

DGUV Forum

320

Unfälle
außerhalb des
Straßenverkehrs

2018

730 tödliche
Arbeits- und
Wegeunfälle

410

Unfälle
innerhalb des
Straßenverkehrs

Die Unfallschwerpunkte im Blick

Neustart der Präventionskampagne

Sicherheitsbeauftragte
Eine 100-jährige Erfolgsgeschichte

Jahresbericht
Kennziffern der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung 2018



DGUV
Deutsche Gesetzliche
Unfallversicherung
Spitzenverband

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

ob Pedelec, Holland- oder Faltrad, derzeit erfährt das Biken eine beeindruckende Renaissance. Immer mehr Menschen lassen das Auto stehen und steigen aufs Rad um. Wer in die Pedale tritt, bringt Bewegung in seinen Alltag, ist oftmals schneller am Ziel und schont die Umwelt. Auch für viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist das Fahrrad mittlerweile eine beliebte Alternative, um zur Arbeit zu gelangen. Ebenso nutzen viele Kinder und Jugendliche das Rad für den Schulweg.



Foto: Jan Roehl/DGUV

Keine Frage: Dieses Umdenken und die damit verbundene Verkehrs- und Mobilitätswende ist durchweg positiv zu bewerten. Das bedeutet aber auch: Wir müssen unsere Aufmerksamkeit noch stärker auf die Prävention der Gefahren lenken, denen Radfahrerinnen und Radfahrer im Straßenverkehr ausgesetzt sind. Radunfälle enden besonders häufig mit schweren Folgen. Dies geht aus den jüngst veröffentlichten Geschäfts- und Rechnungsergebnissen der DGUV hervor: Von den 285 im Jahr 2018 bei Wegeunfällen im Straßenverkehr getöteten Versicherten, kamen 14 Radfahrende ums Leben.

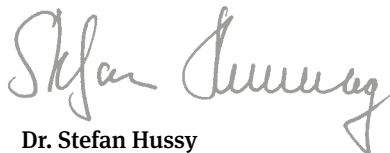
„Darüber hinaus bedarf es aber auch politischer Vorgaben. Denn eine der wichtigsten Voraussetzungen, um Fahrradunfälle zu vermeiden, ist eine gute Radverkehrsinfrastruktur.“

Der Auftrag der gesetzlichen Unfallversicherung umfasst auch die Verhütung von Wegeunfällen. Wir setzen uns deshalb seit Jahrzehnten für das Thema Verkehrssicherheit auf öffentlichen Straßen ein. Dieses Engagement wollen wir gemeinsam mit unseren Partnerinnen und Partnern in Zukunft noch verstärken. Sichtbar wird dies aktuell in der neuen Ausrichtung unserer Präventionskampagne **kommmit** mensch. Sie stellt Unfälle im Straßenverkehr in den Mittelpunkt und zeigt in ihrer neuen Plakatserie „Blöde Idee“ das Risikopotenzial von Ablenkung im Straßenverkehr.

Darüber hinaus bedarf es aber auch politischer Vorgaben. Denn eine der wichtigsten Voraussetzungen, um Fahrradunfälle zu vermeiden, ist eine gute Radverkehrsinfrastruktur. Für deren Umsetzung müssen Bund, Länder sowie Städte und Gemeinden in Zukunft an einem Strang ziehen. Die Unfallversicherung steht als kompetente Ansprechpartnerin hierfür zur Verfügung.

Mit den besten Grüßen

Ihr



Dr. Stefan Hussy
Hauptgeschäftsführer der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung

› Editorial/Inhalt ›› 2–3

› Aktuelles ›› 4–5

› Nachrichten aus Brüssel ›› 6

› Titelthema ›› 7–27

Die Präventionskampagne **kommmit** mensch
**Blöde und schlaue Ideen für mehr Sicherheit
im Straßenverkehr** 7

Gregor Doepke

Energieversorger Vattenfall
Mit offenen Karten 10

Christian Sprotte

Erfahrungsbericht
Fehlerkultur „Richtig falsch machen“ 12

Ulrich Zilz

Die Kampagne zur Präventionskultur bei der BGHM
Eins ist sicher: Gemeinsam bewegen wir mehr! 16

Edith Münch

Präventionskampagne
**Aufsichtspersonen sind wichtige Multiplikatorinnen
und Multiplikatoren** 20

Renate Bantz

Workshops zu Handlungsfeldern
Miteinander voneinander lernen 22

Eugen Maier

Marktforschung für die Kampagne
Perspektivwechsel anregen 24

Frauke Rothbarth, Mareike Berger

YouTube-Serie „Wir Azubis“ der Unfallkasse Hessen
und Fraport AG
Sicher und gesund durch die Ausbildung 26

Cordula Kraft

› Prävention ›› 28–39

Der A+A Kongress 2019
**Psychische Belastungen, Digitalisierung,
Gute Arbeit weltweit** 28

Bruno Zwingmann

Forschungsprojekt
UV-Bestrahlung in der Freizeit 30

Timo Heepenstrick

UV-Bestrahlung von Beschäftigten im Freien
GENESIS-UV: Messergebnisse liefern Wissen! 32

Marc Wittlich

Elf Jahre Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie
Rückblick, Status quo, zukünftige Entwicklung 34

Sabine Ernst

Sicherheitsbeauftragte
Eine 100-jährige Erfolgsgeschichte 38

Gerhard Kuntzemann



7



40

› Unfallversicherung ›› 40–55

Jahresbericht
**Kennziffern der Deutschen Gesetzlichen
Unfallversicherung 2018** 40

Wolfram Schwabbacher, Kristina Meier, Katharina Forsch

› Personalia ›› 56

› Aus der Rechtsprechung ›› 57

› Medien/Impressum ›› 58

DGUV und Unfallkasse Rheinland-Pfalz beraten Jordanien

Das Königreich Jordanien verfügt bereits über eine Unfallversicherung für Arbeitnehmende und überlegt, den Versicherungsschutz auf Schülerinnen und Schüler auszuweiten. Dazu informierte sich eine Delegation des Social Security Corporation (SCC) aus Jordanien bei der DGUV und der Unfallkasse Rheinland-Pfalz (UK RLP). Bei der DGUV erfuhr die Delegation etwas über Aufgaben und Leistungen der Unfallversicherung, speziell der Schüler-Unfallversicherung im Bereich Prävention, sowie über relevante Forschungsaktivitäten. Die UK RLP gab Antworten auf zahlreiche Fragen der Delegation zu ihren konkreten Präventionsmaßnahmen, Rehabilitation und Leistungen bis hin zu Regress. Das Interesse des SCC an einem weiteren Austausch war groß. Manfred Breitbach, Geschäftsführer UK RLP, versicherte der Delegation abschließend: „Wir werden Sie auf Ihrem Weg gern mit Rat und Tat begleiten.“



Einzelheiten zur gesetzlichen Schüler-Unfallversicherung schilderten den Gästen aus Jordanien (von rechts) Geschäftsführer der UK RLP Manfred Breitbach, Jördis Gluch und Uwe Andernach.

Schwerpunktaktion gegen Kontrollverlust im Verkehr

In Deutschland sind im vergangenen Jahr 3.275 Menschen bei Verkehrsunfällen ums Leben gekommen. Dies waren drei Prozent mehr als im Jahr 2017, wie das Statistische Bundesamt in Wiesbaden mitteilte. Eine häufige Ursache für Verkehrsunfälle ist ein Kontrollverlust der fahrzeuglenkenden Person ohne äußeren Anlass – ein sogenannter Fahrnfall. Mögliche Ursachen sind Ablenkung, psychische Belastungen und Beanspruchungen, Selbstüberschätzung oder Unerfahrenheit. Genau das thematisiert die diesjährige gemeinsame Schwerpunktaktion 2019 des Deutschen Verkehrssicherheitsrates (DVR) mit den Unfallkassen und Berufsgenossenschaften (UK|BG). Unter



Ein Plakat der neuen gemeinsamen Schwerpunktaktion „Wo bist Du gerade?“ von DVR und Berufsgenossenschaften und Unfallkassen

dem Titel „Wo bist du gerade?“ stellt sie die Frage, warum Menschen die Kontrolle über ihr Fahrzeug verlieren.

Um Beschäftigte für das Thema Verkehrsunfälle zu sensibilisieren, stehen Medien und Materialien bereit, die innerbetrieblich genutzt werden können. Dazu gehören Filme, umfassende Seminarunterlagen und Präsentationen. Diese Materialien bieten sich als Grundlage für Kurzvorträge von rund 45 Minuten Dauer an. Zudem können eine Aktionsbroschüre, Poster, Falblätter sowie ein Aufsteller bestellt werden.



Weitere Informationen

www.wo-bist-du-gerade.de

Interview

Geteilte Meinung über Homeoffice

Von zu Hause aus zu arbeiten wird oft als Lösung genannt, um Beschäftigten die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern. Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) hat privatwirtschaftliche Betriebe mit mindestens 50 Beschäftigten sowie deren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter befragt. Zu den Ergebnissen nimmt einer der Autoren, Dr. Philipp Grunau, Stellung.



Dr. Philipp Grunau ist einer der Autoren der Studie des IAB.

Die Beschäftigten, die Homeoffice nutzen können, sind geteilter Meinung. Eine Hälfte ist zufrieden, die andere hat Probleme, vor allem zu Hause Berufliches und Privates zu trennen. Wie erklären Sie das geteilte Meinungsbild?

GRUNAU: Tatsächlich kann sich die zusätzliche Flexibilität durch eine Verlagerung der Arbeit in die heimischen vier Wände sowohl vorteilhaft als auch nachteilig auswirken. Was überwiegt, hängt von verschiedenen Faktoren ab: Habe ich einen langen Pendelweg und spare an ei-

nem Homeoffice-Tag Fahrtzeit, die ich für Familie, Freunde oder das Hobby zur Verfügung habe? Ist es mir zu Hause möglich, ungestört zu arbeiten, oder werden meine Konzentrationsphasen häufig unterbrochen? Und zu guter Letzt: Bin ich der Typ für Homeoffice? Besitze ich die nötige Disziplin, um in heimischer Umgebung über längere Zeit konzentriert zu arbeiten? Und widerstehe ich nach Feierabend der Verlockung, weiterzuarbeiten? Hier kommen Beschäftigte für sich persönlich anscheinend zu unterschiedlichen Schlüssen, wie das geteilte Meinungsbild unserer Studie zeigt.

Was können Unternehmen tun, um Homeoffice zu einer gewinnbringenden Arbeitsform für alle Beteiligten zu machen?

GRUNAU: Gemäß unserer Studie haben elf Prozent der Beschäftigten einen unerfüllten Homeoffice-Wunsch bei hierfür geeigneter Tätigkeit. Und unsere Analysen zeigen, dass Beschäftigte, die in ihrer regulären Arbeitszeit zu Hause arbeiten, zufriedener mit ihrem Job sind als solche, deren Wunsch nach Homeoffice nicht erfüllt wird. Hier liegt also Potenzial für Win-win-Situationen, von denen beide Seiten profitieren können. Dennoch soll-

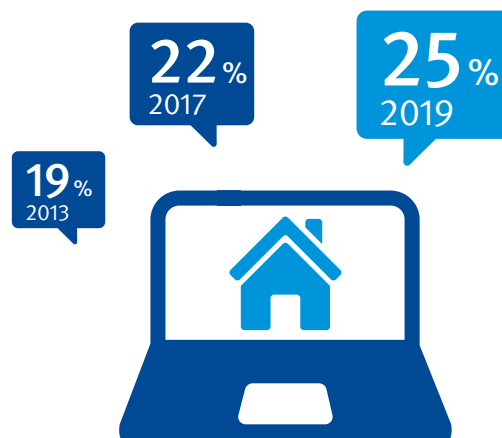
ten Unternehmen darauf achten, Nachteile für diejenigen zu vermeiden, die nicht zu Hause arbeiten. So kann es sein, dass die im Büro Beschäftigten Aufgaben wie den Kontakt zu Kunden alleine übernehmen müssen. Zudem sollte nach Team oder Bereich klar festgelegt werden, wann alle Beschäftigten anwesend sein müssen, um regelmäßige Besprechungen oder andere wiederkehrende Aufgaben durchführen zu können.

Und wann sollte man es lieber sein lassen?

GRUNAU: Betriebe sollten sich darüber im Klaren sein, dass nicht alle gern von zu Hause aus arbeiten möchten. Unsere Daten zeigen, dass zwei Drittel derjenigen, die kein Homeoffice nutzen, dies auch gar nicht wollen. Sollte für einen Betrieb im Vordergrund stehen, mit Homeoffice Kosten durch die Reduzierung von Büroflächen zu erzielen, kann sich ein „Zwang“ zur Arbeit zu Hause negativ auswirken. Darüber hinaus eignen sich viele Tätigkeiten nicht für die Verlagerung ins Homeoffice. In manchen Berufen werden jedoch in Zukunft aufgrund der voranschreitenden Digitalisierung neue Möglichkeiten entstehen. Das Thema bleibt also spannend. ●

Zahl des Monats: Jeder 4. Betrieb bietet Homeoffice an

Die Nutzung von Homeoffice nimmt langsam zu: Laut dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) arbeiteten im Jahr 2013 19 Prozent der Angestellten in Betrieben der Privatwirtschaft mit mindestens 50 Beschäftigten von zu Hause aus, im Jahr 2017 waren es 22 Prozent. Inzwischen bietet etwa jeder vierte Betrieb in Deutschland die Möglichkeit zum mobilen Arbeiten an, dabei mehrheitlich sowohl Homeoffice als auch das Arbeiten von unterwegs.



Quelle: LIEBCHEN + LIEBCHEN

Änderungen in der EU-Kommission

Zum Start des politischen Geschäfts nach der parlamentarischen Sommerpause stellte die designierte EU-Kommissionspräsidentin, Ursula von der Leyen, ihr neues Team vor. Von der Leyen ist dabei ihren Wertepinzipien wie der Gleichberechtigung und Offenheit treu geblieben: „Ich will soziale Rechte mit Leben erfüllen, dabei gleich in meinem eigenen Haus anfangen.“ Damit lässt sich auch die annähernd paritätische Verteilung von 12 EU-Kommissarinnen und 14 EU-Kommissaren erklären.

Der künftig für den Bereich Beschäftigung und soziale Angelegenheiten zuständige Kommissar, Nicolas Schmit, dürfte für die gesetzliche Unfallversicherung von besonderer Bedeutung sein. Der 65-jährige Sozialdemokrat war zuletzt Luxemburgs Botschafter und von 2009 bis 2018 Arbeitsminister bei der EU. In den von von der Leyen formulierten sozial- und beschäftigungspolitischen Vorstellungen finden sich Themen wie „die Erstellung eines Aktionsplans zur vollständigen Umsetzung der Europäischen Säule sozialer Rechte“, „die Ein-

führung einer Arbeitslosenrückversicherung“ und die „Verbesserung der Absicherung in der Plattformbranche“ wieder. Themen, die auch die gesetzliche Unfallversicherung in den vergangenen Jahren beschäftigt haben.

Die designierten Kommissarinnen und Kommissare müssen sich ab Ende September 2019 in einer dreistündigen Anhörung den Europaabgeordneten stellen. Erst nach dieser Prüfung wird klar sein, wie das neue Team von von der Leyen tatsächlich aussehen wird.

Weiter geht's

Die Vorschläge zur Reform der Koordinierungsverordnung seien zu lange unberücksichtigt geblieben, findet die noch amtierende Kommissarin für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten, Marianne Thyssen. Sie hatte sich für ihre Amtsperiode das Ziel gesetzt, die aktuellen europäischen Vorschriften zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit zu modernisieren.

Im Frühjahr waren die Verhandlungen jedoch vorerst gescheitert. Ein Dissens bei Neuregelungen zu grenzüberschreitenden Leistungen bei Arbeitslosigkeit hatte dazu geführt, dass trotz Einigung bei der Pflege in den Verhandlungen zwischen Kommission, Rat und Europäischem Parlament (Trilog) die Mehrheit der EU-Mitgliedstaaten ihre Zustimmung zur Novellierung der Verordnungen verweigert hatte.

Jetzt scheint aber Bewegung in den Prozess zu kommen. Schon kurz nach der Sommerpause hat der Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten verkündet, dass er das Dossier zur Änderung der Verordnungen



Es ist ungewiss, ob die Reform der Koordinierungsverordnung bis Ende November 2019 verabschiedet werden kann.

(EG) Nr. 883/2004 und 987/2009 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit erneut aufnehmen und unter Berichterstatterin Gabriele Bischoff (S&D, Deutschland) weiterverhandeln möchte.

Der Kommissionsvorschlag könnte entweder von Anfang an neu oder aber auf Basis des Berichts des vormaligen Berichterstatters Guillaume Balas vom

November 2018 verhandelt werden. Dem Vernehmen nach wird aber eine dritte Möglichkeit angestrebt, es soll an das Ergebnis des letztlich gescheiterten Trilog angeknüpft werden.

Klar sein dürfte aber schon heute, dass Thyssens Bestrebung, einen Abschluss bis zum Ende ihrer Amtszeit im November 2019 zu erwirken, sehr unwahrscheinlich ist.

Die Präventionskampagne **kommmit**mensch

Blöde und schlaue Ideen für mehr Sicherheit im Straßenverkehr

Die Präventionskampagne hat mit einem neuen Claim zur Verkehrssicherheit ihre Neuausrichtung an den Unfallschwerpunkten der Vision Zero begonnen. Parallel dazu laufen die Vorbereitungen für das **kommmit**mensch Film & Media Festival der A+A 2019.

Nach der ersten Evaluation der Präventionskampagne (vgl. DGUV Forum 4/2019) hat sich **kommmit**mensch im Jahr 2019 neu aufgestellt. Der Steuerungskreis hat beschlossen, dass sich die Kampagne künftig stärker an den Schwerpunkten der Vision Zero ausrichten wird. Das bedeutet, sie wird vor allem die Unfallarten in den Blick nehmen, die für die meisten schweren oder tödlichen Unfallfolgen verantwortlich sind. Für die angesprochenen Zielgruppen gilt: **kommmit**mensch wird noch deutlicher als bisher kleine und mittlere Unternehmen adressieren.

Im betrieblichen Bereich stehen zunächst zwei Unfallarten im Fokus: Absturzunfälle und Verkehrsunfälle mit Fahrzeugen. Für den Bildungsbereich wurden die Schwerpunkte Unfälle im Schulsport (mit dem Schwerpunkt auf Ballspiele) und Schwimmunfälle festgelegt. Die neue Ausrichtung an der Vision Zero und konkreten Unfallschwerpunkten bedeutet aber keine Absage an die Inhalte, die bislang im Rahmen der Kampagne vermittelt wurden, um für eine Kultur der Prävention zu werben. Im Gegenteil: Die sechs Handlungsfelder bleiben weiterhin die Grundlage der inhaltlichen Struktur der Kampagne. Falsches Führungsverhalten, mangelhafte Kommunikation, fehlende



Quelle: Erik Schwarzer/Grubenglück GmbH

Nicht während der Fahrt aufs Handy schauen und E-Scooter nur mit einer Person nutzen. Nicht gegen die Fahrtrichtung fahren. Eigentlich weiß es jeder, und doch wird es gemacht. Solches Fehlverhalten thematisiert **kommmit**mensch mit der blöden Idee.

Beteiligung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern oder auch unzureichende Auswertung von Fehlern führen oft zu Unfällen oder gesundheitsgefährdenden Situationen. Wie Berufsgenossenschaften und Unfallkassen diese Themen im Rahmen der Kampagne aufnehmen, das zei-

gen beispielhaft die Artikel in diesem Heft. Darüber hinaus gibt **kommmit**mensch jetzt auch konkrete und einfach verständliche Empfehlungen, was man in den Handlungsfeldern tun kann, um Unfälle im Straßenverkehr zu vermeiden.

Als Auftakt für ihre Neuausrichtung nutzte die Kampagne den „Tag der Verkehrssicherheit“ am 15. Juni 2019.

Autor



Gregor Doepke

Kommunikation der DGUV
E-Mail: gregor.doepke@dguv.de

Der neue Claim – die neue Bildidee

Aber wie erreicht man Aufmerksamkeit im medialen Grundrauschen? Eine einfache und etwas provokant inszenierte Bildidee wurde entwickelt: Negativbeispiele aus dem (beruflichen) Alltag im Straßenverkehr werden gezeigt: ein Autofahrer, der während der Fahrt von seinem Chef angerufen wird, oder eine junge Radfahrerin, ▶

„Die Präventionskampagne wird sich künftig stärker an den Schwerpunkten der Vision Zero ausrichten und vor allem die Unfallarten in den Blick nehmen, die für die meisten schweren oder tödlichen Unfallfolgen verantwortlich sind.“

die während der Fahrt ihre Mails checkt. Das sind richtig „blöde Ideen“ – so lautet der neue Claim. Dieser weist damit in klarer Sprache darauf hin, dass Menschen durch solch ein Verhalten sich selbst und andere im Straßenverkehr gefährden. Die Kampagne bleibt bei diesem Hinweis aber nicht stehen, sondern stellt den blöden Ideen möglichst direkt „schlaue Ideen“ gegenüber.

Die Bildsprache der Fotomotive ist sehr reduziert. Auf Absenderlogo und Kampagnenlogo wurde auf den Plakaten bewusst verzichtet. Das gibt dem Bild eine größere Fläche und macht es auch nutzbar für andere Trägerkampagnen. Auf allen Medien, seien es Plakate, in den sozialen Medien oder im Print, wird es in Zukunft entspre-

chende Verweise geben wie „Schlaue Ideen auf kommmitmensch.de“ oder aber – auch das ist möglich – adaptiert auf andere Trägerkampagnen zur Präventionskultur: „Schlaue Ideen auf gibmirnull.de“ oder „Schlaue Ideen auf visionzero.global“.

Die Fotomotive zum Claim „Blöde Idee – Schlaue Idee“ werden kontinuierlich weiterentwickelt. So können auch aktuelle Phänomene aufgegriffen werden, wie die E-Scooter, die schon kurz nach ihrer Einführung ein großes Problem für die Verkehrssicherheit darstellen. Nach dem Thema Verkehrssicherheit werden ab Herbst 2019 auch Motive zum Thema Absturzunfälle sowie zu Sport- und Schwimmunfällen im Bildungsbereich produziert werden.

Das Film- & Medienfestival

Die Kampagne macht aber noch auf anderen Wegen auf sich aufmerksam. Im November wird gemeinsam mit der Messe Düsseldorf erstmals das **kommmitmensch** Film & Media Festival der A+A 2019 veranstaltet.

Unternehmen, Beschäftigte, aber auch Schülerinnen und Schüler sind dazu eingeladen, eigene Videos und andere Medienproduktionen zu den Themen der Kampagne oder zu anderen Fragen von Sicherheit und Gesundheit zu produzieren und einzureichen. Passend zu den neuen Vision Zero-Schwerpunktthemen der Kampagne sind ausdrücklich auch Medien und Filme zur Verkehrssicherheit von den Wettbewerbskategorien mit umfasst. Der Wettbewerb läuft in vier Kategorien:

- Dein Blick – für Schüler, Schülerinnen sowie Auszubildende aus allen Bereichen
- Mit Sicherheit Kunst – für Filmschaffende und Studierende an Film- und Medienhochschulen
- Fokus Betrieb – Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit im Unternehmen und im öffentlichen Dienst, besonderer Fokus: kleine und mittelständische Betriebe
- A+A-Sonderpreis für die Aussteller der A+A: Hauptsache sicher – Industriefilme zu den Themen: persönlicher Schutz sowie betriebliche Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit

Insgesamt wurden 118 Filmbeiträge eingereicht. Eine mehrköpfige Jury unter Vorsitz der Regisseurin Isa Prahl wird dann unter allen Einsendungen die besten Medien auswählen. Ausgezeichnet und prämiert werden die Gewinnerinnen und Gewinner am 7. November 2019 in Düsseldorf im Messekino in der Halle 10 (neben dem Gemeinschaftsstand der gesetzlichen Unfallversicherung), wo auch die prämierten Filme gezeigt werden.

Das Festival bietet aber noch mehr: In einer Film- und Medienwerkstatt auf der

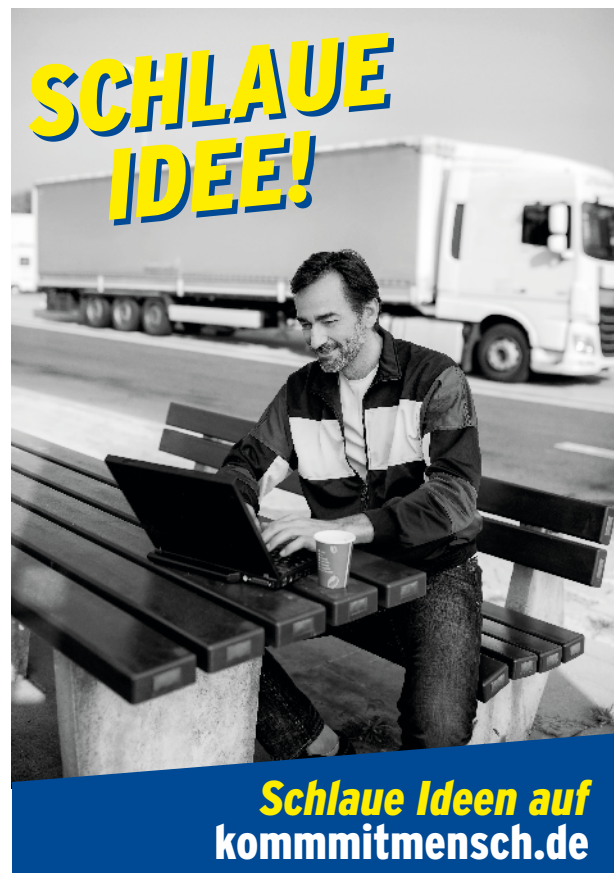


Die Auflösung erfolgt über die schlaue Idee: jeder auf eigenem Scooter, mit Helm und auf dem Radweg.



Wer sich ablenken lässt und unkonzentriert am Steuer sitzt, riskiert schnell einen Unfall.

Erst an der Raststätte sollte das Notebook benutzt werden. ▶



Quelle: Erik Schwarzer/Grubenglück GmbH

A+A wird man lernen können, wie das Medium Film im eigenen Betrieb präventiv eingesetzt werden kann und wie man einen Präventionsfilm für den eigenen Betrieb dreht. Im Kinobereich wird es parallel dazu ein buntes Bühnenprogramm geben, in dem Filme aus vielen unterschiedlichen Bereichen vorgestellt werden. Gezeigt werden Filme aus dem Festival-Wettbewerb, vom „International Media Festival for Prevention“, von www.arbeitsschutzfilm.de sowie von Berufsgenossenschaften und Unfallkassen. Natürlich dürfen auch Filme aus der Kampagne und von Napo nicht fehlen.

Teil des Festivals wird auch der „Prevention Slam“ der Bundesarbeitsgemeinschaft für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit (Basi) sein. Er holt Studierende der Fachrichtungen, die sich mit Sicherheit und Gesundheit in der Arbeitswelt befassen, unter dem Motto „Gesunde Arbeit heißt für mich ...“ mit eigenen Texten auf die Bühne.¹

Flankiert wird das Festival von einer umfassenden Öffentlichkeitsarbeit. Nachdem es im Mai schon Videoclips der Kampagne in deutschen Multiplexkinos gab, wird dies zeitlich passend zum Medienfestival im November wiederholt. Am Messestandort Düsseldorf wird es Außenwerbung in Form von Plakaten geben. Auch in den sozialen Medien wird das Festival mit Posts zum Festival und den Gewinnerfilmen begleitet.

Als Unterstützer für die Social-Media-Kanäle und die Medienwerkstatt auf der A+A wurde der YouTuber Mike Suminski mit ins Boot geholt. Der Influencer ist selbst Filmemacher und wird auch in der Jury des Filmwettbewerbs aktiv sein. Auf seinem Kanal gibt er Tutorials rund um die Themen Filmdreh, Schnitt, Bearbeitung und Ausrüstung. Wer also gern einen Film zu Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit drehen möchte, aber noch nicht so recht weiß, wie er oder sie am besten anfängt, der bekommt auf Suminskis Kanal alle nötigen Infos.²

Die Kampagne wird auf der A+A aber nicht nur in Form des Medienfestivals vertreten sein. Informationen wird es auch auf dem Gemeinschaftsstand der gesetzlichen Unfallversicherung geben in Halle 10 „Treffpunkt Sicherheit und Gesundheit“. Darüber hinaus bietet der A+A Kongress am 7. November 2019, zwischen 14 und 17 Uhr, die Veranstaltung „Präventionskultur – Sicherheit und Gesundheit als Teil der Unternehmenskultur“ an. ●



Fußnoten

[1] <https://prevention-slam.de/?src=asp-cu&typ=dl&cid=7312>

[2] www.youtube.com/watch?v=MTLEomTgTr8

Energieversorger Vattenfall

Mit offenen Karten

„Leuchttürme etablieren“ lautet das Ziel der BG ETEM in der gegenwärtigen Phase der Kampagne **kommmitmensch**. Einer dieser Leuchttürme ist der Energieversorger Vattenfall. Hier spielt der Arbeitsschutz schon lange eine wichtige Rolle. Um den Blick dafür zu intensivieren, nutzt das Unternehmen die Dialogbox der **kommmitmensch**-Kampagne.

Ein Bild kann mehr als tausend Worte sagen – und ein Gespräch in Gang setzen. Wenn Unternehmen die **kommmitmensch**-Dialogbox anwenden, wird das schnell deutlich. Die reich bebilderte Handlungshilfe aus der gleichnamigen Präventionskampagne der gesetzlichen Unfallversicherung zielt darauf ab, den Stellenwert von Sicherheit und Gesundheit im Betrieb ins Blickfeld zu rücken.

Regeln haben ihre Berechtigung, aber eine Kultur der Prävention geht darüber hinaus: Sie erfordert Achtsamkeit im betrieblichen Alltag und gesunden Menschenverstand auf allen Hierarchieebenen plus eine gute Portion Selbstkritik. Zudem braucht es regelmäßigen Austausch. Deswegen setzt man sich auch bei der Vattenfall Wärme AG Berlin immer wieder neu mit dem Thema Arbeitsschutz auseinander. Etwa 1.700 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt der Betrieb, europaweit arbeiten knapp 20.000 Menschen für den Vattenfall-Konzern. Vision Zero, also null Unfälle, hat sich das Unternehmen zum Ziel gesetzt. Katrin Keilig, Head of Health, Safety & Security, verfolgt regelmäßig die Präventionsangebote der Berufsgenossenschaft Energie Textil Elektro Medienerzeugnisse (BG ETEM) und hat so die **kommmitmensch**-Toolbox entdeckt: „Wir haben festgestellt, dass das hervorragend zu dem passt, was wir ohnehin hier tun.“

Autor



Foto: BG ETEM

Christian Sprotte

Abteilung Kommunikation der
Berufsgenossenschaft Energie Textil Elektro
Medienerzeugnisse (BG ETEM)
E-Mail: sprotte.christian@bgetem.de

i Die Angebote der BG ETEM

Im Rahmen der Kampagne bietet die BG ETEM neben den **kommmitmensch**-Dialogen auch die Werkzeuge „Das ist Quatsch“ und „Prinzipienfest“ an, die beide für Teams konzipiert sind. Unternehmen, die an Kulturveränderungsprozessen interessiert sind, erhalten Unterstützung durch Arbeitspsychologinnen und -psychologen sowie gegebenenfalls durch externe Fachleute. Darüber hinaus bietet die BG ETEM Seminare zur Kulturentwicklung sowie Veranstaltungen an.

www.bgetem.de (Webcode 17831013)

Denn der Betrieb arbeitet seit Jahren mit einem Reifegrad-Modell, um die Kulturentwicklung zu verfolgen: „Die Handlungshilfe war für uns ein Beleg, dass wir auf dem richtigen Weg sind.“

Offenheit als Basis

Die **kommmitmensch**-Dialogbox, entwickelt von DGUV und BG ETEM, will zu einem offenen Austausch anregen. Sie beschreibt Handlungsmuster auf fünf Stufen: Auf der untersten begegnen Menschen dem Thema Arbeitsschutz „gleichgültig“, auf der zweiten Stufe „reagierend“, werden also erst aufmerksam, wenn schon etwas passiert ist. Auf der dritten Stufe verhält man sich „regelorientiert“, erstellt und befolgt zwar Sicherheitsregeln, aber ohne sich weiter damit zu beschäftigen.

