

DGUV Forum

Das UVMG: Eine erste Bilanz



Prävention
Unfallversicherungsrecht

Gesundheit im Betrieb
Fusionsprozesse
erfolgreich steuern (Teil 2)

Liebe Leserin, lieber Leser,

der Frühling bringt uns nicht nur die ersehnte Wärme nach einem langen Winter, er bringt auch Klarheit über die Pläne der Bundesregierung zur Vollendung der Organisationsreform bei den Berufsgenossenschaften. Vorfahrt für die Selbstverwaltung – das ist der Grundtenor, der unter Beibehaltung des Ziels der neun Träger nochmals anklingt. Den größten Teil des Weges sind wir bereits erfolgreich gegangen. Am 1. Januar 2010 waren es noch 13 gewerbliche Träger. Im jetzt vorliegenden Gesetzentwurf zur Änderung des Sozialgesetzbuchs VII werden mehrere Berufsgenossenschaften konkret zur Fusion spätestens zum 1. Januar des nächsten Jahres aufgefordert. Diese zusätzliche Frist dürfen und werden wir nicht ungenutzt verstreichen lassen! Das schulden wir Unternehmen, Versicherten und nicht zuletzt uns selbst. Wir stehen gemeinsam gegenüber dem Gesetzgeber im Wort und müssen darauf bedacht sein, kein Vertrauen zu verspielen.



Foto: DGUV

Und auch die bereits vollzogenen Fusionen gilt es mit Leben zu füllen. Konstruktive Anregung dazu gibt unsere zweiteilige Reihe „Fusionsprozesse erfolgreich steuern“, die in dieser Ausgabe fortgesetzt wird.

„Die bereits vollzogenen Fusionen gilt es mit Leben zu füllen.“

Das Gesetz zur Modernisierung der gesetzlichen Unfallversicherung (UVMG) sieht neben den Fusionen auch organisatorische Verbesserungen im Arbeitsschutz vor. Bund und

Länder arbeiten mit der Unfallversicherung verstärkt auf einer gesetzlich geregelten Basis übergreifend und koordiniert in der Prävention zusammen. Die Beteiligten haben dazu Handlungsfelder mit Präventionsschwerpunkten ausgewählt. Anhand dieser führen sie eine Reihe von Arbeitsprogrammen durch, die nachweisbare Erfolge im betrieblichen Arbeitsschutz erwarten lassen. In diesem Heft beleuchten wir die Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie vor allem auch aus rechtlicher Perspektive. Eine Zwischenbilanz soll im Lauf des Jahres folgen.

Zunächst aber wünsche ich Ihnen eine anregende Lektüre dieser Ausgabe von DGUV Forum.

Mit den besten Grüßen
Ihr

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Dr. Breuer'.

Dr. Joachim Breuer
Hauptgeschäftsführer der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung

› Editorial/Inhalt ››› 2 – 3

› Aktuelles ››› 4 – 8

› Titelthema ››› 10 – 25

Unfallversicherungsmodernisierungsgesetz 10
Neuorganisation der gewerblichen Berufsgenossenschaften und der Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand
Michael Quabach ››› Eine erste Bilanz

Außergerichtliche Streitschlichtung 12
Schiedsstelle für Katasterfragen
Michael Quabach ››› Auswirkungen auf die Praxis

Ungewollte Nebenwirkungen 14
Folgen des Übergangs der Betriebsprüfung auf die Rentenversicherung
Edlyn Höller ››› Erfüllen die neuen Regelungen die ursprünglichen Ziele des Gesetzgebers?

Eine Zwischenbilanz 20
Die Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie
Michael Jansen, Sven Timm ››› Das UVMG bildet die Rechtsgrundlage für die GDA. Es hat die notwendige Verbindlichkeit geschaffen, um Veränderungsprozesse zu gestalten, in Gang zu halten und weiterzuentwickeln.

› Prävention ››› 26 – 33

Zwischen Gesundheitsförderung und Arbeitsschutz 26
Die Aktivitäten der Unfallversicherungsträger im Bereich „Gesundheit im Betrieb“
Frank Bell, Angela Knoll, Björn Wegner, Annekatrin Wetzstein

Prävention lohnt sich 32
Temperaturabgesenkter Einbau von Asphalt
Reinhold Rühl

› Unfallversicherungsrecht ››› 34 – 40

Gestaltungsparameter und Handlungsempfehlungen 34
Fusionsprozesse erfolgreich steuern (Teil 2)
Jörg Botti, Dieter Hölzli, Gabriele Sparing ›››
 Die Gestaltung von Fusionen ist eine der wesentlichen Herausforderungen für die Unfallversicherungsträger. (Teil 1 siehe DGUV Forum 3/2010)

› Aus der Rechtsprechung ››› 41

› Markt und Medien/Impressum ››› 42



Verleihung der internationalen Preise für soziale Sicherheit



Hans-Jürgen Schreiber (li.) und Sven Königler (Mi.), BGHW, nehmen den „Preis für gute Praxis in Europa“ entgegen

Institutionen der sozialen Sicherheit aus Frankreich und Deutschland haben für ihre „innovativen und ehrgeizigen“ Projekte zur Verbesserung der Dienste der sozialen Sicherheit den „Preis für gute Praxis in Europa“ gewonnen. Dies verkündete die Internationale Vereinigung für soziale Sicherheit (IVSS) Anfang März 2010 anlässlich eines Festakts in Warschau.

Die französische Landeskasse für Familienzulagen erhielt den Preis für die Schaf-

fung ihrer Website www.mon-enfant.fr. Gleichrangig zeichnete die IVSS die deutsche Berufsgenossenschaft Handel und Warendistribution (BGHW) für ihre Mitarbeiter-Informations- und Wissensplattform aus.

