenzusteuern, gibt es jetzt das neue Programm MindMatters, zu Deutsch „die Seele ist wichtig“. Damit erhalten Lehrkräfte das nötige Rüstzeug, um bei ihren Schülerinnen und Schülern Wissen und Kompetenzen zum Umgang mit Gefühlen, psychischen Störungen, Mobbing und verwandten Themen zu erweitern. Das Programm bietet Lehrenden Informationen, Unterrichtsmaterialien und Fortbildungen zur Förderung der psychischen Gesundheit in der Schule.

An der Umsetzung von MindMatters arbeiten ab sofort das Bildungsministerium Rheinland-Pfalz, das Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie Rheinland-Pfalz, das Pädagogische Landesinstitut Rheinland-Pfalz (PL), die Unfallkasse Rheinland-Pfalz, die Landeszentrale für Gesundheitsförderung Rheinland-Pfalz (LZG) und die BARMER zusammen. Zur Unterzeichnung der Kooperationsvereinbarung trafen sich die Beteiligten in der Integrierten Gesamtschule Mainz-Bretzenheim. Sie ist eine der wenigen Schulen in Rheinland-Pfalz, die bereits erste Erfahrungen mit MindMatters gesammelt haben.

Am 7. März fand dazu eine Informationsveranstaltung in der Unfallkasse Rheinland-Pfalz statt, zu der alle Lehrkräfte rheinland-pfälzischer Schulen eingeladen waren.

i

Weitere Informationen zum MindMatters-Programm unter: www.mindmatters-schule.de

Präsentieren MindMatters-Programmhefte für Lehrkräfte (v.l.n.r.): Monika Kislik, Dr. Birgit Pikowsky, Manfred Breitbach, Sabine Bätzing-Lichtenthäler, Dunja Kleis, Dr. Stefanie Hubig, Roland Wollowski



Foto: BARMER/K. Schäfer



Haben „Verrückt? Na Und!“ in Mainz vorgestellt (v.l.n.r.): Dunja Kleis (BARMER), Ralf Weisenburger (Deutsche Rentenversicherung), Gesundheitsministerin Sabine Bätzing-Lichtenthäler, Insa Schmitter (Expertin in eigener Sache), Christopher Haas (unplugged – Das Beratungscafé), Dr. Manuela Richter-Werling (Irrsinnig Menschlich), Andreas Hacker (Unfallkasse)

Jugendprogramm „Verrückt? Na und!“ zur Stärkung psychischer Gesundheit

„Verrückt? Na und!“ heißt ein Programm, das die psychische Gesundheit von rheinland-pfälzischen Schülerinnen und Schülern stärken soll. Das Besondere an dem Programm des Vereins „Irrsinnig Menschlich“ und der BARMER ist, dass Menschen, die eine psychische Erkrankung überwunden haben, in die Schule kommen, um über seelische Krisen zu sprechen.

Die Schirmherrschaft für die Etablierung von „Verrückt? Na und!“ an den Schulen

in Rheinland-Pfalz haben Sozial- und Gesundheitsministerin Sabine Bätzing-Lichtenthäler sowie Bildungsministerin Dr. Stefanie Hubig übernommen. Weitere Unterstützer sind die Deutsche Rentenversicherung Rheinland-Pfalz und die Unfallkasse Rheinland-Pfalz. Jetzt fiel der Startschuss für die Etablierung des Programms im Land mit einer Informationsveranstaltung im Mainzer Rathaus.

Dort erfuhren die Teilnehmenden, dass „Verrückt? Na und!“ Schultage ab der

Jahrgangsstufe acht anbietet. „Menschen, die eine seelische Krise gemeistert haben, treten an diesen Schultagen als sogenannte Experten in eigener Sache mit den Jugendlichen in den Dialog und werden von fachlichen Experten wie Psychologen oder Sozialpädagogen begleitet“, erklärte Dunja Kleis, Landesgeschäftsführerin der BARMER in Rheinland-Pfalz und im Saarland. Thema bei den Schultagen seien erlebte Krisen, Lebensschicksale und jugendtypische Bewältigungsstrategien.

Bergmannstrost mit eigener Kindertraumatologie

Mit einer Klinik für Pädiatrische Traumatologie erweitert das BG Klinikum Bergmannstrost Halle sein medizinisches Angebot für die Unfallversicherungsträger. Der Kinderchirurg Prof. Dr. Martin Michael Kaiser ist der Chefarzt der neuen Klinik. In einem einzigartigen Kooperationsmodell übernimmt er gleichzeitig die Leitung der Universitätsklinik und Poliklinik für Kindertraumatologie und Kinderchirurgie des Universitätsklinikums Halle (Saale). „Durch die Zusammenarbeit mit dem Uni-

versitätsklinikum können wir unsere nach SGB VII versicherten Kinder mit Unfallverletzungen kindgerecht behandeln und unterbringen“, so Thomas Hagdorn, Geschäftsführer des Bergmannstrost. Aus Sicht der Universitätsmedizin wird die Kindertraumatologie stärker in Lehre und Forschung eingebunden.

Prof. Kaiser sieht in der Kooperation ein gelungenes Leuchtturmprojekt. „Wir behandeln Kinder vom Frühgeborenen bis

hin zum 16. Geburtstag“, umreißt er die Patientengruppe, um die sich sein Team kümmert. Dabei bietet es das gesamte Spektrum der Kinderchirurgie und -traumatologie an: von Eingriffen im Magen-Darm-Trakt und der Lunge, über urologische Erkrankungen bis hin zu Verletzungen und angeborenen Fehlbildungen. Verbrennungen, Verbrühungen und Unfallverletzungen sind weitere Behandlungsschwerpunkte seiner Klinik.

Sexuelle Belästigungen auch bei der Pflege entschlossen zurückweisen

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz kommt nicht nur zwischen Führungskräften und Beschäftigten oder zwischen Kolleginnen und Kollegen vor. Pflegekräfte beispielsweise erleben sie auch im Kontakt mit betreuten Menschen und Angehörigen. Die Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) rät, sexuelle Belästigungen in jeder Situation entschlossen zurückzuweisen.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist für die Bereiche Pflege und Betreuung bislang kaum erforscht. Eine unveröffentlichte Vorstudie der BGW und der Universität Hamburg zum Thema gibt aber Hinweise

darauf, dass wahrscheinlich viele Beschäftigte im Pflege- und Betreuungskontext entsprechende Erfahrungen machen. Das Spektrum reicht von nonverbalen Belästigungen wie dem Zeigen anzüglicher Bilder oder Gesten über entsprechende verbale Äußerungen bis hin zu körperlichen sexuellen Übergriffen. Keinesfalls sollte man sich auf Diskussionen einlassen. „Was eine Verletzung ist, bestimmt die verletzte Person, nicht die Verletzende“, betont Dr. Heike Schambortski von der BGW. „Menschen nehmen unterschiedlich wahr, was eine sexuelle Belästigung ist und wie schwer sie die betroffene Person verletzt.“

Zum betrieblichen Arbeitsschutz gehört auch der Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung. Damit der gelingt, muss das Thema dort als Handlungsfeld erkannt und offen angegangen werden.

i

Weitere Informationen zu betrieblichen Maßnahmen im Umgang mit sexueller Belästigung finden sich in einem Fachbeitrag unter: www.bgw-online.de/goto/sexuelle-belaestigung

Die fünf populärsten Irrtümer im Straßenverkehr



Auch wer viel Auto fährt, ist vor Irrtümern im Straßenverkehr nicht sicher.

das nicht. Steht der Verkehr auf der linken Spur oder ist höchstens 60 km/h schnell, darf nämlich doch rechts überholt werden. Allerdings mit maximal 20 km/h Unterschied, also einer Gesamtgeschwindigkeit von höchstens 80 km/h.

Noch unsicher? Im Online-Quiz „Kein Lappen für Lappen“ kann man sich auf www.runtervomgas.de der härtesten Fahrprüfung Deutschlands unterziehen und von Gernot Hassknecht (bekannt aus der ZDF Heute Show) persönlich zu seinem aktuellen Wissensstand über Verkehrsregeln testen lassen. Die Fragen basieren auf den amtlichen Prüfungsbögen (wie aus der Führerscheinprüfung bekannt) und wurden mit Unterstützung von TÜV und DEKRA umgesetzt.

„Wie war das noch mal?“ – Millionen von Verkehrsteilnehmenden, die seit Jahrzehnten den Führerschein besitzen, sind sich unsicher. Im Laufe der Jahre hat sich unmerklich ein gefährliches Halbwissen eingeschlichen. Die Berufsgenossenschaft Energie Textil Elektro Medienerzeugnisse

(BG ETEM) räumt in ihrer aktuellen Versicherungszeitschrift „impuls“ 02/2018 mit den fünf populärsten Irrtümern im Straßenverkehr auf. Beispielsweise denken viele Verkehrsteilnehmerinnen und -teilnehmer, dass Rechtsüberholen auf der Autobahn verboten ist. Bei einem Stau gilt

i

Die aktuelle „impuls“ gibt es zum kostenlosen Download unter: www.bgetem.de, Webcode 18988022

ZNS-Preis für eine besondere Frau

70 Prozent der pflegebedürftigen Menschen werden zu Hause versorgt. Zum größten Teil sind es Frauen, die dafür die Verantwortung übernehmen, im Beruf kürzertreten oder sogar zum Wohl ihrer Angehörigen ihre Erwerbstätigkeit aufgeben. Die Folgen für ihre eigene spätere Versorgung – Stichwort Rente und Altersarmut – lassen sich nur erahnen. Die täglichen Belastungen sind hoch, denn oft muss die Pflege rund um die Uhr, an sieben Tagen die Woche, an 365 Tagen im Jahr geleistet werden.

Mit den „Seminaren für pflegende Angehörige“ bietet die ZNS – Hannelore Kohl Stiftung Betroffenen Entlastung, Hilfe und Unterstützung bei der Bewältigung des herausfordernden Alltags. „Für Pflegende ist die Situation eine physische und psychische Dauerbelastung, die oft von sozialer Vereinsamung begleitet wird“, erläutert ZNS-Geschäftsführerin Helga Längen die besondere Situation von Angehörigen: „Um diese Belastung zu meistern, benötigen Angehörige Hilfe. Deshalb beinhalten die Seminare neben Schulungen zur Ver-

sorgung verletzter Angehöriger auch Tipps und Übungen zur eigenen körperlichen und psychischen Entlastung.“

Mit dem „ZNS-Preis für eine besondere Frau“ werden Frauen ausgezeichnet und geehrt, die nicht im Rampenlicht stehen. Der Preis wurde anlässlich des 80. Geburtstags der Stiftungsgründerin Hannelore Kohl ins Leben gerufen und wird seitdem alle zwei Jahre zum Weltfrauentag vergeben. Der nächste „ZNS-Preis für eine besondere Frau“ wird 2019 verliehen.

Startschuss für Peer Counseling in der Abteilung für Rückenmarkverletzte

Zukünftig sollen Patienten und Patientinnen der Abteilung für Rückenmarkverletzte an der Berufsgenossenschaftlichen Unfallklinik Frankfurt am Main auf sogenannte Peers zugreifen können. Das bedeutet, dass Frischverletzte von Erfah-

rungen anderer Rollstuhlfahrenden lernen können, beraten werden und Tipps für den Alltag bekommen. Zudem sollen die Peers Impulse für eine Neuorientierung geben und Beispiel für eine Zukunftsperspektive sein. „Da nach Eintritt einer Querschnitt-

lähmung bei den betroffenen Personen, ihren Angehörigen und Freunden ein großer Informationsbedarf vorliegt, haben wir uns für diesen Schritt entschieden“, so der Chefarzt der Abteilung für Rückenmarkverletzte, Dr. Oswald Marcus.

Zahl des Monats: 305.000 angemeldete Haushaltshilfen

In den Haushalten der Bundesrepublik waren im Dezember 2017 insgesamt 305.158 Minijobberinnen und Minijobber angemeldet. Gegenüber dem Vorquartal ist ein Anstieg der im Haushaltsscheckverfahren erfassten Minijobberinnen und Minijobber um 5.275 (+1,8 Prozent) festzustellen. Zum Vorjahreswert erhöhte sich die Zahl um 2.136 (+0,7 Prozent). Dies stellt die Minijob-Zentrale in ihrem neuesten Quartalsbericht fest. Die Minijob-Zentrale geht davon aus, dass die Zahl der legal beschäftigten Haushaltshilfen weiter steigt. Mit dem Start der neu gestalteten Online-Anmeldung der Minijob-Zentrale ist es für Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen im Privathaushalt noch einfacher geworden, ihre Beschäftigten anzumelden. Die privaten Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen können seit dem 7. März 2018 auf minijob-zentrale.de die Anmeldung noch schneller und komfortabler erstellen und weiterleiten.

i Der vollständige Quartalsbericht steht unter www.minijob-zentrale.de/quartalsbericht zum Download bereit.



Digitalisierung der öffentlichen Verwaltung

Die Kommunikation zwischen Bürgerinnen, Bürgern und der Verwaltung soll grenzüberschreitend online möglich sein. Das ist das Ziel, das die Europäische Kommission mit der Einrichtung eines zentralen, digitalen Zugangstors erreichen möchte. Die rechtliche Grundlage der damit einhergehenden Digitalisierung der öffentlichen Verwaltung soll der im vergangenen Jahr vorgelegte Vorschlag für eine Verordnung bieten.

Die Spitzenorganisationen der Deutschen Sozialversicherung haben die Vorschläge unter die Lupe genommen und sich klar dazu positioniert.¹ Sie begrüßen das Anliegen der EU-Kommission, Bürgerinnen und Bürgern sowie Un-

ternehmen den Zugang zu Informationen zu vereinfachen, damit sie ihre Rechte im Europäischen Binnenmarkt wahrnehmen können. Einige der von der Brüsseler Behörde vorgeschlagenen Ideen bedürfen jedoch nach Auffassung der Deutschen Sozialversicherung der Überarbeitung. So wird bezweifelt, dass die Sozialversicherungsorganisationen den Mehraufwand bewältigen können, der mit der von der Kommission geforderten Bereitstellung von Informationen in einer weiteren Amtssprache der EU einhergeht. Darüber hinaus müssten die Kosten für die Übersetzung in eine weitere Amtssprache vollständig aus den Mitteln der EU getragen werden. Schließlich dürfe durch die geplanten

Regelungen nicht in bestehende nationale Verfahren, insbesondere in das Beitrags- und Meldeverfahren zur Sozialversicherung eingegriffen werden.

Es bleibt abzuwarten, auf welchen konkreten Textvorschlag sich der Rat und das EU-Parlament in den nächsten Monaten einigen.



Fußnote

[1] http://dsv-europa.de/lib/02_Positionspapiere/2018-DSV-Stellungnahme_Einrichtung-eines-zentralen-digitalen-Zugangstors_de.pdf

Thema auf europäischer Ebene: Prävention und Rehabilitation

Prävention und Rehabilitation sind auch auf europäischer Ebene ein Thema. Der im EU-Parlament für Beschäftigung und Soziales zuständige Ausschuss hat in einem Bericht drei Aspekte aufgegriffen: die Vorbeugung und Frühintervention, die Rückkehr in das Erwerbsleben und eine Änderung der Einstellung in Bezug auf die Wiedereingliederung von Beschäftigten.

Neben der Forderung an die Mitgliedstaaten, in diesen Bereichen möglichst frühzeitig tätig zu werden, wird betont, dass eine bereichsübergreifende Zusammenarbeit aller Interessenträger von entscheidender Bedeutung für den Erfolg entsprechender Maßnahmen sei. So sei beispielsweise die Wiedereingliederung von Personen nach einer Krankheit nicht nur für die betroffene Person wichtig. Dies habe auch aus wirtschaftlicher Sicht positive Aspekte. Zu diesem Ergebnis kommt auch eine Studie der

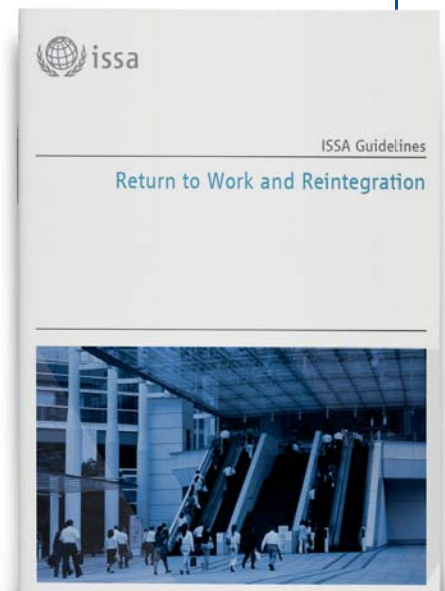
Internationalen Vereinigung für Soziale Sicherheit (IVSS) zum Thema „The Return on Work Reintegration“.

Auch die European Social Insurance Platform, zu deren Mitgliedern auch die Deutsche Sozialversicherung zählt, hat kürzlich auf die Bedeutung von Wiedereingliederungsstrategien aufmerksam gemacht. Sie fordert, dass sich die entsprechenden Akteure und Akteurinnen in den EU-Mitgliedstaaten auf Strategien zur Rückkehr zur Arbeit konzentrieren sollten, um die Beschäftigungsfähigkeit der Beschäftigten während ihres gesamten Arbeitslebens zu stärken.¹



Fußnote

[1] <https://esip.eu/new/details/2/45-Good%20and%20sustainable%20work%20is%20the%20best%20medicine>



Quelle: IVSS

Ergebnis der Studie:
Wiedereingliederung hat auch aus wirtschaftlicher Sicht positive Aspekte.

Welche Herausforderungen bringt die Arbeitswelt 4.0?

Prävention umfassender und ganzheitlicher betreiben

Digital, global vernetzt, mit passgenauen Angeboten – sieht so die Prävention der Zukunft aus? Ein Gespräch mit Prof. Bernd Petri, Mitglied der Geschäftsführung der VBG, und Dr. Walter Eichendorf, stv. Hauptgeschäftsführer der DGUV.

Herr Prof. Petri, der aktuelle Wandel der Arbeit ist hinreichend beschrieben: Solo-Selbstständige, Gig-Economy, Digitalisierung und Flexibilisierung – um nur einige Stichworte zu nennen. Vor welche Herausforderungen stellt die Arbeitswelt 4.0 die Prävention der gesetzlichen Unfallversicherung?

PETRI: Die größte Herausforderung ist, mit den rasanten Entwicklungen Schritt zu halten. Mit den aktuellen technischen und gesellschaftlichen Entwicklungen

unserer Arbeitswelt gehen grundlegende Veränderungen und neue Ansprüche an die Gestaltung von Arbeit einher. Es müssen Präventionsangebote bereitgestellt und neue Zugangswege gefunden werden, die unter diesen veränderten Bedingungen greifen. Dabei stellen wir uns folgende Fragen:

„Wie können die sich heute abzeichnenden technischen und arbeitsorganisatorischen Veränderungen menschengerecht

gestaltet werden?“, „Wie sieht eine angemessene Arbeitsschutzorganisation für mobile und flexible Arbeit aus?“, „Wie müssen unsere Präventionskonzepte aussehen, sodass sie in einer digitalen, hochtechnisierten und flexiblen Arbeitswelt wirksam sind?“, „Wie schaffen wir es, eine Kultur der Prävention zu etablieren, die von den Mitgliedsunternehmen und ihren Beschäftigten angenommen und weitergetragen wird?“

Prof. Bernd Petri ist Mitglied der Geschäftsführung der VBG.



Foto: Christina Koerte/VBG



Dr. Walter Eichendorf
ist stellvertretender
Hauptgeschäftsführer
der DGUV.

Fast allen Entwicklungen, die wir beobachten, ist eines gemein: Sie bringen – richtig gestaltet – große Chancen sowohl für die Beschäftigten als natürlich auch für den Unternehmenserfolg mit sich. Allerdings entstehen auch neue Gefährdungen und Belastungen bei unzureichender Arbeitsgestaltung. Hier ist die Unfallversicherung bereits aktiv und unterstützt die Betriebe praktisch. Wir können zeigen, dass sich gesundheitsgerechte Arbeitsbedingungen in diesen Zusammenhängen nicht nur durch Vorschriften und Kontrollen fördern lassen, sondern vor allem durch praxisnahen Dialog und Prävention.

