



Editorial	2	Der Vision Zero-Fund – kollektives Handeln für sichere und gesunde Lieferketten	39
SCHWERPUNKT		AGENDA	
VISION ZERO: ein Weg – ein Ziel	3	Gefährdungen von Feuerwehreinsatzkräften durch krebserregende Gefahrstoffe im Einsatz	45
Die VISION ZERO-Erfolgsgeschichte – gemeinsam Handeln für das Leben	8	Wie gut ist die Zusammenarbeit von Unfallversicherungsträgern und SAV-Kliniken?	47
VISION ZERO – eine Vision, die das Handeln leitet	12	BG Kliniken und Unfallversicherungsträger arbeiten Hand in Hand	49
VISION ZERO, eine nationale Strategie für eine Kultur der Prävention in Luxemburg	16	Uranerzbergbau Wismut – eine Langzeitaufgabe	53
Umsetzung der VISION ZERO in Afrika	20	„Wir müssen bei den Menschen sein, sonst können wir nicht für sie da sein“ Interview mit Gregor Doecke	56
Vision Zero-Rating System India	25	Nachrichten aus Brüssel	60
Entwicklung einer nationalen Präventionsstrategie für Punjab/Pakistan auf der Basis von VISION ZERO	28	Aus der Rechtsprechung	61
Arbeitsschutzkultur mit VISION ZERO stärken: das Erfolgsbeispiel Grupo Energía Bogotá	32	Personalmeldungen aus der gesetzlichen Unfallversicherung	63
Globale Lieferketten: Eckpunkte des VISION ZERO-Projekts der IVSS Sektion Handel	35		

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

was verbindet so unterschiedliche Weltregionen wie Kolumbien, Sambia und die pakistanische Provinz Punjab? Alle drei liefern gute Beispiele dafür, wie die Strategie der Vision Zero sich über den Erdball verbreitet und immer mehr Menschen überzeugt.

In Kolumbien hat sich ein großer Energieversorger die „7 Goldenen Regeln“ der Vision Zero zu eigen gemacht und seinen Arbeitsschutz neu aufgebaut. Das Ergebnis spricht für sich: Nach mehr als drei Jahren erfolgreicher Umsetzung war kein tödlicher Unfall mehr zu beklagen und die Unfallhäufigkeit am Arbeitsplatz sank um 68 Prozent. Die politisch Verantwortlichen im

Punjab haben sich ähnlich ambitionierte Ziele gesetzt: Beispielsweise soll die Zahl der tödlichen Arbeitsunfälle bis 2032 um 75 Prozent gesenkt werden mithilfe der von der Regierung im Punjab angenommenen Strategie der Vision Zero. Sie soll später auf ganz Pakistan übertragen werden. In unserem dritten Beispiel Sambia haben sich verschiedene Branchen verpflichtet, die Strategie umzusetzen, und auch der Bildungssektor wurde in Sambia einbezogen unter dem Motto: „Safe Workers of Tomorrow.“

Im Jahr 2017 hat die Internationale Vereinigung für Soziale Sicherheit (IVSS) im Rahmen des „Weltkongresses für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit“ in Singapur die Kampagne der Vision Zero ins Leben gerufen. Im Zentrum stehen „7 Goldene Regeln“ und darauf basierende Leitfäden, die eine gute Führungskultur, menschengerechte Arbeit, Partizipation und Nachhaltigkeit in der Unternehmenskultur in den Mittelpunkt rücken. Aus der Kampagne hat sich eine Strategie entwickelt, die aufgrund ihrer Einfachheit, ihrer flexiblen Umsetzbarkeit auf Länder-, Sektoren- oder Unternehmensebene und nicht zuletzt dank ihrer emotionalen Ansprache zum globalen Erfolg wurde. Wer hätte 2017 damit gerechnet, dass die „7 Goldenen Regeln“ der Vision Zero zum Allgemeingut werden könnten?

Die Botschaft ist: Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit darf nicht nur ein Anliegen von Fachleuten sein, sondern muss tagtäglich besprochen und gelebt werden in den Unternehmen und Bildungseinrichtungen. Es bedarf eines neuen Denkens und einer veränderten Haltung gegenüber dem Thema Sicherheit und Gesundheit. Kurz: Wir brauchen eine Präventionskultur an möglichst vielen Orten auf der Welt. Wir sind noch lange nicht am Ziel, aber die vergangenen Jahre und die vielen guten Beispiele machen Mut.

Ihr



Dr. Stefan Hussy
Hauptgeschäftsführer der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung



Foto: Jan Röhl/DGUV

VISION ZERO: ein Weg – ein Ziel

Key Facts

- Vision Zero beruht auf dem Ansatz, dass jeder Unfall vermeidbar ist
- Die Strategie umfasst nicht nur Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, sondern auch das Wohlbefinden auf der Arbeit und den Umweltschutz
- Es gibt zahlreiche Leitfäden, Broschüren, Videos sowie ein Schulungs- und Consultingangebot für Unternehmen, die bei der Umsetzung der Vision Zero unterstützen

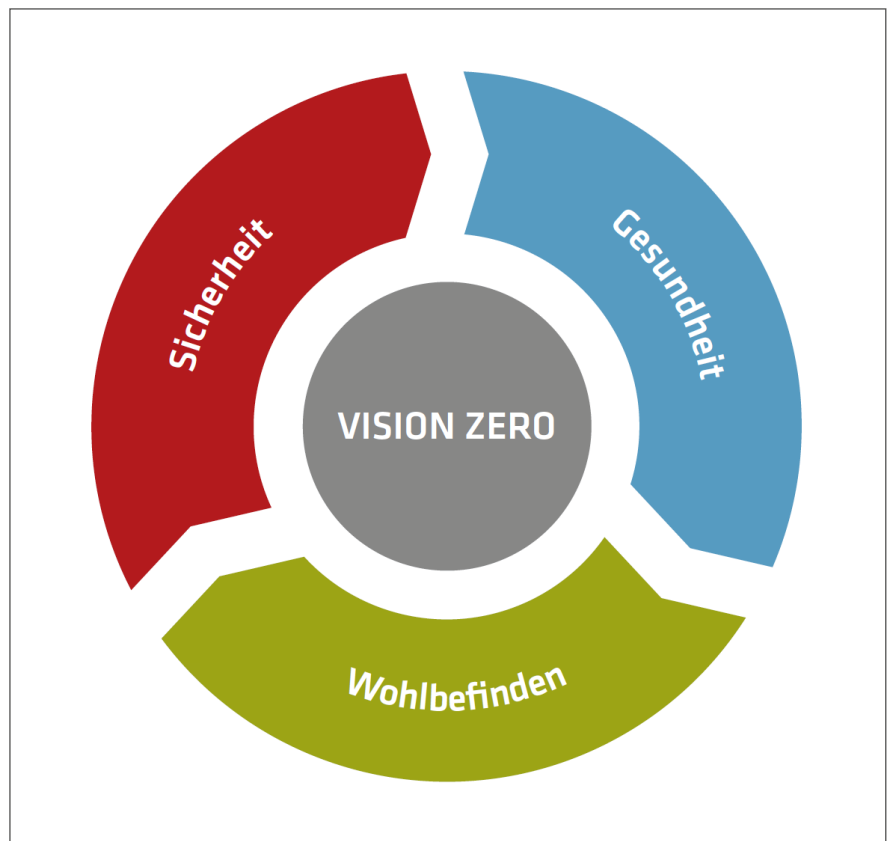
Autor

➔ **Bernd Treichel**

Vision Zero ist eine einfach zu kommunizierende, leicht verständliche und einfach umsetzbare globale Präventionsstrategie, die bereits in vielen Betrieben weltweit eingesetzt wird. Sie basiert auf „7 Goldenen Regeln“ und eignet sich sowohl zur Umsetzung auf nationaler als auch auf Ebene von Sektoren und Unternehmen.

Die von der Internationalen Vereinigung für Soziale Sicherheit (IVSS) 2017 entwickelte globale Vision Zero-Kampagne ist mittlerweile in aller Munde. Die Vision einer Welt ohne Arbeitsunfälle und arbeitsbedingte Erkrankungen ist nicht unbedingt neu und hatte schon viele verschiedene Namen wie zum Beispiel: Mission Zero, Zero Harm® oder Total Worker Health®. Vision Zero möchte die bereits bestehenden Systeme für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit nicht ersetzen oder abwerten, sondern sie vielmehr ergänzen und ihnen neue Impulse verleihen. Vision Zero vereint die Kernideen all dieser Initiativen unter den drei Säulen Sicherheit, Gesundheit und Wohlbefinden (siehe Abbildung 1).

Entscheidend ist, dass der Vision Zero-Ansatz flexibel ist. Je nach Bedarf kann eine der drei Dimensionen in den Fokus rücken und jedem denkbaren Arbeitsumfeld angepasst werden. Aufgrund des flexiblen Ansatzes der Strategie Vision Zero kann jeder Arbeitsplatz, jedes Unternehmen und jede Branche in jeder Weltregion davon profitieren.



Quelle: IVSS

Abbildung 1: Die drei Dimensionen Sicherheit, Gesundheit und Wohlbefinden der Vision Zero-Strategie

Die Basis der Vision Zero sind die „7 Goldenen Regeln“ (siehe Abbildung 2).

Die Vision Zero beruht auf der Überzeugung, dass alle Unfälle und Erkrankungen bei der Arbeit vermeidbar sind. Die Strategie basiert auf Werten, gemäß denen Sicherheit, Gesundheit und Wohlbefinden der Beschäftigten nicht durch Arbeit beeinträchtigt werden sollen und die ihnen vielmehr dabei helfen sollen, diese zu verbessern sowie Selbstvertrauen, Kompetenzen und Beschäftigungsfähigkeit zu stärken. Arbeitsbedingte Unfälle, Schadensfälle und Krankheiten können durch frühzeitige und fachgerechte Gestaltung, Planung, Verfahren und Praktiken vermieden werden. Hierzu müssen die richtigen Präventionsmaßnahmen ergriffen und alle Akteurinnen und Akteure eingebunden werden. Es handelt sich daher um einen Prozess zur kontinuierlichen Verbesserung von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz; es ist eine neue Denkweise, ein Paradigmenwechsel und ein Weg zur Etablierung einer globalen Präventionskultur. Vision Zero basiert auf der Erkenntnis, dass Unternehmen, die sich langfristig für Arbeitssicherheit und

7 Goldene Regeln für Vision Zero

1. **Leben Sie Führung – zeigen Sie Flagge!**
2. **Gefahr erkannt – Gefahr gebannt!**
3. **Ziele definieren – Programm aufstellen!**
4. **Gut organisiert – mit System!**
5. **Maschinen, Technik, Anlagen – sicher und gesund!**
6. **Wissen schafft Sicherheit!**
7. **In Menschen investieren – Motivieren durch Beteiligung!**

Abbildung 2: „7 Goldene Regeln“ der Vision Zero

Gesundheitsschutz engagieren, eine bessere Marktstellung genießen.

Der Paradigmenwechsel

Die folgende Übersicht zeigt auf, wie sich die Vision Zero von herkömmlichen Arbeitsschutzansätzen unterscheidet.

Der Paradigmenwechsel wurde inzwischen von vielen Firmen und Organisationen

vollzogen. Eine Liste aller Unternehmen, die sich zur Vision Zero bekennen, findet sich auf ➔ <http://visionzero.global>. Dort sind mehr als 16.000 Personen, Firmen und Organisationen registriert. Ein Grund für diesen Erfolg ist die Schlichtheit der Botschaft:

- „7 Goldene Regeln“, die auswendig gelernt werden können, statt ein 100-seitiges Regelwerk zu studieren

Quelle: Zwetsloot, Leka, Kines

Traditionelle Arbeitsschutzkonzepte	Vision Zero
Strategie zur Kontrolle von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	Strategie zum Engagement für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
Zielorientierung bei Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	Prozessorientierung in Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
Prävention /Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten – Schaffung von sicherer und gesunder Arbeit	Kreation /Schaffung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds
Arbeitsschutz programme	Arbeitsschutz als integraler Bestandteil eines Unternehmens
Arbeitsschutz management	Arbeitsschutz- Leadership
Arbeitsschutzverantwortung liegt bei wenigen Personen	Arbeitsschutzverantwortung liegt bei allen Personen
Benchmarking von Unfällen und Krankheiten	Benchmarking von guter Praxis und proaktiven Steuerindikatoren
Arbeitsschutz ist ein Kostenfaktor	Arbeitsschutz ist eine Investition , die sich lohnt
Arbeitnehmende sind Teil des Problems	Arbeitnehmende sind Teil der Lösung
Arbeitsschutz managementsysteme	Arbeitsschutz kultur und Lernen

Abbildung 3: Die Vision Zero-Präventionsstrategie im Vergleich zu traditionellen Ansätzen im Arbeitsschutz nach Zwetsloot, Leko und Kines



Aufgrund des flexiblen Ansatzes der Strategie Vision Zero kann jeder Arbeitsplatz, jedes Unternehmen und jede Branche in jeder Weltregion davon profitieren.“

- drei Schwerpunktbereiche, die auch außerhalb des Arbeitsplatzes gelebt und somit auch in der Freizeit integriert werden können
- eine Vision, die alle anspricht, weil sich jeder Mensch gesund und sicher auf der Arbeit fühlen möchte

Die Vision Zero-Methodik kann sowohl in Klein- als auch in Großunternehmen angewandt werden. Sie ist für Angestellte genauso relevant wie für Arbeitende oder Selbstständige, und dies sowohl in Ländern mit niedrigem als auch mit höherem Lebensstandard.

Mit der Förderung von Vision Zero will die IVSS auch einen Beitrag zu den 17 Zielen für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen leisten. Vision Zero unterstützt insbesondere Ziel Nr. 8 „Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum“, Ziel Nr. 3 „Gesundheit und Wohlbefinden“, Ziel Nr. 4 „Gute Bildung“ und Ziel Nr. 17 „Partnerschaften“.

Mehrwert Strategie

Vision Zero wurde seit 2017 in über 50 Ländern lanciert. Was als Kampagne begann, wurde anschließend oft in nationale Programme umgewandelt. Einige Länder haben große Erfolge vorzuweisen:

So sind in Polen die tödlichen Unfälle in der Landwirtschaft bereits im Zeitraum zwischen 1993 und 2020 um 80 Prozent

zurückgegangen.^[1] Die polnische Sozialversicherungskasse für Landwirte hat daraufhin eine nationale Medienkampagne mit Vision Zero-Filmwettbewerben, -Jugendkampagnen und -Informationen gestreut, die mehr als 115 Millionen Haushalte erreichte. Singapur führte 2019 eine nationale Strategie ein, die auf dem IVSS-Ansatz Vision Zero beruht und das Ziel hat, bis 2028 die Zahl der tödlichen Arbeitsunfälle auf unter 1,0 pro 100.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und die Zahl der schweren Verletzungen auf unter 12,0 pro 100.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu senken, um Singapur damit zu dem Land mit den sichersten Arbeitsplätzen der Welt zu machen.^[2]

In Indien wurden – auch dank der bilateralen Unterstützung der DGUV – in 27 von 28 Bundesstaaten Vision Zero-Veranstaltungen und -Folgeveranstaltungen durchgeführt. In der Elfenbeinküste wurden über 50 Arbeitsinspektoren geschult, die die Betriebsbesuche nun mit Vision Zero-Werkzeugen komplementieren.

Die luxemburgische Unfallversicherung (AAA) hat ihre Präventionsstrategie durch tripartiten Dialog auf Vision Zero ausgerichtet und damit eine Senkung der Unfallrate um 15 Prozent erreicht (siehe Beitrag von Dr. Sunnen, S. 16). Die malaysische Unfallversicherung (SOCISO) implementiert eine langfristige Vision Zero-Strategie, die auf bis zu 30 Jahre ausgelegt ist. In Malaysia wurden bereits über 11.000 Ange-

stellte durch Vision Zero-Trainer geschult und 67 Prozent der teilnehmenden Firmen haben von einer merklichen Verbesserung der Präventionskultur in ihren Unternehmen berichtet. Durch eine gezielte Vision Zero-Präventionskampagne im Straßenverkehr wurde schon jetzt eine Senkung der Wegeunfälle von 76 Prozent erreicht.

Des Weiteren arbeiten beispielsweise Staatsbetriebe in Kasachstan, Unternehmen in Australien, Dänemark, Ecuador, England und Pakistan, aber auch in Finnland, Kanada, Korea, Norwegen, Nigeria und Sambia mit dem Vision Zero-Leitfaden und den „7 Golden Regeln“.

Der strategische Rahmen der Europäischen Union (EU) für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz (2021–2027) verfolgt ebenfalls den Ansatz der Vision Zero und hat sich zum Ziel gesetzt, alle arbeitsbedingten Todesfälle in der EU zu vermeiden. „Natürlich geht es bei der Arbeit nicht nur um unseren körperlichen Zustand, sondern auch um unsere psychische Gesundheit und unser Wohlbefinden, so dass wir diesem Thema neben den zunehmenden Auswirkungen des Klimawandels und unserem gemeinsamen Engagement für die Vision von Null Todesfällen am Arbeitsplatz einen Großteil des Gipfeltreffens widmen werden“, sagte Nicolas Schmit, EU-Kommissar für Arbeitsplätze und soziale Rechte auf dem EU-Gipfeltreffen über Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz am



Vision Zero basiert auf der Erkenntnis, dass Unternehmen, die sich langfristig für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz engagieren, eine bessere Marktstellung genießen.“

15./16. Mai in Stockholm.^[3] Paulina Brandberg, Ministerin für Gleichstellungsfragen und stellvertretende Ministerin für Beschäftigung, ergänzte: „Wir holen nun Experten und Politiker zusammen, um die laufende Umsetzung des strategischen Rahmens der EU für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz zu überprüfen. Auf dem Treffen werden wichtige Themen erörtert, darunter, wie der Ansatz ‚Vision Null‘ für arbeitsbedingte Todesfälle erfüllt werden kann und wie die psychische Gesundheit im Arbeitsleben gefördert werden kann“.^[4]

Auch dies zeigt, wie sich Vision Zero von einer Kampagne zu einem strategischen Instrument entwickelt hat.^[5] Auf dem jüngsten EU-Arbeitsschutzgipfel in Stockholm wurde gezielt über die Vision Zero-Initiativen der EU-Mitgliedsländer und des EU-Gewerbeaufsichtsrats (Senior Labour Inspection Committee – SLIC) berichtet.^[6]

Die Umsetzung der Vision Zero wird durch umfangreiche Instrumente unterstützt. Im Folgenden werden einige dieser Werkzeuge kurz vorgestellt.

Die Vision Zero-Toolbox

Die Vision Zero-Toolbox enthält die wichtigsten Umsetzungshilfen zur Verbesserung der Präventionskultur in Unternehmen. Neben dem wichtigsten Werkzeug, dem Vision Zero-Leitfaden für Arbeitgebende und Führungskräfte, enthält diese Toolbox auch viele weitere nützliche Instrumente zur Verbesserung des betrieblichen Arbeitsschutzes.

Vision Zero-Leitfaden für Arbeitgebende und Führungskräfte

Die IVSS will Unternehmen und Führungskräfte dabei unterstützen, Sicherheit, Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz kontinuierlich zu verbessern. Im Einklang mit Vision Zero hat die IVSS daher ein praktisches Instrument entwickelt, um eine starke Präventionskultur zu fördern. Das Instrument beruht auf einer umfassenden Untersuchung der wirksamsten Präventionsmaßnahmen. Dabei wurden über 1.000 Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, Führungskräfte, Managerinnen und Manager, Präventionsfachleute, Arbeitnehmervertretungen und Arbeitsinspektorinnen und -inspektoren befragt. Als Ergebnis wurde ein praktischer und effektiver Vision Zero-Leitfaden^[7] erstellt, der in vielen Sprachen zum Herunterladen bereitsteht. Für kleine und mittlere Unternehmen gibt es eine spezielle Version in vielen Sprachen.

Leitindikatoren zur Messung und Verwaltung von SHW

Die 14 proaktiven Leitindikatoren^[8] werden von der IVSS als kostenloses Zusatzinstrument für Unternehmen und Organisationen angeboten, die sich zur Vision Zero bekennen und die Qualität und den Erfolg ihrer organisatorischen Leistung in Bezug auf Sicherheit und Gesundheitsschutz messen und bewerten möchten. Dieses Benchmarking funktioniert mithilfe von Leitindikatoren, die nicht nur die Vergangenheit beleuchten oder das, was in Zukunft getan werden sollte. Diese 14 proaktiven

Leitindikatoren – zwei für jede der „7 Goldenen Regeln“ – können für verschiedene Benchmarkingzwecke verwendet werden, sowohl intern zur Verbesserung von Sicherheit, Gesundheit und Wohlbefinden als auch in externen Geschäftsbeziehungen wie Lieferketten. Die Indikatoren sind so angelegt, dass sie sowohl von Firmen mit Verbesserungspotenzial als auch von Champions des Arbeitsschutzes benutzt werden können.

Der Leitfaden enthält 14 Factsheets, eines für jeden Leitindikator, in denen die Ziele des jeweiligen Leitindikators, Schlüsselkonzepte, bewährte Praktiken und Beschränkungen beschrieben sowie Empfehlungen für die Messung dieser Indikatoren gegeben werden.

Leitfaden zur Förderung des Wohlbefindens bei der Arbeit

Der neue Vision Zero-Leitfaden zur Gestaltung eines gesunden Arbeitsumfelds und Förderung des Wohlbefindens bei der Arbeit^[9] unterstützt Führungskräfte und Management mit umfangreichen Hintergrundinformationen zum Wohlbefinden am Arbeitsplatz und einem Reifegradmodell für die Messung des betrieblichen Wohlbefindens. Dieses Instrument soll Unternehmen aller Größen und aus allen Wirtschaftszweigen dabei helfen, ihr Präventionsniveau in Bezug auf das Wohlbefinden besser zu verstehen und neu auszurichten. Es soll auch Anhaltspunkte dafür liefern, wie organisatorische Praktiken umgesetzt werden können, um ein proaktives oder kreatives Niveau des Wohlbefin-



Die Vision Zero-Methodik kann sowohl in Klein- als auch in Großunternehmen angewandt werden. Sie ist für Angestellte genauso relevant wie für Arbeitende oder Selbstständige, und dies sowohl in Ländern mit niedrigem als auch mit höherem Lebensstandard.“

dens in einem organisatorischen Umfeld zu erreichen. Der Leitfaden richtet sich an alle, die zu gesunden und stressfreien Arbeitsplätzen beitragen möchten, an denen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihr Potenzial ausschöpfen, während sie produktiv und kundenorientiert arbeiten. Es behandelt das Thema Wohlbefinden aus verschiedenen Blickwinkeln, sowohl von der Arbeitshierarchieebene als auch individuell und kollektiv.

Leitfaden zum Schutz der Umwelt und unserer Zukunft

Das Europäische Netzwerk der Fachorganisationen für Sicherheit und Gesundheit (ENSHPO) und die IVSS haben die Vision Zero-Strategie und die „7 Goldenen Regeln“ um Aspekte des Umweltschutzes erweitert. Der neue Vision Zero-Umweltleitfaden^[10] erleichtert es den Unternehmen, mithilfe der „7 Goldenen Regeln“ nachhaltiger zu agieren.

Auf dem Weltkongress für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit, der vom 27. bis zum 30. November 2023 in Sydney, Australien stattfindet, werden zwei neue Leitfäden vorgestellt, die derzeit von Vision Zero-Partnerinnen und Partnern entwickelt werden:

1. der Vision Zero-Leitfaden für Arbeitsinspektoren – zur Unterstützung der nachhaltigen Einhaltung von Vorschriften
2. der Globale Vision Zero-Leitfaden für Lieferketten (siehe Beitrag von Ennes/Roth, S. 35).

Vision Zero-Training

Die Umsetzung von Vision Zero kann entweder durch die oben beschriebenen Leitfäden oder durch Kompetenzerweiterung unterstützt werden. Deshalb wird ein umfassendes Trainingskonzept für Unternehmen, Organisationen und relevante Stakeholder angeboten. Das Training richtet sich an das Topmanagement, Führungskräfte und zukünftige Führungskräfte auf allen Ebenen. Die IVSS-Präventionssektionen, die die Vision Zero entwickelt und mitgestaltet haben, bieten maßgeschneiderte Vision Zero-Ausbildungen an. Hierzu empfiehlt es sich, mit den IVSS-Sektionen direkt Kontakt aufzunehmen, wenn Bedarf an Schulungen oder Train-the-Trainer-Konzepten besteht.^[11]

Fazit

Nach sechs Jahren Vision Zero zeigt sich, dass viele Unternehmen die Vision Zero erfolgreich in ihre bestehenden Präventionsschutzkonzepte integriert haben.

Die Vision Zero hat sich von einer Kampagne zu einem strategischen Instrument entwickelt. Sie trägt zur Umsetzung der Ziele für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen bei, insbesondere in Bezug auf menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum, Gesundheit und Wohlbefinden, gute Bildung und Partnerschaften. Insgesamt bietet die Vision Zero einen ganzheitlichen Ansatz für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, der darauf abzielt, eine sichere und gesunde Arbeitsumgebung für alle zu schaffen.



Literaturverzeichnis

Policy and Practice in Health and Safety, IOSH 2017

Fußnoten

- [1] <https://visionzero.global/new-report-vision-zero-strategy-agriculture-poland> (abgerufen am 22.05.2023)
- [2] <https://www.mom.gov.sg/about-us/divisions-and-statutory-boards/occupational-safety-and-health-division#:~:text=OSHD's%20ambition%20is%20for%20Singapore,and%20ill%2Dhealth%20at%20work.> (abgerufen am 22.05.2023)
- [3] https://ec.europa.eu/commission/press-corner/detail/en/ip_21_3170 (abgerufen am 22.05.2023)
- [4] <https://swedish-presidency.consilium.europa.eu/en/news/occupational-safety-and-health-stocktaking-summit/?ettrans=de> (abgerufen am 22.05.2023)
- [5] <https://visionzero.global/european-union-adopts-vision-zero-approach> (abgerufen am 22.05.2023)
- [6] <https://swedish-presidency.consilium.europa.eu/en/events/occupational-safety-and-health-summit-15-165/> (abgerufen am 22.05.2023)
- [7] <https://visionzero.global/guides> (abgerufen am 22.05.2023)
- [8] <https://visionzero.global/proactive-leading-indicators-0> (abgerufen am 22.05.2023)
- [9] <https://visionzero.global/sites/default/files/2023-03/4-VZ-Wellbeing.pdf> (abgerufen am 22.05.2023)
- [10] <https://visionzero.global/guides> (abgerufen am 22.05.2023)
- [11] <https://ww1.issa.int/de/about/prevention-sections> (abgerufen am 22.05.2023)

Die VISION ZERO-Erfolgsgeschichte – gemeinsam Handeln für das Leben

Key Facts

- Der Beitrag stellt die Vision Zero-Initiative in einen Zusammenhang mit den aktuellen Krisenszenarien, mit denen die Menschen konfrontiert werden
- Für den betrieblichen Einsatz stehen zu Vision Zero frei zugängliche Werkzeuge zur Verfügung, die alle auf den „7 Goldenen Regeln“ basieren und weltweit nutzbar sind
- Fünf Zukunftsfelder beschreiben die nächste Phase der Initiative der Internationalen Vereinigung für Soziale Sicherheit (IVSS) zur Präventionskultur, die sich primär auf die nachhaltige Implementierung von Vision Zero konzentrieren

Autor

➤ **Helmut Ehnes**

Mit der im Jahr 2017 in Singapur im Rahmen des Weltkongresses für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit ins Leben gerufenen Initiative Vision Zero und den zugehörigen „7 Goldenen Regeln“ hat die IVSS begonnen, eine Erfolgsstory zu schreiben, die vor allem auf Führungskultur, menschengerechte Arbeit, sozialen Dialog und Nachhaltigkeit in der Unternehmenskultur setzt.

Für viele Menschen ist der Blick in die Tageszeitung oder auf das Smartphone mit einer Flut von Krisen verbunden. Der menschengemachte Klimawandel hat mit der Art und Weise zu tun, wie wir leben oder leben wollen und wie wir arbeiten. Es gibt Krieg und Gewalt ganz in der Nähe unseres europäischen Hauses. Inflation und wirtschaftliche Probleme stellen uns vor Herausforderungen. Der Hunger auf der Welt scheint unbesiegbar. All dies führt zu dramatischen Flucht- und Migrationsbewegungen. Noch dazu haben wir es mit weltweiten Gesundheitsproblemen und Pandemien zu tun. Auch die globalen Arbeitsbedingungen müssen uns interessieren, denn aufgrund der globalen Lieferketten können wir nicht länger ignorieren, unter welchen Rahmenbedingungen das hergestellt wird, was wir hierzulande möglichst billig einkaufen wollen.

Die Vision Zero-Story

Ist es da nicht wohltuend, wenn zur Abwechslung auch einmal über eine Erfolgsgeschichte gesprochen werden kann? Die Strategie Vision Zero ist zweifellos eine positive Schlagzeile wert. Das, was 2017

beim Weltkongress für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit in Singapur noch als kleines Kampagnenpflänzchen durch die Internationale Vereinigung für Soziale Sicherheit (IVSS) präsentiert wurde, ist erwachsen geworden. Als globale Präventionsstrategie gedeiht die Vision Zero heute besser denn je. Wer hätte in unserer schnelllebigen Zeit, in der sich die Kampagnenslogans doch im Normalfall die Klinke in die Hand geben, an eine solche Lebensdauer gedacht? Wer hätte gedacht, dass die „7 Goldenen Regeln“^[1] von Vision Zero zum Allgemeingut werden könnten und überall auf der Welt verstanden werden? Wer hätte gedacht, dass so viele Institutionen an den Vision Zero-Werkzeugen mitarbeiten und Vision Zero für nationale Strategien und Sektorstrategien genutzt wird? Und wer hätte gedacht, dass mehr als 15.000 Partner weltweit ihren guten Namen für Vision Zero hergeben und sich dazu bekennen?

Vision Zero – der Weg zur Präventionskultur

Vision Zero war zunächst ausschließlich auf den Bereich der Prävention bei der Arbeit ausgerichtet. Inzwischen zeigt sich, dass

Vision Zero noch wirksamer ist, wenn auch weitere Handlungsfelder, wie zum Beispiel der betriebliche Umweltschutz, die Verkehrssicherheit oder auch der Gesundheitsschutz (Public Health) einbezogen werden. Es geht darum, das traditionelle „Silodenken“ zu verlassen und alle Menschen in ihren unterschiedlichen Lebenswelten mit einer einheitlichen einfachen Sprache zu erreichen, denn körperliche Unversehrtheit ist schließlich unteilbar: ONE VISION ZERO. Die zentrale Botschaft von Vision Zero lautet: Unfälle, Verletzungen und arbeitsbedingte Erkrankungen haben Ursachen – deshalb kann jeder Unfall und jede Erkrankung verhindert werden, wenn rechtzeitig geeignete Maßnahmen ergriffen werden.

Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit darf nicht weiter nur ein Anliegen von Fachleuten sowie Spezialistinnen und Spezialisten bleiben, sondern muss tagtäglich auf der Agenda aller Unternehmerinnen und Unternehmer, Führungskräfte und aller Beschäftigten stehen. Es bedarf eines neuen Denkens und einer veränderten Haltung gegenüber dem Thema. ESG (Environment, Social and Governance) wird mehr



Vision Zero war zunächst ausschließlich auf den Bereich der Prävention bei der Arbeit ausgerichtet. Inzwischen zeigt sich, dass Vision Zero noch wirksamer ist, wenn auch weitere Handlungsfelder, wie zum Beispiel der betriebliche Umweltschutz, die Verkehrssicherheit oder auch der Gesundheitsschutz (Public Health) einbezogen werden.“

denn je in den Vorstandszimmern verstanden und fasst die Bereiche zusammen, die zunehmend über den nachhaltigen Erfolg von Unternehmen im globalen Wettbewerb entscheiden.

Vision Zero übersetzt die Gesetzbücher, Normen und Vorschriften der Welt in ein einfaches, verständliches Handlungskonzept und ist weltweit kompatibel mit den nationalen Regeln. Vision Zero verkörpert das Grundrecht der Menschen auf körperliche Unversehrtheit. Jeder und jede hat das Recht, nach der Arbeit gesund und unverletzt nach Hause zurückkehren zu können.

Unfälle und Erkrankungen passieren nicht unvorhersehbar – sie haben Ursachen. Wenn diese rechtzeitig erkannt werden, kann deshalb jeder Unfall und jede Erkrankung verhindert werden. Vision Zero steht auf drei Säulen: Sicherheit – Gesundheit – Wohlbefinden.

Praxisnahe Werkzeuge für den betrieblichen Einsatz

Die allermeisten unsicheren oder gesundheitsgefährlichen Situationen kann man erkennen, wenn man nicht wegschaut – und dies ist die vorrangige Verantwortung

der Unternehmensleitung und aller Führungskräfte. Deshalb steht „Leadership“ an erster Stelle der „7 Goldenen Regeln“.

Die inzwischen in mehreren Sprachen verfügbaren Vision Zero-Werkzeuge des gesamten Instrumentariums sind aus der Tabelle ersichtlich.

Nachdem also die Basisarbeit geleistet und die Werkzeugkiste bereits gut gefüllt ist, kommt es in der nächsten Phase der Vision Zero-Initiative nunmehr darauf an, die nachhaltige Anwendung der Strategie weltweit zu unterstützen. Hierzu wurden

Die Vision Zero-Werkzeuge	
Die Vision Zero-Website	https://visionzero.global/
Vision Zero-Leitfaden – 7 Goldene Regeln für gesunde Arbeit ohne Unfälle	https://visionzero.global/sites/default/files/2017-11/4-Vision_Zero_Guide-Web.pdf
Vision Zero-Leitfaden – 7 Goldene Regeln für Kleinbetriebe	https://visionzero.global/sites/default/files/2020-10/DE-VZ-Guide%20for%20small%20enterprises.pdf
Vision Zero-Beratung	Informationen über die IVSS-Sektionen oder die BG
Leitfaden für proaktive Steuerindikatoren zur Arbeitsgestaltung	https://visionzero.global/sites/default/files/2022-12/issa_vz.pdf
Vision Zero-Training für Führungskräfte und Koordinatoren	Informationen über die IVSS-Sektionen oder die BG
Vision Zero-Leitfaden zum betrieblichen Umweltschutz	https://visionzero.global/sites/default/files/2022-09/4-VZ_Environment2022.pdf
VZ-Leitfaden für Wohlbefinden bei der Arbeit und mentale Gesundheit	https://visionzero.global/sites/default/files/2023-03/4-VZ-Wellbeing.pdf
Vision Zero-Leitfaden für globale Lieferketten	In Vorbereitung
VZ-Leitfaden für Arbeitsinspektoren und Aufsichtspersonen	In Vorbereitung

Quelle: Helmut Ehnies

Tabelle 1: Die Vision Zero-Werkzeuge

fünf vorrangige Handlungsfelder identifiziert, die im Vordergrund stehen sollen.

Zukunftsfeld 1: Einführung von Vision Zero im Betrieb

Hierzu liegen bereits umfangreiche Erfahrungen vor, bei denen sich gezeigt hat, dass grundsätzlich jedes Unternehmen seinen eigenen Weg gehen muss, weil die Startvoraussetzungen so unterschiedlich sind wie die Anforderungen an einen kulturgetriebenen Präventionsansatz. Ein Schema F, das manche erwarten, existiert deshalb nicht. Dafür lohnt sich der etwas höhere Aufwand aber, weil dieser zu einer nachhaltigen Implementierung führt. Etwas „Eigenes“ zählt am Ende doch mehr. Der oft befürchtete Effekt, bei der Einführung von Vision Zero müsse alles neu gedacht werden, ist allerdings grundlos. Vielmehr sollte Vision Zero als neues Dach betrachtet werden, unter dem alles Erhaltenswerte gut integriert werden kann. Für diejenigen

Unternehmen, die dennoch externe Unterstützung nachfragen, steht ein Zwölf-Punkte-Einführungsprozess bereit, der Orientierung bietet.

Zukunftsfeld 2: Vision Zero auf Länderebene

Das zweite Handlungsfeld geht davon aus, dass Betroffene grundsätzlich zu Akteurinnen und Akteuren werden müssen, wenn Nachhaltigkeit und Akzeptanz erwünscht sind. Deshalb ist es zielführend, lokale oder sektorale Partner für die Einführung des Vision Zero-Ansatzes auf der nationalen Ebene oder auch auf der Ebene von Industriesektoren zu finden. Ein Akteur beziehungsweise eine Akteurin sollte die Initiative ergreifen, ohne für sich ein exklusives Recht an Vision Zero zu beanspruchen. Vielmehr sollten möglichst alle Stakeholder ihren Platz in dieser Initiative finden können. Eine offene Kooperationskultur sorgt für gegenseitige Akzeptanz und macht alle

Beteiligten von Konsumierenden zu Handelnden. Davon haben letztlich alle etwas.