In einer Ansprache während der Preisverleihung für gute Praxis im Rahmen des Regionalforums für soziale Sicherheit in Europa gratulierte IVSS-Generalsekretär Hans-Horst Konkolewsky den Preisträgern:

„Die innovativen und ehrgeizigen Gewinnerbeiträge aus Frankreich und Deutschland sowie die verschiedenen Einreichungen aus der ganzen Region sind ein Beleg für die bemerkenswerte Fähigkeit der Institutionen der sozialen Sicherheit, ihre Leistungsfähigkeit und ihre Dienste auf neue Anforderungen abzustimmen und zu verbessern.“

! www.issa.int/goodpractices

Kurzarbeit lässt Zahl der Arbeitsunfälle 2009 deutlich sinken

In Deutschland hat es im vergangenen Jahr deutlich weniger meldepflichtige Arbeitsunfälle gegeben. Die absolute Zahl der Arbeitsunfälle lag bei 898.376, ein Minus von 7,5 Prozent gegenüber 2008. Die Zahl der Wegeunfälle stieg dagegen leicht an.

„Hauptursache für die starke Abnahme der Arbeitsunfälle ist wahrscheinlich die Kurzarbeit“, sagt der Hauptgeschäftsführer der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung, Dr. Joachim Breuer. Zwar lägen hierzu noch keine abschließenden Zahlen vor. Ein Indikator sei jedoch, dass die Zahl der durchschnittlich von einem Beschäftigten im Jahr 2009 geleisteten Arbeitsstunden verglichen mit 2008 um 40 Stunden gesunken sei.

Rückgänge gab es auch bei den tödlichen Unfällen sowie bei den Schul- und Schulwegunfällen. Unfallkassen und Gemeindeunfallversicherungsverbände verzeichneten insgesamt 1.242.266 meldepflichtige Schulunfälle, ein Rückgang um 6,8 Prozent gegenüber dem Vorjahr. Auf dem Weg zur Bildungsstätte ereigneten sich 114.825 Unfälle – ein Minus von 3,2 Prozent. Die Zahl der tödlichen Schülerunfälle fiel um 22 auf 54.

„Diese Rückgänge sind erfreulich, aber wir wollen noch besser werden“, so Breuer. „Ein Mittel dazu ist unsere Präventionskampagne ‚Risiko raus!‘, mit der wir unter anderem für mehr Sicherheit für Fahrradfahrer werben.“

DGUV-Symposium „Arbeitsschutzmanagement – mit System sicher zum Erfolg“

Arbeitsschutzmanagementsysteme (AMS) bieten für jedes Unternehmen – egal ob groß oder mittelständisch – passgenaue, praktikable Lösungen zur systematischen Organisation des Arbeitsschutzes. Sie steigern so die Wettbewerbsfähigkeit des Betriebs. Mit dieser Botschaft startete das DGUV-Symposium „Arbeitsschutzmanagement – mit System sicher zum Erfolg“ am 15. März 2010 in Berlin.

Praxis statt Theorie war das Motto der Veranstaltung, die sich direkt an Unternehmer und Führungskräfte aller Branchen und Betriebsgrößen richtete und ein buntes Spektrum an AMS-Beispielen bot. Es wurde dargestellt, wie die

Unfallversicherungsträger die Betriebe auf diesem Gebiet unterstützen.

Alexander Gunkel, Mitglied der Hauptgeschäftsführung der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), unterstrich in seinem Grußwort die Bedeutung einer branchen- und betriebsgrößenspezifischen Umsetzung von Arbeitsschutzmanagementsystemen. Er betonte: „Der Grundsatz ‚One size fits all‘ gilt hier gerade nicht.“

Initiiert hat das Symposium der Ausschuss „Organisation des Arbeitsschutzes“ der DGUV. Dort erarbeiten Experten der Berufsgenossenschaften und Unfallkassen gemeinsam mit Bund,



Das Gütesiegel bestätigt die Wirksamkeit eines betrieblichen Arbeitsschutzmanagementsystems

Ländern, Sozialpartnern und Verbänden innovative Lösungen zur Prävention als Führungsaufgabe.



www.dguv.de > Webcode: d96479

Erfolgreicher Auftaktworkshop zu RehaFutur

Über die Zukunft der beruflichen Rehabilitation diskutierten am 21. und 22. Januar 2010 in Potsdam mehr als 160 Teilnehmer aus Politik, Sozialverbänden, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen sowie Mitarbeiter von Reha-Trägern und Leistungserbringern.

Ziel von RehaFutur ist es, die berufliche Rehabilitation Erwachsener in der Bundesrepublik weiterzuentwickeln und zukunftsicher zu gestalten. Die 2007 vom Bundesministerium für Arbeit

und Soziales (BMAS) begleitend ins Leben gerufene wissenschaftliche Fachgruppe hatte hierzu in ihrem 2009 vorgelegten Bericht acht Handlungsfelder identifiziert und beschrieben.

Dr. Andreas Kranig von der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) bezeichnete den Bericht der Fachgruppe als „stimmige Analyse“ der Strukturen der beruflichen Teilhabe. In vieler Hinsicht bestätigte er die Praxis der gesetzlichen Unfallversicherung. Leitgedanke einer erfolgreichen Rehabilitation ist

es, den Betroffenen die größtmögliche gesellschaftliche Teilhabe und Selbstbestimmung zu ermöglichen. Ein stärkeres Augenmerk soll deshalb künftig darauf gelegt werden, die Selbstverantwortung des Einzelnen zu fördern.

Am Ende der Tagung ließen sich die Ergebnisse in vier Kernfeldern zusammenfassen: „Selbstbestimmung einschließlich Beratung“, „Steuerung des Eingliederungsprozesses“, „Forschung und Entwicklung“ und „Beruf und Arbeitswelt“. Hierzu sollen Arbeitsgruppen bis zum Jahr 2011 Vorschläge entwickeln. Die DGUV und ihre Mitglieder beteiligen sich aktiv an diesem Prozess.