Herr Prof. Petri, Herr Dr. Eichendorf, danke für diese Einordnung. In welchen Bereichen sehen Sie den drängendsten Handlungsbedarf? Wo ist die Unfallversicherung schon gut aufgestellt?

PETRI: Die Unfallversicherung verfügt über eine Vielzahl von Expertinnen und Experten mit den verschiedensten fachlichen Qualifikationen. Ingenieure und Ingenieurinnen sowie Fachleute aus den Naturwissenschaften, der Psychologie, Arbeitsmedizin, den Arbeitswissenschaften oder der Ergonomie entwickeln gemeinsam mit den Unternehmen betriebspezifische Lösungen zu allen Fragen rund um das Thema Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit.

Auch im Rahmen der jährlich fast 500.000 Betriebsbesichtigungen nutzt die Unfallversicherung jeden persönlichen Kontakt in ihren Mitgliedsunternehmen, um das ganzheitliche Angebot aus Prävention, Rehabilitation und Entschädigung im Betrieb vorzustellen und so anzupassen, dass es für das Unternehmen individuell nutzbar ist – ganz nach unserem Leitsatz: „Alles aus einer Hand“.

„Gemeinsames Ziel ist es,
auf Basis aktueller
Forschungsergebnisse Handlungshilfen für die betriebliche Praxis bereitzustellen.“

Prof. Bernd Petri

Neben diesen Grundvoraussetzungen ist es wichtig, auch als Unfallversicherung innovative Wege zu gehen. So ist eine sehr praxisnahe Prävention in diesem Themenfeld von hoher Bedeutung. Deshalb hat zum Beispiel die VBG in Kooperation mit führenden Partnern und Partnerinnen der Sozialpolitik das Präventionsprojekt „Mitdenken 4.0 – Neue Präventionsansätze für

Arbeitsprozesse in der Büro- und Wissensarbeit“ ins Leben gerufen. Gemeinsames Ziel ist es, auf Basis aktueller Forschungsergebnisse Handlungshilfen für die betriebliche Praxis bereitzustellen. Bei der Umsetzung ist die VBG auf die Unterstützung und das Commitment ihrer versicherten Branchen angewiesen und setzt auf die Kooperation mit Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretungen der betreffenden Branchen. Diese bringen ihr Know-how und ihre Erfahrungen in das Projekt ein, vermitteln Kontakte zu interessierten Unternehmen und verbreiten die Projektergebnisse über ihre Informationskanäle.

EICHENDORF: Unsere Evolutionsgeschwindigkeit war auch in den vergangenen Jahren sehr hoch. Aber wir müssen immer darauf achten, dass wir unsere Erkenntnisse adäquat in die Betriebe und Bildungseinrichtungen bringen. Dafür ist zum Beispiel das neue Format der Branchenregeln ideal. In ihnen wird für eine sinnvoll und präzise abgrenzbare Branche wie zum Beispiel die Abfallwirtschaft alles Wissen von der internationalen Normung über die Vielzahl staatlicher Arbeitsschutzvorschriften, Unfallverhütungsvorschriften und Regeln praxisgerecht aufbereitet. Branchenregeln beleuchten deshalb alle Bereiche von Sicherheit und Gesundheit im Betrieb. ▶

„Für viele Schwierigkeiten lohnt sich der weltweite Blick, da Sicherheit und Gesundheit nicht nur in den Industrieländern, sondern insbesondere auch in den Schwellenländern auf allen Kontinenten hohe Priorität haben.“

Dr. Walter Eichendorf

Herr Prof. Petri, Herr Dr. Eichendorf, noch in der letzten Legislaturperiode hat die DGUV der Politik ihre Vorschläge für eine Neuordnung des Berufskrankheitenrechts vorgelegt. Noch liegt keine Antwort darauf vor. Was erwarten Sie darüber hinaus von der neuen Regierung?

PETRI: Der zunehmenden Abnahme der klassischen Beschäftigungsverhältnisse sollte durch die Integration von Solo-Selbstständigen und Crowd-Workern in den Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung entgegengewirkt werden. Zur Stärkung der Prävention wäre darüber hinaus die gesetzliche Verankerung von individuellen, auf die spezifischen Betriebsverhältnisse abgestimmten Präventionsmaßnahmen mit rehabilitativen Mitteln im SGB VII wünschenswert.

EICHENDORF: Der Entwurf eines Koalitionsvertrages beinhaltet eine Reihe von für uns essentiell wichtigen Festlegungen: Die Bundesregierung verpflichtet sich der Vision Zero, sie kündigt ein neues Verkehrssicherheitsprogramm an und sie nennt mehrere Fahrerassistenzsysteme wie den Notbremsassistenten, der verpflichtend und ohne Abschaltmöglichkeit eingesetzt werden soll. Damit unterstützt die Bundesregierung die Berufsgenossenschaften und Unfallkassen in der Prävention beim absoluten Unfallschwerpunkt – dem Straßenverkehr. Arbeitsunfälle, Dienstwegeunfälle und Wegeunfälle im Straßenverkehr sind verantwortlich für fast zwei Drittel aller in der gesetzlichen Unfallversicherung versicherten Todesfälle und für ein Viertel der schweren Unfälle mit Rentenzahlungen. Ein enger Schulterschluss zwischen der Bundesregierung, die den rechtlichen Rahmen setzen muss, dem Deutschen Verkehrssicherheitsrat als strategischem Partner

der Unfallversicherung und der Unfallversicherung in der Verkehrssicherheitsarbeit vor Ort in den Betrieben und Bildungseinrichtungen wird die Prävention in diesem Feld enorm voranbringen.

Herr Dr. Eichendorf; Arbeitsschutz ist eine internationale Aufgabe, das hat die vorige Bundesregierung mit ihrem Engagement für sichere Lieferketten gezeigt. Welche wichtigen politischen Entwicklungen auf europäischer und internationaler Ebene sehen Sie?

EICHENDORF: Heute wäre es ein krasser Fehler, bei Problemstellungen zum Thema Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit mühsam nach eigenen oder nach nationalen Lösungen zu suchen. EU-weit haben wir ohnehin einen weitgehend identischen Rechtsrahmen, weitgehend vergleichbare Arbeitssituationen und damit ähnliche Problemstellungen. Für viele Schwierigkeiten lohnt sich aber auch der weltweite Blick, da Sicherheit und Gesundheit nicht nur in den Industrieländern, sondern insbesondere auch in den Schwellenländern auf allen Kontinenten hohe Priorität haben. Das Thema „Kultur der Prävention“ ist zum Beispiel vor fast zehn Jahren aus Südkorea gekommen und heute weltweit ein Top-Thema. Dementsprechend finden wir in vielen Ländern vorbildliche Lösungen. Die Strategie der Vision Zero stammt aus Schweden und ist sicherlich ganz maßgeblich in Deutschland und in der gesetzlichen Unfallversicherung fortentwickelt worden. Jetzt gibt es Länder wie Singapur, die eine Null-Unfall-Strategie am Arbeitsplatz öffentlich von ihrem Ministerpräsidenten zu einem der wichtigsten Ziele der Regierung erklärt haben. Und wir haben es inzwischen geschafft, eine weltweite Arbeitsteilung der Arbeitsschutzforschungsinstitute zu etablieren, sodass alle wichtigen Themen

nur an einer Stelle angepackt und die Ergebnisse anschließend geteilt werden. Das schont Ressourcen und erhöht die Effizienz enorm.

Herr Prof. Petri, Herr Dr. Eichendorf, nicht nur die Arbeit, auch die Kommunikationsgewohnheiten der Menschen verändern sich. Welche Auswirkungen hat das auf die Kundenansprache und die Formen der betrieblichen Betreuung?

PETRI: Kurz gesagt: Arbeit 4.0 braucht auch eine Prävention 4.0. Die bisherigen Wege, auf denen wir unsere versicherten Unternehmen erreicht haben, werden insbesondere bei einer Zunahme von mobil-flexibler Arbeit nicht mehr ausreichend greifen können. Deshalb müssen „Präventionsangebote 4.0“ zunehmend auch mobil, flexibel und vernetzt angeboten werden, um Unternehmen und Erwerbstätige wirksam zu erreichen. Online Angebote, E-Learnings, Social Media, um nur einige Formen zu nennen, gewinnen dabei enorm an Bedeutung.

EICHENDORF: Die Kundenansprache muss immer präziser und zielgruppengerechter werden. Dazu dienen unter anderem die Branchenregeln. Ein Blick auf die Entwicklung der vergangenen Jahre zeigt, dass mit der Digitalisierung die Zahl der Kleinbetriebe ebenso steigt wie die Zahl der dort Beschäftigten – immer öfter bis herunter zur Betriebsgröße 1. Wir sind stolz auf die hohe Zahl unserer direkten Kontakte in den Betrieben und Bildungseinrichtungen, in genauen Zahlen waren dies 2016 immerhin 481.000 Betriebsbesichtigungen und darüber hinaus 732.000 Beratungsanfragen – 187.000-mal wurden sie vor Ort im Betrieb beantwortet, die anderen schriftlich oder telefonisch. Jetzt modifizieren wir zusätzlich die sicher-

heitstechnische und betriebsärztliche Betreuung der Kleinbetriebe, indem wir zur Erhöhung der Qualitätsstandards, zur Reduzierung der Wegezeiten und zur Erreichung wirklich aller Kleinbetriebe branchenübergreifende regionale Zentren bilden. In ihnen werden neben den klassischen Fachkräften für Arbeitssicherheit, Betriebsärzten und Betriebsärztinnen viele weitere Professionen die Betriebe und Bildungseinrichtungen unterstützen.

Herr Prof. Petri, zehn Jahre nach dem ersten Positionspapier Prävention hat die DGUV einen Dialogprozess zur Neufassung angestoßen. Welche Veränderungen sind Ihnen wichtig?

PETRI: Prävention und Gesundheitsförderung werden mehr als bisher in jedem Lebensalter und in allen Lebensbereichen als eine gemeinsame Aufgabe der Sozialversicherungsträger gesehen. So kooperieren wir beispielsweise bereits bei einigen Themen mit der deutschen Rentenversicherung und der gesetzlichen Krankenversicherung. Da das Setting „Betrieb“ für die Prävention und Gesundheitsförderung eine große Bedeutung hat, fällt der gesetzlichen Unfallversicherung in diesem Zusammenhang auch eine besondere Rolle zu.

„Aus meiner Sicht ist es notwendig, Prävention umfassender und ganzheitlicher zu betreiben.“

Prof. Bernd Petri

So sorgt sie für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit, zeichnet sich durch betriebsbezogene lösungsorientierte Angebote für die Unternehmen aus und leistet damit stärker als früher einen nachhaltigen Beitrag zur Lebensqualität der Beschäftigten. Dabei zeigt sie mit ihrem breiten Spektrum an Präventionsleistungen und Kompetenzen die Bereitschaft, federführend Verantwortung für Sicherheit und Gesundheit in einer sich verändernden Arbeitswelt zu übernehmen.

Herr Dr. Eichendorf, der Ausschuss Prävention der Konferenz der Geschäftsführer und Geschäftsführerinnen (GFK-A Prävention) wurde neu eingerichtet. Er ist das Bindeglied zwischen GFK und der Konferenz der Präventionsleiterinnen und Präventionsleiter (PLK). Wie gestaltet sich die Zusammenarbeit? Welche Ziele hat sich der neue Ausschuss gesetzt?

EICHENDORF: Der GFK-A Prävention hat zuerst das enorm breite und tiefe Feld der mehreren Hundert vorhandenen Gremien in der Prävention von der PLK bis hin zu den Fachbereichen und knapp hundert Sachgebieten gesichtet und dort wenig Änderungsbedarf gesehen. So wird weiterhin die PLK in etwa acht Sitzungstagen pro Jahr alle wesentlichen Entscheidungen für die laufende Arbeit der Präventionsdienste und für die Fortentwicklung der zehn Präventionsdienstleistungen treffen. Sie teilt jetzt aber alle ihre Unterlagen auf einer elektronischen Plattform mit dem GFK-A Prävention, sodass eine bessere Vernetzung möglich geworden ist. In weiser Beschränkung hat der GFK-A Prävention lediglich sechs Schwerpunkte für die Prävention bis zum Jahr 2020 definiert, das sind:

- Etablierung einer Kultur der Prävention
- Strategien zur Verstärkung der Verkehrssicherheit
- Weiterentwicklung des Beratungsverständnisses
- Zusammenarbeit zwischen den Sozialleistungsträgern
- Stärkung der Individualprävention
- Vernetzung von Prävention und Rehabilitation

In diesen sechs Schwerpunkten bereiten derzeit Ad-hoc-Arbeitsgruppen der PLK das vorhandene Wissen auf und erstellen einen strukturierten Projektplan für die Aktivitäten in den nächsten beiden Jahren.

Herr Prof. Petri, die Unfallversicherung hat sich vorgenommen, in Zukunft die Bereiche Prävention und Rehabilitation stärker zu verzahnen. Warum ist das für Sie ein wichtiges Ziel? An welchen Stellen arbeiten die Bereiche schon gut zusammen?

PETRI: Veränderte betriebliche Bedingungen, neue Belastungen und Gefährdungen im Zusammenhang mit der Digitalisierung, älter werdende Belegschaften und eine Zunahme chronischer Erkrankungen sowie psychischer Beanspruchung steigern die Bedeutung von Prävention und Gesundheitsförderung in der Gesellschaft. Das Setting „Betrieb“ spielt hierbei, wie bereits erwähnt, eine besondere Rolle. Oberstes Ziel ist der Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit.

Um dieses Ziel erreichen zu können, ist es unumgänglich, Prävention und Rehabilitation enger miteinander zu verzahnen. Aus meiner Sicht ist es notwendig, Prävention umfassender und ganzheitlicher zu betreiben. So wissen wir zum Beispiel aus unserer betrieblichen Praxis, dass die Wiedereingliederung und somit die nachhaltige Rehabilitation Langzeiterkrankter nur unter Berücksichtigung betrieblicher Rahmenbedingungen und entsprechender Gestaltung dieser Bedingungen gelingen kann. Hier kann die Prävention den Erfolg der Rehabilitation maßgeblich unterstützen. Abgesehen davon verfügen unsere Rehabilitationsabteilungen über zahlreiche Informationen von den versicherten Unternehmen, aus denen allgemeine als auch passgenaue Präventionsangebote abgeleitet werden können.

Herr Dr. Eichendorf, mit dem Präventionsgesetz hat die Politik noch einmal eine stärkere Kooperation der verschiedenen Sozialversicherungszweige im Bereich Sicherheit und Gesundheit vorgegeben. Wo stehen wir bei der Umsetzung des Gesetzes? Können Sie ein erstes Fazit aus Sicht der Unfallversicherung ziehen?

EICHENDORF: Das Präventionsgesetz war überfällig und es schafft eine notwendige Verknüpfung aller Ebenen – von den Gebietskörperschaften zu den Sozialversicherungsträgern und darüber hinaus. Es erfasst alle Lebenswelten und ist wirklich der große Wurf. Ihm fehlt lediglich die Erfahrung und deshalb ist die Anlaufphase etwas schwierig – aber es könnte am Ende ein unglaublicher Erfolg für die Prävention in Deutschland werden. ●

Das Interview führte Elke Biesel, DGUV.

Präventionskultur – oder die Frage:

„Wie hältst du es mit der Sicherheit und Gesundheit?“

Die Präventionsarbeit der Unfallversicherungsträger hat beeindruckende Erfolge in den vergangenen 100 Jahren erreicht. Die Vision für die Zukunft ist klar und heißt „Keine schweren und tödlichen Unfälle“.

Seit 1956 bis heute konnte alleine die Zahl der tödlichen Arbeitsunfälle in Deutschland um 85 Prozent gesenkt werden. Eine Vielzahl an technischen und organisatorischen Maßnahmen hat diese Erfolgsgeschichte möglich gemacht. Auf diese Entwicklung kann die gesetzliche Unfallversicherung stolz sein, sich aber nicht darauf ausruhen: Denn die Unfallzahlen stagnieren seit einigen Jahren auf einem niedrigen, aber dennoch nicht akzeptablen Niveau.

Kultur der Prävention“ als einen seiner Arbeitsschwerpunkte bis 2020 definiert. Die Werte Sicherheit und Gesundheit sollen für alle Menschen, Organisationen und Einrichtungen handlungsleitend werden.

Um dieses Ziel zu erreichen, bedarf es einer Fokusänderung des Präventionshandelns. Die Unfallversicherungsträger haben ihr Handeln in zehn Präventionsleistungen beschrieben (www.dguv.de, Webcode: d1090649) – die Basis des bis-

onsleistung dazu auf ihre Kulturwirksamkeit hin überprüft werden.

Ausblick

Eine Entwicklung der Präventionskultur kann nur sichtbare Veränderungen erzeugen, wenn es gelingt, den Prozess für Gruppen und Einzelpersonen erlebbar zu machen. Das Gefühl: „Das lohnt sich,“ soll Anreiz für eine proaktive, wertschöpfende Haltung zu Sicherheit, Gesundheit und Wohlbefinden in allen Lebenszusammenhängen sein. Diesem Anspruch fühlt sich die Präventionskampagne „**kommmitmensch**“ verpflichtet und er ist gleichzeitig ein strategisches Ziel des Ausschusses Prävention der Geschäftsführerkonferenz der DGUV und damit der gesamten Prävention der gesetzlichen Unfallversicherung. Die Etablierung einer Kultur der Prävention soll zu sichereren und gesünderen Betrieben und Bildungseinrichtungen beitragen. ●

„Eine Entwicklung der Präventionskultur kann nur sichtbare Veränderungen erzeugen, wenn es gelingt, den Prozess für Gruppen und Einzelpersonen erlebbar zu machen.“

Wo wollen wir hin?

Die mittlerweile international als Maßstab der Prävention anerkannte „Vision Zero“ gibt neue Impulse für eine Weiterentwicklung der Präventionsanstrengungen. Der Ausschuss Prävention der Geschäftsführerkonferenz der DGUV hat diesen Impuls aufgegriffen und die „Etablierung einer

herigen Erfolgs der gesetzlichen Unfallversicherung. Damit diese Erfolgsgeschichte wieder Fahrt aufnimmt, sollen die Präventionsleistungen der Unfallversicherungsträger weiterentwickelt werden, um den Blick für die Werte Sicherheit und Gesundheit noch mehr zu schärfen. Mithilfe von Leitfragen soll jede Präventi-

i

Weitere Informationen zur Präventionskampagne der Unfallkassen und Berufsgenossenschaften unter: <http://kommmitmensch.de>

Autoren



Manfred Breitbach

Unfallkasse Rheinland-Pfalz
E-Mail: info@ukrlp.de



Christian Pangert

Referat Arbeitsbedingte
Gesundheitsgefahren der DGUV
E-Mail: christian.pangert@dguv.de



Thomas Müller
und sein Team,
Sicherheitsfachkraft
Landesforste
Rheinland-Pfalz

» *Wir sind
kommmitmenschen.* «

Berufskrankheitenrecht

Stärkung der Individualprävention

Individualprävention ist ein integraler Bestandteil der Prävention der Zukunft. Bei der Minderung von Erkrankungsfolgen rücken die Bedürfnisse der Versicherten weiter in den Vordergrund.

Mit dem „Weißbuch“ (Berufskrankheitenrecht 2016 – Probleme – Herausforderungen – Lösungen) haben Selbstverwaltung und Verwaltung der DGUV Lösungen zur Weiterentwicklung des Berufskrankheitenrechts (BK-Recht) aufgezeigt und an die Politik weitergegeben. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat die Vorschläge der DGUV zum BK-Recht aufgegriffen und unter anderem auf dieser Basis die „Eckpunkte zur Fortentwicklung des Berufskrankheitenrechts“ erarbeitet. Mit Blick auf diese politische Entwicklung erlangt auch die Individualprävention weiter an Bedeutung und sollte deshalb gestärkt werden.

Relevanz

Im Jahr 2016 wurden 20.539 Berufskrankheiten anerkannt. In weiteren 19.517 Fällen wurde die berufliche Verursachung zwar festgestellt, die versicherungsrechtlichen Voraussetzungen waren jedoch nicht erfüllt.