Es gibt bereits einige gute Beispiele aus verschiedenen Ländern, die die Vision Zero-Strategie zur nationalen Strategie machen. Kennzeichen erfolgreicher Strategien sind Aussagen zu den folgenden Fragen:

- Worum geht es im Kern der Initiative?
- Worauf soll sich die Strategie beziehen – Prävention bei der Arbeit oder ein weiter gefasster Ansatz?
- Wer übernimmt die Führung – wer ist beteiligt – wie sind die Rollen verteilt?
- Welche möglichst konkreten Ziele sollen erreicht werden?
- Welcher Zeithorizont wird festgelegt?
- Welche konkreten Maßnahmen und Aktivitäten sind geplant, um die Ziele zu erreichen?
- Welche Strukturen zur Implementierung stehen zur Verfügung oder müssen aufgebaut werden?
- Wie erfolgen das Marketing und die Kommunikation?
- Auf welche Weise wird der Erfolg gemessen und wie wird gegebenenfalls nachgesteuert?

Eine ausgesprochen positive Entwicklung unterstützt den Ansatz, nationale Strategien zu erarbeiten: In ihrem neuen strategischen Rahmenkonzept für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit für den Zeitraum von 2021 bis 2027 fordert die Europäische Kommission alle Mitgliedstaaten nachdrücklich dazu auf, den Vision Zero-Ansatz in ihren nationalen Konzepten zu berücksichtigen. Die Empfehlung kann daher nur lauten, nationale Präventionsstrategien entlang den globalen Lieferketten auf der Basis von Vision Zero zu erarbeiten, um durch eine bessere Anschlussfähigkeit auch bessere Marktzugänge zu erhalten.

Zukunftsfeld 3: Silodenken mit Vision Zero überwinden

Wir kennen es alle: Am besten, wir prüfen erst einmal, wer zuständig ist. Wir denken und agieren in Silos. Und natürlich sind die Anforderungen, Maßnahmen und Lösungs-

Quelle: Helmut Ehnies

Projektschritte zur Entwicklung einer Unternehmensstrategie zur Etablierung von Vision Zero	
1	Akzeptanz für Vision Zero schaffen – Bestandsaufnahme
2	Vision Zero-Auftakt: Informations- und Motivations-Workshop
3	Bestandsaufnahme: Vision Zero-Leitfaden einsetzen
4	Vision Zero-Strategieplan: Zeitplan – Akteure/Akteurinnen – Strukturen
5	Definition der Strategieziele: Leitindikatoren auswählen
6	Festlegung der Strategemaßnahmen: Aktivitäten definieren
7	Zielvorgaben festlegen – Umsetzung systematisch hinterfragen
8	Auftaktveranstaltung/Werbung und Kommunikationsphase
9	Realisierungs- und Umsetzungsphase: Messen und Beobachten
10	Analysephase: Soll-Ist-Vergleich
11	Ergebnisdarstellung: Dokumentation und Kommunikation
12	Fortschreibungsphase: Vorgehensweise aktualisieren

Abbildung 1: Projektschritte zur Entwicklung einer Unternehmensstrategie zur Etablierung von Vision Zero



Vision Zero übersetzt die Gesetzbücher, Normen und Vorschriften der Welt in ein einfaches, verständliches Handlungskonzept und ist weltweit kompatibel mit den nationalen Regeln.“

ansätze dann auch komplett verschieden, je nachdem, in welcher der sogenannten „Lebenswelten“ man sich gerade bewegt. Ist das ein Erfolg versprechender Weg, wenn man im Kern doch dasselbe will: das Grundrecht auf körperliche und seelische Unversehrtheit gewährleisten? Müssten wir nicht viel besser mit einer Sprache reden, wenn wir unsere Mitmenschen erreichen und überzeugen wollen? Hängen die Dinge nicht miteinander zusammen?

Das Fazit muss lauten: Ja, wir müssen zusammenbringen, was zusammengehört. Der Mensch kann sich nicht partiell sicher und gesund verhalten und an anderer Stelle spielt das keine Rolle. Deshalb müssen auch Arbeitsschützerinnen und Arbeitsschützer ganzheitlich denken:

- Leben und Gesundheit bei der Arbeit schützen.
- Prävention bei allgemeinen Gesundheitsrisiken einbeziehen.
- Prävention in der Freizeit gehört dazu.
- Eine Präventionskultur muss auch den Finanz- und Wirtschaftssektor umfassen.
- Warum beginnen wir erst am Arbeitsplatz, über Sicherheit und Verantwortung zu reden?
- Wo bleibt der Schul- und Bildungssektor?

Zukunftsfeld 4: Vision Zero als Sache der CEOs und Leitung

Man kann es nicht oft genug wiederholen: Sicherheit, Gesundheit und Wohlbefinden bei der Arbeit ist nicht primär die Sache der Arbeitsschutzfachleute – es ist Sache der Führung. Alle im Arbeitsschutz Tätigen müssen deshalb die Sprache der

Unternehmensverantwortlichen erlernen. Die Konzepte müssen nicht beliebig komplex sein, sondern sich durch Klarheit und einfache Sprache jeder Person erschließen. Nur dann macht man es zu seinem eigenen Anliegen. Die Argumente liegen schon lange auf dem Tisch:

- Für manche ist die Rechtssicherheit wichtig.
- Weniger Unfälle und Krankheit bedeuten weniger Ausfallzeit und geringere Kosten.
- Sie bedeuten aber auch bessere Qualität sowie motivierte und kreative Beschäftigte.
- Ein gutes Image aufzubauen dauert Jahre – zerstören kann man es in einer Sekunde.
- Attraktive Unternehmen finden Fachkräfte, auch heute noch.
- Was spricht gegen zufriedene und glückliche Beschäftigte, wenn sie zu besseren wirtschaftlichen Ergebnissen führen?

Wenn also Prävention, Sicherheit, Gesundheit und Wohlbefinden in der Verantwortung unserer Führungskräfte liegen, müssen wir uns die Frage stellen, was wir dafür tun, dass diese auch in der Lage sind, mit Menschen motivierend und wertschätzend zu kommunizieren. Die Antwort lautet: zu wenig. Natürlich, es gibt einige Naturtalente. Aber die meisten von uns tragen zwar die Verantwortung – nur was zu tun ist, erlernen wir nicht.

Daher die Forderung:

Es ist zu spät, über Präventionskultur erst am Arbeitsplatz zu reden, gewissermaßen, wenn das Kind bereits in den Brunnen gefallen ist. Es muss im Kindergarten an-

fangen, in der Schule und in allen Ausbildungsbereichen – ob in der beruflichen Bildung oder an den Hochschulen. Vision Zero muss Teil der Lehrpläne und Curricula werden für alle, die später vielleicht in Führungsverantwortung kommen könnten – unabhängig von der Fachrichtung. Dies muss politisch erreicht werden, wenn das Unterfangen nicht scheitern soll.

Zukunftsfeld 5: Kooperation statt Konfrontation

Das fünfte Zukunftsfeld spricht noch einmal das Thema Allianzen an. Viele namhafte Organisationen, Regierungen, Institutionen und auch die Sozialpartner haben berechtigte Ideen und Konzepte. Aber meist kämpfen sie allein – immer mit der Botschaft, die jeweilige Thematik sei die allerwichtigste. Die Wirkung bleibt überschaubar. Warum? All diese namhaften Organisationen erzeugen eine Flut von Botschaften, Werkzeugen, Konzepten, Initiativen – aber die Zielgruppen sind oft identisch. Ist es wirklich nicht möglich, die Kräfte zu bündeln und zusammenzuarbeiten statt gegeneinander?

Selbst wenn dies utopisch klingen mag, so ist es doch unsere Pflicht, dies einzufordern, aufeinander zuzugehen und Angebote zu machen. Machen wir den Anfang, wenn es sonst niemand tut! Am besten noch heute! Denn es geht ums Ganze: um die eine Welt – um die eine Menschheit – um ONE VISION ZERO. ↩

Fußnote

[1] Vgl. <https://visionzero.global/guides> (abgerufen am 18.07.2023)

VISION ZERO – eine Vision, die das Handeln leitet

Key Facts

- Die Präventionsstrategie „VISION ZERO. Null Unfälle – gesund arbeiten!“ der Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie (BG RCI) startete im Jahr 2014
- Zielvorgabe war, die Zahl tödlicher Arbeitsunfälle und neuer Unfallrenten innerhalb von zehn Jahren deutlich zu reduzieren, mindestens jedoch zu halbieren
- Nach neun Jahren zieht die BG RCI eine Zwischenbilanz

Autorin

➤ Sibylle Sauer

Jeder Arbeitsunfall und jede Berufskrankheit kann verhindert werden, wenn zur richtigen Zeit die geeignete Präventionsmaßnahme getroffen wird. Diese Überzeugung führte 2014 zum Start der Präventionsstrategie Vision Zero bei der BG RCI. Wie sieht es nach neun Jahren mit der Umsetzung und ihren Auswirkungen in den Mitgliedsbetrieben der BG RCI aus?

Wenn jemand bei der Arbeit eine Berufskrankheit entwickelt oder – im schlimmsten Fall tödlich – verunglückt, bedeutet das einen großen Einschnitt für die Betroffenen und ihre Familien. Die Folgen von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sind meist von Dauer und daher lebensverändernd.

Neben dem menschlichen Leid entstehen aber auch hohe Kosten. Allein die Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie (BG RCI) bringt jährlich etwa 960 Millionen Euro für die Folgen von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten auf, die die Unternehmen beitragsmäßig belasten.

Die Überzeugung, dass jeder Arbeitsunfall und jede beruflich bedingte Erkrankung mitsamt allen Folgen vermeidbar sind, wenn zur rechten Zeit die richtige Präventionsmaßnahme getroffen wird, führte vor neun Jahren zum Start der Vision Zero-Strategie.

Null Unfälle – gesund arbeiten!

Mit der Präventionsstrategie „VISION ZERO. Null Unfälle – gesund arbeiten!“,

die im Mai 2014 vom Vorstand der BG RCI beschlossen wurde, hat sich die BG RCI zum Ziel gesetzt, die Zahl tödlicher Arbeitsunfälle und neuer Unfallrenten innerhalb von zehn Jahren deutlich zu reduzieren, mindestens jedoch zu halbieren. Nach dieser Zeit sollte Bilanz gezogen, die einzelnen Elemente geprüft und die strategische Ausrichtung gegebenenfalls angepasst werden.

Die Arbeitswelt in den Mitgliedsbetrieben der BG RCI sollte derart umgestaltet werden, dass niemand bei der Arbeit getötet wird oder so schwere Verletzungen oder Krankheiten erleidet, dass daraus lebenslange Gesundheitsschäden entstehen. Primär geht es dabei also darum, dass Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz bei allen Handlungen selbstverständlich mitgedacht werden, das heißt, dass die Vision Zero Teil der Unternehmenskultur ist.

Ehrgeizige Ziele, um das Bestmögliche zu erreichen

Damit eine Sache Erfolg hat, braucht sie festgelegte, konkrete Ziele. Die Vision Zero der BG RCI wurde auf sieben Ziele ausgerichtet, die bis heute verfolgt werden:

Ziel 1: Senkung des Arbeitsunfallrisikos um 30 Prozent

Ziel 2: Senkung der neuen Arbeitsunfall-Rentenfälle um 50 Prozent

Ziel 3: Senkung der tödlichen Arbeitsunfälle um 50 Prozent

Ziel 4: Berufskrankheiten verringern

Ziel 5: Anzahl der unfallfreien Betriebe steigern

Ziel 6: Präventionsangebote eng am Bedarf ausrichten

Ziel 7: Nutzung der Präventionsangebote steigern

Die Ziele wurden bewusst hochgesteckt, auch wenn von Beginn an klar war, dass sie in dieser Größenordnung innerhalb von zehn Jahren nur schwer erreichbar sein würden. Aber der Grundgedanke bleibt bestehen: Jeder Arbeitsunfall ist ein Unfall zu viel und jede Berufskrankheit ist eine Erkrankung zu viel.

Konkrete Angebote für Unternehmen

Damit diese ehrgeizigen Ziele gemeinsam mit den Unternehmen erreicht werden können, entwickelte die BG RCI, wenn auch



Mit der Präventionsstrategie ‚VISION ZERO. Null Unfälle – gesund arbeiten!‘, die im Mai 2014 vom Vorstand der BG RCI beschlossen wurde, hat sich die BG RCI zum Ziel gesetzt, die Zahl tödlicher Arbeitsunfälle und neuer Unfallrenten innerhalb von zehn Jahren deutlich zu reduzieren, mindestens jedoch zu halbieren.“

zwischenzeitlich leicht ausgebremst durch die Corona-Pandemie, vielfältige Aktivitäten, um auf einen Bewusstseins- und Kulturwandel in den Betrieben hinzuwirken. Denn nur, wenn Sicherheit und Gesundheit als elementare Werte anerkannt und Führungskräfte sowie Beschäftigte ihrer Verantwortung gerecht werden, können Unfälle und Berufskrankheiten verhindert werden.

Zu den Maßnahmen gehört die kontinuierliche Verbesserung des Präventionsangebots, das eng am Bedarf der Mitgliedsbetriebe ausgerichtet ist. Im Folgenden werden einige Aktivitäten vorgestellt.

Medienangebot

Die Basisschrift ist der Vision Zero-Leitfaden für Führungskräfte^[1], in dem die sieben Erfolgsfaktoren der Vision Zero für die Umsetzung im Betrieb detailliert beschrieben werden. Dieser Leitfaden wurde später mit einem Vertiefungsleitfaden^[2] zu jedem der Erfolgsfaktoren ergänzt.

Daneben wurden auf der Grundlage von Unfallanalysen die „12 LEBENSRETTNER für Beschäftigte/Führungskräfte“^[3] zur Vermeidung von tödlichen Arbeitsunfällen sowie die „8 LEBENSRETTNER für Ihren Arbeitsweg“^[4] zur Verhinderung von Wegeunfällen herausgegeben.

Bereits vorhandene Präventionsprodukte werden stetig aktualisiert und bei Bedarf weiterentwickelt, altbewährte Angebote,

wie beispielsweise der (Fachwissen-)Newsletter der BG RCI, sowohl inhaltlich als auch über den geänderten Titel in den Dienst der Vision Zero gestellt.

Mit dem VISION ZERO-Newsletter^[5] bietet die BG RCI regelmäßig aktuelle Informationen zu Präventionsthemen rund um den Arbeitsplatz sowie für den Straßenverkehr an.

Qualifizierungsangebote

Zum Maßnahmenpaket gehört ferner der Ausbau des Qualifizierungsangebots der BG RCI, denn die zielgerichtete Aus- und Weiterbildung im Rahmen von qualitativ hochwertigen Ausbildungsmaßnahmen ist für eine wirksame Prävention unverzichtbar. Die BG RCI hat sich insbesondere der Konzeption von VISION ZERO-Führungskräfte-Seminaren^[6] gewidmet, die Führungskräfte der mittleren und oberen Ebenen für die Belange der Strategie sensibilisieren sollen.

BG RCI-Gütesiegel „Sicher mit System“

Die BG RCI bietet ihren Mitgliedsbetrieben außerdem umfassende Lösungen für die Einführung eines Arbeitsschutzmanagementsystems (AMS) sowie die Überprüfung seiner Wirksamkeit. Auch Unternehmen, die bereits ein AMS implementiert haben, können dieses überprüfen lassen. Nach erfolgreicher Begutachtung wird der Betrieb mit dem BG RCI-Gütesiegel „Sicher mit System“ ausgezeichnet.

Das Gütesiegel der BG RCI gibt es schon länger. Es wird nun zur Unterstützung der Vision Zero genutzt, da es sich als Werkzeug hervorragend eignet, um die Ziele der Vision Zero konkret umzusetzen.

Veranstaltungen und Kampagnen

Darüber hinaus bietet die BG RCI auf verschiedene Zielgruppen zugeschnittene Veranstaltungen und Kampagnen an, wie beispielsweise den Wettbewerb für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit „Arbeitsschutz GEWINNT!“, den Azubi-Wettbewerb oder das Forum protecT, die unter dem Motto der Vision Zero durchgeführt werden.



„Arbeitsschutz GEWINNT!“^[7] ist die Weiterentwicklung des „VISION ZERO-Förderpreis“, dem Arbeitsschutzpreis der BG RCI. Er gilt als Fundus innovativer Präventionslösungen aus den Mitgliedsbetrieben der BG RCI.

Der Azubi-Wettbewerb „Sicherheit von Anfang an“^[8] stellt die Auszubildenden der BG RCI-Mitgliedsbetriebe in den Mittelpunkt und vermittelt ihnen sicheres und gesundheitsorientiertes Verhalten.

Das Forum protecT^[9] ist ein jährlich stattfindender Kongress für Unternehmerinnen und Unternehmer, Führungskräfte, Betriebsräte sowie weitere Schlüsselpersonen aus den Mitgliedsbetrieben der BG RCI.

Vision Zero-Kooperationen

Um die Vision Zero flächendeckend zu leben, sucht die BG RCI den Schulterschluss zu Verbänden, Unternehmen und anderen Multiplikatorinnen und Multiplikatoren. Rund 50 Unternehmen und Verbände konnten bis heute als Kooperationspartner gewonnen werden. Kern dieser Kooperationen ist die öffentliche Selbstverpflichtung zur Vision Zero, um gemeinsam die Sicherheitskultur der Arbeitswelt nachhaltig zu stärken.

Es gibt viele Möglichkeiten, sich auf unterschiedlichen Ebenen zu engagieren. Unternehmen können die Kooperationsvereinbarung nutzen, um die Aufmerksamkeit der Beschäftigten verstärkt auf bereits etablierte Werte zur Vision Zero im Unternehmen zu lenken oder sich noch intensiver mit dem Thema einer Präventionskultur zu befassen und neue Aktivitäten hierzu zu entwickeln.

Hauptanliegen der BG RCI ist, allen betrieblichen Akteurinnen und Akteuren für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit Hilfestellungen zu bieten, damit diese ihr Know-how effizient einsetzen können.

Nachfrage und Wirkung der Vision Zero

Die Resonanz der Mitgliedsbetriebe zeigt, dass die BG RCI den Vision Zero-Zielen in Bezug auf die Nachfrage nach Präventionsangeboten gerecht wird. Diese ist nicht nur sehr gut, sondern steigt sogar leicht an. Dieser Umstand bestärkt die Überzeugung, auf dem richtigen Weg zu sein. Bewährte Instrumente und Angebote sollten indes weiter professionalisiert und digitale Angebote wie Erklärfilme oder E-Learning-Angebote weiter ausgebaut werden.

Blickt man jedoch nur auf die Zahlen und gleicht sie mit den Parametern und Zielgrößen ab, die 2014 beim Start der Vision Zero festgelegt wurden, gestaltet sich eine Bewertung der zurückliegenden Jahre als schwierig. Die gesetzten Ziele, insbesondere die angestrebten prozentualen Reduzierungen des Arbeitsunfallrisikos und der

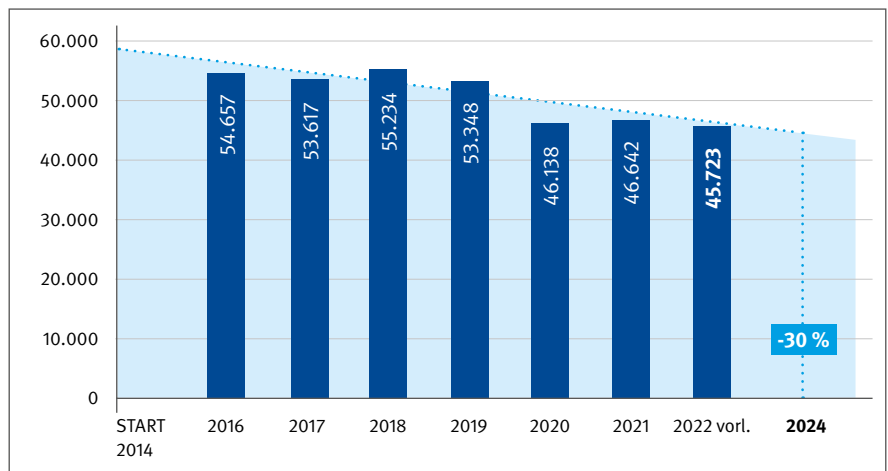


Abbildung 1: Vision Zero Ziel 1 – Senkung des Arbeitsunfallrisikos um 30 Prozent bis 2024 (hier melde- und nicht meldepflichtige Arbeitsunfälle)

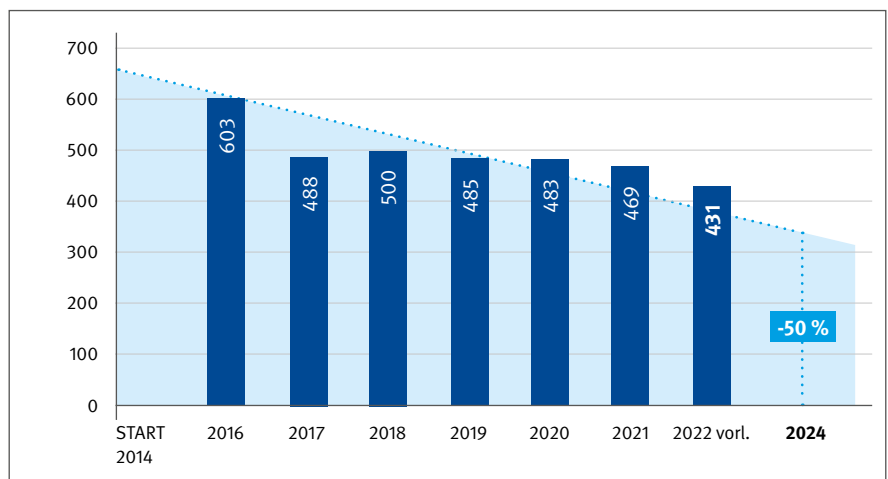


Abbildung 2: Vision Zero Ziel 2 – Halbierung der neuen Arbeitsunfall-Rentenfälle bis 2024

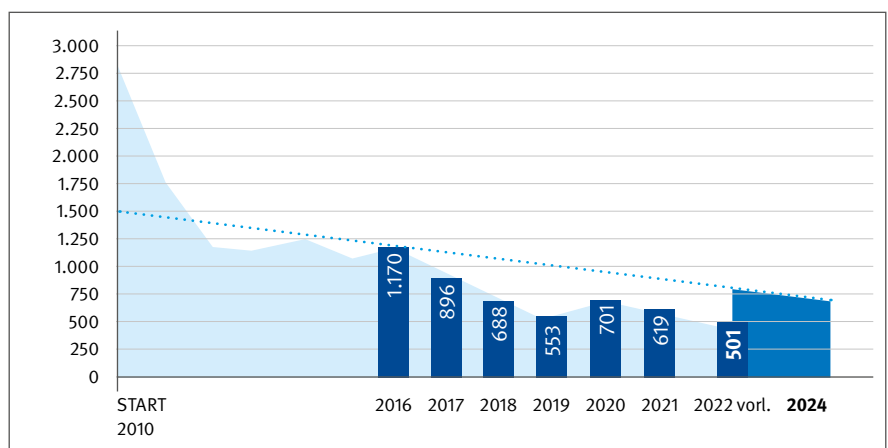


Abbildung 3: Vision Zero Ziel 3 – Neue Berufskrankheitenrenten BG RCI gesamt (absolut)

Quelle: BG RCI / Grafik: kleonstudio.com

Quelle: BG RCI / Grafik: kleonstudio.com

Quelle: BG RCI / Grafik: kleonstudio.com



Die Ziele der Vision Zero zu erreichen und langfristig zu erhalten, ist nur möglich, wenn es gelingt, die Vision einer gesunden und unfallfreien Arbeitswelt in den Unternehmen über den gewählten Zehnjahreszeitraum hinaus zu etablieren.“

neuen Arbeitsunfall-Rentenfälle bis 2024, sind noch nicht vollständig erreicht worden. Die neuen Berufskrankheitenrenten der BG RCI gingen hingegen stark zurück.

In den vergangenen Jahren gab es Ereignisse, die die statistische Entwicklung stark beeinflusst haben, allen voran Corona. Die Pandemie hat das Bild deutlich beeinflusst. So ging die Zahl der Arbeits- und Wegeunfälle zwischen 2020 und 2021 vermutlich vor allem wegen der Lockdowns zurück. Dabei ist nicht erkennbar, in welchem Umfang getroffene Anstrengungen in der betrieblichen Prävention einen Einfluss auf die Unfallentwicklung hatten.

Von Zahlen allein den Erfolg von Präventionsmaßnahmen abzuleiten, wäre indes der falsche Weg. Aber aus ihnen zu folgern, dass die Vision Zero nicht genug Wirkung entfaltet, würde der positiven Gesamttendenz nicht gerecht. Insgesamt ist die Vision Zero der richtige Weg zu weniger Unfällen und Berufskrankheiten. Ein Weg, auf dem

weiterhin deutlich gemacht werden muss, dass es bei der Vision Zero um mehr geht als nur um das reine Einhalten von Vorschriften und Regeln.

Es geht in erster Linie um die Einstellung von Führungskräften und Beschäftigten, um einen Bewusstseins- und Kulturwandel in den Unternehmen. Dabei spielen vor allem Sozialkompetenzen wie Risikobewusstsein und Achtsamkeit sich selbst und den Kolleginnen und Kollegen gegenüber eine wichtige Rolle. Mit Zahlen und Richtlinien kann man diese kaum abbilden.

In Unternehmen sollte eine positive Fehlerkultur etabliert werden, in der Fehler nicht bestraft, sondern als Lernanlass genutzt werden. Das ist wichtig, da ein beträchtlicher Anteil aller Arbeitsunfälle auf Verhaltensfehler wie Leichtsinn, Ignoranz oder Unachtsamkeit zurückzuführen ist, sprich: Die Präventionskultur sollte in die Unternehmenskultur eingebettet werden.

Wie geht es nach 2024 weiter?

Die Ziele der Vision Zero zu erreichen und langfristig zu erhalten, ist nur möglich, wenn es gelingt, die Vision einer gesunden und unfallfreien Arbeitswelt in den Unternehmen über den gewählten Zehnjahreszeitraum hinaus zu etablieren.

Zukünftig wird es aber zu einer Akzentverschiebung kommen müssen: weg von der Betrachtung bloßer Zahlen hin zur Einführung einer beständigen Präventionskultur in den Mitgliedsbetrieben jeder Größe. Das ist ein Prozess, der Zeit braucht, vermutlich weit über das Jahr 2024 hinaus.

Wenn die Begeisterung für das Thema weiterhin gelebt und in die Unternehmen getragen wird, wird die Vision Zero auch künftig ein starkes Leitbild für eine Welt ohne arbeitsbedingte Unfälle und Erkrankungen bleiben. ↩

Fußnoten

- [1] VZ 002 VISION ZERO Null Unfälle – gesund arbeiten! Leitfaden für die Umsetzung im Betrieb, BG RCI, Stand: 02/2019, https://medienshop.bgrci.de/shop/vision-zero?query=/vz_leitfaden.xml&field=path (abgerufen am 04.07.2023)
- [2] VZ Set, BG RCI, Stand 09/2018, <https://medienshop.bgrci.de/shop/?query=/vz-set.xml&field=path> (abgerufen am 04.07.2023)
- [3] KB 012-1 Mein Leben. 12 LEBENSRETTNER für Beschäftigte, BG RCI, Stand 07/2022, <https://medienshop.bgrci.de/shop/?query=/kb012-1.xml&field=path> und KB 012-2 Meine Verantwortung. 12 LEBENSRETTNER für Führungskräfte, BG RCI, Stand 07/2022, <https://medienshop.bgrci.de/shop/?query=/kb012-2.xml&field=path> (abgerufen am 04.07.2023)
- [4] KB 018 Sicherheit auf allen Wegen. 8 LEBENSRETTNER für Ihren Arbeitsweg, BG RCI, Stand 01/2023, <https://medienshop.bgrci.de/shop/?query=/kb018.xml&field=path> (abgerufen am 04.07.2023)
- [5] VISION ZERO Newsletter, BG RCI, www.bgrci.de/praevention/praeventionsmedien/newsletter/ (abgerufen am 04.07.2023)
- [6] VISION ZERO Workshop für Führungskräfte, BG RCI, <https://seminare.bgrci.de/de/?q=MMFK1016> (abgerufen am 04.07.2023)
- [7] www.bgrci-arbeitsschutz-gewinnt.de (abgerufen am 04.07.2023)
- [8] www.bgrci-azubiwettbewerb.de (abgerufen am 04.07.2023)
- [9] www.forum-protect.de (abgerufen am 04.07.2023)

VISION ZERO, eine nationale Strategie für eine Kultur der Prävention in Luxemburg

Key Facts

- Eine regelmäßige Medienpräsenz ist unerlässlich, um das Bewusstsein für eine Kultur der Prävention im Betrieb zu schaffen und um Verhaltensänderungen anzuregen
- Die „7 Goldenen Regeln“ der Vision Zero sowie weitere Präventionstools bilden eine geeignete Hilfestellung, um eine Kultur der Prävention im Betrieb umzusetzen
- Angemessene Beratung sowie regelmäßige Informations- und Austauschplattformen sind förderlich für die Unternehmen

Autor

➔ Dr.-Ing. Annick Sunnen

In Luxemburg wurde im Jahr 2016 das Konzept der Vision Zero für die Arbeitswelt als eine nationale Strategie eingeführt. Im Jahr 2022 wurde nun bereits die zweite Phase der Vision Zero (2023 bis 2030) eingeläutet, und dies mit Unterstützung der luxemburgischen Regierung. Dieser Beitrag gibt einen Überblick über die Umsetzung der beiden Phasen der Vision Zero in Luxemburg.

Die langjährigen Partner, die luxemburgische Unfallversicherung (AAA), der Dachverband der luxemburgischen Arbeitgeber (UEL) und dessen nationales Institut für nachhaltige Entwicklung und soziale Verantwortung für Unternehmen (INDR), haben im Jahr 2016 das Konzept der Vision Zero für die Arbeitswelt in Luxemburg als eine nationale Strategie eingeführt.^[1]

Startschuss der Vision Zero in Luxemburg

Im Rahmen der zehnjährigen Jubiläumsausgabe des jährlichen Arbeits- und Gesundheitsschutz-Forums wurden in Luxemburg in Anwesenheit ihrer Königlichen Hoheiten, des Erbgroßherzogs und der Erbgroßherzogin, das Konzept der Vision Zero sowie die nationale Charta Vision Zero offiziell vorgestellt. Diese Charta wurde von zwölf nationalen Institutionen unterzeichnet: sechs Ministerien (Ressorts: Sozialversicherungswesen, Gesundheit, Arbeit, Nachhaltigkeit, Inneres und öffentlicher Dienst), drei nationale Gewerkschaften sowie die

Initiierenden der Vision Zero (AAA, UEL und INDR).^[2]

Sie verpflichteten sich zu einem gemeinsamen und integrierten Ansatz, beruhend auf den „7 Goldenen Regeln“ der Vision Zero, um die Zahl und die Schwere von Arbeitsunfällen, Wegeunfällen und Berufskrankheiten in Luxemburg zu reduzieren.

Für den Zeitraum 2016 bis 2022 wurde als eine nationale Zielsetzung die Senkung der Häufigkeitsrate der Arbeitsunfälle um 20 Prozent, von 5,37 Prozent (2014) auf 4,30 Prozent (2022), beschlossen. Eine weitere Zielsetzung bestand in der kontinuierlichen Reduzierung der Zahl der Schwerstverletzten und der Todesopfer bei Arbeitsunfällen.

Die in Luxemburg ansässigen Betriebe werden seitdem angeregt, der nationalen Gemeinschaft Vision Zero beizutreten. Hierbei handelt es sich um ein freiwilliges Engagement, um die Zahl und die Schwere von Arbeitsunfällen, Wegeunfällen und

Berufskrankheiten im Unternehmen zu reduzieren.

Bilanz der ersten Phase der Vision Zero (2016–2022)

Ein erster Aktivitätsbericht der Vision Zero wurde in Form einer umfangreichen Broschüre sowie mehrsprachiger Infografik-Videos erstellt.

Daraus ging hervor, dass die Entwicklung der Vision Zero auf nationaler Ebene Früchte trägt. Dies zeigte sich daran, dass seit dem Startschuss der Vision Zero die kooperierenden nationalen Organisationen sowie die Unternehmen eine Vielfalt an Sensibilisierungsmaßnahmen und konkreten Aktionen durchgeführt haben.

Aus statistischer Sicht waren die Pandemiejahre 2020 und 2021 außergewöhnliche Jahre. Aufgrund der zahlreichen Lockdowns, Schließungen und des Herunterfahrens bestimmter Aktivitäten sowie des massiven Einsatzes von Telearbeit war eine angemessene Bewertung der Zielerrei-



Das Arbeits- und Gesundheitsschutz-Forum ist in Luxemburg zum Pflichttermin zum Thema Arbeits- und Gesundheitsschutz geworden. Das Forum richtet sich an Unternehmensleitungen, Verantwortliche für Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie an alle Akteurinnen und Akteure in diesem Bereich.“

chung nicht möglich. Im Jahr 2019 konnte allerdings bereits eine vielversprechende Senkung der Häufigkeitsrate der Arbeitsunfälle um 15 Prozent erreicht werden. Die Unfallstatistiken für 2022, das letzte Jahr des Bilanzzeitraums, sind aktuell noch nicht verfügbar, diese werden erst im Herbst 2023 veröffentlicht.

Zweite Phase der Vision Zero (2023–2030)

Angesichts der Erfolge der ersten Phase der Vision Zero und der Wichtigkeit dieses Themas haben die Initiatoren der Vision Zero (AAA, UEL und INDR) beschlossen, eine weitere Phase der Vision Zero einzuläuten, um so die Bemühungen im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz fortzusetzen, und dies mit besonderen Anstrengungen in den Risikosektoren. Die nationale Strategie Vision Zero wird nun offiziell von der Regierung unterstützt (Beschluss vom Regierungsrat vom 24. Oktober 2022).

Für die weitere Periode (2023 bis 2030) wurden folgende nationale Zielsetzungen festgehalten:

- Senkung der nationalen Häufigkeitsrate von Arbeitsunfällen um 20 Prozent im Vergleich zu 2019 (3,73 Prozent), wobei durch die Einführung einer Reihe von gezielteren Maßnahmen besondere Anstrengungen auf Risikosektoren gerichtet werden
- kontinuierlicher Rückgang der Zahl der schweren und tödlichen Unfälle

Beitritt zur Vision Zero

Kooperierende Institutionen und Unternehmen werden ermutigt, sich der nationalen Strategie Vision Zero anzuschließen. Die Mitglieder werden auf dem Internetportal der Vision Zero veröffentlicht.^[3] Sie erhalten ein Beitrittszertifikat und dürfen das spezifische Vision Zero-Logo benutzen.

Die Mitglieder der Vision Zero engagieren sich mit folgenden Zielsetzungen:

- aktiv zur Erreichung der nationalen Ziele beizutragen
- die Zahl und Schwere von Arbeitsunfällen, Wegeunfällen und Berufskrankheiten zu verringern
- alle bereits begonnenen Bemühungen im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz fortzusetzen und zu intensivieren
- allen Beschäftigten und allen anderen Personen, die im Unternehmen arbeiten, einschließlich Subunternehmern, Subunternehmerinnen, Leiharbeitnehmenden sowie Besucher und Besucherinnen, kontinuierlich einen sicheren und gesunden Arbeitsplatz zur Verfügung zu stellen
- Förderung und Gewährleistung eines wirksamen Managements von Sicherheit, Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz im Sinne einer Kultur der Prävention in den Unternehmen
- einen Aktionsplan umzusetzen, der die vier Grundsätze und „7 Goldenen Regeln“ der Vision Zero berücksichtigt



Quelle: AAA

Abbildung 1: Logo der Vision Zero in Luxemburg

- besondere Anstrengungen für gefährdete Arbeitnehmende zu unternehmen, insbesondere für junge Arbeitnehmende, neu eingestellte Beschäftigte und die alternde Bevölkerung
- ihr Engagement für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz zu kommunizieren
- Veränderungen in der Arbeitswelt vorwegzunehmen und zu bewältigen, insbesondere im Zusammenhang mit dem digitalen, ökologischen und demografischen Wandel

Medienpräsenz

Um den Bekanntheitsgrad der nationalen Strategie Vision Zero zu steigern sowie das Bewusstsein für eine Kultur der Prävention zu schaffen und Verhaltensänderungen im Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes anzuregen, sind

Medienkampagnen^[4] und regelmäßige Medienpräsenz unerlässlich^[5].