Die Träger von RehaFutur

Faire und sichere Zeitarbeit – ein Modell mit Zukunft

Über 100 Verbandsvertreter, Unternehmer und Fachkräfte für Arbeitssicherheit tauschten sich beim 3. Branchentreff Zeitarbeit der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft (VBG) im Landschaftspark Duisburg-Nord über aktuelle Trends aus: Wie kann die Zahl der Arbeitsunfälle weiter gesenkt oder der Wandel des Arbeitsmarktes genutzt werden? Auch ein Blick zum Nachbarn fehlte nicht: Wie ist die Zeitarbeit in den Niederlanden aufgestellt?

Neben mehreren Zeitarbeitsunternehmern referierten auch Werner Stolz, der Hauptgeschäftsführer des Interessenverbands Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e. V. (iGZ), und Manuela Gnauck-Stuwe, die VBG-Zeitarbeitsexpertin. Sie präsentierte den Vertretern der Zeitarbeitsbranche das Beitragszuschlagsverfahren der VBG.

Sinkende Unfallzahlen zeigen, dass der Gesundheitsschutz der Beschäftigten in

der Branche immer stärker an Bedeutung gewinnt – das spiegelte sich auch beim Branchentreff wider: Vor allem die Beiträge, die den Arbeitsschutz thematisierten, weckten das Interesse der Besucher. „Wir merken, dass die Nachfrage nach unseren Präventionsangeboten und nach unserem Zertifikat ‚AMS – Arbeitsschutz mit System‘ steigt“, freut sich Margarete Krause, Leiterin der VBG-Bezirksverwaltung Duisburg und Organisatorin des Branchentreffs.

Frauen und Gesundheit bei der Arbeit

Anlässlich des Internationalen Frauentages am 8. März 2010 machte die Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (OSHA) erneut auf geschlechtsspezifische Probleme und Aspekte bei Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz aufmerksam: Etwa 42 Prozent der erwerbstätigen Bevölkerung der EU sind Frauen. Doch Männer und Frauen sind nicht identisch, und die Arbeiten, die sie verrichten, und auch ihre Arbeitsbedingungen sind nicht die gleichen.

Die OSHA betont, wie wichtig es ist, die Unterschiede anzuerkennen. In Bezug auf Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit plädiert sie für einen geschlechterspezifischen Ansatz.



Weitere Veröffentlichungen zu diesem Thema unter: osha.europa.eu/de/priority_groups/gender



Quelle: DGUV

NAPO in „Wo ist mein Kopf?“

Zur Präventionskampagne „Risiko raus!“, die das sichere Fahren und Transportieren zum Inhalt hat, wurde ein neuer NAPO-Film produziert. Die Motive dieser Kampagne zeigen Situationen in der Zehntelsekunde vor einem Unfall, wobei ein Akteur jeweils als kopflose Person dargestellt wird. Damit wird eine der häufigsten Unfallursachen auf den Punkt gebracht: unüberlegtes und somit kopfloses Verhalten. Die Macher der computeranimierten Zeichentrickfigur NAPO haben diese Kopflosidee aufgegriffen und lassen NAPO in drei Szenen ebenfalls kopflos agieren.

Szene 1: Das Plakat

NAPO fährt mit einem Gabelstapler durch den Betrieb und wird beim Anblick eines Posters abgelenkt. Das kann natürlich nicht gutgehen.

Szene 2: Die Ladung

Wegen Zeitdrucks von Seiten des Chefs sichert NAPO nicht alle geladenen Kisten auf seinem Lkw. Sein Kopf ist noch bei der Diskussion mit dem Chef, und man ahnt schon, was beim ersten Bremsen passiert. Der Chef, auch kopflos unterwegs wegen der Diskussion mit NAPO, wird in den Unfall verwickelt.

Szene 3: Der Großauftrag

Ein eiliger Großauftrag lässt alle Sicherheitsmaßnahmen hinten anstehen. Abgelenkt durch den Auftrag geht der Chef kopflos durch den Betrieb, ohne das gefährliche Tun der Beschäftigten zu registrieren. Auch das kann nicht lange gutgehen.



Der neue NAPO-Film steht zum Herunterladen auf der Kampagnenhomepage: www.risiko-raus.de

Keine Angst vor Erster Hilfe

Wer bei einem Verkehrsunfall Erste Hilfe leistet, kann juristisch nichts falsch machen, ermuntert der Deutsche Verkehrssicherheitsrat (DVR) alle Verkehrsteilnehmer. Wem bei der der Ersten Hilfe ein Fehler unterläuft, der ist vor Strafverfolgung geschützt, weil er nach bestem Wissen und Gewissen gehandelt hat. Unterlassene Hilfeleistung ahnden die Gerichte hingegen mit bis zu einem Jahr Freiheitsstrafe.

Neben der Absicherung der Unfallstelle und der Erstversorgung der Verletzten ist der Notruf besonders wichtig. Auch wenn heute fast jeder ein Mobiltelefon dabei hat: Wenn möglich, sollte für die Unfallmeldung auf der Autobahn eine Notrufsäule oder auf der Landstraße ein Notruftelefon genutzt werden. So wird automatisch und präzise festgestellt, wo sich der Anrufer befindet, und die Rettungskräfte können den Unfallort ohne Suchfahrten ansteuern.

Der Notruf sollte folgende Angaben enthalten: Wo ist der Unfall passiert? Wie viele Verletzte gibt es? Welche Verletzungen liegen vor? Wer meldet den Unfall? In jedem Fall sollte man abwarten, ob die Leitstelle Rückfragen hat. Benutzt man das Handy für den Notruf, wählt man die international gültige Notrufnummer 112.

Kenntnisse der stabilen Seitenlage oder über die lebensrettende Herzmassage sollten regelmäßig aufgefrischt werden

Rehabilitation International

Am 9. und 10. November 2010 veranstaltet die Behindertenrechtsorganisation „Rehabilitation International Europe“ in Kopenhagen die 9. European Conference on Rehabilitation (ERC).

Die Konferenz präsentiert sich als „Reality Check“ zur Umsetzung der UN-Konvention für die Rechte behinderter Menschen in Europa, die im vergangenen Jahr auch von Deutschland ratifiziert wurde.