Wer die nächste Stufe beschreitet, überwindet eine „unsichtbare Barriere“ und

wechselt die Perspektive von rückblickend zu vorausschauend: Denn auf Stufe vier wird das Verhalten „proaktiv“, es beginnt eine aufmerksame Suche nach Frühwarnsignalen für Gefahren und nach Lösungen, um Risiken vorzubeugen. Schließlich entwickelt das Unternehmen auf Stufe fünf eine wertschöpfende Haltung dem Arbeitsschutz gegenüber. Die Werte Sicherheit und Gesundheit kommen dann bei allen Entscheidungen an erster Stelle und sind nicht verhandelbar – was sich letztendlich in vielerlei Hinsicht auszahlt, auch wirtschaftlich.



„Genau an der Barriere zwischen Stufe drei und vier stehen wir im Großen und Ganzen“, erzählt Keilig. Das hat sich in einem Workshop gezeigt, in dem das Management-Team Berlin mit der **kommmit**-mensch-Dialogbox gearbeitet hat.

Bilder zum Weiterdenken

Die **kommmit**-mensch-Dialoge laden zur Reflexion über sechs Themen oder Handlungsfelder ein: „Führung“, „Kommunikation“, „Beteiligung“, „Fehlerkultur“, „Betriebsklima“ sowie „Sicherheit und Gesundheit“. Die Workshop-Teilnehmerinnen und -Teilnehmer wählen gemeinsam das für sie wichtigste aus. Es lag nahe, dass sich das Management-Team von Vattenfall für das Thema „Führung“ entschied. Die Moderation übernahm Sicherheitschefin Keilig selbst.

Für jedes Handlungsfeld sind alle fünf Stufen auf Karten abgebildet, die die jeweilige Haltung zum Arbeitsschutz anhand einer Beispielsituation humorvoll illustrieren. „Die konkreten Verhaltensweisen, die bildlich aufgezeigt werden,

sorgen für einen Aha-Effekt“, so Keilig, „und erleichtern eine realistischere Selbsteinschätzung.“ Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer sprechen über die dargestellten typischen Situationen und ordnen eigene Erlebnisse aus ihrem Arbeitsalltag den fünf Stufen zu.

„Da waren sehr schöne Beispiele, die wir spiegeln konnten an den konkreten Fällen, die wir selber aufgeworfen haben“, erklärt Workshop-Teilnehmer Stefan Preidt, Leiter Sales Berlin.

Lernende Kultur

Nach und nach entsteht so eine Übersicht, die verdeutlicht, wo in Sachen Sicherheitsbewusstsein schon einiges erreicht wurde und wo noch Entwicklungspotenzial liegt. Keilig dazu: „Man beginnt, sich ehrlich zu fragen, was jeder selbst zulässt, wenn es zu Regelverstößen kommt.“ Die Karte, auf der jemand etwas unter den Teppich kehrt, hat bei ihr einen starken Eindruck hinterlassen: „Das ist immer meine Sorge, dass so etwas passiert.“

Die Dialoge vereinfachen es, auch über schwierige Themen zu sprechen: „Eine Fehlerkultur ist eine lernende Kultur ohne Schuldzuweisungen“, erläutert Dr. Just Miels, Arbeitspsychologe bei der BG ETEM, der die Handlungshilfe mitentwickelt hat. „Wenn Fehler passieren, macht man sich gemeinsam auf die Suche nach Ursachen. Wichtig ist eine Führung, die das nicht nur ermöglicht, sondern auch vorlebt und damit den Sinn des Vorgehens vermittelt.“ In der Gesprächsrunde entwickelt sich leicht eine offene und wertschätzende Atmosphäre. „Im Workshop war zu spüren, dass die Ansichten zur Arbeitssicherheit und Dinge, die wir tun können, um unser Level weiter zu verbessern, am Ende noch gar nicht ausgereizt sind und dass wir mit völlig neuen Ansätzen herausgekommen sind“, resümiert Harald Flügel, Leiter der Kraftwerksgruppe Erzeugung Gas.

Zukunft sicher gestalten

Im letzten Schritt erarbeiten die Teilnehmenden gemeinsam Lösungsvorschläge für die Fälle, wo in puncto Arbeitssicherheit noch Luft nach oben ist, und nutzen dafür ihre eigenen positiven Erfahrungen aus den Stufen vier und fünf. Bei Vattenfall sind Arbeitsschutzprojekte schon lange an der Tagesordnung, es geht nun aber noch stärker darum, Verständnis dafür im Betrieb zu generieren – und Transparenz. Das hat der Workshop verdeutlicht.

„Es wird schon viel umgesetzt, aber es gibt noch einiges zu verbessern. Und man sieht, dass man auch dazu neigt, den Istzustand zu beschönigen“, erklärt die Sicherheitschefin. So gibt der Workshop den Anstoß, die Qualität von bestehenden Projekten zu optimieren: Eine „Safety Culture Road Map“ liefert dazu Zielvorgaben und die Ergebnisse werden regelmäßig geprüft. Ab dem dritten Quartal 2019 sollen Beschäftigte außerdem auf „Safety Walks“ die Arbeitssicherheit im Betrieb unter die Lupe nehmen. Ob im Workshop oder als Erklärungsinstrument – Keilig betont, die **kommmit**-mensch-Dialogbox werde weiterhin genutzt, um die eigene Kultur kritisch zu überdenken. ●

Die Dialogkarten helfen, ▶ auch über schwierige Themen zu sprechen.



◀ **kommmit**-mensch-Workshop bei Vattenfall Wärme AG Berlin: „Genau an der Barriere zwischen Stufe drei und vier stehen wir im Großen und Ganzen.“

Erfahrungsbericht

Fehlerkultur „Richtig falsch machen“

Jugend will sich-er-leben (JWSL), das Präventionsprogramm der gesetzlichen Unfallversicherung für berufsbildende Schulen und Ausbildungsbetriebe, stand im Ausbildungsjahr 2018/19 ganz im Zeichen der „Fehlerkultur“. Lehrkräften, Schülerinnen und Schülern an berufsbildenden Schulen sowie Auszubildenden sollte damit der richtige Umgang mit Fehlern und Risiken vermittelt werden.

Fehlerkultur – was ist das?

Vermutlich können nicht viele Menschen etwas mit dem Begriff Fehlerkultur anfangen und die Frage auf Anhieb richtig beantworten. Dabei ist sie ein wesentlicher Bestandteil zur kontinuierlichen Verbesserung der Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit. Wer einen Fehler begeht, ihn vertuscht oder verschweigt, begeht bereits einen zweiten! Um Lehren und Erkenntnisse aus Fehlern ziehen zu können, bedarf es einer offenen Fehlerkultur im Be-

„Werden Fehler und Beinaheunfälle offen besprochen und analysiert, können Schlussfolgerungen über deren Ursachen gezogen werden.“

trieb: Wie gehen Kolleginnen, Kollegen, Vorgesetzte, Ausbilderinnen und Ausbilder sowie Lehrkräfte mit ihren eigenen Fehlern um? Wie gehen sie mit Fehlern um, die sie im Kollegenkreis bemerken oder von denen sie anderweitig erfahren? Gerade Berufsanfängerinnen und Berufsanfänger müssen die Möglichkeit haben,

Fehler ansprechen zu können. So lernen sie am besten, offen damit umzugehen, und können sich verbessern, was wiederum Unfällen wirksam vorbeugt. Damit war die Aufgabenstellung für JWSL des Ausbildungsjahres 2018/19 klar.

Um ein zielgruppengerechtes Konzept, Unterweisungshilfen und ansprechendes Informationsmaterial zu erstellen, fand zunächst im Januar 2018 ein Workshop mit Dr. Marlen Cosmar statt. Sie ist Referentin im Bereich „Psychische Belastungen und Gesundheit“ beim Institut für Arbeit und Gesundheit der DGUV (IAG) in Dresden. Gemeinsam mit Präventionsfachleuten verschiedener Unfallversicherungsträger wurden unter ihrer Workshop-Leitung erste Ideen zur inhaltlichen Ausgestaltung zusammengetragen. Sie sollten als Grundlage für alle später entwickelten Materialien dienen. Bei diesem Workshop kristallisierten sich rasch drei Aspekte heraus, die für eine optimale Fehlerkultur wesentlich sind:

1. Fehler akzeptieren und offen darüber kommunizieren

Fehler beinhalten wichtige Informationen für die unmittelbar Betroffenen, die Kolleginnen und Kollegen im Umfeld, aber auch für den gesamten Betrieb. Werden



Logo der Aktion
Jugend will sich-er-leben

Grafik: JWSL

Fehler vertuscht oder verschwiegen, gehen diese Informationen verloren. Beispielsweise ergab eine Befragung von 230 Auszubildenden durch Auszubildende im Rahmen des Kreativpreises von JWSL des Jahres 2016, dass Arbeits- und Beinaheunfälle häufig auf defekte Maschinen und Arbeitsmittel, Zweckentfremdung von Arbeitsmitteln, falsche Bedienung oder eigene Unachtsamkeit zurückzuführen sind. Besonders häufig passierte ein Unfall, wenn zum ersten Mal mit einem neuen Arbeitsmittel gearbeitet wurde. Können derartige Missstände nicht sanktionsfrei thematisiert und anschließend abgestellt werden, sind Fehler fast schon vorprogrammiert. Klar ist auch, dass es nicht immer leichtfällt, Fehler zuzugeben – insbesondere dann, wenn negative Reaktionen drohen. Ob jemand offenlegt, wenn etwas schiefgegangen ist, hängt vom Stellenwert ab, der Fehlern in Arbeits- und Lernprozessen zugeschrieben wird. Werden in einem Betrieb Fehler und Beinaheunfälle offen besprochen und analysiert, können Schlussfolgerungen über deren Ursachen gezogen und wirkungsvolle Schutzmaßnahmen getroffen werden.

Autor



Ulrich Zilz

Berufsgenossenschaft Holz und Metall (BGHM)
E-Mail: ulrich.zilz@bghm.de



Im Berufsschuljahr 2018/19 widmete sich das Präventionsprogramm der gesetzlichen Unfallversicherung dem Thema „Fehler und Fehlerkultur“.

„Viele Rückmeldungen von Lehrkräften, Ausbilderinnen und Ausbildern als auch Auszubildenden betonten, wie wichtig das Thema ‚Fehlerkultur‘ und deswegen die JWSL-Themensetzung gewesen sei.“

Führungskräften sowie Ausbilderinnen und Ausbildern kommt dabei im Hinblick auf Auszubildende eine entscheidende Rolle zu: Sie müssen ihren Schützlingen eine Möglichkeit geben, frei von Angst Fehler eingestehen zu können, und sollten dann im nächsten Schritt gemeinsam mit ihnen Lehren daraus ziehen.

2. Fehler für Lernerfahrungen nutzen

Aus Fehlern zu lernen, funktioniert nur dann optimal, wenn es Rückmeldungen gibt. Wie soll eine Berufsanfängerin oder ein Berufsanfänger erfahren, dass sie oder er einen unsicheren Handgriff an einer Maschine vornimmt, wenn man ihnen kein Feedback dazu gibt? Was für das Individuum gilt, betrifft auch ganze Organisationen: Nur wer aus Fehlern lernt, entwickelt sich weiter. Um ein sicheres Verhalten am Arbeitsplatz und in der Schule zu fördern, sollten Materialien und Konzepte konzipiert werden, um im Berufsschulunterricht und im Unternehmen zum Nachdenken darüber anzuregen und zu informieren.

3. Fehler vermeiden

Wurden Fehler erkannt und besprochen, gilt es, sie künftig zu vermeiden. Für Auszubildende bedeuten Fehler (auch schlechtere Noten oder Bewertungen, die zu unsicheren Handlungen oder Unfällen führen können – im schlimmsten Fall mit bleibenden gesundheitlichen Folgen. Werden Fehler aber als Möglichkeit zur Verbesserung und Weiterentwicklung betrachtet, hilft das letztlich dem gesamten Betrieb: Störungen und Unterbrechungen in den Betriebsabläufen gehen beispielsweise zurück. Auch dieser Mehrwert sollte für die relevanten Zielgruppen in das neue JWSL-Präventionsprogramm einfließen.

Diese drei Aspekte waren für die weitere Konzeption des JWSL-Präventionsprogramms zur Fehlerkultur bestimmend. Die Selbstreflexion der Schülerinnen und Schüler sollte angeregt werden und damit zugleich die Auseinandersetzung mit sicherem und gesundem Verhalten am Arbeitsplatz. Dazu bot das JWSL-Präven-

tionsprogramm 2018/19 zahlreiche Anregungen für Lehrkräfte sowie Ausbilderinnen und Ausbilder in Form eines umfangreichen Medienpakets, eines Unterrichtskonzepts sowie mit einem Unterweisungskonzept für den Ausbildungsbetrieb. Ein dreiteiliger Wettbewerb diente den Auszubildenden als Ansporn, sich mit dem Thema Fehlerkultur in der Berufsschule und bei der Arbeit zu befassen. Die Wettbewerbseinsendungen wurden dann jeweils wie folgt bewertet:

- die besten Einsendungen im Rahmen des Kreativwettbewerbs
- die Schulen mit der höchsten Beteiligung am Fehlerquiz
- einzelne Schülerinnen und Schüler, die das Quiz richtig beantwortet haben

Ein Thema mit großer Resonanz

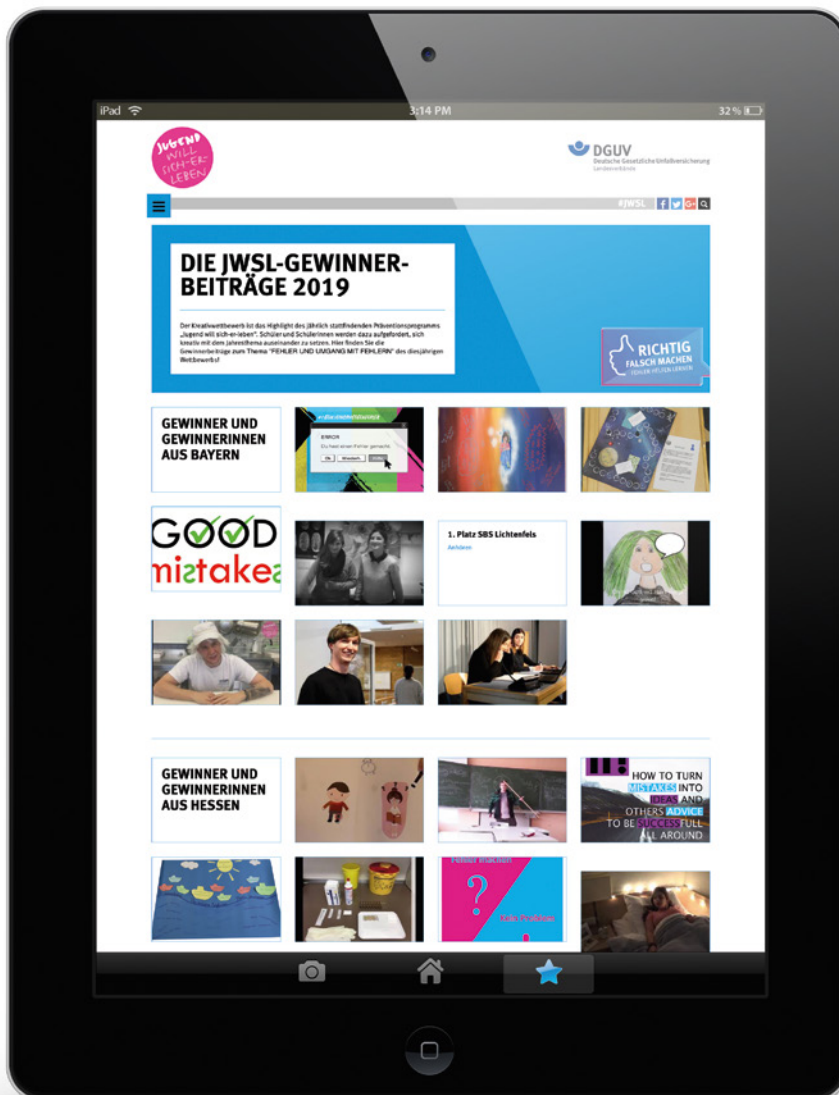
Viele Rückmeldungen von Lehrkräften, Ausbilderinnen und Ausbildern, aber auch Auszubildenden betonten, wie wichtig das Thema „Fehlerkultur“ sei und dass deswegen die JWSL-Themensetzung für das Schuljahr 2018/19 sehr gut gewählt gewesen wäre. Der Umgang mit eigenen Fehlern, sowohl von Schülerinnen und Schülern als auch von Lehrkräften floss in den Berufsschulunterricht ein. Darin wurde unter anderem diskutiert, wie man dieses Thema am besten im Betrieb oder in der Schule anspricht und wie eine gute Gesprächsgrundlage geschaffen werden kann. Die dafür zur Verfügung gestellten Materialien wurden als sehr wichtig und hilfreich empfunden.

Als Herausforderung stellte sich hingegen die Auswertung der eingereichten Beiträge für den Kreativwettbewerb heraus. Auf der einen Seite freuten sich die Jurorinnen und Juroren der DGUV-Landesverbände über die Vielzahl von



Logo der JWSL-Themensetzung für das Schuljahr 2018/19

Grafik: JWSL



Der Screenshot zeigt einige der diesjährigen siegreichen Beiträge. Grafik: JWSL

Videos, Plakaten, Comics, Raps und Memes, die typische Fehler ganzheitlich betrachteten. Ebenfalls erfreulich: Die Einsendungen kamen aus vielen unterschiedlichen Ausbildungsberufen und umfassten somit ein sehr breites Spektrum. Auf der anderen Seite befassten sich einige Wettbewerbsbeiträge zum Beispiel mit globalen Umweltschutzthemen oder reinen Arbeitsfehlern, wie dem Umgang mit Kundinnen und Kunden. Die intendierte Verbesserung von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit geriet bei diesen Beiträgen etwas aus dem Fokus. Daher soll bei den künftigen JWSL-Krea-

tivwettbewerben nochmals verstärkt auf den Bezug zum sicheren und gesunden Arbeiten hingewiesen werden.

Abgesehen von diesen Ausnahmen war die große Mehrheit der zahlreichen Einsendungen rundum gelungen: Sie zeigten emotionale und moralische Konflikte beim Umgang mit den eigenen Fehlern oder denen von Kolleginnen und Kollegen sehr anschaulich auf und stellten die

„Die vielen Rückmeldungen zeigen, wie wichtig das Thema Fehlerkultur ist.“

Auswirkungen auf Sicherheit und Gesundheit gut nachvollziehbar dar. Einige in diesem Jahr prämierte Beispiele illustrieren das. Sie können auf der JWSL-Website unter www.jwsl.de/wettbewerbsbeitraege-201819/ angesehen werden. Mit diesem positiven Resümee zum vergangenen Präventionsprogramm des Schuljahres 2018/19 beginnen aktuell schon die ersten Vorbereitungen für JWSL 2019/20. Dann soll es um das Thema „Sucht“ gehen. ●

i

JWSL Jugend will sich-er-leben

ist ein Präventionsprogramm der gesetzlichen Unfallversicherung für berufsbildende Schulen. Es wird über die Landesverbände der DGUV jedes Schuljahr mit einem neuen Präventionsthema allen Berufsschulen und zahlreichen Ausbildungsbetrieben in Deutschland angeboten. Gestartet 1972, ist es heute das größte branchenübergreifende Präventionsprogramm für Auszubildende. Es erreicht bis zu 800.000 junge Beschäftigte. Für die Berufsanfänger und Berufsanfängerinnen ist JWSL die Gelegenheit, sich zu Beginn ihres Berufslebens mit den Risiken der Arbeitswelt vertraut zu machen. Gleichzeitig sollen sie zu sicherheits- und gesundheitsbewusstem Verhalten motiviert werden.



Die Kampagne zur Präventionskultur bei der BGHM

Eins ist sicher: Gemeinsam bewegen wir mehr!

Die BGHM bietet ihren Mitgliedsbetrieben viele praxisnahe und konkrete Angebote zur Umsetzung der **komm mit mensch**-Kampagne an. Der rote Faden dabei ist: Die Unternehmen sollen selbst erkennen, wie wichtig ein aktiv gelebter Arbeitsschutz für ihre Zukunftsfähigkeit ist.

Dreistufiger Aufbau der Kampagne

Die Berufsgenossenschaft Holz und Metall (BGHM) hat der Kampagne eine Struktur gegeben, die sich in drei aufeinander aufbauende Schritte unterteilt:

Schritt eins: Information und Sensibilisierung

Zum Einstieg in die Kampagne wird zunächst Interesse für das Thema Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit geweckt und das Bewusstsein der Beschäftigten dafür geschärft. Auch wird aufgezeigt, welche konkreten Vorteile und Verbesserungen sich mit einem Mehr an sicherem und gesundem Arbeiten verbinden. Dafür wurden unter anderem Plakate mit „Hingucker-Effekt“ entworfen, die auf die Kampagne aufmerksam machen. Sie stehen im Internet zum Herunterladen zur Verfügung (www.eins-ist-sicher.de). Ergänzend dazu gibt es viele weitere Informationsmaterialien für den Kampagneneinstieg.

Autorin



Edith Münch

Stabsstelle Öffentlichkeitsarbeit
der Berufsgenossenschaft Holz und
Metall (BGHM)
E-Mail: edith.muench@bghm.de



Die drei Stufen der Kampagne sind bereits auf der Startseite der BGHM-Kampagnenhomepage erkennbar.

Foto: BGHM

Schritt zwei: Analyse

Ist ein erstes Interesse geweckt, soll der jeweilige Mitgliedsbetrieb eine Bestandsaufnahme durchführen: Es gilt, den Istzustand der betrieblichen Präventionskultur zu ermitteln. Wie gut schneidet der Betrieb oder eine bestimmte Abteilung bei den jeweiligen Handlungsfeldern ab? Wo gibt es Verbesserungspotenzial und wo läuft es bereits gut? Zu den wichtigsten Analyseangeboten zählen die Dialoge-Box

sowie der BGHM-Kultur-Check. Bei Letzterem handelt es sich um eine Onlinebeschäftigtenbefragung für die Mitgliedsbetriebe, die anschließend von der BGHM ausgewertet wird. Die Fragen wurden speziell für kleinere Betriebe entwickelt.

Schritt drei: Umsetzung

Nach der Analyse folgen entsprechende Maßnahmen zur Verbesserung. Getreu der Devise „Stärken stärken und Schwächen schwächen“ soll dabei Positives wertgeschätzt und verstetigt werden. Wenn Optimierungsbedarf festgestellt wurde, helfen die konkreten Handlungsempfehlungen oder Beispiele guter Praxis bei der Umsetzung. Hierbei unterstützt und berät die BGHM ihre Betriebe.

Kommunikation über alle Kanäle

Die besten Informationen und Angebote nützen wenig, wenn sie bei der Zielgruppe nicht ankommen und nicht von ihr wahrgenommen werden. Deswegen setzte die BGHM von Beginn an auf eine umfassende

**Weitere Informationen**www.eins-ist-sicher.de

Kommunikation über alle Kanäle – sowohl durch persönlichen Kontakt als auch auf digitalem oder klassisch analogem Weg.

Die eigens für die Kampagne eingerichtete Homepage www.eins-ist-sicher.de ging zeitgleich mit dem offiziellen Auftakt bei der Arbeitsschutzmesse A+A im Oktober 2017 online und wird seither stetig um aktuelle Inhalte und Angebote ergänzt. Neben Informationen zur Kampagne sind dort viele Medien sowie alle Beratungs- und Analyseangebote zu finden.

Des Weiteren konzipierte die BGHM den „Ideengeber“, der ganz bewusst als analoges Pendant zum Onlineauftritt geschaffen wurde. Der kleine praktische Ordner im DIN-A5-Format dient ebenfalls seit dem Kampagnenauftritt im Herbst 2017 vielen Unternehmensverantwortlichen kleiner und mittelständischer Betriebe als kontinuierliche Quelle und Nachschlagewerk für die sechs Handlungsfelder der Kampagne. Er beinhaltet kurze, lösungsorientierte Fragen-/Antwortkataloge und Infos zu den Beratungs-, Unterstützungs- und Seminarangeboten der BGHM. Der „Ideengeber“ wird außerdem regelmäßig erweitert und kann im BGHM-Onlineshop von Mitgliedsbetrieben bestellt werden.

Neben den neu geschaffenen Kommunikationskanälen nutzt die BGHM natürlich auch etablierte Medien. Der BGHM-Aktuell kommt dabei als Fachmagazin für die rund 227.000 Mitgliedsbetriebe aufgrund ihrer Reichweite die wohl größte Bedeutung zu. Seit Herbst 2017 informiert jede Ausgabe mit Artikeln oder Meldungen zu aktuellen Kampagneninhalten, Beispielen guter Praxis oder Beratungsangeboten.

Im Rahmen der letztjährigen Berufsschulaktion „Jugend will sich-er-leben“ hat die DGUV ein spezielles Unterweisungskon-

zept für Ausbilderinnen und Ausbilder entwickelt, das an alle ausbildenden Betriebe der BGHM übermittelt wurde. Der Inhalt befasst sich mit dem Handlungsfeld „Fehlerkultur“ und hat den Titel: „Richtig falsch machen. Fehler helfen lernen.“

Aufsichtspersonen vermitteln Kampagneninhalte

Die Aufsichtspersonen der BGHM spielen mit ihrem persönlichen Kontakt vor Ort im Betrieb eine wesentliche Rolle bei der Vermittlung der Kampagneninhalte. Damit sie optimal dafür gerüstet sind, wurden sie über entsprechende Beratungs- und Seminarangebote der BGHM informiert, absolvierten ein E-Learning-Tool zur Kampagne und besuchten Schulungsveranstaltungen. Außerdem

„Die BGHM setzte von Beginn an auf eine umfassende Kommunikation über alle Kanäle – sowohl durch persönlichen Kontakt, als auch auf digitalem oder klassisch analogem Weg.“

gibt es BGHM-intern für jeden Präventionsbezirk eine regionale Ansprechperson zur Kampagne. Sie steht für Rückfragen und Auskünfte von Kolleginnen und Kollegen zur Verfügung und erläutert die Kampagneninhalte sowie zugehörige Angebote, beispielsweise auf internen Tagungen oder Veranstaltungen.

Selbstverständlich wird die Kampagne auch im Aus- und Fortbildungsangebot der BGHM berücksichtigt und ist inzwischen fester Bestandteil in vielen Seminaren für die Multiplikatorinnen und Multiplikatoren in den Mitgliedsbetrieben, wie zum Beispiel Fachkräfte für Arbeitssicherheit. Des Weiteren wird sie

auch bei Messeauftritten der BGHM sowie auf Tagungen und Fachveranstaltungen vorgestellt.

Für die interne Kommunikation gibt es zusätzlich spezielle Themenseiten im BGHM-Intranet. Ebenso erscheint im internen Mitarbeitermagazin „BGHM inside“ seit Ende 2017 in jeder Ausgabe mindestens ein Artikel zu Kampagnenaktivitäten, den einzelnen Handlungsfeldern oder Berichte über Erfahrungen aus der Praxis.

Vier Beispiele aus der Praxis**Mit Aktionstagen Impulse setzen – Arbeitsschutz zum Erleben**

Eine gute Möglichkeit für BGHM-Versicherte, die Kampagne näher kennenzulernen, bieten Aktionstage, die vor Ort in Mitgliedsbetrieben stattfinden. Durch sie können Beschäftigte ihr Bewusstsein für Unfall- und Gesundheitsrisiken schärfen und ihnen werden sichere und gesunde Verhaltensweisen veranschaulicht. Die Präventionsthemen orientieren sich dabei an den Unfallschwerpunkten der jeweiligen Branche und unterstützen die betrieblichen Aktivitäten zu deren Vermeidung: Von Lärm- und Hautschutz über die Prävention von SRS-Unfällen (Stürzen, Rutschen, Stolpern) bis hin zur Verkehrssicherheit bietet die BGHM Beratung und Unterstützung mit Medien, Moderation und Mitmachexponaten. Auch die Kampagne ist hier als Angebot integriert: Neben Vorträgen und Workshops mit der Dialoge-Box kommt auch das Mitmachexponat „Team-in-Aktion“ zum Einsatz.

Praktischer Einstieg mit „Team-in-Aktion“

Teamfähigkeit und feinmotorisches Geschick sind gefragt, wenn es um das Mitmachexponat „Team-in-Aktion“ geht. Auf spielerischem Weg werden „ganz nebenbei“ die Kompetenzen in allen sechs Handlungsfeldern der Präventionskultur erlebbar – ein niedrigschwelliger Einstieg in die Kampagneninhalte. Die Aufgabe für ▶

die bis zu zwölf teilnehmenden Personen ist es, aus unterschiedlich geformten Holzklötzen einen möglichst hohen Turm zu bauen. Dazu hält jede Teilnehmerin und jeder Teilnehmer einen Seilstrang in der Hand, um einen kleinen Metallkran in der Mitte des Spielkreises zu lenken und die Bauteile aufeinanderzusetzen. Entscheidend ist, wie sich das Team organisiert: Wer plant strategisch, wer koordiniert und leitet an? Wie wird miteinander gesprochen? Werden Ideen, Bedenken und Blickwinkel ausgetauscht? Können sich alle einbringen und haben alle die Kommandos verstanden? Diese Fragen und die jeweiligen Reaktionen der Teilnehmenden beobachten die Spielmoderatorinnen und Spielmoderatoren der BGHM, um am Ende gemeinsam mit allen Beteiligten das Spiel auszuwerten und die Resultate auf die Arbeitswelt zu übertragen. Dabei werden zugleich der aktuelle Stand und Stellenwert von Sicherheit und Gesundheit im Betrieb deutlich. Das Exponat kommt im Rahmen von Betriebsaktionen sowie weiteren Veranstaltungen zum Einsatz.

Bewährtes Analyseangebot: die Dialoge-Box

Ein praxisnahes Angebot zur Analyse erfährt ebenfalls eine sehr gute Resonanz: die Dialoge-Box. Sie wurde bereits in zahlreichen Betrieben, von Großunternehmen bis hin zu kleinen Schreinereien oder Kfz-Werkstätten, erfolgreich angewendet. Das

„Selbstverständlich wird die Kampagne auch im Aus- und Fortbildungsangebot der BGHM berücksichtigt.“

gut aufbereitete Moderationskonzept und die ansprechenden Dialogkarten sorgen für einen flüssigen und effektiven Workshop-Ablauf. Anhand konkreter Beispiele aus dem Betriebsalltag sowie der Möglichkeit, offen über eigene Erfahrungen zu sprechen und Anregungen geben zu können, lassen sich meistens direkt konkrete

Verbesserungsmöglichkeiten für den jeweiligen Betrieb oder eine Abteilung ableiten. Als Basis dient das Fünf-Stufen-Modell, bei dem fünf typische Verhaltensmuster vorgestellt werden – von gleichgültig bis wertschöpfend – die im betrieblichen Miteinander vorkommen können. Auch diese helfen bei der Einschätzung des Istzustandes im eigenen Unternehmen und können Optimierungspotenzial für verschiedene Betriebsbereiche aufzeigen.

BGHM zeichnet Betriebe aus und kommuniziert Beispiele guter Praxis. Vorbildliches Engagement soll sich lohnen und wird von der BGHM mit einem Award zur Präventionskultur gewürdigt. Diese besondere Auszeichnung vergibt die BGHM an Mitgliedsbetriebe, die sich in allen sechs Handlungsfeldern der Kampagne engagieren und für die Prävention ein fester Bestandteil der Unternehmenskultur ist. Diese Betriebe werden auf der Kampagnenhomepage der BGHM vorgestellt und geben Interessierten Anregungen und Impulse.

„Team-in-Aktion“ – das Mitmachexponat mit hohem Nachhaltigkeitswert



Foto: BGHM/ Bildkraftwerk, Fotograf: Silas Stein



Foto: BGHM/Bildkraftwerk, Fotograf: Silas Stein

Die Dialoge-Box für betriebliche Workshops

„Angebote und Maßnahmen zur Kampagne sollen so aufbereitet sein, dass sie in den Betrieben von Beschäftigten oder Unternehmensverantwortlichen eingesetzt werden und als Hilfe zur Selbsthilfe genutzt werden können.“

Quo vadis Präventionskultur-Kampagne?