Die erste Medienkampagne wurde im Juni 2017 gestartet. Diese zeigte Menschen, die Opfer eines Arbeits- oder eines Wegeunfalles wurden. Das Ziel war, nicht zu schockieren, sondern herauszufordern und zu informieren, das Bewusstsein zu schärfen und die Menschen zu mobilisieren. Indem die Kampagne reale Gesichter und Stimmen erhielt, berührten die Erfahrungen der Unfallopfer die Menschen und sensibilisierten sie für die Risiken in der Arbeitswelt.

Im Herbst 2021 startete die zweite Medienkampagne. Deren Konzept bestand darin, die Folgen eines Arbeitsunfalls in drei beispielhaften Sektoren aufzulisten: Bau, Industrie und Verwaltung. Die Spots waren suggestiv und verdeutlichten das Ziel von Vision Zero: „Ein Arbeitsunfall kann, gemeinsam durch eine Kultur der Prävention, vermieden werden.“ Diese Kampagne wird nun im Herbst auf die Verkehrssicherheit übertragen.

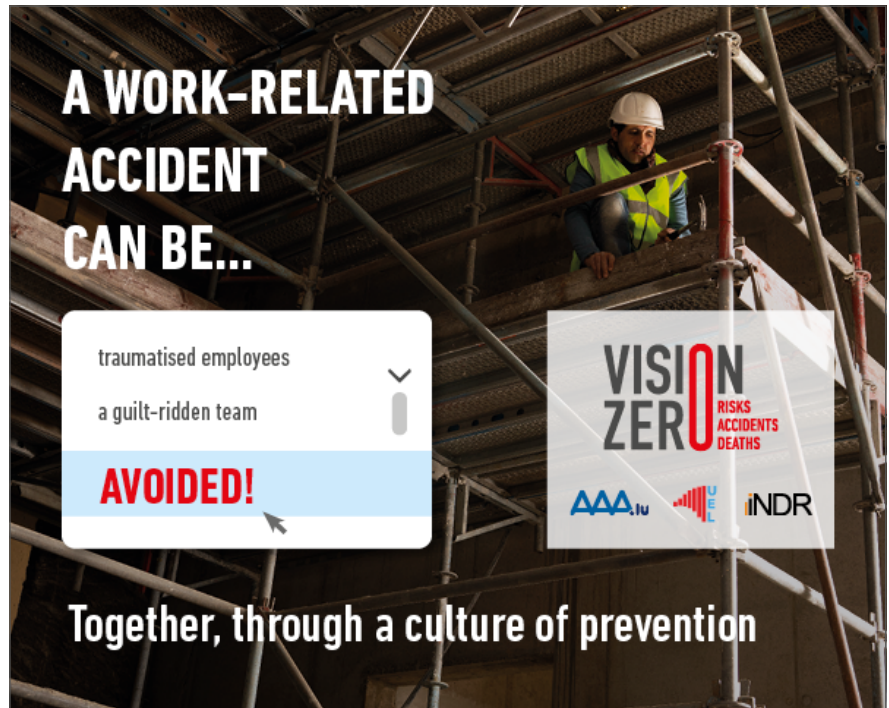
Es handelte sich jeweils um crossmediale Medienkampagnen, wobei die jeweiligen Spots, Anzeigen und Banner in mehreren Wellen im Internet, in sozialen Netzwerken, in der Presse, im Radio, im Kino und über Out-of-Home-Elemente verbreitet wurden.

Ein neues Internetportal ➤ visionzero.lu wurde mit dem Startschuss der Vision Zero eingeführt sowie regelmäßig aktualisiert und überarbeitet. Dieses Portal ist nun in drei Sprachen verfügbar (Deutsch, Französisch und Englisch).

Zusätzlich werden die Betriebe über soziale Medien und Newsletter der Vision Zero sowie der Initiatoren sensibilisiert und informiert.

Forum sowie Arbeits- und Gesundheitsschutzpreis

„Die Initiierenden“ der Vision Zero organisieren jährlich in Zusammenarbeit mit mehreren kooperierenden Organisationen das Arbeits- und Gesundheitsschutz-



Quelle: AAA

Abbildung 2: Banner der Medienkampagne

Forum sowie alle zwei Jahre den Arbeits- und Gesundheitsschutzpreis.

Der nationale Arbeits- und Gesundheitsschutzpreis wurde 2018 zum ersten Mal von drei Ministerien, dem Ministerium für Gesundheit, dem Ministerium für Sozialversicherungswesen sowie dem Ministerium für Arbeit, Beschäftigung sowie Sozial- und Solidarwirtschaft, verliehen.

Mit diesem Preis werden jeweils besonders innovative Maßnahmen oder Produkte ausgezeichnet, die Verbesserungen des Arbeitsschutzes, des Gesundheitsschutzes und des Wohlbefindens am Arbeitsplatz bewirken.

Die ausgezeichneten Unternehmen werden von der Jury bestimmt. Der Schwerpunkt der Bewertung der Bewerbungen liegt auf innovativen, effizienten und dauerhaften Umsetzungen sowie auf Maßnahmen mit hoher Wirkung und bester Übertragbarkeit auf andere Unternehmen oder Branchen.

Für sämtliche ausgezeichneten Betriebe wird ein Video zu dem jeweiligen Projekt erstellt und sie erhalten ein Preisgeld.

Ein Preisträger oder eine Preisträgerin erhält zudem den Publikumspreis. Wer den Preis bekommt, wird ermittelt, indem das Publikum nach der offiziellen Preisverleihung während einiger Wochen digital abstimmt.

Das Arbeits- und Gesundheitsschutz-Forum ist in Luxemburg zum Pflichttermin zum Thema Arbeits- und Gesundheitsschutz geworden. Das Forum richtet sich an Unternehmensleitungen, Verantwortliche für Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie an alle Akteurinnen und Akteure in diesem Bereich.

Das Arbeits- und Gesundheitsschutz-Forum findet in den geraden Jahren in Form einer Ausstellung statt. Diese hat etwa 1.500 Besucherinnen und Besucher, 100 Ausstellerinnen und Aussteller und bietet mehr als 20 Workshops. Das Forum dient auch als Plattform für die Verleihung des Arbeits- und Gesundheitsschutzpreises.

In den ungeraden Jahren findet das Forum als Konferenz statt. Die diesjährige Ausgabe hatte ein abwechslungsreiches Programm zu bieten mit einer Plenarsitzung am Vormittag und drei Fachsitzungen am

Nachmittag, die jeweils Risikobereiche abdeckten. Im Rahmen der Konferenz wurden die rund 400 Teilnehmenden von vier Ministern und Ministerinnen begrüßt.



Save-the-date:

Das nächste Arbeits- und Gesundheitsschutz-Forum findet am 15. Mai 2024 in Kirchberg (Luxemburg) statt. Informationen sind einige Monate vor der Veranstaltung online unter www.visionzero.lu/forum-sst verfügbar.

Beratung und Informationsmaterial

Die Präventionsabteilung der AAA bietet eine Anlaufstelle für die Unternehmen im Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Eine Beratung kann im Unternehmen, telefonisch oder online erfolgen.

Kleinere Unternehmen haben zudem die Möglichkeit, sich im Rahmen der Zertifizierung des „Sicher und Gesund mit System“-Labels ausführlich beraten zu lassen. Dieses Qualitätslabel wurde von der luxemburgischen Unfallversicherung eingeführt und soll die Bemühungen der Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen im Bereich der Risikoprävention fördern und gleichzeitig den Verwaltungsaufwand so gering wie möglich halten.

Den Betrieben wird eine Vielzahl an Broschüren über die Website sowie während verschiedener Veranstaltungen zur Verfügung gestellt. Dieses Infomaterial ist überwiegend in französischer und deutscher Sprache, aber auch teilweise in anderen Sprachen verfügbar.

Die Präventionsabteilung arbeitet ebenfalls Empfehlungen zur Unfallverhütung aus. Dabei handelt es sich um Fachregeln auf dem Gebiet der Prävention arbeitsbedingter Risiken. Sie sollen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden helfen, ihre gesetzlichen und rechtlichen Verpflichtungen im

Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes bestmöglich zu erfüllen.

Im Rahmen des sektoralen Ansatzes der zweiten Phase der Vision Zero werden weitere Broschüren und Empfehlungen zur Unfallverhütung für Unternehmen in Risikosektoren ausgearbeitet. Zusätzliche Bemühungen werden unternommen, um vermehrt Betriebe der Risikosektoren für das „Sicher und Gesund mit System“-Label zu gewinnen.

Risikosektoren

Um die Granularität der Unfallstatistiken zu erhöhen, wurden die Unternehmen und die sonstigen Beitragszahler in mehr als 80 Cluster mit vergleichbarer Aktivität eingeteilt; diese verteilen sich auf zehn Hauptkategorien.

Die Analyse der Unfallstatistiken sowie die Bestimmung der Risikosektoren sollen helfen, das Präventionsangebot in den Risikosektoren zusammen mit den entsprechenden Berufsverbänden und Sozialpartnern auszubauen. Spezifische Projekte mit der Landwirtschafts- sowie der Handwerkskammer sind bereits angelaufen. Im Rahmen des sektoralen Ansatzes der zweiten Phase der Vision Zero werden weitere Kooperationsprojekte folgen.

Bonus-Malus-System – Anreiz für Betriebe

In Luxemburg werden die Beiträge zur Unfallversicherung vollständig von den Arbeitgebenden getragen. Im Jahre 2019 trat ein Bonus-Malus-System in Luxemburg in Kraft. Dieses System soll ein Anreiz für die Beitragszahlenden der Unfallversicherung sein, verstärkt in die Vermeidung von Arbeitsunfällen zu investieren. Der Grundbeitragsatz jedes Unternehmens kann mittels eines individuellen Multiplikationsfaktors, dem Bonus-Malus-Faktor, reduziert oder erhöht werden. Zur Berechnung dieses Bonus-Malus-Faktors werden die Beitragszahler nach ihrer Haupttätigkeit in Risikoklassen eingeteilt und mit anderen Beitragszahlern derselben Klasse verglichen. Dieser Vergleich basiert auf den

Kosten der Arbeitsunfälle in einem festgelegten Referenzjahr.

Um einerseits die Unternehmen in Bezug auf die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz zu sensibilisieren und sie zur Einführung von Präventionsmaßnahmen zu bewegen und andererseits die Unternehmen zu belohnen, die Anstrengungen in diesem Bereich unternommen haben, wurde der Bonusfaktor ab dem 1. Januar 2023 von 0,90 auf 0,85 gesenkt. Dies hat zur Folge, dass sich der Beitragssatz für Unternehmen, Selbstständige sowie Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber einer Haushaltshilfe, die keine Arbeitsunfälle aufweisen, weiter verringert.

Kampagne Vision Zero-Global

Es bleibt zu erwähnen, dass die Initiierenden der nationalen Strategie Vision Zero (AAA, UEL, INDR) ebenfalls offizielle Partner der weltweiten Kampagne Vision Zero-Global der Internationalen Vereinigung für soziale Sicherheit (IVSS) sind. ↩



Weitere Informationen:

Strategie Vision Zero in Luxemburg:
www.visionzero.lu

Association d'assurance accident (AAA):
www.aaa.lu

Fußnoten

[1] <https://visionzero.lu/de/ursprung> (abgerufen am 07.07.2023)

[2] <https://visionzero.lu/de/ursprung> (abgerufen am 07.07.2023)

[3] <https://visionzero.lu/de/vision-zero-beitreten> (abgerufen am 07.07.2023)

[4] <https://visionzero.lu/de/medienkampagne/> (abgerufen am 07.07.2023)

[5] <https://visionzero.lu/de/> (abgerufen am 07.07.2023)

Umsetzung der VISION ZERO in Afrika

Key Facts

- Bereits seit 2018 engagieren sich einige afrikanische Länder im Sinne der Vision Zero zur Vermeidung arbeitsbedingter Unfälle und Krankheiten
- Die Vision Zero-Kampagne entwickelte sich in Afrika zu einer Strategie, die die Vision Zero auch als Geschäftsstrategie versteht
- Der in elf Sprachen vorliegende Leitfaden „7 Goldene Regeln“ hilft bei der korrekten Umsetzung des Vision Zero-Konzepts

Autor

➔ Ehi Iden

Seit 2018 wird die Vision Zero erfolgreich in vielen Ländern Afrikas umgesetzt. Aus einer Kampagne hat sich eine Geschäftsstrategie entwickelt, die zur Verbesserung von Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz beiträgt. Die OSHAfrica-Erklärung 2019 zur Umsetzung der Vision Zero wird dabei von vielen afrikanischen Unternehmen herangezogen.

Die 2017 auf dem Weltkongress für Sicherheit und Gesundheit gestartete Vision Zero-Kampagne überzeugte Menschen weltweit von der Idee, dass alle arbeitsbedingten Verletzungen und Erkrankungen am Arbeitsplatz vermeidbar sind. Die Vision Zero (VZ) wurde danach überall auf der Welt – auch in vielen afrikanischen Ländern – ins Leben gerufen.

Inspiriert durch den Auftakt der Vision Zero-Kampagne in Singapur, begannen auch Akteurinnen und Akteure in Afrika, sich zu engagieren. In zahlreichen Schriftwechseln zwischen mehreren staatlichen Gesundheits- und Sicherheitsinstitutionen, einzelnen Gesundheits- und Sicherheitsfachleuten und der Internationalen Vereinigung für Soziale Sicherheit (IVSS) wurde über die Einführung und Umsetzung der Vision Zero in ganz Afrika diskutiert. Dies führte zu folgenden VZ-Auftaktveranstaltungen in Afrika:

- die regionale Einführung der afrikanischen VZ in Abidjan, Elfenbeinküste, am 28. April 2018
- der nigerianische VZ-Länderstart in Lagos, Nigeria, am 24. Mai 2018
- der VZ-Länderstart in Accra, Ghana, am 30. Oktober 2018

- der VZ-Länderstart in Livingston, Sambia, am 14. Dezember 2018

Bedingt durch den Ausbruch der COVID-19-Pandemie verlangsamte sich das Tempo bei den Auftaktveranstaltungen der Vision Zero in den verschiedenen afrikanischen Ländern. Länder wie Südafrika, Kenia, Tansania, Senegal, Kamerun, Simbabwe und andere waren bereits vor dem Ausbruch von COVID-19 auf dem Weg zur nationalen Einführung der VZ.

Während die Einführung der Vision Zero in Afrika Fahrt aufnahm, stieg gleichzeitig das Interesse von afrikanischen Organisationen aus dem Gesundheits- und Sicherheitswesen, bei der IVSS als Trainer oder Trainerin der Vision Zero zugelassen zu werden. Es gab eine Reihe von Trainern und Trainerinnen, die das bewährte Schulungsmaterial der IVSS nutzten, um VZ-Schulungen in mehreren Ländern Afrikas durchzuführen. Die meisten afrikanischen Organisationen erfuhren von der Vision Zero durch das Engagement dieser VZ-Trainer und -Trainerinnen, durch die Teilnahme an den nationalen VZ-Auftaktveranstaltungen sowie durch weitere Aktivitäten der registrierten VZ-Trainer und -Trainerinnen.

Unternehmen und sektorale Einführungen

Die Vision Zero wird global auf mehreren Ebenen umgesetzt: international, national und auf Unternehmensebene. Innovation ist dabei immer ein integraler Bestandteil der von Natur aus vielseitigen Vision Zero. In Nigeria war deren Einführung auf Unternehmensebene eine beliebte Idee. In Sambia hingegen wurde die sektorale Einführung favorisiert und genutzt. Langfristig erreichen jedoch beide Vorgehensweisen das gleiche Ziel.

Vor der durch COVID-19 verursachten Unterbrechung der Geschäftsabläufe hatten einige Organisationen Interesse an der Einführung der Vision Zero auf Unternehmensebene gezeigt, was als sehr intuitiver Ansatz für das Wachstum und die Verbreitung dieses Konzepts in Nigeria eingestuft wurde. Am 17. Mai 2019 ist es Nigeria gelungen, das erste VZ-Unternehmen in Afrika auszuzeichnen – eine nigerianische Agentur der Regierungsbehörde, die für den maritimen Betrieb im ganzen Land zuständig ist. Es handelt sich um die Agentur für Seefahrt und Sicherheit in Nigeria (englisch: Nigeria Maritime Administration and Safety Agency – NIMASA). Nicht nur die



Die Vision Zero wird global auf mehreren Ebenen umgesetzt: international, national und auf Unternehmensebene. Innovation ist dabei immer ein integraler Bestandteil der von Natur aus vielseitigen Vision Zero.“

Einführung der Vision Zero auf Unternehmensebene war ein voller Erfolg. Beeindruckend war auch das Engagement der Einrichtungsleitung sowie ihre Bereitschaft, die „7 Goldenen Regeln“^[1] der Vision Zero zur Verbesserung von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit anzuwenden. Diese Einführung war durch die Anwesenheit der Exekutivdirektoren der Organisation gekennzeichnet, die alle gekommen waren, um die Verleihung der „Vision Zero-Auszeichnung für sicheres Arbeiten“ an den Beauftragten der Agentur für Sicherheit und Gesundheit^[2] zu begleiten.

Sambia hingegen konzentrierte sich mehr auf die branchenspezifische Einführung der Vision Zero, ebenfalls eine großartige Strategie, die zu zahlreichen Ergebnissen geführt hat. Diese Einführung wurde durch den sambischen Ausschuss für die Kontrolle des Arbeiterausgleichsfonds (Zambian Workers Compensation Fund Control Board – WCFCB) geleitet. Nachfolgend sind die Branchen aufgelistet, in denen die Vision Zero in Sambia vor dem Ausbruch von COVID-19 eingeführt wurde:

- Einführung im Agrarsektor in Mkushi, Sambia, am 28. August 2019
- Einführung im Gastgewerbesektor in Mfuwe, Sambia, am 26. September 2019

Für Sambia bedeutete dies, dass alle Beteiligten in diesen Branchen zusammenkamen, um gemeinsam die Umsetzung der Vision Zero zu unterzeichnen, darunter

auch die „7 Goldenen Regeln“, die in Afrika so populär wurden. Sambia ist im Rahmen der VZ-Kampagne noch einen Schritt weiter gegangen. Es hat den Bildungssektor mit einbezogen, indem es im Rahmen der VZ zahlreiche Kampagnen in Schulen mit dem Titel „Safe Workers of Tomorrow“ (SWOT) gestartet hat. Die SWOT-Initiative wurde entwickelt, um das Gesundheits- und Sicherheitsbewusstsein von Kindern in der Primär- und Sekundärstufe zu schärfen. Diese Aktion wurde zu einer weiteren sehr erfolgreichen VZ-Initiative.

Die Bemühungen um weitere branchenspezifische Initiativen wurden durch die COVID-19-Pandemie abrupt gestoppt. Bis zu diesem Zeitpunkt war die Einführung der Vision Zero in folgenden Branchen bereits für den Start in Sambia vorbereitet:

- Kleinbetriebe in der Bergbaubranche
- Straßen- und Transportbranche
- Erdölbranche
- Wasserversorgungs- und Abwasserentsorgungsbranche

Im Anschluss an die internationale OSHAfrica-Konferenz im Jahr 2019 in Südafrika wurde über eine afrikaweite Veranstaltung diskutiert, bei der die Vision Zero im Mittelpunkt stehen sollte. Die „Vision Zero Africa Conference“ mit Teilnehmenden aus 18 Ländern aus der ganzen Welt fand im November 2021 in Lagos, Nigeria, statt. Inzwischen hat sich die Konferenz zu einer afrikanischen Veranstaltung entwickelt, die alle zwei Jahre durchgeführt wird. Sambia als Gast-

geber der zweiten Konferenz im September 2023 bietet Gelegenheit für ein Treffen von Fachleuten aus dem Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz, um zu erfahren, was in vielen Ländern und an vielen Arbeitsplätzen auf dem afrikanischen Kontinent mit und für Vision Zero getan wird.



OSHAfrica ist ein Netzwerk von Fachkräften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit in ganz Afrika. Das Netzwerk wurde 2017 eingerichtet und hat derzeit 570 Mitglieder aus über 40 afrikanischen Ländern. Das übergeordnete Ziel von OSHAfrica ist es, alle afrikanischen Fachkräfte für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit zusammenzubringen, damit sie zusammenarbeiten und Daten austauschen können. Weitere Informationen über OSHAfrica unter: www.oshافrica.africa

Vision Zero als Geschäftsstrategie

Die Vision Zero-Kampagne in Afrika hat sich zu einer Vision Zero-Strategie entwickelt. Dieser Übergang trug dazu bei, dass die Vision Zero als klare Geschäftsstrategie verstanden wurde und nicht nur als eine Kampagne. Das Wort „Strategie“ war für die Vision Zero so etwas wie ein „Game Changer“, mit dem sich viele Unternehmensleitungen und Organisationen mehr identifizieren konnten als mit dem Wort „Kampagne“. Bei den Geschäftsleitungen und Führungskräften von Organisationen,



Die Vision Zero-Kampagne in Afrika hat sich zu einer Vision Zero-Strategie entwickelt. Dieser Übergang trug dazu bei, dass die Vision Zero als klare Geschäftsstrategie verstanden wurde und nicht nur als eine Kampagne.“

die entweder selbst oder deren Vertretungen an der Einführung von Vision Zero und an Veranstaltungen teilgenommen haben, stellte OSHAfrica fest, dass sie der Umsetzung von Vision Zero aufgeschlossener und bereitwilliger gegenüberstehen.

Die „7 Goldenen Regeln“ waren sehr einprägsam und die Menschen konnten sich mit ihnen identifizieren. In einem Land wie Sambia hatte ein Unternehmen wie „Zambia Sugar“ bereits vor der Entwicklung der VZ-Strategie ein Programm mit dem Namen „Target Zero“ eingeführt. Für diese Art von Unternehmen war es einfach, ihre bestehenden Programme mit der VZ-Strategie in Einklang zu bringen, indem sie die „7 Goldenen Regeln“ als klaren Leitfaden nutzten. In vielen Städten und Ländern Afrikas gab es Programme mit verschiedenen Namen, die jedoch alle „Zero“ im Namen trugen.

Organisationen und Unternehmen mussten nicht erst von der Vision Zero überzeugt werden. Das Konzept war bereits überzeugend und attraktiv genug. Die Selbstverpflichtung der Führungskräfte, die in den „7 Goldenen Regeln“ an erster Stelle steht, ist so einfach zu befolgen, dass die Organisationen dieser Idee mit Begeisterung nachgingen. Dies ist der ideale Ausgangspunkt für alle weiteren Schritte, die für die Umsetzung der Vision Zero erforderlich sind. In der Anfangsphase wurden die an der Umsetzung der VZ interessierten Organisationen um eine schriftliche Verpflichtung gebeten, was allerdings auf

offensichtliche Zurückhaltung stieß, so dass man sich mehr darauf konzentrierte, sie zu ermutigen und zu unterstützen, um zu zeigen, wie die Vision Zero-Strategie ihre Organisationen positiv verändern kann.

Umsetzung der „7 Goldenen Regeln“

Die Umsetzung erfolgt flexibel. Die Muster sind vielleicht nicht überall gleich, aber die Ergebnisse können identisch oder sehr ähnlich sein. Sobald sich die Führungsebene verpflichtet hat, bleibt es der jeweiligen Organisation überlassen, welche der „7 Goldenen Regeln“ sie in einem nächsten Schritt umsetzen möchte. Einige Organisationen verpflichteten sich, alle „7 Goldenen Regeln“ auf einmal umzusetzen, während andere sich lieber erst einmal auf einige ausgewählte Regeln konzentrieren und sobald sie in der Lage sind, die nächste goldene Regel in Angriff nehmen. Es gab Fälle, in denen Organisationen die Regeln „In Menschen investieren“ und „Kompetenzen verbessern“ zu einem einzigen Element in ihrem Aktivitätsplan zusammengefasst haben, was sich als richtig erwiesen hat.

Bei dem Versuch, den Grund für diese Verschmelzung herauszufinden, war die Aussage eindeutig: „Sie können die Kompetenzen nicht verbessern, ohne in die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu investieren.“ Mit anderen Worten, sie sahen dies als zwei eng miteinander verbundene Regeln an und fassten sie zu einer Regel zusammen, sodass sie nur noch sechs

goldene Regeln haben, wobei das Ergebnis am Ende doch das gleiche ist.

Die Benennung von VZ-Zielen – eine weitere goldene Regel – war für die Organisationen bei der Umsetzung kein Problem. Dies ist möglicherweise etwas, mit dem sie bereits vertraut sind. Nun sind sie in der Lage, es als eine der Anforderungen der Vision Zero-Leitprinzipien hervorheben zu können. Sie tun dies mit großer Aufmerksamkeit und Professionalität und dokumentieren es klar und deutlich anhand einer vorab vereinbarten Checkliste. Dies wird als ein unternehmensweites Programm durchgeführt, während Einheiten und Abteilungen auch ihre eigenen, unabhängigen Programme zur Gefahrenerkennung routinemäßig durchführen können. Ein klarer Fall, den OSHAfrica in Nigeria unterstützt hat, war die Nigeria Maritime Administration and Safety Agency, die nach dem Engagement der Leitung einen externen Berater mit der Durchführung der Brandrisikobewertung in ihren beiden Betriebsstätten in Lagos beauftragte. Hierbei handelt es sich um eine sehr bemerkenswerte Leistung im Hinblick auf die Bewältigung von Problemen im Zusammenhang mit Brandgefahren, die in ihren Betrieben keine Seltenheit sind. Erwähnenswert ist auch die verbesserte Berichterstattung über Zwischenfälle in den Organisationen, die damit begonnen haben, diese Daten zu nutzen, um Korrekturmaßnahmen durchzuführen und Ziele für Bereiche festzulegen, auf die sie ihre Aufmerksamkeit richten müssen.



Organisationen und Unternehmen mussten nicht erst von der Vision Zero überzeugt werden. Das Konzept war bereits überzeugend und attraktiv genug. Die Selbstverpflichtung der Führungskräfte, die in den ‚7 Goldenen Regeln‘ an erster Stelle steht, ist so einfach zu befolgen, dass die Organisationen dieser Idee mit Begeisterung nachgingen.“

Wenn man die Aktivitäten der Agentur für Seefahrt und Sicherheit in Nigeria seit dem Start der Vision Zero betrachtet, kann man feststellen, dass glaubwürdige Schritte zur Verbesserung der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz unter Anwendung der „7 Goldenen Regeln“ unternommen wurden. Zum Zeitpunkt der Einführung der VZ verfügte die Organisation über keine eigenständige Abteilung für Sicherheit und Gesundheit, vielmehr gab es vereinzelt Maßnahmen, für die verschiedene Abteilungen verantwortlich waren. Heute ist es mithilfe des Leadership-Commitment-Ansatzes gelungen, eine eigenständige Abteilung für Sicherheit und Gesundheit zu schaffen, die von einer qualifizierten Fachkraft in der Funktion eines stellvertretenden Direktors geleitet wird. Dies ist einer der Erfolge der Umsetzung von VZ in dieser Organisation. Mit dieser Entwicklung wurde viel für den Aufbau von Kapazitäten in den Bereichen Gesundheit und Sicherheit sowie für die Notfallhilfe getan. In jüngster Zeit werden Versuche unternommen, einen Plan für die Etablierung von Telemedizin zu erstellen, um Kadetten und Besatzungsmitglieder von Schiffen, die in nigerianischen Hoheitsgewässern Hilfe benötigen, zu unterstützen. Dem Autor dieses Beitrags wurde mitgeteilt, dass dieser Entwurf zur Genehmigung vorgelegt worden sei. Auch hier laufen derzeit Gespräche mit der Einrichtung für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (englisch: Institution of Occupational Safety and Health – IOSH) über Schulungen und Zertifizierungen für alle Mitarbeiten-

den dieser Einrichtung, einschließlich der Kadetten in der Ausbildung.

Eine der „7 Goldenen Regeln“ der Vision Zero, die Organisationen in Afrika nur schwer verstehen konnten, ist die Regel Nummer fünf, die sich auf die Gewährleistung von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit mit Geräten und Maschinen bezieht. Zwar verfügen einige dieser Unternehmen über bestehende Systeme wie Maschinenschutzvorrichtungen und sie bieten ebenfalls Schulungen für Mitarbeitende zum sicheren Umgang mit diesen Anlagen an. Es besteht jedoch die Notwendigkeit, sowohl das Thema Sicherheit in der Beschaffung von Maschinen als auch in der Lieferkette anzugehen. Viele versuchen noch immer, dieses neue Konzept zu verstehen, aber die Notwendigkeit, die Manager und Managerinnen in Organisationen zum Kauf von sichereren Maschinen zu bewegen, erfordert ein sehr strategisches und taktvolles Vorgehen, wie zum Beispiel die Verwendung von Leitsätzen wie „Es besteht keine Notwendigkeit, Geräte oder Maschinen zu kaufen, weil sie billig sind, sondern wir sollten diese Geräte und Maschinen kaufen, weil sie sicher sind“. Die Manager und Managerinnen konnten sich gut in die Situation hineinversetzen und in einigen Fällen berichteten sie sogar von ihren Erfahrungen mit Beschaffungsprozessen bei der Lieferung von nicht gebrauchstauglichen persönlichen Schutzausrüstungen. Die Umsetzung dieses Aspekts geht aufgrund der Büro-

kratie sowie des Bedrohungsgefühls der Supply-Chain-Manager in Bezug auf ihre Arbeitsplätze und Einkaufsprozesse nicht allzu schnell voran.

Darüber hinaus konzipieren viele Organisationen sehr kluge Gesundheits- und Sicherheitsprogramme und -veranstaltungen und nutzen dabei die etablierten globalen Veranstaltungen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) sowie der Weltgesundheitsorganisation (WHO) als Informationsbasis. Ebenfalls gestalten sie ihre eigenen Programme, um die aktuellen Fragen zu Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz anzusprechen. Zugegeben, es gibt noch viel Raum für Verbesserungen, aber es ist auch wichtig anzuerkennen, was diese Organisationen bereits erreicht haben, und sie immer weiter darin zu bestärken, weiterzumachen.

Die OSHAfrica-Erklärung 2019

Die OSHAfrica-Erklärung 2019 ist ein Grundsatzpapier, das aus der OSHAfrica-Konferenz in Südafrika hervorgegangen ist. In diesem Dokument wurden die Vorteile, die sich aus der Umsetzung der „7 Goldenen Regeln“ der Vision Zero ergeben, deutlich hervorgehoben. Diese Regeln wurden nicht nur veröffentlicht, sondern auch leicht abgeändert, um den afrikanischen Gegebenheiten im Bereich Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz gerecht zu werden. Die Aufforderung an die Unternehmen, die VZ-Strategie zur Verbesserung von Sicherheit und



Zugegeben, es gibt noch viel Raum für Verbesserungen, aber es ist auch wichtig anzuerkennen, was diese Organisationen bereits erreicht haben, und sie immer weiter darin zu bestärken, weiterzumachen.“

Gesundheitsschutz zu nutzen, war einer der Schwerpunkte dieser Konferenz. Seitdem haben viele Fachleute aus dem Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz in mehreren Städten und Ländern Afrikas dieses Papier nachgefragt, um es an ihren Arbeitsplätzen zu verwenden. Einige der wichtigsten Punkte, die in der OSHAfrica-Version der „7 Goldenen Regeln“ hervorgehoben werden, sind folgende:

- Notwendigkeit erkennbarer Maßnahmen der Führungskräfte, die für alle Mitarbeitende sichtbar sind; den Worten Taten folgen lassen
- Einbindung der Communitys in allgemeine Gesundheits- und Sicherheitsprogramme über ein Beteiligungssystem der Gemeinden, das einen großen Teil der Aspekte von Umweltgesundheit und -sicherheit abdeckt
- Förderung des risikobasierten Denkens und geschlechtsspezifischer Risikobewertungen am Arbeitsplatz unter Berücksichtigung der Variabilität innerhalb des Arbeitsplatzes und des sozialen Umfelds
- Betonung faktengestützter Ziele mit einer Politik der Umsetzung, Durchsetzung, Überwachung und Bewertung
- konsistente Erhebung von Arbeitsschutzdaten auf allen Ebenen (Unternehmen, Land und weltweit)
- Entwicklung von Überwachungssystemen für Berufskrankheiten mit dem Ziel, Informationen für Präventions- und Kontrollmaßnahmen bereitzustellen

- Abschaffung von Kinderarbeit und Förderung menschenwürdiger Arbeit
- Wissen über die menschliche Interaktion mit Maschinen auf dem Weg zur Risikominimierung in der Arbeitsumgebung
- Gewährleistung des Einsatzes sicherer Ausrüstung zur Verringerung von Gefahren am Arbeitsplatz, da sichere Technologie das Humankapital schützt
- Förderung des lebenslangen Lernens vom Kindergarten bis ins Erwachsenenalter
- Prävention durch bildhafte Darstellungen fördern
- Kultur der Wertschätzung für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sowie Verbesserung des sozialen Miteinanders
- Änderung der Rolle der Arbeitnehmenden bei Sicherheit und Gesundheitsschutz von passiv zu aktiv
- Sicherstellung der Beteiligung der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen an der Gestaltung von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Anhand der obigen Ausführungen lässt sich leicht nachvollziehen, woher die Kreativität bei der Umsetzung der Vision Zero-Strategie kam, die dennoch zu den gleichen Ergebnissen führte. OSHAfrica nutzte die „7 Goldenen Regeln“ lediglich, um Bereiche zu verdeutlichen, die dringender Aufmerksamkeit bedürfen, wie im Falle der Kinderarbeit und der Gleichstellung der Geschlechter – zwei Schlüsselthemen, mit denen afrikanische Arbeitsstätten kon-

frontiert sind. Wie bereits erwähnt, gibt es eine Reihe von Herausforderungen bei der Umsetzung der VZ-Strategie.

Bewertung der VZ-Umsetzungen in Afrika

Aktuell werden die Umsetzungsergebnisse der Vision Zero in Afrika erfasst. Es gibt bereits eine Reihe von Tools, die hierbei unterstützen, wie die von der IVSS (2020) herausgegebenen proaktiven Leitindikatoren. Hat sich die Umsetzung der VZ-Strategie positiv auf die Unternehmen in Afrika ausgewirkt? Die Antwort lautet: Ja, denn die Prozesse zur Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz haben sich nachweislich bewährt.

Angesichts der offensichtlichen Herausforderungen bei der Bewertung, mit denen einige Organisationen konfrontiert sind, erwägt OSHAfrica, Schulungen für die Hauptbeteiligten zu organisieren, damit sie den Leitfaden für proaktive Leitindikatoren als nützliches Instrument zur Messung der Ergebnisse der Vision Zero-Strategie nutzen können. ↩

Fußnoten

[1] Siehe <https://visionzero.global/de/leitfaden>, abgerufen am 15.06.2023

[2] [Zambian Workers Compensation Fund Control Board](#)

VISION ZERO-Rating System India

Key Facts

- Arbeitsunfälle, Gesundheitsschäden und Berufskrankheiten können durch Prävention, menschenwürdige Arbeitsbedingungen und die Einhaltung der Verpflichtungen von Unternehmen und Menschenrechten verhindert werden
- Ziel des Vision Zero-Rating System India ist die Entwicklung einer „Kultur für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit“, um das Ziel Vision Zero durch kontinuierliche Verbesserung zu erreichen
- Sichere und gesunde Arbeitsbedingungen wirken sich auch positiv auf den wirtschaftlichen Erfolg der Unternehmen aus

Autoren

- Prof. Karl-Heinz Noetel
- Dr. Avneesh Singh

Jede Person hat das Grundrecht auf Leben und körperliche Unversehrtheit. Die Zahlen der Arbeits- und Wegeunfälle zeigen jedoch, dass diese humanitäre Anforderung weltweit nicht erfüllt ist. Das Ziel des Vision Zero-Rating System India ist, die Vision Zero-Strategie prozessorientiert und nachhaltig in indischen Unternehmen als Präventionsstrategie zu implementieren.

Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten sind weder schicksalsbedingt noch unvermeidbar – es gibt immer eine Ursache. Durch den Aufbau einer starken Präventionskultur, menschenwürdige Arbeitsbedingungen und die Einhaltung der Verpflichtungen von Unternehmen und Menschenrechten können Ursachen für Arbeitsunfälle, Gesundheitsschäden und Berufskrankheiten verhindert werden.