Autor und Autorinnen

Prof. Dr. Stephan Brandenburg

Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW)
E-Mail: stephan.brandenburg@bgw-online.de

Jasmin Auf dem Berge

Referat Gesundheitsschutz der DGUV
E-Mail: jasmin.aufdemBerge@dguv.de

Sieglinde Ludwig

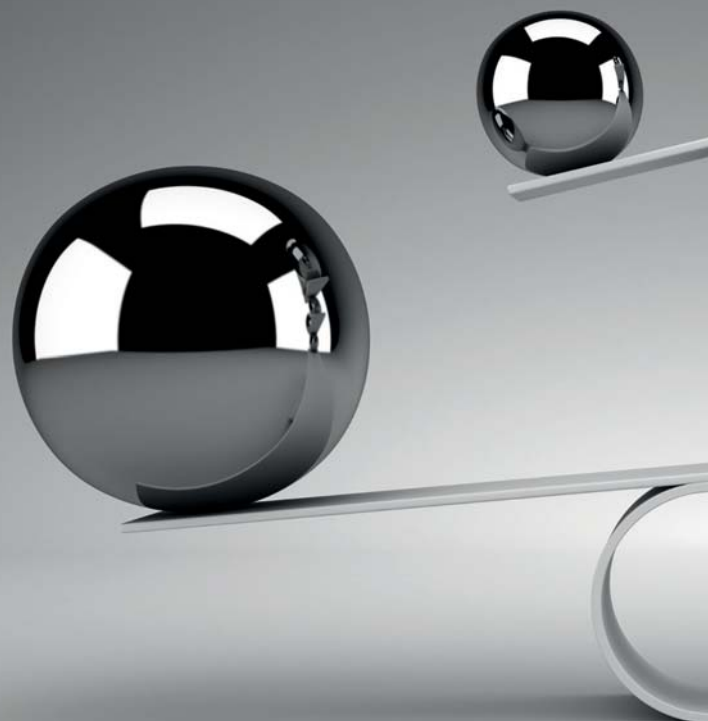
Unterabteilung Gesundheit der DGUV
E-Mail: sieglinde.ludwig@dguv.de

Derzeit enthalten neun von 80 Berufskrankheiten (BK-Nummern 1315, 2101, 2104, 2108–2110, 4301, 4302 und 5101) die Formulierung „[...] die zur Unterlassung aller Tätigkeiten gezwungen haben, die für die Entstehung, die Verschlimmerung oder das Wiederaufleben der Krankheit ursächlich waren oder sein können“. Auf diese neun Berufskrankheiten beziehen sich circa 50 Prozent aller BK-Verdachtsanzeigen.

Mit dem Unterlassungszwang wird auch ein präventives Ziel verfolgt: In den meis-

ten Fällen ist der Unterlassungszwang bei Erkrankungen vorgesehen, bei denen sich der akute Gesundheitszustand noch direkt durch ein Meiden der schädigenden Einwirkung beeinflussen lässt, sodass ein Unterlassen der gefährdenden Tätigkeit die versicherten Personen vor einer weiteren Verschlimmerung ihrer Erkrankung schützen kann. Trotz dieses sinnvollen Ziels gibt es aber gewichtige Gründe, die letztlich dazu geführt haben, dass sich die DGUV für einen Wegfall des Unterlassungszwangs als gesetzliche Voraussetzung für die Anerkennung einer Berufs-

Maßnahmen zur Stärkung der Individualprävention tragen zu sicheren und gesunden Betrieben und Bildungseinrichtungen bei.



krankheit ausgesprochen hat. Der Vorschlag der DGUV sieht in diesem Zusammenhang auch vor, die (Individual-)Prävention weiter zu stärken. So soll die Teilnahme an angebotenen geeigneten Maßnahmen der Individualprävention und die dauerhafte Nutzung angebotener betrieblicher Verhältnisprävention als neue Mitwirkungspflicht in das Gesetz aufgenommen werden, um einer weiteren Verschlimmerung von anerkannten Berufskrankheiten entgegenzuwirken.

Diese Maßnahmen können Informationen zur Krankheit (zum Beispiel Aufklärung über die mit der Tätigkeit verbundenen Gefahren), Schulung und Beratung zur Prävention am Arbeitsplatz für Versicherte und gegebenenfalls auch für die Arbeitgebenden (zum Beispiel zu individuellen

Schutzmaßnahmen) sowie medizinische Behandlungen beinhalten. Kostenträger für diese Maßnahmen ist die gesetzliche Unfallversicherung.

„Mit Blick auf die politische Entwicklung erlangt auch die Individualprävention weiter an Bedeutung.“

Zu den Berufskrankheiten der Haut (BK-Nr. 5101) existieren aufseiten der Unfallversicherungsträger bereits flächendeckend umfangreiche Angebote der Indivi-

dualprävention (§ 3 BKV), die sich in der Praxis etabliert haben. Bei anderen Berufskrankheiten, insbesondere den berufsbedingten Erkrankungen des Muskel-Skelett-Systems (MSE) gibt es zwar schon erfolgversprechende Ansätze; diese sind aber noch weiter auszubauen.

Wo wollen wir hin?

Aus den bisherigen und zu erwartenden neuen Berufskrankheiten werden Schwerpunkte zur Stärkung der Individualprävention identifiziert und Maßnahmen entwickelt, zum Beispiel in Form von Handlungsanleitungen. Es soll ein einheitliches Bild der Leistungen der gesetzlichen Unfallversicherung gegenüber anderen Sozialleistungsträgern, Unternehmen und Versicherten gefördert werden. Gleichzeitig sollen branchen- und trägerspezifische Besonderheiten möglich sein. Stärker als bisher werden die Bedürfnisse der Versicherten in den Vordergrund gerückt. Auswirkungen chronischer Erkrankungen sollen dadurch minimiert werden. Das wesentliche Ziel ist der Erhalt der Erwerbsfähigkeit und die nachhaltige Wiedereingliederung von betroffenen Versicherten in die Arbeitswelt. Dieser Verbleib im Job kann gegebenenfalls durch eine Veränderung der Tätigkeit oder der Arbeitsbedingungen am bestehenden Arbeitsplatz ermöglicht und durch individualpräventive Maßnahmen begleitet werden.

Ausblick

Maßnahmen zur Stärkung der Individualprävention insbesondere im BK-Bereich tragen zu sicheren und gesunden Betrieben und Bildungseinrichtungen bei. Versicherte erhalten eine aktive Rolle und werden verstärkt in die Prävention einbezogen. Insgesamt kann dadurch ein positiveres Bild von der gesetzlichen Unfallversicherung vermittelt werden, da die Anerkennungsquoten für Berufskrankheiten steigen und in den meisten Fällen nach erfolgreichen Präventionsmaßnahmen eine Berufsaufgabe nicht notwendig ist. Die Forschung zum BK-Geschehen wird weiter gefördert. ●

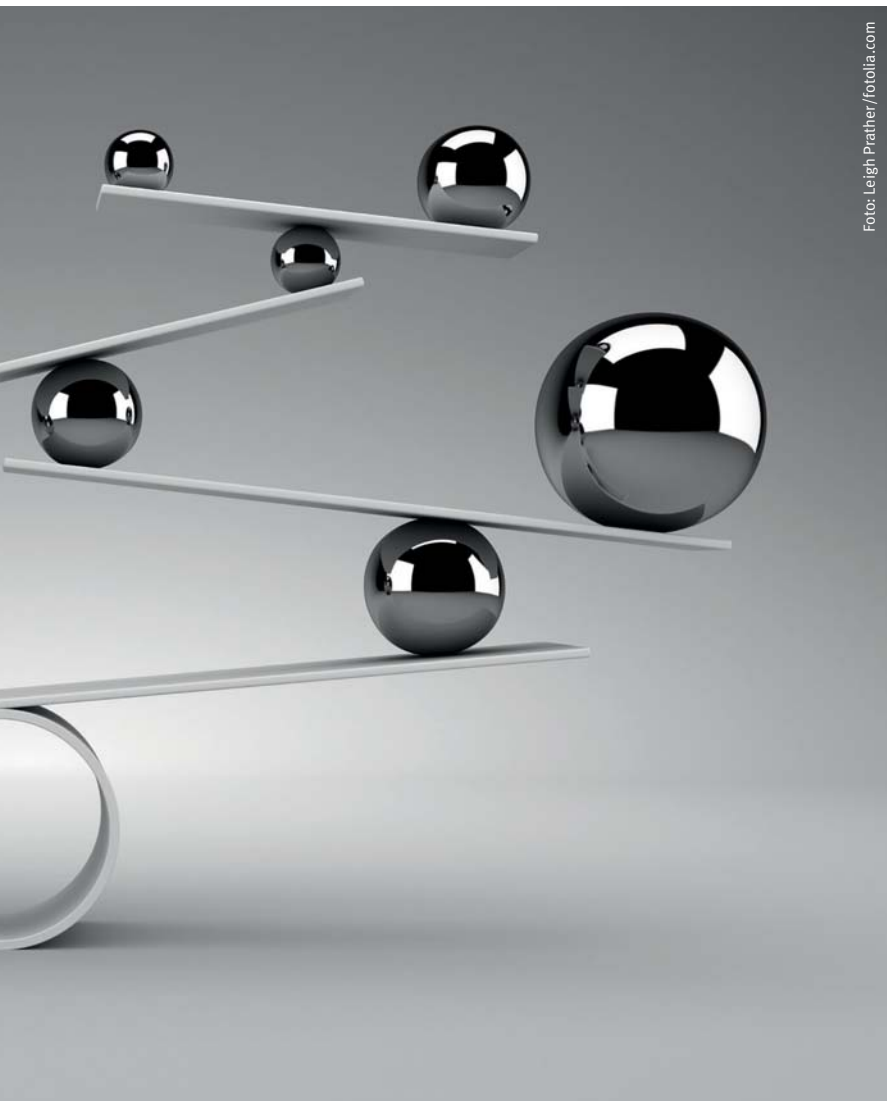


Foto: Leigh Prather/fotolia.com



Täglich pendeln 18,4 Millionen Menschen zur Arbeit. Rund die Hälfte davon nutzt das eigene Auto.

Wegeunfallgeschehen

„Strategien zur Verstärkung der Verkehrssicherheit“

Verkehrssicherheit geht alle etwas an: Fast jeder Mensch ist an jedem Tag auf die ein oder andere Art Teilnehmer oder Teilnehmerin im Straßenverkehr. Dabei passieren den Menschen Fehler, die nach wie vor zu schweren oder tödlichen Unfällen führen. Welche Relevanz die Verstärkung der Verkehrssicherheit für die Präventionsarbeit besitzt, zeigen die Zahlen der DGUV für 2016 deutlich.

Etwa 18,4 Millionen Beschäftigte in Deutschland pendeln laut Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung jeden Tag zur Arbeit. Mehr als die Hälfte der

Pendelnden ist dabei im Pkw oder mit dem Motorrad unterwegs. Ein anderer Teil nutzt neben öffentlichen Verkehrsmitteln das Fahrrad für den Arbeitsweg. Hierbei, auf Dienstwegen oder bei der Arbeit im Straßenverkehr, geschehen Unfälle, die fast immer auf menschliches Fehlverhalten zurückzuführen sind. Auch wenn das Fahren durch Fahrassistenzsysteme immer sicherer wird, werden täglich Menschen auf deutschen Straßen getötet oder schwer verletzt. Die Zahlen belegen, dass Verkehrsunfälle eindeutig die Unfallursache Nummer eins in der gesetzlichen Unfallversicherung sind: Im Bereich der allgemeinen Unfallversicherung geschahen im Jahr 2016 55 Prozent aller tödlichen Unfälle im Straßenverkehr. Dabei entfallen rund 40 Prozent auf tödliche Wegeunfälle, 9 Prozent auf Arbeiten im Straßenverkehr und 5 Prozent auf Dienstwege im Straßenverkehr. Der Anteil der Straßen-

verkehrsunfälle an allen neuen Unfallrenten beträgt im selben Jahr 21 Prozent. Im Bereich der Schülerunfallversicherung ereigneten sich im Jahr 2016 nahezu drei Viertel (71 Prozent) der tödlichen Unfälle im Straßenverkehr, vorrangig auf dem Weg in die Bildungseinrichtung. Der Anteil der neuen Unfallrenten in der Schülerunfallversicherung aufgrund von Straßenverkehrsunfällen beträgt 29 Prozent.

Autoren und Autorin

Dr. Walter Eichendorf

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung
E-Mail: walter.eichendorf@dguv.de

Christian Kellner

Deutscher Verkehrssicherheitsrat
E-Mail: ckellner@dvr.de

Katarina Kaufmann

Referat Betreuung Fachbereiche der DGUV
E-Mail: katarina.kaufmann@dguv.de

Maßnahmen für mehr Sicherheit im Straßenverkehr

All diese Fakten machen deutlich, dass die Verstärkung der Verkehrssicherheit für die gesetzlichen Unfallversicherungsträger eine herausragende strategische Bedeutung hat. Um dem steigenden Anteil der berufsbedingten Unfälle im Straßenverkehr am Unfallgeschehen der gesetzlichen Unfallversicherung durch trägerübergreifende und ganzheitliche

Ansätze begegnen zu können, haben die Konferenz der Präventionsleiterinnen und Präventionsleiter (PLK) sowie die Konferenz der Geschäftsführer und Geschäftsführerinnen (GFK) den Mannheimer Kreis¹ beauftragt, Empfehlungen für das Handeln der gesetzlichen Unfallversicherungsträger zu erarbeiten. Dieser hat folgendes Maßnahmenbündel empfohlen, um die Wirksamkeit der Prävention von Straßenverkehrsunfällen zu erhöhen:

- Zusammenstellung von „Good-Practice-Maßnahmen“ der Verkehrssicherheitsarbeit
- Verpflichtende Festschreibung des Themas Verkehrssicherheit in der Qualifizierung von Aufsichtspersonen
- Ausbau des Expertenpools von Fachkräften, Consultants sowie Referentinnen und Referenten zu Fragen der betrieblichen Verkehrssicherheitsarbeit
- Normative Flankierung der Verkehrssicherheitsarbeit
- Strategische Steuerung der Umsetzung eines einheitlichen Ansatzes der betrieblichen Verkehrssicherheitsarbeit über alle Unfallversicherungsträger hinweg
- Vision Zero ist als Leitidee mit allen Mitteln gemeinsam von den gesetzlichen Unfallversicherungsträgern mit dem Deutschen Verkehrssicherheitsrat (DVR) voranzubringen

Den gesetzlichen Unfallversicherungsträgern kommt gemeinsam mit dem strategischen Partner DVR eine entscheidende Rolle bei der Verstärkung der Verkehrssicherheit zu. Über die Aufsichtspersonen und Präventionsfachkräfte können sie systematisierte und erprobte Good-Practice-Maßnahmen als Werkzeuge der Verkehrssicherheitsarbeit in die Unternehmen und Betriebe tragen und das Thema zu einem stetigen Bestandteil der Beratungstätigkeit von Aufsichtspersonen machen. Um dies zu erreichen, muss das Thema Verkehrssicherheit künftig stärker in die Aus- und Fortbildung der Aufsichtspersonen und deren Prüfung eingebunden werden.

Der empfohlene Ausbau eines Expertenpools von Fachkräften, Consultants sowie Referentinnen und Referenten kann die gesetzlichen Unfallversicherungsträger bei der betrieblichen Verkehrssicherheits-

arbeit unterstützen. Zudem werden die Aktivitäten und Empfehlungen des Mannheimer Kreises laufend mit den Aktivitäten der DGUV-Fachbereiche und den Ergebnissen des Projekts „Schwerpunktsetzung nach Kriterien Vision Zero“ verknüpft. In Bildungseinrichtungen und insbesondere Schulen müssen geeignete Werkzeuge und Maßnahmen verstärkt über die Präventionsdienste angeboten werden. Über die Empfehlungen zur Mobilitäts- und Verkehrserziehung in der Schule hinaus sollten Themen der Verkehrssicherheit verstärkt in den Lehrplänen und Schulen präsent sein. Die Unfallkassen und der DVR können diese übergreifende Bildungs- und Erziehungsaufgabe der Schule mit weiteren Partnern, wie zum Beispiel den Verkehrswachen, als außerschulische Partner unterstützen.

„Im Bereich der allgemeinen Unfallversicherung geschahen im Jahr 2016 55 Prozent aller tödlichen Unfälle im Straßenverkehr.“

Bundesregierung bekennt sich zur Vision Zero

Generell ist eine gemeinsame Strategie aller Beteiligten gefordert, um die Verkehrssicherheit in Deutschland zu erhöhen. In ihrem Koalitionsvertrag bekennt die künftige Bundesregierung, „der ‚Vision Zero‘, also der mittelfristigen Senkung der Anzahl der Verkehrstoten, auf null verpflichtet“ zu sein. Damit ist nun die Politik gefordert, geeignete Rahmenbedingungen zu schaffen. Eine bessere personelle Ausstattung zur Erhöhung der Kontrolldichte und die Ermöglichung eines rechtssicheren Einsatzes technischer Hilfsmittel zur Steigerung der Verkehrssicherheit sind Schritte in die richtige Richtung.

Die Industrie ist gefordert, die Entwicklung technischer Systeme zur Steigerung der Verkehrssicherheit weiterzuführen. Die vom Mannheimer Kreis empfohlene Verstärkung der bereits vorhandenen normativen Flankierung der Verkehrssicherheitsarbeit kann hierzu beitragen.

Für das Thema Verkehrssicherheit und ihre Bedeutung müssen Unternehmerinnen und Unternehmer verstärkt sensibilisiert werden. Sie können sich vor Ort für die Reduzierung von Gefährdungen einsetzen. Darüber hinaus muss die Sicherheit der Beschäftigten auf dem Arbeitsweg oder im dienstlichen Zusammenhang im Sinne einer Kultur der Prävention zu einem grundlegenden Bestandteil der Unternehmenskultur werden und sich im Führungsverhalten wiederfinden. Basierend auf Erkenntnissen aus einer Gefährdungsbeurteilung können Führungskräfte Einfluss auf den Wissensstand, das Verhalten und das Risikobewusstsein ihrer Beschäftigten im Straßenverkehr nehmen – mit dem Ziel, dass sich Beschäftigte sicher auf dem Arbeits- oder Dienstweg verhalten.

Es sind also verschiedene Ansätze notwendig. Auf Dienstwegen und bei der Arbeit im Straßenverkehr sollten Unternehmen ihre Beschäftigten zum Beispiel durch Dienstanweisungen vor Ablenkung durch digitale Hilfs- und Kommunikationsmittel schützen. Fahrassistenzsysteme sind nur dann sicher, wenn sie nicht durch Unkenntnis falsch bedient werden oder abgeschaltet werden können. Für das Tragen von Fahrradhelmen sollte geworben und Zeitdruck für beruflich Mobile vermieden werden. Verkehrssicherheit kann Thema bei Projekt- und Belegschaftstagen werden. Es gilt: Das Risikobewusstsein der Menschen für ihre Teilnahme am Straßenverkehr muss gestärkt werden. Die Zahl der tödlichen und schweren Unfälle kann nur gesenkt werden, wenn alle Beteiligten ihren Beitrag zur Verstärkung der Verkehrssicherheit erkennen und leisten. Die Unfallversicherungsträger und der DVR sind Treiber in diesem Prozess! ●



Fußnote

[1] Der Mannheimer Kreis ist ein Gremium, welches sich aus in der Verkehrssicherheit engagierten Personen der Geschäftsführungen und Präventionsleitungen der Unfallversicherungsträger sowie Vertretern und Vertreterinnen des DVR zusammensetzt.

Präventionsleistungen

Weiterentwicklung des Beratungsverständnisses

Die Präventionsleistungen Beratung auf Anforderung sowie Überwachung einschließlich anlassbezogener Beratung (§ 14 SGB VII) gehören zu den Kernaufgaben der gesetzlichen Unfallversicherung und ihrer Aufsichtspersonen¹. Angesichts aktueller Herausforderungen stellt sich die Frage, inwieweit das Beratungsverständnis der Aufsichtspersonen mit Blick auf komplexer werdende Bedarfe der Betriebe und Bildungseinrichtungen, sich ändernde Unternehmensstrukturen und eine Fortentwicklung der Kundenfokussierung der Unfallversicherungsträger angepasst werden muss.