Viele Redner und Aussteller sind eingeladen, um Beispiele aus der Rehabilitationsarbeit in Europa zu erläutern. Insbesondere wendet sich die Konferenz an Vertreter der Regierungen, der Wirtschaft und Wissenschaft und an betroffene Personen selbst. Ziel ist es, die Fortschritte in den Bereichen Inklusion, Barrierefreiheit und Teilhabe aufzuzeigen und die notwendigen weiteren Schritte in der Umsetzung der UN-Konvention zu diskutieren.



Die Deutsche Vereinigung für Rehabilitation (DVfR) wird auf ihrer Homepage www.dvfr.de über die Entwicklung der Kopenhagener Konferenz berichten.

Informationen zur Teilnahme können bei Jan S. Johansen (jan.johansen@stab.rm.dk) angefordert werden. Postadresse: European Conference 2010, MarselisborgCentret, P.P. Oerumsgade 11, building 8, Aarhus C, 8000, Denmark

Gesetzliche Unfallversicherung gibt Tipps für sicheren Schulweg mit dem Fahrrad

Unfallkassen und Berufsgenossenschaften verzeichnen jedes Jahr rund 60.000 Straßenverkehrsunfälle von Schülern, Kindern in Tagesbetreuung und Studierenden. Die Hälfte davon ereignet sich mit dem Fahrrad.

Die Eltern können jedoch gemeinsam mit den Kindern viele Risiken ausschließen.

- **Früh üben:** Wahrnehmung und Bewegung sind für eine sichere Verkehrsteilnahme wichtig. Beide Fähigkeiten können Eltern spielerisch schon mit Kindern im Vorschulalter üben.
- **Fähigkeiten testen:** Kann das Kind auch in schwierigen Situationen die Balance auf dem Rad halten und kennt es die Verkehrsregeln?
- **Fahrrad prüfen:** Das Fahrrad muss über die nötige Sicherheitsausstattung verfügen. Bremsen und Beleuchtung sollten regelmäßig geprüft werden.
- **Helm tragen:** Ein Fahrradhelm ist ein absolutes Muss, denn er kann die Folgen von Unfällen erheblich mindern.
- **Reflektierende Kleidung tragen:** Helle Kleidung reicht nicht aus, um die Sichtbarkeit sicherzustellen. Das kann nur retroreflektierendes Material auf der Kleidung.



Kreativwettbewerb „Go Ahead“

Sicheres Radfahren ist in diesem Jahr auch Thema des Kreativwettbewerbs „Go Ahead“. Gesucht werden Beiträge rund um das Thema sicheres Fahrrad fahren. Teilnehmen können Schülergruppen und Klassen der Jahrgangsstufen 5 bis 13 sowie Berufskollegs.

! www.risiko-raus.de
www.sportwettbewerb.de

Geprüfte Qualität in der PT Akademie

Die PT Akademie – staatlich anerkannte Schule für Physiotherapie an der Berufsgenossenschaftlichen Unfallklinik (BGU) Tübingen – erhielt im Februar 2010 zum dritten Mal das Qualitätssiegel des Interessenverbands zur Sicherung der Qualität der Ausbildung an den deutschen Schulen für Physiotherapie (ISQ).

„Seit ihrer Gründung im Jahr 1958 ist es oberstes Ziel der Schule für Physiotherapie, ihren Schülerinnen und Schülern eine gute Ausbildung anzubieten“, erklärt Harry Belzl, Leiter der PT Akademie der BGU. Im Jahr 2003 stellte sich die Schule erstmals der freiwilligen Qualitätsüberprüfung für Berufs-

fachschulen der Physiotherapie durch die externen und unabhängigen Prüfer des ISQ und erhielt das Qualitätssiegel mit sehr gutem Ergebnis. Der ISQ bietet derzeit in Deutschland die einzige Qualitäts-

überprüfung an, die auf die spezifischen Belange der Physiotherapieausbildung zugeschnitten ist. Routinemäßig muss alle drei Jahre eine Wiederholung des Qualitätschecks durchgeführt werden.



Das Zertifizierungsverfahren des ISQ basiert auf einem speziellen Bewertungssystem. Ein wichtiger Teil der Qualitätsüberprüfung ist die unabhängige Befragung von Schülerinnen und Schülern.

! www.isq-physio.de

Lehrkraft und Schüler der PT Akademie beim praktischen Unterricht

DGUV Forum

Die Fachzeitschrift für
Prävention, Rehabilitation
und Entschädigung

DGUV Forum ist das offizielle Fachorgan der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV). DGUV Forum bietet Ihnen Berichte, Fakten und Meinungen zu den Themen der gesetzlichen Unfallversicherung.

Nutzen Sie die Informationen aus erster Hand für Ihren beruflichen Alltag.

Jahresabonnement • 10 Ausgaben
– davon 2 Doppelausgaben 1/2 und 7/8
Umfang • 44 Seiten (Doppelnummer 68 Seiten)
Format • DIN A4
Preis • 96,00 Euro zuzüglich 14,00 Euro Versand

Fordern Sie jetzt Ihr kostenloses Probeheft an!

!

Die Zeitschrift ist zu bestellen bei •
Universum Verlag,
Postfach, 65175 Wiesbaden
Info-Telefon • 0611/9030-501
Bestell-Fax • 0611/9030-181
E-Mail • vertrieb@universum.de
Bestellinfos im Internet unter •
www.universum.de/shop
www.dguv-forum.de



80168
Fachzeitschrift für Prävention, Rehabilitation und Entschädigung
Ausgabe 4 • 2010

DGUV Forum

**Das UVMG:
Eine erste Bilanz**

Prävention
Unfallversicherungsrecht

Gesundheit im Betrieb
Fusionsprozesse
erfolgreich steuern (Teil 2)

 **DGUV**

Kostenloses Probeheft bestellen!