Sichere und gesunde Arbeitsbedingungen sind nicht nur eine rechtliche und moralische Verpflichtung – sie zahlen sich auch wirtschaftlich aus. Investitionen in Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz vermeiden menschliches Leid und schützen unser wertvollstes Gut – unsere Gesundheit und unsere physische und psychische Integrität. Richtig ist auch, dass sich sichere und gesunde Arbeitsbedingungen positiv auf die Motivation der Beschäftigten, auf die Qualität der Arbeit und der Produkte, auf den Ruf des Unternehmens, auf die Zufriedenheit der Beschäftigten, Führungskräfte, Kundinnen und Kunden und damit auf den wirtschaftlichen Erfolg auswirken. Gesunde Arbeitsbedingungen tragen zu einem gesunden

Unternehmen und allgemein zu einer besseren und sichereren Welt bei.

Das Baugewerbe und die verarbeitende Industrie sind nach dem Agrarsektor die zweitgrößten Arbeitgeber in Indien. Beide Branchen sind größtenteils unorganisiert und beschäftigen viele unausgebildete, ungeschulte und unerfahrene Arbeitskräfte, meist Migrantinnen und Migranten. In beiden Sektoren werden Technologien eingesetzt, die von sehr einfachen bis hin zu neuesten Automatisierungen reichen und die Beschäftigten extremen Arbeitssituationen aussetzen. Diese Merkmale machen sie im Allgemeinen und speziell im Hinblick auf Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten anfälliger.

In Anbetracht dieser Faktoren wurde auf der Grundlage des Vision Zero-Ansatzes und den „7 Goldenen Regeln“ das Vision Zero-Rating System India (VZ-RSI) ins Leben gerufen. Die Stakeholder des Projekts sind: die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV), die Deutsche Botschaft Neu-Delhi, die Sektion Bau der Internationalen Vereinigung für Soziale Sicherheit (IVSS), die Akademie für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit und die

Berufsgenossenschaft der Bauwirtschaft (BG BAU). Es handelt sich um ein Benchmarkingsystem zur Erreichung gleicher Standards bei der Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit. Das Ziel des Ratingsystems ist es, zur Entwicklung einer „Kultur für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit“ zu motivieren und dazu beizutragen, das Ziel Vision Zero (VZ) durch kontinuierliche Verbesserung zu erreichen.

Der Vision Zero-RSI-Prozess

Das VZ-RSI ist ein umfassendes Instrument zur Bewertung von Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit und zur Verbesserung von Sicherheit, Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz. Das VZ-RSI schafft ein internationales Instrument zur Ermittlung und Vermeidung von Risiken. Es handelt sich um ein webbasiertes System mit zwei Phasen.

Die erste Phase besteht aus 82 Fragen zu technischen und administrativen Bereichen der Sicherheit, des Gesundheitsschutzes, der Umwelt und des Wohlbefindens der Beschäftigten, wie in den einschlägigen Gesetzen und Vorschriften in Indien vorgesehen. Sie umfasst auch die Anwen-

”

Durch den Aufbau einer starken Präventionskultur, menschenwürdige Arbeitsbedingungen und die Einhaltung der Verpflichtungen von Unternehmen und Menschenrechten können Ursachen für Arbeitsunfälle, Gesundheitsschäden und Berufskrankheiten verhindert werden.“

derung dieser Gesetze und Vorschriften, einschließlich der von den zuständigen Behörden verhängten Sanktionen und erteilten Genehmigungen. Kurz gesagt, in der ersten Phase geht es um das Herausfiltern von Unternehmen, die sich nicht an die gesetzlichen Bestimmungen halten.

Der von der verantwortlichen Person beziehungsweise dem Inhaber oder der Inhaberin des Unternehmens ausgefüllte Online-Fragebogen wird von technischen Expertinnen und Experten geprüft und bewertet. Unternehmen, die die erste Phase erfolgreich durchlaufen haben, kommen in die zweite Phase, die sich ausschließlich

auf die durch das Unternehmen schrittweise umgesetzten goldenen Regeln der Vision Zero^[1] bezieht. In erster Linie geht es um den Stand der Umsetzung und den Grad der erreichten Fortschritte bei der Entwicklung einer „Kultur für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit“. Die Unternehmen werden gebeten, die Methoden und Maßnahmen zu beschreiben, die sie zur Umsetzung dieser goldenen Regeln anwenden.

Die Vision Zero-RSI-Ratings

Die endgültige Bewertung erfolgt durch ein Expertenteam in fünf Ratingkatego-

rien. Ein Stern, die niedrigste Kategorie, wird an Unternehmen vergeben, die

1. alle Anforderungen erfüllen gemäß den in Indien geltenden Gesetzen, Regeln, Vorschriften und Normen und
2. während des Bewertungsjahres nicht strafrechtlich verfolgt wurden, Strafen auferlegt oder Mahnbescheide zugestellt bekamen (gemäß Phase eins).

Zwei Sterne erhalten Unternehmen, die sich für den ersten Stern qualifiziert haben und im Bewertungsjahr Anstrengungen zur Umsetzung der „7 Goldenen Regeln“ der

Quelle: Dr. Singh



Abbildung 1: Erste „Vision Zero-Rating System“-Bekanntgabe-Zeremonie (Bewertungsjahr 2021) und Seminar zum Thema „Vision Zero-Ansatz für Sicherheit, Gesundheit und Wohlbefinden für nachhaltiges Unternehmenswachstum“ am 10. Februar 2023 in Mayur Vihar, Neu-Delhi.



Sichere und gesunde Arbeitsbedingungen sind nicht nur eine rechtliche und moralische Verpflichtung – sie zahlen sich auch wirtschaftlich aus. Investitionen in Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz vermeiden menschliches Leid und schützen unser wertvollstes Gut – unsere Gesundheit und unsere physische und psychische Integrität.“

Vision Zero (VZ-7) unternommen haben. Drei Sterne erhalten Unternehmen, die sich für den ersten Stern qualifiziert haben und im Bewertungsjahr ebenfalls die goldenen Regeln von VZ-7 erfolgreich umgesetzt haben. Vier Sterne erhalten Unternehmen, die sich für den ersten Stern qualifiziert haben und ebenfalls die goldenen Regeln von VZ-7 im laufenden und unmittelbar zurückliegenden Bewertungsjahr erfolgreich umgesetzt haben.

Das höchste Rating, die fünf Sterne, erhalten Unternehmen, die sich für den ersten Stern qualifiziert haben und die darüber hinaus als Vermittler für die Einführung des VZ-Ratingsystems in anderen Unternehmen unter Einbeziehung der dort beschäftigten Fachkräfte für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit fungiert haben.

Die Bekanntgabe der VZ-RSI-Ratings

Die Ratings werden auf einer jährlich stattfindenden Vision Zero-Konferenz in Indien bekannt gegeben. Die Fachleute des bewerteten Unternehmens werden gebeten, eine Präsentation über die Erfolgsgeschichte der Umsetzung der „7 Goldenen Regeln“ zu halten. Diese Präsentation „Gemeinsamer Austausch von Best Practices“ motiviert andere Unternehmen zur Umsetzung.

Der gegenwärtige Status

Zur Verbreitung der Konzepte Vision Zero und „Vision Zero-Rating System India“ wurden 14 Workshops in verschiedenen Industrieclustern organisiert. Sie wurden in den Bundesstaaten Delhi, Uttar Pradesh, Haryana, Punjab, Uttarakhand, Maharashtra und Gujarat durchgeführt.

Im Jahr 2021 wurden zum ersten Mal Beurteilungen für das Rating vorgenommen. Im Jahr 2023 haben in der ersten Phase 42 Unternehmen den Fragebogen ausgefüllt. In der zweiten Phase konnten sich jedoch nur neun qualifizieren. Am 10. Februar 2023 wurden diese neun Unternehmen zur Jahreskonferenz des VZ-RSI nach Neu-Delhi eingeladen, wo ihnen die Gelegenheit geboten wurde, ihre zur Umsetzung der „7 Goldenen Regeln“ entwickelten beziehungsweise angepassten Best Practices zu präsentieren.

Während der Konferenz wurde die Aufforderung zur Einreichung von Bewerbungen für das Bewertungsjahr 2022 bekannt gegeben und es wird erwartet, dass für 2022 mehr als 100 Unternehmen an dem Ratingssystem teilnehmen werden.

Der Plan für die Zukunft

Nach der erfolgreichen Einführung des Ratingsystems im Baugewerbe und in der

verarbeitenden Industrie ist nun eine Ausweitung des Systems auf andere Industriezweige wie Bergbau, Häfen und Docks sowie den Dienstleistungssektor geplant. Derzeit werden in Indien 13 Gesetze in Bezug auf Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit zu einem Gesetzbuch über Sicherheit, Gesundheitsschutz und Arbeitsbedingungen bei der Arbeit (2020) zusammengefasst, sodass es in den kommenden Jahren erforderlich sein wird, alle Branchen und Arbeitsbereiche abzudecken.

In Indien haben sich bereits Organisationen wie die Indische Handelskammer (ICC) und die Apex Foundation an der Förderung des Ratingsystems beteiligt. Es wird damit gerechnet, dass sich für 2023 mehr als 500 Unternehmen um ein Rating bewerben werden.

Das VZ-RSI ist offen für die Unterstützung bei der Entwicklung und Ausweitung des Systems auf andere Länder. Einige Länder haben bereits ihr Interesse bekundet. ↔

Fußnote

[1] Vgl. die „7 Goldenen Regeln“ der Global Vision Zero Strategy: <https://visionzero.global/de/leitfaden>

Entwicklung einer nationalen Präventionsstrategie für Punjab/Pakistan auf der Basis von VISION ZERO

Key Facts

- Mit Unterstützung des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung sowie der DGUV wurde eine nationale Präventionsstrategie für Punjab entwickelt
- Die Strategie basiert auf der Vision Zero-Initiative der Internationalen Vereinigung für Soziale Sicherheit und den „7 Goldenen Regeln“ – zehn anspruchsvolle und konkrete Ziele sollen innerhalb von zehn Jahren umgesetzt werden
- Das Vorgehen ist richtungsweisend für eine neue Kultur der Prävention, passt zum aktuellen strategischen Rahmenkonzept der Europäischen Union und kann von weiteren Ländern genutzt werden

Autor

➤ Helmut Ehnes

Deutschland unterstützt seit vielen Jahren die nachhaltige Entwicklung der pakistanischen Textilindustrie. Die nationale Präventionsstrategie für Punjab/ Pakistan ist aber ein Meilenstein: Sie basiert auf der Vision Zero und bezieht sich auf alle Wirtschaftszweige. Ziel ist die Entwicklung einer Präventionskultur.

Am 3. Mai 2023 wurde die neu entwickelte Präventionsstrategie für Sicherheit, Gesundheit und Wohlbefinden bei der Arbeit für die pakistanische Provinz Punjab von der Abteilung für Arbeit und Humanressourcen (L&HRD) der Regierung von Punjab in einer Zeremonie in Lahore, Pakistan, vorgestellt. Punjab ist die bevölkerungsreichste Provinz Pakistans. Sie umfasst den pakistanischen Teil der Großlandschaft Punjab, hat eine Fläche von 205.000 km² und 110 Millionen Einwohnerinnen und Einwohner. Punjab ist die reichste Provinz des Landes und für einen großen Teil der landesweiten Industrieproduktion verantwortlich. Wichtige Sektoren sind die Textilverarbeitung, Bauwirtschaft und die Landwirtschaft.

Deutschland unterstützt schon seit vielen Jahren die nachhaltige Entwicklung der pakistanischen Textilindustrie mit einer Vielzahl innovativer Projekte. Die jetzt entwickelte Strategie stellt aber einen Meilenstein dar, weil sie für alle Wirtschaftszweige angewendet werden wird und später auch auf ganz Pakistan erweitert werden soll.

Dieser neu entwickelte strategische Rahmen basiert auf der Vision Zero-Strategie der Internationalen Vereinigung für Soziale Sicherheit (IVSS) und fördert die Etablierung einer Präventionskultur zur Gewährleistung von Sicherheit, Gesundheit und Wohlbefinden der Beschäftigten.

Der Entwicklungsprozess der nationalen Strategie war der zentrale Baustein eines Gesamtprojektes im Auftrag der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ), in dessen Rahmen auch Qualifizierungskonzepte für Arbeitsinspektoren und betriebliche Präventionsexperten



Abbildung 1: Launch der Vision Zero-Präventionsstrategie am 3. Mai 2023 in Pakistan

Quelle: GIZ

(Safety & Health Officers) entwickelt und erprobt wurden. Die Entwicklung der Strategie wurde durch zwei DGUV/IVSS-Experten unterstützt.



Im Auftrag der Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit (GIZ) und finanziert durch das Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) berät die DGUV seit dem Jahr 2018 das Arbeitsministerium der Provinz Punjab in Pakistan und seit 2021 auch das föderale Ministerium für Handel, Textil, Industrie & Produktion sowie Investitionen. Außer der Entwicklung und Umsetzung einer Präventionsstrategie für den Bundesstaat Punjab wurde ein Ausbildungscurriculum für betriebliche Sicherheitsfachkräfte entwickelt. Damit einhergehend werden die beteiligten Trainingsinstitute zu digitalen Methoden und Fortbildungen für Trainerinnen und Trainer beraten. Weitere Fokusthemen sind die Weiterentwicklung des Ausbildungscurriculums für Arbeitsinspektoren und -inspektorinnen, die Weiterentwicklung einer App zum Monitoring von Arbeitsunfällen und die Beratung zur Entwicklung und Evaluation von Präventionskampagnen.

Gemeinsam zum Erfolg

Der bis dato zu verzeichnende Erfolg wurde unter schwierigen Rahmenbedingungen erreicht: Aufgrund der globalen Pandemie konnten die ersten der insgesamt drei Workshops ausschließlich online stattfinden – der Auftakt erfolgte im Dezember 2021. Trotz der widrigen Bedingungen war es möglich, die Strategie in weniger als ein Jahr zu entwickeln und das Einverständnis aller Akteure und Akteurinnen (Stakeholder) herzustellen. Zunächst war die Skepsis für ein solches Unterfangen deutlich wahrzunehmen: Warum ist das notwendig? Wir haben doch Gesetze und Verordnungen. Warum sollen wir als Inspektoren mit den Sozialpartnern zusammen am Tisch sitzen? Solche und ähnliche Bedenken mussten zunächst ausgeräumt werden. Der Knoten wurde schließlich bei einem zweitägigen Präsenz-Workshop durchschlagen, an dem nach umfassenden Konsultationen Vertreter und Vertre-

terinnen der Industrie, Gewerkschaften, Arbeitgeber, der Zivilgesellschaft, der Wissenschaft, Arbeitsschutzexperten und -expertinnen, Regierungsstellen und von anderen relevanten internationalen Partnern teilnahmen. Alle im gleichen Raum am runden Tisch – die konstruktive Atmosphäre war greifbar und die gemeinsame Sache stand im Vordergrund.

Als positiv hat sich erwiesen, dass bereits im Vorfeld ein konkreter Fahrplan aufgestellt wurde, der immer wieder Orientierung bot und in der abgebildeten Tabelle (Abbildung 2) wiedergegeben ist.

Das Ergebnis: eine neue Präventionsstrategie für Punjab

In dem jetzt offiziell von der Provinzregierung freigegebenen Strategiedokument findet sich nach einem politischen Vorwort zur Bedeutung des Dokuments eine Einführung in die Thematik einer nationa-

len Strategie und in Vision Zero. Die drei Handlungsfelder Sicherheit, Gesundheit und Wohlbefinden und die „7 Goldenen Regeln“ werden erläutert und als Fundament definiert.^[1] In den weiteren Abschnitten werden die Verantwortlichkeiten benannt sowie die Strukturen zur nachhaltigen Implementierung der Strategie.

Die wichtigsten Abschnitte folgen: Nach den generellen Zielen und dem Zweck des neuen Ansatzes werden zehn konkrete und auch sehr ambitionierte Ziele genannt, die in einem ersten Zeithorizont von zehn Jahren erreicht werden sollen. Beispielsweise soll die Zahl der tödlichen Arbeitsunfälle bis 2032 um 75 Prozent gesenkt werden. Die weiteren Ziele können in Kürze auf der Website der Provinzregierung von Punjab nachgelesen werden. Nach der Auflistung der Ziele folgen in 13 Clustern die Maßnahmen, die zur Zielerreichung als geeignet angesehen werden und jetzt sukzessive angegangen werden sollen. Beispielhaft

Projektschritte zur Entwicklung einer nationalen Präventionsstrategie für die Provinz Punjab in Pakistan	
1	Bestandsaufnahme
2	Stärken-/Schwächenanalyse (SWOT-Analyse)
3	Entwicklung eines Vision Zero-Grundverständnisses
4	Identifizierung der Akteurinnen, Akteure und Strukturen
5	Definition der Strategieziele und des Zeithorizonts
6	Festlegung der Strategiemassnahmen und Aktivitäten
7	Entwurfsphase und Abstimmung mit den Akteurinnen und Akteuren
8	Auftaktveranstaltung/Werbung und Kommunikationsphase
9	Realisierungs- und Umsetzungsphase
10	Kontinuierliche Werbung und Kommunikation
11	Kontinuierliche Ergebnisdarstellung/Jahresstrategiekonferenz
12	Korrektur- und Fortschreibungsphase

Quelle: IVSS

Abbildung 2: Fahrplan für die Entwicklung einer nationalen Präventionsstrategie für die Provinz Punjab in Pakistan

soll hier das Maßnahmenpaket Nummer 5 genannt werden, mit dem den besonderen Bedürfnissen der kleinen und mittleren Unternehmen Rechnung getragen wird.

Interessant ist, dass daran anschließend eine Vielzahl von den Zielen zugeordneten Aktivitäten genannt werden, die bereits in die Kategorien „Kurzfristig erreichbar“, „Mittelfristig umsetzbar“ und „Langfristig anzugehen“ eingeordnet sind. So werden schon mit der Veröffentlichung der Strategie konkrete Umsetzungsaktivitäten begonnen – die Strategie ist nicht nur ein schönes Dokument, sondern sie lebt von Anfang an.

Eine Strategie für Punjab: ein Meilenstein

Toseef Dilshad Khatana, stellvertretender Minister für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, hob in seiner Rede anlässlich

der Auftaktveranstaltung die Bedeutung dieser historischen Errungenschaft hervor: „Die ‚Punjab-Präventionsstrategie für Sicherheit, Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz‘ ist ein neuer Fahrplan, der darauf abzielt, in der pakistanischen Provinz Punjab eine Präventionskultur im Lichte der Vision Zero einzuführen und zu verwirklichen.“

„Sicherheit am Arbeitsplatz ist ein Grundrecht und keine Wahl“, betonte Rao Zahid, stellvertretender Entwicklungsminister des Labour and Human Resource Department des Ministeriums (L&HRD). Er teilte mit, dass „der Fahrplan durch einen Konsultationsprozess entwickelt wurde und es nun an der Zeit ist, sich auf die Umsetzung von Maßnahmen zur Entwicklung und Verbesserung einer Kultur für Sicherheit, Gesundheit und Wohlbefinden in allen Betrieben zu konzentrieren“. Er wies auch auf die Bedeutung dieser Initiative im Zusam-

menhang mit den IAO-Übereinkommen C155 und C187 hin, die inzwischen zu den grundlegenden Übereinkommen geworden sind.

Helmut Ehnes, internationaler Präventionsexperte der DGUV und der IVSS, Deutschland, führte aus: „Vision Zero geht über die Einhaltung von Vorschriften hinaus. Sie erfordert einen Wandel im Denken, Verhalten und in der Mentalität aller Führungskräfte, Manager und Managerinnen sowie Beschäftigten. Der Schlüssel zur Etablierung einer Vision Zero-Kultur sind die ‚7 Goldenen Regeln‘, die als Grundlage für die Punjab-Präventionsstrategie dienen.“

„Die Zukunft sieht vielversprechend aus mit der Einführung der Vision Zero, dem Punjab-Gesetz für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz und der ergänzenden Punjab-Präventionsstrategie. Wir glauben fest an die Vision Zero, die den

Quelle: Labour & Human Resource Department, Government of Punjab, Lahore, Pakistan



Abbildung 3: Ten Years (2023 to 2032) Action Plan Targets Measures



Die Erfahrungen aus der Entwicklung der nationalen Präventionsstrategie für die Provinz Punjab können als beispielgebend für viele weitere Länder der Welt gesehen werden.“

grundlegenden Baustein für diese Strategie darstellt. Die Bemühungen von L&HRD zur Förderung der Präventionskultur sind für den Erfolg dieser Strategie entscheidend. Das Engagement für die Vision Zero und die Präventionsstrategie in Punjab ist für den sozioökonomischen Aufschwung von großer Bedeutung“, bekräftigt Ansa Rabia, Komponentenmanagerin der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ): „Die deutsche Entwicklungszusammenarbeit unterstützt seit Jahren die Initiativen der pakistanischen Regierung. Wir arbeiten mit unseren Partnern zusammen, um deren sozioökonomische Reformagenda zu unterstützen, die darauf abzielt, Armut zu reduzieren, Wirtschaftswachstum zu fördern und Arbeitsplätze zu schaffen. Unsere Arbeit trägt zur Erreichung der nachhaltigen Entwicklungsziele bei und wird im Einklang mit den pakistanisch-deutschen Kooperationsvereinbarungen umgesetzt.“

Die Förderung einer Präventionskultur auf der Grundlage präventiver Strategien (proaktiv) muss anstelle eines reaktiven und kompensatorischen Rahmens gefördert werden. Dies soll durch einen risikobasierten Ansatz zur Identifizierung aller vernünftigerweise vorhersehbaren Gefahren am Arbeitsplatz und der erforderlichen Abhilfemaßnahmen erreicht werden, so lautet eine der richtungweisenden Passagen im Strategiedokument.

Die nationale Strategie für Punjab soll als Rückgrat für eine zukunftsorientierte

Präventionskultur dienen. Die grundlegenden Ideen sind:

- Um den erforderlichen Veränderungsprozess zu unterstützen, wird ein Rahmen für eine neue Präventionsstrategie geschaffen. Das L&HRD wird hierzu initiativ. Vision Zero geht über die „Einhaltung von Vorschriften“ hinaus. Um in jedem Unternehmen eine Zero-Harm-Kultur zu etablieren, sind die „7 Goldenen Regeln“ umzusetzen.
- L&HRD bezieht alle relevanten (internen und externen) Interessengruppen in diesen Entwicklungsprozess aktiv ein, um Eigenverantwortung, Motivation und Akzeptanz für den neuen Ansatz zu schaffen. Insbesondere der soziale Dialog wird gefördert.
- Die Leitprinzipien sind die Entwicklung eines gemeinsamen Verständnisses über die Grundsätze der Vision Zero-Strategie für Punjab und deren „Seele“. Sicherheit, Gesundheit und Wohlbefinden beziehungsweise die mentale Gesundheit dürfen nicht als bürokratische Last verstanden werden, sondern sind unabdingbar für eine gute Zukunft der Gesellschaft in Pakistan.
- Die Strategie wird dazu beitragen, die Provinz Punjab und L&HRD so zu positionieren, dass die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen und angestrebten Veränderungen als wegweisend für eine erfolgreiche

und nachhaltige Zusammenarbeit aller Beteiligten angesehen werden. Dies wird das Bewusstsein bei den Märkten, Kunden und Investoren positiv beeinflussen. Dass Europa mit seinem aktuellen Rahmenkonzept einen vergleichbaren Weg geht und gleichfalls auf die Vision Zero baut, kann der zukünftigen wirtschaftlichen Zusammenarbeit dienlich sein.

Die Erfahrungen aus der Entwicklung der nationalen Präventionsstrategie für die Provinz Punjab können als beispielgebend für viele weitere Länder der Welt gesehen werden. Sicherlich ist eine Eins-zu-eins-Übertragung nicht zu erwarten, aber die grundsätzlich erprobte Herangehensweise, die Kernelemente der Strategie und die Entwicklungsschritte sind wegweisend. Das Rad muss nicht neu erfunden werden, wenn es bereits rollt – die jeweilige Lauf- und der Abrieb können jedoch im Interesse eines sinnvollen Weiterentwicklungsprozesses weiter verbessert werden. ←

Fußnote

[1] http://ciwce.org.pk/downloads/Punjab_Prevention_Strategy_on_Safety_Health_and_Wellbeing_at_Workplace.pdf

Arbeitsschutzkultur mit VISION ZERO stärken: das Erfolgsbeispiel Grupo Energía Bogotá

Key Facts

- Der Elektrizitätssektor in Kolumbien zählte in den vergangenen Jahren zu den drei Wirtschaftssektoren mit der höchsten Sterblichkeitsrate bei Arbeitsunfällen
- Nach mehreren schweren Unfällen entschied sich die Grupo Energía Bogotá (GEB) für die Einführung des Vision Zero-Modells
- Ein zweistufiges Konzept zielt auf die kurzfristige Minderung vorrangiger Risiken und die Entwicklung einer Arbeitsschutzkultur ab

Autor

➔ Ivan Mauricio Puentes Arango

Angestoßen durch die Einführung eines neuen Strategieplans erlebte die Grupo Energía Bogotá in Kolumbien einen erheblichen Zuwachs an Bauprojekten. Die betrieblichen Auswirkungen waren massiv und es kam vermehrt zu schweren Arbeitsunfällen. Der Beitrag beschreibt, wie mithilfe der Vision Zero dieser Trend gestoppt werden konnte.

Im Jahr 2016 wurde bei Grupo Energía Bogotá, einer in Kolumbien ansässigen multinationalen Unternehmensgruppe, die entlang der gesamten Energiekette in Lateinamerika in den Bereichen Stromerzeugung, -übertragung und -verteilung sowie Erdgastransport und -verteilung tätig ist, ein neuer unternehmensübergreifender Strategieplan festgelegt. Dies führte zu einem massiven Zuwachs an neuen Bauprojekten, insbesondere im Übertragungsnetzgeschäft (Übertragungsleitungen, -türme, Umspannwerke), und hatte erhebliche betriebliche Auswirkungen. Im Vergleich zum Vorjahr erhöhte sich beispielsweise die Zahl der eingesetzten Auftragnehmerinnen und Arbeitsstunden um mehr als 700 Prozent. Die Entwicklung der Wachstumsprojekte bedingte außerdem einen Aufwuchs von Arbeitsplätzen, die mit risikoreichen Aufgaben verbunden waren. Das damals vorhandene Arbeitsschutzmanagementsystem befand sich noch in der Umsetzungsphase und definierte keine vorrangigen Maßnahmen, was zu einem geringen Reifegrad der Sicherheitskultur bei GEB führte. In der Folge kam es im Jahr 2017 und Anfang 2018 zu schweren Unfällen beziehungsweise Unfällen mit großem Schadenspotenzial.

Generell sind die Unfallzahlen für den Elektrizitätssektor in Kolumbien hoch und weisen großes Verbesserungspotenzial auf, um schwere und tödliche Unfälle zu reduzieren. Nach Angaben der Beobachtungsstelle für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz des kolumbianischen Sicherheitsrats (Consejo Colombiano de Seguridad) gehörte der Elektrizitätssektor in den vergangenen Jahren zu den drei Wirtschaftssektoren mit der höchsten Sterblichkeitsrate bei Arbeitsunfällen.^[1]

Vermeidung von schweren und tödlichen Unfällen

Vor diesem Hintergrund wurde bei GEB die Notwendigkeit erkannt, einen Plan zur Stärkung der Arbeitsschutzkultur umzusetzen, mit dem Ziel, das Auftreten von Unfällen mit Personen-, Sach- und Umweltschaden nachhaltig zu reduzieren. Nach umfangreichen Vergleichsstudien entschied sich GEB für das von der Internationalen Vereinigung für Soziale Sicherheit (IVSS) entwickelte Vision Zero-Modell als beste Alternative für die Entwicklung und Umsetzung von Best Practices im Rahmen der „7 Goldenen Regeln“ und als ersten

Schritt zur Vermeidung von schweren und tödlichen Unfällen.

Um die gesetzten Ziele zu erreichen, wurde bei GEB eine Arbeitsschutzstrategie entwickelt, die einen erfolgreichen Kulturwandel sicherstellen sollte. Die Strategie zielt darauf ab, die Sicherheitskultur in der Grupo Energía Bogotá auszubauen, wobei ein Plan zur kurzfristigen Minderung vorrangiger Risiken (Eindämmungsplan) umgesetzt und ein strukturierter Plan auf der Grundlage von Best Practices im Rahmen des Vision Zero-Modells entwickelt wird, was zur betrieblichen Exzellenz des Unternehmens und damit zur Wertschöpfung (mittel-/langfristig) beiträgt.

Die Phase zur Minderung vorrangiger Risiken wurde unter Berücksichtigung des neuen Paradigmas konzipiert und umfasste die Entwicklung der folgenden Schritte:

1. Identifizierung von Risiken bei kritischen Vorgängen
2. Überprüfung der vorhandenen Systeme und Maßnahmen zur Kontrolle und Minderung von Risiken



Nach Angaben der Beobachtungsstelle für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz des kolumbianischen Sicherheitsrats gehörte der Elektrizitätssektor in den vergangenen Jahren zu den drei Wirtschaftssektoren mit der höchsten Sterblichkeitsrate bei Arbeitsunfällen.“

3. Festlegung von Maßnahmen, um identifizierte Risiken zu minimieren
4. Begleitung bei der Umsetzung der festgelegten kurzfristigen Maßnahmen
5. Priorisierung der Maßnahmen und Festlegung des Fahrplans
6. Überwachung der Ausführung

In einem ersten Schritt wurde eine Diagnose des Managements von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz durchgeführt. Dabei wurden die folgenden vorrangigen Schwachstellen ermittelt:

- Das Risikomanagement wurde an das Management für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz delegiert, ohne dass die Projekt- und Betriebsleitung geschult wurde.
- Ein hoher Prozentsatz der betrieblichen Tätigkeiten, einschließlich risikoreicher Aufgaben, verlief ohne wirksame Kontrollen.
- Auftragnehmende mit hohem Unfallrisiko wichen beim Ausführen von Aufträgen von Vorhaben ab.
- Das Risiko, dass tödliche Unfälle sich wiederholten, war hoch, da Erkenntnisse aus dem eigenen Betrieb und der Branche nicht dokumentiert wurden.

Um die gewünschte Wirkung bei der Umsetzung der Eindämmungsmaßnahmen

zu gewährleisten, wurde ein Arbeitsplan entworfen, der sich an den folgenden vier Schwerpunkten im Bereich der Weiterbildung und Schulungsmaßnahmen orientiert:

1. Stärkung der Führungskompetenz
2. Stärkung der Auftragnehmenden
3. Stärkung der Funktion Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
4. aus Vorfällen lernen

Beispielhaft soll an dieser Stelle auf die Maßnahmen eingegangen werden, die zur Stärkung der Führungskompetenz beitragen sollen.

Wöchentliche Agenda mit Arbeitsschutzthemen

Um eine systematische Überprüfung durch die Führungsebene im Hinblick auf Maßnahmen zur Minderung kritischer Risiken zu erreichen, wurde eine wöchentliche Agenda mit Arbeitsschutzthemen und wichtigen Leistungsindikatoren festgelegt. Dazu wurden die Leistungen von Auftragnehmenden mit schweren oder potenziell schweren Unfällen ermittelt. Ein zusätzlich entwickeltes Leistungsdashboard, sollte mithilfe von Früh- und Spätindikatoren dazu beitragen, die Eindämmungsmaßnahmen kontinuierlich und nachhaltig umzusetzen. Wöchentlich werden Maßnahmen überwacht und ergriffen, die die

Vermeidung schwerer Unfälle gewährleisten. Ein weiterer Baustein sind monatliche Besuche durch die Führungskräfte bei den Verantwortlichen für das Übertragungsgeschäft mit dem Ziel, die Beschäftigten zu inspirieren und ihnen zu vermitteln, wie wichtig der Wert des Lebens ist.

Der Plan zur Stärkung der Arbeitsschutzkultur wurde nach dem Vision Zero-Modell entwickelt und umfasste die Durchführung der folgenden Schritte:

1. Diagnose: erste Beurteilung des Reifegrads der Arbeitsschutzkultur in der GEB und ihren Tochtergesellschaften
2. Definition der Vision für Sicherheit und Gesundheit und der entsprechenden Maßnahmen
3. Pläne zur Umsetzung der Maßnahmen und Einführung der „7 Goldenen Regeln“ der Vision Zero
4. Verhaltensschulung und -intervention
5. Umsetzung neuer Fähigkeiten
6. Stabilisierung und Reifung der Fähigkeiten

In Schritt eins wurde der Reifegrad von GEB in Bezug auf die Arbeitsschutzkultur und die Prozesssicherheit ermittelt, indem das Unternehmen anhand von Umfragen, Gesprächen und der Einholung von Dokumenten eine Analyse und Beurteilung vornahm.



Um eine systematische Überprüfung durch die Führungsebene im Hinblick auf Maßnahmen zur Minderung kritischer Risiken zu erreichen, wurde eine wöchentliche Agenda mit Arbeitsschutzthemen und wichtigen Leistungsindikatoren festgelegt.“

Das Dokument zur Feststellung der Sicherheitskultur zeigte die Schwachstellen sowie Empfehlungen zu deren Beseitigung auf. Auf der Grundlage der Wahrnehmung der direkten Beschäftigten der GEB konnte für jede Tochtergesellschaft und die konsolidierte Konzernzentrale der GEB der Reifegrad der Sicherheitskultur basierend auf fünf Stufen (Parker-Skala) ermittelt werden.

Gleichzeitig wurden auf der Grundlage der vom Center for Chemical Process Safety (CCPS) veröffentlichten Richtlinien für ein risikobasiertes Managementsystem für Prozesssicherheit eine Dokumentenprüfung, Besuche und Gespräche durchgeführt, um den Grad der Einhaltung der vier vom CCPS empfohlenen Elemente zu ermitteln.^[2] Der Bericht enthält den Stand der Umsetzung und die kurz- und mittelfristig erforderlichen Maßnahmen.

Auf dieser Grundlage wurden die Pläne für empfohlene Arbeiten für die folgenden 18 Umsetzungsmonate für die Umgestaltung der Sicherheitskultur und der Prozesssicherheit erstellt. Das Dokument wurde ergänzt und mit Terminen und Aktivitäten je nach den Bedürfnissen der einzelnen Tochtergesellschaften abgestimmt.

Nach Anwendung der Diagnoseinstrumente für die Arbeitsschutzkultur erfolgte die Erstellung von Arbeitsplänen unter Berücksichtigung der ermittelten Bedürfnisse

und Schwachstellen. Das Managementmodell für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz wurde gemeinsam mit den dafür Verantwortlichen in den einzelnen Tochtergesellschaften auf der Grundlage der Vision Zero-Strategie entwickelt.

„Das Leben geht vor“

Für jede Tochtergesellschaft wurde ein Unternehmensausschuss zur Einhaltung des Leitsatzes „Das Leben geht vor“ (Primer la Vida) definiert und gebildet. Hierbei handelt es sich um ein Leitungsgremium, das die Synchronisierung mit der Unternehmensgruppe bei der Umsetzung der aus der Diagnose und den Maßnahmenplänen resultierenden Strategien ermöglicht. Weiterhin wurden unter Berücksichtigung der in der Diagnose ermittelten Schwachstellen für die einzelnen Tochtergesellschaften die empfohlenen Arbeitspläne für die Umsetzungsphase erstellt, die über sechs Querschnittsbereiche angegangen wurden: Arbeitsschutzmanagement vor Ort, Arbeitsschutz-Governance, Personalmanagement im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, „Just Culture“, Prozesssicherheit und Management von Auftragnehmenden.

Der darauf basierend entwickelte Schulungsplan für die strategische, taktische, operative und für die Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz-Ebene umfasst

fünf Bereiche: proaktive Praktiken, sichtbare Führung im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Prozesssicherheit und betriebliche Disziplin. Diese Themen wurden nach Prioritäten geordnet und in den Jahren 2021 und 2022 verteilt.

Nach mehr als drei Jahren erfolgreicher Umsetzung des Vision Zero-Modells in der GEB und ihren Tochtergesellschaften in Kolumbien, Peru und Guatemala gibt es folgende Ergebnisse: keine tödlichen Unfälle mehr in den Betrieben und eine deutliche Senkung der Unfallhäufigkeit (68 Prozent weniger Arbeitsunfälle mit Ausfallzeiten). Die Haltung von GEB „Das Leben geht vor“ bildet die Grundlage für die Umsetzung des strategischen Ziels, eine Arbeitsschutzkultur in allen Tochtergesellschaften zu entwickeln. ↩

Fußnoten

[1] Beobachtungsstelle für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit (CCS): Sterblichkeitsrate von Beschäftigten nach Wirtschaftssektoren 2020, <https://ccs.org.co/atel-col-2020/> (abgerufen am 10.07.2023)

[2] Center for Chemical Process Safety (CCPS): Guidelines for risk based process safety, 2010, John Wiley & Sons.