Relevanz

Im Zuge früherer industrieller Revolutionen (Mechanisierung, Elektrifizierung der Produktion, Automatisierung) kam es immer wieder zu Veränderungen und Weiterentwicklungen des Aufsichtshandelns der Aufsichtspersonen. Auch heute stehen Betriebe und Bildungseinrichtungen vor gravierenden Veränderungen. Die Digitalisierung, alternde Belegschaften als Folge des demografischen Wandels oder sich ändernde Unternehmensstrukturen beeinflussen die Arbeitsbedingungen und damit die Anforderungen an die Beschäftigten (zum Beispiel Zunahme psychischer Belastungen). Gleichzeitig steigt trotz der Erhöhung der Komplexität die Erwartung an eine um-

fassende und zeitnahe Beantwortung der Fragestellungen der Mitglieder und Versicherten. Was bedeuten diese Entwicklungen für das künftige Beratungsverständnis der Aufsichtspersonen auch mit Blick auf stärkere Zusammenarbeit mit anderen Sozialleistungsträgern (Präventionsgesetz), den staatlichen Arbeitsschutzbehörden und nicht zuletzt den anderen Bereichen des eigenen Unfallversicherungsträgers?

Wer ist gefordert?

Die Kundenzufriedenheit und das Image der Unfallversicherungsträger hängen zu einem großen Teil vom persönlichen Kontakt der Präventionsexpertinnen und Präventionsexperten zu den Betrieben und Bildungseinrichtungen ab. Daher sind in erster Linie die Aufsichtspersonen angesprochen, die das „Gesicht des Trägers“ verkörpern. Aber auch die Unfallversicherungsträger selbst sind gefragt, da sie die Rahmenbedingungen für ihre Aufsichtspersonen festlegen. Dabei müssen sich die Träger mit der Frage auseinandersetzen, ob sie auf die aus den genannten Veränderungen resultierenden komplexen Beratungsbedarfe der Betriebe und Bildungseinrichtungen künftig noch adäquat reagieren können.

Ist die Zusammenarbeit der verschiedenen Bereiche (Prävention, Reha, Beitrag, Mitgliedschaft) innerhalb der Träger auf

eine breitere Basis zu stellen? Welche Informationen aus dem eigenen Haus sind für die Aufsichtsperson unabdingbar, um bei komplexer werdenden Fragestellungen optimal beraten zu können?

Wer muss einbezogen werden?

In erster Linie sind die Bedarfe zu analysieren, die sich aufgrund neuer Entwicklungen für die Betriebe und Bildungseinrichtungen ergeben. Darüber hinaus sind mit Blick auf die Vielschichtigkeit der Herausforderungen sowie weiterer Akteure und Akteurinnen im Bereich Gesundheit (gesetzliche Krankenversicherung, Rentenversicherung) die Zusammenarbeit mit den Arbeitsschutzbehörden der Länder und dem Bund (GDA) sowie anderen Sozialleistungsträgern zu stärken (Nationale Präventionskonferenz). Ebenso ist die Überarbeitung des Positionspapiers der DGUV zur Prävention zu berücksichtigen.

Autoren

Dr. Stefan Hussy

Berufsgenossenschaft Handel und Warenlogistik (BGHW)
E-Mail: s.hussy@bghw.de

Dr. Heinz Schmid

Referat Präventionsdienste der DGUV
E-Mail: heinz.schmid@dguv.de

Dr. Roland Portuné

Referat Präventionsdienste der DGUV
E-Mail: roland.portune@dguv.de



Foto: Gorodenkoff/fotolia.com



Eine der Kernaufgaben der gesetzlichen Unfallversicherung und ihrer Aufsichtspersonen ist es, Betriebe zu beraten, wie sie sichere und gesunde Arbeitsplätze schaffen können.

Wo wollen wir hin?

Eine Aufgabe besteht darin, sich zwischen den Unfallversicherungsträgern auf ein erweitertes, gemeinsames Rollen- und Beratungsverständnis der Aufsichtspersonen zu verständigen.

Dabei sind bereits bestehende Instrumente, wie zum Beispiel

- das aktuelle Berufsrollenverständnis,
- die Empfehlungen für die Auswahl und
- das Konzept für die Aus-, Fort- und Weiterbildung

der Aufsichtspersonen zu berücksichtigen.

Ausblick

Der Ausschuss Prävention der Geschäftsführerkonferenz der DGUV (GFK-A Prävention) hat folgende strategische Ausrichtung beschlossen:²

- Stärkere Berücksichtigung anderer Bereiche des Unfallversicherungsträgers (Reha, Mitgliedschaft, Beitrag) im Beratungsverständnis der Aufsichtspersonen im Sinne erster Ansprechpersonen für alle Themen des Trägers und Lotsin oder Lotse („One face to the customer“)
- Anpassen eines grundlegenden trägerübergreifenden Beratungsverständnisses an aktuelle Entwicklungen bei weiterhin branchenspezifischer Ausgestaltung
- Höherer Zeitanteil der Präventionsdienste für die Betreuung der Betriebe und Bildungseinrichtungen

Bei diesen Schwerpunkten ist zu beachten, dass sie durch alle anderen GFK-A-Prävention-Schwerpunktthemen mitbeeinflusst werden. ●



Fußnoten

[1] Im Jahr 2016 haben die Aufsichtspersonen mehr als 480.000 Betriebe und Bildungseinrichtungen besichtigt. In über 730.000 Fällen wurden Betriebe und Versicherte auf ihre Initiative hin von Aufsichtspersonen beraten.

[2] Auszug aus der Ergebnisschrift des GFK-A Prävention 3/2017



Nach dem Präventionsgesetz

Stärkung der Zusammenarbeit zwischen Sozialleistungsträgern

Wie Berufsgenossenschaften, Unfallkassen, Krankenkassen und die Rentenversicherungsträger die Prävention in den Bildungs- und Arbeitswelten gemeinsam weiter voranbringen.

Seit dem Inkrafttreten des Präventionsgesetzes und der Aktualisierung des Flexi-
rentengesetzes sowie des Bundesteilhabegesetzes arbeiten die Sozialleistungsträger (§§ 18–29 SGB I) – insbesondere die Sozialversicherungsträger – im Bereich der Prävention noch stärker zusammen. Damit ihre Präventionsansätze sozialleis-

tungsträgerübergreifend aber auch in den Bildungs- und Arbeitswelten ankommen, braucht es Transparenz über die verschiedenen gesetzlichen Aufträge und Leistungen, koordiniertere Vorgehensweisen sowie noch besser aufeinander abgestimmte, anschlussfähige Konzepte.

Relevanz

Im Jahr 2016 waren mehr als vier Millionen Unternehmen und Einrichtungen bei den Mitgliedern der DGUV versichert. Von diesen Unternehmen entfielen 3,3 Millionen auf den Zuständigkeitsbereich der gewerblichen Berufsgenossenschaften. Die Unfallversicherungsträger der öffent-

Autorinnen

Foto: Frauke Schmann Fotografie



Gabriele Pappai

Unfallkasse Nordrhein-Westfalen
E-Mail: g.pappai@uknrw.de

Foto: Privat



Sieglinde Ludwig

Unterabteilung Gesundheit
der DGUV
E-Mail: sieglinde.ludwig@dguv.de



Foto: gerasimov174/foto1a.com

Damit Präventionsansätze sozialleistungsträgerübergreifend ankommen, braucht es koordiniertere Vorgehensweisen.

Tabelle: Mit zur Sicherheit und Gesundheit beitragenden Aktivitäten erreichte Betriebe im Jahr 2016

GUV-Versicherte im Jahr 2016	Unfallversicherungsträger: gewerbliche BGen	Aufsichtsbehörden der Länder	GKV BGF-Maßnahmen
› 4 Mio. Betriebe/ Einrichtungen	471.876 Besichtigungen 605.560 Beratungen vor Ort/tel./schriftlich	200.564 Besichtigungen	13.132
79,9 Mio. Versicherte	wird nicht erfasst	wird nicht erfasst	1.439.283

Quellen: SuGA-Bericht der Bundesregierung 2016 und GKV/MDS-Präventionsbericht 2017

lichen Hand hatten rund 700.000 Unternehmen und Einrichtungen zu betreuen – darin ist die Zahl der Einrichtungen (inklusive Kindertagespflege) der Schülerunfallversicherung mit mehr als 143.000 enthalten. In diesen Unternehmen und Einrichtungen gab es 2016 rund 62,6 Millionen Versicherte im Bereich der allgemeinen Unfallversicherung und rund 17,3 Millionen Kinder in Tagesbetreuung, Schülerinnen und Schüler sowie Studierende.

Betrachtet man exemplarisch die Aktivitäten der 2016 in den Betrieben (gewerblicher Bereich) tätigen Akteure und Akteurinnen etwas genauer, muss man feststellen, dass sie gemeinsam nur einen Bruchteil erreichen. Denn: Die gewerblichen Berufsgenossenschaften führten 2016 insgesamt 471.876 Besichtigungen durch und berieten 605.560 Unternehmen und Versicherte vor Ort, telefonisch oder schriftlich. Im Jahr 2016 führten die Aufsichtsbehörden der Länder 200.564 Besichtigungen durch und kooperierten mit

den Unfallversicherungsträgern in den Arbeitsprogrammen der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA). Die gesetzliche Krankenversicherung (GKV) erreichte im Jahr 2016 mit betrieblichen Gesundheitsförderungsmaßnahmen 13.132 Betriebe und damit 1.439.283 Beschäftigte, was bedeutet, dass die Aktivitäten überwiegend in größeren Betrieben (35 Prozent: < 99 Beschäftigte (B); 43 Prozent: 100–499 B; 21 Prozent: > 500 B) durchgeführt wurden. Da GKV und gesetzliche Unfallversicherung (GUV) bereits seit Langem einen Kooperationsauftrag haben, verwundert es nicht, dass in den 45 Prozent der nicht rein krankenkassengeforderten Aktivitäten zur Betrieblichen Gesundheitsförderung am häufigsten die GUV als Partnerin agierte (vgl. Abb. 22 im GKV/MDS-Präventionsbericht 2017).

Die einzelnen Sozialleistungsträger können – beispielhaft am gewerblichen Bereich gezeigt – dem Ansatz des Präventionsgesetzes nur gerecht werden, wenn sie intensiver zusammenarbeiten.

Wo wollen wir hin?

Prävention muss in Bildungs- und Arbeitswelten weiter vorangebracht und etabliert werden. Dazu bedarf es verstärkter Kooperation. Diese Zusammenarbeit kann auch helfen, Sicherheit und Gesundheit als Werte zu etablieren und damit die Kernziele der GUV besser an ihre Zielgruppen in den Bildungseinrichtungen und Betrieben (insbesondere KMU) zu bringen. Zudem hilft sie, das eigene Kompetenzprofil durch eine Lotsenfunktion zu den Leistungen der anderen Sozialleistungsträger – den bereits genannten, aber auch zur gesetzlichen Rentenversicherung (GRV), zur Bundesagentur für Arbeit (BA), zu den Integrationsämtern oder zu den Landesjugendämtern – auszubauen. Wie können wir das erreichen?

1. Mit einer grundlegenden Positionierung für die Zusammenarbeit mit den anderen Sozialleistungsträgern auf politischer Ebene
2. Mit Transparenz der Kenntnisse und Leistungen der anderen Sozialleistungsträger
3. Mit anschlussfähigen und abgestimmten Konzepten an den Schnittstellen der jeweiligen gesetzlichen Aufträge
4. Mit koordinierten, abgestimmten Vorgehensweisen der Zusammenarbeit
5. Mit einem Wissenstransfer

zu 1. Grundlegende Positionierung für die Zusammenarbeit mit den anderen Sozialleistungsträgern

Die Gremien der DGUV haben ein Grundverständnis „Stärkung der Zusammenarbeit mit den Sozialleistungsträgern und der Nationalen Präventionsstrategie“ verabschiedet. Die Unfallversicherungsträger und die DGUV bringen darin gemeinsam zum Ausdruck, was aus ihrer Sicht für eine Kooperation mit anderen Sozialleistungsträgern erforderlich ist, um Prävention erfolgreich und nachhaltig in Bildungseinrichtungen sowie Betrieben zu fördern und zu stärken. Damit soll ein einheitliches Bild der gesetzlichen Unfallversicherung gegenüber den anderen Sozialleistungsträgern hinsichtlich der Kooperationen gefördert werden, welches es gleichzeitig ermöglicht, branchenspezifische Besonderheiten zu erhalten.

Wünschenswert ist neben dieser internen (GUV-)Positionierung eine politische Interessensbekundung zur Stärkung der Zusammenarbeit zwischen den Sozialleistungsträgern auf einer möglichst hohen hierarchischen Ebene.

zu 2. Transparenz der Kenntnisse und Leistungen der anderen Sozialleistungsträger

Das Sachgebiet „Betriebliches Gesundheitsmanagement“ des Fachbereichs „Gesundheit im Betrieb“ erstellt derzeit einen Handlungsleitfaden für die Unfallversicherungsträger zur Gestaltung der Kooperation mit den Krankenkassen und Trägern der Rentenversicherung vor dem Hintergrund des Präventionsgesetzes. Darin sollen Grundlageninformationen, Gestaltungsmöglichkeiten und Kriterien für die Zusammenarbeit aufgezeigt und Anregungen für die Praxis gegeben werden. In einem ersten Schritt wurde dazu Ende 2017 eine Befragung zur Entwicklung von Kooperationen bei den Unfallversicherungsträgern durchgeführt. Dieser Handlungsleitfaden soll neben gemeinsamen

Veranstaltungen im Zuge der Umsetzung der Landesrahmenvereinbarung ein Baustein sein, um die Präventionsleistungen aller Beteiligten bekannter zu machen. Zudem lernen sich bei diesen Veranstaltungen die in der Region Tätigen besser kennen und können damit bei Bedarf gezielter Kontakte herstellen.

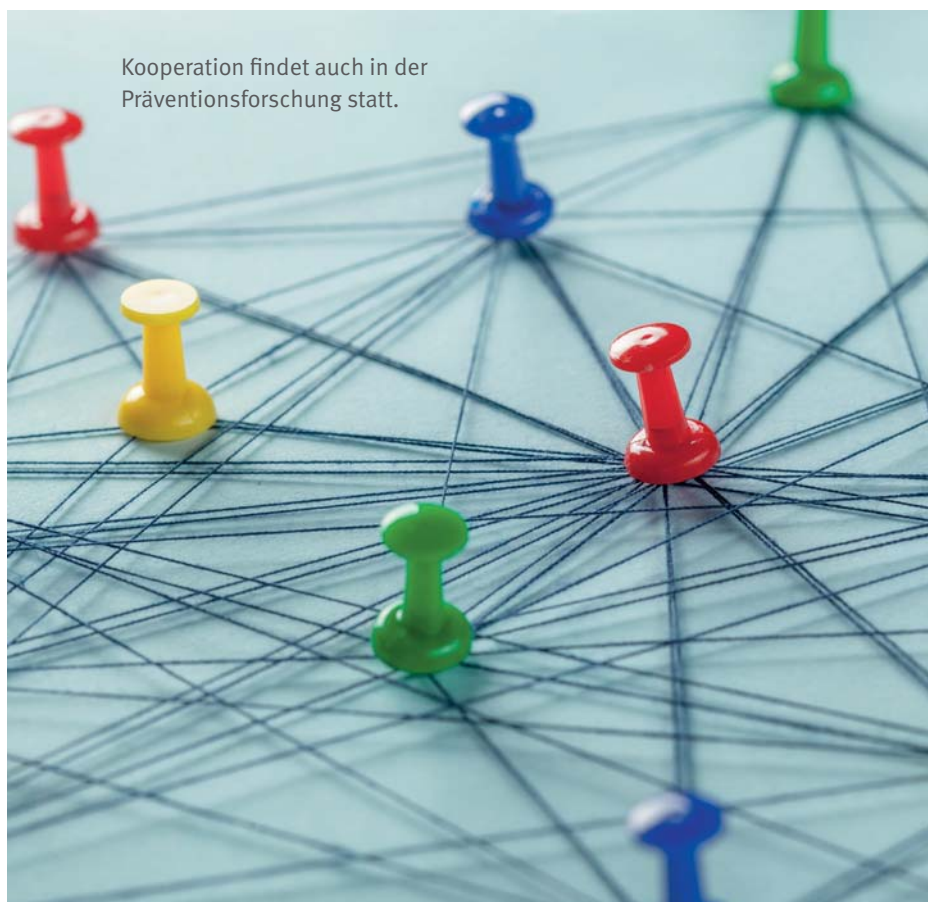
zu 3. Anschlussfähige und abgestimmte Konzepte an den Schnittstellen der jeweiligen gesetzlichen Aufträge

Die Träger der Nationalen Präventionskonferenz (NPK) arbeiten bereits gemeinsam und jeder für sich an abgestimmten und anschlussfähigen Konzepten. Hierzu wurden zum Beispiel die Bundesrahmenempfehlungen weiterentwickelt und die GUV hat die Mandatierung ihrer DGUV-Landesverbände für die Umsetzung der Landesrahmenvereinbarungen ausgeweitet. Die DGUV und die Unfallversicherungsträger versuchen für die Anschlussfähigkeit ihrer Präventionsleistungen und Konzepte zu den jeweiligen gesetzlichen Aufträgen der anderen Sozialleistungsträger zu sorgen. Sie stimmen sich auf natio-

ner Ebene ab, sodass der Ansatz von Prävention, Gesundheitsförderung und Teilhabe in den Bildungs- und Arbeitswelten ganzheitlich ankommt. Einen Beitrag dazu soll auch der sich derzeit in der Konzeption befindende Präventionsbericht liefern.

3.1 Weiterentwicklung der Bundesrahmenempfehlungen

Die Nationale Präventionskonferenz hat im Februar 2017 die Fortschreibung und Weiterentwicklung der Bundesrahmenempfehlungen beschlossen. Sie wurde von den zwei Arbeitsgruppen „Kommunale Lebenswelten“ und „Arbeitswelt“ der Nationalen Präventionskonferenz vorbereitet. Am 6. und 7. Dezember 2017 wurden die Bundesrahmenempfehlungen unter Beteiligung der beratenden Mitglieder der Nationalen Präventionskonferenz – unter anderem Sozialpartner, Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), Bundesministerium für Gesundheit (BMG), Länder, kommunale Spitzenverbände – beraten und in der Sitzung der NPK am 16. Februar 2018 beschlossen. Die Weiterentwicklung kann aus unserer Sicht als



„Die Zusammenarbeit kann auch helfen, Sicherheit und Gesundheit als Werte zu etablieren.“

„Prävention muss in Bildungs- und Arbeitswelten weiter vorgebracht und etabliert werden. Dazu bedarf es verstärkter Kooperation.“

Erfolg bezeichnet werden. Denn neben der Beschreibung des systematischen Prozesses der Prävention, Gesundheits-, Sicherheits- und Teilhabeförderung im Sinne des PDCA-Zyklus (Plan – Do – Control – Check), wurde ein abgestimmtes und koordiniertes Vorgehen der Beteiligten vereinbart, um die überbetriebliche Zusammenarbeit zu stärken, damit kleinere und mittlere Unternehmen besser erreicht werden können. In Abstimmung mit der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie wurden die Ziele Schutz und Stärkung des Muskel-Skelett-Systems sowie der psychischen Gesundheit für die Arbeitswelt vereinbart. Darüber hinaus werden die Unterstützungsbeiträge der Träger der Nationalen Präventionskonfe-

renz bei der Betrieblichen Gesundheitsförderung, dem Betrieblichen Eingliederungsmanagement und der Gefährdungsbeurteilung aufgezeigt, mit Hinweisen zur Verknüpfung dieser Maßnahmen in einem betrieblichen Gesundheitsmanagement. Zudem wurde ein Abschnitt „Information und Zugang zu Leistungen“ eingefügt, der für mehr Transparenz sorgen soll. Die weiterentwickelten Bundesrahmenempfehlungen gehen jetzt in die Benennungsherstellung unter anderem mit den für den Arbeitsschutz zuständigen Landesbehörden, der BA und den kommunalen Trägern der Grundsicherung für Arbeitssuchende. Die endgültige Beschlussfassung der Bundesrahmenempfehlungen durch die Nationalen Präventionskonferenz wird auf schriftlichem Weg erfolgen, voraussichtlich im 3. Quartal 2018.