Bei vielen Unternehmen ist schon heute ein ausgeprägtes Bewusstsein für eine Präventionskultur vorhanden und dementsprechend auch bereits Bestandteil der Unternehmenskultur. Die Herausforderung

liegt bei mittelständischen und kleinen Betrieben mit weniger als 50 Beschäftigten. Hier gilt es, im Betriebsalltag Zeit und Raum für Sicherheit und Gesundheit zu schaffen und das Bewusstsein für Arbeitsschutz zu schärfen. Die BGHM wird sich dieser Zielgruppe noch intensiver

widmen und eine auf die spezifischen Schwerpunkte ausgerichtete Umsetzung anbieten. Auch die Kommunikationskanäle sind an die Bedürfnisse der Zielgruppe angepasst. So gibt es neben der Kampagnenwebsite auch viele Materialien für die Ansprache vor Ort. Darüber hinaus schafft die BGHM möglichst viele Gelegenheiten, den Versicherten und Unternehmensverantwortlichen die Kampagne durch persönlichen Kontakt oder durch direktes Erleben näherzubringen. Einmal darauf angesprochen oder in Kontakt gekommen, wird die Präventionskultur unisono als wichtiges Thema bewertet. Neue Ansätze und Unterstützungsangebote der Kampagne werden daraufhin gut angenommen und Verbesserungsmaßnahmen abgeleitet.

Der BGHM-Award für vorbildliche Präventionskultur



Foto: BGHM

Hieran knüpft die BGHM an: Angebote und Maßnahmen zur Kampagne sollen zunehmend so aufbereitet sein, dass sie unmittelbar in den Betrieben von Beschäftigten oder Unternehmensverantwortlichen eingesetzt werden und damit als Hilfe zur Selbsthilfe genutzt werden können.

Präventionskampagne bei der BG Verkehr

Aufsichtspersonen sind wichtige Multiplikatorinnen und Multiplikatoren

Kaum ein Unternehmen bringt ein Produkt auf den Markt oder eröffnet sein Depot ohne eine Kampagne. Die Wirkung einer Kampagne hängt von der Aufmerksamkeit ab, die mit den Mitteln der Kampagne erzielt wird, und oft auch vom Budget. Besonders wirkungsvoll sind Kampagnen, wenn es gelingt, die Zielgruppen direkt anzusprechen und an ihre Lebenswelt anzuknüpfen.

Präventionskampagnen müssen so gestaltet sein, dass sie ihre Zielgruppe direkt ansprechen. Das müssen sie mit einem vergleichsweise bescheidenen Budget schaffen. Wobei die Zielgruppen sehr heterogen sein können und die gesamte Palette hinsichtlich Beruf, Alter und Geschlecht umfassen. Eine große Herausforderung für die Verantwortlichen von Präventionskampagnen.

Einbeziehung der Aufsichtspersonen

Präventionskampagnen der gesetzlichen Unfallversicherung haben Merkmale, die sie von anderen Kampagnen deutlich unterscheiden. Der Gegenstand der Kampagne ist sinnstiftend und die Ausrichter der Kampagne verfolgen keinen direkten wirtschaftlichen Zweck. Den dabei unterstützenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Berufsgenossenschaften und Unfallkassen sind diese Merkmale bewusst, ja, sie sind Teil ihrer beruflichen Identität. Kampagnen sind eine weitere Möglichkeit zur Umsetzung der Ziele im beruflichen Alltag. Dies sollte von den Kampagnenverantwortlichen genutzt werden. Über ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben die Präventionskampagnen auch den direkten Zugang zu den betrieblichen Zielgruppen. Wofür bei anderen Kampagnen erst Mittel und Wege gefunden werden müssen, haben dies die Präventionskam-

pagnen der Unfallversicherung bereits im Konzept verankert. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die täglich bei den Zielgruppen unterwegs sind, deren Sprache kennen und deren Vertrauen in fachlichen Fragestellungen besitzen, können auch den Zugang für die Kampagne zu den Betrieben gewährleisten. Sie sind ein Schlüssel für eine erfolgreiche Präventionskampagne. Ein Pfund, das man nicht hoch genug einschätzen kann, weil es der Kampagne zu einer guten Durchschlagkraft verhilft, die reine Medienkampagnen nicht oder nur schwer entwickeln können. Je mehr es gelingt, Materialien zu entwickeln, die besonders die Beschäftigten des Außendienstes bei der Kommunikation der Kampagneninhalte unterstützen, umso größer ist der Erfolg.

Dies hat die Berufsgenossenschaft Verkehrswirtschaft Post-Logistik Telekommunikation (BG Verkehr) bisher bei allen ihren Kampagnen genutzt und tut dies auch bei der aktuellen Kampagne **kommit**mensch intensiv. Ziel war es, mit der Kampagne an die Präventionsleistungen der BG Verkehr anzudocken und die Kampagnenaktivitäten daran zu koppeln. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Außendienstes sollten nicht zusätzliche Handlungsfelder entwickeln müssen, sondern ihre Kompetenz im Außendienst da-

zu nutzen, eigenständig die Themen der Kampagne dort einzusetzen, wo dies die Situation ermöglicht oder sinnvoll erscheinen lässt. Damit dies im Alltag gelingt, wurde ein Konzept entwickelt. Es entstand in einer Arbeitsgruppe, die sich zu einem großen Teil aus Beschäftigten des Außendienstes zusammensetzt. So konnte die Kampagnenleitung sicher sein, nicht am Bedarf des Außendienstes vorbeizuplanen.

Konkrete Vorschläge für den Außendienst

Die Arbeitsgruppe hat konkrete Vorschläge für den Beratungsalltag erarbeitet. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Präventionsdienstes wurden im Rahmen von Warm-up-Veranstaltungen mit der BG-Verkehr-spezifischen Ausgestaltung der Kampagne vertraut gemacht. Ihnen wurde das Konzept vorgestellt und sie erhielten die Möglichkeit, erste Ansätze in Gruppen zu erarbeiten.

Ergänzend bietet die BG Verkehr im Rahmen ihres internen Weiterbildungsprogramms für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein speziell entwickeltes Seminar an, um die Motivation zu erhöhen. Es ermöglicht eine weitere Vertiefung der Themen und eine Auseinandersetzung mit der Rolle, die Aufsichtspersonen im Rahmen der Kampagne einnehmen.

Der Schwerpunkt liegt nicht auf der klassischen Weitergabe von Fachwissen. Stattdessen übernimmt die Aufsichtsperson mehr eine moderierende Rolle, die gemeinsam mit den Beschäftigten des Mitgliedsunternehmens beteiligungsorientiert Lösungen anregt und deren Erarbeitung begleitet. Das Seminar schafft einen Raum zur Auseinandersetzung mit diesem Rollenverständnis und auch mit den Themen der Kampagne. Damit liefert

Autorin



Renate Bantz

Geschäftsbereich Prävention bei der BG Verkehr
E-Mail: renate.bantz@bg-verkehr.de



Foto: Corodenkoff Productions OU/fotolia.com

- ◀ Wie lassen sich die Handlungsfelder der Kampagne bei einer Unfalluntersuchung ansprechen? Das ist eine Frage, der die Aufsichtspersonen bei ihren Begehungen im Betrieb nachgehen.

Auch bei ASA-Sitzungen oder Betriebsbegehungen gibt es vielfältige Anknüpfungspunkte für die Themen der Kampagne. Warum sind Fluchtwege zugestellt oder verzichten Mitarbeitende bei bestimmten Tätigkeiten auf Schutzausrüstung? Wird Vorbild gelebt? Wer dies bei seinem Betriebsbesuch direkt bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern anspricht, erhält oft unerwartete Antworten, die auch dem Unternehmen weiterhelfen.

Weitere Präventionsleistungen

Anknüpfend an die Präventionsleistung Information gibt es Seminare oder Seminarmodule, die ebenfalls mit unterschiedlichen Methoden die Auseinandersetzung mit den Themen der Kampagne ermöglichen.

Ergänzt werden die Aktivitäten der BG Verkehr im Rahmen der Kampagne durch ein Unterportal auf der Website der BG Verkehr. Hier wird über die Kampagne berichtet. Ein Schwerpunkt liegt auf der Darstellung von Good-Practice-Beispielen aus Mitgliedsunternehmen der BG Verkehr. Sie zeigen, dass die Themen der Kampagne nicht nur in Großunternehmen von Bedeutung sind, sondern auch in den klein- und mittelständisch organisierten Unternehmen umsetzbar sind und zusammen mit Themen wie Beschäftigtenrekrutierung oder Kundenbindung eine große Relevanz auch in Transportunternehmen haben. Regelmäßige Artikel im Mitglieder-magazin der BG Verkehr „SicherheitsProfi“ runden die kommunikativen Aktivitäten ab. Bei den großen Messen des Jahres 2018 (IAA Nutzfahrzeuge, IFAT – Weltleitmesse für Wasser-, Abwasser-, Abfall- und Rohstoffwirtschaft) war die BG Verkehr mit Kampagnenthemen vertreten. Derzeit erarbeitet die Arbeitsgruppe ein Modul zum Einsatz bei Gesundheitstagen in Mitgliedsunternehmen.

Über die einzelnen Schritte wurde die Selbstverwaltung der BG Verkehr fortlaufend informiert und hat sowohl die Schwerpunkte als auch die Herangehensweise begrüßt. ●

es einen zusätzlichen Anreiz für die praktische Umsetzung. Es wird laufend an die Weiterentwicklung der Kampagne angepasst. Im Seminar werden betriebliche Anlässe und Situationen trainiert, in denen die Themen der Kampagne deutlich gemacht werden können. Die daraus gewonnenen Erkenntnisse werden dann wieder in die Arbeitsgruppe und an die Kampagnenverantwortlichen zurückgespiegelt.

Umsetzung im Alltag

Wie sieht nun die konkrete Umsetzung aus? Zunächst wurden die zehn Präventionsleistungen der Unfallversicherungsträger auf ihre Umsetzung im Rahmen der Kampagne betrachtet. Ausgewählt wurden zunächst die Präventionsleistungen Unfalluntersuchung, Beratung auf Anforderung, Information und Kommunikation.

Die Präventionsleistung Unfalluntersuchung wurde aus zwei Gründen ausgewählt. Sie gehört zum Alltag der Aufsichtspersonen und wird von diesen fachlich kompetent bereits jetzt erledigt. Es ist keine zusätzlich neue Aufgabe, auch wenn die Herangehensweise anhand der Handlungsfelder der Kampagne ein neuer Ansatz ist. Hinzu kommt, dass mit dem Anlass (Unfall) in der Regel bereits eine Sensibilisierung bei den Verantwortlichen des Unternehmens vorhanden ist. Sie muss nicht erst erzeugt werden, um Themen der Sicherheit und Gesundheit ansprechen zu können. Keine Unternehmerin, kein Unternehmer möchte Unfälle im Betrieb.

Wie lassen sich die Handlungsfelder der Kampagne bei einer Unfalluntersuchung ansprechen? Eine übergeordnete Sicht auf das Unfallgeschehen macht die Antwort auf diese Frage leicht. Wer Unfälle als multifaktorielle Geschehnisse betrachtet und davon ausgeht, dass immer mehrere Faktoren in ihrer Verquickung zum Unfall beigetragen haben, wird den Ansatz auch problemlos um Aspekte aus der Kampagne erweitern können. Wo hat es im Vorfeld mit der Kommunikation nicht geklappt? Wurde ein Mangel übersehen, weil es keine Routine zur Meldung und zum Abstellen von Mängeln gab (Fehlerkultur)? Hatten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Möglichkeit, Probleme anzusprechen? Wurden sie danach in die Lösung der Probleme einbezogen (Beteiligung)? Wird Fehlverhalten akzeptiert oder durch klare Hinweise sanktioniert? Auch Ursachen, die zunächst der Technik zugeordnet werden, lassen sich schnell mit Aspekten der Kultur im Unternehmen in Verbindung bringen.

Ein Schwerpunkt ist immer die Gefährdungsbeurteilung. Oft wird sie aber ohne Beteiligung der Beschäftigten erstellt, also ohne deren Wissen zu nutzen. Hier kann man mit der Präventionsleistung Beratung einen Bezug zur Kampagne herstellen. Gemeinsam mit einem Team aus den Reihen der Mitarbeitenden und der moderierenden Aufsichtsperson können Unternehmen bei der Überarbeitung der Gefährdungsbeurteilung unterstützt werden.

Workshops zu Handlungsfeldern

Miteinander voneinander lernen

Zur Umsetzung der Kampagne **kommmitmensch** haben die Kommunale Unfallversicherung Bayern und die Bayerische Landesunfallkasse eine Workshop-Reihe konzipiert. Die Teilnehmenden beteiligen sich aktiv, bringen ihre eigenen Erfahrungen ein und erarbeiten sich zusammen mit Referenten und Referentinnen Impulse, die sie in ihren Betrieben umsetzen können.

„Also, ich frage mich schon, was ich hier überhaupt soll. Vieles von dem, was ich mache, ist doch gesetzlich vorgegeben. Was hat denn Change Management mit meiner Arbeit zu tun und warum sollte ich versuchen, jemanden von ohnehin schon geltenden Regeln zu überzeugen?“ Die Sätze liegen schwer in der Luft. Einige der Teilnehmenden des Workshops zum Handlungsfeld „Sicherheit und Gesundheit“ blicken irritiert, die Referentinnen und Referenten schauen sich gegenseitig an. Mit solch deutlicher Kritik nach einem Vortrag hatte niemand gerechnet. Der Teilnehmer macht aus seiner ablehnenden Haltung keinen Hehl. Jetzt müssen Argumente kommen. Wer übernimmt?

Noch bevor die Referentinnen und Referenten etwas sagen können, ergreifen andere Teilnehmende das Wort: Es nütze doch niemandem etwas, wenn jeder nur auf seinen Pflichten beharre. Wenn man etwas erreichen wolle, müsse man versuchen, andere Perspektiven zu verstehen, gemeinsam Lösungen zu entwickeln und andere Menschen für neue Ideen zu begeistern. Nach und nach stimmen immer mehr Teilnehmende ein: Führungskräfte, Personalräte, Betriebsmedizinerinnen und Betriebsmediziner, BGM-Beauftragte, Fachkräfte für Arbeitssicherheit. Es entsteht eine dynamische Diskussion, Argu-

mente wechseln hin und her. Die Referentinnen und Referenten, die eben noch drauf und dran waren, sich rechtfertigen zu müssen, schauen immer wieder überrascht zueinander und dann ins Publikum. Nach mehreren Minuten sind sich die Teilnehmenden einig: In ihren Betrieben sitzen alle Kolleginnen und Kollegen in einem Boot. Um die Arbeit in Zukunft sicherer und gesünder zu gestalten, müssen sie gemeinsam anpacken und neue Wege gehen. Und die Denkanstöße der Kampagne **kommmitmensch** kämen hierfür gerade recht. Der Kritiker lenkt ein. In den kommenden Tagen wirkt er engagiert mit und bereichert den Workshop mit seinen Ideen und Erfahrungen.

Präventionskampagne liefert Denkanstöße

Diese Begebenheit steht sinnbildlich für zahlreiche Situationen, die auftreten, wenn Menschen mit der Kampagne **kommmitmensch** in Berührung kommen. Bei Sicherheit und Gesundheit haben viele zunächst nur die traditionellen Elemente des Arbeitsschutzes im Sinn: Unfallverhütungsvorschriften, Gefährdungsbeurteilungen, technische Maßnahmen. Eine neue Kultur, bei der Prävention proaktiv bei allen Handlungen mitgedacht werden soll, kommt deshalb unerwartet. Ist die anfängliche Skepsis überwunden,

entwickelt sich jedoch schnell großes Interesse an der Kampagne, die vermeintlich weiche Faktoren in den Fokus stellt und damit neue Anregungen zur Lösung von Problemen in der Arbeitswelt bietet. Es ist daher auch kein Zufall, dass es vor allem diese Szene ist, an die BGM-Beauftragte Yvonne Kupske und Aufsichtsperson Christian Weber denken müssen, wenn sie über ihre **kommmitmensch**-Workshops sprechen. Denn genau das ist ihr Ziel: Versicherte für die Inhalte der Kampagne begeistern und Impulse setzen, Sicherheit und Gesundheit ganzheitlich in den Betrieben zu denken und umzusetzen.

Die Veranstaltungen sind ein wichtiger Bestandteil der Maßnahmen, die die Kommunale Unfallversicherung Bayern (KUVB) und die Bayerische Landesunfallkasse (Bayer. LUK) ihren Betrieben im Rahmen der Kampagne anbieten. Für jedes Handlungsfeld der Kampagne gibt es pro Jahr einen dreitägigen Workshop. Der thematische Schwerpunkt pro Handlungsfeld wechselt von Jahr zu Jahr, jeder Kurs ist einzigartig. Kupske und Weber haben die Workshop-Reihe konzipiert und setzen sie unter Einbeziehung externer Referenten und Referentinnen um.

Erlebnisorientiertes Lernen statt Frontalunterricht

Wichtig ist ihnen dabei die Abgrenzung zu gängigen Seminaren. „Wir möchten kein klassisches Seminar mit Frontalunterricht abhalten“, erklärt Weber. „Es ist ein Workshop, bei dem gearbeitet wird – gearbeitet an sich selbst, an der Präventionskultur im eigenen Betrieb, am Hinterfragen dieser Kultur und an ihrer Weiterentwicklung.“ Die Aufforderung, die in der Parole **kommmitmensch** steckt, prägt die didaktischen Mittel. Zu diesen gehören Gruppenarbeiten, die Analyse von realen Fall-

Autor



Eugen Maier

Referat Kommunikation der
Kommunalen Unfallversicherung Bayern (KUVB)
E-Mail: eugen.maier@kuvb.de

i

Erlebnisorientiertes Lernen

Erlebnisorientiertes Lernen verknüpft die Vermittlung von theoretischem Wissen mit körperlicher Aktivität und motivierenden Übungen. Dadurch können Teilnehmende die Fakten besser verarbeiten, sich selbst ausprobieren und Erfahrungen sammeln. Zudem verbessern sich Gruppendynamik und die Atmosphäre in der Gruppe.

Ermöglichungsdidaktik

Bei diesem Konzept fließt das Wissen nicht in einer Einbahnstraße von der Dozentin oder vom Dozenten zu den Lernenden. Vielmehr setzt der Dozent oder die Dozentin den Rahmen, der es den Teilnehmenden ermöglicht, voneinander zu lernen. Die Gruppe eignet sich Wissen aktiv an, statt sich belehren zu lassen.

beispielen, praktische Übungen sowie Rollenspiele. „Ein zunächst unbeliebtes Wort“, berichtet Kupske von dem oft herrschenden anfänglichen Widerwillen gegenüber Rollenspielen, der aber schnell weicht. Viele würden zunächst denken, dass sie bei Rollenspielen schauspielern und sich verstellen müssen. Dabei ist das Gegenteil der Fall: Die Teilnehmenden stellen Szenen aus der Realität nach, etwa wenn man eine Führungskraft davon überzeugen muss, nach einer Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen auch geeignete Maßnahmen durchzuführen. In diesem Fall spielte eine Teilnehmerin ihre Führungskraft, wie sie sie wahrnimmt, ein anderer Teilnehmer nahm ihre Rolle ein. Die Erkenntnisse waren gewinnbringend für die ganze Gruppe.

In den Workshops kommen die Methoden erlebnisorientiertes Lernen und Ermöglichungsdidaktik zum Einsatz (siehe Info-Kasten). Mit diesem Ansatz soll es den Teilnehmenden ermöglicht werden, sich selbst in Bezug auf die Handlungsfelder zu reflektieren und ihre gewonnenen Erkenntnisse mit ihren Erfahrungen aus dem Arbeitsleben abzugleichen. Dadurch entsteht eine Atmosphäre, in der die Anwesenden schildern können, wie sie solche Situationen erleben. „Damit dies geschieht, ist ein vertraulicher Rahmen notwendig“, betont Weber. Hierzu gehöre sowohl eine professionelle Anleitung als auch ein respektvolles und wertschätzendes Miteinander aller Beteiligten.

„Wir starten immer mit einer Selbstreflexion“, erklärt Kupske. „Wir fragen uns: Wie kommuniziere ich? Wie führe ich? Wie gehe ich persönlich mit Fehlern um? Wie bringe ich mich in die Unternehmenskultur ein? Im zweiten Schritt schaut man sich an, wie es in der Abteilung und im

Team läuft. Was machen wir schon gut und was könnte man noch verbessern? Und im dritten Schritt geht es um die Frage, wie es in dem gesamten Unternehmen läuft. In jeder dieser drei Phasen versuchen wir, Verbesserungsmöglichkeiten und Ideen zu sammeln, wie man das Vorgehen optimieren könnte.“

„Für jedes Handlungsfeld der Kampagne gibt es pro Jahr einen dreitägigen Workshop.“

Reflexion und Faktenwissen

Neben der Reflexion ist die Vermittlung von Faktenwissen Bestandteil aller drei Phasen. Was ist ein Fehler und was eine Fehlerkultur? Worüber sprechen wir hier eigentlich? Den fachlichen Input hierfür liefern externe Referentinnen oder Referenten – je eine(r) pro Workshop. Diese sind Fachleute in den jeweiligen Gebieten und verfügen nicht nur über Fachwissen,

sondern haben auch eine große didaktische Erfahrung, dieses Wissen zielgerichtet und erlebbar zu vermitteln.

Eine Herausforderung während der Kurse besteht darin, die verschiedenen Rollen und Funktionen der Teilnehmenden zu berücksichtigen. Alle kommen mit einem unterschiedlichen Hintergrund und haben unterschiedliche Erwartungen und Ansichten. Zudem kommen sie aus unterschiedlichen Branchen innerhalb des öffentlichen Sektors. „Da haben wir einen breiten Fächer an Teilnehmerinteressen. Dem gerecht zu werden ist eine spannende Aufgabe“, sagt Kupske.

Zusätzlich müsse die Balance zwischen Interaktion und inhaltlichem Input bedacht werden. Welche Best-Practice-Beispiele gibt es? Was gibt es hierzu aus anderen Anwendungsbereichen? Und was ist der aktuelle Stand der Forschung auf diesem Gebiet? „Die Teilnehmenden dürfen nicht nur denken, dass sie die letzten drei Tage gespielt hätten, wenn sie den Workshop verlassen. Sie sollen etwas Neues mitnehmen, das sie in ihren Betrieben anwenden können“, fasst Weber die Zielstellung zusammen.

Belege, dass dies gelingt, schicken die Teilnehmenden zuweilen selbst. „Besonders freue ich mich, wenn im Nachgang E-Mails kommen, in denen die Teilnehmenden schreiben, welche Aspekte aus den Workshops sie in ihren Betrieben umsetzen“, verrät Kupske. „Es ist klasse, wenn zum Beispiel Betriebe Inhalte in Arbeitsprogramme aufnehmen oder Referenten für Führungskräftebildungen über unsere Themen einladen.“ Spätestens dann merke man, wie groß der Bedarf an Inhalten aus dem Kontext der Kampagne ist. ●

i

Inhaltliche Schwerpunkte 2019

Im ersten Halbjahr 2019 fanden die Workshops zu den Handlungsfeldern Führung und Kommunikation statt. Der Schwerpunkt bei Führung war das Thema Generationenmanagement. Dabei ging es um die Frage, wie unterschiedliche Bedürfnisse verschiedener Generationen in der Belegschaft beachtet werden können. Der Workshop Kommunikation behandelte unter anderem Aspekte des fairen Verhandeln bei der Umsetzung der Ziele im Bereich Sicherheit und Gesundheit. Beim kommenden Workshop zum Handlungsfeld Fehlerkultur werden ebenfalls Gesprächssituationen im Mittelpunkt stehen: Wie spricht man Fehler an, wie geht man mit Fehlern um, wie gibt man Feedback?

Aktuelle Informationen zu den Workshops veröffentlichen die KUVB und Bayer. LUK auf www.kuvb.de, Webcode 543.



Foto: BGW/Thorsten Futh

Der interaktive Gefährdungsparcours der BGW

Marktforschung für die Kampagne

Perspektivwechsel anregen

Menschen dafür begeistern, eine gute Präventionskultur in ihren Organisationen zu etablieren: Die Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) setzt dazu in der Kampagne **kommmitmensch** auf neue Blickweisen.

Wie lenken wir die Aufmerksamkeit unserer Kundinnen und Kunden bei der Vielfalt der Gesundheitsbotschaften und der Menge anderweitiger Herausforderungen auf das Thema Präventionskultur? Das ist für die BGW eine Kernfrage der Kommunikation zur Trägerkampagne. Wie machen wir den Menschen in unseren Mitgliedsunternehmen klar, dass der Aufbau einer gezielten Präventionskultur Unfällen und Erkrankungen vorbeugt – und sich auch dort lohnt, wo scheinbar nichts oder nur wenig passiert?

Wir möchten ihnen mit einem Perspektivwechsel und Musterbrüchen einen neuen Blick auf das Thema Prävention öffnen. Um sie zu erreichen, orientieren wir uns an ihrer realen Arbeitswelt und erzählen von denen, die mit gutem Beispiel vorangehen.

Marktforschung als Basis

Um herauszufinden, was unsere Kundinnen und Kunden aktuell im Berufsalltag beschäftigt, haben wir Marktforschung betrieben. Wir haben mehr als 550 Füh-

rungskräfte in den Branchen Pflege, Friseurhandwerk, Pharmazie, Kinderbetreuung, Kliniken und Schädlingsbekämpfung befragen lassen. Dabei ging es unter anderem um die aktuellen Herausforderungen für Branche und Betrieb, die Einschätzung der gesundheitlichen Risiken, die Prävention im Betrieb und die Handlungsfelder der Kampagne. Die Erkenntnisse aus dieser Untersuchung nutzen wir, um unsere Mitgliedsbetriebe passgenau ansprechen zu können.

Autorinnen



Foto: BGW

Frauke Rothbarth

Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW)
Kommunikation
E-Mail: frauke.rothbarth@bgw-online.de



Foto: BGW

Mareike Berger

Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW)
Kommunikation
E-Mail: mareike.berger@bgw-online.de

Die Befragungsergebnisse überraschten zum Teil und zeigten gleichzeitig potenzielle Ansatzpunkte: So wurde unter den Handlungsfeldern der Kampagne **kommmitmensch** branchenübergreifend der Führung die geringste Relevanz zugeschrieben. Das lässt vermuten, dass sich die befragten Führungskräfte ihrer Einflussmöglichkeiten nicht bewusst sind.

Teilweise wich die Einschätzung der gesundheitlichen Risiken von der realen Gefährdung ab. Zum Beispiel hatten die Befragten in den Branchen Kita und Pflege ein hohes Risikobewusstsein, während die Risikoklasse dort eher niedrig ist. Vergleichsweise niedrig schätzte dagegen die Branche Schädlingsbekämpfung ihre Risiken ein – trotz hoher Gefahrenklasse. Das Sensibilisieren für die tatsächlichen Gefährdungen ergibt sich daraus als wichtige Kommunikationsaufgabe.

Noch etwas machten die Antworten der Befragten deutlich: Allein das Erkennen von Belastungen führt nicht zwangsläufig zu Präventionsmaßnahmen. Zwar wurden beispielsweise psychische Belastungen sehr stark wahrgenommen, doch es fehlte das Bewusstsein, wie diese durch Prävention zu verhindern wären. Dieses herzustellen, ist ein wichtiger Schritt in Richtung Präventionskultur.

Gefährdungsbeurteilung als Ansatzpunkt

Um Präventionskultur in den Betrieben selbstverständlich zu machen, muss der abstrakte Begriff mit Alltagshandeln verknüpft werden. Wir haben die Gefährdungsbeurteilung als zentralen Ansatzpunkt ausgewählt. Denn es ist eine Frage der Herangehensweise, ob dieses Basisinstrument der Prävention als lästige Pflicht betrachtet wird oder als Chance, gemeinsam die Grundlage für ein gesundes und leistungsfähiges Team zu schaffen. Durch die Gefährdungsbeurteilung werden Unternehmensleitung, Führungskräfte und Beschäftigte für die vorhandenen Gefährdungen sensibilisiert. Sie ist ein guter Anlass, Gewohnheiten zu hinterfragen und Routinen aufzubrechen.

Mit Online-Handlungshilfen für die Gefährdungsbeurteilung erleichtert die BGW den Start in eine gelebte Präventionskultur. Das unter www.bgw-online.de/gebrauchsbearbeitung bereits für einige Branchen verfügbare Instrument führt nutzungsfreundlich durch die verschiedenen Schritte der Gefährdungsbeurteilung. Es gibt Hinweise auf branchentypische Gefährdungen und eine Auswahl geeigneter Schutzmaßnahmen. Weitere betriebsspezifische Aspekte lassen sich ergänzen. So unterstützt die BGW beim systematischen Beurteilen der Risiken in allen Bereichen des jeweiligen Unternehmens.

Prävention als Erlebnis

kommmitmensch und das Thema Gefährdungsbeurteilung stehen auch im Mittelpunkt vieler BGW-Auftritte auf Veranstaltungen. Um die darin enthaltenen Sicherheitsaspekte anschaulicher zu machen, haben wir ein neues Veranstaltungsformat entwickelt: den interaktiven Gefährdungsparcours, der zum Beispiel auf Messen eingesetzt wird. Die Besucherinnen und Besucher durchlaufen verschiedene interaktive Mitmachstationen, an denen Aufgaben zum jeweiligen Gefährdungsgebiet gelöst werden. Der Parcours macht sie auf unterschiedliche Gefährdungen aufmerksam, zeigt Lösungen und dient als Gesprächsanstoß. Am Ende kann die Online-Gefährdungsbeurteilung am Rechner vor Ort selbst getestet werden.

Für Betriebsbesuche, Beratungen und Seminare hat die BGW zu den fünf Handlungsfeldern der Kampagne **kommmitmensch** spezielle Spielkarten entwickelt,

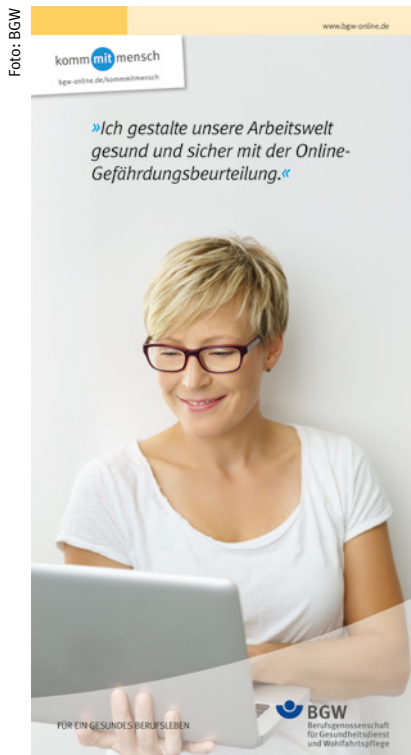
die typische Gefährdungen im Gesundheitsdienst und in der Wohlfahrtspflege berücksichtigen. Diese ergänzen die **kommmitmensch**-Dialoge um branchenspezifische Aspekte und erleichtern damit den Aufsichtspersonen, Beraterinnen und Beratern sowie Dozentinnen und Dozenten den zielgruppengerechten Einstieg in Gespräche über Führung, Kommunikation, Beteiligung, Betriebsklima oder Fehlerkultur.

Als Einstiegsmedium für Informationen zur **kommmitmensch**-Kampagne fungiert die Internetseite der BGW. Diese Entscheidung resultiert aus der Kundenbefragung: Dort wurde das Internet als wichtige Informationsquelle zu den Themen Gesundheit und Sicherheit genannt. Auf die Frage „Was macht es so schwierig, Sicherheit und Gesundheit im täglichen Handeln und Denken zu verankern?“ war „Zeitmangel“ die häufigste Antwort. Deshalb sind die Informationen unter www.bgw-online.de/kommmitmensch kompakt und übersichtlich zu den einzelnen Handlungsfeldern gebündelt: Nach einer kurzen Einführung ins jeweilige Thema folgen konkrete Hinweise, was Leitung und Führungskräfte tun können, sowie Praxisbeispiele und Tipps von BGW-Fachleuten. Abschließend sind die wichtigsten Broschüren, Seminare und Beratungsangebote verlinkt.

Beschäftigte als Botschafterinnen und Botschafter

Die Präventionskampagne soll nicht nur von den Kundinnen und Kunden, sondern auch von allen Beschäftigten der BGW erlebt und gelebt werden. Wir haben eine hausinterne Begleitgruppe gegründet: Beschäftigte aus allen Unternehmensbereichen entwickeln dort Ideen und Ansätze für die interne Umsetzung der Kampagne, stoßen Aktivitäten in den Fachabteilungen und thematischen Arbeitskreisen an und begleiten diese über die gesamte Laufzeit.

Mit dieser internen Umsetzung verfolgen wir zwei Ziele. Zum einen möchten wir die Präventionskultur im eigenen Haus stärken. Zum anderen leitet uns folgende Idee: Wenn die Beschäftigten die Botschaft verinnerlicht haben, können sie sie besser und überzeugender in die Mitgliedsbetriebe weitergeben. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Berufsgenossenschaft werden so zu Kampagnen-Botschafterinnen und -Botschaftern. ●



Veranstaltungsdisplay der BGW zur Online-Gefährdungsbeurteilung



Onur und Vanessa nehmen ein Video für Instagram auf.