UniversumVerlag 



Unfallversicherungsmodernisierungsgesetz Neuorganisation der gewerblichen Berufsgenossenschaften und der Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand

Das Unfallversicherungsmodernisierungsgesetz (UVMG) hat den gewerblichen Berufsgenossenschaften und den Unfallversicherungsträgern der öffentlichen Hand unterschiedlich ausgeprägte Vorgaben für die zukünftigen Trägerstrukturen gemacht. Nachdem die Fristen der §§ 222 und 223 SGB VII zum Ende des vergangenen Jahres abgelaufen sind, ist es Zeit für eine erste Bilanz der Umsetzung.

1 Entwicklungen vor dem UVMG

Nachdem die Zahl der gewerblichen Berufsgenossenschaften nach der Gründung der Bundesrepublik Deutschland für mehr als 55 Jahre (bis auf eine Ausnahme) unverändert geblieben war, erfolgte ab dem Jahr 2005 – mithin lange vor einer gesetzlichen Regelung – eine Reihe von freiwilligen Trägervereinigungen.

Hierfür waren mehrere Gründe verantwortlich. So spielte der rapide Bedeutungsverlust einzelner Branchen (zum Beispiel Binnenschifffahrt, Textil) eine maßgebliche Rolle. Auch vollzog sich ein Wandel weg von regional gegliederten hin zu bundesweiten Berufsgenossenschaften (Bau, in der Tendenz auch

im Metallbereich). Nicht zuletzt waren zunehmend Fusionserwartungen insbesondere aus dem politischen Bereich zu verzeichnen. So trat der damalige Bundeswirtschaftsminister Clement Anfang 2004 für eine Reduzierung von seinerzeit 35 auf weniger als zehn gewerbliche Berufsgenossenschaften ein.¹ Die Mitgliederversammlung des ehemaligen Hauptverbandes der gewerblichen Berufsgenossenschaften hatte bereits im Jahr 2003 die Bereitschaft der Selbstverwaltung erklärt, – wo notwendig – Fusionen durchzuführen.²

Bei den Unfallversicherungsträgern der öffentlichen Hand haben schon in den 90er Jahren des vergangenen Jahrhun-

derts erhebliche Veränderungsprozesse stattgefunden. Einzelnen Neugründungen³ stand der Wegfall der meisten Eigenunfallversicherungsträger größerer Städte⁴ gegenüber. In der Folgezeit kam es zu weiteren Konzentrationen in Form einheitlicher Landesträger⁵ sowie länderübergreifender Träger.⁶ Hinzu kamen einzelne Fusionen im Landesbereich,⁷ die zwischenzeitlich teilweise in größeren Trägern aufgegangen sind.⁸

2 Das UVMG als Katalysator von Fusionen

Das UVMG hat den Fusionsprozess innerhalb der gewerblichen wie der öffentlichen Unfallversicherung deutlich beschleunigt.

2.1 Vereinigung gewerblicher Berufsgenossenschaften

Auch wenn die gewerblichen Berufsgenossenschaften Ende 2006 selbst die Zielzahl von neun gewerblichen Berufsgenossenschaften thematisiert hatten,⁹ hat der Vereinigungsprozess seit der gesetzgeberischen Vorgabe in § 222 SGB VII enorm an Tempo zugelegt. Nach dem Gesetzesbeschluss haben weitere zwölf Träger (teilweise mehrere) Fusionsbeschlüsse gefasst. Hierdurch reduzierte sich die Zahl der gewerblichen Berufsgenossenschaften von 23 auf 13. Mitverantwortlich hierfür war sicher auch der – über das Selbstverwaltungskonzept hinausgehende – ambitionierte Zeitplan. Die Trägerzahl von neun sollte hiernach bereits zum 31. Dezember 2009 erreicht werden.

Dieses ehrgeizige Ziel konnte indes nicht ganz erreicht werden. Seit Jahresbeginn 2010 bestehen noch die nachfolgend aufgeführten gewerblichen Berufsgenossenschaften:

- Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie (BG RCI)
- Hütten- und Walzwerks-Berufsgenossenschaft (HWBG)
- Maschinenbau- und Metall-Berufsgenossenschaft (MMBG)
- Berufsgenossenschaft Metall Nord Süd (BGM)
- Berufsgenossenschaft Energie Textil Elektro Medienerzeugnisse (BG ETEM)
- Holz-Berufsgenossenschaft (HBG)
- Berufsgenossenschaft Nahrungsmittel und Gaststätten (BGN)
- Fleischerei-Berufsgenossenschaft (FBG)
- Berufsgenossenschaft Handel und Warendistribution (BGHW)
- Verwaltungs-Berufsgenossenschaft (VBG)
- Berufsgenossenschaft für Transport und Verkehrswirtschaft (BG Verkehr)
- Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW)
- Berufsgenossenschaft der Bauwirtschaft (BG BAU)

Drei der aufgeführten Träger¹⁰ hatten ihre Vereinigung zu diesem Zeitpunkt bereits beschlossen. Sie soll aber erst zum 1. Juli 2010 in Kraft treten. Drei weitere Berufsgenossenschaften¹¹ befinden sich seit längerem in Fusionsverhandlungen. Dabei

wird es maßgeblich darauf ankommen, eine für Versicherte, Unternehmen und politische Entscheidungsträger gleichermaßen nachvollziehbare Trägerstruktur zu finden. Ein Fortbestehen einzelner regional gegliederter Berufsgenossenschaften dürfte daher ebenso wenig erfolgversprechend sein wie das Festhalten an Trägern, die eine deutlich unterdurchschnittliche Zahl an Unternehmen und Versicherten aufweisen.

Nach heutigem Stand spricht einiges dafür, dass die gesetzlich vorgegebene Zahl von neun gewerblichen Berufsgenossenschaften – wenn auch um einige Monate verzögert – erreicht wird. Allerdings sind hierzu noch eine Reihe von Problemen zu lösen und verschiedene Hindernisse zu beseitigen.