3.2 Landesrahmenvereinbarungen – Ausweitung der Mandatierung der DGUV-Landesverbände

In allen Bundesländern, mit Ausnahme von Berlin, wurden Landesrahmenvereinbarungen unterzeichnet. Für die Umsetzung stehen die DGUV-Landesverbände in den Bundesländern als Vertretung aller Unfallversicherungsträger weiterhin zur Verfügung. Sie wurden Anfang 2018 von den Gremien der DGUV dazu mandatiert. Sie sollen insbesondere in den Gremien und Strukturen mitwirken und eine beratende und informierende Funktion gegenüber den Beteiligten der Landesrahmenvereinbarungen einnehmen sowie eine koordinierende und informierende Funktion gegenüber den Unfallversicherungsträgern. Die zuständigen Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand werden – wie bisher –, sofern es sich um nicht betriebliche Lebenswelten (Kindertageseinrichtungen, Schulen, Hochschulen) handelt, beteiligt. Bei in der Zuständigkeit von einzelnen Unfallversicherungsträgern liegenden Entscheidungen, zum Beispiel Kooperationsanfragen für Projekte, sind diese einzubeziehen. Alle Unfallversicherungsträger informieren

die DGUV-Landesverbände über ihre Aktivitäten in Zusammenhang mit der Landesrahmenvereinbarung.

3.3 Präventionsbericht

Im Rahmen der Nationalen Präventionsstrategie ist erstmals am 1. Juli 2019 ein Präventionsbericht vorzulegen. Die Nationale Präventionskonferenz hat hierzu im Februar 2017 ein Grobkonzept verabschiedet und die Einrichtung eines wissenschaftlichen Beirats beschlossen. Anschließend wurde ein europaweites Ausschreibungsverfahren für eine externe Unterstützung bei der Erstellung des Berichts durchgeführt. Der Zuschlag wurde im November 2017 an das in Berlin ansässige IGES-Institut erteilt. Das IGES-Institut hat ein Feinkonzept für den Präventionsbericht unter Beteiligung der beratenden Mitglieder erarbeitet, das in der Nationalen Präventionskonferenz am 16. Februar 2018 verabschiedet wurde. Da die Länder für diesen Bericht Erkenntnisse aus ihrer Gesundheitsberichterstattung zur Verfügung stellen können, wurden sie am 23. Februar 2018 in einem Workshop einbezogen.

Der Präventionsbericht soll gemäß § 20d Abs. 4 SGB V insbesondere Angaben zu den Zugangswegen, den erreichten Personen, der Erreichung der gemeinsamen Ziele und der Zielgruppen, den Erfahrungen mit der Qualitätssicherung und der Zusammenarbeit bei der Durchführung von Leistungen sowie zu möglichen Schlussfolgerungen enthalten. Diese Angaben kann die gesetzliche Unfallversicherung auf Basis ihrer bisherigen einheitlichen Datenerfassung nur begrenzt liefern. Nachdem die Bundesregierung im Koalitionsvertrag ankündigt hat, auf Basis des ersten Präventionsberichts ein Eckpunktepapier zur Weiterentwicklung des Präventionsgesetzes vorzulegen, wird es wichtig sein, die Vielfalt der Leistungen der einzelnen Sozialversicherungsträger adäquat abzubilden sowie die bei uns verfügbaren Daten nachzubessern. ▶



Foto: fotofabrikka/fotolia.com

zu 4. Koordinierte und abgestimmte Vorgehensweisen der Zusammenarbeit

Es gilt, die Vorgehensweisen der Zusammenarbeit unter anderem in Forschungsprojekten zu gemeinsamen Themen, zur Erreichung spezieller Zielgruppen wie zum Beispiel KMU und zur Nutzung von Synergien abzustimmen. Die DGUV und die Unfallversicherungsträger wirken auf ein koordiniertes Vorgehen im Zusammenwirken mit den anderen Sozialleistungsträgern hin. Beispiele sind:

4.1 Kooperation in der Präventionsforschung

Kooperation in der Präventionsforschung findet seit Langem zum Beispiel im Rahmen der Initiative Gesundheit und Arbeit (iga) statt. Zur Erstellung des Präventionsberichts wird der iga.Report 28 „Wirksamkeit und Nutzen betrieblicher Prävention“ aktualisiert, erstmals arbeiten die gesetzliche Krankenversicherung und die gesetzliche Unfallversicherung dazu in der Initiative Gesundheit und Arbeit mit der gesetzlichen Rentenversicherung zusammen.

derspezifischen Seiten dieses Portals wird zu den Unfall- und Rentenversicherungsträgern verlinkt. Auf der DGUV-Homepage wurde hierfür eine Informationsseite eingerichtet (www.dguv.de, Webcode: d1100713), die derzeit eine für alle Bundesländer einheitliche Grundinformation zu den Angeboten der GUV gibt (spezifische Verlinkungen zu den einzelnen Unfallversicherungsträgern wären möglich). Damit wurde ein weiteres Feld für aktions- und trägerübergreifende Kooperationen geschaffen. Präventionsfachleute-experten der GUV können damit bei Bedarf Betriebe zu Beratungsstellen der GKV zur Betrieblichen Gesundheitsförderung vermitteln.

4.3 Kooperationsvereinbarung

Seit Ende 2016 hat die DGUV eine Kooperationsvereinbarung mit der Deutschen Rentenversicherung Bund über die Unterstützung von Betrieben und Unternehmen im Betrieblichen Eingliederungsmanagement. Aus dieser geht unter anderem hervor, dass die Beteiligten in Modellprojekten gemeinsam agieren und ihre Leistungsangebote im Sinne einer Bewusstseinsbildung gegenseitig bekannter machen.

teln. Dafür müssen die Aufträge und Leistungen der einzelnen Träger sowie die Übergabepunkte klar sein.

Ausblick

Die DGUV und die Unfallversicherungsträger haben einen Handlungsrahmen für die Ausgestaltung ihrer Kooperationen mit anderen Sozialleistungsträgern (Grundverständnis) geschaffen. Hierzu gilt es, eine Akzeptanz für das Thema bei den Präventionsdiensten zu schaffen, denn deren Ressourcen sind bereits heute knapp. Deshalb müssen die Chancen der Zusammenarbeit zum Beispiel durch Darstellung der Unfallversicherungsträger als kompetente Spezialisten für Sicherheit und Gesundheit in den Betrieben und Bildungseinrichtungen, die Entlastungsmöglichkeiten durch Verweis auf die ergänzenden Leistungen der anderen Sozialleistungsträger und der Kompetenzgewinn herausgestellt werden. Zudem wäre eine gemeinsame politische Positionierung zur Kooperation der Sozialleistungsträger wünschenswert, insbesondere wenn die Kooperation die Lotsenfunktion jedes Einzelnen herausstellt.

Es gilt, ein gemeinsames Präventionsverständnis, ein Verständnis von gemeinsamen Begriffen sowie anschlussfähige Präventionskonzepte und Qualitätskriterien der Sozialversicherungsträger, zum Beispiel hinsichtlich der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach dem Arbeitsschutzgesetz, sowie weiterer Handlungsfelder zu entwickeln. Außerdem sind die Beraterinnen und Berater der Sozialversicherungsträger sowie der betrieblichen Akteurinnen und Akteure im Feld der Sicherheit und Gesundheit zu den Aufträgen und Leistungen der einzelnen Träger zu qualifizieren, denn nur dadurch wird es Bildungseinrichtungen und Unternehmen ermöglicht, sich je nach Fragestellung direkt an den dafür spezialisierten Sozialversicherungsträger zu wenden. Es gibt also noch einiges zu tun. Klar ist aber, dass die Zusammenarbeit der Sozialleistungsträger weiter an Bedeutung gewinnen wird und deshalb ausgebaut und professionalisiert werden muss. Ziel ist es, dass die Präventionsleistungen endlich in allen Betrieben und Bildungseinrichtungen beziehungsweise Arbeits- und Lebenswelten ankommen, nach dem Motto von Henry Ford „Zusammenkommen ist ein Beginn, Zusammenbleiben ist ein Fortschritt, Zusammenarbeiten ist ein Erfolg.“ ●

„Es gilt, ein gemeinsames Präventionsverständnis, ein Verständnis von gemeinsamen Begriffen sowie anschlussfähige Präventionskonzepte und Qualitätskriterien der Sozialversicherungsträger zu entwickeln.“

Bei der GRV ist das Thema Forschung Teil ihres gesetzlichen Auftrags. Eine gute Möglichkeit zur Weiterentwicklung der Kooperation der NPK-Träger wären deshalb auch gemeinsame Modellvorhaben nach § 20g SGB V.

4.2 Koordinierungsstellen der Betrieblichen Gesundheitsförderung der GKV

Um Zielgruppen wie zum Beispiel KMU besser zu erreichen, hat die GKV das Webportals der Koordinierungsstellen der Betrieblichen Gesundheitsförderung www.bgf-koordinierungsstelle.de eingerichtet, das seit Mai 2017 online ist. Auf den län-

zu 5. Wissenstransfer

Insgesamt bedarf es eines Wissenstransfers sowohl der eigenen Leistungen in Richtung der anderen Sozialleistungsträger als auch der Leistungen der anderen Sozialleistungsträger in die Fläche der Unfallversicherungsträger (Lotsenfunktion jedes einzelnen Trägers). Hilfreich wäre zudem die Unterstützung der betrieblichen Akteure und Akteurinnen im Feld der Sicherheit und Gesundheit nach entsprechender Qualifikation (Multiplikatoren). Ziel muss es sein, Bildungseinrichtungen und Unternehmen je nach Fragestellung direkt an den dafür spezialisierten Sozialleistungsträger zu vermit-

Bildungsträger für sicheres und gesundes Handeln

Die präventionsbezogene Qualifizierung im Wandel der Arbeitswelt

Die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung und die DGUV qualifizieren jährlich mehr als 340.000 betriebliche Akteurinnen und Akteure in Sachen Sicherheit und Gesundheit; zählt man Ersthelferinnen und Ersthelfern mit, sind es sogar mehr als zwei Millionen. Damit sind sie einer der größten Bildungsträger in Deutschland.

Nach § 14 SGB VII haben die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung den gesetzlichen Auftrag, mit allen geeigneten Mitteln für die Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren sowie für eine wirksame Erste Hilfe zu sorgen. Höchste Priorität hat dabei die Vermeidung tödlicher oder schwerster Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten, die lebenslange Schäden nach sich ziehen. Deshalb wird in den Betrieben und Bildungseinrichtungen die Entwicklung einer umfassenden, auf eine wirksame Prävention abzielenden Unternehmenskultur angestrebt.

Breit gefächertes Angebot

Ein wichtiges Instrument zur Verwirklichung des Präventionsauftrages und zur Etablierung einer Präventionskultur ist die in § 23 SGB VII gesetzlich verankerte Präventionsleistung Qualifizierung. Durch sie soll sichergestellt werden, dass alle Personen, die mit Aufgaben der betrieblichen Prävention betraut sind, das Wissen, die Fähigkeiten sowie die Fertigkeiten erwerben, die sie für eine sachgerechte Wahrnehmung ihrer Aufgabe benötigen. Hauptzielgruppen sind Unternehmerinnen und Unternehmer, Führungskräfte, Fachkräfte

für Arbeitssicherheit, Betriebsärzte und Betriebsärztinnen, Sicherheitsbeauftragte, Ersthelferinnen und Ersthelfer sowie Mitglieder der Personalvertretungen. Inhaltlich beziehen sich die Qualifizierungsmaßnahmen auf alle Fragen zur Gewährleistung von Sicherheit und Gesundheit in den Betrieben und Einrichtungen des Bildungswesens. Aufgrund der Branchenstruktur vieler Unfallversicherungsträger sind die Inhalte auf die spezifischen Probleme und Gefährdungsaspekte der jeweiligen Branche zugeschnitten. Die Ausgestaltung ist dabei vielseitig. Sie reicht von Seminaren über In-House-Qualifizierungen bis hin zu E-Learning-Angeboten. Über ein eigenes Qualitätssicherungssystem mit im Qualitätsrahmenmodell der Unfallversicherungsträger festgelegten Standards wird ein hohes Qualifizierungsniveau sichergestellt.

Ergänzt wird dieses breit gefächerte Angebot durch Maßnahmen zum „Horizontalen Berufsumstieg“, die über das Internet verfügbar sind. Hierdurch sollen Personen, die aufgrund hoher Belastungen und trotz präventiver Maßnahmen in ihrem bisherigen Beruf wahrscheinlich nicht bis zum regulären Renteneintritts-

i

Einer der größten Bildungsträger im Land

Die Unfallversicherungsträger qualifizieren jährlich unter anderem rund:

- 85.000 Sicherheitsbeauftragte
- 52.000 Unternehmerinnen, Unternehmer und Führungskräfte
- 21.500 Fachkräfte für Arbeitssicherheit

alter arbeiten können, frühzeitig auf einen Wechsel in einen neuen Beruf vorbereitet werden. Ein digitaler Wegweiser stellt den Beschäftigten und Unternehmen Informationen rund um das Thema Demografie bereit und hilft, einen passenden Beruf für einen solchen Wechsel zu finden.

Hoher Nutzen für die Betriebe

Für die Betriebe und Bildungseinrichtungen hat die präventionsbezogene Qualifizierung viele Vorteile und einen hohen Nutzen. Sie unterstützt die betrieblichen Arbeitsschutzakteure, ihre Aufgaben effektiv und effizient wahrnehmen zu können. Arbeitsbedingungen und -abläufe werden hierdurch sicher und gesundheitsgerecht gestaltet, was dazu beiträgt, dass weniger arbeitsbedingte Ausfälle entstehen. Zugleich helfen sie den Betrieben, den rechtlichen Anforderungen zur Gewährleistung von Sicherheit und Gesundheit zu genügen, und helfen den Führungskräften, ihrer Verantwortung nachkommen zu können. Präventionsbezogene Qualifizierung befördert aber auch Werteentwicklung, Motivationsförderung und Leistungssteigerung der Beschäftigten. Insgesamt eröffnet sie den Betrieben die Möglichkeit, die betriebliche Prävention als wertschöpfenden Faktor zu verstehen und einzusetzen. ▶

Autor



Dr. Ingo Zakrzewski

Referat Qualifizierung der DGUV

E-Mail: ingo.zakrzewski@dguv.de

Vom Wissensvermittler zum Kompetenzentwickler

Lange Zeit standen sehr stark die Information und das Wissen zu Sicherheit und Gesundheit im Vordergrund der präventionsbezogenen Qualifizierung. Dies hat sich in den vergangenen Jahren verändert. Heute geht es vor allem darum, eine positive Haltung zu Sicherheit und Gesundheit aufzubauen und die für ein sicheres und gesundheitsgerechtes Verhalten erforderliche Handlungskompetenz zu fördern. Deshalb zielen die Qualifizierungsmaßnahmen auf die Entwicklung der Fähigkeiten und Fertigkeiten ab, die für ein wirksames präventives Handeln notwendig sind, einschließlich der Vermittlung des erforderlichen Fachwissens. Entscheidende Ansatzpunkte sind dabei das konkrete betriebliche Aufgabenfeld und ein möglichst großer Praxisbezug. Erfahrene und speziell qualifizierte Dozenten und Dozentinnen begleiten und unterstützen die Teilnehmenden beim Lernen und helfen ihnen, das Erlernte einzuüben, um es in der Praxis anwenden zu können. Viele Unfallversicherungsträger arbeiten mit Praxisfeldern, in denen unter realen Bedingungen sicheres Verhalten trainiert werden kann.

Die Qualifizierungsmaßnahmen finden überwiegend in Seminarform statt. Die Kompetenzorientierung erfordert aber auch eine neue Lernkultur. Deshalb nutzen die Unfallversicherungsträger zunehmend andere kompetenzbildende Formate, wie E-Learning oder Blended Learning (Kombination von Präsenzlernen im Seminar und E-Learning) und binden die Verwendung digitaler Medien wie Tablets in den Lernprozess ein. So bieten sie den nötigen Rahmen, um beim Lernen die Handlungsdimensionen zu eröffnen, die für die Entwicklung der Handlungskompetenz in Sachen Sicherheit und Gesundheit erforderlich sind.

Neue Herausforderungen

Trotz dieser praktisch orientierten, auf die Stärkung der Handlungskompetenz der betrieblichen Arbeitsschutzakteure ausgerichteten Qualifizierungsarbeit stehen die Unfallversicherungsträger als Bildungsträger vor neuen Herausforderungen. Ursache hierfür sind im Wesentlichen drei Entwicklungen.

Zum einen müssen sie im Kontext mit den anderen Präventionsleistungen, insbeson-

dere der Beratung und Überwachung, noch mehr dazu beitragen, dass tödliche oder lebenslange Schäden verursachende Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten vermieden werden. Denn durch die Verhältnisprävention allein lässt sich eine weitere Reduzierung der Arbeitsunfälle nicht erreichen. Zugleich soll sie die Entwicklung einer umfassenden, auf eine wirksame Prävention abzielende Unternehmenskultur in den Betrieben und Bildungseinrichtungen unterstützen. Dies bedeutet nicht nur eine inhaltliche Weiterentwicklung, sondern eine Qualifizierung, die wertorientiert und auf die Entwicklung einer positiven Haltung zu Sicherheit und Gesundheit ausgerichtet ist. Umsetzbar sind solche Ansprüche jedoch nicht durch einmalige Qualifizierungen. Erforderlich sind aufeinander aufbauende, abgestimmte Angebote, die auch berufsbegleitend wahrgenommen werden können.

Zum anderen werden Betriebe und Beschäftigte zukünftig nicht nur qualitativ hochwertige Qualifizierungsangebote erwarten, sondern solche, die auch flexibel hinsichtlich Zeit und Ort genutzt werden



„Erforderlich sind aufeinander aufbauende, abgestimmte Angebote, die auch berufsbegleitend wahrgenommen werden können.“

können und zugleich eine effektive, effiziente und zeitökonomische Bearbeitung ermöglichen. Deshalb müssen die präventionsbezogenen Qualifizierungsmaßnahmen so weiterentwickelt werden, dass sie die erforderlichen Kompetenzen für sicheres und gesundheitsgerechtes Handeln vermitteln und sich zugleich möglichst nah an den zeitlichen und örtlichen Anforderungen der Betriebe und Beschäftigten orientieren.

Schließlich muss sich die präventionsbezogene Qualifizierung auch inhaltlich neuen Anforderungen stellen. Der jetzige Wandel der Arbeitswelt ist geprägt von immer kürzeren Innovationszyklen mit einer hochgradigen Technisierung und Fle-

xibilisierung auf der einen Seite und einem tief greifenden demografischen Wandel auf der anderen Seite. Die Arbeits- und Wirtschaftsprozesse werden sich weiter beschleunigen und vielfach zu komplexeren Arbeitsaufgaben und Arbeitsanforderungen führen. Eine wesentliche Folge hiervon ist die Zunahme psychischer Belastungen, die zu einer Häufung an Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Erkrankungen des Muskel-Skelett-Systems, Leistungsabfall oder Motivationsverlust führen können. Zugleich ist wegen des demografischen Wandels mit einem immer größer werdenden Fachkräftemangel zu rechnen. Damit rückt für die Betriebe eine Gestaltung von Arbeitsbedingungen in den Vordergrund, die eine effektive Leistungserbringung ermöglichen, gleichzeitig aber die Belastungsfaktoren gering halten und für die Beschäftigten attraktiv sind. Die Beschäftigten wiederum müssen befähigt werden, mit den neuen Herausforderungen umzugehen, insbesondere ihre eigene Gesundheitskompetenz zur Vermeidung von arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren zu stärken.

Führungskräfte als zentrale Zielgruppe

Angesichts dieser Entwicklungen kommt der Qualifizierung von Führungskräften eine besondere Bedeutung zu. Sie sind diejenigen, die die erforderlichen Entscheidungen zur Gewährleistung von Sicherheit und Gesundheit treffen und die Rahmenbedingungen für die Gestaltung der Arbeitsbedingungen vorgeben. In der Arbeitswelt von morgen braucht es hierfür jedoch mehr als sichere Arbeitsmittel, regelmäßige Unterweisungen oder eine Sicherheitsorganisation. Denn vor allem in Großbetrieben und in großen mittelständischen Unternehmen werden die klassischen hierarchischen Strukturen durch flexible Arbeitsformen mehr und mehr aufgebrochen. Zugleich erwarten die Beschäftigten zunehmend Entscheidungs-freiräume, Eigenverantwortung sowie eine flexible Gestaltung von Arbeitszeit

und Arbeitsort. Damit Innovation und Wertschöpfung auch unter diesen Bedingungen gelingen kann, braucht es vertrauensbasierte Beziehungen zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden, die durch Wertschätzung, Beteiligung, Angstfreiheit und Fehlerakzeptanz geprägt sind. Die Stärkung der Kompetenzen, die für ein sicheres und gesundes Führen erforderlich sind, rückt damit für die Qualifizierungsarbeit der Unfallversicherungsträger noch mehr in den Mittelpunkt. Wie das gelingen kann, wird derzeit von Qualifizierungsfachleuten der Berufsgenossenschaften, Unfallkassen und der DGUV erarbeitet.