YouTube-Serie „Wir Azubis“ der Unfallkasse Hessen und Fraport AG

Sicher und gesund durch die Ausbildung

Dass Sicherheit und Gesundheit keine öden Phrasen für Auszubildende sind, zeigen sechs Azubis am Frankfurter Flughafen. Als Influencer und Influencerinnen ihrer Altersstufe sind sie Vorbilder, motivieren andere und stellen sich dem Dialog in den sozialen Medien.

Sicher und gesund durch die Ausbildung!? Sechs Auszubildende am Frankfurter Flughafen zeigen, wie es geht: Vanessa, Luna, Sabir, Ramen, Andi und Onur filmen ihren Berufsschul- und Ausbildungsalltag mit der Handykamera und nehmen die Zuschauer und Zuschauerinnen mit an unbekannte Orte: zum Beispiel das Innere der 81 Kilometer langen Gepäckförderanlage, die kein Fluggast je zu sehen bekommt. Dass man in so einer lauten Umgebung einen Gehörschutz tragen muss, ist eh klar. Sie dokumentieren ihre persönlichen Beispiele guter Praxis und zeigen damit, wie selbstverständlich man

sicher und gesund durch Ausbildung und Berufsschule kommt.

Auf YouTube (Kanalname „Wir Azubis“) erscheint bis zum Jahresende jeden Freitag eine neue Folge. Bis dahin gibt es die ganze Woche über News von den sechs „FRAzubis“ auf Instagram (Kanalname „wirazubis“; @wir_azubis).

Da Schüler und Schülerinnen die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen von morgen sind, beginnt Präventionsarbeit konsequenterweise so früh wie möglich. Es ist die Aufgabe von Prävention, Multiplikato-

ren und Multiplikatorinnen auszubilden, die die Inhalte und Botschaften an die jeweiligen Zielgruppen vermitteln. Personen zu finden, die die Zielgruppe der 15- bis 21-Jährigen erreichen, stellt die gesetzliche Unfallversicherung seit längerem vor Herausforderungen. Gelten Jugendliche doch als die „unmobilisierbare Zielgruppe“, deren Lebensrealität mit Sicherheit und Gesundheit wenig zu tun hat. Wenn integrierte Prävention allerdings zur gelebten Praxis werden soll, müssen Vorbilder gefunden werden, die der Unfallversicherung dabei helfen, ihre Themen so früh wie möglich bei der jungen Zielgruppe zu implementieren. Vor diesem Hintergrund hat die Unfallkasse Hessen in Kooperation mit der Fraport AG das Projekt „Wir Azubis“ ins Leben gerufen.

Die theoretischen Lerninhalte sind – gerade an der Berufsschule – durch die sehr gemischten Klassen von Schülerinnen und Schülern unterschiedlicher Ausbildungslehrgänge nicht spezifisch praxisorientiert. Da fällt es manchmal nicht leicht, die Konzentration zu behalten.

Autorin



Cordula Kraft

Onlinekommunikation und Social Media
der Unfallkasse Hessen
E-Mail: c.kraft@ukh.de

Die FRAzubis v. l. n. r.: Luna, Ramen, Onur, Vanessa, Sabir und Andi



Andi macht bei Fraport eine Ausbildung zum Elektroniker.

Umso wichtiger ist es, in der praktischen Ausbildung mit Ausbilderinnen und Ausbildern zusammenzuarbeiten, die wissen, wie sie die Auszubildenden für die Sicherheitsaspekte sensibilisieren können, und diese auch praxisorientiert vermitteln. Die Ausbilderinnen und Ausbilder sind also diejenigen, die sicherheits- und gesundheitsrelevantes Verhalten bei den Auszubildenden säen. Mit ihrer Begeisterung und Haltung dazu stehen und fallen die Sensibilisierung und Lust zur Umsetzung für diese Themen bei den Berufsanfängerinnen und Berufsanfängern – und die sind unsere Influencerinnen und Influencer.

Der Alltag der sechs Auszubildenden verdeutlicht, dass es nicht nur in den technischen Ausbildungsberufen auf Sicherheit und Gesundheit ankommt, sondern dass sich eine wertschätzende Kommunikation, gute Führung und die Möglichkeit zur Beteiligung auch auf die Gesundheit der klassischen Bürobeschäftigten auswirkt. Die Azubis reflektieren gemeinsam mit den Userinnen und Usern ihrer Beiträge ihren Ausbildungsalltag und lassen sie hautnah und teilweise live in Arbeitssituationen (und -pausen) teilhaben. Damit werden sie zu Influencerinnen und Influencern ihrer Zielgruppe.

Luna und Vanessa sind als zukünftige Kauffrauen für Bürokommunikation und beste Freundinnen viel in der Unternehmenszentrale unterwegs und tauschen sich häufig mit Onur aus, der als angehen-

der Luftverkehrskaufmann sein Büro ganz in der Nähe hat. Die Erfahrungen, die sie beispielsweise durch Referate in der Berufsschule machen oder wie sie die alltägliche Bürokommunikation erleben, teilen sie mit ihren Zuschauerinnen und Zuschauern. Geht es in einer Folge um gute Kommunikation und die Gesprächsregeln von Paul Watzlawick, zeigt die nächste

„Jugendliche gelten als ‚unmobilisierbare Zielgruppe‘, deren Lebensrealität mit Sicherheit und Gesundheit wenig zu tun hat.“

Folge die drei beim Antistress-Training oder beim Gespräch mit der Ausbildungsleitung über Dos und Don'ts beim Vorstellungsgespräch. Dabei handelt es sich nicht um „gescriptete“ Folgen: Die Auszubildenden bekommen also kein Drehbuch oder Drehplan, die sie abuarbeiten haben, sondern dokumentieren ganz authentisch und spontan ihre Arbeitssituation, die als Beispiel guter Praxis für viele Auszubildende in spe steht.

Sabir, Andi und Ramen machen eine Ausbildung im technischen Bereich und befinden sich als Elektroniker im ersten Ausbildungsjahr hauptsächlich in einer der

Ausbildungswerkstätten. Die drei filmen sich häufig gegenseitig dabei, wie sie Schaltkreise zusammenstecken oder Motoren zum Laufen bringen. Selbstverständlich tragen sie dabei ihre Persönliche Schutzausrüstung. So wird auch für die Betrachterinnen und Betrachter das sichere Verhalten in tagtäglichen Arbeitssituationen zur Normalität. Aber auch an ihrem Alltag neben der Ausbildung bei Fraport lassen uns die Auszubildenden teilhaben. Beispielsweise wenn Andy zum Blutspenden geht und dabei seine Erfahrungen und Gefühle teilt.

Es sind sechs Azubis zum Anfassen, die neben dem Ernst des Arbeits- oder Schulalltags auch genug Zeit für Späße haben und es dabei schaffen, gerade die Themen eines gesunden Alltags ganz ohne Zeigefinger zu vermitteln. Auf Instagram stellen sie sich gegenseitig kleine Aufgaben, die die anderen bewältigen müssen – da ist auch eine vegetarische Woche für den großen Wurstweck-Liebhaber mit dabei.

Also, alle einsteigen und beim Boarding bitte nicht drängeln! ●

i Weitere Informationen

<https://wir-azubis.de>

Bei YouTube:
<https://bit.ly/WirAzubis>

www.instagram.com/wirazubis/

Der A+A Kongress 2019

Psychische Belastungen, Digitalisierung, Gute Arbeit weltweit

Vom 5. bis 8. November 2019 findet in Düsseldorf der 36. Internationale A+A Kongress statt. Die A+A ist mit Kongress und Internationaler Fachmesse die zentrale Gemeinschaftsveranstaltung und weltweit führender Marktplatz für Sicherheit, Gesundheit und Ergonomie.

Positive Rahmenbedingungen und neue Herausforderungen

Der Arbeitsschutz kann sich auch weiterhin auf eine hohe Sensibilität für Sicherheit und Gesundheit stützen. Psychische Belastungen sind nicht mehr in aller Munde, bleiben aber wichtigstes Arbeitsschutzthema. Risiken durch Unfälle und Arbeitsumweltfaktoren und ihre Konzentration zum Beispiel in Bereichen der „Einfach“-Arbeit werden dagegen vermehrt wahrgenommen. Zunehmende ökonomische Unsicherheiten verstärken diese Entwicklungen.

Die Auseinandersetzung mit Risiken und Chancen der digitalen Transformation bleibt zentrales Entwicklungsthema des Arbeitsschutzes. Dagegen ist es um die demografische Entwicklung und den Fachkräftemangel zwar ruhiger geworden. Deren praktische Relevanz ist aber heute in fast allen Wirtschaftsbereichen zum Teil dramatisch spürbar. Vor allem diesem Thema ist es zu verdanken, dass der Arbeitsschutz sich heute auf eine positive ökonomische Argumentation stützen kann, nicht nur volkswirtschaftlich, son-

dern auch mikroökonomisch. Dies gilt allerdings für viele „Einfach“-Arbeiten nicht oder nur teilweise.

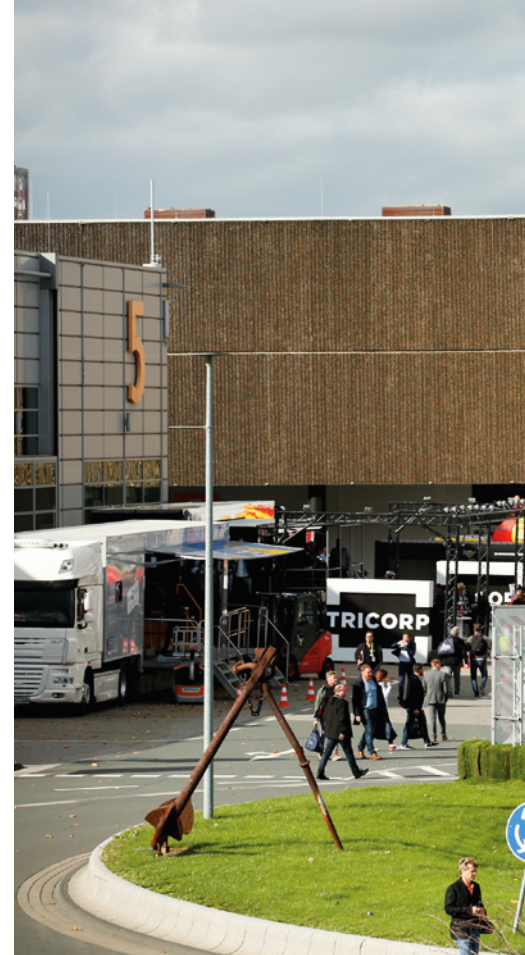
International entwickelt sich der Arbeitsschutz durchaus positiv, ungeachtet der Irritationen zum Beispiel durch die Politik der US-Regierung. Vor allem ist die durch die „Rana Plaza“-Katastrophe und ähnliche Vorfälle angestoßene neue Nachhaltigkeitspolitik weiter vorangeschritten. Die neuen auf den Klimawandel bezogenen Bewegungen befördern das Thema Nachhaltigkeit weiter.

Der A+A Kongress 2019

Mit 50 Veranstaltungen und 350 Referierenden aus Politik, Forschung und betrieblicher Praxis deckt der Kongress die Bandbreite aktueller Arbeitsschutzthemen ab.

Zukunft der Arbeit

Die Eröffnung des Kongresses erfolgt in einer kurzen Veranstaltung. Im Mittelpunkt: das Referat des Zukunftsforschers Franz Kühmayer, „Warum wir Arbeit völlig neu denken müssen!“



In der Veranstaltung „Arbeiten 4.0“ wird die mit dem Grün- beziehungsweise Weißbuch des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) begonnene Diskussion weitergeführt. Nach einem Monitoring zum Stand der Digitalisierung sowie zur Strategie von Forschung und Entwicklung (FuE) und Normung steht vor allem der neue Schwerpunktbereich der „Einfach“-Arbeit oder „Basic-Work“ (in Absetzung zu Begriff und zum Teil „Verheißungen“ des „New Work“) im Zentrum.

Die Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA) präsentiert die Planungen für die neue Fünfjahrsperiode. Hierzu erfolgt zunächst ein Blick zurück aus dem Jahr 2030 auf Ergebnisse, aber auch Art und Anlage der GDA über die Träger hinaus. Die Verleihung des Deutschen Arbeitsschutzpreises 2019 findet im Anschluss an die GDA-Veranstaltung statt.

Sicherheit, Technik und Arbeitsschutzrecht

Bei den klassischen Themen geht es um „Persönliche Schutzausrüstungen“, „Betriebssicherheit“, „Sichere Maschinen“, „Gefahrstoffe – Ermittlung des Standes der Technik“, „Staubminimierung beim Bauen“, „REACH“ sowie die Preisverleihung „Unterwegs – aber sicher!“ und die Veranstaltung zur „DGUV Vorschrift 2“.

Autor

Foto: Stephan Floss Fotografie



Bruno Zwingmann

Geschäftsführer der Bundesarbeitsgemeinschaft für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit (Basi) e. V.
E-Mail: bruno.zwingmann@basi.de



Foto: Messe Düsseldorf, Constanze Tillmann

- ◀ Der A+A Kongress ist seit vielen Jahren Bestandteil der A+A in Düsseldorf.

Gesundheit bei der Arbeit und Arbeitsmedizin

Einen „Markenkern“ des Kongresses bilden auch die Veranstaltungen „Elektromagnetische Felder, Lärm, Optische Strahlung“ und „Biostoffe“. Die Veranstaltung „Nicht-visuelle Wirkung von Licht“ führt die Diskussion über neue Beleuchtungskonzepte fort. Weitere Veranstaltungsthemen sind „Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen“, „Muskel-Skelett-Belastungen“ und „Reform des Berufskrankheitenrechts“.

In der Veranstaltung „Regionale Präventionsallianzen“ geht es um die Kooperation in der Unterstützung von kleinen und mittleren Unternehmen (KMU). Überbetrieblich werden die Umsetzung des „Präventionsgesetzes“, der erste nationale Präventionsbericht und die Kooperation der Träger diskutiert.

Arbeitsgestaltung und Arbeitszeitgestaltung

Eigene Sessions thematisieren „Assistenzsysteme“, „Exoskelette“, „Arbeitsstätten 4.0“, „Arbeitsschutzmanagement“, „Mobile Arbeit“ und „Moderne Arbeitszeitgestaltung“. In offener Form findet das „Ergonomie-Netzwerk“ der BG ETEM statt.

Arbeitsschutz im Betrieb: Beteiligte, Organisation, Netzwerke

In der ganztägigen Veranstaltung „Schwerbehindertenvertretungen und Prävention“ werden UN-Behindertenrechtskonvention, Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) und praktische Themen der Inklusion präsentiert. Einer persönlichen Einladung bedarf die Veranstaltung „Tag der Sicherheitsbeauftragten“. Die Veranstaltung des DGB für „Betriebs- und Personalräte“ hat diesmal den Schwerpunkt Tarifpolitik mit ihren Domänen Lohn, Leistung, Arbeitszeit und -organisation sowie die praktische Umsetzung neuer Bestimmungen. In der Veranstaltung „Präventionskultur“ geht es um Sicherheit und Gesundheit als Teil der Unternehmenskultur.

Am letzten Laufzeittag der A+A hat sich der „Focus Professionen“ mit der Diskussion über Ausbildung und Kooperation der Professionen im Arbeitsschutz etabliert. Thema auf der A+A 2019: „Kompetenzen für den Wandel“, wozu sich nach einem Keynote-Referat die Professionen des Arbeitsschutzes positionieren. Im Anschluss daran findet erstmals ein „Prevention Slam“ statt, in dem vor allem Studierende von Arbeitsschutz-Professionen in Kurzfilmen ihre Sicht von „Gesundheit heißt für mich ...“ darstellen.

„Praxis Interaktiv“

In diesem neuen Format werden in einer Vielzahl von Themeninseln neue Instrumente zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen/Gefährdungsbeurteilung während der Laufzeit der A+A vorgestellt. In vier Veranstaltungen werden diese Angebote besonders herausgestellt: „Gesundheit und Psyche“, „Gefährdungen in der Arbeitsumgebung“, „Arbeitsstätten 4.0 und besondere Arbeitsbereiche“ sowie „Übergreifende Fragen, Kooperation und Beteiligung“.

A+A international

Im Mittelpunkt des internationalen Angebots stehen:

- Die Veranstaltungen zur Zukunft der Arbeit (gedolmetscht)
- Das Vision Zero Business Council
- Die ganztägige Veranstaltung „Gute Arbeit weltweit“ mit internationalen Kooperationsprojekten und Diskussion des deutschen Nachhaltigkeits-Gesetzesentwurfes. Mit dabei: Der Modemacher Guido Maria Kretschmer und der pakistanische Arbeitsminister (Punjab).
- Die IVSS-Veranstaltung „Vision Zero – Innovation in der Prävention“
- Die Veranstaltung „Zukunft des Arbeitsschutzes in Europa“ mit Workshops der Arbeitsschutznetzwerke ENETOSH, ENSPHO und ISHCCO.

Besondere Angebote der A+A Fachmesse

Im „Treffpunkt Sicherheit + Gesundheit“ (TPSG) in Halle 10 stellen sich rund 100 nationale und internationale nichtkommerzielle Aussteller vor mit dem großen Gemeinschaftsstand der DGUV im Zentrum. Deren Highlight: Das **komm+mit** Film & Media Festival der A+A 2019 (weitere Information siehe Seite 7 ff.). In den Trendforen „Health and Workplace Design“ (Halle 10) sowie „Safety and Security“ (Halle 11) präsentieren Aussteller ihre Themen praxisnah. Die „Highlight Route Zukunft der Arbeit“ macht vor allem technische Neuerungen auf der Fachmesse für alle Besucherinnen und Besucher besser erfahrbar. ●

Forschungsprojekt

UV-Bestrahlung in der Freizeit

Ob Hobbys, Relaxen oder Besorgungen: Fast alle Menschen halten sich während ihrer Freizeit auch im Freien auf. Da Messungen im beruflichen Umfeld zum Teil extreme UV-Belastungen ergeben haben, wird nun in einem neuen Projekt des Instituts für Arbeitsschutz der DGUV (IFA) die Exposition in der Freizeit gemessen.

In den vergangenen Jahren hat sich Hautkrebs zu einer Volkskrankheit entwickelt und die Zahl der Neuerkrankungen steigt stetig an. Da heller Hautkrebs durch Prävention verhindert werden kann und für eine erfolgreiche Prävention die Höhe der Belastung eine wichtige Rolle spielt, sollen neben den Daten im beruflichen Umfeld nun auch verschiedene Freizeittätigkeiten vermessen werden.

Doch wie wird die Höhe der UV-Exposition gemessen? Die Einheit SED (Standard-erythemdosis) gibt an, wie viel Energie auf eine definierte Fläche einwirkt. Hier gilt, je höher der Wert, desto größer ist die Gefahr für Sonnenbrand und langfristig auch für hellen Hautkrebs. Eine SED am Tag reicht beim Hauttyp 1 (helle Haut, helles oder rötliches Haar) aus, um einen Sonnenbrand auszulösen. Die im beruflichen Umfeld gemessenen Jahresexpositionswerte von mehreren Hundert SED zeigen ein hohes Gefährdungspotenzial. Doch die Neuerkrankungsrate an hellem Hautkrebs steigt nicht nur bei Personen, die beruflich viel Zeit im Freien verbringen, daher soll in dem neuen Projekt die Frage beantwortet werden, wie hoch die UV-Exposition in der Freizeit ist.

Auch für Unfallversicherungsträger interessant

Warum interessieren sich Unfallversicherungsträger für die Höhe der UV-Belastung in der Freizeit, also in nicht versicherten Zeiten?

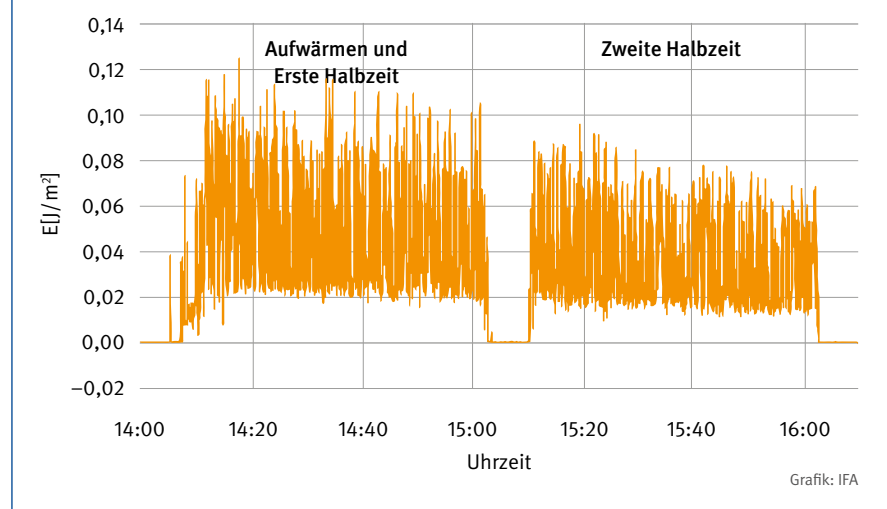
Plattenepithelkarzinome und multiple aktinische Keratosen der Haut durch natürliche UV-Strahlung werden nur dann als Berufskrankheit (BK 5103) anerkannt, wenn bei einer betroffenen Person zu ihrer Exposition in der Freizeit noch einmal 40 Prozent durch den ausgeübten Beruf hinzukommen. Bisher wurde eine maximale berufliche Dosis von 300 SED im Jahr bei einer Arbeit, die hauptsächlich im Freien ausgeübt wird, angenommen. Als private Dosis kommen bei dieser Rechnung für jede Person etwa

130 SED pro Lebensjahr hinzu. Bei den Messungen des IFA bei Beschäftigten im Freien ergaben sich jedoch Jahresexpositionen von bis zu 580 SED. Da diese Werte fast doppelt so hoch sind wie bisher angenommen, müssen auch die Expositionen in nicht versicherten Zeiten neu gemessen werden, um die Voraussetzungen der BK 5103 überprüfen zu können.

Die UV-Exposition in der Freizeit

Wie in dem Beitrag von Dr. Marc Wittlich im DGUV Forum 12/2018 beschrieben, wird die UV-Bestrahlung in der Freizeit in dem neuen Projekt analog zu den Messungen während der Arbeitszeit nach Tätigkeiten gestaffelt gemessen. Innerhalb des neuen Projektes werden in den nächsten Jahren über UV-Dosimeter Durchschnittswerte für Freizeitaktivitäten ermittelt, die verschiedene Wetterverhältnisse (bewölkt oder sonnig) sowie verschiedene Monate mit unterschiedlich starker Strahlungsintensität (April bis Oktober) berücksichtigen.

Abbildung 1: UV-Strahlungsverlauf des Dosimeters bei einem Fußballspiel im Juli 2018. In der Mitte ist die Halbzeitpause zu sehen, die in der Kabine verbracht wurde. Die Gesamtdosis für den Probanden betrug 4 SED.



Autor



Timo Heepenstrick

Institut für Arbeitsschutz der DGUV (IFA)
E-Mail: timo.heepenstrick@dguv.de

Erste Ergebnisse aus Pilotprojekten lassen darauf schließen, dass nicht nur die berufliche Dosis, sondern auch die private Dosis bisher deutlich unterschätzt wurde. Zwischen April und Oktober 2018 fand ein Pilotprojekt für die Tätigkeit „Fußballspielen“ statt. Da ein Dosimeter am Arm während eines Spiels hinderlich sein oder bei Körperkontakt andere Spieler verletzen kann, beschränkte man sich auf 22 Schiedsrichter und acht Trainer. Abbildung 1 zeigt die Höhe der gemessenen UV-Strahlung während eines Fußballspieles im Juli 2018. In der Tagessumme wurde hier eine Dosis von vier SED gemessen. Zur Erinnerung: Bei einem sehr hellen Hauttyp kann bereits eine SED ausreichen, um einen Sonnenbrand zu verursachen.

In einem anderen Pilotprojekt wurden bei einem Betriebsfest der DGUV am

Standort Sankt Augustin 39 Probandinnen und Probanden zwischen 10 Uhr und 16 Uhr mit einem Dosimeter ausgestattet. Wie in Abbildung 2 zu erkennen ist, lag die durchschnittliche UV-Belastung der Probanden bei diesem Fest im Juli 2018 bei 3,4 SED. Die Extremwerte eines Probanden reichen jedoch bis zu einer Exposition von elf bis zwölf SED an einem einzigen Sommertag. Die meteorologischen Bedingungen, die an diesem Tag mit einer Wetterstation gemessen wurden, ergaben an diesem wolkenlosen Sommertag eine gesamte Strahlung von 25,6 SED. Entscheidend ist hierbei nicht unbedingt die Temperatur, sondern der Sonnenhöchststand, der in den Monaten Juni und Juli am höchsten und damit bei wolkenfreiem Himmel am gefährlichsten ist.

Schutz durch Prävention

Wer in seiner Freizeit die Sonne unbeschwert genießen möchte, sollte sich daher unbedingt schützen. Am effektivsten kann die Haut mit Kleidung geschützt werden. Haut, die nicht mit Kleidung bedeckt ist, sollte immer mit ausreichend Sonnencreme, die über einen möglichst hohen Lichtschutzfaktor verfügt, eingecremt werden. In den Sommermonaten empfiehlt es sich, die Sonne zwischen 11 Uhr und 15 Uhr zu meiden. Ratsam ist, Aktivitäten im Freien eher in den frühen Morgenstunden und am späteren Nachmittag zu planen. Ein Blick auf den UV-Index der Wetter-App kann dabei helfen, sich richtig zu schützen. Dieser beschreibt den am Boden erwarteten Tagesspitzenwert der sonnenbrandwirksamen UV-Strahlung. Je höher der Wert, umso größer ist die Gefahr eines Sonnenbrandes und desto konsequenter müssen angemessene Schutzmaßnahmen umgesetzt werden.

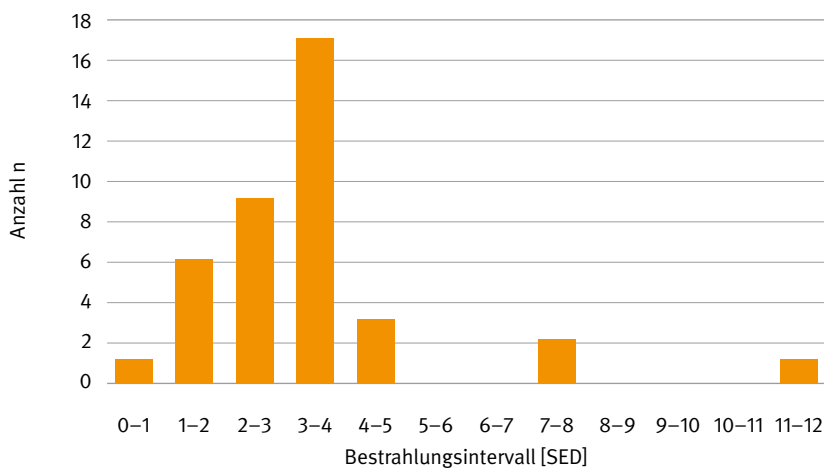
Wir suchen Sie

Um genügend Probanden und Probandinnen für alle Tätigkeiten messen zu können, benötigen wir Ihre Mithilfe. Was sind Ihre Hobbys im Freien? Alle Aktivitäten sind interessant, egal, ob Sie mit Ihrem Hund spazieren gehen, im Garten arbeiten oder gern Fahrrad fahren. Unter www.dguv.de (Webcode: d1181810) können Sie sich für das neue Projekt anmelden und eine Tätigkeit, die für Sie passend ist, auswählen. Natürlich erwartet Sie am Ende des Projektes ein kleines Dankeschön.

Und was müssen Sie in dieser Zeit machen? Sie bekommen von uns ein UV-Dosimeter und ein Tablet. Das UV-Dosimeter ist in etwa so groß wie ein Päckchen Taschentücher, wiegt 130 Gramm und muss von Ihnen während der ausgewählten Tätigkeit am linken Oberarm über Ihrer Kleidung getragen werden. Ein- bis zweimal pro Woche muss dieses dann mit dem Tablet verbunden werden, damit die Datensätze ausgelesen und der Akku aufgeladen werden kann.

„Bisher wurde eine maximale berufliche Dosis von 300 SED im Jahr bei einer Arbeit, die hauptsächlich im Freien ausgeübt wird, angenommen.“

Abbildung 2: Dosisverteilung von 39 Probanden und Probandinnen auf einem Betriebsfest im Juli 2018. Die durchschnittliche gemessene Dosis an diesem Tag betrug 3,4 SED.



UV-Bestrahlung von Beschäftigten im Freien

GENESIS-UV: Messergebnisse liefern Wissen!

UV-Strahlung während Tätigkeiten im Freien – ein viel beachtetes Thema. Das Institut für Arbeitsschutz der DGUV (IFA) führt seit 2014 in Zusammenarbeit mit den Unfallversicherungsträgern Messungen durch. Die Ergebnisse für verschiedenste Berufe und Tätigkeiten werden nun veröffentlicht.

UV-Strahlung – ständig aktuelles Thema in der Prävention

Millionen von Beschäftigten üben Teile oder nahezu alle ihre Tätigkeiten im Freien aus, und das bei jedem Wetter. Sie sind dabei solarer UV-Strahlung ausgesetzt, sowohl bei Sonnenschein als auch bei Bewölkung.

Der Mensch kann sich der UV-Strahlung nicht gänzlich entziehen und sollte dies auch nicht tun. Exposition gegenüber UV-Strahlung hat auch positive Effekte wie die Produktion von Prävitamin D3. Die Rolle der UV-Strahlung bei Krebsarten außer Hautkrebs wird in der Fachliteratur sehr kontrovers diskutiert. Während es Evidenz dafür gibt, dass UV-Strahlung protektiv bei einigen Krebsarten wirken kann, so werden andere Krebsarten gefördert und die Wirkung des Immunsystems behindert. Wissenschaftlich gesichert ist, dass wir UV-Strahlung brauchen, jedoch wie viel, das ist noch unklar – und wird letztendlich von unseren individuellen Faktoren abhängen. Ebenso wissenschaftlich gesichert ist, dass ein Zuviel an UV-Strahlung zu weißem Hautkrebs führen kann. Seit dem 1. Januar 2015 können in Deutschland „Plattenepithelkarzinome oder multiple aktinische Keratosen der Haut durch natürliche UV-Strahlung“ unter bestimmten Voraussetzungen als Berufskrankheit (BK) Nr. 5103 der sogenannten Berufskrankheitenliste (Anlage 1 zur Berufskrankheitenverordnung) anerkannt werden.

Die Auswirkungen einer zu hohen Exposition gegenüber UV-Strahlung sind bislang nur einem kleinen Anteil von Menschen bekannt, oder besser gesagt, bewusst. Schon Aufenthalte von zehn bis fünfzehn Minuten in der Sommersonne können bei entsprechend hellem Hauttyp zu einem Sonnenbrand führen. Um langfristige Schäden der Haut wie Hautkrebs hervorzurufen, ist keine Bestrahlung bis zur Sonnenbranddosis notwendig. Der Schaden wird schon deutlich früher erreicht.

Zahlen bringen Klarheit

Einsicht und Verständnis, sowohl bei Gesetzgebern oder zuständigen Interessenverbänden als auch bei den Versicherten, wachsen, wenn die Gefährdung durch Zahlen belegt ist. Welche Beschäftigten in welchen Berufen sind besonders gefährdet? Wie hoch ist die Bestrahlung? Das sind Kernfragen, die zu beantworten sind.

Seit 2014 geht das IFA mit intensiven Messungen der Frage nach, wie stark berufliche Tätigkeiten mit UV-Exposition verbunden sind. Mehr als 1.000 Testpersonen trugen bislang über sieben Monate hinweg an jedem Arbeitstag ein Dosimeter. Sie übten mehr als 200 Berufe und weit mehr als 600 Einzeltätigkeiten aus. Dabei kamen insgesamt 3,5 Milliarden Datensätze zusammen, die schon ein sehr gutes Bild der Exposition vermitteln. Mit GENE-



Abbildung 1: QR-Code zur direkten Verlinkung auf die Internetseite mit der weltweit größten und konsistentesten Datenanalyse von 2014–2018 über solare UV-Strahlung

Quelle: DGUV

SIS (GENERation and Extraction System for Individual expoSure) und der Anwendung bei Messungen der UV-Strahlung, GENESIS-UV, hat das IFA ein System entwickelt, das insbesondere für die dezentrale Messwerterfassung über lange Zeiträume mit hoher Autonomie der Testpersonen geeignet ist¹.