Globale Lieferketten: Eckpunkte des VISION ZERO-Projekts der IVSS Sektion Handel

Key Facts

- Die Sensibilität von Unternehmen, Märkten, Kunden und Politik für die Arbeitsbedingungen entlang globaler Lieferketten steigt kontinuierlich
- Die IVSS Sektion Handel (ISSA Trade) entwickelt derzeit auf der Basis der Vision Zero-Strategie einen Leitfaden, um den Lieferketten-Gemeinschaften ein weltweit einsetzbares Werkzeug zur Status-quo-Ermittlung und Entwicklung von partnerschaftlicher Zusammenarbeit zur Verfügung zu stellen
- Der Leitfaden basiert auf einem 5-Stufen-Modell, einer Checkliste „7 Goldene Regeln für Lieferketten“ zur Selbstbewertung und einer Checkliste „SGW+“ für die Partnerinnen und Partner in Lieferketten

Autor und Autorin

➤ **Helmut Ehnes**

➤ **Sigrid Roth**

Globale Lieferketten rücken mehr und mehr in den Fokus der kritischen Betrachtung. Der Ruf nach sicheren, sozial gerechten und zugleich nachhaltigen Lieferketten wird stetig lauter. Wie kann das Vision Zero-Projekt der IVSS Sektion Handel (ISSA Handel) hierbei Anleitung geben und allen Beteiligten effektive Hilfe leisten?

Die Vielzahl aktueller Entwicklungen, zum Beispiel Digitalisierung, informelle oder Plattformarbeit, Pandemie, Migrationsdruck, Klimawandel, Freihandelsabkommen und die Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen, führen zu einer zunehmenden Fokussierung auf die Themen Nachhaltigkeit, menschenwürdige Arbeit und soziale Sicherheit – auch entlang globaler Lieferketten in allen Wirtschaftssektoren einer vernetzten Welt. Dies hat zur Folge, dass die Sensibilität von Unternehmen, Kundinnen und Kunden steigt und politische Initiativen und Gesetzgebung diskutiert werden.

In diesem Umfeld befasst sich derzeit ein Projekt der Internationalen Vereinigung für Soziale Sicherheit (IVSS) mit der Entwicklung eines global einsetzbaren Werkzeugs zur Erfassung, Bewertung und Weiterentwicklung von Sicherheit, Gesundheit und Wohlbefinden der Beschäftigten entlang der Lieferketten. An dem Projekt beteiligt sich das gesamte Präventionsnetzwerk der IVSS. Die Federführung liegt bei der

Internationalen Sektion für Prävention in Handel, Güterlogistik und Hafenumschlag (IVSS Handel).

Der Leitfaden, der im Rahmen dieses Projekts erarbeitet wird, steht kurz vor dem Abschluss – daher sollen hier die Grundzüge des Leitfadens vorgestellt werden.

Das Projekt „Improving Safety, Health and Wellbeing at Workplaces along Global Supply Chains by VISION ZERO“ will auf Basis der Vision Zero-Strategie einen Weg beschreiben, um die Einhaltung der Mindestkriterien an den entscheidenden Punkten der Lieferkette zu ermitteln, Defizite zu erkennen und einen nachhaltigen Kommunikations- und Optimierungsprozess zwischen den Partnern, die Entwicklung einer Vertrauensbasis und hierdurch die Zusammenarbeit zu fördern.

Projektrahmen und Idee

Das neue Werkzeug soll unabhängig von nationaler Gesetzgebung grenzüberschrei-

tend einsetzbar sein. Das Projekt wird von einer internationalen Arbeitsgruppe von Forschenden aus dem finnischen Institut für Gesundheit bei der Arbeit (FIOH) durchgeführt. Beteiligt ist auch Prof. Gerard Zwetsloot aus den Niederlanden. Industrie und alle interessierten Gruppen wurde die Möglichkeit eingeräumt, sich mit Kommentaren und Feedback in das Projekt einzubringen.

Ausgehend von der Annahme, dass alle Unternehmen grundsätzlich Verantwortung für ihr Handeln tragen, wird in der aktuellen Diskussion gefordert, die Verantwortung für die jeweiligen Lieferbeziehungen einzubeziehen, um weltweit faire Wettbewerbsbedingungen zu schaffen. Über die Lieferketten sind Unternehmen aus unterschiedlichen Wirtschaftszweigen, aus unterschiedlichen Regionen der Welt, unterschiedlicher Größe und mit unterschiedlichen Arbeitsschutzniveaus miteinander verbunden. Der Blick reicht jedoch zumeist nur bis zur nächsten „Lieferantenebene“ – dahinter befindet sich oft ein „schwarzes Loch“.



Ausgehend von der Annahme, dass alle Unternehmen grundsätzlich Verantwortung für ihr Handeln tragen, wird in der aktuellen Diskussion gefordert, die Verantwortung für die jeweiligen Lieferbeziehungen einzubeziehen, um weltweit faire Wettbewerbsbedingungen zu schaffen.“

Charakteristisch für die Organisation der Lieferbeziehungen sind äußerst komplexe und immer stärker fragmentierte Lieferketten, die längst den gesamten Globus sowie zahlreiche unterschiedliche Zwischenebenen umspannen – angefangen bei der Rohstoffgewinnung oder den landwirtschaftlichen Erzeugungsprozessen über die Verarbeitungsprozesse und den Transport bis hin zum Verkauf an die Endverbraucher (siehe Abbildung 1).

Das Ziel des Projekts ist also, ein Werkzeug zur Verfügung zu stellen, mit dem es gelingt, Licht in dieses Dunkel zu bringen. Das Werkzeug muss länderübergreifend funktionieren, darf nicht im Widerspruch zu nationalen Gesetzgebungen stehen und muss einerseits das erforderliche Mindestniveau definieren, andererseits jedoch realistische Anforderungen stellen und alle Beteiligten zur Mitwirkung motivieren. Dies ist sicherlich ein anspruchsvolles Unterfangen, wenn man sich vor Augen

führt, dass Lieferketten letztendlich in beliebiger Komplexität beschrieben werden können. Deshalb kann das kurz vor der Veröffentlichung stehende Projektergebnis sicher nur ein erster Schritt sein. Seine Hauptzielsetzung ist es, ein Grundkonzept zu etablieren. In weiteren Schritten sollen später branchenspezifische Anforderungen und weitere Themenbereiche „angedockt“ werden.

Projektziele und Eckpunkte

Als vorrangige Projektziele wurden definiert:

- die Verbesserung von Sicherheit, Gesundheit und Wohlbefinden (mentale Gesundheit) in globalen Lieferbeziehungen und entlang der Lieferketten
- die Förderung der Nachhaltigkeit von wirtschaftlichen Aktivitäten
- die Bereitstellung einer gemeinsamen guten Praxis für Nachhaltigkeit

von Handelsbeziehungen und Lieferketten

- die Entwicklung praxisnaher Instrumente für die Industrie
- die Nutzung wirtschaftlicher Zusammenarbeit zwischen Lieferanten und Partnerinnen und Partner in den Lieferketten (Business-to-Business) zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen
- die Bereitstellung transparenter Informationen für Gesellschaft, Kundinnen und Kunden

Um diese Ziele zu erreichen, wurden im Rahmen des Projekts die folgenden Eckpunkte definiert:

- Der Leitfaden für nachhaltige Lieferketten baut auf der Vision Zero-Strategie auf.
- Die „7 Goldenen Regeln“ werden an die Lieferkettenthematik angepasst.
- Soziale Verantwortung: Grundsätz-

Quelle: Ehnés/Roth / Grafik: kleonstudio.com

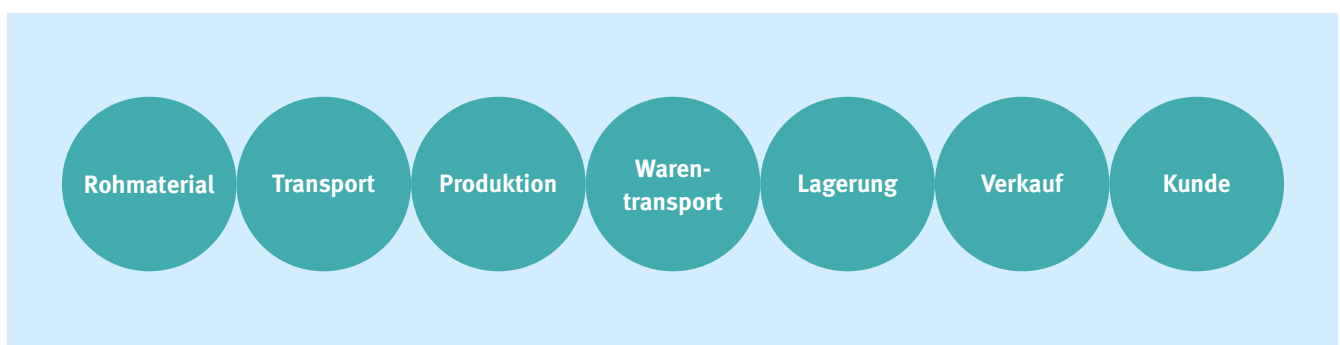


Abbildung 1: Lieferketten

”

Über die Lieferketten sind Unternehmen aus unterschiedlichen Wirtschaftszweigen, aus unterschiedlichen Regionen der Welt, unterschiedlicher Größe und mit unterschiedlichen Arbeitsschutzniveaus miteinander verbunden. Der Blick reicht jedoch zumeist nur bis zur nächsten ‚Lieferantenebene‘ – dahinter befindet sich oft ein ‚schwarzes Loch‘.“

lich ist jedes Unternehmen für den Arbeitsschutz und für die Einhaltung der Grundrechte und Kernarbeitsnormen selbst verantwortlich.

- Der Begriff „Sicherheit.Gesundheit.Wohlbefinden PLUS (SGW+)“ definiert das Mindestniveau, das an jedem Punkt der Lieferkette erreicht werden soll.
- Zur Umsetzung des Leitfadens wird ein 5-Stufen-Modell vorgeschlagen.
- Der Leitfaden enthält Mustervorlagen und Checklisten.

Die beiden wichtigsten Checklisten des neuen Leitfadens, die mit seiner Veröffentlichung zur Verfügung stehen werden, sind:

- Checkliste „7 Goldene Regeln für Lieferketten“: Sie dient den Unternehmen zur initiativen Selbstbewertung des Status quo im Umgang mit der Lieferkettenthematik im eigenen (proaktiven) Unternehmen.
- Checkliste „SGW+ für Partnerunternehmen in Lieferketten“: Diese Checkliste hilft bei der Ermittlung des Status quo von SGW+ bei den (reaktiven) Partnerinnen und Partnern in den Lieferketten.

Was verbirgt sich hinter SGW+?

Weil im Fokus der sensiblen Diskussion zu den Arbeitsbedingungen entlang der Lieferketten nicht allein die Elemente, die mit dem Grundrecht auf ein sicheres und

gesundes Arbeitsumfeld in Verbindung stehen (also die klassischen Arbeitsschutzthemen), betrachtet werden müssen, sondern auch die Einhaltung der grundlegenden Prinzipien und Menschenrechte bei der Arbeit (ILO-Kernarbeitsnormen) hinterfragt werden müssen, wurde der neue Begriff SGW+ eingeführt. Das Pluszeichen steht für die Themen: Kinderarbeit, Zwangsarbeit, lange Arbeitszeiten, Versammlungsfreiheit, Diskriminierung und Entlohnung (siehe Abbildung 2).

Das 5-Stufen-Modell

Der Leitfaden empfiehlt fünf Schritte, um sich der Lieferkettenthematik Schritt für Schritt anzunähern (siehe Abbildung 3):

In Stufe 1 wird ein Unternehmen, das selbst auch Teil einer oder mehrerer Lieferketten ist, zu der Erkenntnis gelangen, dass es erforderlich und lohnend ist, sich mit den eigenen Lieferketten zu befassen. Dabei kann es sich um ein beliebiges Unterneh-



Quelle: Ehnies/Roth / Grafik: kleonstudio.com

Abbildung 2: Elemente der SGW+

men an jedem Punkt der Lieferkette oder des Lieferkettennetzes handeln – wahrscheinlich ist aber, dass es das Unternehmen sein wird, das neue Produkte auf den Markt bringen will und den kritischen Nachfragen der Käuferinnen und Käufer gegenübersteht. Der Anfang ist gemacht.

In Stufe 2 wird diesem initiativ werdenden (proaktiven) Unternehmen vorgeschlagen, die eigene Situation, den eigenen Umgang und den Kenntnisstand zu den eigenen Lieferketten unter Verwendung der Checkliste „7 Goldene Regeln für Lieferketten“ zu ermitteln und zu bewerten. Diese Checkliste dient nicht nur der Status-quo-Erhebung, sondern auch der Selbstmotivation und Inspiration.

In Stufe 3 soll dann festgelegt werden, welche die wichtigsten (kritischen) Kooperationsunternehmen in den Lieferketten sind. Es ist ratsam, nicht von Anfang an eine 100-Prozent-Abdeckung der Lieferkette anzustreben, sondern sich zunächst wenigen bedeutsamen Unternehmen zu widmen. Die Auswahl kann nach verschiedenen Gesichtspunkten erfolgen: Anteil am Pro-

dukt, Wahrscheinlichkeit von Risiken, exklusiver Lieferkettenkooperationen. Unternehmen, die am Beginn der Lieferketten stehen (Rohmateriallieferanten) sollten sicher bevorzugt einbezogen werden. Mit den ausgewählten Unternehmen soll nunmehr Kontakt aufgenommen und die Bereitschaft zur Zusammenarbeit entwickelt werden. Um den aktuellen Status dieser Unternehmen zu hinterfragen, kann die Checkliste „SGW+ für Partnerunternehmen in Lieferketten“ genutzt werden. Es ist davon auszugehen, dass sich aus der Erstbestandsaufnahme direkt Ansatzpunkte zur Kritik und Verbesserung ergeben.

In Stufe 4 soll dann die Bereitschaft zur Zusammenarbeit entwickelt werden. Ziel ist es nicht, Lieferanten, die Defizite offenbaren, zu ersetzen, sondern an einer Beziehung zu arbeiten, die über die bloße Auftragsabwicklung hinausreicht. Es muss angestrebt werden, eine echte partnerschaftliche Gemeinschaft zu entwickeln – denn nur miteinander wird man Vertrauen entwickeln und nachhaltige Verbesserungen erzielen können. Erste Kooperationsprojekte sind hilfreich – denn Erfolg schafft Vertrauen.

In Stufe 5 gilt es dann, auf der erzielten Vertrauensbasis zu einer nachhaltigen, dauerhaften Zusammenarbeit zu kommen, um den Reifegrad der „Schicksalsgemeinschaft Lieferkette“ kontinuierlich zu verbessern. Gleichzeitig kann man jetzt daran denken, weitere Partnerfirmen einzubeziehen.

Was spricht für diese Vorgehensweise?

Die im Rahmen des Projekts entwickelten Werkzeuge

- sind international abgestimmt und können unabhängig von der nationalen Gesetzgebung weltweit eingesetzt werden;
- können genutzt werden, um nachhaltige Lieferbeziehungen zu definieren und zu fördern;
- können eingesetzt werden, um Nachhaltigkeitsanforderungen entlang globaler Lieferketten umzusetzen und zu dokumentieren;
- ermöglichen eine Risikobewertung und Schwachstellenermittlung entlang Lieferketten;
- können genutzt werden, um Verbesserungsmaßnahmen zu identifizieren, zu konzipieren und auszuwählen;
- ermöglichen es, den Reifegrad von Lieferketten durch Anwendung der „7 Goldenen Regeln“ und 14 proaktiven Frühindikatoren von Vision Zero zu ermitteln;
- können dazu genutzt werden, die Ergebnisse intern oder extern zu benchmarken.

Quelle: Ehnes/Roth / Grafik: kleonstudio.com

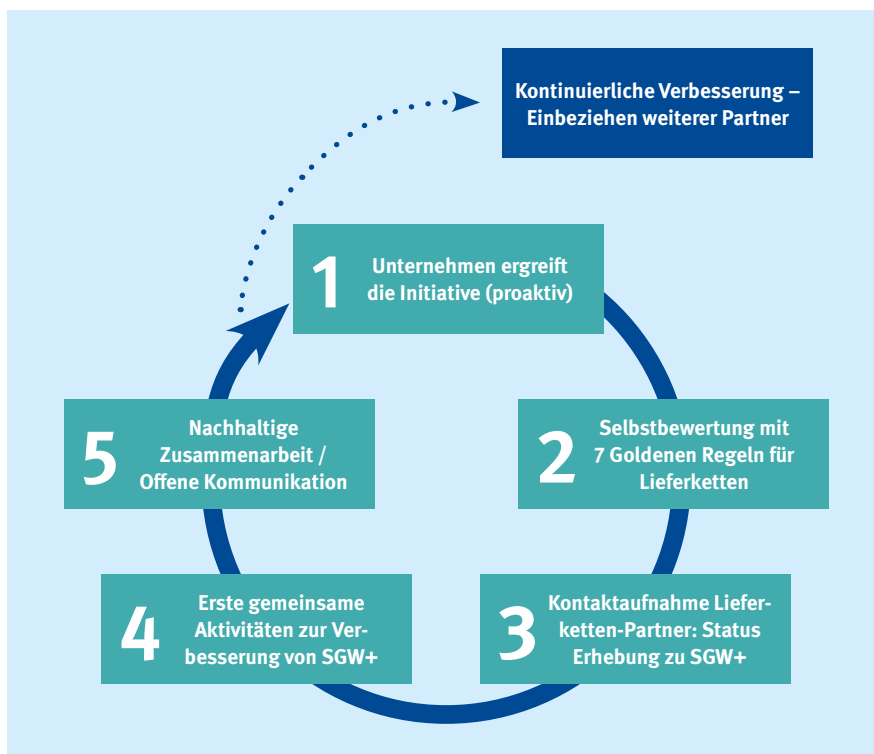


Abbildung 3: 5-Stufen-Modell zur Verbesserung von SGW+ in Lieferketten

i Der Leitfaden einschließlich aller Checklisten wird offiziell im Rahmen des 23. Weltkongresses für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit 2023, der vom 27. bis zum 30. November 2023 in Sydney/Australien vorgestellt und kann dann unter <https://visionzero.global/> heruntergeladen werden. Unternehmen, die an einer Erprobung des Instrumentariums interessiert sind, können sich bereits vorab an den Autor und die Autorin wenden.

Der VISION ZERO-Fund – kollektives Handeln für sichere und gesunde Lieferketten

Key Facts

- Der Vision Zero-Fund (VZF) ist das Ergebnis einer Initiative der Bundesregierung im Zuge der G-7-Präsidentschaft 2015, der von den G20 im Jahr 2017 gebilligt wurde
- Der Fund wird von der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) verwaltet, der die Interessengruppen im Rahmen seines Modells für kollektives Handeln zusammenbringt, um die Sicherheit und den Gesundheitsschutz in globalen Lieferketten zu verbessern
- Der Fund ist derzeit in Lieferketten in drei Sektoren (landwirtschaftliche Erzeugnisse, Bauprodukte und Textilien) tätig und verwirklicht Projekte in Afrika, Asien und Lateinamerika

Autor

➔ Ockert Dupper

Damit der Vision Zero-Fund funktioniert, müssen alle Beteiligten bereit sein, Hand in Hand zu agieren. Denn nur durch kollektives Handeln können die vielfältigen Herausforderungen in den Bereichen Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit branchenweit angepackt und für sichere und gesunde Lieferketten gesorgt werden.

Jeden Morgen gehen 1.000 Menschen weltweit zur Arbeit und kommen nicht mehr zurück nach Hause. Weitere 6.500 Menschen sterben jeden Tag an Krankheiten, die mit ihrer Arbeit in Zusammenhang stehen.

Das sind die Menschen, die unsere Kleidung herstellen, die die Bohnen für unseren Kaffee anbauen, die Gebäude bauen, in denen wir leben und arbeiten. Sie brauchen sichere und gesunde Arbeitsplätze. Sie verdienen unser gemeinsames Engagement für die Verbesserung von Gesundheit und Sicherheit in der gesamten globalen Lieferkette.

Der Vision Zero-Fund (VZF) arbeitet auf das Ziel hin, die Anzahl der tödlichen und schweren arbeitsbezogenen Verletzungen und Krankheiten auf null zu reduzieren, indem er die Praktiken und Bedingungen für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit in den Sektoren, die in globale Lieferketten eingebunden sind, verbessert

und indem er die institutionellen Rahmenbedingungen wie Arbeitsaufsichtsbehörden und Arbeitsunfallversicherungen in den Ländern stärkt, die in solche globalen Lieferketten eingebunden sind.

Zu diesem Zweck erleichtert der VZF das kollektive Handeln durch ein Modell der gemeinsamen Verantwortung. Als Teil der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) nutzt der VZF seine Einberufungsbefugnis, um Interessengruppen zusammenzubringen und branchenweite (und nicht unternehmensspezifische) Strategien zu entwerfen und auszuarbeiten.

Der Fund arbeitet vor allem in weniger entwickelten Ländern mit schwacher Regierungsführung und in Sektoren wie der Landwirtschaft und dem Baugewerbe, in denen nachweislich erhebliche Defizite bei der Schaffung menschenwürdiger Arbeitsbedingungen bestehen. Eine Voraussetzung für die Finanzierung ist die Verpflichtung der Länder und der be-

teiligten Akteurinnen und Akteure zur Prävention und zur Umsetzung von Mindeststandards in den Bereichen Arbeit, Umwelt und Sicherheit.

Modell für kollektives Handeln

Im Jahr 2017 ermutigten die Arbeitsminister und Arbeitsministerinnen der G-20-Staaten in ihrer Erklärung zur Unterstützung des Vision Zero-Fund „Regierungen, Sozialpartner, lokale und internationale Unternehmen sowie Nichtregierungsorganisationen zum kollektiven Handeln zum Zwecke der Vorbeugung von Arbeitsunfällen und verpflichte[te]n sich zur Umsetzung geeigneter Maßnahmen im Rahmen des Vision Zero-Fund“^[1].

Auf der Grundlage dieses Mandats hat der VZF das kollektive Handeln zu einem zentralen Bestandteil seiner gegenwärtigen Strategie gemacht. Der Ansatz beruht auf der Vorstellung, dass die Ursachen für Sicherheits- und Gesundheitsdefizite in



Die wirksame und nachhaltige Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit in Lieferketten erfordert einen Ansatz, der ein breites Spektrum von gemeinsam handelnden Akteurinnen und Akteuren mit einbezieht.“

globalen Lieferketten komplex und vielschichtig sind und nicht von einer Akteurin oder einem Akteur allein angegangen werden können. Die wirksame und nachhaltige Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit in Lieferketten erfordert einen Ansatz, der ein breites Spektrum von gemeinsam handelnden Akteurinnen und Akteuren mit einbezieht.

Die Strategie wird definiert als ein „Multi-Stakeholder-Ansatz, der Regierungen, Beschäftigte und Gewerkschaften, Arbeitgeber und deren Verbände, multilaterale Organisationen, die Zivilgesellschaft und Entwicklungsorganisationen mit einbezieht. Sie arbeiten so zusammen, dass jeder seiner Verantwortung im Einklang mit seinen organisatorischen Aufgaben gerecht wird, um einen vereinbarten Plan oder Maßnahmenkatalog zur Verringerung schwerer oder tödlicher Arbeitsunfälle, Verletzungen oder Krankheiten in globalen Lieferketten umzusetzen“^[2].

Umsetzung von fakten-gestützten Lösungen

Der VZF entwickelte einen spezifischen Ansatz und einen Rahmenplan für Maßnahmen zugunsten von Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit in globalen Lieferketten. Er wählt Länder und Sektoren nach bestimmten Kriterien aus und untersucht dann die gesamte Lieferkette unter dem Gesichtspunkt der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit, um Risiken und strategische Ansatzpunkte für Verbesserungen zu ermitteln. In jedem Projektland führt der VZF vor der Umsetzung von Maßnahmen eine umfassende Beurteilung durch, die sogenannte Beurteilung der Triebkräfte und Hemmnisse für die Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit^[3]. Diese Beurteilung bietet Folgendes:

- Ein ganzheitliches Verständnis einer bestimmten Wertschöpfungskette, ihres institutionellen Umfelds, ihrer

Quelle: IAO 2023

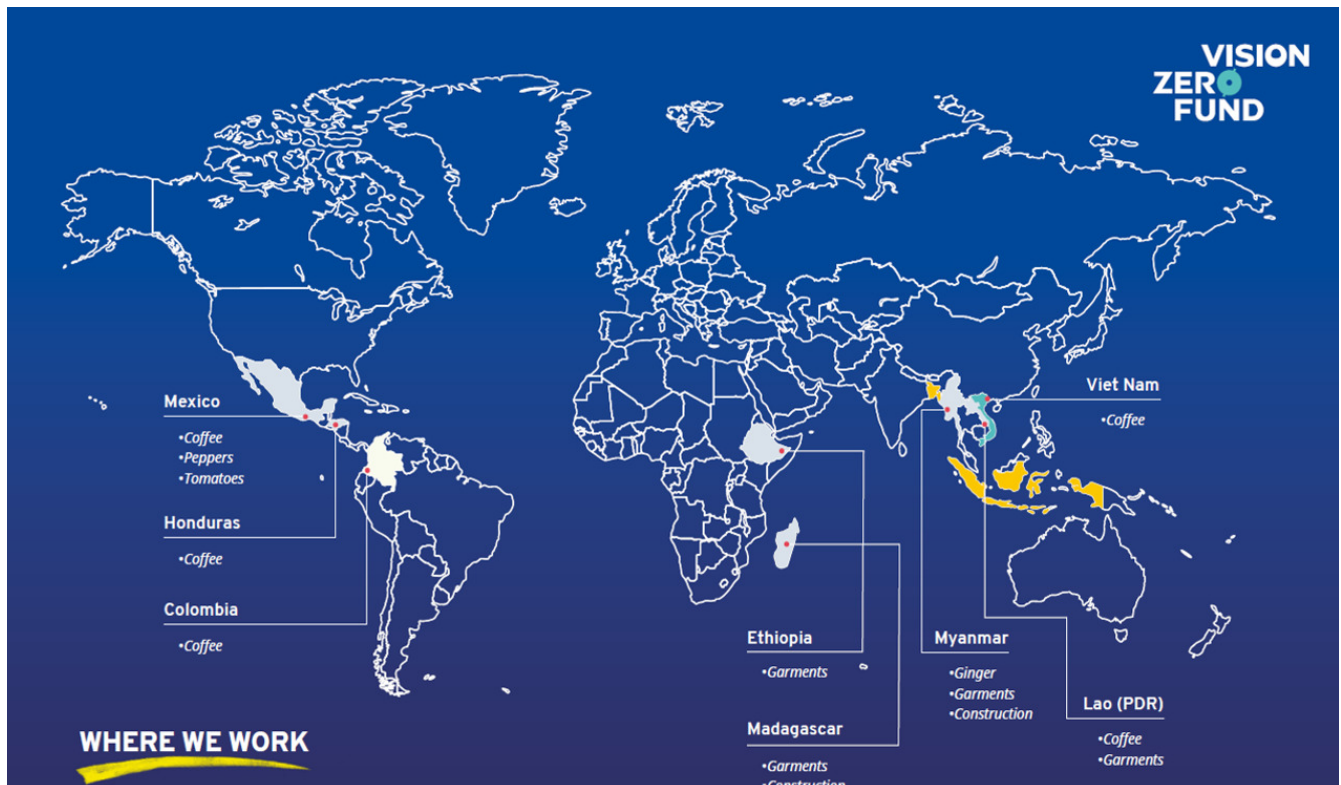


Abbildung 1: Begünstigte Länder des Vision Zero-Fund



Gewinnung, Weitergabe und Verwaltung von Wissen ist eine der wichtigsten Aufgaben des VZF. Zu diesem Wissen können Instrumente, Methoden, Schulungsmodule und Forschung gehören.“

Triebkräfte und Hemmnisse für menschenwürdige Arbeit und insbesondere für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit. Betrachtet wird auch die Frage, wie sich dieses Verständnis auf die Art, Schwere und Wahrscheinlichkeit von Schäden auswirkt, die sich aus der Exposition gegenüber berufsbedingten Gefahren am Arbeitsplatz ergeben, sowie auf verschiedene Gruppen von Beschäftigten in der Wertschöpfungskette.

- Eine Bestimmung strategischer Ansatzpunkte für Verbesserungen, die sich von den traditionellen Maßnahmen im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit unterscheiden können, da sie vielschichtig und indirekt sein können oder mit anderen miteinander

verknüpften Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen zusammenhängen.

- Eine Grundlage für die Projektplanung und -durchführung.

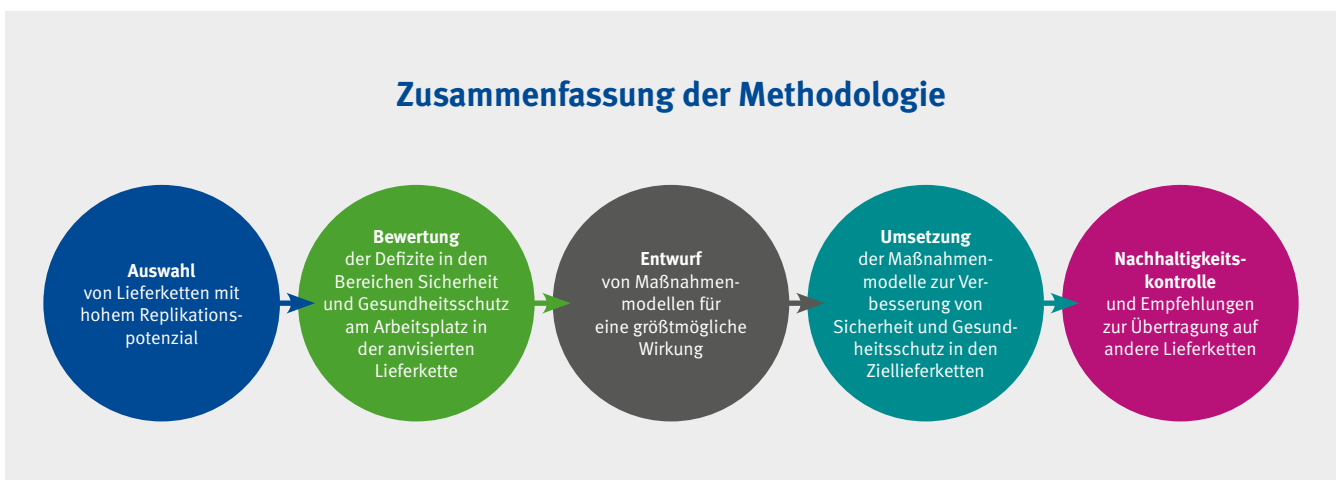
Durch die Einbindung der beteiligten Parteien und weiterer Akteurinnen und Akteure in den Beurteilungsprozess von Anfang an (siehe Abbildung 2) stärken die VZF-Länderprojekte Beziehungen, bauen Vertrauen auf und erleichtern das Engagement für kollektives Handeln.

Arbeit auf mehreren Ebenen

Der Fund nutzt die Erkenntnisse aus den Bewertungen (siehe Abbildung 2), um sorgfältig abgestimmte Maßnahmen auf nationaler, sektoraler und betrieblicher Ebene zu entwickeln. Wie bereits erläutert, wer-

den diese „Maßnahmenmodelle“ in enger Abstimmung mit allen beteiligten Akteurinnen und Akteuren, einschließlich der Vertretungen der multinationalen Unternehmen, entwickelt.

Der Fund arbeitet in seinen Projektländern auf mehreren Ebenen, da diese miteinander verknüpft sind und sich gegenseitig verstärken. Um beispielsweise nachhaltige Verbesserungen auf Arbeitsplatzebene sicherzustellen, müssen diese durch starke nationale und sektorale Institutionen sowie einen wirksamen Rechtsrahmen gestützt werden, der solide Gesetze und eine konsequente Durchsetzung dieser Gesetze umfasst. Daher konzentriert sich ein großer Teil der Arbeit des VZF auf Länderebene auf die Stärkung der rechtlichen und politischen Rahmenbedingungen und der nationalen Institutionen.



Quelle: IAO 2023 / Grafik: kleonstudio.com

Abbildung 2: Vision Zero-Fund-Methodik



Die Zusammenarbeit mit dem privaten Sektor ist für die Aktivitäten des VZF von entscheidender Bedeutung. Dazu gehört die Zusammenarbeit mit globalen Käufern und multinationalen Unternehmen, um deren Präsenz, Einfluss und Ressourcen zur Unterstützung der Ziele des Fonds zu nutzen.“

Die wichtigsten Erfolge des VZF

Wissensmanagement

Gewinnung, Weitergabe und Verwaltung von Wissen ist eine der wichtigsten Aufgaben des VZF. Zu diesem Wissen können Instrumente, Methoden, Schulungsmodule und Forschung gehören. Bis heute hat der Fund mehr als 120 Wissensprodukte zu Sicherheit und Gesundheitsschutz in globalen Lieferketten entwickelt, von denen 80 veröffentlicht worden sind.^[4]

Die Zusammenarbeit mit dem privaten Sektor

Die Zusammenarbeit mit dem privaten Sektor ist für die Aktivitäten des VZF von entscheidender Bedeutung. Dazu gehört die Zusammenarbeit mit globalen Käufern und multinationalen Unternehmen, um deren Präsenz, Einfluss und Ressourcen zur

Unterstützung der Ziele des Fonds zu nutzen. Auf Länderebene hat der VZF von Anfang an mit lokalen Lieferanten und Vertretern globaler Käufer zusammengearbeitet. Infolgedessen haben sich die Bedingungen für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit verbessert, ebenso der soziale Dialog zwischen den drei beteiligten Parteien – Regierungen, Arbeitgeber und Beschäftigte – und den Akteurinnen und Akteuren des Privatsektors. Alle beteiligten Akteurinnen und Akteure verfügen nun über einen besseren Zugang zu Daten, Wissen und Know-how.

Auf globaler Ebene hat der VZF öffentlich-private Partnerschaften mit Nike, Nestlé und Siemens geschlossen und führt derzeit Gespräche mit anderen globalen Käufern im Privatsektor. Da der Fund in mehr als einem Sektor tätig ist, versucht er, globale Gespräche über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit zu beeinflussen und sich mit globalen Plattformen (wie zum Beispiel der Global Coffee Platform, der International Coffee Organization und der International Women’s Coffee Alliance) zusammenzuschließen, um seine Ziele zu erreichen.

Die Umsetzung wirksamer und kostengünstiger Lösungen

Jedes Landesprojekt des Vision Zero-Fund basiert auf Forschung. Wie bereits erwähnt, beginnen alle mit einer umfassenden Beurteilung der Triebkräfte und Hemmnisse, einschließlich Beobachtungen am Arbeitsplatz. Bei diesen Beurteilungen wird häufig festgestellt, dass Verbesserungen im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit keine großen finanziellen Investitionen erfordern. Einfache, kostengünstige Lösungen, die leicht umzusetzen und zu erhalten sind, können einen erheblichen Einfluss auf die Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten sowie auf die Produktivität haben.

In Myanmar beispielsweise stellte der VZF zahlreiche Gefahren für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit fest, darunter ergonomische und biologische Gefahren in den Handelseinrichtungen für Ingwer. Männliche Arbeitende trugen

Körbe mit Waren auf dem Rücken, auf den Schultern oder auf dem Kopf, um sie vom Lager zu den Lastwagen zu bringen. Die Entlohnung richtete sich nach der Menge der von ihnen transportierten und verladenen Waren pro Tag. Dies war für die Beschäftigten ein Anreiz, schwerere Lasten in schnellerem Tempo zu tragen und dabei ihren Körper mehr zu belasten. Währenddessen sortierten Frauen die Produkte. Sie waren ergonomischen Risiken ausgesetzt, da sie den ganzen Tag hockten, staubige Luft einatmeten und unter mangelhaften hygienischen Bedingungen arbeiteten. Niemand von den Beschäftigten hatte Anspruch auf Sozialversicherungsleistungen oder finanzielle Unterstützung im Falle einer Verletzung oder Krankheit.