Sicherheit und Gesundheit in Aus- und Weiterbildung integrieren

In der Arbeitswelt von morgen wird Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten für die Betriebe als wertschöpfender Faktor immer bedeutsamer. Deshalb ist es erforderlich, dass die Kompetenzen für ein sicheres und gesundes berufliches Handeln möglichst frühzeitig entwickelt werden. Die beruflichen Aus- und Weiterbildungen sind der ideale Ansatzpunkt, um die hierfür erforderlichen Fähigkeiten und Fertigkeiten, verzahnt mit den Fachkompetenzen, zu erwerben. Die geplante Nationale Weiterbildungskonferenz bietet die Chance, diesen Weg zu beschreiten und bei der Ausrichtung der Aus- und Weiterbildung auf die Arbeitswelt von morgen Sicherheit und Gesundheit mitzudenken und zu integrieren. Hierdurch wären die zukünftigen Erwerbstätigen nicht nur in der Lage, die anstehenden neuen beruflichen Herausforderungen zu bewältigen, sondern zugleich könnten sie diese auch so ausführen, dass ihre Sicherheit und Gesundheit gewahrt bleiben. Mit ihrem Erfahrungswissen und Know-how könnten die Unfallversicherungsträger im Rahmen der Nationalen Weiterbildungskonferenz einen wichtigen Beitrag dazu leisten, dass die Arbeit von morgen auch sicher und gesundheitsgerecht gestaltet wird. ●

Die Qualifizierung der mit der betrieblichen Prävention betrauten Personen ist ein wichtiger Bestandteil des gesetzlichen Auftrags der Berufsgenossenschaften und Unfallkassen.



Arbeit: Wann? Und Wo?

Arbeitszeit und Arbeitsort als Anlass für Beratung, Gestaltung und Überwachung

Technologische und wirtschaftliche Entwicklungen haben sowohl zur Herausbildung neuer als auch zu einer Veränderung bestehender Arbeitsformen geführt. Ein wesentliches Merkmal dabei ist die Veränderung der Zeitstrukturen, in denen Arbeit verrichtet wird, und die damit verbundenen Auswirkungen auf den Arbeitsort.



Moderne Technik wie etwa Smartphones und Datenverbindungen ermöglichen es, von fast überall aus zu arbeiten.

Alles geht – oder?

„Wir sind 24 Stunden für Sie da!“ ist ein Serviceversprechen, das sich immer weiter verbreitet. Es ist aber auch ein Serviceversprechen, das mit weitreichenden Konsequenzen verbundenen ist.

Die fortschreitende Digitalisierung der Arbeitswelt eröffnet viele Möglichkeiten, Arbeit flexibler zu gestalten. Nicht immer

geht es dabei um Hightech-Arbeitsplätze in der IT-Branche und weltweit operierende Unternehmen. Vielmehr hat die einfache Erreichbarkeit von Beschäftigten auch traditionelle Branchen wie das Handwerk oder das Speditionsgewerbe stark verändert. Flexible Arbeitszeitgestaltung bedeutet für Unternehmen, den Personaleinsatz optimieren zu können und den Kunden neue Dienstleistungen sowie in-

dividualisierte Produkte anzubieten. Für Beschäftigte eröffnet die flexible Arbeitswelt neue Möglichkeiten, Beruf und Privatleben besser miteinander vereinbaren zu können.

Die Kehrseite dieser flexibleren Arbeitswelt: Psychische und gesundheitliche Limits werden oft nicht rechtzeitig erkannt und ein größerer Gestaltungsspiel-

Autoren



Foto: Privat

Christian Pangert

Referat Arbeitsbedingte
Gesundheitsgefahren der DGUV
E-Mail: christian.pangert@dguv.de



Foto: Privat

Frank Brenscheidt

Gruppe „Wandel der Arbeit“ der
Bundesanstalt für Arbeitsschutz und
Arbeitsmedizin (BAuA)
E-Mail: brenscheidt.frank@baua.de

i

Gesetzliche Regulierung der Arbeitszeit

Grundlage für das deutsche Arbeitszeitgesetz bildet die europäische Arbeitszeitrichtlinie. Diese schreibt vor, dass die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit – einschließlich geleisteter Überstunden – 48 Stunden nicht übersteigt. Sie geht dabei von einer täglichen Arbeitszeit von acht Stunden und einer 6-Tage-Woche aus. Außerdem muss abhängig Beschäftigten innerhalb eines 24-Stunden-Zeitraums eine Mindestruhezeit von elf zusammenhängenden Stunden gewährt werden. Das heißt also, wer abends erst um 22 Uhr das Büro verlässt, darf am nächsten Morgen erst frühestens um 9 Uhr wieder mit der Arbeit beginnen.

Das deutsche Arbeitszeitgesetz bewegt sich im Rahmen der europäischen Richtlinie und hat das Ziel, die Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit zu gewährleisten. Es sieht jedoch auch einige Flexibilisierungen vor. So kann die tägliche Arbeitszeit von acht auf zehn Stunden verlängert werden, wenn innerhalb eines halben Jahres im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden, also wenn geleistete Überstunden durch Freizeit ausgeglichen werden. Auch sind Abweichungen bei sowohl der täglichen Höchstarbeitszeit als auch den Mindestruhezeiten möglich, zum Beispiel durch tarifvertragliche Regelungen.

raum mit höheren Belastungen erkaufte. Deshalb gibt es arbeitsrechtlich klare Grenzen bezüglich Arbeitszeit, Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienst, die auf arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen beruhen (siehe Infokasten). Werden diese Grenzen überschritten, droht Gefahr für die Gesundheit und auch das Unfallrisiko nimmt zu. Aus diesem Grund ist es wichtig, Höchstarbeitszeiten und Ruhezeiten einzuhalten, um sich ausreichend erholen zu können. Die Chancen und Risiken flexibler Arbeitszeitgestaltung stellen Betriebe und Beschäftigte vor neue Herausforderungen in der Arbeitsgestaltung, wie beispielsweise den Umgang mit mobilem Arbeiten und die Klärung von Erwartungshaltungen, zum Beispiel an die Erreichbarkeit der Beschäftigten. Es gilt, geltende Regeln einzuhalten und deren Vollzug nicht in den Hintergrund treten zu lassen. Somit gewinnt eine systematische Bewertung von möglichen Gefährdungen, die aus den veränderten Tätigkeiten resultieren, über das derzeitige Maß hinaus noch einmal an Bedeutung.

Spielräume gestalten

Aufgrund der Veränderungen in der Arbeitswelt und den Arbeitsarrangements im Zuge der Digitalisierung und der Diskussion um „Arbeit 4.0“, wird die Aufgabe der Gestaltung sicherer und gesunder Arbeitsplätze insgesamt komplexer. Die beiden Dimensionen Arbeitszeit und Arbeitsort haben dabei einen sehr hohen Stellenwert. Sie sind Teil der umfassenden Gestaltung der Arbeitssituation der Beschäftigten. Neben der Diskussion um Dauer und Lage von Arbeits- wie Ruhezeiten geht es zunehmend darum, inwieweit Arbeitszeiten für die Beschäftigten vorhersehbar oder beeinflussbar sind. Die reine Kontrolle von Höchstarbeitszeiten greift deshalb zu kurz. Um neue Zugangswege für wirkungsvolle Präventionsmaßnahmen zu öffnen, können wissenschaftlich begleitete Experimentierräume ein geeignetes Mittel sein. Dabei gilt es, Risiken zu erkennen, ohne die Ressourcen zu übersehen, die Flexibilisierung zweifellos bieten kann. Experimentierräume dürfen jedoch nicht als Werkzeug der Deregulie-

rung im Sinne des Abbaus von Schutzregeln missbraucht werden. Vielmehr sollten sie als Instrument genutzt werden, um Präventionspotenziale zu ergründen und Wege auszuprobieren, um diese zu adressieren.

Flexibel sein geht auch heute schon

Bereits heute stehen für die Gestaltung von Arbeitszeit und -ort praxiserprobte Möglichkeiten zur Verfügung, die keiner Änderung der rechtlichen Rahmenbedingungen bedürfen.

Tätigkeiten, die sich digital erledigen lassen, sind nicht mehr an feste Arbeitszeiten gebunden. Viele Unternehmen nutzen deshalb die Möglichkeiten flexibler Arbeitszeiten, wenngleich in unterschiedlichem Maße. So sind Gleitzeit und Teilzeit, Mehrarbeit und Arbeitszeitkonten als leicht handhabbare Modelle weitverbreitet. Andere werden seltener angewendet wie etwa die Vertrauensarbeitszeit.

Der Arbeitsort hat auch in vielen Bereichen der heutigen Arbeitswelt nicht mehr die Bedeutung von einst, weil Arbeitsinhalte wie Akten, Pläne und Entwürfe von beinahe jedem Ort der Welt jederzeit abrufbar sind. Selbst der Arbeitsort, an dem Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zusammenkommen, um gemeinsam ihrer Arbeit nachzugehen, hat vielfach an Bedeutung verloren. Smartphones und Datenverbindungen machen es möglich, von theoretisch überall an virtuellen Meetings teilzunehmen und in Prozesse einzugreifen. Schreibtischarbeit ist damit nicht mehr an einen bestimmten Ort gebunden.

Die Aufgabe besteht darin, die vorhandenen Möglichkeiten sinnvoll miteinander zu kombinieren und damit den Flexibilitätsanforderungen auf Beschäftigten- und Betriebsebene gerecht zu werden. Um wirksame Prävention betreiben zu können, ist es deshalb erforderlich, die dafür notwendige Beratungskompetenz aufzubauen. ●

Hand in Hand für den Mittelstand

Die Offensive Mittelstand und die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung

Mit der Offensive Mittelstand sollen Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit in kleinen und mittleren Unternehmen besser verankert werden.

Neue Herausforderungen für den Mittelstand

Kleine und mittelständische Unternehmen (KMU) bilden die Basis der Wertschöpfung in Deutschland. Sie sind es im Wesentlichen, die verlässlich und fern von abenteuerlichen Spekulationen und kurzfristigen, überzogenen Gewinnerwartungen die wirtschaftliche Stabilität in Deutschland sichern und somit auch eine entscheidende Rolle für den gesellschaftlichen Zusammenhalt in Deutschland spielen. Viele der sogenannten „Hidden Champions“, die mit ihren innovativen Produkten oftmals Weltmarktführer sind, kommen aus dem Mittelstand – deshalb werden wir auch weltweit um den „German Mittelstand“ beneidet.

Zwei der grundlegenden Herausforderungen für die deutsche Wirtschaft treffen kleine und mittelständische Unternehmen aber in besonderer Weise:

- Die digitale Transformation der Arbeitswelt – meist als „Arbeiten 4.0“ oder auch „Industrie 4.0“ bezeichnet – verändert dynamisch Arbeits- und Lebenswelten.

Autoren

Helmut Ehnes

Offensive Mittelstand
E-Mail: helmut.ehnes@bgrci.de

Christof Göbel

Offensive Mittelstand
E-Mail: christof.goebel@bgrci.de

Thomas Kolbinger

Unterabteilung Sicherheit der DGUV
E-Mail: thomas.kolbinger@dguv.de

- Der demografische Wandel führt in den Unternehmen zu deutlich höheren Anforderungen für die Gewinnung, Entwicklung und Bindung von qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

„Für die Präventionsdienste stellt sich die Frage, wie KMU mit den vorhandenen Ressourcen am besten erreicht werden können.“

Erfolgreiche kleine und mittelständische Unternehmen verknüpfen deshalb innovative Lösungen für die Herausforderungen durch Arbeiten 4.0 mit einer neuen Qualität der Arbeit. Präventives Management, die konsequente Förderung und Bindung von Personal, eine gute Unternehmenskultur und die Fähigkeit zur Innovation stehen im Fokus. Mit diesem Credo unterstützt die „Offensive Mittelstand“ besonders kleine und mittelständische Firmen.

Was ist die „Offensive Mittelstand“?

Die „Offensive Mittelstand – Gut für Deutschland“ ist eine nationale Initiative und Interessengemeinschaft von öffentlichen und privaten Organisationen sowie Verbänden, die den Mittelstand unterstützen und fördern (siehe Infokasten Seite 34). Sie fördert systematisches, präventives Management und eine mitarbeiterorientierte Unternehmenskultur in mittelständischen Betrieben. Hervorgegangen ist die „Offensive Mittelstand“ aus der BMAS-Initiative „Neue Qualität der Arbeit – INQA“.

Wie unterstützt die Offensive Mittelstand die Unternehmen?

Die Offensive Mittelstand hält verschiedene Instrumente bereit, um ihre Inhalte zu ihren Zielgruppen zu transportieren.

Qualitätsstandard und Praxisinstrumente

Die Offensive Mittelstand hat eine neue Form von Produkten entwickelt, die Qualitätsstandard und Praxisinstrument in einem ist. Diese Instrumente werden von den mehr als 350 Partnern der Offensive Mittelstand im Konsens entwickelt und können von den Unternehmen direkt als Selbstbewertungsinstrumente genutzt werden. Folgende Praxisstandards der Offensive Mittelstand stehen bisher zur Verfügung:

- INQA-Unternehmenscheck „Guter Mittelstand – Wettbewerbsvorteile durch systematisches Management“
- INQA-Check „Gesundheit“
- INQA-Check „Personalführung“ – den demografischen Wandel als Chance nutzen
- GDA-ORGACheck – Arbeitsschutz systematisch gestalten und ins Management integrieren
- INQA-Check „Wissen und Kompetenz“
- Potenzialanalyse „Betriebliche Bildung“
- Potenzialanalyse „Innovationen sichern Erfolg“ – gezielter neue Produkte und Leistungen entwickeln

Alle Instrumente sind auch als Online-tools oder Apps erhältlich www.offensive-mittelstand.de/om-praxisvereinbarungen.

Strukturierter Zugang zu Guter Praxis

Die Standards und Checks der Offensive Mittelstand führen zu den wichtigsten und besten Praxishilfen. Damit wird der



Foto: photothek / Torsten Silz

Blick in den Zuschauerraum der ersten Fachtagung Prävention 4.0 auf der Zeche Zollverein in Essen 2017

Zugang zu diesen Unterstützungsangeboten für kleine Unternehmen vereinfacht und systematisiert.

Durch regionale Netzwerke nah am Standort

Die Grundüberzeugungen der „Offensive Mittelstand – Gut für Deutschland“ werden auf regionale Netzwerke übertragen. Mit diesen Werkzeugen wird gemeinsames Handeln in den Regionen gefördert – für eine neue Qualität der Arbeit im Mittelstand. Die Offensive Mittelstand kann derzeit auf 18 regionale Netzwerke zurückgreifen und erreicht damit die Zielgruppe der kleinen und mittleren Unternehmen.

Qualifizierte Beratung

Die Offensive Mittelstand qualifiziert Beraterinnen und Berater im Umgang mit ihren Qualitätsstandards und Praxisinstrumenten und fördert die Kooperation zwischen den Beraterinnen und Beratern der Partner-Organisationen, um den kleinen Unternehmen wirkungsvoller helfen zu können. Der Netzwerkgedanke in der Region steht hierbei im Vordergrund.

Gute Praxis zum Umgang mit der demografischen Entwicklung

Die bisher 55 Factsheets „Kompetenz in der Demografieberatung“ sind eine Hilfe zur Selbstbefähigung von Beraterinnen und Beratern der Offensive Mittelstand, das Thema Demografie in ihre alltägliche Beratung zu integrieren und neue Kooperationspartner zu diesem Feld kennenzu-

lernen. Die Factsheets erläutern allgemeine Themen, wie zum Beispiel Vorurteile über die Leistungsfähigkeit im Alter, geben aber auch ganz praxisorientierte Hinweise, etwa zur Gefährdungsbeurteilung, zur Ergonomie oder zum Umgang mit Wissen.

Gute Praxis zu Prävention 4.0

Seit Dezember 2016 erstellt die Projektgruppe der Offensive Mittelstand „Prävention 4.0“ auch Factsheets zu allen Aspekten in den Themenfeldern Arbeiten 4.0, Industrie 4.0 und Prävention 4.0. Sie bilden ein gemeinsames Paket mit einem Selbstbewertungsinstrument, mit dessen Hilfe KMU-Betriebe erkennen können, welche Themen für den eigenen Betrieb relevant sind. Die Factsheets enthalten konkrete Handlungsempfehlungen in den Bereichen „Führung und Kultur“, „Organisation“, „Sicherheit“ und „Gesundheit“ und sollen ab April 2018 bis Ende 2018 veröffentlicht werden. Zielgruppe der Factsheets sind die Beraterinnen und Berater der Offensive Mittelstand, die zusammen mit KMU Lösungen für die Zukunftsfragen der Betriebe erarbeiten. Umsetzungspartner sind neben der VBG und der Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie (BG RCI) unter anderem auch die Gewerkschaften ver.di und IG Metall sowie die Arbeitgeberverbände Metall NRW, SüdwestMetall und die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA). Damit sind die Inhalte der Factsheets mit den Sozialpartnern abgestimmt.

Die Factsheets enthalten wesentliche Informationen zur Sicherheit und Gesundheit im Betrieb, gehen aber auch darüber hinaus. So informiert zum Beispiel das Factsheet zum Betrieb von Drohnen über die rechtlichen Bestimmungen zum „Drohnenführerschein“ und zum Datenschutz. Die Factsheets sollen als Handlungsempfehlungen und Leitlinien für eine präventive Arbeitsgestaltung in der Arbeitswelt 4.0 den Akteuren und Akteurinnen in den Betrieben die wirkungsvolle Nutzung der Potenziale der betrieblichen Prävention in der digitalisierten Arbeitswelt ermöglichen. Ein Schwerpunkt ist dabei der Einsatz von Cyber-Physischen Systemen (CPS).

Zusammenarbeit der DGUV mit der Offensive Mittelstand

Die Unterstützung und Beratung von KMU mit dem Fokus sicheres und gesundes Arbeiten ist eine der wichtigsten Aufgaben der Unfallversicherung in Deutschland. Deswegen decken sich die Ziele der DGUV und der Offensive Mittelstand in weiten Bereichen. Dem soll nun durch eine intensivierte Zusammenarbeit Rechnung getragen werden, die darauf ausgerichtet ist, Doppelarbeit zu vermeiden und gemeinsam wirksamer zu werden. Die Konferenz der Präventionsleiterinnen und Präventionsleiter der DGUV hat bereits einige aktuelle Handlungsfelder für mögliche Kooperationen identifiziert:

„Präventives Management, die konsequente Förderung und Bindung von Personal, eine gute Unternehmenskultur und die Fähigkeit zur Innovation stehen im Fokus.“

- Die Mitwirkung der DGUV (Abteilung Sicherheit und Gesundheit) bei der Entwicklung von neuen Werkzeugen der Offensive Mittelstand bietet die Möglichkeit, das Thema Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit noch deutlicher zu integrieren. Damit wird die Prävention ein fester Bestandteil der Umsetzungsaktivitäten der Partnerorganisationen der Offensive Mittelstand. Große Chancen bieten die aktuellen Projekte Arbeit 4.0 sowie Prävention 4.0. Die Einbindung der DGUV-Fachbereiche gewährleistet zudem, dass die Offensive Mittelstand und die DGUV abgestimmte Positionen in die KMU-Betriebe tragen.
- Ein Hauptziel der Offensive Mittelstand ist die Vernetzung verschiedener Akteurinnen und Akteure, um KMU gezielt bei ihren Managementaufga-

ben, auch bezüglich der Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit, zu unterstützen. Der DGUV, den Fachbereichen sowie den Präventionsdiensten stehen dafür die regionalen Netzwerkstrukturen der Offensive Mittelstand zur Verfügung. Gemeinsam mit den Netzwerken und ihren regionalen Veranstaltungen kann die Zielgruppe KMU wirkungsvoll erreicht werden.