Berufliche Angaben strukturieren – Profile definieren

Beschäftigung und Tätigkeit sind für jede Person zunächst individuell. Dennoch müssen die berufsbezogenen Angaben, die man von den Testpersonen bei einer Messkampagne erhält, strukturiert und zusammengefasst werden, damit eine gruppenspezifische Auswertung möglich wird. Schlüsselverzeichnisse, wie OMEGA² der DGUV oder für die Klassifikation der Wirtschaftszweige (WZ) des Statistischen Bundesamtes, bieten eine gute Basis für allgemeingültige Definitionen von Berufen. Darauf basierend kann man nach Belieben feingliedriger werden, beispielsweise bis hinunter auf die Ebene der tatsächlichen Teiltätigkeit. Dies führt zu Profilen, die einen Beruf hinsichtlich solarer Exposition genau beschreiben. Entscheidend ist dabei auch, dass sich darin jede und jeder Beschäftigte wiederfindet.

Autor



Dr. Marc Wittlich

Institut für Arbeitsschutz der DGUV (IFA)
E-Mail: marc.wittlich@dguv.de



Abbildung 2: Das Hörspiel „Cosmo und Azura – das dunkle Geheimnis der Sonne“ erzählt Kindern im Vorschulalter auf spielerische und musikalische Art von den Vorzügen der Sonne, aber auch von den Risiken.

Quelle: DGUV

Ein Blick in die Kristallkugel

Es wird spannend werden zu sehen, welche Maßnahmen in der Prävention aus den Erkenntnissen zur Bestrahlung gewählt oder entwickelt werden. Angemerkt wird oft, dass wir die verhältnispräventiven Maßnahmen technischer, organisatorischer oder persönlicher Art doch schon sehr lange kennen. Das ist sicherlich richtig, jedoch scheint die Akzeptanz bei den Versicherten nicht besonders hoch zu sein oder viele kennen sie nicht. Wie erklären wir sonst die noch immer extrem hohen Meldezahlen im Sinne der BK-Nr. 5103? Es liegt auf der Hand, dass es einen sehr großen Nachholbedarf bei verhaltenspräventiven Aspekten gibt. Überzeugung, Schulung und Aufklärung, das müssen künftig wesentliche Inhalte betrieblicher Sicherheit und Gesundheit bezüglich solarer UV-Strahlung werden, und das am besten schon von Kindesbeinen an. Damit hat die DGUV begonnen und zusammen mit dem Liedermacher Rolf Zuckowski ein Hörspiel entwickelt, welches die Vorzüge, aber auch Gefahren der Sonne spielerisch und musikalisch erfahrbar macht (Abbildung 2).³

Prävention sollte Spaß machen und keine Angst oder Ablehnung hervorrufen. „Sonnensicheres Verhalten im Freien ist möglich“, das muss die große Botschaft sein. ●

„Das Forschungsziel mit GENESIS-UV war und ist es, genaue Messergebnisse bis auf die Ebene der Teiltätigkeiten zu ermitteln.“

Das Forschungsziel mit GENESIS-UV war und ist es, genaue Messergebnisse bis auf die Ebene der Teiltätigkeiten zu ermitteln. Es reichte beispielsweise demnach nicht aus zu wissen, wie stark ein Maurer über das Jahr insgesamt bestrahlt ist, sondern wie stark dies beim Mauern der Außenwände, Setzen der Fundamente oder beim Treppenbau ist. Sollte es Unterschiede geben, dann könnte man dies für die Prävention nutzen. Für den Einsatz der Daten in Berufskrankheitenfällen muss noch in vergleichbarer Weise die Exposition in nicht versicherten Zeiten bestimmt werden – beispielsweise in der Freizeit –, damit die im Verfahren notwendigen Daten auch untereinander vergleichbar sind. Ein solches Projekt hat das IFA gerade begonnen.

Verfügbare Daten – verfügbare Erkenntnisse – verfügbare Prävention

Die Datenanalyse der Messungen aus den Jahren 2014 bis 2018 ist nun weitestgehend abgeschlossen worden. Alle Rohdaten wurden dabei sowohl automatisch

als auch händisch analysiert und kategorisiert. Es handelt sich um den größten und konsistentesten Datensatz über solare UV-Strahlung weltweit, das wurde auch in internationalen Gremien (WHO, ILO) deutlich. Aufgrund des Umfangs der analysierten Daten, der untersuchten Berufe und Tätigkeiten ist die Darstellung der Ergebnisse in Papierform recht unübersichtlich. Im IFA wurde daher ein Webtool geschaffen, in dem die Daten nach Beruf und weiteren Kriterien sehr übersichtlich dargestellt werden. Das Webtool ist unter der Adresse <http://genesisauswertung.ifa.dguv.de> erreichbar. Der QR-Code in Abbildung 1 führt direkt zur Anmeldeseite.

Der genaue Zeitpunkt der Veröffentlichung stand zum Zeitpunkt des Redaktionsschlusses für diesen Artikel noch nicht fest. Wir haben auf der oben genannten Webseite eine Mailingliste eingerichtet, die es Interessierten ermöglicht, sich automatisch bei Veröffentlichung der Daten informieren zu lassen.



Fußnoten

- [1] www.dguv.de, Webcode: d1016433
- [2] www.dguv.de, Webcode: d11945
- [3] www.kinderkinder.dguv.de/sonnenschein-aber-sicher/

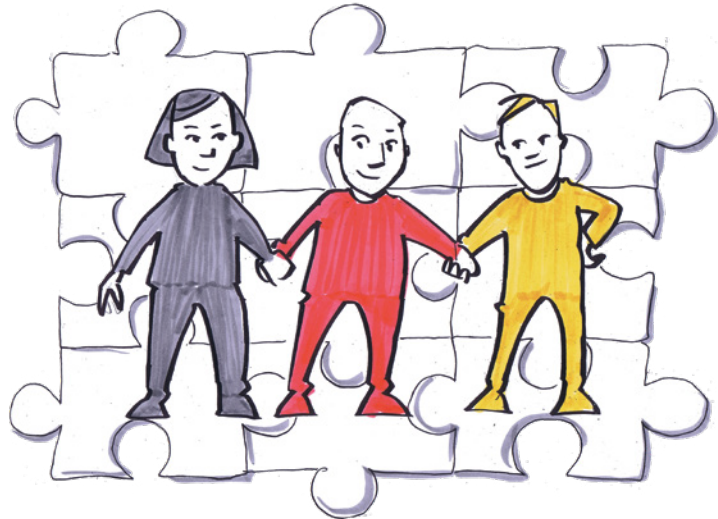
Elf Jahre Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie

Rückblick, Status quo, zukünftige Entwicklung

Seit elf Jahren wirken Bund, Länder und gesetzliche Unfallversicherung unter dem Dach der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie zusammen für eine Optimierung im Bereich Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit. Viel wurde in dieser Zeit bewegt, einiges erreicht und für die Zukunft wurden neue Ziele gesetzt.

Die Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA)

Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie – das im deutschen Arbeitsschutzsystem verankerte und auf Dauer angelegte Bündnis von Bund, Ländern und gesetzlicher Unfallversicherung resultiert aus europäischen und internationalen Vorgaben, die 2008 zur gesetzlichen Fixierung im Arbeitsschutzgesetz und im SGB VII führten. Ziel dieser Partnerschaft ist es, gemeinsam das Arbeitsschutzsystem in Deutschland kontinuierlich zu modernisieren und zu verbessern – immer mit Blick auf die sich stetig verändernde Arbeitswelt. 2008 nahmen Bund, Länder und Unfallversicherung ihre gemeinsame Arbeit auf und starteten in die erste GDA-Periode.



Gemeinsam für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit

Quelle: Michael Hüter/DGUV

1. GDA-Periode 2008–2012

Zielsetzung der ersten GDA-Periode war es, die Häufigkeit und Schwere von Arbeitsunfällen, von Muskel-Skelett-Erkrankungen sowie von Hauterkrankungen zu verringern. Die Reduzierung psychischer Belastungen und die systematische Wahrnehmung des Arbeitsschutzes im Betrieb wurden als „Querschnittsthemen“ integriert. Zur Umsetzung der Arbeitsschutzziele wurden elf Arbeitsprogramme gestartet. Diese erste Phase der GDA brachte im Miteinander von Ländern und Unfallversicherung einen wichtigen Schritt zur Verbesserung der Zusammenarbeit. Mit

den Maßnahmen der ersten GDA-Periode konnten positive Effekte auf den betrieblichen Arbeitsschutz erzielt werden. Betriebe, die in die GDA-Arbeitsprogramme eingebunden waren, schneiden bei zentralen Aspekten des Arbeitsschutzes (Gefährdungsbeurteilung, Unterweisung, sicherheitstechnische und betriebsärztliche Betreuung) signifikant besser ab als nicht einbezogene Betriebe – so das Ergebnis der Betriebsbefragung im Rahmen der ersten Dachevaluation. Die detaillierten Ergebnisse der Befragung sind auf dem GDA-Portal unter www.gda-portal.de abrufbar.

2. GDA-Periode 2013–2018

In der zweiten GDA-Periode wurden drei Arbeitsschutzziele beschlossen, die in drei Arbeitsprogrammen gemeinsam von Bund, Ländern und Unfallversicherung nach einheitlichen Grundsätzen bearbeitet und umgesetzt wurden:

- Verbesserung der Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes (Arbeitsprogramm „Organisation/ORGA“) Motto: „Arbeitsschutz mit Methode – zahlt sich aus“
- Verringerung von arbeitsbedingten Gesundheitsgefährdungen und Erkrankungen im Muskel-Skelett-Bereich (Arbeitsprogramm „MSE“) Motto: „Prävention macht stark – auch Deinen Rücken“
- Schutz und Stärkung der Gesundheit bei arbeitsbedingter psychischer Belastung (Arbeitsprogramm „PSYCHE“) Motto: „Stress reduzieren – Potentiale entwickeln“

In der Umsetzung wurde zwischen Kern- und Begleitprozessen unterschieden. Schwerpunkt bildeten die Betriebsbesich-

Autorin



Sabine Ernst

Stabsbereich Prävention der DGUV
E-Mail: sabine.ernst@dguv.de

tigungen (= Kernprozesse). Diese wurden von einer Vielzahl weiterer begleitender Maßnahmen flankiert, zum Beispiel Schulungs- und Qualifizierungsmaßnahmen, Erfahrungsaustauschveranstaltungen, Entwicklung und Angebot von Handlungshilfen.

Arbeitsprogramm „ORGA“

Mit dem Ziel, die Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes zu verbessern, fokussierte das Arbeitsprogramm „ORGA“ die Gefährdungsbeurteilung als zentrales Instrument. In der zweiten GDA-Periode sollten mehr Betriebe den gesamten Prozess realisieren – von der Ermittlung der Gefährdungen über das Ergreifen von Maßnahmen bis hin zu deren Wirksamkeitsprüfung einschließlich ihrer Anpassung im Sinne einer Nachhaltigkeit. Das Arbeitsprogramm entwickelte in Kooperation mit der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) ein Hilfsmittel für Betriebe, insbesondere für kleine und mittelständische Unternehmen (KMU), den GDA-ORGACheck. Dieses Online-Instrument fand große Zustimmung. Es hilft Arbeitgebenden sowie Unternehmern und Unternehmerinnen, ihre betriebliche Arbeitsschutzorganisation einschließlich Gefährdungsbeurteilung selbst zu bewerten. Neben der Erstellung weiterer Produkte war es Aufgabe des Arbeitsprogramms, betriebliche und überbetriebliche Akteurinnen und Akteure zu sensibilisieren, zu informieren und zu qualifizieren.

Arbeitsprogramm „MSE“

Die Ziele des Arbeitsprogramms „MSE“ waren darauf ausgerichtet, die Präventionskultur in den Unternehmen weiterzuentwickeln, die Führungskräfte für die Anliegen von Sicherheit und Gesundheit zu sensibilisieren sowie die Gesundheitskompetenz der Beschäftigten zu fördern. Die Aktivitäten im Arbeitsprogramm fokussierten sich auf besonders häufige Belastungen wie Heben und Tragen, Ziehen und Schieben von Lasten, Zwangshaltungen, Ganzkörper- und Hand-Arm-Vibrationen, Arbeiten mit erhöhter Kraftanstrengung, sich wiederholende Arbeitsabläufe,

aber auch bewegungsarme Tätigkeiten. Eine Vielzahl von Angeboten und Hilfsmitteln zur Prävention von Muskel-Skelett-Erkrankungen wurden von den GDA-Trägern und den Sozialpartnern entwickelt. Diese sind branchenübergreifend erfasst und können unter www.gda-bewegt.de abgerufen werden.

Arbeitsprogramm „PSYCHE“

Flächendeckende Umsetzung von Maßnahmen zur menschengerechten Gestaltung der Arbeit sowie Stärkung der Ressourcen, so lauteten die Ziele des Arbeitsprogramms „PSYCHE“ für die zweite GDA-Periode. Zur Zielerreichung wurden betriebliche und überbetriebliche Akteure und Akteurinnen im Bereich Arbeits-

„Ziel der GDA ist es,
gemeinsam das Arbeitsschutzsystem in Deutschland
kontinuierlich zu modernisieren und zu verbessern.“

sicherheit und Gesundheitsschutz informiert, sensibilisiert und qualifiziert. Es wurden speziell zu diesem Zweck passgenaue Informations- und Qualifizierungsmaßnahmen entwickelt. Aber auch die Basisqualifizierung des Aufsichtspersonals von Ländern und Unfallversicherung zum Thema „psychische Belastungen am Arbeitsplatz“ war eine essentielle Maßnahme des Arbeitsprogramms, eigene Standards wurden hierfür geschaffen. Hilfsmittel wie die aktualisierte Broschüre „Empfehlungen zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen“ finden sich neben Informationen und weiteren Handlungshilfen auf der Internetseite www.gda-psyche.de.

Auch Beispiele guter Praxis wurden ermittelt und finden sich auf dem INQA-Portal unter „TOP 100 – Impulse aus der Praxis“

(www.inqa.de/DE/Angebote/Top-100-Impulse-aus-der-Praxis/inhalt.html).

Evaluation

Mit der Verankerung der GDA im Arbeitsschutzgesetz und im Sozialgesetzbuch VII hat der Gesetzgeber die Träger der GDA auch verpflichtet, die Erreichung der Ziele der GDA zu evaluieren.

Neben der Evaluierung der zielspezifischen länder- und trägerübergreifenden GDA-Arbeitsprogramme soll die GDA dabei auch in ihrer Gesamtheit hinsichtlich übergreifender Wirkungen auf das Arbeitsschutzsystem und die Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit bewertet werden.

Diese Vorgehensweise teilt die GDA mit anderen EU-Staaten, die ihre nationalen Arbeitsschutzstrategien ebenfalls evaluieren. Die Dachevaluation der zweiten GDA-Periode hat gezeigt, dass eine präsen- te qualitativ hochwertige Überwachung und Beratung durch die Aufsichtsbehörden der Länder sowie das Aufsichtspersonal der Unfallversicherung für das Arbeitsschutzniveau in den Betrieben und Unternehmen sowie für die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten förderlich sind (www.gda-portal.de/DE/GDA/Evaluation/2013-2018/2013-2018_node.html). Den betrieblichen Arbeitsschutz fördernde Faktoren sind ferner Schulungsmaßnahmen und das Vorhandensein einer Beschäftigtenvertretung im Unternehmen. Die Beratungskompetenz der Aufsichtsdienste wird im Ergebnis recht hoch eingestuft.

Ferner ist die Akzeptanz gemeinsamer Grundsätze und Leitlinien beim Aufsichtspersonal spürbar gestiegen. Dennoch gibt es für die GDA weiterhin „einiges zu tun“, denn die Evaluationsergebnisse belegen nach wie vor deutlich bestehende Defizite im betrieblichen Arbeitsschutz. Markant, wenn auch nicht wirklich überraschend ist, dass die Umsetzungsquoten von Arbeitsschutzvorgaben mit abnehmender Betriebsgröße merklich sinken. Verbesserungspotenzial besteht aber auch im Rahmen der gemein-

samen Überwachungs- und Beratungsstrategie der Aufsichtsdienste von Ländern und Unfallversicherung. Und das Vorschriften- und Regelwerk sieht sich nach wie vor konfrontiert mit dem Wunsch nach Vereinfachung und mehr Transparenz.

Die aktuelle 3. GDA-Periode 2019–2024

Die dritte GDA-Periode kommt verzögert „in Gang“. Das Jahr 2018 war geprägt von intensiven Gesprächen und Diskussionen der drei GDA-Träger. Die von der Europäischen Union (EU) ausgehende SLIC (Senior Labour Inspectors Committee) Evaluation untersucht und bewertet in regelmäßigen Abständen die Arbeitsschutzsysteme der EU-Staaten. Führte die vorletzte Evaluation (2005) und ihr schlechtes „Zeugnis“ für Deutschland noch zur Gründung und gesetzlichen Festbeschreibung der GDA, vergab die SLIC-Kommission dem dualen deutschen Arbeitsschutzsystem nunmehr (2017) im Grundsatz „ganz gute Noten“, allerdings mit dem Hinweis auf Verbesserungspotenzial. Die erneute Begutachtung des Systems war Anlass für die drei Träger, sich mit der Frage nach dem Selbstverständnis der GDA und damit mit sich selbst auseinanderzusetzen. In Grundsatzpapieren wurde die gemeinsame Basis aktualisiert und konkretisiert. Inzwischen sind die Themen der dritten GDA-Periode gesetzt und die operative Phase läuft an.

Die Nationale Arbeitsschutzkonferenz (NAK), also das steuernde Organ der GDA, hat für die aktuelle Periode das strategische Ziel wie folgt benannt:

„Arbeit sicher und gesund gestalten – Prävention mit Hilfe der Gefährdungsbeurteilung“

Thematisch untersetzt wird das strategische Ziel mit drei fachthematischen Zielen: Miteinander und systematisch für

- gute Arbeitsgestaltung bei Muskel-Skelett-Belastungen,
- gute Arbeitsgestaltung bei psychischen Belastungen,
- einen sicheren Umgang mit krebserzeugenden Gefahrstoffen.

Der Schwerpunkt liegt mit Blick auf die Ergebnisse der Dachevaluation zur zweiten GDA-Periode auch in der dritten Periode auf der Gefährdungsbeurteilung, dem zentralen Element des betrieblichen Arbeitsschutzes. Die Arbeitsprogramme



Arbeitsschutz der Zukunft verlangt mehr Kooperation und beschleunigte Prozesse bei allen Beteiligten

„Mit Blick auf die sich immer schneller wandelnde Arbeitswelt bleibt das gemeinsame Ziel eines optimierten Arbeitsschutzes eine sehr anspruchsvolle, aber auch eine sehr spannende Aufgabe.“

sind benannt, die Arbeitsgruppen (AG) konstituiert. Neben den an Fachthemen orientierten Arbeitsgruppen wird es eine weitere AG zum Thema Betriebsbesichtigungen/Gefährdungsbeurteilung geben. Diese erarbeitet die Vorgaben und Strukturen für das abgestimmte Vorgehen der Aufsichtsführenden bei der Beratung und Überwachung der Betriebe einschließlich des Datenaustausches zwischen den Aufsichtsbehörden der Länder und den Aufsichtsdiensten der Unfallversicherung zu den Ergebnissen der Betriebsbesichtigungen. Auf ihre Fahne hat sich die GDA für die dritte Periode auch eine vermehrte Zusammenarbeit mit Dritten (Trägern, Organisationen, Projekten und Kampagnen) geschrieben. Mehr Kooperationen sollen helfen, Kräfte zur Verbesserung des betrieblichen Arbeitsschutzes zu bündeln.

14. Arbeitsschutzforum 2019

Arbeitsschutz ist Dialog und braucht Dialog. Die GDA lebt den Dialog auch und grundsätzlich weitgefächert über das Arbeitsschutzforum (ASF). Das ASF ist Fachkonferenz und Beratungsorgan der NAK. Alle relevanten Gruppen sowie Akteurinnen und Akteure des Arbeitsschutzes können hier ihre Vorstellungen in den Ent-

scheidungsprozess der NAK einbringen. Das Arbeitsschutzforum ermöglicht so eine kritische Reflexion der in der NAK zu leistenden Arbeit mit den an Sicherheit und Gesundheitsschutz sowie Gesundheitsförderung und -forschung beteiligten Kreisen und Fachleuten.

Darüber hinaus bietet das ASF eine Plattform für den regelmäßigen Informations- und Erfahrungsaustausch zwischen den Akteurinnen und Akteuren im Arbeitsschutzsystem. Dem ASF gehören auch die Sozialpartner, Krankenkassen, weitere Sozialversicherungsträger, Forschungseinrichtungen und Fachverbände an.

Das ASF wurde bereits 2006 eingerichtet und kommt seitdem jährlich zusammen; die gesetzliche Grundlage findet sich im Arbeitsschutzgesetz. 2019 wird es erstmals ein sogenanntes „kleines Arbeitsschutzforum“ geben. Die NAK hat beschlossen, dass zukünftig das Arbeitsschutzforum im jährlichen Wechsel als kleines und großes Forum ausgestaltet werden soll. „Groß“, das bedeutet „übliches Format“, alle relevanten Kreise treten in den Dialog. „Klein“, das meint, der Austausch findet in enger Anbindung zwi-

schen den NAK-Mitgliedern und ausgewählten Fachleuten im reduzierten Kreis statt. Die Veranstaltung ist weniger als Kongress, sondern als Workshop geplant. Dieses neue Format fand erstmals am 23. und 24. September 2019 in der DGUV Akademie in Dresden statt. Thema war: „Gefährdungen erkennen, Gefährdungen vermeiden“ – in Betrieben mit bis zu 249 Beschäftigten. Damit fokussierte sich die NAK in diesem Austausch auf die Gefährdungsbeurteilung in kleinen und mittelständischen Unternehmen. Grund hierfür waren insbesondere die einschlägigen Erkenntnisse aus der Dachevaluation zur zweiten GDA-Periode.

Deutscher Arbeitsschutzpreis 2019

Am 5. November 2019 wird im Rahmen der Fachmesse A+A in Düsseldorf der Deutsche Arbeitsschutzpreis vergeben. Dabei handelt es sich um die branchenübergreifende Auszeichnung für vorbildhafte technische, strategische, organisatorische und kulturelle Lösungen rund um Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), der Länderausschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik (LASI) und die DGUV richten gemeinsam den Arbeitsschutzpreis aus. Erstmals wird es zusätzlich zu den vorgenannten fünf Kategorien den Stiftungspreis der Messe Düsseldorf in der Kategorie „Newcomer“ geben. Ein modernisiertes Marketing zeigt Wirkung, dieses Jahr wurden 231 Bewerbungen eingereicht. Nähere Einzelheiten über den Preis sowie zu den Nominierten finden sich auf der Internetseite des Deutschen Arbeitsschutzpreises unter www.deutscher-arbeitsschutzpreis.de.

Fazit

Die GDA blickt auf elf Jahre Partnerschaft und gemeinsames Handeln von Bund, Ländern und gesetzlicher Unfallversicherung zurück. Die SLIC-Evaluation und zwei abgeschlossene evaluierte GDA-Perioden haben Fortschritt und Defizite im deutschen Arbeitsschutzsystem konkretisiert sowie Möglichkeiten und Potenziale für die Zukunft aufgezeigt. Die drei Träger der GDA und die NAK stellen sich auch in der aktuellen GDA-Periode 2019 bis 2024 den Herausforderungen. Mit Blick auf die sich ständig und immer schneller wandelnde Arbeitswelt bleibt das gemeinsame Ziel eines optimierten Arbeitsschutzes, im Sinne von mehr Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit, eine sehr anspruchsvolle, aber auch eine sehr spannende Aufgabe. ●



INTERNATIONALE FACHMESSE
MIT KONGRESS

- PERSÖNLICHER SCHUTZ
- BETRIEBLICHE SICHERHEIT
- GESUNDHEIT BEI DER ARBEIT

Betriebliche Sicherheit ist eine Existenzfrage.

Jedes Unternehmen braucht individuelle Konzepte und Maßnahmen zum Schutz von Mitarbeitern und Sachwerten. Diese Erkenntnis sichert Zukunft. Die A+A als weltweite Nr. 1 präsentiert ein großes Spektrum an Lösungen: von Brand- bis Schallschutz, von Elektro- bis Transportsicherheit, von Maschinen- bis Objektschutz. Für kollektive Sicherheit, bei der **DER MENSCH ZÄHLT.**

5. - 8. NOVEMBER 2019
DÜSSELDORF, GERMANY

AplusA.de/bs



Messe
Düsseldorf

Sicherheitsbeauftragte

Eine 100-jährige Erfolgsgeschichte

Der Unfallvertrauensmann als Vorgänger der Sicherheitsbeauftragten ist der erste durch eine Unfallverhütungsvorschrift definierte betriebliche Arbeitsschutzakteur. Im Jahr 1919 durch die Berufsgenossenschaften geschaffen, begeht dieses Ehrenamt 2019 sein 100-jähriges Jubiläum.

1919 war für Deutschland ein ereignisreiches Jahr: Nach dem Ende des Ersten Weltkriegs wurden der Friedensvertrag von Versailles und die Weimarer Verfassung unterzeichnet. Die erste parlamentarische Demokratie entstand, Friedrich Ebert wurde erster Reichspräsident und Frauen erhielten das aktive und passive Wahlrecht.

Der Unfallvertrauensmann und die Entwicklung des Arbeitsschutzes nach dem Ersten Weltkrieg

Während im Ersten Weltkrieg die Wirkung des Arbeitsschutzes durch die Aufhebung vieler Regeln massiv rückläufig war (zum Beispiel wurden Doppelschichten möglich), setzte ab 1919 wieder eine positive Entwicklung ein. Der Achtstundentag wurde eingeführt und mit dem Unfallvertrauensmann schuf man den ersten betrieblichen Arbeitsschutzakteur. Einige große Fabriken setzten ab 1920 die ersten Sicherheitsingenieure ein und 1925 wurde der Versicherungsschutz für Berufskrankheiten und Wegeunfälle festgeschrieben.

Die Einführung der Unfallvertrauensleute war motiviert von Bestrebungen nach „Vermehrungen der Betriebsrevisionen im Interesse der Unfallverhütung“. Darüber hinaus strebte die Arbeiterseite eine Beteiligung an der berufsgenossenschaftlichen

Aufsicht an. Das Reichsversicherungsamt empfahl im Februar 1919 diesbezüglich, „bei der gegenwärtigen politischen Lage Entgegenkommen zu zeigen und ein Zugeständnis, das man voraussichtlich doch machen müsse, lieber freiwillig zu gewähren“¹.

„Aktuell leisten 670.000 Sicherheitsbeauftragte wie ihre Vorgängerinnen und Vorgänger in den vergangenen 100 Jahren einen unverzichtbaren Beitrag für einen breit aufgestellten Arbeitsschutz in Deutschland.“

Vertreter der Berufsgenossenschaften sahen die sinnvolle Beteiligung der Arbeiterinnen und Arbeiter an der Aufsicht nur „in dem eigenen Betriebe, wo sich ihre Erfahrungen und Spezialkenntnisse fruchtbringend im Interesse der Unfallverhütung verwerten können“¹.

Das Reichsversicherungsamt hielt „für gewisse Betriebszweige Arbeitskontrolleure als Unterstützung des technischen Aufsichtsbeamten für nützlich, die sich nicht

nur auf den eigenen Betrieb zu beschränken brauchten, sondern auch in fremden Betrieben wirken sollten“². Im Rahmen einer Sitzung des Verbandes der Deutschen Berufsgenossenschaften wurde schließlich am 20. Oktober 1919 Paragraf 14a der Normal-Unfallverhütungsvorschrift beschlossen.³ Dieser Tag stellt die Geburtsstunde des Ehrenamtes Sicherheitsbeauftragte dar.

In den Jahrzehnten nach dem Ersten Weltkrieg war der Arbeitsschutz geprägt von der hohen Anzahl tödlicher Arbeitsunfälle (1917: 7.904, 1948: 3.958⁴). Damit war Unfallverhütung die zentrale Aufgabe, die in der neuen Regelung des Paragrafen 14a konkretisiert wurde: „In jedem größeren Betriebe insbesondere in jeder Fabrik im Sinne des Paragrafen 538 Reichsversicherungsordnung (RVO) sollen eine oder nach Art und Größe des Betriebes mehrere geeignete, von den Arbeitnehmenden aus ihrem Kreise gewählte Vertrauenspersonen verpflichtet werden, sich von dem Vorhandensein und der ordnungsgemäßen Benutzung der vorgeschriebenen Schutzvorrichtung fortlaufend zu überzeugen, vorgefundene Mängel dem Betriebsleiter zu melden, aufgrund ihrer Erfahrungen und Beobachtungen selbst Vorschläge zur Verbesserung der Schutzvorrichtungen zu machen, auch das Interesse ihrer Arbeitsgenossen für den Unfallschutz zu wecken sowie den mit der Überwachung betrauten staatlichen oder berufsgenossenschaftlichen Aufsichtsbeamten bei Betriebsbesichtigungen zu begleiten und durch Auskünfte und entsprechende Mitteilungen in der Erfüllung seiner Aufgabe zu unterstützen“³.

Diese Regelungen bezüglich des Unfallvertrauensmanns hatten in der Weimarer Republik, im nationalsozialistischen Deutschland und in der BRD noch bis in die 1960er-Jahre weitestgehend Bestand.

Autor



Gerhard Kuntzemann

Berufsgenossenschaft Holz und Metall (BGHM),
Sachgebiet Sicherheitsbeauftragte im FB ORG
E-Mail: gerhard.kuntzemann@bghm.de

Vom Unfallvertrauensmann zu den Beauftragten für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit



Grafik: BGHM

Der Begriff Sicherheitsbeauftragte (BRD)

Mit dem Unfallversicherungs-Neuregelungsgesetz (UVNG) wurde 1963 das dritte Buch der Sozialversicherung grundlegend überarbeitet und im Paragraf 719 der Begriff „Sicherheitsbeauftragte“ als Nachfolge des Unfallvertrauensmanns eingeführt. Im Vergleich zum Unfallvertrauensmann wurde der Sicherheitsbeauftragte nicht mehr von den Arbeitnehmenden gewählt.

In der DDR gab es schon in der 1950er-Jahren Sicherheitsbeauftragte, die aber eher vergleichbar mit Fachkräften für Arbeitssicherheit waren. Der Nachfolger des Unfallvertrauensmanns wurde in der DDR Arbeitsschutzobmann genannt, Regelungen hierzu traf das Gesetz der Arbeit (GdA) aus dem Jahr 1950.

Humanisierung der Arbeitswelt

Mit den Schlagworten „menschengerechte Arbeit“ und „Humanisierung der Arbeitswelt“ als Ansätze ab Ende der 1960er-Jahre weitete sich die Bandbreite des Arbeitsschutzes massiv aus. Unfallverhütung war nicht mehr „der“, sondern „ein“ Arbeitsschwerpunkt.

In den vergangenen Jahrzehnten entwickelten sich die Aufgaben der Sicherheitsbeauftragten immer mehr zu einem Schwerpunkt Gesundheitsschutz. Folgerichtig wurde 1996 mit Einführung des Sozialgesetzbuches (SGB) VII der Arbeitsauftrag der Sicherheitsbeauftragten im Paragraf 22 um die Begriffe „Berufskrankheiten“ und „Gesundheitsgefahren“ ergänzt. Die zusätzliche Präventionsaufgabe „Arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren“ des SGB VII verstärkte diesen Trend.

In den vergangenen Jahren hat darüber hinaus das Präventionsgesetz von 2015 dafür gesorgt, dass primäre Prävention und Gesundheitsförderung von vielen Unternehmen als wichtige Herausforderungen gesehen werden. Bei der betrieblichen Umsetzung werden Sicherheitsbeauftragte immer mehr in diese Themenfelder involviert, weil sie durch ihre Nähe zu den Beschäftigten und durch ihre Ortskenntnisse zu Recht als wichtige Multiplikatoren, Multiplikatorinnen und Unterstützende gelten.

Neue Aufgaben erfordern neue Bezeichnung

Mittlerweile spiegelt der Begriff „Sicherheitsbeauftragte“ die aktuellen Aufgaben dieses Ehrenamtes nicht mehr ausreichend wider. Eine erneute Umbenennung 56 Jahre nach dem UVNG scheint dringend geboten, weil die sprachliche Einengung durch den Begriff in vielen Köpfen auch eine unzureichende Begrenzung auf Sicherheitsthemen mit sich bringt. Darauf

haben insbesondere einige größere Unternehmen reagiert und ihre Sicherheitsbeauftragten Beauftragte für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit genannt.