2.2 Stellungnahme der Bundesregierung

Die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung hat der Bundesregierung im Dezember 2008 einen Bericht über den (Zwischen-)Stand der Reduzierung der Trägerzahl vorgelegt und diesen Ende Mai 2009 aktualisiert.¹²

Die Bundesregierung hat im August 2008 hierzu gegenüber Bundestag und Bundesrat Stellung genommen und darauf hingewiesen, dass sie eine fristgerechte Umsetzung von § 222 SGB VII erwartet. Dabei weist sie auf die parlamentarischen Beratungen zum UVMG hin, wonach ein gesetzgeberisches Eingreifen in Aussicht stehe, sofern die Gesetzesvorgaben nicht erfüllt würden.¹³

2.3 Pläne des Gesetzgebers

Am 24. März 2010 hat die Bundesregierung einen Gesetzentwurf¹⁴ beschlossen, der eine Verpflichtung für einzelne, konkret benannte gewerbliche Berufsgenossenschaften enthält, sich bis zum 1. Januar 2011 zu vereinigen. Nach der Umsetzung dieses Vorhabens wäre die Zahl von neun gewerblichen Berufsgenossenschaften erreicht. Möglicherweise wird der entsprechende Passus – sollte er Gesetzeskraft erlangen – aber durch die tatsächlichen Entwicklungen bei den laufenden Fusionsverhandlungen überholt und damit gegenstandslos.

2.4 Vereinigung von Unfallversicherungsträgern der öffentlichen Hand

Im Gegensatz zu den gewerblichen Berufsgenossenschaften sieht das UVMG für die Unfallversicherungsträger der Kommunen, Länder und des Bundes keine verbindlichen Zielzahlen verbleibender Träger vor. Gefordert werden Konzepte zu den Möglichkeiten einer Reduzierung auf einen Träger je Bundesland (§ 223 Abs. 1 SGB VII) beziehungsweise eines bundesunmittelbaren Unfallversicherungsträgers der öffentlichen Hand (§ 224 SGB VII). ▶

★

- 1 *Westfalen-Blatt vom 31. Januar 2004.*
- 2 *Zu weiteren Einzelheiten der Vorgeschichte vgl. Michael Quabach, Neuorganisation der gewerblichen Berufsgenossenschaften und der Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand, BG 11/08, 397 f.*
- 3 *Feuerwehrunfallkassen in Brandenburg und Thüringen, Eisenbahn-Unfallkasse, Unfallkasse Post und Telekom.*
- 4 *Düsseldorf, Dortmund, Essen, Köln.*
- 5 *Baden-Württemberg, Nordrhein-Westfalen.*
- 6 *Unfallkasse Nord, Hanseatische Feuerwehr-Unfallkasse Nord, Feuerwehr-Unfallkasse Mitte.*
- 7 *Feuerwehr-Unfallkasse Niedersachsen, Feuerwehr-Unfallkasse Nordrhein-Westfalen.*
- 8 *Feuerwehr-Unfallkasse Nordrhein-Westfalen.*
- 9 *Beschluss der Mitgliederversammlung des Hauptverbandes der gewerblichen Berufsgenossenschaften vom 1. Dezember 2006 („Strukturelle Neuordnung“).*
- 10 *Hütten- und Walzwerks-Berufsgenossenschaft, Maschinenbau- und Metall-Berufsgenossenschaft, Holz-Berufsgenossenschaft.*
- 11 *Berufsgenossenschaft Metall Nord Süd, Berufsgenossenschaft Nahrungsmittel und Gaststätten, Fleischerei-Berufsgenossenschaft.*
- 12 *BT-Drs. 16/13908, Seite 4 ff.*
- 13 *BT-Drs. 16/13908, Seite 3.*
- 14 *Entwurf für ein „Drittes Gesetz zur Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze“, BR-Drs. 152/10 vom 26.3.2010*
- 15 *Unfallkasse des Bundes, Unfallkasse Post und Telekom, Eisenbahn-Unfallkasse.*

Derartige Konzepte wurden entwickelt und den jeweiligen Landesregierungen beziehungsweise den zuständigen Bundesministerien vorgelegt.

Zusammenschlüsse sind nach Inkrafttreten des UVMG bislang nicht erfolgt. Gleichwohl ist absehbar, dass sich die Zahl der Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand in den nächsten Jahren verringern wird. Entsprechende Pläne hierfür gibt es in einzelnen Ländern mit mehreren landesunmittelbaren Trägern (Bayern) sowie im Bereich der Bundesträger.¹⁵

3 Fazit und Ausblick

Der Fusionsprozess innerhalb der gewerblichen wie der öffentlichen Unfallversicherung hat bereits lange vor seiner gesetzlichen Verankerung durch das UVMG begonnen. Die Zahl der gewerblichen Berufsgenossenschaften hat sich dabei innerhalb von nur fünf Jahren von 35 auf 13 verringert und wird in nächster Zeit noch weiter zurückgehen. Auch bei den Unfallversicherungsträgern von Bund, Ländern und Kommunen hat ei-

ne ganze Reihe von Vereinigungen stattgefunden. Ein Ende dieses Prozesses ist noch nicht absehbar.

Das politische Ziel einer deutlichen Verringerung der Trägerzahlen wurde umgesetzt. Nicht erreicht wurde (bislang) das absolute Ziel von neun gewerblichen und 17 öffentlichen Unfallversicherungsträgern. Auch konnte der enge Fusionszeitplan in einigen Fällen nicht eingehalten werden.

In der Sache ist eine beispiellose Welle von Trägerzusammenschlüssen zu konstatieren. Diese erfolgten – wenn auch unter äußerem Druck – durchgehend auf freiwilliger Basis. Dies bietet die bestmögliche Gewähr für ein tatsächliches Zusammenwachsen der fusionierten Träger. Und nur ein solches schafft die Voraussetzungen für ein der jeweiligen Größe entsprechendes Leistungsvermögen der neuen Versicherungsträger.

Bund und Länder werden sich mit dieser Zwischenbilanz auseinandersetzen. Gemessen an den Buchstaben des Gesetzes

wurden die Vorgaben nicht umfassend umgesetzt.

Der Gesetzesentwurf der Bundesregierung macht deutlich, dass dies für die gewerblichen Berufsgenossenschaften möglicherweise nicht folgenlos bleiben wird. Doch noch besteht ein – wenn auch schmaler – Zeitkorridor für freiwillige, von der Selbstverwaltung gestaltete Vereinigungen. Es fällt daher schwer zu glauben, dass das Fazit letztendlich allein lautet: Ziel verfehlt.