Der VZF beurteilte innovative Wege zur Bewältigung der Herausforderungen im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit, indem er Verbesserungen mit höherer Produktivität und Produktqualität verband. Das Team ermittelte Methoden zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit, vor allem in Bezug auf ergonomische Aspekte und die Exposition der Beschäftigten gegenüber Staub und Schutt. So entwickelten das Projektpersonal und lokale Händlerinnen und Händler einen Prototyp für einen neuen Ingwersortiertisch, der es den Beschäftigten ermöglichte zu stehen, statt zu hocken. Der Tisch ist außerdem mit einem Staubfänger ausgestattet, um den Zeitaufwand für die Reinigung nach dem Sortieren zu verringern. Vor allem die weiblichen Beschäftigten stellten eine Verringerung der körperlichen Belastung fest. Schätzungen zufolge sparten die Beschäftigten im Vergleich zur herkömmlichen Methode mit den Sortiertischen fast 40 Prozent ihrer Zeit.

Verstärkung der Arbeitsaufsichtsbehörde

In den Ländern, in denen der Vision Zero-Fund tätig ist, sind die Arbeitsaufsichtsbehörden mit verschiedenen Hürden konfrontiert. Dazu gehören begrenzte finanzielle und personelle Ressourcen, eine hohe Fluktuation, veraltete und ineffiziente Inspektionsmethoden und ein Mangel an



Einer der wichtigsten Arbeitsbereiche des Fund ist die Stärkung der Arbeitsunfallversicherungen in den Projektländern und die Verringerung des Bedarfs an reaktiven Entschädigungsregelungen infolge von Unglücksfällen.“

Befugnissen zur Durchsetzung der Vorschriften. Außerdem sind Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit in der Regel kein vorrangiges Thema für Arbeitsaufsichtsbeamte. Im Agrarsektor existieren noch weitere Probleme. Die meisten Arbeitsaufsichtsbehörden befassen sich nicht einmal mit diesem Sektor. Dort, wo sie Befugnisse haben, sind die Arbeitsplätze oft abgelegen, schwer zu erreichen und größtenteils informell.

Das VZF-Projekt in Madagaskar ist ein gutes Beispiel dafür, wie der Vision Zero-Fund zur Stärkung der Arbeitsaufsichtsbehörden beigetragen hat. In diesem Land unterstützte der VZF die Aufsichtsbehörde bei der Entwicklung eines strategischen Konformitätsplans.^[5] Außerdem unterstützte er die Regierung bei einem Fünfjahresplan zur Förderung der Zusammenarbeit zwischen der Arbeitsaufsichtsbehörde, den Sozialversicherungsanstalten und den Betriebsärztinnen und Betriebsärzten. Die Ergebnisse sind schon jetzt eindeutig. Eine Gruppe von zwölf Arbeitsaufsichtsbeamten ist jetzt Teil einer speziellen Taskforce für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit und leitet die Bemühungen, die Kompetenzen im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit landesweit zu verbessern. Dank der verbesserten Abstimmung zwischen den wichtigsten Akteurinnen und Akteuren auf diesem Gebiet haben die am stärksten gefährdeten Beschäftigten im informellen Sektor – saisonale Litschi-Arbeitskräfte – Zugang zu Arbeitsschutzdiensten erhalten. Das Projekt erleichterte auch die Zusammenarbeit

zwischen der madagassischen Arbeitsaufsichtsbehörde und der französischen Direktion für Unternehmen, Wettbewerb, Verbraucherfragen, Arbeit und Beschäftigung auf La Réunion. Die Zusammenarbeit hat den Austausch bewährter Praktiken und praktisches Lernen gefördert.

Besserer Zugang zur Arbeitsunfallversicherung

Der Vision Zero-Fund wurde als direkte Reaktion auf den Einsturz der Fabrik Rana Plaza in Dhaka im Jahr 2013 gegründet. Mehr als 1.100 Beschäftigte starben und 2.500 wurden verletzt. Um den Beschäftigten und ihren Familien zu helfen, trugen multinationale Unternehmen und Einzelpersonen zu einer Entschädigungsregelung bei, die dazu diente, finanzielle und medizinische Unterstützung zu leisten. Die Tragödie machte deutlich, wie wichtig eine angemessene Arbeitsunfallversicherung bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten ist.

Arbeitsunfallversicherungen sind keine Neuheit. In vielen Ländern sind sie ein Grundpfeiler der sozialen Sicherheit. 60 Prozent der Erwerbstätigen weltweit verfügen jedoch nicht über eine solche Absicherung.

Einer der wichtigsten Arbeitsbereiche des Fund ist die Stärkung der Arbeitsunfallversicherungen in den Projektländern und die Verringerung des Bedarfs an reaktiven Entschädigungsregelungen infolge von Unglücksfällen. Zu den Aktivitäten gehören die Bereitstellung technischer Unterstützung für Sozialversicherungseinrichtungen

und die Durchführung von Initiativen zum Aufbau von Kapazitäten vor Ort. Myanmar ist wiederum ein gutes Beispiel dafür, was alles erreicht werden kann.

Im Jahr 2017 ging der Fund eine Partnerschaft mit dem Sozialversicherungsverband von Myanmar ein, um seinen Mitgliedern bessere Leistungen zu bieten und sie wirksam gegen Risiken im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit zu versichern. Der Fund unterstützte den Sozialversicherungsverband von Myanmar bei der Durchführung einer umfassenden Rechts-, Verwaltungs- und IT-Reform zur Verbesserung der Gesamteffizienz und der Kommunikation mit Arbeitgebenden und Beschäftigten. Zu den Empfehlungen gehörten die Modernisierung des IT-Systems und die Optimierung der Antragsverfahren.

Zwei Gemeinden profitierten von dem Pilotprojekt, bei dem eine Reihe von optimierten Verfahren in Bezug auf Arbeitsunfähigkeit, Bestattungsbeihilfen und Hinterbliebenenleistungen sowie eine verbesserte Kommunikation mit den Kundinnen und Kunden getestet wurden. Dabei wurden neu organisierte Arbeitsabläufe, die strategische Überwachung und Berichterstattung sowie die Trennung von Front- und Back-Office-Funktionen gefördert.

In einer unabhängigen Beurteilung wurden die Reformen als Erfolg gewertet. Die Beschäftigten erhielten bessere und schnellere Leistungen. So wurde beispielsweise die Bearbeitungszeit für Anträge auf vorübergehende Arbeitsunfähigkeit um

77 Prozent verkürzt. Für die Mitarbeiterinnen des Sozialversicherungsverbandes von Myanmar wurden die Prozesse optimiert und effizienter gestaltet.

Förderung der Geschlechtergleichstellung

Frauen sind mit spezifischen berufsbedingten Gefahren und Risiken konfrontiert. Die Anerkennung der Arbeitsteilung unter geschlechtsspezifischen Gesichtspunkten ist der erste Schritt zur Förderung von sicheren und gesunden Arbeitsplätzen.

2019 hat der VZF einen systematischen Ansatz für das Gender-Mainstreaming eingeführt, um Frauen in wichtigen Bereichen des Arbeitsschutzes besser zu unterstützen.^[6] Ein Team von Gender-Fachleuten überprüfte dabei die Methodik zur Beurteilung der Triebkräfte und Hemmnisse für die Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit. Auf dieser Grundlage entwickelte der VZF einen thematischen Leitfaden, der klare Anleitungen für die Konzeption, Umsetzung, Überwachung und Bewertung von geschlechtergerechten Projekten enthält.^[7] Gleichzeitig sammelten die Länderteams des Fund geschlechtsspezifische Daten in den Ziellieferketten und nutzten diese Informationen zur Entwicklung geschlechtergerechter Maßnahmen.

Ein Beispiel dafür, wie geschlechtergerechte Maßnahmen leichter umgesetzt werden können, ist die Arbeit des Vision Zero-Fund im Kaffeesektor in Mexiko. Die Beurteilung des VZF ergab, dass die Präsenz von Frauen im Kaffeeanbau in Mexiko verbessert werden muss. Das Team untersuchte die Rolle der Frauen und gewann Erkenntnisse über ihre Einstellung zu Sicherheit und Gesundheit. Dabei ging das Team eine Partnerschaft mit der International Women's Coffee Alliance ein und nutzte deren umfangreiches Netzwerk von Kaffeeproduzentinnen, um mehr Beschäftigte zu erreichen. Diese Erhebung ermöglichte dem Team ein besseres Verständnis der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit von Frauen in der Kaffeebranche, einschließlich des Sozialschutzes und der Leistungen für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit, der

psychosozialen Risiken und der Gefahren bei der Arbeit. Auf dieser Basis konnten Maßnahmen und Schulungsmaterialien konzipiert werden, die besser auf die spezifischen Lernbedürfnisse von Frauen eingehen.

Umgang mit neu entstehenden Risiken

Der Klimawandel und die damit einhergehende Schädigung der Umwelt stellen ein zunehmendes Risiko für die Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten dar. Diese sind oft als Erste den Auswirkungen des Klimawandels ausgesetzt, und zwar länger und intensiver als die allgemeine Bevölkerung.

Im Jahr 2022 beauftragten die G7 den VZF, sich mit den Auswirkungen des Klimawandels auf die Sicherheit und den Gesundheitsschutz bei der Arbeit in Lieferketten zu befassen.^[8] Im Rahmen dieses Mandats wählte der Vision Zero-Fund zur Durchführung von Pilotprojekten drei Projektländer auf drei verschiedenen Kontinenten aus (Madagaskar, Mexiko und Vietnam). Der Schwerpunkt liegt dabei auf der Konzeption und Umsetzung von Anpassungsmaßnahmen, die einigen der am stärksten gefährdeten Beschäftigten in der Landwirtschaft und im Baugewerbe zugutekommen werden.

In Madagaskar hat der Fund Untersuchungen in Auftrag gegeben, um die Auswirkungen des Klimawandels auf die Sicherheit und Gesundheit von Beschäftigten im Baumwollanbau und im Baugewerbe zu beurteilen. In Mexiko wird im Rahmen des Projekts eine Methode zur Messung der Hitzebelastung bei Beschäftigten in der Tomaten- und Paprikabranche in Jalisco eingeführt und die wahrgenommenen und direkten Auswirkungen auf die Gesundheit und Produktivität der Beschäftigten werden beurteilt. In Vietnam führt der Fund eine umfassende Machbarkeitsstudie durch, um die Gesamtauswirkungen des Klimawandels auf die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten in der Landwirtschaft zu beurteilen und geeignete Anpassungsmaßnahmen zu ermitteln, die mit Unterstützung des VZF durchgeführt werden können.

Schlussbemerkungen

Damit das Modell der geteilten Verantwortung des Vision Zero-Fund funktioniert, müssen die wichtigsten beteiligten öffentlichen und privaten Akteurinnen und Akteure dazu bereit sein, kollektiv und gemeinsam zu handeln, um die Herausforderungen im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit branchenweit anzugehen. Dazu gehören nicht nur die drei beteiligten Parteien der ILO – Regierungen, Arbeitgeber und Beschäftigte –, sondern auch Fachleute für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit und global ausgerichtete Institutionen wie die DGUV. Diese sind wichtige Partner bei der Unterstützung des VZF bei der Entwicklung branchenweiter Lösungen und der Verbesserung der Bedingungen für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit für gefährdete Beschäftigte weltweit. ↩

Fußnoten

- [1] Towards an Inclusive Future: Shaping the World of Work, G20 Labour and Employment Ministers Ministerial Declaration, 2017, S. 24, www.g20.org/content/dam/gtwenty/about_g20/previous_summit_documents/2017/G20%202017%20Labour%20Ministerial.pdf (abgerufen am 04.07.2023)
- [2] Collective Action for Safe and Health Supply Chains, Vision Zero Fund Strategy 2019–2023, S. 5, https://vzf.ilo.org/wp-content/uploads/2021/04/Vision-zero-Fund-Strategy_.pdf (abgerufen am 04.07.2023)
- [3] <https://vzf.ilo.org/insights/occupational-safety-and-health-in-global-value-chains-starterkit/> (abgerufen am 04.07.2023)
- [4] Siehe <https://vzf.ilo.org/insights/> (abgerufen am 04.07.2023)
- [5] Unter Verwendung eines von der ILO entwickelten Ansatzes. Siehe www.ilo.org/global/topics/labour-administration-inspection/resources-library/training/strategic-compliance/lang--en/index.htm (abgerufen am 04.07.2023)
- [6] <https://vzf.ilo.org/insights/vision-zero-fund-approach-to-gender-equality/> (abgerufen am 04.07.2023)
- [7] <https://vzf.ilo.org/insights/a-systemic-approach-to-integrating-gender-into-vzf-methodology/> (abgerufen am 04.07.2023)
- [8] <https://vzf.ilo.org/projects/climate-change/> (abgerufen am 04.07.2023)

Gefährdungen von Feuerwehreinsatzkräften durch krebserregende Gefahrstoffe im Einsatz

Key Facts

- Die Weltgesundheitsorganisation (WHO) stufte im Jahr 2022 die berufliche Exposition als Feuerwehreinsatzkraft als krebserregend für den Menschen ein
- Persönliche Schutzausrüstungen (PSA) sowie umfassende Hygienemaßnahmen minimieren die Aufnahme von Gefahrstoffen
- Grundsätzlich kann ein individuell erhöhtes Krebsrisiko durch die Brandbekämpfung nicht ausgeschlossen werden

Autorin und Autoren

- **Dr. Dirk Taeger**
- **Stephan Koslitz**
- **Tim Pelzl**
- **Dr. Swaantje Casjens**
- **Prof. Dr. Thomas Behrens**
- **Prof. Dr. Thomas Brüning**

Feuerwehreinsatzkräfte können bei der Brandbekämpfung krebserzeugenden Stoffen ausgesetzt sein. Das sagt vor allem etwas über die Gefährdung aus, jedoch nicht unbedingt über das Risiko, an Krebs zu erkranken.

Der Arbeitsplatz von Einsatzkräften der Feuerwehren unterscheidet sich deutlich von denen anderer Beschäftigter. Jeder Brandeinsatz ist anders und daher liegen in der Regel keine konkreten Gefährdungsbeurteilungen vor. Nach einer Statistik des Deutschen Feuerwehrverbandes (DFV)^[1] versahen 2020 mehr als 1,3 Millionen Feuerwehreinsatzkräfte ihren Dienst in Deutschland. Der weitaus überwiegende Teil davon ist in den freiwilligen Feuerwehren ehrenamtlich tätig. Diese, wie auch die Beschäftigten der Werkfeuerwehren, sind bei Ausübung ihrer Feuerwehrtätigkeit durch die gesetzliche Unfallversicherung versichert. Hauptamtliche und freiwillige Feuerwehrangehörige unterscheiden sich nicht in ihren Einsatzaufgaben.

Gefahren bei Brandeinsätzen

Bei Brandeinsätzen können die Einsatzkräfte verschiedenen Gesundheitsgefahren ausgesetzt sein, da bei Bränden in großer Zahl Schadstoffe freigesetzt werden können.^[2] Anzahl, Menge und Zusammensetzung sind von vielen Faktoren wie Brandgut und Sauerstoffzufuhr abhängig. Jedoch werden fast immer polyzyklische aromatische Kohlenwasserstoffe (PAK) gebildet, die bei Menschen krebserzeugend sein können.

Aber auch Kohlenmonoxid, Chlormonoxid, Schwermetalle, Dioxin, Asbest und viele weitere Schadstoffe können bei Bränden entstehen oder freigesetzt werden.

Um sich vor diesen Gefährdungen zu schützen, tragen Einsatzkräfte persönliche Schutzausrüstung (PSA). In den vergangenen Jahrzehnten hat sich die PSA kontinuierlich weiterentwickelt. Seit Ende der 1990er-Jahre werden in der Norm EN 469 die Mindestanforderungen für Schutzkleidung der Feuerwehr bei der Brandbekämpfung europaweit geregelt. Davor war es üblich, mit einfacher Dienstkleidung Brände zu bekämpfen.

Epidemiologische Studien zu Krebsrisiken

Da Einsatzkräfte krebserregenden Schadstoffen während der Brandbekämpfung ausgesetzt sein können, stellt sich die Frage, ob durch diese Tätigkeit auch Krebserkrankungen entstehen können. Seit Ende der 1960er-Jahre wurde die Frage wiederholt in epidemiologischen Studien untersucht. Der überwiegende Anteil der Studien beschäftigte sich mit männlichen Berufsfeuerwehreinsatzkräften. Um einen umfassenden Einblick über das Krebsrisiko zu erhalten, ist es jedoch wichtig, die Gesamtheit der

vorliegenden Studien zu bewerten. Das Institut für Prävention und Arbeitsmedizin der DGUV (IPA) führte im Jahr 2019 eine Metaanalyse durch, in der Studien zusammengefasst und entsprechende nach Studiengröße gewichtete Risiken geschätzt wurden. Dabei lag ein besonderer Schwerpunkt auf zeitlichen Trends und Länderunterschieden.^[3] Insbesondere für Blasenkrebs wurden regionale Unterschiede zwischen den USA, Europa und Asien/Australien gefunden. Auch zeigt eine aktuelle norwegische Studie, dass die engmaschigere Überwachung von Feuerwehreinsatzkräften im Vergleich zur Allgemeinbevölkerung Einfluss auf die beobachtete Erkrankungsrate von Prostatakrebs haben kann.^[4]

Tätigkeit als Einsatzkraft als krebserregend eingestuft

Eine Bewertung der Gefährdung durch einzelne Stoffe oder berufliche Expositionen nimmt auf globaler Ebene die Internationale Agentur für Krebsforschung (IARC) der Weltgesundheitsorganisation (WHO) vor. Diese stufte im Jahr 2007 die berufliche Exposition als Feuerwehreinsatzkraft als möglicherweise krebserregend für den Menschen (Gruppe 2B) ein. Im Jahr 2022 erfolgte eine Überprüfung der epidemiologischen und toxikologischen Studien

“ Da Einsatzkräfte krebserregenden Schadstoffen während der Brand- bekämpfung ausge- setzt sein können, stellt sich die Frage, ob durch diese Tätigkeit auch Krebs- erkrankungen ent- stehen können.“

hinsichtlich des krebserregenden Potentials bei einer beruflichen Exposition als Feuerwehreinsatzkraft. Die berufliche Exposition als Feuerwehreinsatzkraft wurde dabei als krebserregend für den Menschen eingestuft (Gruppe 1) und gilt auch für freiwillige Einsatzkräfte.^[5] Die IARC begründet die Einstufung mit ausreichenden Hinweisen für einen Zusammenhang zwischen der beruflichen Exposition als Feuerwehreinsatzkraft und dem Auftreten eines Mesothelioms, Blasenkrebses sowie ein-

geschränkten Hinweisen für Dickdarm-, Prostata- und Hodenkrebs, Melanome der Haut und Non-Hodgkin-Lymphome. Die konkrete Risikoerhöhung spielt bei der Einstufung der IARC im Gegensatz zum Berufskrankheitenrecht (SGB VII § 9 Abs. 3) keine Rolle. Für die Einstufung durch die IARC ist allein die Gefährdung Grundlage.

Human-Biomonitoring zur Ermittlung der Belastung

Um die Exposition beurteilen zu können, eignen sich Luftmessungen aufgrund des Tragens umfangreicher PSA inklusive umluftunabhängigen Atemschutzes nicht. Zur Beurteilung der Exposition und Gefährdung sind daher Human-Biomonitoring-Studien notwendig. Hier werden Stoffwechselprodukte von aufgenommenen Schadstoffen im Urin oder Blut bestimmt. In der Biomonitoring-Studie des IPA in Kooperation mit dem Fachbereich Feuerwehren und Hilfeleistungen der DGUV und dem Institut für Arbeitsschutz der DGUV (IFA) wurde ein Stoffwechselprodukt des PAK Pyren bei Realbrandeinsätzen gemessen. Die Ergebnisse der Pilotstudie wurden bereits veröffentlicht.^[6] Mittlerweile ist das Projekt abgeschlossen und es zeigte sich, dass die Konzentrationen dieses Stoffwechselproduktes bei Einsatzkräften auch nach Brandeinsätzen bei über 80 Prozent der untersuchten Feuerwehrleute im Bereich der Allgemeinbevölkerung lag.^[7] Bei einzelnen Einsätzen – besonders im Innen-

angriff mit viel Brandrauch – konnten in Einzelfällen auch höhere Konzentrationen nachgewiesen werden. Diese lagen deutlich unterhalb der Konzentrationen, die an PAK-exponierten gewerblichen Arbeitsplätzen, wie zum Beispiel Kokereien, vorkommen. Bei der Bewertung ist zudem zu berücksichtigen, dass entsprechende Expositionen bei Feuerwehreinsatzkräften im Gegensatz zu anderen Arbeitsplätzen in der Regel auch nicht werktäglich auftreten.

Fazit

Einsatzkräfte haben Kontakt zu kanzerogenen Stoffen. Daher kann grundsätzlich ein individuell erhöhtes Krebsrisiko durch die Brandbekämpfung nicht ausgeschlossen werden. Korrekt angelegte persönliche Schutzausrüstungen, bedarfsgerechtes Tragen von Atemschutz sowie umfassende Hygienemaßnahmen nach dem Brandeinsatz sind Voraussetzungen dafür, dass Belastungen mit Gefahrstoffen niedrig bleiben. In besonderen Situationen kann es bei Feuerwehreinsatzkräften vereinzelt auch zu einer kurzzeitig erhöhten Aufnahme von krebserzeugenden PAK kommen. Die Berufsgenossenschaften und Unfallkassen entwickeln Präventionsmaßnahmen fort, passen sie den aktuellen wissenschaftlichen Erkenntnissen an und betreiben hierzu eigene Forschung.^[8] Entsprechende Maßnahmen zur Expositionsdocumentation und -minderung wurden bereits in den vergangenen Jahren durchgeführt.^[9]

Fußnoten

[1] Deutscher Feuerwehrverband e.V. <https://www.feuerwehrverband.de/presse/statistik/> (abgerufen am 05.04.2023)

[2] VdS 3400: 2017-07 (01). Vermeidung von Schäden durch Rauch und Brandfolgeprodukte – Gefahren, Risiken, Schutzmaßnahmen, <https://shop.vds.de/publikation/vds-3400> (abgerufen am 05.04.2023)

[3] Casjens, S.; Brüning, T.; Taeger, D.: Cancer risks of firefighters: a systematic review and meta-analysis of secular trends and region-specific differences. *Int Arch Occup Environ Health* 93, 2020, S. 839–852.

[4] Marjerrison, N.; Jakobsen, J.; Demers, PA. et al.: Comparison of cancer incidence and mortality in the Norwegian Fire Departments Cohort, 1960–2018. *Occupational and Environmental Medicine* 79, 2022, S. 736–743.

[5] Demers, PA.; DeMarini, DM.; Fent, KW. et al.: Carcinogenicity of occupational exposure as a firefighter. *The Lancet Oncology* 23, 2022, S. 985–986.

[6] Taeger et al. Krebsrisiko im Feuerwehrdienst – erste Studienergebnisse. *DGUV-Forum* 1/2020. <https://forum.dguv.de/ausgabe/1-2020/artikel/krebsrisiko-im-feuerwehrdienst-erste-studienergebnisse> (abgerufen am 05.04.2023)

[7] Taeger, D.; Koslitz, S.; Käfferlein, HU.; et al.: Exposure to polycyclic aromatic hydrocarbons assessed by biomonitoring of firefighters during fire operations in Germany. *Int J Hyg Environ Health* 248, 2023 :114110. doi:10.1016/j.ijheh.2023.114110 (abgerufen am 05.04.2023)

[8] DGUV: Bewertung von Krebsrisiken bei Feuerwehreinsatzkräften, <https://publikationen.dguv.de/praevention/allgemeine-informationen/4567/bewertung-von-krebsrisiken-bei-feuerwehreinsatzkraeften> (abgerufen am 05.04.2023)

[9] DGUV Information 205-035, hrsg. von der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung, Mai 2020. <https://publikationen.dguv.de/regelwerk/dguv-informationen/3730/hygiene-und-kontaminationsvermeidung-bei-der-feuerwehr> (abgerufen am 05.04.2023)

Wie gut ist die Zusammenarbeit von Unfallversicherungsträgern und SAV-Kliniken?

Key Facts

- Sachbearbeitende und Mitarbeitende des Reha-Managements der Unfallversicherungsträger wurden 2022 – wie bereits 2016 und 2018 – zu ihrer Zufriedenheit in der Zusammenarbeit mit den Kliniken befragt, die am Schwerstverletzungsartenverfahren (SAV) beteiligt sind
- Die generelle Zufriedenheit mit der Zusammenarbeit ist hoch und konnte 2022 nochmals gesteigert werden
- Unbefriedigend ist weiterhin die Dauer zur Erstellung von Rentengutachten

Autorin und Autor

- **Ute Polak**
- **Harald Nolting**

Im Rahmen der Qualitätssicherung von Heilbehandlung und Rehabilitation nach Arbeitsunfällen wurden Mitarbeitende der Sachbearbeitung und des Reha-Managements der gesetzlichen Unfallversicherungsträger – einschließlich Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau (SVLFG) – zu ihrer Zufriedenheit mit der Zusammenarbeit mit den beteiligten SAV-Kliniken befragt.

Ziel der regelmäßigen Befragungen ist eine Qualitätsverbesserung über verschiedene Ebenen. Unter anderem soll das Management der einzelnen SAV-Kliniken durch die Übersendung von Berichten informiert und zu Benchmarking und Verbesserungen angeregt werden. Unterstützend führen die Landesverbände der DGUV mit negativ auffälligen Kliniken Gespräche. Übergreifende Fehlentwicklungen grundsätzlicher Art können von der DGUV erkannt und gegebenenfalls abgestellt werden.

Die Befragung erfolgte über einen Zeitraum von sieben Monaten, in der Zeit vom 1. April bis zum 31. Oktober 2022. Die Arbeit wurde von einem Projektkreis begleitet, der aus Mitarbeitenden der Träger der gesetzlichen Unfallversicherung sowie der Landesverbände bestand. Die IT für die Onlinebefragung wurde durch das Institut für Arbeit und Gesundheit der DGUV (IAG) zur Verfügung gestellt. Wissenschaftliche Beratung und Auswertungen erfolgten seitens des Bereichs Statistik der DGUV.

Die Befragungsthemen orientierten sich an den Anforderungen der Unfallversiche-

rungsträger an SAV-Kliniken und bildeten die Zusammenarbeit aus Sicht der Unfallversicherung ab. 32 Fragen bezogen sich auf folgende Themenbereiche:

- Kommunikation
- Unterstützung beim Reha-Plan und Reha-Management
- Organisation der nachstationären Versorgung
- Erstellung von Berichten und Gutachten
- Fachübergreifende Zusammenarbeit im Rahmen der stationären Behandlung
- Versorgungsorganisation für schwerstverletzte Kinder und Jugendliche

Ein Abschnitt bezog sich ausschließlich auf die BG Kliniken. Um Vergleiche mit 2018 zu ermöglichen, wurde der damalige Fragenkatalog nur sehr moderat angepasst.

2.421 Bewertungen für 101 SAV-Kliniken wurden im Jahr 2022 von den Mitarbeitenden der Unfallversicherungsträger zur Verfügung gestellt (2016: 1.770, 2018: 2.422). Allerdings verteilten sich die Rückmeldungen nicht gleichmäßig auf alle SAV-Klini-

ken: 50 Kliniken, also etwa für die Hälfte, lagen jeweils unter dem Zielwert 20 Bewertungen. In diesen Fällen ist von einer eingeschränkten Repräsentativität der einzelnen Berichte für die betreffenden Kliniken auszugehen, wobei die Befragung im Einzelfall dennoch wertvolle Hinweise liefern kann. 2018 bekamen lediglich 21 Prozent der Kliniken jeweils 20 oder weniger Bewertungen.

Die neun BG Kliniken erhielten mit 691 besonders viele Bewertungen (2018: 493). Für die BG Kliniken wurden im Rahmen der Befragungen über einen zusätzlichen Fragenkomplex insgesamt sechs Fragen zu Themen wie KSR-Versorgung (KSR = Komplexe Stationäre Rehabilitation), Terminvergabe oder Zusammenarbeit mit Servicecentern gestellt.

Projektergebnisse

Die Klinikbewertungen im Einzelnen unterliegen dem Datenschutz und sind lediglich den zuständigen Landesverbänden als Vertragspartner der Kliniken bekannt. Die folgenden Ausführungen beschränken sich daher auf allgemeine, nicht einzelfallbezogene Auswertungen.

Eine 2022 neu aufgenommene Frage beschäftigt sich mit der Weiterempfehlungsrate. 82 Prozent der Befragten würden die Klinik aufgrund ihrer Erfahrung nahestehenden Personen weiterempfehlen.

22 der im Jahr 2022 gestellten Fragen hatten eine miteinander vergleichbare Bewertungsskala. Acht dieser 22 Fragen wurden zu mehr als 90 Prozent positiv beantwortet. Weitere fünf Fragen erhielten zu mehr als 80 Prozent eine positive Bewertung. Drei Fragen lagen zu über 70 Prozent der Bewertungen im positiven Bereich.

Lediglich die folgenden vier Fragen wurden überwiegend negativ beantwortet:

- **„Innerhalb welcher Frist erhalten Sie die Entlassungsberichte von der Klinik?“**
Die Antworten waren zu 27,9 Prozent positiv, das heißt, die Berichte kamen innerhalb von sieben Werktagen.
- **„Nimmt die Klinik im Bedarfsfall mind. 3 Tage vor Entlassung Kontakt mit Ihnen auf, um die weiterführende Rehabilitation vorzubereiten (falls kein Reha-Plan vorliegt)?“**

49,4 Prozent der Antworten waren positiv (2016: 53,6 Prozent).

- **„Werden Berichte von hinzugezogenen Fachdisziplinen (z. B. Untersuchungsergebnisse aus Neurologie, HNO, Urologie) ohne Anforderung vorgelegt?“**

46,2 Prozent der Antworten waren positiv (2016: 50,3 Prozent)


- **„Bei Renten-Gutachten gilt ein Zeitziel von 3 Wochen nach Auftragseingang. Innerhalb welcher Frist erhalten Sie die angeforderten Renten-Gutachten?“**

Antworten: 1,6 Prozent innerhalb von 3 Wochen (2018: 1,4 Prozent, 2016: 0,8 Prozent). Würde man die Gutachten, die innerhalb von sechs Wochen eingehen, hinzunehmen, wären 26,1 Prozent der Antworten positiv. 22,2 Prozent der Rentengutachten gehen nach Ablauf von zwölf Wochen ein.

Umgang mit den Projektergebnissen

Die DGUV-Landesverbände versendeten die Klinikberichte an die jeweiligen Chefärztinnen und -ärzte der Unfallchirurgie

sowie an die Verwaltungsleitung der Kliniken. Unabhängig von der Zahl der Bewertungen werden bei allen Kliniken die Ergebnisse mit Vergleichen zur Vorbefragung und zum Durchschnitt dargestellt. Die Landesverbände werden bei sich wiederholenden, deutlichen Negativbewertungen Einzelgespräche führen.

Die Befragungsergebnisse sollen dazu dienen, Anstöße für Handlungsnotwendigkeiten im Rahmen eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses zu identifizieren. Insgesamt gesehen sind die Antworten in der Gesamtschau inhaltlich sehr positiv zu bewerten, sodass eine hohe Zufriedenheit in der Zusammenarbeit mit den SAV-Kliniken mit der aktuellen Befragung bestätigt wird. Die Dauer zur Erstellung von Rentengutachten bleibt allerdings unbefriedigend. Die entsprechenden Arbeitsgremien der DGUV beschäftigen sich mit der Problematik. 

Quelle: Auswertung SAV-Onlinebefragung 2022, DGUV / Grafik: kleonstudio.com

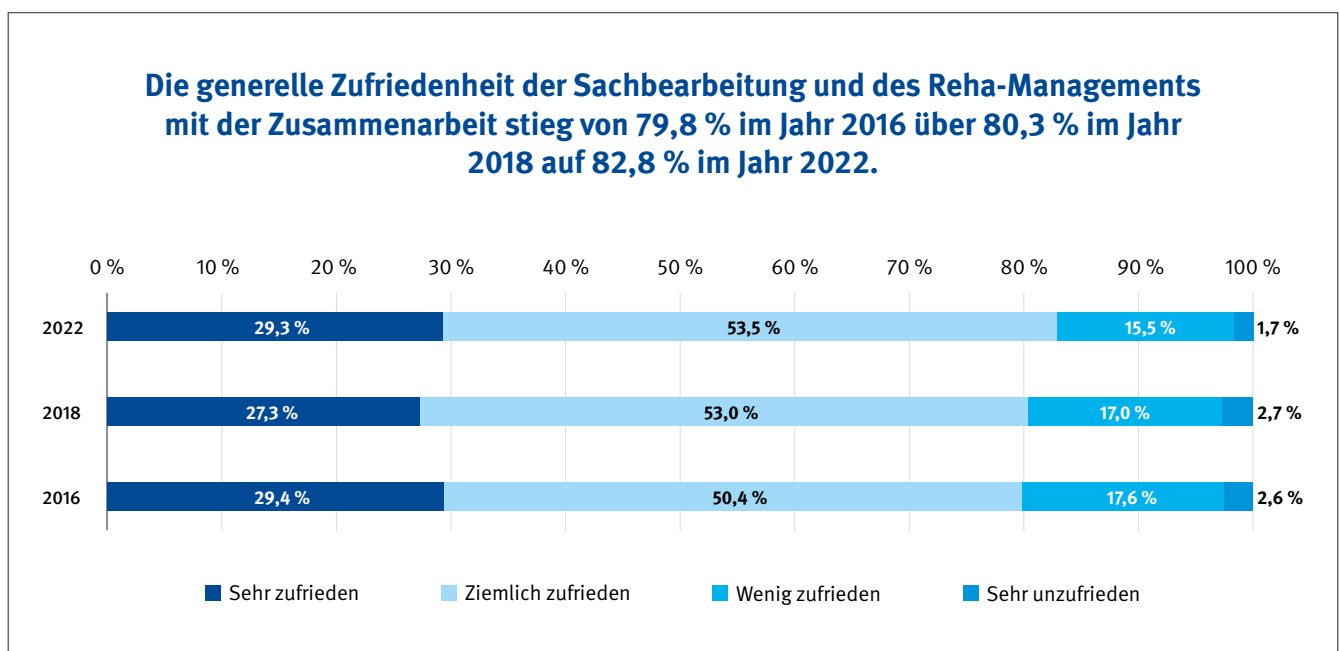


Abbildung 1: Frage 8.1: Wie zufrieden sind Sie insgesamt mit der Zusammenarbeit mit dieser SAV-Klinik?

BG Kliniken und Unfallversicherungsträger arbeiten Hand in Hand

Key Facts

- Die Onlinebefragung zum Schwerstverletzungsverfahren (SAV) bestätigt erneut, dass die BG Kliniken hervorragend auf die Bedarfe der Unfallversicherungsträger eingestellt sind
- Die Gesamtzufriedenheit mit den BG Kliniken ist mit über 90 Prozent weiter gestiegen
- Spezifische Anforderungen der Unfallversicherungsträger, zum Beispiel zu Reha-Planung und Reha-Management, werden von den BG Kliniken umfassend erfüllt

Autorin

➤ **Maïke Weerts**

Die Kliniken der gesetzlichen Unfallversicherung sind im Rahmen der „Onlinebefragung zur Zufriedenheit mit der Zusammenarbeit mit SAV-Kliniken“ Bestandteil der Bewertung. Die von der DGUV durchgeführte Befragung dient der Qualitätssicherung der SAV-Kliniken und liefert für die BG Kliniken wertvolle Hinweise für die Zusammenarbeit mit den Unfallversicherungsträgern.

Die Ergebnisse der dritten SAV-Onlinebefragung liegen dem Klinikkonzern für alle neun Akutkliniken vor und bestätigen den Dienstleistungsgedanken der BG Kliniken für die Unfallversicherungsträger (UVT). In der gesetzlichen Unfallversicherung erbringen die BG Kliniken medizinische Leistungen: Sie haben besondere Angebote für die Unfallversicherungsträger und unterstützen sie maßgeblich bei der nachhaltigen Rückkehr und Wiedereingliederung der Versicherten in die Arbeitswelt. Das zentrale strategische Ziel der BG Kliniken lautet daher: „Wir sind Premium-Dienstleister für Unfallversicherungsträger und unsere Patientinnen und Patienten.“

Das gleichlautende, im Jahr 2018 gestartete Projekt „Premium-Dienstleister für Unfallversicherungsträger“ ist ein Schlüsselprojekt zur Erreichung dieses Ziels. Der im Projekt erarbeitete strukturierte Vergleich der Prozesse diente dazu, Standards und Handlungsempfehlungen für effektive Prozessgestaltungen in den BG Kliniken zu identifizieren. Die SAV-Onlinebefragung der DGUV bot nun einen guten Anlass, die

Zufriedenheit an ebendiesen Schnittstellen zu überprüfen.