Permanente Weiterentwicklung des Rollenbildes der Sicherheitsbeauftragten

Aktuell leisten 670.000 Sicherheitsbeauftragte wie ihre Vorgängerinnen und Vorgänger in den vergangenen 100 Jahren einen unverzichtbaren Beitrag für einen breit aufgestellten Arbeitsschutz in Deutschland. Die permanente Weiterentwicklung des Rollenbildes vom Akteur zur Verhütung von Arbeitsunfällen im Jahr 1919 zum Beauftragten für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit 2020 gehört zur 100-jährigen Erfolgsgeschichte der Sicherheitsbeauftragten. Auch in Zukunft wird diese fortgeschrieben, wenn neue gesellschaftliche und betriebliche Entwicklungen aufgegriffen und behutsam in das Rollenbild der Sicherheitsbeauftragten integriert werden. ●



Fußnoten

- [1] Niederschrift über die Sitzung des Geschäftsführenden Ausschusses des Verbandes der Deutschen Berufsgenossenschaften am 3. Februar 1919. In: Die Berufsgenossenschaft. Zeitschrift für die Reichs-Unfallversicherung, Ausgabe 11/1919, S. 65–67
- [2] Dr. Ostern: Vom Verbands der Deutschen Berufsgenossenschaften. Vorbericht über den 30. ordentlichen Berufsgenossenschaftstag vom 20. bis 22. Oktober 1919 In: Die Berufsgenossenschaft. Zeitschrift für die Reichs-Unfallversicherung, Ausgabe 20/1919, S. 134
- [3] Niederschrift über die Sitzung des Geschäftsführenden Ausschusses des Verbandes der Deutschen Berufsgenossenschaften am 20. Oktober 1919. In: Die Berufsgenossenschaft. Zeitschrift für die Reichs-Unfallversicherung, Ausgabe 1/1920, S. 5
- [4] DGUV, Tödliche Arbeitsunfälle. Entwicklung 1886 bis heute, www.dguv.de, Webcode: d108250

Jahresbericht

Kennziffern der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung 2018

Die Geschäfts- und Rechnungsergebnisse der neun gewerblichen Berufsgenossenschaften sowie der 24 Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand für das Jahr 2018 liegen vor. Der folgende Beitrag enthält die aktuellen Trends zu Unfällen, Berufskrankheiten, Rentenbestand und Leistungsaufwendungen. Organisation und Umfang der Versicherung sowie die Aufbringung der Mittel werden ebenfalls beschrieben.

1.0 Organisation

Die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung modernisieren ihre Verwaltungsstrukturen fortlaufend. Durch Fusionen wurde dabei die Zahl der gewerblichen Berufsgenossenschaften von bisher 35 auf neun reduziert. Beginnend mit der Neuorganisation im öffentlichen Bereich zum 1. Januar 1998 hat sich auch die Zahl der Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand von 54 auf 24 mehr als halbiert. Darüber hinaus gibt es eine Reihe von Verwaltungsgemeinschaften und Kooperationen. Zum 1. Januar 2016 wurde die bisher letzte Fusion wirksam. Dabei schlossen sich die Berufsgenossenschaft für Transport und Verkehrswirtschaft und die Unfallkasse Post und Telekom (UK PT) zur Berufsgenossenschaft Verkehrswirtschaft Post-Logistik Telekommunikation zusammen. Um die Aussagekraft der Vorjahresvergleiche in den Tabellen zu erhöhen, wurden die Angaben der UK PT auch in den Vorjahren der gewerblichen Wirtschaft zugerechnet.

Für das Meldejahr 2018 konnten Unternehmen ihre Lohnsummen erstmalig nur noch digital an die gesetzliche Unfallversicherung melden. Dieses neue Verfahren

Autor und Autorinnen

Wolfram Schwabbacher

Referat Statistik der DGUV
E-Mail: statistik@dguv.de

Dr. Kristina Meier

Referat Statistik der DGUV
E-Mail: statistik@dguv.de

Katharina Forsch

Referat Statistik der DGUV
E-Mail: statistik@dguv.de

ersetzte die bisherige Meldung auf Papier. Im Zuge der Umstellung auf das neue Verfahren wurden auch bei den zu meldenden Angaben Veränderungen vorgenommen. Dadurch liegen nun zwar einerseits präzisere Angaben zu den versicherten Personen und den geleisteten Arbeitsstunden vor, andererseits kann es bei Zeitreihen, in die diese Größen einfließen, zu Brüchen kommen.

Die Zahl der bei den Unfallversicherungsträgern tätigen Personen ist gegenüber dem Vorjahr leicht um 0,1 Prozent auf nun 22.229 gesunken. Davon gehörten 17.201 (+50) zum Verwaltungspersonal und 5.028 (-77) zum Personal der Prävention.

2.0 Unternehmen und Einrichtungen

Bei den Mitgliedern der DGUV waren 2018 insgesamt 4.066.816 Unternehmen beziehungsweise Einrichtungen zu verzeichnen. Davon entfielen 3.376.997 auf den Zuständigkeitsbereich der gewerblichen Berufsgenossenschaften. Die Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand betreuten 689.819 Unternehmen und Einrichtungen.



Foto: bauka/fotolia.com

In der gewerblichen Wirtschaft war im Jahr 2018 die Entwicklung der Zahl der Unternehmen in den verschiedenen Berufsgenossenschaften uneinheitlich: Der größte Anstieg ist mit 3,4 Prozent bei der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft (VBG) zu verzeichnen. Bei der BG Holz und Metall ist der Rückgang mit 17,9 Prozent am größten. Bei den übrigen Berufsgenossenschaften bewegen sich die Veränderungen zwischen -2,0 Prozent und +3,1 Prozent. Insgesamt ist die Unternehmenszahl im Vergleich zum Vorjahr um 18.444 gestiegen (+0,5 Prozent).

Bei den Unfallversicherungsträgern der öffentlichen Hand zählen als zugehörige Unternehmen Bund, Länder, Gemeinde-

i

Weitere Informationen

Im Folgenden der besseren Lesbarkeit wegen mit der Bezeichnung „Schülerinnen und Schüler“ abgekürzt.

verbände, Kommunen, Hilfeleistungsunternehmen, Privathaushalte und selbstständige Unternehmen nach § 125 Abs. 3, § 128 Abs. 4 und § 129 Abs. 3 SGB VII. Für das Berichtsjahr 2018 wurden 24.369 Unternehmen, 499.010 Privathaushalte, die Personen beschäftigen, und 21.915 Unternehmen, die Hilfe leisten, ermittelt. Gegenüber dem Vorjahr ist damit hier die Gesamtzahl der Unternehmen auf nun 545.294 (-1,9 Prozent) gesunken.

Außerdem sind die Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand für die Einrichtungen in der Schüler-Unfallversicherung zuständig. Dazu gehören Einrichtungen der Tagesbetreuung (inklusive Tagespflege), allgemeinbildende, berufliche und Hochschulen. Die Anzahl der Einrichtungen ist im Vergleich zum Vorjahr um 245 auf 144.525 gestiegen (+0,2 Prozent).

In Abbildung 1 ist der langjährige Verlauf der Zahl der Mitgliedsunternehmen und Einrichtungen dargestellt. Dabei zeigt sich ein deutlicher Anstieg seit 1987, der während der Ausweitung der Zuständigkeit der Unfallversicherungsträger auf die neuen Bundesländer um 1991 noch an Dynamik gewann.

3.0 Versicherte und Vollarbeiter

Bei den Unfallversicherungsträgern der DGUV waren 2018 etwa 65,7 Millionen Menschen im Rahmen der allgemeinen Unfallversicherung und 17,6 Millionen Menschen in der Schüler-Unfallversicherung gegen die Folgen von Arbeits-,

Wege-, Schul- und Schulwegunfälle sowie Berufskrankheiten versichert. Hierbei handelt es sich zunächst um die Beschäftigten in der gewerblichen Wirtschaft und im öffentlichen Dienst. Daneben gibt es per Satzung oder freiwillig versicherte Unternehmer und Unternehmerinnen. Einen weiteren wesentlichen Teil der Versicherten machen Kinder in Tagesbetreuung (inklusive Tagespflege), Schülerinnen und Schüler sowie Studierende¹ aus. Außerdem umfasst der Kreis der Versicherten bestimmte Sondergruppen, die per Gesetz ebenfalls unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung stehen. Zu nennen sind hier insbesondere ehrenamtlich Tätige, Personen in Hilfeleistungsunternehmen, nicht gewerbsmäßige Bauarbeiter und Bauarbeiterinnen, Blutspenderinnen und Blutspender, Pflegepersonen, Rehabilitanden und Rehabilitandinnen, Entwicklungshelfer und Entwicklungshelferinnen, Arbeitslose oder etwa Strafgefangene. Einige kurzfristig versicherte Personenkreise (zum Beispiel spontane Ersthelfende in Unglücks- oder Notfällen) sind mangels statistischer Quellen unberücksichtigt.

Für die Berechnung von relativen Arbeitsunfallquoten (vgl. Abschnitt 4.1) werden versicherte Teilzeitbeschäftigte statistisch in Vollarbeiter (Vollzeitarbeitsleistungen) umgerechnet. Ein Vollarbeiter entspricht der durchschnittlich von einer vollbeschäftigten Person im produzierenden Gewerbe und Dienstleistungsbereich tatsächlich geleisteten – nicht der tariflichen – Arbeitsstundenanzahl. Es erfolgt eine Be-

rücksichtigung der kalendarischen Arbeitstage, der durchschnittlichen Urlaubs- und Krankheitstage sowie der bezahlten Wochenstunden.

Für das Jahr 2018 beträgt die Zahl der Vollarbeiter bei den Mitgliedern der DGUV insgesamt 37.978.727 und ist damit gegenüber dem Vorjahr um 8,0 Prozent gesunken. Ausschlaggebend für diese Entwicklung ist, dass durch den elektronischen Lohnnachweis nun eine vollständige Meldung der Arbeitsstunden erfolgt und diese nicht mehr zum Teil aus den Versicherungsverhältnissen geschätzt werden mussten. Vor allem im Zuständigkeitsbereich der VBG kam es dadurch zu einer erheblichen Reduktion der Arbeitsstunden und damit auch der Vollarbeiterzahl. 32.332.808 der Vollarbeiter entfallen auf den Bereich der gewerblichen Wirtschaft, was gegenüber dem Vorjahr einen Rückgang um 10,2 Prozent darstellt. Von diesen wurden 50,4 Milliarden Arbeitsstunden geleistet; das sind ebenfalls 10,2 Prozent weniger als im Vorjahr. Im öffentlichen Bereich ist die Vollarbeiterzahl um 7,3 Prozent auf 5.645.919 gestiegen. Die Bestimmung der Rechengröße Vollarbeiter wird für die 17,6 Millionen Versicherten der Schüler-Unfallversicherung nicht vorgenommen. Im Vergleich zum Vorjahr ist die Anzahl der Versicherten in der Schüler-Unfallversicherung ebenfalls gestiegen (+0,4 Prozent).

4.0 Arbeits- und Wegeunfälle

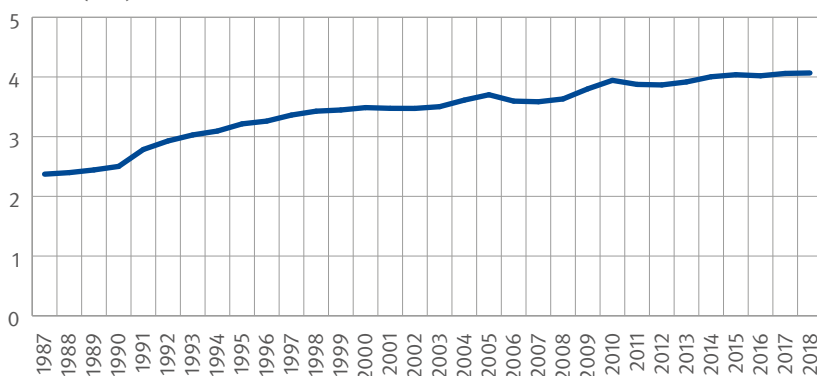
Vorbemerkung: Die Unfälle im Bereich der Schüler-Unfallversicherung werden in Abschnitt 5 beschrieben.

4.1 Begriffe und Unfallquoten

Als meldepflichtige Unfälle werden in den Geschäftsergebnissen die Unfallanzeigen nach § 193 SGB VII gezählt. Danach sind Unternehmerinnen und Unternehmer verpflichtet, binnen drei Tagen Unfälle von Versicherten in ihren Unternehmen anzuzeigen, die eine Arbeitsunfähigkeit von mehr als drei Kalendertagen – ohne den Unfalltag – oder den Tod zur Folge haben. Sind diese Voraussetzungen erfüllt, so werden auch Anzeigen von Verletzten, Durchgangsarztberichte sowie durch Krankenkassen angezeigte Fälle gezählt. Das Gleiche gilt für Wegeunfälle; das sind Unfälle auf dem Weg zum oder vom Ort einer versicherten Tätigkeit, die nach § 8 Abs. 2 Nr. 1 bis 4 SGB VII den Arbeitsunfällen gleichgestellt sind. ▶

Abbildung 1: Unternehmen/Beitragspflichtige, Haushalte und Hilfeleistungsunternehmen sowie Bildungseinrichtungen

absolut (Mio.)



Quelle: DGUV

Übersicht der wichtigsten Zahlen der gewerblichen Berufsgenossenschaften und Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand

	2016	2017	2018	Veränd. v. 2017 auf 2018 (%) ³
Organisation				
UV-Träger	33	33	33	0,0
Sektionen und Bezirksverwaltungen ¹	71	70	70	0,0
Umfang der Versicherung				
Unternehmen/Einrichtungen	4.019.468	4.058.967	4.066.816	+ 0,2
Vollarbeiter ²	40.069.831	41.272.482	37.978.727	- 8,0
Versicherte	79.955.636	81.075.494	83.269.679	+ 2,7
<i>davon in der Schüler-UV</i>	17.327.432	17.507.145	17.574.027	+ 0,4
Versicherungsverhältnisse ²	90.928.624	91.950.868	94.112.804	+ 2,4
Entgelt¹				
Der Beitragsberechnung zugrunde gelegtes Entgelt				
in 1.000 € ¹	956.791.849	995.473.298	1.043.238.605	+ 4,8
pro Vollarbeiter ¹	27.380	27.643	32.266	+ 16,7
Arbeits- und Wegeunfälle				
Meldepflichtige Arbeitsunfälle ²	877.071	873.522	877.198	+ 0,4
je 1.000 Vollarbeiter	21,89	21,16	23,10	+ 9,1
je 1 Mio. geleisteter Arbeitsstunden	13,94	13,57	14,81	+ 9,1
Meldepflichtige Schulunfälle	1.241.139	1.212.550	1.162.901	- 4,1
je 1.000 Schüler	71,63	69,26	66,17	- 4,5
Meldepflichtige Wegeunfälle ²	186.070	190.968	188.527	- 1,3
je 1.000 gewichtete Versicherungsverhältnisse	3,85	3,86	3,64	- 5,6
Meldepflichtige Schulwegunfälle	111.216	109.375	109.346	- 0,0
je 1.000 Schüler	6,42	6,25	6,22	- 0,4
Meldepflichtige Unfälle zusammen²	1.063.141	1.064.490	1.065.725	+ 0,1
Meldepflichtige Schülerunfälle zusammen	1.352.355	1.321.925	1.272.247	- 3,8
Neue Arbeitsunfallrenten ²	14.132	13.625	13.559	- 0,5
je 1.000 Vollarbeiter	0,353	0,330	0,357	+ 8,1
Neue Schulunfallrenten	479	451	603	+ 33,7
je 1.000 Schüler	0,028	0,026	0,034	+ 33,2
Neue Wegeunfallrenten ²	4.716	4.607	4.548	- 1,3
je 1.000 gewichtete Versicherungsverhältnisse	0,098	0,093	0,088	- 5,6
Neue Schulwegunfallrenten	228	208	210	+ 1,0
je 1.000 Schüler	0,013	0,012	0,012	+ 0,6
Neue Unfallrenten zusammen²	18.848	18.232	18.107	- 0,7
Neue Schülerunfallrenten zusammen	707	659	813	+ 23,4
Tödliche Arbeitsunfälle ²	424	451	420	- 6,9
Tödliche Schulunfälle	10	11	10	x
Tödliche Wegeunfälle ²	311	280	310	+ 10,7
Tödliche Schulwegunfälle	31	38	25	- 34,2
Tödliche Unfälle zusammen²	735	731	730	- 0,1
Tödliche Schülerunfälle zusammen	41	49	35	- 28,6

	2016	2017	2018	Veränd. v. 2017 auf 2018 (%) ³
Berufskrankheiten (BK'en)				
Verdachtsanzeigen	75.491	75.187	77.877	+ 3,6
Entschiedene Fälle	80.029	77.330	78.384	+ 1,4
davon:				
BK-Verdacht bestätigt	40.056	38.080	38.005	- 0,2
Anerkannte Berufskrankheiten	20.539	19.794	19.748	- 0,2
darunter neue BK-Renten	5.365	4.956	4.813	- 2,9
Berufliche Verursachung festgestellt, besondere versicherungsrechtliche Voraussetzungen nicht erfüllt	19.517	18.286	18.257	- 0,2
BK-Verdacht nicht bestätigt	39.973	39.250	40.379	+ 2,9
Todesfälle infolge einer BK	2.573	2.580	2.435	- 5,6
Renten				
Rentenbestand	803.462	789.365	775.004	- 1,8
Verletzte und Erkrankte	694.836	683.578	671.868	- 1,7
Witwen und Witwer	99.038	97.001	95.033	- 2,0
Waisen	9.562	8.764	8.086	- 7,7
Sonstige	26	22	17	- 22,7
Umlagesoll⁴ der gewerblichen Berufsgenossenschaften in €	11.247.446.637	11.558.915.667	11.458.919.542	- 0,9
Umlagebeitrag der UV-Träger der öffentl. Hand in €	1.482.972.275	1.550.107.970	1.632.451.079	+ 5,3
Aufwendungen in €				
Prävention	1.168.921.061	1.197.669.530	1.224.858.701	+ 2,3
Entschädigungsleistungen	10.258.348.130	10.472.262.561	10.704.567.137	+ 2,2
darunter: Heilbehandlung, sonst. Rehabilitation	4.463.909.055	4.598.690.601	4.760.513.639	+ 3,5
Finanzielle Kompensation	5.794.439.074	5.873.571.959	5.944.053.498	+ 1,2
Verwaltung und Verfahren	1.453.740.711	1.497.919.180	1.546.700.121	+ 3,3

Quelle: DGUV

[1] nur gewerbliche Berufsgenossenschaften

[2] ohne Schüler-Unfallversicherung

[3] Prozent nur bei Fallzahl > 10

[4] BGHM: ohne Berücksichtigung der Auslandsunfallversicherung

Verläuft ein Arbeits- oder Wegeunfall tödlich oder hat er so schwere Folgen, dass es zu einer Entschädigung in Form einer Rente oder Abfindung kommt, so wird er in den Geschäftsergebnissen zusätzlich als „neue Unfallrente“ nachgewiesen. Voraussetzung für eine solche Entschädigung ist, dass der Unfall allein oder zusammen mit einem früheren Arbeitsunfall für einen gesetzlich festgelegten Mindestzeitraum zu einer Minderung der Erwerbsfähigkeit von mindestens 20 Prozent geführt hat.

Bei der statistischen Erfassung der tödlichen Unfälle werden diejenigen Fälle gezählt, bei denen der Unfall im Berichtsjahr gemeldet wurde und der Tod innerhalb von 30 Tagen nach dem Unfall eingetreten ist.

Zur Beurteilung des durchschnittlichen Arbeitsunfallrisikos werden die absoluten Arbeitsunfallzahlen einerseits zur Zahl der geleisteten Arbeitsstunden und andererseits zur Zahl der Vollarbeiter ins Verhältnis gesetzt. Bei Letzterer wird die durchschnittliche Expositionszeit eines Vollbeschäftigten gegenüber der Gefahr, einen Arbeitsunfall zu erleiden, berücksichtigt und damit auch die konjunkturell und tariflich bedingte Schwankung der Jahresarbeitszeit.

Jede versicherte Tätigkeit, ob als Teilzeit- oder als Vollzeitbeschäftigung oder als kurzfristige Aktivität wie das Blutspenden, bringt jedoch ein eigenes Wege-

unfallrisiko mit sich. Darüber hinaus kann dieselbe versicherte Person in mehr als einem Versicherungsverhältnis stehen und entsprechend mehr versicherte Wege zurücklegen. Daher werden die Wegeunfälle auf die Zahl der Versicherungsverhältnisse bezogen. Diese Zahl wird bei denjenigen Gruppen, die eine deutlich geringere Zahl von versicherten Wegen zurücklegen als Unternehmer und Unternehmerinnen, abhängig Beschäftigte sowie Schüler und Schülerinnen, entsprechend dem tatsächlichen Risiko gewichtet. Für das Berichtsjahr ergeben sich insgesamt 51.783.076 gewichtete Versicherungsverhältnisse (ohne Schüler-Unfallversicherung).

4.2 Meldepflichtige Arbeitsunfälle

Im gewerblichen und öffentlichen Bereich waren im Berichtsjahr 877.198 meldepflichtige Arbeitsunfälle zu verzeichnen; dies sind 0,4 Prozent mehr als im Vorjahr. Da die Zahl der nachgewiesenen Vollarbeiter aufgrund des neuen Lohnnachweisverfahrens (vgl. Kapitel 1 und 3) gleichzeitig deutlich gesunken ist, ist das Risiko, einen Arbeitsunfall zu erleiden, je 1.000 Vollarbeiter von 21,16 im Vorjahr auf 23,10 im Jahr 2018 um 9,1 Prozent gestiegen.

Die Zahl der geleisteten Arbeitsstunden ist im Vergleich zum Vorjahr im selben Ausmaß wie die der Vollarbeiter gesunken, wodurch die Häufigkeit der meldepflichtigen Arbeitsunfälle je einer Million geleisteter Arbeitsstunden ebenfalls um 9,1 Prozent gestiegen ist. Diese Unfall-

quote betrug im Berichtsjahr 14,81, während sie im Vorjahr noch bei 13,57 gelegen hatte.

Die Darstellung der Häufigkeitsquoten der meldepflichtigen Arbeitsunfälle, getrennt nach den verschiedenen Bereichen der gesetzlichen Unfallversicherung für die vergangenen Jahre in den Tabellen 1 und 2, verdeutlicht die strukturell bedingten Unterschiede. In Tabelle 1 ist die Häufigkeit der meldepflichtigen Arbeitsunfälle je 1.000 Vollarbeiter dargestellt, in Tabelle 2 je einer Million geleisteter Arbeitsstunden.

Die Quoten sind bei vier Berufsgenossenschaften gegenüber dem Vorjahr zurückgegangen. Die deutlichste Abnahme verzeichnete die BG für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege mit 4,7 Prozent. Auch bei den Trägern der öffentlichen Hand haben rückläufige Unfallzahlen und die gleichzeitige Zunahme der versicherten Zeit zu einem deutlichen Rückgang um 9,2 Prozent geführt. Der oben bereits erwähnte Rückgang von Arbeitsstunden und Vollarbeitern bei der VBG führt bei den Arbeitsunfallquoten zu einem erheblichen Anstieg um mehr als 50 Prozent.

4.3 Meldepflichtige Wegeunfälle

Bei den Wegeunfällen handelt es sich um alle Unfälle auf dem Weg zwischen Wohnung und Ort der versicherten Tätigkeit, nicht etwa nur um Straßenverkehrsunfälle. Die Straßenverkehrsunfälle werden in den Geschäftsergebnissen nicht geson-

Tabelle 1: Meldepflichtige Arbeitsunfälle je 1.000 Vollarbeiter

	2015	2016	2017	2018	Veränd. v. 2017 auf 2018 (%)
UV in der gewerblichen Wirtschaft¹	23,00	22,95	22,21	24,91	+ 12,15
101 BG Rohstoffe und chemische Industrie	18,34	18,36	18,10	18,15	+ 0,28
102 BG Holz und Metall	36,97	37,17	34,59	34,43	- 0,46
103 BG Energie Textil Elektro Medienerzeugnisse	18,31	18,39	18,14	18,23	+ 0,51
104 BG der Bauwirtschaft	55,49	55,29	53,64	53,07	- 1,06
105 BG Nahrungsmittel und Gastgewerbe	34,91	34,21	33,33	31,87	- 4,38
106 BG Handel und Warenlogistik	22,90	22,90	23,08	23,29	+ 0,92
107 BG Verkehrswirtschaft Post-Logistik Telekommunikation	42,56	43,29	42,97	43,89	+ 2,14
108 Verwaltungs-BG	12,69	12,55	12,00	18,04	+ 50,32
109 BG für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege	15,88	16,32	15,68	14,95	- 4,66
UV der öffentlichen Hand (Allgemeine UV)²	14,96	14,65	14,00	12,72	- 9,17
Insgesamt	21,98	21,89	21,16	23,10	+ 9,13
Schüler-Unfallversicherung					
Schulunfälle je 1.000 Schüler	72,48	71,63	69,26	66,17	- 4,46

[1] inkl. UK PT [2] ohne UK PT

Quelle: DGUV

Tabelle 2: Meldepflichtige Arbeitsunfälle je 1 Million geleisteter Arbeitsstunden

	2015	2016	2017	2018	Veränd. v. 2017 auf 2018 (%)
UV in der gewerblichen Wirtschaft¹	14,65	14,62	14,24	15,97	+ 12,15
101 BG Rohstoffe und chemische Industrie	11,68	11,69	11,60	11,64	+ 0,28
102 BG Holz und Metall	23,55	23,68	22,17	22,07	- 0,46
103 BG Energie Textil Elektro Medienerzeugnisse	11,66	11,71	11,63	11,68	+ 0,51
104 BG der Bauwirtschaft	35,34	35,22	34,39	34,02	- 1,06
105 BG Nahrungsmittel und Gastgewerbe	22,23	21,79	21,37	20,43	- 4,38
106 BG Handel und Warenlogistik	14,58	14,58	14,79	14,93	+ 0,92
107 BG Verkehrswirtschaft Post-Logistik Telekommunikation	27,11	27,58	27,54	28,13	+ 2,14
108 Verwaltungs-BG	8,08	7,99	7,69	11,56	+ 50,32
109 BG für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege	10,12	10,39	10,05	9,58	- 4,66
UV der öffentlichen Hand (Allgemeine UV)²	9,53	9,33	8,97	8,15	- 9,17
Insgesamt	14,00	13,94	13,57	14,81	+ 9,13

Tabelle 3: Meldepflichtige Wegeunfälle je 1.000 gewichtete Versicherungsverhältnisse

	2015	2016	2017	2018	Veränd. v. 2017 auf 2018 (%)
UV in der gewerblichen Wirtschaft¹	3,75	3,82	3,83	3,66	- 4,6
101 BG Rohstoffe und chemische Industrie	4,01	4,07	4,02	3,39	- 15,7
102 BG Holz und Metall	4,09	4,12	4,20	3,89	- 7,4
103 BG Energie Textil Elektro Medienerzeugnisse	3,28	3,42	3,41	3,33	- 2,1
104 BG der Bauwirtschaft	3,18	3,12	3,09	2,87	- 6,9
105 BG Nahrungsmittel und Gastgewerbe	3,03	2,99	3,01	2,70	- 10,1
106 BG Handel und Warenlogistik	4,12	4,11	4,16	4,09	- 1,7
107 BG Verkehrswirtschaft Post-Logistik Telekommunikation	4,28	4,57	4,58	4,62	+ 1,0
108 Verwaltungs-BG	3,52	3,55	3,50	3,34	- 4,6
109 BG für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege	4,27	4,49	4,57	4,48	- 1,8
UV der öffentlichen Hand (Allgemeine UV)²	3,99	4,07	4,01	3,54	- 11,7
Insgesamt	3,78	3,85	3,86	3,64	- 5,6
Schüler-Unfallversicherung					
Schulwegunfälle je 1.000 Schüler	6,42	6,42	6,25	6,22	- 0,4

[1] inkl. UK PT [2] ohne UK PT

Quelle: DGUV

dert ausgewiesen; sie stellen zwar den überwiegenden Teil der Wegeunfälle, finden sich aber auch zu einem geringen Anteil bei den Arbeitsunfällen (zum Beispiel bei Berufskraftfahrern).

Im Bereich der Prävention unterstützt die DGUV die Arbeit des Deutschen Verkehrssicherheitsrats (DVR) in fachlicher und finanzieller Hinsicht. Bei beruflichen Tätigkeiten im Straßenverkehr bestehen zusätzliche Präventionsmöglichkeiten, zum Beispiel durch die Unfallverhütungsvorschrift „Fahrzeuge“ (DGUV Vorschrift 70) sowie spezielle Schulungsprogramme und Informationen für Versicherte, die aus beruflichen Anlässen am Straßenverkehr teilnehmen beziehungsweise durch ihn gefährdet sind.

Bei den Unfallversicherungsträgern der öffentlichen Hand liegt der Arbeitsschwerpunkt, bedingt durch die große Zahl der versicherten Personen in der Schüler-Unfallversicherung, bei der Schulwegsicherheit. Mit den Landes- und Ortsverkehrswachen werden auf regionaler Ebene Multiplikatorinnen und Multiplikatoren (Lehrkräfte sowie Erzieherinnen und Erzieher) Fortbildungen angeboten. Unterstützt wird die Arbeit durch Aktionen und Medien zur Verkehrserziehung und Schulwegsicherheit.

Im Jahr 2018 ereigneten sich 188.527 meldepflichtige Wegeunfälle. Das entspricht gegenüber 2017 einer Abnahme um 1,3 Prozent. Bezogen auf 1.000 (gewichtete) Versicherungsverhältnisse (vgl. Abschnitt

„Unfallquoten“) gab es eine Abnahme von 3,86 im Vorjahr auf 3,64 im Berichtsjahr um 5,6 Prozent. Die zum Teil deutlichen Unterschiede beim Vorjahresvergleich der Wegeunfallquoten zwischen den einzelnen Unfallversicherungsträgern sind hierbei vor allem den unterschiedlichen Entwicklungen der Versicherungsverhältnisse und weniger den Veränderungen bei den Unfallzahlen geschuldet.