- Auch im Bereich der Aus- und Weiterbildung können sich große Synergien zwischen den Partnern ergeben, indem einerseits die Kompetenzen der Berater und Beraterinnen der Offensive Mittelstand zum Thema Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit ausgebaut werden und andererseits das Wissen der Aufsichtspersonen und anderer Präventionsfachleute der Un-

fallversicherungsträger über die Angebote der Offensive Mittelstand verbessert wird. Somit bieten sich vielfältige Kooperationsmöglichkeiten – wie zum Beispiel die gegenseitige Beteiligung an Qualifizierungsmaßnahmen oder die Entwicklung von neuen regionalen Formaten – für die gemeinsame Zielgruppe von Unternehmerinnen und Unternehmern aus dem Mittelstand an.

Ausblick

KMU sind und bleiben erfolgreich, wenn sie sich nicht auf den Erfolgen der Vergangenheit ausruhen, sondern die aktuellen Herausforderungen mit einer Führungskultur meistern, die den Grundbedürfnissen der Beschäftigten Rechnung trägt und auch gesunde und sichere Arbeit in den Fokus nimmt. Für die Präventionsdienste der gesetzlichen Unfallversicherung stellt sich immer wieder die Frage, wie KMU mit den vorhandenen Ressourcen am besten erreicht werden können. Das ist aber nicht nur für die Unfallversicherung eine Herausforderung, sondern auch für alle anderen Sozialversicherungsträger und Beratungsorganisationen. Allerdings sprechen die Beratungsangebote aller Akteure und Akteurinnen immer dieselbe Zielgruppe an, nämlich die KMU in Deutschland. Da liegt es auf der Hand, dass eine inhaltliche Zusammenarbeit und die Kooperation in Netzwerken in der Region nicht nur im Interesse der KMU liegen, sondern auch der Ressourcenschonung der Träger und Organisationen dienen. Damit dies gelingt, bedarf es aber gemeinsamer Grundüberzeugungen, auf deren Basis konsistente Antworten gegeben werden.

Hierfür bietet die Offensive Mittelstand eine bewährte Plattform und kann Türöffner sein, weil sie die Sprache der Mittelständler und Mittelständlerinnen spricht. Gemeinsam können Offensive Mittelstand, DGUV und die Unfallversicherungsträger ein ganzheitliches Angebot bereitstellen, das kleine und mittelständische Unternehmen überzeugt. ●

i

Partner der Offensive Mittelstand

- Staatliche Einrichtungen und Gesellschaften, wie das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) und Wirtschaftsförderungsgesellschaften der Länder
- Sozialpartner – Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), Bundesverband der Deutschen Industrie (BDI), Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE), Metall NRW
- Kammern und Innungen
- Sozialversicherungen – DGUV, BGHM, BG RCI, VBG, SVLFG, Bundesagentur für Arbeit, AOK-Bundesverband, BKK-Dachverband, IKK classic
- Präventionsdienstleister, Verbände, Initiativen, zum Beispiel Bundesarbeitsgemeinschaft für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit (Basi), Aktion DAS SICHERE HAUS, Deutscher Verkehrssicherheitsrat (DVR), Verband für Sicherheit, Gesundheit und Umweltschutz bei der Arbeit (VDSI) oder die Bertelsmann Stiftung
- Forschungs- und Ausbildungseinrichtungen, zum Beispiel Universitäten, zahlreiche Forschungsinstitute wie das Fraunhofer IAO
- Kleine und mittlere Unternehmen sowie Beraterinnen und Berater





Foto: Wolfgang Bellwinkel/DGUV

Manfred Wirsch (links) und Volker Enkerts sind die beiden neuen Vorstandsvorsitzenden der DGUV.

Interview mit den Vorstandsvorsitzenden der DGUV

„Im Arbeitsschutz darf keine Mehrklassengesellschaft entstehen“

Die beiden Vorstandsvorsitzenden der DGUV, Volker Enkerts und Manfred Wirsch, erläutern im Gespräch mit DGUV Forum die künftigen Herausforderungen der gesetzlichen Unfallversicherung.

Sehr geehrter Herr Enkerts, sehr geehrter Herr Wirsch, im Koalitionsvertrag spricht die große Koalition die gesetzliche Unfallversicherung in einem Satz direkt an. Da heißt es, man wolle das Berufskrankheitenrecht weiterentwickeln. Das kann man als Reaktion auf das Weißbuch verstehen. Also ein Erfolg der Selbstverwaltung?

ENKERTS: An der Erarbeitung der Vorschläge zur Weiterentwicklung des BK-Rechts waren verschiedene Gremien des

Ehrenamtes beteiligt. Wir haben intensiv diskutiert und ich denke, wir können stolz sein auf das Ergebnis, das wir im Konsens erreicht haben. Mit dem Weißbuch zeigen wir Wege auf, wie das BK-Recht modernisiert werden kann, ohne seine rechtliche Basis aufzugeben. Wir sind jetzt in der Tat gespannt auf das weitere Handeln des Gesetzgebers.

WIRSCH: Ich möchte sogar noch einen Schritt weitergehen. Durch das politische

Vakuum der vergangenen Monate ist viel Zeit ins Land gegangen. Ich würde mir wünschen, dass das Berufskrankheitenrecht auf der To-do-Liste der Politik eine prominente Position bekommt, denn es geht ja darum, die rechtliche Situation der Betroffenen zu verbessern. Es gibt einen Handlungsbedarf. Darauf haben verschiedene gesellschaftliche Gruppen hingewiesen. Das war der Ausgangspunkt für unser Weißbuch.

„Prävention ganzheitlich angehen: von der Führung über die Beteiligung der Beschäftigten bis hin zur Fehlerkultur, das ist für mich eine gute Zukunftsperspektive.“

Volker Enkerts

Der Koalitionsvertrag spricht darüber hinaus auch von einer Weiterentwicklung der Unfallversicherung ganz allgemein. Das lässt völlig offen, wohin es gehen könnte. Haben Sie dazu eine Idee?

WIRSCH: Ich war zwar bei der Niederschrift nicht dabei, aber zum Stichwort Weiterentwicklung fällt mir natürlich einiges ein. Die gesetzliche Unfallversicherung ist seit Jahren in einem Umbruchprozess. Dafür steht das Unfallversicherungsmodernisierungsgesetz, das vor zehn Jahren in Kraft trat mit den Fusionen der

Unfallversicherungsträger. Dafür steht aber zum Beispiel auch die Neustrukturierung der Heilverfahren und des Klinikverbundes. Oder das Risikoobservatorium, mit dem das Institut für Arbeitsschutz der DGUV (IFA) versucht, frühzeitig neue Entwicklungen in der Arbeitswelt zu orten, damit Prävention und Rehabilitation darauf reagieren können. Weiterentwicklung der Unfallversicherung heißt für mich, sie fit zu machen für die neuen Technologien und Arbeitsformen, die die gesetzliche Unfallversicherung ja weiter prüfen und begleiten soll. Weiterentwicklung kann kei-

nesfalls bedeuten, Leistungen infrage zu stellen oder die Unfallversicherung als reine Haftpflichtversicherung zu betrachten.

ENKERTS: Wir beschäftigen uns ja schon seit einiger Zeit mit den Auswirkungen der Digitalisierung. Damit meine ich zum einen die Herausforderungen für den angewandten Arbeitsschutz. Zum anderen aber auch die Anforderungen, die auf die Verwaltungen selbst zukommen. Durch das Onlinezugangsgesetz sind alle Behörden in Deutschland verpflichtet, ihre Verwaltungsleistungen bis Ende 2022 online auf einer Plattform anzubieten. Und für das gesamte deutsche Gesundheitswesen soll parallel eine einheitliche Telematik-Infrastruktur aufgebaut werden. Das sind große Herausforderungen, denn der Umgang mit sensiblen Daten verlangt nach größtmöglicher Sicherheit. Zugleich liegt in diesen Daten aber auch ein Wissensschatz, der dazu beitragen kann, die Versorgung von Versicherten zu verbessern.

Wie gut ist die gesetzliche Unfallversicherung aufgestellt, um diese Anforderungen zu erfüllen?

ENKERTS: Nehmen wir das erwähnte Bürgerportal, das die Bundesregierung einrichten möchte. Die Idee dahinter ist, mehr Service für Bürgerinnen und Bürger zu bieten. Versicherte sollen zum Beispiel online Formulare herunterladen können, Termine vereinbaren oder sogar Akteneinsicht nehmen können. Die einzelnen Berufsgenossenschaften und Unfallkassen sind hier natürlich unterschiedlich weit. Aufgabe des Verbandes ist es deshalb, gemeinsam mit den Mitgliedern die Weichen für ein gemeinsames Portal zu stellen. In diesem Jahr soll es hier schon die ersten Pilotprojekte geben.

WIRSCH: Beim Thema medizinischer Datenaustausch sind wir über erste Pilotver-



Manfred Wirsch vertritt als Vorstandsvorsitzender die Versichertenseite in der Selbstverwaltung.



Foto: Wolfgang Bellwinke/DGUV

Volker Enkerts vertritt als Vorstandsvorsitzender die Arbeitgeberseite in der Selbstverwaltung.

suche schon hinaus. Das zeigen der bereits begonnene Datenaustausch mit den Durchgangsärztinnen und Durchgangsärzten sowie das Projekt Eda-UV Reha, der elektronische Datenaustausch der Unfallversicherungsträger in der Heilverfahrenssteuerung. In diesem Rahmen wurden im vorigen Jahr erstmals Operations- und Entlassungsberichte von Versicherten elektronisch zwischen den Unfallversicherungsträgern und den BG-Kliniken ausgetauscht. Alle Beteiligten haben das Verfahren grundsätzlich positiv bewertet.

Bleiben wir noch kurz bei der Arbeitswelt 4.0. Flexiblere Arbeitsformen und Arbeitsorte, demografischer Wandel, Berufe, die wegfallen, und andere, die neu geschaffen werden. Wo ist in dieser neuen Arbeitswelt der Platz der gesetzlichen Unfallversicherung?

WIRSCH: Ich sehe die Unfallversicherung in Zukunft noch stärker in der Funktion eines Seismografen. Wo zeichnen sich Veränderungen in der Arbeitswelt ab? Welche Gefährdungen ergeben sich aus neuen Tätigkeiten und wie können sie ver-

mieden werden? Im digitalen Zeitalter muss Sicherheit und Gesundheit deshalb noch viel früher bei der Entwicklung von Produkten und Arbeitsweisen mitgedacht werden. In einer sich rasant verändernden Arbeitswelt brauchen wir eine gut aufgestellte Unfallversicherung.

„Ich sehe die Unfallversicherung in Zukunft noch stärker in der Funktion eines Seismografen.“

Manfred Wirsch

ENKERTS: Diese Einschätzung teile ich. Nehmen wir das Beispiel Exoskelette in der Produktion. Auf den ersten Blick sieht es so einfach aus: Menschen schnallen sich ein Exoskelett um und schon wird schweres Heben und Tragen einfacher. So

simpel ist es aber nicht. Es gibt sehr unterschiedliche Modelle und sie können nicht nur – wie gewünscht – Belastungen verringern, je nach Bewegung kann auch das Gegenteil passieren. Deshalb ist es wichtig, genau zu schauen, welche Effekte Exoskelette auf den Körper haben und bei welchen Tätigkeiten sie für wen sinnvoll sind. Ganz wichtig natürlich: Sie müssen gut zu tragen sein. Sonst kauft das Unternehmen teure Technik und die Beschäftigten lassen sie in der Ecke stehen. Hier zeigt sich an einem konkreten Beispiel, wie wichtig das Know-how und die Forschung der Unfallversicherung für die praktische Weiterentwicklung von Arbeitstechniken sind.

Mit den Berufen ändern sich auch die Belastungen. In wachsenden Branchen wie dem Dienstleistungssektor oder dem Gesundheitswesen sind Arbeitsverdichtung, Termindruck oder ständige Erreichbarkeit oft an der Tagesordnung und bei den Betroffenen mitverantwortlich für psychische Belastungen.

ENKERTS: Vielen Unternehmerinnen und Unternehmern ist diese Problematik inzwischen bewusst. Auch wenn einige immer noch Probleme haben, diese Belastungen auch in ihren Gefährdungsbeurteilungen abzubilden. Hier müssen die Unfallversicherungsträger weiter unterstützen. Ein wichtiges Stichwort in diesem Zusammenhang ist für mich die „Kultur der Prävention“, für die die neue Präventionskampagne „**komm mitmensch**“ wirbt. Prävention ganzheitlich angehen: von der Führung über die Beteiligung der Beschäftigten bis zur Fehlerkultur, das ist für mich eine gute Zukunftsperspektive.

WIRSCH: Wir müssen nur aufpassen, dass im Arbeitsschutz keine Mehrklassengesellschaft entsteht: Auf der einen Seite die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Betrieben, die Sicherheit und Gesundheit ernst nehmen und sogar damit werben. Auf der anderen Seite die zunehmende Zahl der Solo-Selbständigen und Crowdworker, die im Zweifel ohne Schutz arbeiten. Nach heutigem Recht fallen diese Gruppen nicht unter den Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung oder auch der Rentenversicherung. Hier brauchen wir dringend eine gesellschaftliche Diskussion. ●

Das Interview führte Elke Biesel, DGUV.

Das Vorschriften- und Regelwerk der DGUV

Qualitätssicherung und Rechtsbereinigung

Die DGUV bereinigt ihr Vorschriften- und Regelwerk, um Doppelungen mit dem staatlichen Recht zu vermeiden. Ein Zwischenbericht.

Mit der Verankerung der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) im Arbeitsschutzgesetz und im SGB VII ist eine Grundlage zu Kooperation, Koordination und Fokussierung der Präventionsaktivitäten im dualen Arbeitsschutzsystem geschaffen worden. Hieraus folgt auch ein gesetzlicher Handlungsauftrag für Bund, Länder und gesetzliche Unfallversicherung zur Herstellung eines verständlichen, überschaubaren und abgestimmten Vorschriften- und Regelwerks. Das Leitlinienpapier zur Neuordnung des Vorschriften- und Regelwerks im Arbeitsschutz gibt den Rahmen dafür vor. Danach sind staatliche Vorschriften und das Regelwerk staatlicher Ausschüsse vorrangige Instrumente zur Förderung von Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz. Doppelregelungen sind zu vermeiden.

Aktuell sind in der Publikationsdatenbank der DGUV etwa 1.100 Schriften (Stand 3/2018) gelistet, darunter Unfallverhütungsvorschriften, DGUV Regeln, Informationen und Grundsätze. Das Ziel eines einheitlichen, schlanken und verständlichen Regelwerks ohne Doppelregelungen ist im Hinblick auf Umfang und Komplexität des Vorschriften- und Regelwerks eine herausfordernde Aufgabe.

Autoren und Autorin

Marcus Hussing

Unterabteilung Kompetenznetzwerk
Fachbereiche der DGUV
E-Mail: marcus.hussing@dguv.de

Martina Nethen-Samimy

Referat Vorschriften und Regeln der DGUV
E-Mail: martina.nethen-samimy@dguv.de

Dr. Stefan Vorderstraße

Referat Vorschriften und Regeln der DGUV
E-Mail: stefan.vorderstrasse@dguv.de

DGUV Vorschriften

Bei der Steuerung dieses Prozesses waren zunächst alle Unfallverhütungsvorschriften auf ihren Bedarf und eventuelle Doppelregelungen zum staatlichen Recht zu überprüfen. In der Folge sind die Unfallverhütungsvorschriften definiert worden, die unbedingt außer Kraft gesetzt werden können. Eine zweite Kategorie bilden diejenigen Unfallverhütungsvorschriften, welche unter bestimmten Bedingungen außer Kraft zu setzen sind. Eine solche Bedingung kann zum Beispiel die Regelung von bestimmten Sachverhalten, die Gegenstand von Unfallverhütungsvorschriften sind, im staatlichen

„Die konsequente Weiterentwicklung und Qualitätssicherung des Vorschriften- und Regelwerks bleibt eine wichtige Aufgabe der DGUV.“

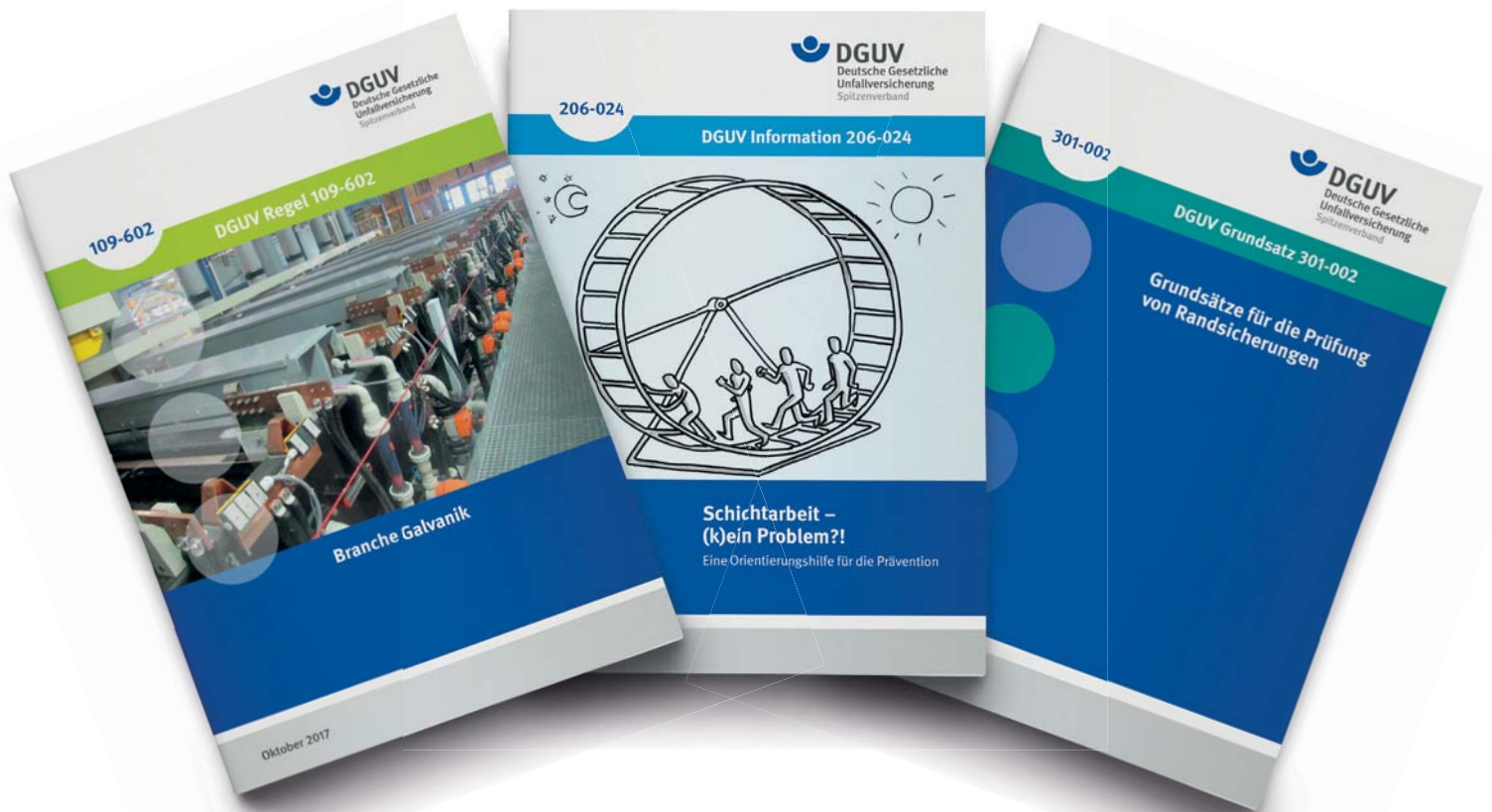
Recht sein. Die Zahl der Unfallverhütungsvorschriften hat sich auf derzeit 48 deutlich reduziert. Weitere Muster-Unfallverhütungsvorschriften sind zur Außerkraftsetzung empfohlen und werden nach und nach von den Unfallversicherungsträgern außer Kraft gesetzt (zum Beispiel zuletzt die DGUV Vorschriften 50 und 51 „Chlorung von Wasser“). Die Außerkraftsetzungsempfehlungen sind durch Beschlüsse der Mitgliederversammlung der DGUV bestätigt worden. Die Einhaltung und Umsetzung dieser Beschlüsse durch die einzelnen Unfallversicherungsträger ist ein zentrales Element des Prozesses der Rechtsbereinigung.