Es liegen für die BG Kliniken insgesamt 650 Bewertungen der Unfallversicherungsträger vor. Damit wurden noch einmal deutlich mehr Bewertungen für BG Kliniken abgegeben als bei der letzten Befragung im Jahr 2018 (493 Stück). Verteilt auf die neun Akutkliniken bietet dieser Rücklauf eine sehr gute Basis für die Auswertung und zeigt, dass die BG Kliniken bei fast allen Fragen intensiv von den Unfallversicherungsträgern genutzt werden und ein hohes Interesse an der Bewertung der BG Kliniken bestand.

94 Prozent Weiterempfehlungsrate bei BG Kliniken

Die Ergebnisse unterstreichen die hohe Zufriedenheit der Befragten mit der Arbeit der BG Kliniken: Die Gesamtzufriedenheit ist von einem hohen Niveau auf knapp 92 Prozent erneut gestiegen. Auch die Weiterempfehlungsrate liegt bei über 90 Prozent. Gegenüber 2018 fand in den meisten Fragen eine weitere Verbesserung statt.

Die BG Kliniken verstehen sich als zentrale und verlässliche Ansprechstellen für die Belange und Bedarfe der Unfallversicherungsträger. Dies bestätigen die Befragungsergebnisse beispielsweise mit der Tatsache, dass in 90 Prozent kompetente Ansprechpersonen für die Anfragen des Reha-Managements „fast immer“ oder „häufig“ erreichbar sind.

Insgesamt zeigt die Umfrage eine hohe Zustimmung der Mitarbeitenden der Unfallversicherungsträger mit der Erreichbarkeit und der Kommunikation mit den Kliniken. Es findet in der Regel eine schnelle Kontaktaufnahme durch die Klinik statt, wenn um Rückmeldung gebeten wird. Die Ansprechpersonen für die Unfallversicherungsträger sind in den Kliniken sehr gut vernetzt, sodass bei Behandlungsbedarf in anderen Fachabteilungen die zuständige Ansprechperson auch darüber Auskunft geben beziehungsweise eine Rückmeldung organisieren kann. Ebenso beinhalten die Entlassberichte fast immer Hinweise aus anderen Fachabteilungen. Diese problemlose Einbindung mehrerer Fachdisziplinen verdeutlicht den Stellenwert der

interdisziplinären Arbeit in den BG Kliniken. Denn die speziellen Therapie- und Behandlungsangebote setzen eine interdisziplinäre und multiprofessionelle Zusammenarbeit voraus und können als ein wesentliches Kernelement in der Versorgung von Schwerstverletzten definiert werden.

Der Wunsch der Unfallversicherungsträger nach kurzfristigen Terminen für planbare Behandlungsmaßnahmen innerhalb einer Woche kann dagegen noch nicht immer zu deren Zufriedenheit erfüllt werden. Hier arbeiten die Kliniken an entsprechenden Maßnahmen, um die Nachfrage der Unfallversicherungsträger besser erfüllen zu können. Ein Austausch zu den konkreten Bedarfen findet zurzeit im Rahmen der Um-

setzung der Projektergebnisse intensiv zwischen den einzelnen Standorten und den jeweiligen Mitarbeitenden der Unfallversicherungsträger statt.

Zufriedenheit bei der Unterstützung der Reha-Planung

Insbesondere durch die enge Zusammenarbeit mit dem Reha-Management wird in den BG Kliniken eine optimale Begleitung des Behandlungsprozesses ermöglicht. Reha-Maßnahmen werden in Abstimmung mit dem Unfallversicherungsträger gesteuert. Betrachtet man die Auswertungsergebnisse, so wird dieser Anspruch der BG Kliniken zur vollen Zufriedenheit der Unfallversicherungsträger erfüllt: Es zeigt sich über alle Kliniken hinweg eine hohe

Zufriedenheit der Befragten mit allen Themen rund um das Reha-Management. Die Unterstützung bei der Erstellung des Reha-Plans wird fast zu 100 Prozent von allen Teilnehmenden mit hoher Zufriedenheit bewertet. Eine abteilungsübergreifende qualifizierte und zügige Rückmeldung wird ebenso sichergestellt wie die Unterstützung für Fälle außerhalb des Reha-Managements. Und auch das erforderliche Angebot von zeitnahen Gesprächsterminen für die Reha-Planung kann von allen BG Kliniken zu circa 90 Prozent „fast immer“ oder „häufig“ angeboten werden. Die Ergebnisse der Onlinebefragung werden auch für einen internen Benchmark genutzt, um in allen BG Kliniken das Angebot im Sinne der Unfallversicherungsträger noch weiter zu optimieren.

Quelle: BG Kliniken (auf Grundlage der DGUV-Daten) / Grafik: kleonstudio.com

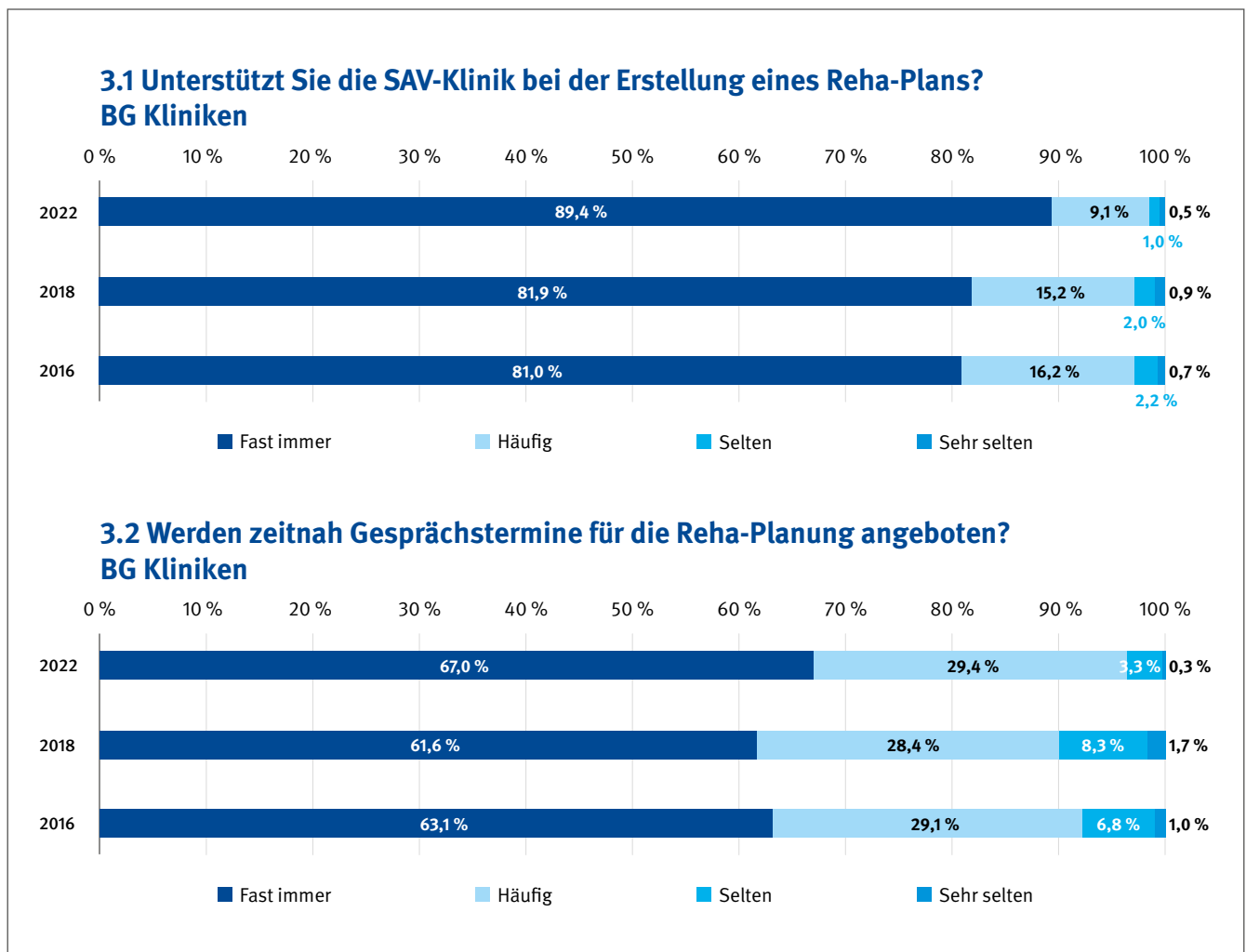


Abbildung 1: Die Zufriedenheit bezüglich der Reha-Planung im zeitlichen Verlauf



Insbesondere durch die enge Zusammenarbeit mit dem Reha-Management wird in den BG Kliniken eine optimale Begleitung des Behandlungsprozesses ermöglicht. Reha-Maßnahmen werden in Abstimmung mit dem Unfallversicherungsträger gesteuert.“

Eine Herausforderung in der Zusammenarbeit mit den Unfallversicherungsträgern sind die vorgegebenen Berichtsfristen und Laufzeiten sowohl für Entlassungsberichte als auch für beauftragte Gutachten. Hier liegen die Laufzeiten weiterhin oberhalb der Zielvorgaben, haben sich aber gegenüber der letzten Befragung im Jahr 2018 zum Teil verkürzt und damit deutlich verbessert.

Die Qualität der Berichte und Gutachten wird dagegen mit hoher Zufriedenheit bewertet. Die Berichte werden als fast immer schlüssig und vor allem vollständig in Bezug auf Plausibilität und Nachvollziehbarkeit der Einschätzung von Kausalität und Minderung der Erwerbstätigkeit (MdE) bewertet. Hier zeigen sich die enge Zusammenarbeit zwischen BG Kliniken und Unfallversicherungsträgern sowie die Kenntnis der Bedarfe der Unfallversicherungsträger aufseiten der Gutachterinnen und Gutachter in den BG Kliniken.

Allerdings wünschen sich die Befragten noch häufiger zeitnahe Information über Verzögerungen im Heilverfahren. Dies ist eine der im Projekt „Premium-Dienstleister für Unfallversicherungsträger“ formulierten Schnittstellen, sodass durch das Projekt bereits Lösungen und Verbesserungsvorschläge in den Kliniken erarbeitet wurden.

Fragen greifen Untersuchungsschwerpunkte auf

In diesem dritten Durchgang der SAV-Onlinebefragung wurden speziell für die Bewertung der BG Kliniken Fragen aufgenommen, die Untersuchungsschwerpunkte aus dem Projekt „Premium-Dienstleister für Unfallversicherungsträger“ aufgreifen. Hier bestätigen die Ergebnisse die Erfolge des Projektes und zeigen eine hohe Zufriedenheit der Befragten in der Zusammenarbeit mit den Kliniken.

Die Befragten äußern eine hohe Zufriedenheit mit den lokalen Arbeitsmöglichkeiten, die von den BG Kliniken für die Mitarbeitenden der Unfallversicherungsträger bereitgestellt werden. Des Weiteren schätzen die Befragten das Wissen der Mitarbeite-

rinnen und Mitarbeiter der BG Kliniken über die gesetzliche Unfallversicherung fast zu 100 Prozent als stets oder häufig vorhanden ein.

In allen BG Kliniken sind die UVT-Servicezentren als zentrale Anlaufstelle für alle Belange der Unfallversicherungsträger und Fragen rund um das Heilverfahren eingerichtet. Diese Kontaktstellen agieren als zentrale Schnittstelle zwischen BG Klinik und den Unfallversicherungsträgern und sorgen so für einen nahtlosen und sektorübergreifenden Ablauf in der Versorgung der Versicherten im Heilverfahren der gesetzlichen Unfallversicherung. Die Ergebnisse zeigen, dass die Nutzung der UVT-Servicezentren zu großer Zufriedenheit bei den Mitarbeitenden führt. Von denjenigen, die das UVT-Servicezentrum

Projekt „Premium-Dienstleister für Unfallversicherungsträger“

Das Projekt „Premium-Dienstleister für Unfallversicherungsträger“ wurde von 2019 bis 2021 an allen neun Akutkliniken der BG Kliniken durchgeführt. Unter Einbezug von Mitarbeitenden der BG Kliniken und den Unfallversicherungsträgern wurden Untersuchungsschwerpunkte identifiziert, die die Zusammenarbeit betreffen. Die Prozesserhebung dokumentiert das Serviceangebot der BG Kliniken für die Unfallversicherungsträger und gibt wertvolle Hinweise für den weiteren Ausbau der Zusammenarbeit. Für die wesentlichen Schnittstellen zwischen BG Klinik und Unfallversicherungsträgern wurden vergleichbare Prozesse entwickelt. Die Ergebnisse des Projektes sind in Handlungsempfehlungen verdichtet, die in den BG Kliniken aktuell umgesetzt werden.




nutzen, sind mehr als 90 Prozent „sehr“ beziehungsweise „ziemlich zufrieden“ mit der Zusammenarbeit.

Die Befragungsergebnisse bestätigen die insgesamt sehr hohe Zufriedenheit in der Zusammenarbeit mit den BG Kliniken. Gleichzeitig liefern sie wertvolle und konkrete Hinweise auf Verbesserungsmöglichkeiten für die BG Kliniken.

Verbesserungspotenziale liegen bei den Themen Berichtslaufzeiten und Fristen für Gutachten, zeitnahe Terminvergabe sowie zum Teil bei der zeitnahen Rückmeldung an die Unfallversicherungsträger. Hier werden

bei der Umsetzung der Handlungsempfehlungen im Projekt „Premium-Dienstleister für Unfallversicherungsträger“ zurzeit gemeinsam Ansätze erarbeitet, um die Zufriedenheit weiter zu erhöhen.

Insgesamt zeigen die Ergebnisse der dritten SAV-Onlinebefragung der DGUV, dass sich die BG Kliniken auf die Bedarfe der Unfallversicherungsträger an die SAV-Kliniken hervorragend eingestellt haben. Auf dieser Basis kann und wird die zielgerichtete und bedarfsorientierte Zusammenarbeit mit den Berufsgenossenschaften und Unfallkassen auch künftig zur Zufriedenheit sichergestellt und ausgebaut werden. 

SAV-Klinik

Die BG Kliniken zählen zu den SAV-Kliniken. Dabei handelt es sich um Einrichtungen, welche die Anforderungen zum Schwerverletzungsartenverfahren, der höchsten Stufe des dreiteilig gegliederten stationären Heilverfahrens in der gesetzlichen Unfallversicherung erfüllen. 2013 in Kraft getreten, wurde nach zehnjähriger Praxiserfahrung und veränderten Rahmenbedingungen eine Weiterentwicklung der SAV-Anforderungen notwendig. Seit dem 01. Juli 2023 gelten die überarbeiteten Voraussetzungen.



Quelle: BG Kliniken (auf Grundlage der DGUV-Daten) / Grafik: kleonstudio.com

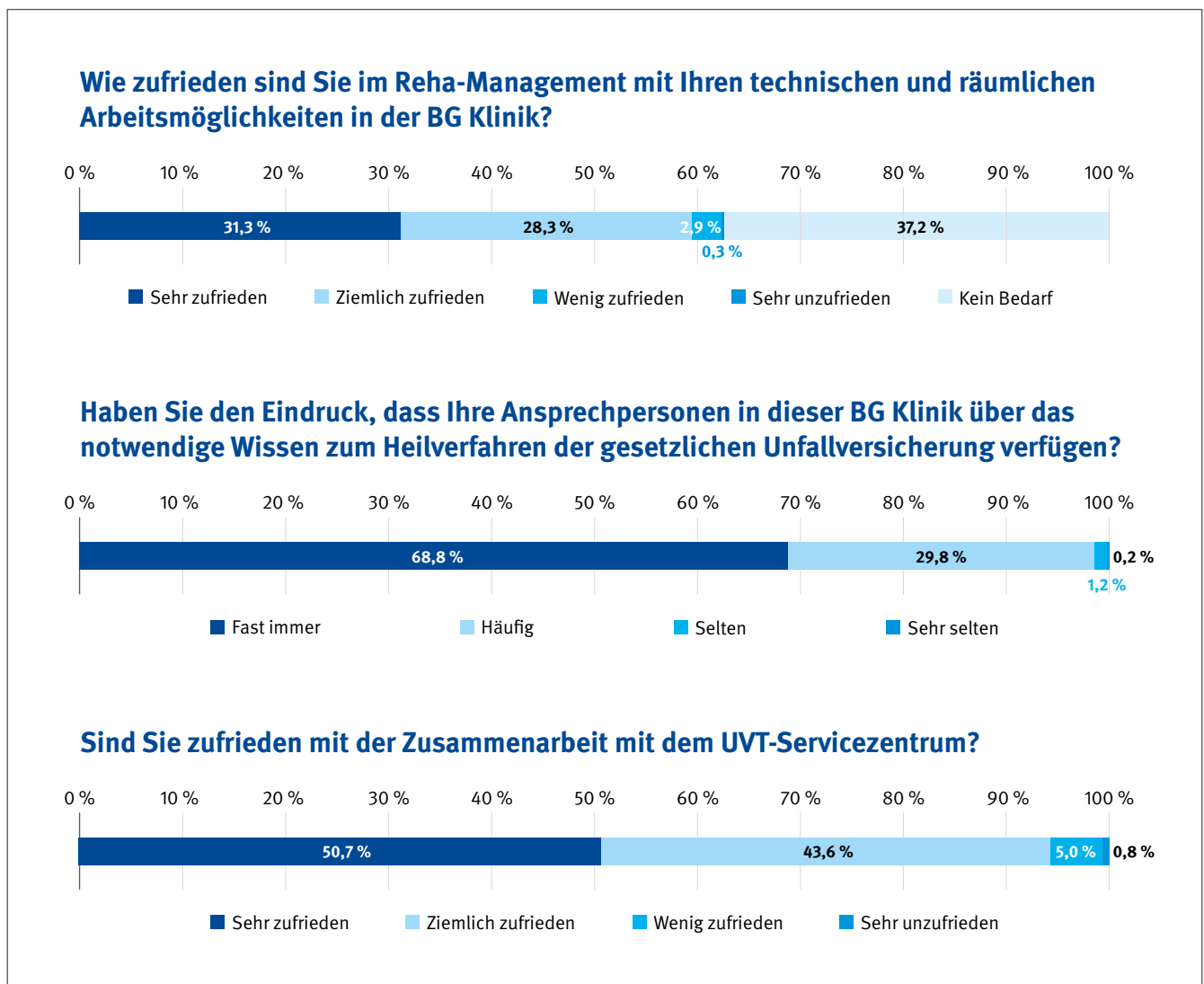


Abbildung 2: Umfrageergebnisse zur Zufriedenheit hinsichtlich Reha-Management, Heilverfahren-Wissensstand und der Zusammenarbeit mit dem UVT-Servicezentrum

Uranerzbergbau Wismut – eine Langzeitaufgabe

Key Facts

- Die Folgen des Uranerzbergbaus in der früheren DDR beschäftigen die gesetzliche Unfallversicherung bis heute
- Internationale Forschungs Kooperationen lassen neue Erkenntnisse zum Risiko strahlenbedingter Gesundheitsschäden erkennen
- Den Daten aus dem Uranerzbergbau der Wismut kommt eine besondere Bedeutung zu

Autoren

- **Dr. rer. nat. Heinz Otten**
- **Dr. med. Klaus Friedrich**

Der Uranerzbergbau in der DDR hat zu großen Umweltschäden und zu erheblichen gesundheitlichen Folgen bei den Beschäftigten der SAG/SDAG Wismut geführt. Die Umweltschäden zu beseitigen und die gesundheitlichen Folgen zu bewältigen, erfordert bis heute Anstrengungen von Bund, Ländern und gesetzlicher Unfallversicherung.

In der DDR förderte die Sowjetisch-Deutsche Aktiengesellschaft (SDAG) Wismut (bis 1953 SAG Wismut) von 1946 bis 1990 rund 231.000 Tonnen Uranerz in den Bergbaugebieten von Sachsen und Thüringen für das Atomprogramm der UdSSR. Infolge eines zunächst völlig unzureichenden Arbeits- und Strahlenschutzes waren die – insbesondere durch Staub und Radioaktivität – verursachten gesundheitlichen Schäden und Spätschäden enorm.

Nach Kriegsende erkundeten sowjetische Experten der Roten Armee die Region und begannen 1946 mit dem gezielten Abbau des Uranerzes. Bei größter Geheimhaltung und unter dem Tarnnamen „Wismut“ gingen die Bergbaubetriebe als Reparationsleistungen in sowjetisches Eigentum über. Der Abbau wurde mit größtem Druck vorangetrieben, der Bedarf an Arbeitskräften war entsprechend groß. Anfangs gab es auch Zwangsverpflichtungen, entscheidend für die Anwerbung von Arbeiterinnen und Arbeitern waren jedoch die vom Unternehmen SAG/SDAG Wismut gezahlten (im Vergleich zur sonstigen DDR) außergewöhnlich hohen Löhne, die doppelt so hohe Lebensmittelversorgung (inklusive Zigaretten und Schnaps), ein betriebseigenes Gesundheitswesen mit Kliniken und

Kureinrichtungen, ein Feriendienst sowie weitere Vergünstigungen.

Exakte Daten über all diese Gegebenheiten liegen nicht vor. Von 1946 bis 1990 waren insgesamt rund 500.000 Menschen in der Wismut untertage, in der Aufbereitung und im Tagebau tätig mit einem Höchststand von 130.000 im Jahr 1950, ab Mitte der 1960er-Jahre waren es dann rund 40.000 im Jahresschnitt.

Die Arbeitsbedingungen

Die ersten zehn Jahre, auch die „wildten Jahre“ genannt, waren gekennzeichnet von hoher Arbeitsbelastung bei fehlenden oder nur sehr geringen Schutzmaßnahmen. Dass der Abbau des Uranerzes bei unzureichender Bewetterung (Belüftung) der Schächte mit einer hohen Belastung durch ionisierende Strahlung (Radon und Radonfolgeprodukte [200-350 WLM/Jahr], Langlebige Radionuklide (Gamma-Strahlung) verbunden war, wurde den Bergleuten nicht mitgeteilt. Dazu kamen die hohe Staubbelastung (bis zu 15mg/m³) infolge des Trockenbohrens, Lärm, Hitze und Kälte sowie ein erhebliches Unfallgeschehen. Mit Einführung des Nassbohrens und der gezielten künstlichen Bewetterung kam es

in den fünfziger Jahren zur Verminderung der Staub- und Strahlenbelastung und die Abbaubedingungen erreichten ab Mitte der 1960er-Jahre internationales Niveau.

Neue Zuständigkeiten ab 1990

Nach der Wiedervereinigung übertrug am 16. Mai 1991 die Sowjetunion ihren 50-Prozent-Anteil am Unternehmen SDAG Wismut an die Bundesrepublik, die auf jegliche weitere Ansprüche gegenüber der Sowjetunion verzichtete. Der Bund gründete die Wismut GmbH als staatliches Sanierungsunternehmen für den Rückbau der Bergbaubetriebe und die Beseitigung der immensen Umweltschäden (unter anderem 3.700 ha kontaminierte Flächen) aus 44 Jahren Uranerzbergbau. Die gesetzliche Unfallversicherung übernahm die Rentenleistungen für die verunfallten oder erkrankten Wismut-Beschäftigten und wurde zuständig für die Bearbeitung der Berufskrankheiten-Feststellungsverfahren, für Behandlung, Reha und Rentenleistung bei beruflicher Verursachung.

In der Bundesrepublik waren 1989/90 Details über den Uranerzbergbau Wismut kaum bekannt. Die staatlichen Einrichtungen wie das Bundesamt für Strahlenschutz



Das Berufskrankheitengeschehen setzte sich auch nach Ende des Uranerzbergbaus fort, denn die beiden wesentlichen Erkrankungsgruppen Lungenkrebs und Silikose sind Latenzerkrankungen.“

(Bfs), Gremien wie die Strahlenschutzkommission (SSK) beim Bundesumweltministerium (BMU) und die gesetzliche Unfallversicherung (vertreten durch den damaligen Hauptverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften HVBG, heute DGUV) mussten im Hinblick auf die notwendigen Maßnahmen zügig grundlegende Konzepte entwickeln. Dazu gehörte auch die Sicherung von Daten über den Betrieb, die Produktion und die Gesundheitseinrichtungen der SDAG Wismut. Die gesetzlichen Regelungen dazu fordern eine Aufbewahrung bis zum Jahr 2036. Nur die enge und vertrauensvolle Kooperation von BMU, BMA, gesetzlicher Unfallversicherung und deren nachgeordneten Stellen sowie Wismut GmbH und Wissenschaft ermöglichten es, diese Datensicherung durchzuführen und für wissenschaftliche Forschung verfügbar zu machen. Zum wichtigen Thema Exposition wurden von Lehmann et al (1998)^[1] und Bauer (2000)^[2] umfangreiche Forschungsvorhaben durchgeführt.

Die Gesundheitsschäden

Die beiden umfangreichsten Erkrankungsgruppen waren Silikosen (infolge von Staub) und Lungenkrebs (infolge der Strahlung). Von 1946 bis 1990 waren durch die Sozialversicherung Wismut 14.533 Fälle einer Silikose (BK40 der DDR) und 5.508

Fälle einer bösartigen Neubildung durch ionisierende Strahlung (BK92 der DDR) als Berufskrankheiten anerkannt und entschädigt worden.

Mit der Übernahme der Zuständigkeit durch die gesetzliche Unfallversicherung bestand aufgrund eines unterschiedlichen Rechtssystems die Notwendigkeit, neben noch nicht abgeschlossenen Fällen auch abgelehnte Altfälle der SV Wismut zu überprüfen sowie alle Neuanzeigen zu bearbeiten.

Da in der Bundesrepublik nur eine zahlenmäßig geringe Erfahrung mit Strahlenerkrankungen aus dem Bergbau vorlag, ließ der HVBG bei dem international renommierten Strahlenphysiker Prof. Wolfgang Jacobi (Neuherberg) zwei Gutachten^[3,4] erarbeiten, durch die Grundlagen für die Bearbeitung der Berufskrankheiten-Feststellungsverfahren bei Krebserkrankungen und deren beschleunigte Durchführung erstellt wurden.

Das Berufskrankheitengeschehen setzte sich auch nach Ende des Uranerzbergbaus fort, denn die beiden wesentlichen Erkrankungsgruppen (Lungenkrebs und Silikose) sind Latenzerkrankungen, das heißt sie können auch noch lange Zeit nach der Exposition auftreten. Von den Unfallver-

sicherungsträgern wurden zwischen 1991 und 2021 aus dem Bereich Wismut rund 4.300 weitere angezeigte Verdachtsfälle einer BK 2402 „Erkrankungen durch ionisierende Strahlen“ geprüft und anerkannt. Und auch im 32. Jahr nach Ende des Uranerzabbaus in Deutschland treten weiterhin noch Erkrankungen infolge der Tätigkeit bei der Wismut auf.

Die Betreuung der ehemaligen Bergleute

Als ein weiterer Expertenkreis entstand beim HVBG der sogenannte AK 8 im Ausschuss Arbeitsmedizin unter dem Vorsitz des renommierten, bergbauerfahrenen Arbeitsmediziners Prof. Dr. Claus Piekarski. Erfahrene Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen der Arbeitsmedizin, des Strahlenschutzes, Betriebsärztinnen und Betriebsärzte und Bergbau-Experten arbeiteten in diesem Arbeitskreis ehrenamtlich von 1992 bis 2007 zusammen, um die Grundlagen eines bundesweit einheitlichen medizinischen Betreuungsprogramms für die ehemaligen Bergleute zu erarbeiten. Der HVBG hatte 1992 von den rund 500.000 Beschäftigten Daten der noch Lebenden ermittelt und auf diesem Wege rund 165.000 Personen ein Angebot zu medizinischen frühdiagnostischen Maßnahmen übermitteln können. Dazu errich-

teten die Unfallversicherungsträger beim HVBG die „Zentrale Betreuungsstelle Wismut (ZeBWis)“.

Von 1992 bis 2011 wurden rund 215.000 ärztliche Untersuchungen an 200 Standorten bundesweit durchgeführt; 2012 ging die Organisationsaufgabe auf die damalige GVS (eine Gemeinschaftseinrichtung der Unfallversicherungsträger) über. Noch heute werden von dort aus die Untersuchungen von rund 9.000 Personen (Stand 31.12.2022) organisiert. Bei rund 1.900 dieser ehemaligen Beschäftigten war die frühere Strahlenbelastung so hoch, dass auch heute noch ein deutliches Risiko für Lungenkrebs besteht.

Die Kosten

Seit 1990 hat die gesetzliche Unfallversicherung rund 1,4 Mrd. Euro für Behandlung, Reha und Renten der erkrankten ehemaligen Beschäftigten sowie weitere medizinische Maßnahmen, einschließlich Forschung, aufgewendet.

Wissenschaftliche Forschung

Die Strahlenschutzkommission (SSK) beim Bundesministerium für Umwelt und Verbraucherschutz (BMUV) und die gesetzliche Unfallversicherung hatten schon früh

empfohlen, die vorhandenen und verfügbaren Daten wissenschaftlich auszuwerten und in internationale Kooperationen einzubringen. Sowohl die Unfallversicherung als auch das Bundesamt für Strahlenschutz (BfS) und die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) führten Projekte durch oder förderten solche. Im Jahr 1996 startete das BfS eine Mortalitätsstudie unter Verwendung der anonymisierten Daten von rund 60.000 ehemaligen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen der Wismut. Alle fünf Jahre erfolgt ein Follow-up^[5]. Den Empfehlungen folgend gelang es dem BfS, diese Daten in die weltgrößte gepoolte internationale kooperative Studie an Uranerzbergleuten [Pooled Uranium Miner Analysis (PUMA)] mit Beteiligung von fünf Ländern einzubringen (vgl. Rage et al 2020)^[6]. In dieser werden nun die Daten von 124.507 Beschäftigten des Uranerzbergbaus in Kanada, USA, Frankreich, Tschechien und Deutschland (allein 54.919 aus Wismut) ausgewertet. Ziel der Studie ist, die Erkenntnisse über Radon-assoziierte Krebs- und andere Erkrankungen zu erweitern. Dabei wird bedacht, dass Radon und seine Folgeprodukte auch im Wohn- und Arbeitsumfeld vorkommen (siehe BfS^[7]) und Uranerzabbau auch andernorts in der Welt weiterhin (Kasachstan, Kanada, Australien, Namibia, Niger, China, und andere) betrieben wird (vgl. IAEA^[8]).

In einer Reihe von Kongressen und Workshops sowie auf vielen Fachtagungen wurden seit Mitte der 1990er Jahre Forschungsergebnisse vorgestellt und publiziert (unter anderem HVBG 1997^[9], DGUV 2014^[10], BfS^[11]). Eine umfassende Präsentation und Diskussion der Ergebnisse der internationalen gepoolten Daten erfolgte erst vor wenigen Wochen beim „International Workshop on Uranium Miners Studies“ (23. bis 25. Mai 2023, München). Diese Forschung hat den Erkenntnisstand von 1992/93 zur Höhe des Risikos von strahlenbedingtem Lungenkrebs, zu nicht-pulmonalen Krebserkrankungen sowie zu nicht-malignen Erkrankungen bei Uranerzbergleuten erheblich vergrößert und verbessert. Dies wird auch für die Unfallversicherung Bedeutung erlangen.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass die Empfehlungen Anfang der 1990er Jahre zur Nutzung der Daten, die bisherigen Erkenntnisse der Forschungsprojekte und auch die noch kommenden Auswertungen aller Mühe wert waren, auch wenn inzwischen 32 Jahre seit dem Ende des Uranerzbergbaus in Deutschland vergangen sind. ↩

In Erinnerung an Prof. Dr. med. Claus Piekarski (Köln/Dortmund)

Fußnoten

[1] Lehmann, F.; Hambeck, L.; Linkert, K. H.; Lutze, H.; Meyer, H.; Reiber, H.; Reinisch, A.; Renner, H. J.; Seifert, T.; Wolf, F.: Belastungen durch ionisierende Strahlung im Uranerzbergbau der ehemaligen DDR. Sankt Augustin 1999.

[2] Bauer, H. D.: Studie zur retrospektiven Analyse der Belastungssituation im Uranerzbergbau der ehemaligen SDAG Wismut mit Ausnahme der Strahlenbelastung für die Zeit von 1946 bis 1990. Sankt Augustin 2000.

[3] Jacobi, W.: Verursachungswahrscheinlichkeit von Lungenkrebs durch die berufliche Strahlenexposition von Uran-Bergarbeitern der Wismut AG. Hrsg: Institut für Strahlenschutz der BG Feinmechanik und Elektrotechnik und der BG der chemischen Industrie, Köln 1992.

[4] Jacobi, W.; Roth, P.: Risiko- und Verursachungs-Wahrscheinlichkeit von extrapulmonalen Krebserkrankungen durch die berufliche Strahlenexposition von Beschäftigten der ehemaligen Wismut AG. Forschungsbericht im Auftrag des Hauptverbandes der gewerblichen Berufsgenossenschaften. Hrsg: GSF, Institut für Strahlenschutz, Oberschleißheim 1995.

[5] Kreuzer, M.; Deffner, V.; Schnelzer, M.; Fenske, N.: Mortality in Underground Miners in a Former Uranium Ore Mine Results of a Cohort Study Among Former Employees of Wismut AG in Saxony and Thuringia. Deutsches Ärzteblatt Int 2021; 118: S. 41–48.

[6] Rage, E.; Richardson, DB.; Demers, PA.; Do, M.; Fenske, N.; Kreuzer, M.; Samet, J.; Wiggins, C.; Schubauer-Berigan, MK.; Kelly-Reif, K.; Tomasek, L.; Zablotska, LB.; Laurier, D.: PUMA – pooled uranium miners analysis: cohort profile. Occup Environ Med. 2020; 77: S. 194–200.

[7] BfS: https://www.bfs.de/DE/themen/ion/umwelt/radon/radon_node.html;jsessionid=A60C24D054681D8427CCD9F0F467B32A.2_cid365 (abgerufen am 04.06.2023)

[8] IAEA: https://www.oecd-nea.org/jcms/pl_79960/uranium-2022-resources-production-and-demand (abgerufen am 04.06.2023)

[9] HVBG, Berufsgenossenschaftliche Aktivitäten und Forschungsvorhaben zum Thema Wismut. Sankt Augustin 1997.

[10] DGUV: 40 Jahre nachgehende Vorsorge – Bilanz und Zukunft. Berlin 2014.

[11] BfS: <https://www.bfs.de/DE/bfs/wissenschaft-forschung/projekte/wismut/publikationen.html> (abgerufen am 04.06.2023)

„Wir müssen bei den Menschen sein, sonst können wir nicht für sie da sein“

Key Facts

- Kommunikation ist eine Führungsaufgabe
- Nur gemeinsam können die Unfallversicherungsträger und ihr Verband DGUV erreichen, dass ihre Themen gesellschaftlich wahrgenommen werden
- Um Menschen von der gesetzlichen Unfallversicherung zu überzeugen, braucht es das Potenzial von Prävention und Rehabilitation

Autor

[➤ Stefan Boltz](#)

Nach rund 25 Jahren als Pressesprecher und Leiter des Stabsbereichs Kommunikation der DGUV tritt Gregor Doepke in den Ruhestand. Im Interview spricht er über die Bedeutung einer gemeinsamen Marke, Kommunikation als Führungsaufgabe, das Engagement in den sozialen Medien und das Potenzial von Prävention und Rehabilitation, um Menschen zu erreichen.

Herr Doepke, Sie leiten seit mehr als zwei Jahrzehnten die Kommunikation der DGUV. In dieser Zeit hat sich die Kommunikation der gesetzlichen Unfallversicherung und des Verbands enorm gewandelt – ein Prozess, den Sie sehr stark beeinflusst haben. Wie hat sich Kommunikation entwickelt?

Gregor Doepke: Auf der einen Seite hat das, was wir heute tun, nur noch wenig Gemeinsamkeiten mit der Kommunikation zu Beginn meiner Zeit bei der gesetzlichen Unfallversicherung. Ein Beispiel: Digitalisierung. Da gibt es auch heute wieder viel Handlungsbedarf. Aber wenn ich an unsere erste Website im Jahr 1996 denke, war die ins Netz gestellte sogenannte Selbstdarstellungsbroschüre „Alles aus einer Hand“ nichts anderes als eine etwas bessere Visitenkarte – hat also mit unseren heutigen digitalen Angeboten nichts mehr gemein. Auf der anderen Seite kann man auch eine gewisse Kontinuität verzeichnen. So zum Beispiel bei Corporate Design (kurz: CD) und Markenbildung. Das ist bereits vor 25 Jahren ein großes Thema für die gesetzliche Unfallversicherung gewesen und wird es auch weiter bleiben.