4.4 Neue Arbeitsunfallrenten

Die Zahl der schweren Arbeitsunfälle, bei denen es erstmals zur Zahlung einer Rente oder eines Sterbegeldes gekommen ist, ist von 13.625 im Vorjahr um 0,5 Prozent auf 13.559 im Jahr 2018 zurückgegangen. Dabei hat ihre Häufigkeit je 1.000 Vollarbeiter von 0,330 auf 0,357 im Berichtsjahr auf-

Tabelle 4: Neue Arbeitsunfallrenten je 1.000 Vollarbeiter

	2015	2016	2017	2018	Veränd. v. 2017 auf 2018 (%)
UV in der gewerblichen Wirtschaft¹	0,388	0,375	0,349	0,388	+ 11,1
101 BG Rohstoffe und chemische Industrie	0,487	0,492	0,392	0,375	- 4,2
102 BG Holz und Metall	0,510	0,494	0,440	0,426	- 3,0
103 BG Energie Textil Elektro Medienerzeugnisse	0,375	0,362	0,360	0,330	- 8,5
104 BG der Bauwirtschaft	1,454	1,374	1,192	1,170	- 1,9
105 BG Nahrungsmittel und Gastgewerbe	0,373	0,383	0,385	0,350	- 9,1
106 BG Handel und Warenlogistik	0,351	0,341	0,321	0,307	- 4,5
107 BG Verkehrswirtschaft Post-Logistik Telekommunikation	0,847	0,823	0,819	0,808	- 1,4
108 Verwaltungs-BG	0,196	0,192	0,186	0,310	+ 66,9
109 BG für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege	0,197	0,178	0,180	0,164	- 8,8
UV der öffentlichen Hand (Allgemeine UV)²	0,220	0,203	0,199	0,179	- 9,7
Insgesamt	0,367	0,353	0,330	0,357	+ 8,1
Schüler-Unfallversicherung					
Schulunfälle je 1.000 Schüler	0,032	0,028	0,026	0,034	+ 33,2

Tabelle 5: Neue Arbeitsunfallrenten je 1 Million geleisteter Arbeitsstunden

	2015	2016	2017	2018	Veränd. v. 2017 auf 2018 (%)
UV in der gewerblichen Wirtschaft¹	0,247	0,239	0,224	0,249	+ 11,1
101 BG Rohstoffe und chemische Industrie	0,310	0,314	0,251	0,240	- 4,2
102 BG Holz und Metall	0,325	0,315	0,282	0,273	- 3,0
103 BG Energie Textil Elektro Medienerzeugnisse	0,239	0,230	0,231	0,211	- 8,5
104 BG der Bauwirtschaft	0,926	0,875	0,764	0,750	- 1,9
105 BG Nahrungsmittel und Gastgewerbe	0,237	0,244	0,247	0,224	- 9,1
106 BG Handel und Warenlogistik	0,224	0,217	0,206	0,197	- 4,5
107 BG Verkehrswirtschaft Post-Logistik Telekommunikation	0,539	0,524	0,525	0,518	- 1,4
108 Verwaltungs-BG	0,125	0,122	0,119	0,199	+ 66,9
109 BG für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege	0,125	0,113	0,116	0,105	- 8,8
UV der öffentlichen Hand (Allgemeine UV)²	0,140	0,129	0,127	0,115	- 9,7
Insgesamt	0,234	0,225	0,212	0,229	+ 8,1

Tabelle 6: Neue Wegeunfallrenten je 1.000 gewichtete Versicherungsverhältnisse

	2015	2016	2017	2018	Veränd. v. 2017 auf 2018 (%)
UV in der gewerblichen Wirtschaft¹	0,102	0,099	0,093	0,089	- 4,5
101 BG Rohstoffe und chemische Industrie	0,133	0,151	0,129	0,096	- 26,1
102 BG Holz und Metall	0,133	0,122	0,117	0,101	- 13,1
103 BG Energie Textil Elektro Medienerzeugnisse	0,111	0,108	0,105	0,106	+ 1,2
104 BG der Bauwirtschaft	0,106	0,096	0,098	0,085	- 13,4
105 BG Nahrungsmittel und Gastgewerbe	0,091	0,073	0,075	0,073	- 2,5
106 BG Handel und Warenlogistik	0,110	0,106	0,096	0,090	- 6,5
107 BG Verkehrswirtschaft Post-Logistik Telekommunikation	0,094	0,085	0,101	0,103	+ 1,8
108 Verwaltungs-BG	0,088	0,086	0,082	0,084	+ 1,6
109 BG für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege	0,092	0,100	0,085	0,084	- 0,6
UV der öffentlichen Hand (Allgemeine UV)²	0,098	0,090	0,092	0,080	- 12,4
Insgesamt	0,102	0,098	0,093	0,088	- 5,6
Schüler-Unfallversicherung					
Schulwegunfälle je 1.000 Schüler	0,014	0,013	0,012	0,012	+ 0,6

[1] inkl. UK PT [2] ohne UK PT

Quelle: DGUV

grund der Entwicklung der Vollarbeiterzahl um 8,1 Prozent zugenommen. Bezogen auf eine Million geleistete Arbeitsstunden ist ebenfalls ein Anstieg um 8,1 Prozent, von 0,212 im Jahr 2017 auf 0,229 im Berichtsjahr, zu verzeichnen. Die Aufgliederung dieser beiden Unfallquoten nach den verschiedenen Bereichen der gesetzlichen Unfallversicherung für die vergangenen Jahre ist in den Tabellen 4 und 5 dargestellt. Zunahmen bei den neuen Arbeitsunfallrenten je 1.000 Vollarbeiter waren nur bei der VBG (+66,9 Prozent) zu verzeichnen. Bei den anderen Berufsgenossenschaften und den Trägern der öffentlichen Hand gingen die Quoten mit bis zu 9,7 Prozent teilweise deutlich zurück.

4.5 Neue Wegeunfallrenten

Die Zahl der neuen Wegeunfallrenten ist von 4.607 im Jahr 2017 auf 4.548 im Berichtsjahr um 1,3 Prozent gesunken. Dabei ist das Unfallrisiko je 1.000 (gewichteter) Versicherungsverhältnisse um 5,6 Prozent von 0,093 auf 0,088 gefallen. Tabelle 6 zeigt, dass die Veränderung der Quote gegenüber dem Vorjahr in den verschiedenen Bereichen eine breite Streuung aufweist. Diese ist wie auch bei den meldepflichtigen Wegeunfällen vor allem in der Entwicklung bei den Versicherungsverhältnissen begründet.

4.6 Verhältnis von neuen Unfallrenten zu meldepflichtigen Unfällen

Im Jahr 2018 kamen auf 1.000 meldepflichtige Arbeitsunfälle 15 neue Arbeitsunfallrenten, auf 1.000 meldepflichtige Wegeunfälle hingegen 24 neue Wegeunfallrenten. Daraus ist zu ersehen, dass Wegeunfälle im Vergleich zu Arbeitsunfällen weitaus häufiger besonders schwere Folgen haben.

4.7 Tödliche Unfälle

Bei den tödlichen Arbeitsunfällen ist gegenüber dem Vorjahr ein Rückgang um 31 Fälle auf 420 Todesfälle zu verzeichnen. Im Berichtsjahr starben damit so wenig Menschen bei der Arbeit wie nie zuvor. Die Zahl der tödlichen Wegeunfälle nahm hingegen um 30 Fälle auf 310 zu.

Während auf 1.000 neue Arbeitsunfallrenten 31 tödliche Arbeitsunfälle kamen, entfielen auf 1.000 neue Wegeunfallrenten mit 68 tödlichen Wegeunfällen mehr als doppelt so viele Todesfälle. Dies verdeutlicht – ebenso wie die entsprechende Aussage in Abschnitt 4.6 – die überproportionale Schwere der Wegeunfälle gegenüber den Arbeitsunfällen.

5.0 Schul- und Schulwegunfälle

Im Berichtsjahr ereigneten sich 1.272.247 meldepflichtige Schülerunfälle (Schul- und Schulwegunfälle). Die Pflicht zur Unfallanzeige besteht in der Schüler-Unfallversicherung dann, wenn die versicherte Person getötet oder so verletzt wird, dass sie ärztliche Behandlung in Anspruch nehmen muss. Gegenüber dem Vorjahr ist die Zahl der Schülerunfälle gesunken (-3,8 Prozent). Der Anteil der 109.346 meldepflichtigen Schulwegunfälle liegt bei 8,6 Prozent. Das Schülerunfallrisiko ist im Berichtsjahr ebenfalls gesunken (-4,1 Prozent). Die Rate liegt bei 72,4 Schülerunfällen je 1.000 versicherte Schüler und Schülerinnen.

Bei der Zahl der neuen Schülerunfallrenten ist eine Zunahme um 23,4 Prozent auf insgesamt 813 erstmalige Entschädigungen zu verzeichnen. Der Anteil der neuen Schulwegunfallrenten liegt bei 25,8 Prozent. Das Risiko einer schweren Verletzung ist demnach bei Schulwegunfällen um ein Vielfaches höher als bei Schulunfällen.

Die Zahl der tödlichen Schülerunfälle sank um 14 Fälle auf 35. Damit gab es im Berichtsjahr auch bei den tödlichen Schülerunfällen einen neuen Tiefststand. Der überwiegende Teil der tödlichen Schülerunfälle ereignete sich auf dem Schulweg. Im Jahr 2018 lag deren Anteil bei 71,4 Prozent.

6.0 Berufskrankheiten

6.1 Listen-Berufskrankheitensystem und Erweiterung

In Deutschland gilt ebenso wie in vielen anderen Ländern ein gemischtes Berufskrankheitensystem (Liste und Einzelfälle). Berufskrankheiten sind nach § 9 Abs. 1 SGB VII diejenigen „Krankheiten, die die Bundesregierung durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates als Berufskrankheit bezeichnet und die Versicherte infolge einer den Versicherungsschutz nach §§ 2, 3 oder 6 begründenden Tätigkeit erleiden“. In diese Liste können ausschließlich Erkrankungen durch besondere gefährdende Einwirkungen aufgenommen werden, denen bestimmte Personengruppen durch ihre versicherte Tätigkeit in erheblich höherem Grade als die übrige Bevölkerung ausgesetzt sind. Durch die Vierte Verordnung zur Änderung der Berufskrankheiten-Verordnung (BKV) vom 10. Juli 2017 (BGBl. I S. 2299) wurde die Liste mit Wirkung zum 1. August 2017 bisher letztmalig ergänzt.

Darüber hinaus ist nach § 9 Abs. 2 SGB VII eine nicht in der Liste aufgeführte Krankheit anzuerkennen und zu entschädigen, wenn nach neuen medizinisch-wissenschaftlichen Erkenntnissen die sonstigen Voraussetzungen des Abs. 1 erfüllt sind.

Damit eine Erkrankung als Berufskrankheit anerkannt werden kann, muss zwischen versicherter Tätigkeit und schädigender Einwirkung sowie zwischen dieser Einwirkung und der Erkrankung ein rechtlich wesentlicher ursächlicher Zusammenhang bestehen. Bei einigen Krankheiten müssen zusätzlich – neben diesem Kausalzusammenhang und den jeweiligen medizinischen Merkmalen – besondere versicherungsrechtliche Voraussetzungen erfüllt sein: Zum Beispiel müssen Hauterkrankungen zusätzlich zur Unterlassung aller Tätigkeiten geführt haben, die für die Entstehung, die Verschlimmerung oder das Wiederaufleben der Krankheit ursächlich waren oder sein können; darüber hinaus muss das Tatbestandsmerkmal „schwere Krankheit oder wiederholte Rückfälligkeit“ erfüllt sein.

In der ehemaligen DDR galt ebenfalls ein gemischtes Berufskrankheitensystem. Auch wenn das Berufskrankheitenrecht der ehemaligen DDR seit dem 1. Januar 1992 nicht mehr gilt, werden Leistungen in vollem Umfang nach SGB VII und BKV auch weiterhin für solche Berufskrankheiten erbracht, die sich auf die Berufskrankheitenliste der ehemaligen DDR (DDR-BKVO-Liste) gründen. Sind diese jedoch nicht gleichzeitig Gegenstand der Berufskrankheitenliste der Berufskrankheitenverordnung, muss der Eintritt der Erkrankung vor dem 1. Januar 1992 liegen und die Erkrankung dem zuständigen Unfallversicherungsträger vor dem 1. Januar 1994 bekannt geworden sein.

6.2 Anzeigen auf Verdacht einer Berufskrankheit

Für Ärztinnen und Ärzte besteht nach § 202 SGB VII eine Anzeigepflicht bei begründetem Verdacht auf das Vorliegen einer Berufskrankheit. Für Unternehmer und Unternehmerinnen besteht eine Meldepflicht gemäß § 193 Abs. 2 SGB VII bereits bei Anhaltspunkten für das Vorliegen einer Berufskrankheit bei Versicherten in ihren Unternehmen. Bei Vorliegen entsprechender Anhaltspunkte müssen auch Krankenkassen eine Anzeige erstatten. Es können jedoch auch Versicherte und andere Stellen den Verdacht auf Vorliegen ▶

einer Berufskrankheit melden. Der Unfallversicherungsträger prüft von Amts wegen durch das Feststellungsverfahren, ob tatsächlich eine Berufskrankheit i. S. v. § 9 Abs. 1 oder 2 SGB VII vorliegt. Naturgemäß ist die Zahl der Anzeigen auf Verdacht einer Berufskrankheit höher als die Zahl der Fälle, bei denen sich im Feststellungsverfahren dieser Verdacht bestätigt.

Im Jahr 2018 sind bei den gewerblichen Berufsgenossenschaften und den Unfallversicherungsträgern der öffentlichen Hand 77.877 Anzeigen auf Verdacht einer Berufskrankheit eingegangen: Dies stellt gegenüber dem Vorjahr einen Anstieg um 2.690 Fälle beziehungsweise um 3,6 Prozent dar. In der Schüler-Unfallversicherung sind Berufskrankheiten erwartungsgemäß seltene Ereignisse. Im Berichtsjahr wurden 117 BK-Verdachtsanzeigen registriert. Bei der Mehrzahl dieser Fälle handelt es sich um Hauterkrankungen.

Die Aufschlüsselung der Verdachtsanzeigen der vergangenen Jahre nach Krankheitsgruppen in Tabelle 7 erlaubt eine differenzierte Betrachtung: Die Hautkrankheiten stellen mit 28.935 Anzeigen den größten Anteil. Die Zahl dieser Verdachtsanzeigen hat 2015 durch die seitdem mögliche Anerkennung von Hautkrebs durch natürliche UV-Strahlung als Berufskrankheit deutlich zugenommen und blieb auch 2018 auf einem hohen Ni-

veau. Für die hohe Zahl bei diesen Anzeigen spielt es ebenfalls eine Rolle, dass erstmals ab Berichtsjahr 2005 auch Meldungen nach § 3 BKV und Hautarztberichte statistisch bei den Verdachtsanzeigen zu erfassen sind. Mit Meldungen nach § 3 BKV wird auf die Gefahr hingewiesen, dass eine Berufskrankheit entstehen, wiederaufleben oder sich verschlimmern kann. Die Verdachtsanzeigen aufgrund von Lärmeinwirkung liegen mit 13.497 um 998 Fälle über denen des Vorjahrs, was einer Zunahme um 8,0 Prozent entspricht. Die drittgrößte Gruppe bilden die 12.617 Anzeigen auf Verdacht einer Erkrankung aufgrund anorganischer Stäube. Diese sind im Vergleich zum Vorjahr um 2,6 Prozent gestiegen. Die Anzeigen auf Verdacht einer Erkrankung aufgrund mechanischer Einwirkungen sind um 165 Fälle beziehungsweise um 1,5 Prozent auf 10.744 Fälle zurückgegangen.

6.3 Entschiedene Fälle

Die durch Anzeigen auf Verdacht einer Berufskrankheit ausgelösten Feststellungsverfahren führen zu einer der nachfolgend beschriebenen versicherungsrechtlichen Entscheidungen: Sind alle Voraussetzungen für das Vorliegen einer Berufskrankheit – wie in Abschnitt 6.1 beschrieben – erfüllt, so wird diese anerkannt. Bei bestimmten Berufskrankheiten müssen dafür besondere versicherungsrechtliche Voraussetzungen erfüllt sein, wie zum

Beispiel die Aufgabe der gefährdenden Tätigkeit. Sind nur diese nicht erfüllt, so wird zwar die Berufskrankheit im juristischen Sinne nicht anerkannt, es werden jedoch gegebenenfalls im Rahmen von § 3 BKV Leistungen zur Individualprävention beziehungsweise zur medizinischen Rehabilitation erbracht. Beide Fallgruppen werden statistisch als „bestätigte Berufskrankheiten“ zusammengefasst. In den übrigen Fällen muss eine Ablehnung erfolgen, weil entweder nicht nachgewiesen werden kann, dass die Erkrankten am Arbeitsplatz überhaupt einer entsprechenden Gefährdung ausgesetzt waren oder weil zwar der schädigende Einfluss am Arbeitsplatz festgestellt werden kann, nicht aber ein Zusammenhang zwischen dieser Einwirkung und der Erkrankung.

Bei einem Teil der anerkannten Berufskrankheiten wird aufgrund des Vorliegens bestimmter Voraussetzungen – insbesondere einer Minderung der Erwerbsfähigkeit von mindestens 20 Prozent – im Geschäftsjahr Verletztenrente (beziehungsweise Gesamtvergütung) oder Sterbegeld (beziehungsweise Hinterbliebenenrente) erstmals durch Verwaltungsakt festgestellt (sogenannte „neue Berufskrankheitenrenten“). Bei den anerkannten Berufskrankheiten ohne Rentenzahlung werden vielfach Leistungen in anderer Form erbracht, zum Beispiel Heilbehandlung, Verletzengeld, Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben, Übergangsgeld.

Tabelle 7: Anzeigen auf Verdacht einer Berufskrankheit nach Krankheitsgruppen

(Unter-) Gruppe	Bezeichnung	2015	2016	2017	2018	Veränd. v. 2017 auf 2018	
						absolut	in % ¹
1	Chemische Einwirkungen	3.731	3.800	4.281	4.742	+ 461	+ 10,8
11	Metalle und Metalloide	325	372	348	339	- 9	- 2,6
12	Erstickungsgase	41	82	35	59	+ 24	+ 68,6
13	Lösungsmittel, Pestizide und sonst. chem. Stoffe	3.365	3.346	3.898	4.344	+ 446	+ 11,4
2	Physikalische Einwirkungen	23.884	23.395	23.727	24.597	+ 870	+ 3,7
21	Mechanische Einwirkungen	11.653	10.683	10.909	10.744	- 165	- 1,5
22	Druckluft	2	3	2	3	+ 1	x
23	Lärm	11.874	12.367	12.499	13.497	+ 998	+ 8,0
24	Strahlen	355	342	317	353	+ 36	+ 11,4
3	Infektionserreger, Parasiten, Tropenkrankheiten	2.542	2.958	2.958	2.726	- 232	- 7,8
4	Atemwege, Lungen, Rippenfell, Bauchfell, Eierstöcke	15.924	15.201	15.390	15.830	+ 440	+ 2,9
41	Anorganische Stäube	12.445	11.935	12.303	12.617	+ 314	+ 2,6
42	Organische Stäube	234	232	239	262	+ 23	+ 9,6
43	Obstruktive Atemwegserkrankungen	3.245	3.034	2.848	2.951	+ 103	+ 3,6
5	Hautkrankheiten	29.573	28.881	27.695	28.935	+ 1.240	+ 4,5
6	Augenzittern der Bergleute	-	3	1	3	+ 2	x
	Sonstige Anzeigen	1.337	1.253	1.135	1.044	- 91	- 8,0
	Insgesamt	76.991	75.491	75.187	77.877	+ 2.690	+ 3,6

[1] Prozent nur bei Fallzahl > 10

Tabelle 8: Entschiedene Fälle

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Veränderung von 2017 auf 2018	
											absolut	in %
BK-Verdacht bestätigt	25.570	31.219	34.573	35.293	36.202	36.754	37.149	40.056	38.080	38.005	- 75	- 0,2
davon:												
anerkannte Berufskrankheiten	16.078	15.461	15.262	15.291	15.656	16.112	16.802	20.539	19.794	19.748	- 46	- 0,2
darunter: neue BK-Renten	6.643	6.123	5.407	4.924	4.815	5.155	5.049	5.365	4.956	4.813	- 143	- 2,9
berufliche Verursachung festgestellt, besondere versicherungsrechtliche Voraussetzungen nicht erfüllt	9.492	15.758	19.311	20.002	20.546	20.642	20.347	19.517	18.286	18.257	- 29	- 0,2
BK-Verdacht nicht bestätigt	37.132	37.967	37.165	36.096	36.725	38.425	38.941	39.973	39.250	40.379	+ 1.129	+ 2,9
Entschiedene Fälle insgesamt	62.702	69.186	71.738	71.389	72.927	75.179	76.090	80.029	77.330	78.384	+ 1.054	+ 1,4

Tabelle 9: Entschiedene Fälle 2018 nach Krankheitsgruppen

(Unter-) Gruppe	Bezeichnung	BK-Verdacht bestätigt				BK-Verdacht nicht bestätigt	Entschiedene Fälle insgesamt
		anerkannte Berufskrankheiten		berufl. Verursachung best., vers.-rechtl. Voraus. fehlen	Insgesamt (Sp. 1, 3)		
		Insgesamt	darunter neue BK-Renten				
				1	2		
1	Chemische Einwirkungen	660	531	15	675	3.870	4.545
11	Metalle und Metalloide	40	29	-	40	299	339
12	Erstickungsgase	4	-	-	4	58	62
13	Lösungsmittel, Pestizide und sonst. chem. Stoffe	616	502	15	631	3.513	4.144
2	Physikalische Einwirkungen	8.090	783	124	8.214	16.123	24.337
21	Mechanische Einwirkungen	1.354	554	124	1.478	9.890	11.368
22	Druckluft	-	-	-	-	5	5
23	Lärm	6.714	212	-	6.714	5.951	12.665
24	Strahlen	22	17	-	22	277	299
3	Infektionserreger, Parasiten, Tropenkrankheiten	1.500	60	-	1.500	1.248	2.748
4	Atemwege, Lungen, Rippenfell, Bauchfell, Eierstöcke	4.669	2.707	248	4.917	11.254	16.171
41	Anorganische Stäube	4.099	2.406	-	4.099	8.565	12.664
42	Organische Stäube	91	68	-	91	185	276
43	Obstruktive Atemwegserkrankungen	479	233	248	727	2.504	3.231
5	Hautkrankheiten	4.811	716	17.870	22.681	6.770	29.451
6	Augenzittern der Bergleute	-	-	-	-	-	-
	Fälle gemäß DDR-BKVO-Liste	6	6	-	6	55	61
	Sonstige Krankheiten	12	10	-	12	1.059	1.071
	Insgesamt	19.748	4.813	18.257	38.005	40.379	78.384

Quelle: DGUV

In Tabelle 8 wird ein zahlenmäßiger Überblick über alle in den vergangenen zehn Jahren im Bereich der gewerblichen Berufsgenossenschaften und der Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand entschiedenen Fälle gegeben. Auch hier sind die wenigen Fälle aus dem Bereich der Schüler-Unfallversicherung enthalten. Im Berichtsjahr wurden insgesamt 78.384 Feststellungsverfahren abgeschlossen. Dabei wurde in 38.005 Fällen – und damit in 48,5 Prozent – der Verdacht auf das Vorliegen einer Berufskrankheit bestätigt. Unter diesen bestä-

tigten Fällen waren 19.748 anerkannte Berufskrankheiten im engeren Sinn, von denen wiederum in 4.813 Fällen eine Rente, Abfindung oder Sterbegeld gezahlt wurde (neue Berufskrankheitenrenten).

In den übrigen 18.257 bestätigten Fällen – überwiegend Hauterkrankungen – waren die besonderen versicherungsrechtlichen Voraussetzungen nicht erfüllt. Der in den Jahren 2010 und 2011 deutlich erkennbare Anstieg bei den Fällen, bei denen die berufliche Verursachung festge-

stellt wurde, die versicherungsrechtlichen Voraussetzungen aber fehlen, ist durch die Verbesserung der Dokumentation der §-3-Maßnahmen in der Stufe 1 des Stufenverfahrens Haut zu begründen. In 40.379 Fällen musste eine Ablehnung erfolgen. In Tabelle 9 sind die entschiedenen Fälle des Berichtsjahres nicht nur nach Art der versicherungsrechtlichen Entscheidung, sondern zusätzlich nach Krankheitsgruppen aufgegliedert. Es wird unter anderem deutlich, dass es besondere versicherungsrechtliche Voraussetzungen nur bei ▶

„Im Jahr 2018 wurden von den Unfallversicherungsträgern insgesamt 3.024 Übergangsleistungen gewährt, davon 2.906 im Bereich der gewerblichen Wirtschaft.“

bestimmten Berufskrankheiten gibt. Dadurch ist die Rangfolge der häufigsten Berufskrankheiten auch unterschiedlich, je nachdem, ob man die anerkannten oder die bestätigten Fälle betrachtet.

6.4 Übergangsleistungen

Wenn eine versicherte Person eine gefährdende berufliche Tätigkeit wegen der Entstehung, dem Wiederaufleben oder der Verschlimmerung einer Berufskrankheit aufgibt, so wird eine hierdurch verursachte Verdiensteinbuße

oder ein anderer wirtschaftlicher Nachteil vom Träger der Unfallversicherung ausgeglichen. Diese Übergangsleistung nach § 3 Abs. 2 BKV kann als einmalige Zahlung bis zur Höhe der Jahresvollrente gewährt werden. Es können aber auch monatliche Zahlungen bis zur Höhe eines Zwölftels der Vollrente für längstens fünf Jahre erfolgen.

Im Jahr 2018 wurden von den Unfallversicherungsträgern insgesamt 3.024 Übergangsleistungen gewährt, davon 2.906

im Bereich der gewerblichen Wirtschaft. Ihre Verteilung nach Krankheitsgruppen und Unfallversicherungsträgern weist deutliche Schwerpunkte auf: Mit 1.308 Fällen sind 43,2 Prozent durch Hautkrankheiten begründet, die überwiegend bei den Berufsgenossenschaften Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege, Holz und Metall, sowie Nahrungsmittel und Gastgewerbe zu finden sind. In weiteren 1.028 Fällen (34,0 Prozent) handelt es sich um obstruktive Atemwegserkrankungen, die zu 59,9 Prozent auf die BG

Tabelle 10: Aufwendungen für Heilbehandlung in Euro

	2015	2016	2017	2018	Veränd. v. 2017 auf 2018 (%)
Ambulante Heilbehandlung	1.461.353.326	1.517.590.121	1.543.751.424	1.625.134.034	+ 5,3
Zahnersatz	15.234.095	15.517.087	14.805.235	14.304.838	- 3,4
Ambulante Heilbehandlung und Zahnersatz zusammen	1.476.587.421	1.533.107.208	1.558.556.658	1.639.438.872	+ 5,2
Stationäre Behandlung	1.088.059.084	1.137.314.319	1.180.433.499	1.192.990.515	+ 1,1
Häusliche Krankenpflege	11.813.468	11.740.073	12.523.986	12.655.662	+ 1,1
Stationäre Behandlung und häusliche Krankenpflege zusammen	1.099.872.551	1.149.054.392	1.192.957.485	1.205.646.177	+ 1,1
Verletztengeld	678.986.352	710.209.661	735.071.033	763.567.203	+ 3,9
Besondere Unterstützung	1.677.692	1.622.389	1.831.787	1.943.022	+ 6,1
Verletztengeld und besondere Unterstützung zusammen	680.664.044	711.832.050	736.902.820	765.510.226	+ 3,9
Gewährung der Pflege	174.815.878	190.111.567	201.600.052	215.797.370	+ 7,0
Pflegegeld	112.990.727	116.546.085	121.807.119	125.937.027	+ 3,4
Entschädigung für Wäsche- und Kleiderverschleiß	17.455.191	17.958.920	18.143.637	18.604.814	+ 2,5
Übrige Heilbehandlungskosten	1.243.948	1.001.263	1.037.446	1.072.941	+ 3,4
Sozialversicherungsbeiträge bei Verletztengeld	231.359.832	247.445.079	259.733.904	271.528.558	+ 4,5
Reisekosten bei Heilbehandlung und Pflege	235.167.700	252.563.706	263.505.642	282.347.483	+ 7,2
Haushaltshilfe und Kinderbetreuung	5.928.808	6.661.799	6.252.252	6.670.770	+ 6,7
Leistungen zur Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft	45.882.499	49.761.566	53.576.179	51.930.390	- 3,1
Verletztengeld bei Unfall des Kindes	2.271.919	2.630.863	2.723.021	2.826.110	+ 3,8
Sonstige Heilbehandlungskosten zusammen	827.116.503	884.680.850	928.379.252	976.715.463	+ 5,2
Insgesamt	4.084.240.519	4.278.674.499	4.416.796.216	4.587.310.738	+ 3,9

Quelle: DGUV

Tabelle 11: Aufwendungen für Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben in Euro

	2015	2016	2017	2018	Veränd. v. 2017 auf 2018 (%)
Sachleistungen	89.096.504	88.598.997	88.651.629	87.528.321	- 1,3
Übergangsgeld	45.379.635	44.058.682	43.221.248	39.762.929	- 8,0
Sonstige Barleistungen	533.710	630.175	269.362	474.535	+ 76,2
Sozialversicherungsbeiträge bei Übergangsgeld	24.783.648	24.484.549	23.722.479	21.811.398	- 8,1
Reisekosten	7.584.029	7.229.905	6.874.610	6.267.049	- 8,8
Haushaltshilfe	230.359	198.766	214.267	512.092	+ 139,0
Sonstige ergänzende Leistungen	5.253.429	5.522.433	5.300.880	4.397.490	- 17,0
Übergangsleistungen	13.817.899	14.511.049	13.639.910	12.449.085	- 8,7
Insgesamt	186.679.212	185.234.556	181.894.385	173.202.901	- 4,8

Quelle: DGUV

Nahrungsmittel und Gastgewerbe entfallen. Weitere 559 Übergangsleistungen (18,5 Prozent) wurden aufgrund von Erkrankungen durch mechanische Einwirkungen erbracht. Es verbleiben 129 Fälle (4,3 Prozent), die sich auf die übrigen Erkrankungen verteilen.

7.0 Rentenbestand

1991 hatten die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung im Rahmen der Ausweitung ihrer Zuständigkeit auf die neuen Bundesländer den gesamten laufenden Rentenbestand aufgrund von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten von der Sozialversicherung der ehemaligen DDR übernommen. Damit war der Rentenbestand im Jahre 1991 um rund ein Drittel angestiegen. Ende 2018 belief er sich auf 775.004 Renten, was einem Rückgang gegenüber dem Vorjahr um 1,8 Prozent entspricht.

Der Rentenbestand kann in verschiedener Weise aufgegliedert werden. Die wichtigsten Aufteilungen ergeben folgendes Bild:

- 684.126 Renten (88 Prozent) stammen aus dem Bereich der gewerblichen Wirtschaft.
- 71.981 Renten (9 Prozent) stammen aus dem Bereich der öffentlichen Hand.
- 18.897 Renten (2 Prozent) stammen aus dem Bereich der Schüler-Unfallversicherung.
- 658.257 Renten (85 Prozent) laufen aufgrund von Unfällen.
- 116.747 Renten (15 Prozent) laufen aufgrund von Berufskrankheiten.
- 671.868 Renten (87 Prozent) werden an Verletzte und Erkrankte gezahlt.
- 103.136 Renten (13 Prozent) werden an Hinterbliebene gezahlt.

8.0 Entschädigungsleistungen

In diesem Abschnitt werden summarisch alle Entschädigungsleistungen einschließlich der Aufwendungen im Rahmen der Schüler-Unfallversicherung dargestellt, die Unfallversicherungsträger im Bereich der gewerblichen Wirtschaft und der öffentlichen Hand im Jahr 2018 für ihre Versicherten erbracht haben. Als Entschädigungsleistungen gelten die Dienst-, Sach- und Barleistungen nach Eintritt des Versicherungsfalles an Verletzte und Erkrankte sowie an Hinterbliebene. Im Einzelnen handelt es sich dabei um Heilbehandlung inklusive Leistungen zur medizinischen Rehabilitation, Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben und am Leben in der Gemeinschaft, Pflege und Geldleistungen. Die Entschädigungsleistungen beliefen sich 2018 auf 10,705 Milliarden Euro. Das waren 232,3 Millionen Euro beziehungsweise 2,2 Prozent mehr als im Vorjahr. Darunter entfielen 4,587 Milliarden Euro auf Heilbehandlung, 173 Millionen Euro auf Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben und 5,828 Milliarden Euro auf Renten, Abfindungen und Beihilfen.

8.1 Heilbehandlung

2018 lagen die gesamten Aufwendungen für Heilbehandlung einschließlich medizinischer Rehabilitation, Geldleistungen, Pflege und ergänzender Leistungen in Höhe von 4,587 Milliarden Euro um 3,9 Prozent beziehungsweise um 171 Millionen Euro über denen des Vorjahres. Ihre detaillierte Aufgliederung in Tabelle 10 zeigt, dass die Kosten in fast allen Teilbereichen gestiegen sind. Hervorzuheben ist der Anstieg bei der ambulanten Heilbehandlung um 81 Millionen Euro beziehungsweise um 5,3 Prozent, beim Verletztengeld um 28 Millionen Euro

beziehungsweise um 3,9 Prozent sowie bei den Reisekosten bei Heilbehandlung und Pflege um 19 Millionen Euro (+7,2 Prozent). In den Rechnungsergebnissen werden im Rahmen der Heilbehandlungskosten auch die Aufwendungen zur Förderung der Teilhabe am Gemeinschaftsleben („soziale Reha“) erfasst, die sich im Berichtsjahr auf 52 Millionen Euro (-3,1 Prozent) beliefen.

8.2 Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben

Im Berichtsjahr betragen diese Aufwendungen 173 Millionen Euro. Sie waren damit um 4,8 Prozent beziehungsweise um 8,7 Millionen Euro niedriger als im Vorjahr. In Tabelle 11 sind sie nach den verschiedenen Teilbereichen aufgeschlüsselt. Mit 87 Millionen Euro wurden 50,5 Prozent aller Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben für Sachleistungen aufgewendet. Auf Übergangsgeld entfielen mit 40 Millionen Euro weitere 23,0 Prozent der Kosten.

8.3 Renten, Beihilfen und Abfindungen

Die gesamten Aufwendungen dieser Art in Höhe von 5,828 Milliarden Euro weisen 2018 gegenüber dem Vorjahr einen Anstieg um 1,2 Prozent auf; sie sind in Tabelle 12 näher aufgeschlüsselt. Mit 5,728 Milliarden Euro wurden 98 Prozent davon für Renten an Verletzte, Erkrankte und Hinterbliebene ausgegeben, wobei 4,258 Milliarden Euro auf Versichertenrenten entfielen und 1,470 Milliarden Euro auf Hinterbliebenenrenten. Darüber hinaus wurden für Beihilfen an Hinterbliebene 18 Millionen Euro und für Abfindungen an Versicherte und Hinterbliebene 82 Millionen Euro aufgewendet.