Im Leitlinienpapier ist der Vorrang des staatlichen Rechts festgelegt. Daraus folgt, dass der Rechtsetzungsauftrag der gesetzlichen Unfallversicherung an restriktive Voraussetzungen geknüpft ist. In einigen Bereichen besteht auch zukünftig ein Bedarf an Unfallverhütungsvorschriften. Dies ist der Fall, wenn staatliche Vorschriften nicht zweckmäßig sind und eine Bedarfsprüfung ergeben hat, dass eine Unfallverhütungsvorschrift das geeignete Regelungsinstrument ist. Ein Beispiel hierfür ist eine bestimmte branchentypische und -spezifische Gefährdungslage wie die DGUV Vorschrift 84 „Seeschifffahrt“, deren überarbeitete Fassung von der BG Verkehr seit 1. April 2018 in Kraft ist. Die entsprechenden Unfallverhütungsvorschriften werden erhalten und unter Umständen überarbeitet oder mehrere zu einer zusammengefasst (zum Beispiel wird eine neue Unfallverhütungsvorschrift „Betrieb von Fahrzeugen“ die DGUV Vorschriften 71/72 „Fahrzeuge“ und die DGUV Vorschriften 43/44 „Müllbeseitigung“ zusammenfassen).

DGUV Informationen

Die Abteilung Sicherheit und Gesundheit der DGUV hat Mitte 2017 die Überprüfung von DGUV Informationen auf Aktualität und Überarbeitungsbedarf in die Wege geleitet. Die Fachbereiche und Sachgebiete der DGUV haben alle Informationen auf Aktualität überprüft. Von den zurzeit mehr als 800 DGUV Informationen wurden im März 2018 bereits 108 aus der Publikationsdatenbank entfernt. Für eine weitere Anzahl an Informationen ist Aktualisierungsbedarf festgestellt worden, sie werden zeitnah überarbeitet.

Zusätzlich sind die Rahmenbedingungen zur Erstellung von Schriften optimiert worden, sodass dieser Prozess insgesamt beschleunigt wird. Hierzu gehören zum



Alle DGUV-Schriften sind innerhalb festgelegter Fristen auf Einhaltung der Vorgaben des Leitlinienpapiers und auf Aktualität zu überprüfen.

Beispiel ein einheitliches Formular zur Einholung von Nutzungsrechten an Bildern, die Entwicklung einer Handlungshilfe für die Erstellung von Schriften und die Ausweitung des Zugangs zu Projektbeschreibungen von DGUV Regeln, Informationen und Grundsätzen.

DGUV Regeln

DGUV Regeln sind fachliche Empfehlungen zur Gewährleistung von Sicherheit und Gesundheit. Als Folge der Überarbeitung oder Außerkraftsetzung von Unfallverhütungsvorschriften sind auch die DGUV Regeln entsprechend zu überprüfen und je nach Ergebnis anzupassen.

Gleichzeitig entstehen Regeln in einer neuen Form, nämlich als Branchenregeln. Sie tragen als übersichtliches tätigkeits-, arbeitsplatz- oder arbeitsverfahrensbezogenes Gesamtkompendium alle maßgeblichen Informationen zum Arbeitsschutz für Betriebe einer bestimmten Branche zusammen. Sie leisten einen wichtigen Beitrag, um die Umsetzung des Arbeitsschutzes für kleine und mittlere Unternehmen zu verbessern, und finden daher in der Praxis großen Anklang. Im März 2016 ver-

öffentlichte der Fachbereich „Rohstoffe und chemische Industrie“ der DGUV die erste von mittlerweile acht Branchenregeln, drei weitere werden im Jahr 2018 folgen.

Die DGUV wird den Prozess der Erarbeitung von Branchenregeln weiterhin unterstützen und beschleunigen, etwa durch die Organisation von Workshops und eine ergänzende Prüfung.

Für alle DGUV-Schriften gilt, dass durch die frühzeitige und umfassende Information sowie die Einbeziehung der jeweiligen betroffenen Kreise und insbesondere der Sozialpartner ein optimal abgestimmtes Ergebnis und eine breite Akzeptanz gesichert werden.

Alle DGUV-Schriften sind innerhalb festgelegter Fristen auf Einhaltung der Vorgaben des Leitlinienpapiers und auf Aktualität zu überprüfen.

Digitalisierung

Die zunehmende Digitalisierung beschleunigt die Veränderungsprozesse in der Arbeitswelt. Die Sachgebiete und

Fachbereiche werden zukünftig verstärkt gefordert sein, innerhalb kurzer Zeit Bestandsschriften zu überprüfen und zu aktualisieren oder aus dem Bestand zu nehmen. Um schnell auf neue Entwicklungen reagieren zu können, soll eine kurzfristig zu erarbeitende, qualitätsgesicherte Publikationsform zur schnellen Reaktion auf aktuelle Themen, Entwicklungen und Erkenntnisse aus dem Bereich von Sicherheit und Gesundheit etabliert werden. Eine umfassende Digitalisierung des DGUV Vorschriften- und Regelwerks wird eine zentrale Aufgabe der kommenden Jahre sein.

Schlussbemerkung

Die konsequente Weiterentwicklung und Qualitätssicherung des Vorschriften- und Regelwerks sind wichtige Voraussetzungen, um das in den Fachbereichen und Sachgebieten gebündelte Fach- und Erfahrungswissen der Unfallversicherungsträger in der Prävention auch in der sich weiterentwickelnden Arbeitswelt optimal zu nutzen. Dieses Wissen wird weiterhin eine entscheidende Rolle bei der Gestaltung des Vorschriften- und Regelwerks im Arbeitsschutz spielen. ●

BG Kliniken Ludwigshafen und Tübingen erweitern Geschäftsführung

Marcus Herbst ist zum 1. Mai 2018 in die Geschäftsführung der BG Kliniken Ludwigshafen und Tübingen gGmbH eingetreten. Er übernimmt dort die Aufgaben des verantwortlichen Geschäftsführers für den Standort Tübingen.

Der Betriebswirt war zuvor sieben Jahre Prokurist und Kaufmännischer Direktor der Karl-Olga-Krankenhaus GmbH in Stuttgart sowie parallel Geschäftsführer der Evangelisches Bildungszentrum für Gesundheitsberufe gGmbH, einer Krankenpflegeschule mit 280 Ausbildungsplätzen.

Mit Marcus Herbst hat die BG Klinik Tübingen wieder einen Geschäftsführer, der unmittelbar an der Klinik arbeitet. Fabian Ritter, Geschäftsführer der BG Kliniken Ludwigshafen und Tübingen gGmbH mit Sitz in Ludwigshafen, verspricht sich davon eine Verkürzung und Beschleunigung der Entscheidungswege. „Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, aber auch unsere Kooperationspartner in der Region brauchen einen Ansprechpartner vor Ort. Der standortverantwortliche Geschäftsführer wird die Klinik nach außen vertreten.“



Foto: bg-kliniken

Markus Herbst hat zum 1. Mai die Aufgabe des verantwortlichen Geschäftsführers für den Standort Tübingen der BG Kliniken Ludwigshafen und Tübingen übernommen.



Foto: Deutscher Pflegerat

Andreas Westerfellhaus ist der neue Bevollmächtigte der Bundesregierung für Pflege.

Bevollmächtigter für Pflege

Das Bundeskabinett hat Andreas Westerfellhaus auf Vorschlag von Bundesgesundheitsminister Jens Spahn (CDU) zum neuen Bevollmächtigten der Bundesregierung für Pflege bestellt. Er hat seine Tätigkeit Mitte April 2018 aufgenommen. Bundesgesundheitsminister Jens Spahn: „Pflege braucht eine starke und glaubwürdige Stimme! Dafür steht Andreas Westerfellhaus. Durch seine langjährige Tätigkeit in der Pflege und in der Berufspolitik hat er sich den Ruf eines leidenschaftlichen Verfechters für die Pflege erworben.“

Der aus Nordrhein-Westfalen stammende Andreas Westerfellhaus (61) ist verheiratet und hat drei erwachsene Kinder. Er ist gelernter Krankenpfleger, Fachkrankenschwester für Intensivpflege und Anästhesie sowie Betriebswirt. Von 2001 bis 2008 war er Vizepräsident und von 2009 bis 2017 Präsident des Deutschen Pflegerates.

Neuer Vorstand der DGAUM

Die Deutsche Gesellschaft für Arbeitsmedizin und Umweltmedizin (DGAUM) hat ein neues Leitungsteam. Während der Mitgliederversammlung am 7. März 2018 fanden turnusgemäß die Wahlen zum Vorstand statt. Im Rahmen der konstituierenden Sitzung des Vorstandes haben die neu gewählten Mitglieder im Vorstand einstimmig folgende Ämterverteilung vorgenommen: Für weitere drei Jahre übernimmt Prof. Hans Drexler das Amt des Präsidenten, Prof. Stephan Letzel steht als Vizepräsident zur Verfügung. Schriftführerin ist wie bisher Professorin Gabriele Leng. Neuer Schatzmeister ist Professor Dennis Nowak. Zu den Mitgliedern des Vorstandes zählt auch Prof. Dr. Thomas Brüning, Leiter des Instituts für Prävention und Arbeitsmedizin der DGUV (IPA) in Bochum.



Foto: Glasow Fotografie

Prof. Hans Drexler ist für weitere drei Jahre zum Präsidenten der Deutschen Gesellschaft für Arbeitsmedizin und Umweltmedizin (DGAUM) gewählt worden.

Arbeitsunfall an mehrfach vom Unfallversicherungsträger (Prävention) beanstandeter Maschine wurde grob fahrlässig herbeigeführt

Wer als Arbeitgeber oder Arbeitgeberin nicht hören mag, hat die finanziellen Konsequenzen zu tragen

§ Urteil des Landgerichts Kempten (Allgäu) vom 02.05.2017 – 21 O 1591/16 –

Der zivilrechtlichen Entscheidung über eine Klage einer Berufsgenossenschaft auf Erstattung ihrer Aufwendungen zugunsten eines Versicherten liegt folgender Sachverhalt zugrunde:

Die Beklagten, ein Unternehmen und dessen Geschäftsführer, beschäftigten einen Maschinenbediener an einer Stanz-Biegemaschine, mit deren Hilfe Elektroteile hergestellt wurden. Bei der Herstellung der Teile musste unbedingt dafür Sorge getragen werden, dass Maschinenöl der Antriebswelle der Stanzwerkzeuge nicht mit den zu fertigenden Werkstücken in Berührung kommt. Die Antriebswelle befand sich an einer mit vier Schrauben befestigten runden Abdeckung oberhalb der Presswerkzeuge. Während des Betriebs verlor diese Antriebswelle Öl, das aus der Abdeckung heraustrat und in Richtung der darunterliegenden Presswerkzeuge lief. Aufgabe der Beschäftigten war es stets, diesen Ölfilm von Zeit zu Zeit von der Oberfläche der Maschine abzuwischen, um eine Verunreinigung von Werkstücken zu verhindern. Herunterlaufendes Öl hätte die Werkstücke nämlich unbrauchbar und wertlos gemacht. Während eines solchen bei Lauf der Maschine durchgeführten Reinigungsvorgangs erlitt der Versicherte Ö. einen Arbeitsunfall. Mit seinem rechten Zeigefinger geriet der Maschinenbediener in das Stanzwerkzeug. Das Endglied seines rechten Zeigefingers wurde dabei amputiert.

Die unfallbeteiligte Maschine war bereits mehrfach vor dem späteren Unfall Gegenstand von Beanstandungen der Prävention der Klägerin. Die Berufsgenossenschaft beanstandete bereits eineinhalb Jahre vor dem Unfall, dass an der Maschine leicht erreichbare Gefahrenstellen bestünden und keine Schutzvorrichtungen vorhanden seien. Bei einer Kontrolle rund ein Jahr vor dem Unfall ergab sich erneut, dass die Maschinenbediener nach wie vor nicht geschützt waren vor offensichtlich bestehenden Quetsch-Scherstellen. Zwei Wochen vor dem späteren Unfall ergab eine nochmalige Kontrolle der Berufsgenossenschaft, dass die von dem Unternehmen angekündigten Schutzmaßnahmen immer noch nicht umgesetzt waren. Zudem stellte sich heraus, dass alle, die die Maschine bedienen, das Maschinenöl nicht während eines Stillstands der Maschine, sondern regelmäßig während des Betriebs der Stanz-/Biegemaschine abwischten. Dies würde sogar betrieblich geduldet. Die Berufsgenossenschaft beanstandete dies

erneut und forderte unter Fristsetzung die Einhaltung und Umsetzung von Arbeitssicherheitsbestimmungen.

Da die Beklagten nicht sofort reagierten, ereignete sich der Unfall des Ö. Der klagende Unfallversicherungsträger machte nun, weil er Leistungen an den Geschädigten erbracht und laufend erbringt, Regressansprüche gemäß §§ 110, 111 SGB VII geltend, da das Unternehmen und sein Geschäftsführer den Arbeitsunfall grob fahrlässig herbeigeführt hätten.

Das Landgericht Kempten erachtete in den Entscheidungsgründen zu Recht sowohl die objektiven als auch die subjektiven Voraussetzungen für eine grobe Fahrlässigkeit im Sinne des § 110 SGB VII als erfüllt. Das erkennende Gericht verwies zu Recht darauf, dass die Beklagten mehrfach auf die Einzugs- und Quetschgefahren sowie fehlende Schutzeinrichtungen hingewiesen worden seien, ebenso darauf, dass die Maschinen nicht der zum damaligen Zeitpunkt gültigen Fassung der Betriebssicherheitsverordnung entsprochen hätten. Während des Betriebs der Maschine bestand nämlich jederzeit die Gefahr, dass ein Bediener mit beweglichen Teilen der Maschine unbeabsichtigt in Berührung kommen konnte und hierdurch massiv verletzt werden konnte. Es ergab sich in der Beweisaufnahme: Es war tatsächlich Usus, Öl von der Maschine während deren Laufs abzuwischen. Es bestand betrieblicher Druck dahingehend, entsprechend viele Teile zu produzieren und die Maschine sollte überhaupt nicht zum Stehen kommen. Deswegen war das Gericht davon überzeugt, dass seitens des Beklagten eine Reinigung der Maschine im Betrieb trotz überdeutlicher Erkenntnis von den damit einhergehenden Gefahren aus Produktivitätsgesichtspunkten wohlwollend geduldet wurde. Dies begründet sowohl in objektiver als auch in subjektiver Hinsicht die grobe Fahrlässigkeit der Beklagten und schließt es zugleich aus, dem Geschädigten ein Mitverschulden anzulasten.

Erneut hat ein Gericht damit festgestellt, dass Arbeitgeber und deren gesetzliche Vertreter und Vertreterinnen sich um einen ausreichenden Arbeitsschutz zu kümmern und diesen zugunsten ihrer Versicherten auch durchzusetzen haben. Dies gilt erst recht, wenn sie ausdrücklich und mehrfach von der Prävention der zuständigen Berufsgenossenschaft dazu aufgefordert wurden. Wenn Unternehmen gleichwohl die Arbeitssicherheitsvorschriften missachten, ist der Unfallversicherungsträger berechtigt, seine Aufwendungen anlässlich des Versicherungsfalls gemäß den § 110, 111 SGB VII zu regresieren.



Kontakt: Rechtsanwalt Dr. Jerom Konradi
E-Mail: konradi@busselaw.de

DASA-Ausstellung: TeamPlay

In der neuen Ausstellung der DASA können die kleinen und großen Besucherinnen und Besucher musikalisch miteinander kommunizieren. „Runde Tische“ laden zu einem musikalischen Dialog auf Augenhöhe ein. Hier darf man Spielregeln entwickeln, um klingende Muster oder ein tolles Geräusch-Chaos zu produzieren.

Wer mitspielt, erkundet ganz nebenbei auch die Geheimnisse erfolgreicher Teams: Wie stelle ich mich auf mein Gegenüber ein, wie höre ich wirklich zu und wie antworte ich angemessen? Alle hören sich dabei gegenseitig per Kopfhörer und bestimmen gemeinsam, wo und wie die Musik spielen soll.



Wer scratcht wie ein Profi-DJ? Wie funktioniert eigentlich unsere Stimme – und wie arbeiten unsere Ohren? Neugierige finden hier Antworten.

Zielgruppen der Ausstellung sind Familien, Schulklassen ab der 1. Klasse und Musikinteressierte.

TeamPlay ist noch bis zum 24. Juni 2018 in der DASA Arbeitswelt Ausstellung zu sehen.

i

Weitere Informationen unter:
www.dasa-dortmund.de >
 Sonderausstellungen > Teamplay

VBG Praxis-Check

Die App „VBG Praxis-Check“ richtet sich grundsätzlich an kleine Unternehmen mit bis zu zehn Beschäftigten. Mithilfe der einzelnen Praxis-Checks kann man herausfinden, wie die Arbeit im Unternehmen effektiv und sicher gestaltet werden kann.

Mit der App kann direkt vor Ort die Dokumentation zur Gefährdungsbeurteilung erstellt werden. Die App enthält neben fünf Basis-Checks zu den Themen Arbeitsschutz, psychische Belastung, Information von Beschäftigten, Gestaltung von Arbeitsplätzen, mobiles Arbeiten noch fünf optionale branchenspezifische Checks. Die Dokumentation zur Gefährdungsbeurteilung als PDF kann anschließend per E-Mail versendet werden, einzelne Checkpunkte können zudem mit eigenen Ideen, Maßnahmen mit Terminen oder Verantwortlichkeiten ergänze und per Ampelsystem nach Dringlichkeit sortiert werden.



Foto: Screenshot

i

Weitere Informationen und Hinweise, wo die App heruntergeladen werden kann, findet man unter: www.vbg.de > Prävention und Arbeitshilfen > Aktuelles und Seminare > Aktuelles > VBG-Apps zur Prävention > VBG Praxis-Check

Impressum

DGUV Forum

Fachzeitschrift für Prävention, Rehabilitation und Entschädigung
www.dguv-forum.de
 10. Jahrgang. Erscheint zehnmal jährlich

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

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

Redaktion • Elke Biesel (DGUV), Falk Sinß (stv. Chefredakteur), Franz Roderer, Gesa Fritz (Universum Verlag)

Redaktionsassistent • Steffi Bauerhenne, redaktion@dguv-forum.de

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

Vertretungsberechtigte Geschäftsführer • Hans-Joachim Kiefer, Gernot Leinert, Telefon: 0611/9030-0, Telefax: -281, info@universum.de, www.universum.de

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

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

Herstellung • Alexandra Koch, Wiesbaden

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

Grafische Konzeption und Gestaltung • LIEBCHEN+LIEBCHEN Kommunikation GmbH, Frankfurt

Titelbild • M. Brust

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

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

Zitierweise • DGUV Forum, Heft, Jahrgang, Seite

ISSN • 1867-8483

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

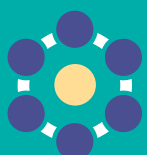
© DGUV, Berlin; Universum Verlag GmbH, Wiesbaden. Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck nur mit Genehmigung des Herausgebers und des Verlags.

Unterweisungs- Manager

Die flexible Software
für Ihre Unterweisungen

- **einfach, anwenderfreundlich** und zeitsparend
- **flexibel** um Ihre Inhalte erweiterbar
- **leistungsstark** durch umfangreiche Auswertungen & Statistiken

www.unterweisungs-manager.de



Unterweisungs-Manager
UNTERWEISEN MIT SYSTEM



Universum
Verlag

→ Grundwissen für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit

BASICS sicher & gesund arbeiten



Benötigen Sie eine **größere Stückzahl**, möchten Sie Ihr **Logo eindrucken** lassen oder **Wechselseiten einfügen**?
Sprechen Sie uns an:

basics@universum.de
oder Tel. 0611 9030-271



→ Mehr Infos zur Reihe: www.universum.de/basics

Jetzt bestellen!

- **Telefonisch** unter: 06123 9238-220
- **Online** unter: www.universum.de/basics
- **Per E-Mail** an: basics@universum.de