Damit wird den Entwicklungen des ersten Halbjahres 2010 große Bedeutung bei der Frage zukommen, ob der Gesetzgeber Fusionen auch gegen den Willen der Beteiligten umsetzen wird.

Es liegt somit wesentlich in der Hand der Träger selbst, das ihnen im Zuge des UVMG ausdrücklich zugebilligte Primat der Selbstverwaltung auch für die Zukunft zu sichern. ●

Autor
Michael Quabach

Außergerichtliche Streitschlichtung

Schiedsstelle für Katasterfragen

Auf der Grundlage des Beschlusses der Mitgliederversammlung des ehemaligen Hauptverbandes der gewerblichen Berufsgenossenschaften entstand 2008 die neue „Schiedsstelle für Katasterfragen“. Seit 2009 beteiligen sich neben den gewerblichen Berufsgenossenschaften und den Unfallversicherungsträgern der öffentlichen Hand auch die landwirtschaftlichen Berufsgenossenschaften an dieser außergerichtlichen Streitschlichtung. Der Artikel beleuchtet die Auswirkungen der Schiedsstelle auf die Praxis.

Ausgangspunkt

Die in der jetzigen Ausgestaltung neue Schiedsstelle für Katasterfragen stellt einen wesentlichen Aspekt aus dem „Konzept zur berufsgenossenschaftlichen Zuständigkeitsordnung“ dar. Die Mitgliederversammlung des ehemaligen Hauptverbandes der gewerblichen Be-

rufsgenossenschaften hatte dieses Konzept am 1. Dezember 2006 beschlossen. Der Beschluss stellt auch eine Reaktion auf die Kritik dar, die von verschiedenen Seiten an der Abgrenzung der Zuständigkeiten insbesondere im Bereich der gewerblichen Unfallversicherung geübt worden war.¹

Verfahren

Das Verfahren vor der Schiedsstelle für Katasterfragen ist an das sozialgerichtliche Verfahren angelehnt. Jede der drei Kammern besteht aus einem oder einer Vorsitzenden und zwei Beisitzer(inne)n. Die Kammervorsitzenden sind und waren weder haupt- noch ehrenamtlich für die

gesetzliche Unfallversicherung tätig. Als Beisitzer(innen) dürfen nur solche Personen tätig sein, die keinen Bezug zum Streitgegenstand haben.

Jeder betroffene Unfallversicherungsträger ist berechtigt, bei Streitigkeiten um die materiell-rechtliche Zuständigkeit für ein Unternehmen ein Schiedsverfahren einzuleiten. Darüber hinaus ist die Anrufung der Schiedsstelle für einen Unfallversicherungsträger in bestimmten Konstellationen obligatorisch.²

Das Schiedsverfahren endet regelmäßig mit einem Votum der Kammer. Dieses schränkt den Rechtsschutz der betroffenen Unternehmen nicht ein. Die beteiligten Unfallversicherungsträger haben sich darauf verständigt, von sich aus keine Katasterstreitigkeiten vor den Sozialgerichten auszutragen.

Inanspruchnahme und Wirkung der Schiedsstelle

Bei der Schiedsstelle für Katasterfragen wurden bislang 30 Schiedsverfahren³ anhängig gemacht. Der Schwerpunkt lag dabei in der Abgrenzung von Produktion und Handel.

Die absolute Verfahrenszahl spiegelt die reale Bedeutung des Instituts Schiedsstelle allerdings nur unvollkommen wider. Während Schiedsverfahren zuvor nur im Einvernehmen der betroffenen Versicherungsträger zustande kamen, genügt seit 2008 das diesbezügliche Verlangen eines Trägers. Dies hat auch zu einer deutlich häufigeren Inanspruchnahme der Schiedsstelle geführt. Allerdings spricht viel dafür, dass die einseitige Anrufungsmöglichkeit vor allem zu wesentlichen Veränderungen der Vorfeldgespräche zwischen den betroffenen Trägern geführt hat. Die Einleitung eines Schiedsverfahrens in Katasterstreitigkeiten stellt offenkundig eine weniger hohe Hemmschwelle dar als zuvor die Anrufung der Sozialgerichte. De facto besteht nunmehr ein stärkerer Anreiz für nicht streitige Konfliktlösungen.

Mit anderen Worten: Die Schiedsstelle bewirkt bereits durch ihre bloße Existenz, dass eine nicht unerhebliche – ex-

akt natürlich nicht zu benennende – Zahl von Katasterstreitigkeiten bereits im Vorfeld einvernehmlich beigelegt wird.

Dass es sich dabei nicht um bloße Spekulation handelt, zeigt bereits der Umstand, dass allein die gewerblichen Berufsgenossenschaften im Zeitraum 2001 bis 2005 etwa 1.600 Streitfälle in Katasterfragen⁴ aufwiesen. Die zwischenzeitlich erfolgten Trägerfusionen haben nur einen begrenzten Anteil der Streitkonstellationen beseitigt. Dies gilt etwa für die Vereinigung der Großhandels- und Lagerei-Berufsgenossenschaft mit der Berufsgenossenschaft für den Einzelhandel. Wesentliche Abgrenzungsnotwendigkeiten zwischen Produktion, Handel und Dienstleistung bestehen jedoch fort. Es ergibt sich daher kein Anhalt für die Annahme, dass die Zahl der tatsächlichen Schiedsverfahren die fortbestehenden Katasterkonflikte adäquat abbildet.

In dieses Bild fügt sich auch der Umstand ein, dass bislang⁵ nur in jeweils einem Fall Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand und nur eine landwirtschaftliche Berufsgenossenschaft an einem Schiedsverfahren beteiligt war.