9.0 Steuerungskosten für Prävention

Die Unfallversicherungsträger haben gemäß § 15 SGB VII den gesetzlichen Auftrag, Unfallverhütungsvorschriften zu erlassen, zu deren Einhaltung die Unternehmen beziehungsweise Einrichtungen in ihrem Zuständigkeitsbereich verpflichtet sind. Die Unfallversicherungsträger tragen die Steuerungskosten, die bei der Einleitung von Präventionsmaß-

nahmen anfallen. Dagegen werden die Durchführungskosten, deren Umfang statistisch nicht erfasst wird, die jedoch mit Sicherheit um ein Vielfaches höher liegen, von den Unternehmen und Einrichtungen getragen. 2018 haben die Unfallversicherungsträger 1,225 Milliarden Euro für Prävention, arbeitsmedizinische und sicherheitstechnische Dienste sowie Erste Hilfe ausgegeben. Diese Aufwendungen lagen

um 2,3 Prozent über denen des Vorjahres. Mehr als die Hälfte der Ausgaben entfiel mit 689 Millionen Euro auf die Personal- und Sachkosten der Prävention. Für die Aus- und Fortbildung von Personen, die in den Unternehmen mit der Durchführung der Prävention betraut sind, wurden 139 Millionen Euro aufgewendet. Die nähere Aufgliederung der übrigen Kosten der Prävention ist in Tabelle 13 zu finden.

Tabelle 12: Aufwendungen für Renten, Beihilfen und Abfindungen in Euro

	2015	2016	2017	2018	Veränd. v. 2017 auf 2018 (%)
Renten an Versicherte	4.039.730.388	4.131.928.899	4.194.113.521	4.257.964.119	+ 1,5
Witwen/Witwer nach § 65 Abs. 2 Nr. 2 SGB VII	6.414.282	5.400.074	4.183.420	3.736.616	- 10,7
Witwen/Witwer nach § 65 Abs. 2 Nr. 3 SGB VII	1.317.521.650	1.347.895.623	1.369.075.374	1.381.676.019	+ 0,9
Rente im Sterbevierteljahr nach § 65 Abs. 2 Nr. 1 SGB VII	15.397.582	15.865.904	15.126.034	14.906.347	- 1,5
Witwen/Witwer zusammen	1.339.333.514	1.369.161.600	1.388.384.827	1.400.318.982	+ 0,9
Waisen	77.455.110	74.980.024	71.898.827	69.363.938	- 3,5
Sonstige Berechtigte	243.107	165.560	143.128	159.359	+ 11,3
<i>Renten zusammen</i>	<i>5.456.762.118</i>	<i>5.576.236.083</i>	<i>5.654.540.304</i>	<i>5.727.806.398</i>	<i>+ 1,3</i>
Beihilfen nach § 71 SGB VII an					
Witwen/Witwer einmalig	16.161.497	16.307.772	16.278.050	16.278.216	+ 0,0
Witwen/Witwer laufend	2.122.814	2.077.911	1.991.981	2.090.697	+ 5,0
Witwen/Witwer zusammen	18.284.312	18.385.683	18.270.031	18.368.913	+ 0,5
Waisen	51.081	45.858	41.433	56.383	+ 36,1
<i>Beihilfen zusammen</i>	<i>18.335.392</i>	<i>18.431.542</i>	<i>18.311.464</i>	<i>18.425.296</i>	<i>+ 0,6</i>
Abfindungen an					
Versicherte ¹	85.305.522	82.345.940	84.925.052	81.330.178	- 4,2
Hinterbliebene	862.302	637.395	889.228	675.479	- 24,0
<i>Abfindungen zusammen</i>	<i>86.167.824</i>	<i>82.983.335</i>	<i>85.814.280</i>	<i>82.005.657</i>	<i>- 4,4</i>
Unterbringung in Alters- und Pflegeheimen	64.655	32.687	109.073	84.550	- 22,5
Insgesamt	5.561.329.990	5.677.683.646	5.758.775.122	5.828.321.901	+ 1,2

[1] inkl. Gesamtvergütungen

Tabelle 13: Steuerungskosten für Prävention in Euro

	2015	2016	2017	2018	Veränd. v. 2017 auf 2018 (%)
Herstellung von Unfallverhütungsvorschriften	1.974.645	1.809.739	1.731.350	1.693.165	- 2,2
Personal- und Sachkosten der Prävention	632.102.447	652.527.194	672.946.189	689.133.355	+ 2,4
Aus- und Fortbildung (§ 23 SGB VII)	138.231.821	140.604.958	140.114.233	138.549.902	- 1,1
Zahlungen an Verbände für Prävention	115.422.028	122.668.692	125.644.316	130.863.410	+ 4,2
Arbeitsmedizinische Dienste	49.636.959	51.039.820	48.175.953	47.233.569	- 2,0
Sicherheitstechnische Dienste	29.346.376	29.739.425	29.250.156	29.241.166	- 0,0
Sonstige Kosten der Prävention	103.366.404	105.721.489	114.594.057	123.299.069	+ 7,6
Erste Hilfe (§ 23 Abs. 2 SGB VII)	52.543.754	64.809.744	65.213.276	64.845.065	- 0,6
Insgesamt	1.122.624.434	1.168.921.061	1.197.669.530	1.224.858.701	+ 2,3

Quelle: DGUV

Tabelle 14: Gewerbliche Berufsgenossenschaften – Zusammenfassende Abschlussübersicht für das Jahr 2018:
Ermittlung des Umlagesolls

Ktgr.	Umlagewirksame Aufwendungen	€	Ktgr.	Umlagewirksame Erträge	€
Kontenklasse 4			Kontenklasse 2		
40	Ambulante Heilbehandlung	1.288.874.209	21	Sonstige Beitragseingänge	451.843.801
45	Zahnersatz	8.447.591	22	Säumniszuschläge, Stundungszinsen	24.325.447
46	Stationäre Behandlung und häusliche Krankenpflege	985.499.861		Insgesamt	476.169.248
47	Verletztengeld und besondere Unterstützung	688.254.167	Kontenklasse 3 (ohne umlageunwirksame Ktgr. 30/31)		
48	Sonstige Heilbehandlungskosten und ergänzende Leistungen	798.037.800	32	Umlagewirksame Vermögenserträge aus den Betriebsmitteln	4.635.541
49	Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben	154.014.628	33	Vermögenserträge	-
	Insgesamt	3.923.128.255	34	Gewinne der Aktiva	-
Kontenklasse 5			35	Einnahmen aus Ersatzansprüchen	399.762.198
50	Renten an Versicherte und Hinterbliebene	5.111.072.156	36	Geldbußen und Zwangsgelder	4.042.617
51	Beihilfen an Hinterbliebene	16.866.353	37	Entnahmen aus den Vermögen	479.537.088
52	Abfindungen an Versicherte und Hinterbliebene	77.591.252	38	Einnahmen aus öffentlichen Mitteln	2.181.104
53	Unterbringung in Alters- und Pflegeheimen	63.242	39	Sonstige Einnahmen	796.386.142
56	Mehrleistungen und Aufwendersersatz	121.328		Insgesamt	1.686.544.691
57	Sterbegeld und Überführungskosten	17.194.143		Summe der umlagewirksamen Erträge	2.162.713.939
58	Leistungen im Rahmen von Unfalluntersuchungen	71.841.371			
59	Prävention	1.097.868.009			
	Insgesamt	6.392.617.854			
Kontenklasse 6 (ohne umlageunwirksame Ktgr. 60/61)					
62	Zuschreibungen und sonstige Aufwendungen	-			
63	Umlagewirksame Vermögensaufwendungen	3.175.077			
64	Beitragsausfälle	266.890.685			
65	Beitragsnachlässe	281.986.608			
66	Verluste durch Wertminderung der Aktiva und Wertsteigerung der Passiva	-			
67	Zuführungen zu den Vermögen	640.590.109			
69	Sonstige Aufwendungen	790.252.087			
	Insgesamt	1.982.894.566			
Kontenklasse 7					
70	Gehälter und Versicherungsbeiträge	718.428.283			
71	Versorgungsbezüge, Beihilfen usw.	152.303.950			
72	Allgemeine Sachkosten der Verwaltung	66.242.542			
73	Bewirtschaftung und Unterhaltung der Grundstücke, Gebäude, techn. Anlagen und beweglichen Einrichtung	169.881.684			
74	Aufwendungen für die Selbstverwaltung	4.119.795			
75	Vergütungen an andere für Verwaltungsarbeiten	195.668.235			
76	Kosten der Rechtsverfolgung	11.870.245			
77	Gebühren und Kosten der Feststellung der Entschädigungen	2.906.945			
78	Vergütungen für die Auszahlung von Renten	1.571.127			
79	Vergütungen an andere für den Beitragseinzug	-			
	Insgesamt	1.322.992.806			
	Summe der umlagewirksamen Aufwendungen	13.621.633.481			
			Ermittlung des Umlagesolls:		
			umlagewirksame Aufwendungen	13.621.633.481	
			abzüglich umlagewirksamer Erträge	2.162.713.939	
			Umlagesoll* (Überschuss der Aufwendungen)	11.458.919.542	

Quelle: DGUV

* BGHM: ohne Berücksichtigung der Auslandsunfallversicherung

Tabelle 15: Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand – Zusammenfassende Abschlussübersicht für das Jahr 2018:
Umlagerechnung

Ktgr.	Umlagewirksame Aufwendungen	€	Ktgr.	Umlagewirksame Erträge	€
Kontenklasse 4			Kontenklasse 2		
40	Ambulante Heilbehandlung	336.259.826	20	Umlagebeiträge der Unfallkassen und Gemeindeunfallversicherungsverbände	1.632.451.079
45	Zahnersatz	5.857.247	21	Sonstige Beitragseingänge	44.780.582
46	Stationäre Behandlung und häusliche Krankenpflege	220.146.316	22	Säumniszuschläge, Stundungszinsen	185.083
47	Verletztengeld und besondere Unterstützung	77.256.059		Insgesamt	1.677.416.744
48	Sonstige Heilbehandlungskosten und ergänzende Leistungen	178.677.663	Kontenklasse 3 (ohne umlageunwirksame Ktgr. 30/31)		
49	Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben	19.188.273	32	Umlagewirksame Vermögenserträge aus den Betriebsmitteln	1.135.112
	Insgesamt	837.385.384	33	Vermögenserträge	–
Kontenklasse 5			34	Gewinne der Aktiva	–
50	Renten an Versicherte und Hinterbliebene	616.734.242	35	Einnahmen aus Ersatzansprüchen	90.288.558
51	Beihilfen an Hinterbliebene	1.558.942	36	Geldbußen und Zwangsgelder	–
52	Abfindungen an Versicherte und Hinterbliebene	4.414.405	37	Entnahmen aus den Vermögen	38.720.971
53	Unterbringung in Alters- und Pflegeheimen	21.308	38	Einnahmen aus öffentlichen Mitteln	137.303.974
56	Mehrleistungen und Aufwendersersatz	16.847.129	39	Sonstige Einnahmen	3.599.307
57	Sterbegeld und Überführungskosten	1.151.440		Insgesamt	271.047.922
58	Leistungen im Rahmen von Unfalluntersuchungen	8.576.187		Summe der umlagewirksamen Erträge	1.948.464.666
59	Prävention	126.990.692			
	Insgesamt	776.294.346			
Kontenklasse 6 (ohne umlageunwirksame Ktgr. 60/61)					
62	Zuschreibungen und sonstige Aufwendungen	–			
63	Umlagewirksame Vermögensaufwendungen	338.192			
64	Beitragsausfälle	216.083			
65	Beitragsnachlässe	1.029.701			
66	Verluste durch Wertminderung der Aktiva und Wertsteigerung der Passiva	–			
67	Zuführungen zu den Vermögen	106.404.047			
69	Sonstige Aufwendungen	3.089.599			
	Insgesamt	111.077.622			
Kontenklasse 7					
70	Gehälter und Versicherungsbeiträge	151.144.007			
71	Versorgungsbezüge, Beihilfen usw.	11.696.194			
72	Allgemeine Sachkosten der Verwaltung	11.096.524			
73	Bewirtschaftung und Unterhaltung der Grundstücke, Gebäude, techn. Anlagen und beweglichen Einrichtung	26.338.034			
74	Aufwendungen für die Selbstverwaltung	928.802			
75	Vergütungen an andere für Verwaltungsarbeiten	19.546.182			
76	Kosten der Rechtsverfolgung	1.661.522			
77	Gebühren und Kosten der Feststellung der Entschädigungen	108.564			
78	Vergütungen für die Auszahlung von Renten	221.033			
79	Vergütungen an andere für den Beitragseinzug	966.453			
	Insgesamt	223.707.314			
	Summe der umlagewirksamen Aufwendungen	1.948.464.666			
	Umlagebeitrag (Ktgr. 20)	1.632.451.079			

Quelle: DGUV

2018 haben die Unfallversicherungsträger 1,225 Milliarden Euro für Prävention, arbeitsmedizinische und sicherheitstechnische Dienste sowie Erste Hilfe ausgegeben.

10.0 Aufbringung der Mittel

Die Aufwendungen der Unfallversicherungsträger im aktuellen Berichtsjahr sind in Abbildung 2 anteilig dargestellt. Das Finanzierungsverfahren unterscheidet sich im Bereich der gewerblichen Berufsgenossenschaften strukturell von demjenigen im Bereich der Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand. Aus diesem Grunde ist beiden Bereichen hier ein eigener Abschnitt gewidmet. Dieser enthält jeweils auch eine Überblicksdarstellung der Aufwands- und Ertragsrechnung.

10.1 Aufbringung der Mittel und Beitragssatz im Bereich der gewerblichen Berufsgenossenschaften

Das Umlagesoll für 2018 beläuft sich auf 11,459 Milliarden Euro und ist damit um 100 Millionen Euro beziehungsweise um 0,9 Prozent niedriger als der Vorjahreswert. Hierbei ist zu beachten, dass die BG Rohstoffe und chemische Industrie aufgrund der Umstellung der Vorschusserhebung die Umlage für 2018 durch eine Betriebsmittelentnahme einmalig um etwa die Hälfte entlastet hat. Das beitragspflichtige Entgelt ist um 4,8 Prozent auf 1.043,2 Milliarden Euro gestiegen. Damit

ist der durchschnittliche Beitragssatz gegenüber dem Vorjahr gesunken und beträgt 1,10 Prozent.

Anders als in den übrigen Zweigen der gesetzlichen Sozialversicherung, in denen in den vergangenen Jahrzehnten zum Teil erhebliche Beitragsanstiege zu verzeichnen waren, weist der durchschnittliche Beitragssatz der gewerblichen Berufsgenossenschaften in der langjährigen Entwicklung eine sinkende Tendenz auf. Dementsprechend ist der Anteil dieses Beitragssatzes am Gesamtsozialversicherungs-Beitragssatz von mehr als 6 Prozent in den 1960er-Jahren auf 2,69 Prozent im Berichtsjahr 2018 gesunken.

Die Finanzmittel für die Durchführung der gesetzlichen Aufgaben der gewerblichen Berufsgenossenschaften werden nach Ablauf eines Geschäftsjahres nachträglich von den Unternehmerinnen und Unternehmern in der gewerblichen Wirtschaft im Umlageverfahren aufgebracht. Die Aufwendungen sind höher als das Umlagesoll, welches die Unternehmer und Unternehmerinnen in der gewerblichen Wirtschaft als Beitrag zur gesetzlichen

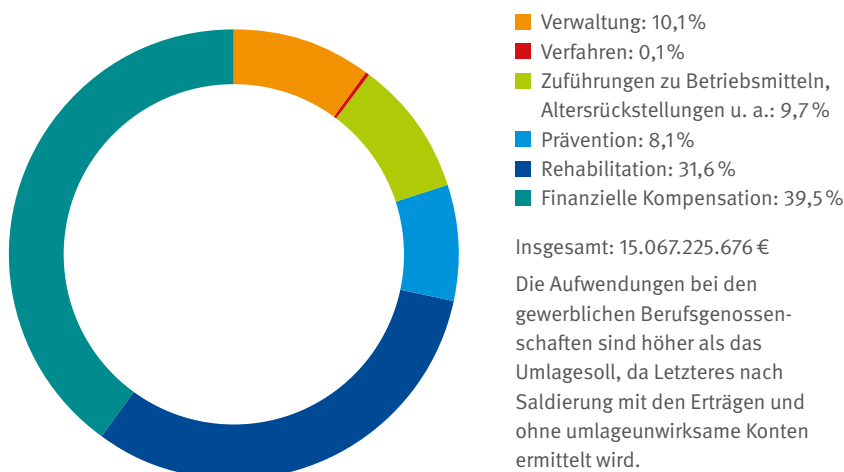
Unfallversicherung aufzubringen haben. Die Berufsgenossenschaften erwirtschaften nämlich auch Einnahmen, wie zum Beispiel Regresseinnahmen, die zunächst einen Teil der Aufwendungen decken, sodass nur noch die Differenz umgelegt werden muss. Dies ist übersichtlich dargestellt in Tabelle 14, die als zusammenfassende Abschlussübersicht die gegliederte Darstellung aller umlagewirksamen Aufwendungen und Erträge sowie das daraus resultierende Umlagesoll enthält.

Der Anteil des einzelnen Unternehmers und der Unternehmerin an diesem Umlagesoll richtet sich zunächst nach dem beitragspflichtigen Entgelt in seinem oder ihrem Unternehmen; darunter sind die Arbeitsentgelte der abhängig Beschäftigten sowie die Versicherungssummen der versicherten Unternehmerinnen und Unternehmer zu verstehen. Darüber hinaus erfolgt eine Einstufung des Unternehmens nach dem Gefahrarif aufgrund der generellen Unfallgefahr in diesem Gewerbebereich. Zusätzlich setzen die gewerblichen Berufsgenossenschaften Beitragszuschläge und -nachlässe fest, deren Höhe sich nach Zahl, Schwere und Kosten der Arbeitsunfälle (ohne Wegeunfälle) im einzelnen Unternehmen richtet. Diese Zuschläge und Nachlässe geben dem Unternehmen einen wirtschaftlichen Anreiz, möglichst effektiv Unfälle zu verhüten.

10.2 Aufbringung der Mittel im Bereich der Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand

Die Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand finanzieren sich in erster Linie aus Beiträgen der Kommunen, Landkreise, Länder und dem Bund. Die Beiträge werden dabei durch Haushaltsplanung errechnet. Die Höhe der Beiträge richtet sich nach der Zahl der Einwohnerinnen und Einwohner, der versicherten Personen oder den Arbeitsentgelten. Die zusammenfassende Abschlussübersicht der Aufwendungen und Erträge ist in Tabelle 15 synoptisch dargestellt.

Abbildung 2: Aufwendungen 2018



Quelle: DGUV

Neue Geschäftsführung in der Unfallkasse Brandenburg und Feuerwehr-Unfallkasse Brandenburg



Foto: UK BB

Dr. Nikolaus Wrage ist neuer Geschäftsführer der Unfallkasse Brandenburg (UK BB) und der Feuerwehr-Unfallkasse Brandenburg (FUK BB). Wrage war bisher als Volljurist bei der Deutschen Rentenversicherung (DRV) in Führungspositionen tätig, unter anderem als Leiter des Dezernats Klinikgruppe DRV Bund. Bei seiner offiziellen Begrüßung hieß der Vorstandsvorsitzende der UK BB, Michael Wolf, Wrage willkommen und dankte gleichzeitig dem stellvertretenden Geschäftsführer, Dieter Ernst, der die vergangenen 15 Jahre beide Unfallkassen geführt hatte. Unter seiner Leitung habe sich die Verwaltung zu einem kompetenten Partner für Mitgliedsunternehmen, Versicherte und als Teil der Gemeinschaft innerhalb der DGUV entwickelt.

- ◀ Anfang Juli wurde Dr. Nikolaus Wrage als Geschäftsführer von den Mitgliedern der Selbstverwaltungen beider Unfallkassen begrüßt.

Neue stellvertretende Ärztliche Direktorin am Bergmannstrost

Dr. Nadja Weigert hat zum August die Position der stellvertretenden Ärztlichen Direktorin am BG Klinikum Bergmannstrost übernommen. Die Chirurgin unterstützt den Ärztlichen Direktor Prof. Dr. Dr. Gunther O. Hofmann und übernimmt wesentliche Aufgaben innerhalb der Ärztlichen Direktion. Sie folgt auf Dr. Joachim Zaage, der nach fast 30 Jahren am Klinikum in den Ruhestand verabschiedet wurde. Dr. Weigert ist seit 1998 in der Klinik für Allgemeinchirurgie des Bergmannstrost als Ärztin tätig, davon viele Jahre als stellvertretende Chefärztin. In ihrer neuen Position sind ihr vor allem Teamarbeit und die Förderung individueller Stärken wichtig. Wie ihr Vorgänger steht für Frau Dr. Weigert ein gutes, unkompliziertes Miteinander aller Berufsgruppen im Vordergrund.



Foto: Bergmannstrost

Dr. Nadja Weigert tritt die Nachfolge von Dr. Joachim Zaage an, der in den Ruhestand verabschiedet wurde.

Unfallchirurg Siegfried Weller verstorben

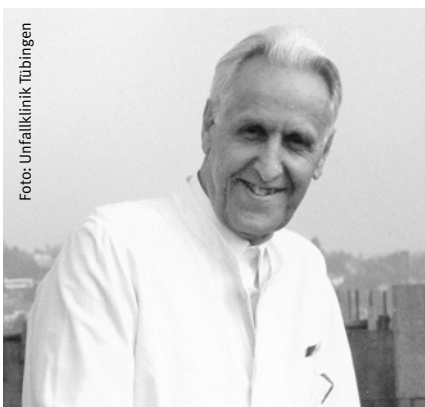


Foto: Unfallklinik Tübingen

Ende August ist in Tübingen Prof. Dr. Dr. h.c. mult. Siegfried Weller verstorben. Bis zu seiner Emeritierung 1996 war der Unfallchirurg Ärztlicher Direktor der Berufsgenossenschaftlichen Unfallklinik Tübingen. In den 27 Jahren seiner Tätigkeit dort und als Doyen der modernen Unfallchirurgie hat er die Wandlung der BG Klinik von einer Reha-Klinik zu einem Zentrum der Unfallmedizin gestaltet. Unter seiner Leitung ist unter anderem die Weller-Tabelle entstanden – ein Standardwerkzeug zur Heilverfahrenssteuerung. Sie wird von der FSA Forschungsgesellschaft mit ihren Mitgliedern BGN und BG RCI sowie einem ärztlichen Beratergremium in der Aktualität verantwortet und ist sowohl bei den Berufsgenossenschaften als auch in der Privatassekuranz etabliert. Darüber hinaus verfasste Weller zahlreiche Publikationen und Standardlehrbücher, gehörte zu den Gründungsmitgliedern der deutschen Sektion der Arbeitsgemeinschaft für Osteosynthesefragen und stand dieser bis 1991 als Präsident vor. Weiterhin war er Präsident der Deutschen Gesellschaft für Unfallchirurgie und der Deutschen Gesellschaft für Chirurgie. 1988 wurde er mit dem Verdienstkreuz Erster Klasse, dem Verdienstorden der Bundesrepublik Deutschland, ausgezeichnet. Das Universitätsklinikum Tübingen und die Universität Tübingen schreiben im Nachruf: „Er war ein Pionier seiner Zeit und wir werden seiner Verdienste um die Universitätsmedizin stets in Dankbarkeit gedenken.“

Der Doyen der modernen Unfallchirurgie und ehemalige Ärztliche Direktor der BG Klinik Tübingen ist verstorben.

Erste Hilfe im Sportunterricht: Bloße Notrufabsetzung genügt nicht



Urteil des BGH vom 04.04.2019,
Az. III ZR 35/18

Ein Blick über den „sozialrechtlichen Tellerrand“ auf zivilgerichtliche Entscheidungen des Bundesgerichtshofs (BGH) und hier des 3. Zivilsenats, der für Amtshaftungsangelegenheiten zuständig ist, kann wertvolle Erkenntnisse vermitteln, nämlich: Wie wichtig ist Erste Hilfe und was hat es haftungsrechtlich für Folgen, wenn man Erste Hilfe nicht für wichtig genug erachtet, sondern den „Dingen nach einer bloßen Notrufabsetzung ihren Lauf lässt“: Dieser Entscheidung des Bundesgerichtshofs lag zwar kein Versicherungsfall der gesetzlichen Unfallversicherung zugrunde. Der während des Sportunterrichts erlittene Zusammenbruch eines Schülers war nach einer nur ihm gegenüber bestandskräftigen Entscheidung einer Unfallkasse kein Arbeitsunfall. Das vom Schüler in Anspruch genommene Bundesland als Dienstherr des Lehrpersonals, dem ein Fehlverhalten (unzureichende Erste Hilfe) vorgeworfen wird, war wohl – entgegen § 12 SGB X – nicht am Sozialverwaltungsverfahren beteiligt worden. Das Bundesland hatte indes auf eine nochmalige Eröffnung eines sozialrechtlichen Verfahrens verzichtet, sodass die Zivilgerichte ohne Aussetzung des Zivilprozesses und ohne Wiederholung des Sozialverwaltungsverfahrens entscheiden konnten.

Der Schüler behauptet, sein Hirnschaden wegen mangelnder Sauerstoffversorgung des Gehirns sei unmittelbare Folge unterlassener Reanimationsmaßnahmen durch die beiden Sportlehrer. Hätten diese im Rahmen der notfallmäßigen Erste-Hilfe-Versorgung eine Atemkontrolle und aufgrund eines dann festgestellten Atemstillstands eine Reanimation durch Herzdruckmassage und Atemspende durchgeführt, wäre es nicht zu den Hirnschäden gekommen.

Der BGH hat erneut bekräftigt, dass den Sportlehrern die Amtspflicht oblag, erforderliche und zumutbare Erste Hilfe rechtzeitig und in ordnungsgemäßer Weise zu leisten. Dies gelte auch ohne explizite gesetzliche Regelung in den jeweiligen Bundes- oder Landesgesetzen, weil Lehrkräften stets die Amtspflicht obliegt, die Schüler in rechtlich und tatsächlich möglichem und zumutbarem Umfang im Schulbetrieb und während der Schulveranstaltungen vor Schäden an ihrer Gesundheit zu bewahren. In Notsituationen Erste-Hilfe-Maßnahmen zu ergreifen, sei somit eine Nebenpflicht des Lehrpersonals, insbesondere von Sportlehrern.

Verletzen Sportlehrer diese Nebenpflicht, beschränkt sich die Haftung des Dienstherrn gemäß § 839 BGB, Art. 34 Satz 1 GG nicht auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit. Das Haftungsprivileg für Nothelfende, § 680 BGB, ist nicht zugunsten von Sportlehrern anwendbar. Nur Schülerinnen und Schüler selbst könnten sich bei Erste-Hilfe-Maßnahmen auf das Haftungsprivileg für Nothelfende gemäß § 680 BGB berufen, nicht aber Sportlehrerinnen und Sportlehrer. Dies bedeutet: Sportlehrende haften in diesen Fällen für jede bereits einfache Fahrlässigkeit.

Der BGH hat mit seiner Entscheidung vom 21. März 2019 noch einmal verdeutlicht, was allgemein bekannt sein sollte: Erste Hilfe rettet Leben. Erste Hilfe kann – wenn sie ergriffen wird – schwerste Gesundheitsschäden verhindern. Demzufolge sollte sich jede und jeder fragen: Wie sieht es mit meinen Erste-Hilfe-Kenntnissen aus? Falls die Antwort, wie wohl bei einer Vielzahl von Erwachsenen mit länger zurückliegendem Führerscheinwerb, „nicht auf dem aktuellsten Stand“ lautet, wird es Zeit zum Handeln. Dabei geht es nicht nur darum, dass jede und jeder Einzelne daran interessiert sein sollte, eine eigene Haftung für pflichtwidriges Handeln/Unterlassen abzuwenden. Sondern vielmehr darum, dass sich jeder Mensch bewusst sein sollte, dass er selbst einmal in die Situation kommen kann, dass er auf Erste Hilfe von Umstehenden angewiesen ist. Wäre es dann nicht hilfreich, aktiv gerettet zu werden?



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

Virtuelle Räume zeigen Gefahrenherde

Auch bei der Pflege im eigenen Haus kann es zu Unfällen kommen. Die Pflegeperson könnte durch Ursachen in der Ausstattung der Wohnung, die im normalen Alltag keine Gefährdung darstellen, aber in

einer Pflegesituation zur potenziellen Gefährdung werden können, einen Unfall erleiden oder erkranken.

Auf ihrem Portal „Sicheres Pflegen zu Hause“ zeigt die Unfallkasse Nordrhein-Westfalen mögliche Gefährdungen auf und gibt an, wie ihnen vorgebeugt oder sie behoben werden können. Darüber hinaus wird auch auf die äußeren und inneren Faktoren eingegangen, die pflegende Angehörige bei der Pflege und Betreuung zu Hause beeinträchtigen und somit ebenfalls zur Gesundheitsgefährdung oder zu einem Unfall führen können.



Das Portal „Sicheres Pflegen zu Hause“ bietet einen virtuellen Rundgang an.

Foto: Screenshot



Weitere Informationen

Der virtuelle Rundgang kann absolviert werden auf:
www.sicheres-pflegen-zuhause.de

Klima im Fahrzeug – Antworten auf die häufigsten Fragen

Beim Führen eines Fahrzeugs ergeben sich ständig wechselnde Situationen, auf die das Fahrpersonal reagieren muss, beispielsweise durch Steuer- oder Bremsmanöver. Ermüdung und Fehlbeurteilungen führen zu Fahrfehlern und unter Umständen zu Unfällen mit gravierenden Folgen. Zu den Umgebungseinflüssen gehören besonders die klimatischen Verhältnisse und die Luftqualität. Durch geeignete Maßnahmen können diese verbessert werden.

Die DGUV Information 215-530 gibt praktische Hinweise, welche Voraussetzungen für ein angemessenes Klima und eine zuträgliche Luftqualität am Fahrzeugarbeitsplatz von gewerblich genutzten Straßen- und Schienenfahrzeugen, zum Beispiel Pkw, Transporter, Lkw, Linien- und Reisebusse, Eisenbahnfahrzeuge und Straßenbahnen, notwendig sind.



Foto: DGUV

Coverabbildung der DGUV Information 215-530



Weitere Informationen

Die DGUV Information 215-530 „Klima im Fahrzeug – Antworten auf die häufigsten Fragen“ kann kostenlos heruntergeladen werden unter: publikationen.dguv.de (Suchbegriff: 215-530)

Impressum

DGUV Forum

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

Herausgegeben von • Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV), Dr. Stefan Hussy, Hauptgeschäftsführer, Glinkastraße 40, 10117 Berlin, www.dguv.de

Chefredaktion • Stefan Boltz (verantwortlich), Sabine Herbst, Lennard Jacoby, DGUV

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

Redaktionsassistentz • 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 • Wolfgang Pfaff, Taunusstraße 54, 65183 Wiesbaden, Telefon: 0611/9030-234, Telefax: -368

Herstellung • Alexandra Koch, Wiesbaden

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

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

Titelbild • LIEBCHEN+LIEBCHEN Kommunikation GmbH

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.

Gefährdungs-Manager

Mit webbasierter Software
alle Gefährdungsbeurteilungen
schnell erstellen, einfach
dokumentieren und effizient managen

Gefährdungs-Manager + Arbeitsschutz-Center

Bei Kombination des Gefährdungs-Managers mit dem Arbeitsschutz-Center profitieren Sie zusätzlich von mehr als 1.000 Arbeitsschutz-Vorlagen, etwa von Checklisten zur Gefährdungsbeurteilung. Außerdem haben Sie Zugriff auf eine umfangreiche Rechtsvorschriftendatenbank.

www.gefaehrdungs-manager.de

 **Universum**
Verlag

Unterweisungs-Manager

Unterweisungen effizienter
gestalten mit der Onlineplattform
für webbasiertes E-Learning

Unterweisungs-Manager + Arbeitsschutz-Center

Bei Kombination des Unterweisungs-Managers mit dem Arbeitsschutz-Center profitieren Sie zusätzlich von mehr als 1.000 editierbaren Arbeitsschutz-Vorlagen, etwa für Betriebsanweisungen und Unterweisungen. Die Vorlagen des Arbeitsschutz-Centers können Sie in den Unterweisungs-Manager integrieren und so Ihr Unterweisungsportfolio erweitern.

www.unterweisungs-manager.de

 **Universum**
Verlag