Inwiefern?

Gregor Doepke: Wir haben zwar ein solides Fundament für unseren Auftritt in der Öffentlichkeit geschaffen und sind spürbar zusammengewachsen. Gleichzeitig stellt sich aber immer wieder aufs Neue die Frage: Wie können wir das CD so weiterentwickeln, dass wir auch in der digitalen Welt zukunftsfähig sind, den erreichten Status aber nicht gefährden.

Das, was die gesetzliche Unfallversicherung auszeichnet, ist Vielfalt. Unterschiedliche Branchen und Regionen prägen die verschiedenen Unfallversicherungsträger. Warum ist es dennoch so wichtig, das alles in einer Marke zusammenzubinden?

Gregor Doepke: Bei aller Unterschiedlichkeit verbinden uns vor allem unser gesetzlicher Auftrag und dessen konkrete Ausgestaltung. Das hat Folgen für unser Bild in der Öffentlichkeit: Wie ein einzelner Unfallversicherungsträger wahrgenommen wird, wirkt sich immer auch auf die Wahrnehmung der gesetzlichen Unfallversicherung insgesamt aus – und umgekehrt. Daher braucht es diese Einheit in der

Vielfalt. Wir brauchen die Marke mit einem prägnanten Logo aber auch, um überhaupt wahrgenommen zu werden. In der Medienlandschaft, in der wir uns befinden, ist niemand von uns stark genug, um allein Aufmerksamkeit auf sich zu ziehen. Das schaffen wir nur gemeinsam, wenn wir unsere Themen voranbringen wollen.



Foto: DGUV

Gregor Doepke im Interview



Kommunikation ist immer eine Schnittstelle zwischen Außen- und Innenwelt und sollte am Puls der Zeit arbeiten, also aktuelle Probleme erfassen.“

Gregor Doepke

Was braucht es, um diese Einheit in der Vielfalt zu befördern?

Gregor Doepke: Vertrauen – und ich denke, dass es uns gut gelungen ist, das herzustellen. Das sieht man daran, dass die Berufsgenossenschaften und Unfallkassen unsere Unterstützung als Verband suchen und schätzen. Gleichzeitig ist es wichtig, dass wir uns in der Kommunikation permanent austauschen, indem wir beispielsweise die Gremien der Kommunikation systematisch nutzen, um offen, ehrlich und manchmal auch kontrovers zu diskutieren und die wichtigen und großen Schritte abzustimmen.

Sie haben eben unterstrichen, wie wichtig Wahrnehmung für die gesetzliche Unfallversicherung ist. Bedeutet das für Sie, dass gute Kommunikation vor allem Sichtbarkeit ist?

Gregor Doepke: Gute Kommunikation muss Sichtbarkeit schaffen, aber Sichtbarkeit ist nicht alles und vor allem kein Selbstzweck. Wir brauchen aber Sichtbarkeit als Grundlage für das, worauf es entscheidend ankommt. Es gilt, Vertrauen und Glaubwürdigkeit bei unseren Zielgruppen zu gewinnen. Gerade heute in Zeiten der sozialen Medien und künstlicher Intelligenz ist das ein höheres Gut als je zuvor. Die Unfallversicherung ist hier gut aufgestellt. Wir werden zwar häufig als Langweiler gesehen, gleichzeitig aber auch als seriös wahrgenommen. Das ist eine Qualität, denn wenn man uns vertraut, zahlt das auf unsere Inhalte ein. Wir müssen eben

nur an der einen oder anderen Stelle noch etwas flotter werden.

Flotter werden heißt?

Gregor Doepke: Kommunikation ist immer eine Schnittstelle zwischen Außen- und Innenwelt und sollte am Puls der Zeit arbeiten, also aktuelle Probleme erfassen. Wenn uns Fragestellungen betreffen, müssen wir sie aufgreifen und sehen, was wir zur Lösung beitragen können. Natürlich erfordert das immer eine gewisse Gründlichkeit, aber wir müssen auch schnell genug sein. Da hapert es manchmal ein wenig, grundsätzlich sind wir aber dazu in der Lage. Das zeigen Beispiele wie das Vorgehen bei Corona oder das Standardverfahren bei Großschadensereignissen.

Konkret?

Gregor Doepke: Auf Basis der fachlichen Arbeit der Prävention unserer Mitglieder und des Verbands konnten wir zum Beispiel während der Coronapandemie innerhalb kürzester Zeit den Betrieben und öffentlichen Einrichtungen zahlreiche gemeinsame sowie branchenspezifische Informationsangebote anbieten, die für den Infektions- und Arbeitsschutz elementar waren. Das Feedback zeigte, dass die Unfallversicherung, also Unfallversicherungsträger und Verband, damit massiv vor Ort helfen konnten.

Klingt, als wäre es nicht immer so gewesen.

Gregor Doepke: Kommunikation ist ein Prozess. Das fängt damit an, dass gute Kom-

munikation nach außen gute Kommunikation nach innen voraussetzt. In den vergangenen Jahren ist das Verständnis für die Notwendigkeit von Kommunikation zum Common Sense in der Unfallversicherung geworden. Das kam aber nicht von selbst, darum mussten wir kämpfen. Ein Beispiel: die Infoline der gesetzlichen Unfallversicherung, unsere gemeinsame Hotline. Heute wird sie akzeptiert – weil alle wissen, dass die Menschen da draußen den dort gebotenen Service von uns als selbstverständlich erwarten. Aber vor 20 Jahren war es eine heiße Diskussion, ob man tatsächlich eine gemeinsame Hotline einrichten möchte.

Und das ist heute anders?

Ja. Das zeigt gerade die Kommunikation in Krisen – in der Pandemie, aber zum Beispiel auch bei Großschadensereignissen wie der Flut im Ahrtal. Gerade in diesen Situationen ist die Kommunikation geprägt von der Teamarbeit zwischen Verband und Trägern.

Gelingende Kommunikation in Krisen setzt voraus, dass die Kommunikation in einer Organisation einen gewissen Stellenwert hat. Wo sollte sie aus Ihrer Sicht verortet sein?

Gregor Doepke: Kommunikation ist mehr als nur eine Dienstleistung. Sie ist vor allem auch eine Führungsaufgabe und muss stringent und transparent vorgelebt werden. Daher sollte sie direkt der Geschäftsführung zugeordnet sein und



Prävention ist ein schwieriges Thema. Man spricht über Dinge, die noch nicht passiert sind – und es auch nicht sollen.“

Gregor Doepke

Strategiekompetenz haben. Nur so kann Kommunikation die Kraft entwickeln, um sehr schnell proaktiv agieren zu können. Als Stab muss sie auf alle Bereiche zugreifen können, die sie dafür braucht.

Bedeutet das auch, dass die Kommunikation viele Ressourcen benötigt?

Gregor Doepke: Größe allein macht es nicht. Unter den Unfallkassen gibt es kleine Unfallversicherungsträger, die sehr gute Ergebnisse in der Kommunikation erzielen trotz geringer Ressourcen. Wichtiger ist: Kommunikation als Führungsaufgabe muss auch gelebt werden. Die Führungsspitze muss deutlich machen: Ich fördere und fordere Kommunikation als strategische Funktion meiner Institution und stehe voll hinter dem umsetzenden Team. Nicht zu vergessen ist, alle Beschäftigten sind am Ende Botschafterinnen und Botschafter der jeweiligen Institution und des gesamten Systems.

Ein strategisches Thema, das die gesetzliche Unfallversicherung in den vergangenen Jahren zunehmend besetzt, ist Inklusion.

Gregor Doepke: Und das finde ich gut. Mit unseren Aktionsplänen haben wir von Anfang an dazu beigetragen, die UN-Behindertenrechtskonvention (kurz: UN-BRK) in Deutschland umzusetzen. Inklusion im Sinne dieser Konvention ist die menschenrechtlich begründete Forderung nach der vollen und gleichberechtigten Teilhabe in

allen Lebensbereichen. Es geht also nicht mehr um die nachträgliche Integration von Menschen, die aufgrund ihrer Behinderung ausgegrenzt waren, sondern darum, von vornherein allen Menschen die uneingeschränkte Teilnahme an allen Aktivitäten möglich zu machen. Auch wenn mir jetzt die Fachleute vielleicht widersprechen mögen, finde ich, dass der umfassende Teilhabe-Begriff, den die gesetzliche Unfallversicherung zugrunde legt, und die Reha mit allen geeigneten Mitteln einen Teil der Diskussion um die Inklusion im Sinne der UN-BRK vorweggenommen haben.

Haben Sie deshalb so stark auf den Behinderten- und Rehasport als Thema gesetzt?

Gregor Doepke: Ja, aber nicht nur. Es geht auch um Bewusstseinsbildung. Da liegt der Schlüssel. Die Geschichten über Sportlerinnen und Sportler mit Behinderung bringen einfach sehr gut auf den Punkt, was die Reha der Unfallversicherung leisten kann. Wenn man die Geschichten von Betroffenen liest, berührt das sehr stark. Menschen, die einen Unfall hatten und dadurch eine Behinderung zurückbehalten, haben oft das Gefühl, dass ihnen der Boden unter den Füßen wegbricht. Sie fallen sozusagen in ein tiefes Loch. Sport kann wesentlich dazu beitragen, sich wieder ins Leben zurückzukämpfen. Das sagen mir Fachleute immer wieder. Wenn die Betroffenen merken, dass sie mit starkem Willen und Ausdauer sportlich etwas leisten

können, wachsen Selbstvertrauen und die Zuversicht, dass ihnen im Leben und auch im Beruf wieder etwas gelingt. Das zählt also auf alle Aspekte von Teilhabe ein. Und das Entscheidende ist: Diese Zuversicht ist ansteckend – denn auch andere lassen sich dadurch motivieren.

Das ist die Wirkung von Sport für die Versicherten. Was bedeutet der Behinderten- und Rehasport für die Wahrnehmung der gesetzlichen Unfallversicherung?

Gregor Doepke: Sehr viel. Für die Öffentlichkeit ist die gesetzliche Unfallversicherung erst mal ein Teil der mittelbaren Staatsverwaltung. Und die erscheint den Menschen oft bürokratisch und unpersönlich. Daher ist es wichtig, dieses Bild zurechtzurücken und das positive Wirken sowie die menschlich wertvolle Arbeit, die bei uns geleistet wird, zu zeigen. Das gelingt über den Be-



Gregor Doepke, Jahrgang 1960, leitet den Stabsbereich Kommunikation des Spitzenverbands DGUV. Nach seinem Studium der Rechtswissenschaft war er zunächst für die Europäische Kommission in Luxemburg tätig. Mitte der 1990er-Jahre wechselte er zum damaligen Hauptverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften (HVBG), bei dem er 1998 die Leitung der Kommunikation übernahm.

hindertensport sehr gut, zum Beispiel mit der Paralympics Zeitung oder dem Film „GOLD – Du kannst mehr als Du denkst.“ Die Botschaft des Films hat auch zehn Jahre nach der Premiere nicht an Kraft verloren und viel zur Bewusstseinsbildung im Sinne der UN-BRK beigetragen. Der Film wird auch heute noch in Schulen und Veranstaltungen eingesetzt, um das Thema Inklusion und Rehabilitation zu vermitteln.

Wir haben jetzt viel über Reha gesprochen. Heißt das, Prävention ist aus Ihrer Sicht weniger wichtig?

Gregor Doepke: Definitiv nein. Wir müssen beide Themen bedienen. Schon aufgrund unseres gesetzlichen Auftrags.

Dennoch kann man den Eindruck bekommen: Wo die Reha über Geschichten und Gefühle kommt, kommt die Prävention über den Kopf und den Verstand. Woran liegt das?

Gregor Doepke: Prävention ist ein schwieriges Thema. Man spricht über Dinge, die noch nicht passiert sind – und es auch nicht sollen. Wir bieten dazu viel Informationsmaterial auf vielen Kanälen und in allen Medien. Aber das allein reicht nicht aus, denn wir müssen bei unseren Zielgruppen den Wunsch auslösen, auch nach den richtigen Erkenntnissen zu handeln. Und das geschieht beim Menschen sehr häufig über das Gefühl, den emotionalen Impuls. Aber bei unseren Präventionsthemen Gefühl ins Spiel zu bringen, ist eben nicht einfach. Gut gelungen war uns das in der Rückschau bei „Deine Haut. Die wichtigsten 2 m² Deines Lebens.“

... eine Kampagne, die 2007/2008 für die Prävention von Hauterkrankungen warb ...

Gregor Doepke: Und das sehr erfolgreich. Der Slogan, die Visuals, das alles war sehr nah dran an den Menschen, und das hat emotional berührt.

Die letzte große Kampagne – „komm-mitmensch“ – konnte nicht daran anknüpfen.

Gregor Doepke: Nein. Wir wollten zu viel von der Kampagne. Inhalte und Ziel waren zu komplex. Dennoch hatte auch diese

Kampagne ihr Gutes, denn wir haben inhaltlich viel zum Themenkomplex Kultur der Prävention gelernt, und vor allem haben wir verstanden, dass sich Kampagnen ausschließlich auf ein einzelnes und klar zu fassendes Thema konzentrieren sollten. Die Botschaften müssen viel stärker zugespielt sein. Am Ende aber hat „komm-mitmensch“ das erfolgreiche Instrument der sogenannten Mini-Kampagnen hervorgebracht, die genau das leisten.

Ist die Zeit der großen Kampagnen vorbei?

Gregor Doepke: Ich glaube schon, dass wir uns fragen müssen, ob große Kampagnen mit Außenwerbung und ähnlichen Methoden noch das passende Instrument für uns sind oder ob es nicht geeignetere Instrumente gibt. Ja, wir brauchen flexible Formate, die nicht nur, aber auch stark und kontinuierlich auf die sozialen Medien setzen. Wichtig bleibt, den Betrieben immer wieder zu verdeutlichen, dass wir für sie einen konkreten Nutzen generieren. Am Ende ist aber auch immer der Einzelfall zu prüfen und da möchte ich nicht denen, die die zukünftige Arbeit machen werden, vorgehen.

Gerade am Thema soziale Medien scheiden sich allerdings die Geister.

Gregor Doepke: In den sozialen Medien finden alle Themen statt, die die Menschen bewegen – ob wir das wollen oder nicht. Ich finde: Für eine Institution wie die gesetzliche Unfallversicherung ist es wichtig, in den sozialen Medien Präsenz zu zeigen. Erstens, damit wir wissen, was gerade los ist. Wir müssen wissen, was in den Netzwerken diskutiert wird, um es in unsere eigenen Inhalte zu übersetzen. Und zweitens, weil es meiner Meinung nach unsere Aufgabe ist, die Diskussionen so anzureichern, dass Menschen die Möglichkeit haben, sich mit glaubwürdigen Inhalten auseinanderzusetzen.

Meinen Sie, dass das angesichts der Masse von Falschinformationen Aussicht auf Erfolg hat?

Gregor Doepke: Es stimmt: Die sozialen Medien sind nicht frei von Problemen. Aber ob mit oder ohne uns werden da auch Themen diskutiert, die uns betreffen.

Dem müssen wir uns stellen. Egal, ob wir das persönlich gut finden oder nicht. Ich bin überzeugt: Die gesetzliche Unfallversicherung mit ihren zutiefst humanitären Anliegen darf sich aus keinem Lebensbereich verabschieden. Wir müssen bei den Menschen sein, sonst können wir nicht für sie da sein.

Herr Doepke, Sie gehen in diesem Herbst in Ruhestand. Welchen Rat haben Sie für uns mit Blick auf die Kommunikation der gesetzlichen Unfallversicherung?

Gregor Doepke: Ich habe insgesamt fast 30 Jahre in der gesetzlichen Unfallversicherung gearbeitet. Bereit habe ich keine Sekunde, denn ich wusste immer, dass ich für eine gute Sache arbeite. Gleichzeitig hatte ich das Glück, von einem Top-Team unterstützt zu werden, Rückendeckung von Hauptgeschäftsführung und Vorstand der DGUV zu haben und bei unseren Mitgliedern Offenheit, manchmal bis hin zur Freundschaft, zu finden. Dafür bin ich wirklich sehr dankbar. Zurzeit sehe ich aber trotzdem eine Gefahr. Unsere Prozesse werden immer formaler. Ein Teil davon ist extern getriggert und von uns nicht beeinflussbar. Aber es gibt auch zusätzliche Formalien, die von uns selbst in der Unfallversicherung aufgelegt werden. Das muss nicht sein. Mein Rat daher: Erhalten Sie den Menschen, die in der Unfallversicherung für die Kommunikation verantwortlich sind, die Gestaltungsspielräume. Die brauchen sie, um auch in Zukunft den Vorstand und das Herz der bei uns versicherten Menschen sowie der Verantwortlichen in den Betrieben erreichen zu können. Nur so kann kreative Kommunikation auf Basis präziser fachlicher Erkenntnis dazu beitragen, Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit weiter zu verbessern. Ein wenig überspitzt gesagt: Kommunikation muss gestalten, nicht verwalten.

Vielen Dank!



Das Interview führte Stefan Boltz.

Klimaschutz und Arbeitsschutz gehen Hand in Hand

Autorin

[Ilka Wölfle](#)

Foto: Adobe Stock/somartin



Der Klimawandel ist für Europa schon lange kein Thema der Zukunft mehr. Denn die Auswirkungen sind bereits jetzt spürbar. Starkwetterereignisse wie Hitzewellen, Stürme und Fluten sind leider keine Seltenheit in Europa. Die Überschwemmungskatastrophe im Ahrtal und auch an der Maas in Belgien sind vielen sicherlich noch im Gedächtnis. Auch die Weltgesundheitsorganisation (WHO) stuft den Klimawandel als die größte Gesundheitsgefahr für das 21. Jahrhundert ein. Und das hat auch großen Einfluss auf das Thema Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz sowie auf die Systeme der sozialen Sicherheit – in ganz Europa.

Wie positioniert sich die Europäische Union (EU) zu dem Thema? Hat sie überhaupt im Blick, dass der Klimawandel die Systeme der sozialen Sicherheit vor große Herausforderungen stellen wird?

Genau hierüber hat die Deutsche Sozialversicherung Europavertretung (DSV) mit hochrangigen Vertreterinnen und Vertretern der Europäischen Kommission, der


Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) und der Sozialversicherung – unter anderem mit der stellvertretenden DGUV-Hauptgeschäftsführerin Dr. Edlyn Höller – im Rahmen der Fachkonferenz „140 Jahre Sozialversicherung – 30 Jahre Binnenmarkt. Bismarck on the move: Get digital. Go green.“ diskutiert. Diese fand zum 30-jährigen Jubiläum der Europavertretung am 27. Juni 2023 in Brüssel statt.

Die EU hat das Thema Klimawandel bereits mit dem europäischen Green Deal auf die politische Agenda gehoben. Mit diesem sollen bis 2050 in der EU die Netto-Emissionen von Treibhausgasen auf null reduziert und Europa zum ersten klimaneutralen Kontinent transformiert werden. Während der Paneldiskussion wurde deutlich, dass die Europäische Kommission das Thema Klimaschutz immer im Zusammenhang mit der Sozialpolitik gestalten möchte. So hat Brüssel etwa Empfehlungen an die Mitgliedstaaten zur Abmilderung und Kompensation der Maßnahmen für einen gerechten Übergang zur Klimaneutralität veröffentlicht.

Schnell wurde während der Paneldiskussion deutlich, dass es mit Finanzierungskonzepten allein nicht getan ist. Denn in ganz Europa werden an die klimatischen Veränderungen angepasste Arbeitsschutzkonzepte benötigt. Zwei Beispiele verdeutlichen das gut:

- Der Arbeitsschutz muss etwa für Menschen, die im Freien arbeiten und steigenden UV-Belastungen sowie starker Hitze ausgesetzt sind, angeglichen werden. Neben einem höheren Risiko für Hautkrebs steigt auch die Gefahr für Herz-Kreislauf-Erkrankungen und für Dehydrierungen – und das nicht nur bei vulnerablen Gruppen wie älteren Menschen.
- Die im Rahmen der Energiewende neu eingesetzten Technologien wie beispielsweise Wasserstoff führen zu neuen Berufsbildern und damit auch zu notwendigen Anpassungen im Arbeitsschutz. Denn der Einsatz dieses chemischen Elements ist nicht ungefährlich. So können etwa Explosionen entstehen.

Unternehmen in ganz Europa müssen dementsprechend geschult werden. Hierfür sind eine wissenschaftlich fundierte Beratung und eine hochwertige Qualifizierung unabdingbar. Nur so kann sichergestellt werden, dass kein Unternehmen in der EU hinterherhinkt.

Auch wenn Sozialpolitik in der Kompetenz der Mitgliedstaaten liegt, kommt der EU hier eine wichtige koordinierende Rolle bei den zu entwickelnden Präventions- und Arbeitsschutzmaßnahmen zu, sodass die Mitgliedstaaten die Maßnahmen frühzeitig rechtlich wie praktisch umsetzen können. 

Nichtverhindern des aktiven Umgehens von Sicherheitsvorkehrungen an einer Maschine als grob fahrlässiger Pflichtenverstoß



Urteil des LG Stuttgart vom 16.09.2022, Az. 29 O 75/21
und Hinweisbeschluss des OLG Stuttgart vom 12.06.2023,
Az. 1 U 175/22

Autor

➔ Dr. Jerom Konradi

Der Aufwendungsersatzanspruch nach den §§ 110, 111 SGB VII setzt die mindestens grob fahrlässige Herbeiführung des Versicherungsfalls durch Haftungsprivilegierte voraus. Stets ist eine Einzelfallentscheidung zu treffen, ob dies der Fall war. Die hier besprochenen Entscheidungen zeigen, dass Sicherheitsvorkehrungen auch in die Praxis umgesetzt und kontrolliert werden sollten.

In diesem Rechtsstreit nahm die klagende Berufsgenossenschaft anlässlich eines Arbeitsunfalls eines ungelerten Druckers vom 5. März 2018 die Arbeitgeberin (eine GmbH), deren Geschäftsführer, deren Produktionsleiter und deren Vorarbeiter als für die Arbeitssicherheit Verantwortliche in Regress gemäß den §§ 110, 111 Sozialgesetzbuch (SGB) VII. Der durch den Unfall Geschädigte hatte beim Reinigen einer Druckmaschine eine massive Quetschverletzung der rechten Hand erlitten, in deren Folge eine Amputation mehrerer Finger erforderlich wurde. Zwar gab es eine Gefährdungsbeurteilung, aus der hervorging, dass die später unfallursächliche Maschine nur in Gang gesetzt oder betrieben werden darf, wenn alle Sicherheitseinrichtungen intakt sind. Es gab zudem die Anweisung, dass Reparatur- und Wartungsarbeiten nur durch Fachpersonal und bei ausgeschalteter Maschine erfolgen sollen. Die Praxis wich allerdings deutlich von diesen auf dem Papier vorhandenen Sicherheitsvorkehrungen ab. Die Schutztüren der Druckmaschine waren über eine erhebliche Zeitspanne von mindestens einem Jahr dahingehend manipuliert worden, dass die Maschine auch bei geöffneten Schutztüren nicht nur im Wartungsmodus lief, sondern im üblichen Produktionsmodus. Dies macht aufgrund der unterschiedlichen Geschwindigkeiten der sich drehenden Walzen einen großen Unterschied hinsichtlich des Gefahrenpotenzials aus.

Das erstinstanzliche Gericht, das Landgericht (LG) Stuttgart, hat durch Urteil vom 30. September 2022 der Klage der Berufsgenossenschaft auf Aufwendungsersatz gemäß den §§ 110, 111 SGB VII

in vollem Umfang stattgegeben und trotz der Anweisungen an alle Arbeitnehmer, bei laufendem Betrieb nicht in die Maschine zu fassen, ein Mitverschulden des während eines Reinigungsvorgangs in die Maschine fassenden Geschädigten verneint. Dagegen wandten sich die Beklagten, die im Berufungsverfahren weiterhin eine volle Klageabweisung beehrten. Das Oberlandesgericht (OLG) Stuttgart hat diesem Ansinnen der im Unternehmen für die Arbeitssicherheit Verantwortlichen eine klare Absage erteilt. In einem Beschluss des OLG Stuttgart vom 12. Juni 2023 wurde angekündigt, dass der Senat beabsichtigt, die Berufung der Beklagten gegen das erstinstanzliche Urteil zurückzuweisen, wenn diese die Berufung nicht zurücknehmen. Die grobe Fahrlässigkeit der Beklagten begründet das Gericht in diesem Beschluss, über die erstinstanzlichen Ausführungen hinausgehend, überzeugend wie folgt: Nach § 3 Abs. 1 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) ist ein Arbeitgeber verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen. Hierfür hat er bereits vor dem ersten Einsatz von Arbeitsmitteln die mit diesen verbundenen Gefährdungen zu beurteilen und auf der Grundlage dieser Gefährdungsbeurteilung Schutzmaßnahmen zu treffen, § 5 Abs. 1 ArbSchG, § 3 Abs. 1 Betriebssicherheitsverordnung (BetrSichV). Weiterhin hat er zu deren Umsetzung nicht nur Prüfungen zu veranlassen. Der Arbeitgeber ist gemäß § 3 Abs. 6 BetrSichV auch gehalten, bereits mit der Gefährdungsbeurteilung Art und Umfang sowie Fristen für diese Prüfungen festzulegen, da nur so die sichere Verwendung



Allein der in der Gefährdungsbeurteilung aufgenommene Hinweis auf die Erforderlichkeit regelmäßiger Prüfungen der Sicherheitseinrichtungen und Schutzverkleidungen genügt nicht. Die Beklagten hätten vielmehr klar definieren müssen, in welchen zeitlichen Abständen und auf welche Art und Weise die Funktionsfähigkeit der maschineneigenen Sicherheitseinrichtungen hätte überprüft werden müssen.“

des Arbeitsmittels im laufenden Betrieb gewährleistet werden kann. Ergänzend hierzu hat der Arbeitgeber dafür zu sorgen, dass vorhandene Schutzeinrichtungen funktionsfähig sind und tatsächlich verwendet werden. Einer Manipulation von Schutzeinrichtungen beziehungsweise deren Umgehen hat er entgegenzuwirken (§ 6 Abs. 2 BetrSichV).

Da die Maschine bei geöffneter Schutzhaube im Unternehmen regelmäßig betrieben wurde, was diverse Zeugen überzeugend bestätigen konnten, war die Manipulation der Maschine für den eingetretenen Schaden auch kausal. Den Beklagten ist diese Manipulation auch anzulasten, und zwar unabhängig davon, ob das Umgehen der Schutzvorrichtung von einem der Beklagten konkret angewiesen worden ist oder nicht – dies war erstinstanzlich umstritten. Denn dass Extremitäten bei dem Betrieb einer Druckmaschine mit offener Schutzhaube in die Walzen gelangen können und die Maschine hierdurch zu einer tödlichen Gefahr für die Maschinenbediener werden kann, ist nach Ansicht des OLG Stuttgart selbst für eine technisch fachkundige Person einleuchtend. Trotz dieser immensen Gefährdungslage war jedoch nicht einmal ansatzweise erkennbar, was die Beklagten als Geschäftsführer, Produktionsleiter und Vorarbeiter und damit für die Arbeitssicherheit im Betrieb der Arbeitgeberin Zuständige unternommen haben, um einer derartigen Manipulation der herstellereigenen Sicherheitsvorkehrungen im laufenden Betrieb auf Dauer entgegenzuwirken. Allein der in der Gefährdungsbeurteilung aufgenommene Hinweis auf die Erforderlichkeit regelmäßiger Prüfungen der Sicherheitseinrichtungen und Schutz-

verkleidungen genügt nicht. Die Beklagten hätten vielmehr klar definieren müssen, in welchen zeitlichen Abständen und auf welche Art und Weise die Funktionsfähigkeit der maschineneigenen Sicherheitseinrichtungen hätte überprüft werden müssen. Da es insoweit nicht nur um die Einhaltung elementarer Sicherheitspflichten geht, sondern im Betrieb Sicherheitsvorkehrungen aktiv umgangen worden sind, ist der Pflichtenverstoß der Beklagten auch als besonders gravierend und subjektiv nicht entschuldigbar einzustufen.

Ein etwaiges Mitverschulden des Geschädigten tritt komplett hinter dem schweren Verschulden der Beklagten zurück.

Diese gerichtlichen Entscheidungen dürften über den konkreten Einzelfall hinaus deswegen für zukünftige Regressverfahren interessant sein, weil klar herausgearbeitet wird, dass selbst ein den für die Arbeitssicherheit Verantwortlichen angeblich nicht bekanntes aktives Manipulieren von Schutzeinrichtungen an Maschinen wegen eines Verstoßes gegen § 6 Abs. 2 BetrSichV eine Verantwortlichkeit im Sinne der §§ 110, 111 SGB VII begründen kann. Denn es ist die haftungsbegründende Pflicht der genannten Verantwortlichen, die Arbeitssicherheitsbestimmungen nicht nur theoretisch vorzuhalten, sondern sie tatsächlich in die Praxis umzusetzen. ←

Die Inhalte dieser Rechtskolumne stellen allein die Einschätzungen des Autors/der Autorin dar.

Philipp Kobbe neuer Ärztlicher Direktor des Bergmannstrost

Foto: BG Kliniken



Prof. Dr. Philipp Kobbe

Der Experte für Becken- und Wirbelsäulenchirurgie, **Prof. Dr. med. Philipp Kobbe**, ist ab 1. August 2023 neuer Ärztlicher Direktor des BG Klinikums Bergmannstrost Halle und Chefarzt der Klinik für Unfall- und Wiederherstellungschirurgie. Er übernimmt die Nachfolge von Prof. Dr. Dr. Gunther O. Hofmann, der das Amt nach fast 20 Jahren im Bergmannstrost abgegeben hat. Kobbe wird zugleich als Professor an den neu geschaffenen Lehrstuhl für Unfallchirurgie der halleschen Universitätsmedizin berufen. „Wir freuen uns, dass wir für diese anspruchsvolle Position mit Prof. Kobbe einen anerkannten Unfallchirurgen und

Wissenschaftler gewinnen konnten. Mit der Zusammenführung der Funktionen als Ärztlicher Direktor des Bergmannstrost, dem universitären Lehrstuhl sowie der Leitung der unfallchirurgischen Kliniken von Bergmannstrost und Universitätsklinikum bauen wir die Kooperation mit der Universitätsmedizin Halle weiter aus“, so Thomas Hagdorn, Geschäftsführer des Bergmannstrost.

Kobbe war seit 2017 stellvertretender Direktor der Klinik für Orthopädie, Unfall- und Wiederherstellungschirurgie an der Uniklinik RWTH Aachen und wechselt im August 2023 nach Halle. ➔

Toni Selz aus dem Bergmannstrost als Pfleger des Jahres ausgezeichnet

Der Pfleger des Jahres 2023 kommt aus dem BG Klinikum Bergmannstrost Halle. **Toni Selz**, Stationsleiter der Neurochirurgie, wurde aus 1.000 bundesweiten Nominierungen im Rahmen der Initiative „Herz & Mut“ von einer Fachjury ausgewählt.

Selz, so die Einschätzung der Jury, sei ein „außergewöhnlicher und vielschichtiger Pfleger, der weit über den eigenen Tellerrand hinausschaut, komplexe Zusammenhänge mitdenkt, höchste Qualitätsstandards verfolgt und stets das Wohl der Patienten im Blick hat“.

Foto: BG Kliniken



Toni Selz, Pfleger des Jahres 2023 aus dem BG Klinikum Bergmannstrost Halle

Auf seiner Station engagiert sich Selz immer wieder für gute Arbeitsbedingungen seines Stationsteams. Wie gut er das macht, zeigt die Tatsache, dass zuletzt 2019 auf seiner Station jemand gekündigt hat.

Im Bergmannstrost ist er Teilprojektleiter Pflege im Rahmen des europaweiten Projekts „Magnet4Europe“. Auch hier gilt es, gemeinsam mit den Beschäftigten Arbeitsbedingungen zu schaffen, die die psychische und körperliche Gesunderhaltung aller Mitarbeitenden ermöglichen.

Selz: „Pflege heißt für mich, kreativ zu sein im eigenen Denken und Handeln. Mit Schema F komme ich da nicht weiter, denn jeder Patient ist anders, jeder Kollege ist anders. Und Prozesse, die vor drei Jahren funktioniert haben, müssen jetzt nicht mehr richtig sein.“

Die Initiative „Herz & Mut“ wurde vom Personaldienstleister Jobtour Medical ins Leben gerufen. Der mit 5.000 Euro dotierte Preis für den Pfleger des Jahres wurde in diesem Jahr zum siebten Mal ausgeschrieben. ➔

Wolfgang Laske löst Klaus Ruff ab

Der stellvertretende Leiter des Geschäftsbereichs Prävention der Berufsgenossenschaft Verkehrswirtschaft Post-Logistik Telekommunikation (BG Verkehr), **Dr. Klaus Ruff**, ging am 30. Juni 2023 in den Ruhestand. Er verantwortete Themen wie Fahrassistenzsysteme oder die Umsetzung der Richtlinien der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) und vertrat die BG Verkehr in verschiedenen Gremien. Ruffs Aufgaben übernimmt **Wolfgang Laske**, der ebenfalls seit vielen Jahren stellvertretender Leiter des Geschäftsbereichs Prävention war. Der Diplom-Ingenieur der Fachrichtung Maschinenbau arbeitet seit 1995 für die BG Verkehr. ➔



Fotos: BG Verkehr

Dr. Klaus Ruff (links) und Wolfgang Laske

Axel Ekkernkamp zum IQM-Präsidenten gewählt

Die Mitgliederversammlung der IQM Initiative Qualitätsmedizin hat **Prof. Axel Ekkernkamp** einstimmig zum Präsidenten des Vorstands gewählt. Er tritt damit die Nachfolge von Dr. Francesco De Meo an, der seit der Gründung von IQM im Jahr 2008 bis 2022 als Präsident des IQM-Vorstands fungierte.

Ekkernkamp, CMO der BG Kliniken, die auch Gründungsmitglied von IQM sind, vertritt im Vorstand die öffentlich-rechtliche Trägergruppe. Er leitet zudem das BG Klinikum Unfallkrankenhaus Berlin (UKB) seit der Eröffnung 1997 als Ärztlicher Direktor und gehört seit 1999 auch der UKB-Geschäftsführung an. Er ist Facharzt für Chirurgie, für Orthopädie und Un-

fallchirurgie und verfügt über zahlreiche Zusatzqualifikationen. 1999 wurde er auf den Lehrstuhl für Unfallchirurgie der Universitätsmedizin Greifswald berufen.

Ekkernkamp beschäftigt sich seit mehr als 30 Jahren mit den Themen Qualitätssicherung und Qualitätsmanagement, so in Ärztekammern, Verbänden, Organisationen und über viele Jahre führend bei der Deutschen Gesellschaft für Chirurgie. Ab 2001 war er Vorsitzender des Ausschusses Krankenhaus nach § 137c Sozialgesetzbuch (SGB) V und stellvertretender Vorsitzender des Koordinierungsausschusses nach § 137e SGB V – beide Ausschüsse gingen 2003 in den Gemeinsamen Bundesausschuss (G-BA) auf.



Foto: UK

Prof. Axel Ekkernkamp

BG Verkehr ehrt und verabschiedet Ulrich Bönders

Foto: BG Verkehr



Zum Abschied nahm Ulrich Bönders (links) die Goldene Ehrennadel von Klaus Peter Röskes, dem Vorsitzenden des Vorstands der BG Verkehr, entgegen.

Ulrich Bönders, Vorsitzender der Vertreterversammlung der Berufsgenossenschaft Verkehrswirtschaft Post-Logistik Telekommunikation (BG Verkehr) wurde anlässlich seines Ausscheidens aus dem Amt mit der Goldenen Ehrennadel ausgezeichnet.

Bönders gehörte der Vertreterversammlung seit 2005 an. Nach den Sozialwahlen 2011 übernahm der Spediteur für die Arbeitgeberseite den Vorsitz des Gremiums. Klaus Peter Röskes, Vorstandsvorsitzender der BG Verkehr, lobte Bönders' Durchsetzungsvermögen, Verhandlungsstärke, aber auch seinen Weitblick und seine Kompromissbereitschaft. Neben Bönders erhielten fünf weitere scheidende Mitglieder der Vertreterversammlung die Goldene Ehrennadel für Ihre Verdienste: Arnold Lipinski, Ulrich Bösl, Hartmut Dettmann, Jutta Diekamp und Gerd Doeppelheuer.