Zwar dürften Katasterstreitigkeiten zwischen zwei oder mehreren gewerblichen Berufsgenossenschaften gegenüber solchen zwischen gewerblichen und öffentlichen beziehungsweise landwirtschaftlichen Unfallversicherungsträgern sowie zwischen Unfallversicherungsträgern der öffentlichen Hand und landwirtschaftlichen Berufsgenossenschaften zahlenmäßig deutlich im Vordergrund stehen. Allerdings stellen insbesondere die sich aus § 129 Abs. 4 SGB VII („Kommunale Ausnahmeunternehmen“) ergebenden Abgrenzungsfragen ein Streitpotenzial dar, das in der Vergangenheit immer wieder die Sozialgerichte beschäftigt hat.

Es ist kaum denkbar, dass die damit verbundenen Abgrenzungsfragen zwischenzeitlich in toto gelöst sind.

Bei alledem muss aber auch daran erinnert werden, dass die Zahl streitiger Zuständigkeiten für Unternehmen gemessen an deren Gesamtzahl sowie an der

Masse der jährlichen Unternehmensgründungen und -änderungen verschwindend gering ausfällt und nur in Promillegraden bemessen werden kann.

Aber auch wenn Abgrenzungsprobleme vor dem Hintergrund der bestehenden Rechtslage nie ganz ausgeschlossen werden können, so gilt doch: Jeder Katasterstreit ist einer zuviel und sollte daher so früh und so transparent wie möglich gelöst werden. Dies nutzt nicht zuletzt den Unternehmen und fördert die Akzeptanz der nach Branchen und Bereichen gegliederten gesetzlichen Unfallversicherung. ●

*

- 1 Zu den näheren Umständen vgl. Quabach, *Schiedsstelle für Katasterfragen*, BG 11/08, 400.
- 2 Zu weiteren Einzelheiten vgl. Quabach, *Schiedsstelle für Katasterfragen*, BG 11/08, 401.
- 3 Stand 13. 4. 2010.
- 4 Ergebnis einer Abfrage des ehemaligen Hauptverbandes der gewerblichen Berufsgenossenschaften bei seinen Mitgliedern im Jahr 2006.
- 5 Stand 13. 4. 2010.

Autor



Foto: privat

Michael Quabach

Referatsleiter Zuständigkeit/
Organisation der Abteilung
Versicherung und Leistung, DGUV
E-Mail: michael.quabach@dguv.de



Gegenstand der Betriebsprüfung nach § 28 p SGB IV sind. Es wurde klargestellt, dass der Auftrag nur die Prüfung „bei den Arbeitgebern“ erfasst, das heißt nur die Beitragsgrundlagen für Beschäftigte im Sinne des § 2 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII und dies auch nur, solange sich die Höhe des Beitrags nach Arbeitsentgelten richtet. Nicht zum Prüfauftrag gehören nach § 166 Abs. 2 Satz 3 SGB VII auch die Unternehmer, bei denen keine Prüfung nach § 28 p SGB IV durchzuführen ist. Gemeint sind hiermit vor allem die Unternehmer im Bereich nicht gewerbmäßiger Bauarbeiten sowie Privathaushalte.

In allen diesen Fällen sowie im Hinblick auf die Veranlagung der Unternehmen bleibt es bei der Zuständigkeit der Unfallversicherung, die für diese Zwecke weiterhin Prüfdienste vorhalten muss.

1.2 Gegenstand des Auftrags

Bislang übernahmen die Betriebsprüfer der Unfallversicherung alle beitragsbezogenen Ermittlungen beim Unternehmer, das heißt die Überprüfung der gemeldeten Beitragsgrundlagen einschließlich der Suche nach Hinweisen für Schwarzarbeit, die Beurteilung der Betriebsverhältnisse zum Zwecke der Veranlagung und zum Teil auch die Überprüfung der Unfallverzeichnisse. Die Tätigkeit der Prüfdienste der Rentenversicherung beschränkt sich dagegen auf die Prüfung der beitragspflichtigen Entgelte. Hier lassen sich, trotz zahlreicher Unterschiede zwischen Unfallversicherung einerseits und den übrigen Zweigen der Sozialversicherung andererseits, durch die gemeinsame Prüfung Synergien erzielen. Als neuartige Aufgabe kommt für die Prüfer der Rentenversicherung allerdings hinzu, in den Fällen, in denen dem Unternehmen mehr als eine Gefahraristelle zugeordnet ist, die Entgelte einer dieser Gefahraristellen zuzuordnen.

1.3 Gesetzlicher Auftrag

Die Rentenversicherung handelt bei der Betriebsprüfung im Rahmen eines gesetzlichen Auftrags nach § 93 SGB X. Im Rahmen der Erfüllung dieses Auftrags sind die Rentenversicherungsträger nach § 89 Abs. 5 SGB X weisungsgebunden.⁴ Dies unterscheidet die Tätigkeit der Rentenversicherung für die Unfallversicherung auch von der Tätigkeit im Rahmen der Prüfung des Gesamtsozialversicherungsbeitrags. Hinsichtlich Letzterem ist nach § 28 p Abs. 1 Satz 4 SGB IV die Rentenversicherung nicht an die Rechtsauffassung der übrigen Sozialversicherungsträger gebunden.

1.4 Prüfung der Beitragsgrundlage nicht der Beiträge

Da der Unternehmer die Beiträge in der Unfallversicherung nicht selbst berechnen kann, bezieht sich die Prüfung nicht auf die Beitragsberechnung. Gegenstand der Prüfung muss vielmehr die Vollständigkeit und Richtigkeit der Meldungen nach § 165 SGB VII sein, die der Unfallversicherungsträger der Beitragsberechnung zugrunde legt. Nach noch geltendem Recht

beruht die Beitragsberechnung auf den Lohnnachweisen, das heißt einer Summenmeldung für sämtliche Beschäftigte. Die Rentenversicherung ist jedoch nicht in der Lage, im Rahmen ihrer vorhandenen Prüfstrukturen die Vollständigkeit und Richtigkeit der Lohnnachweise zu überprüfen.

Eine wesentliche Stütze der Prüftätigkeit der Rentenversicherung sind die Meldungen des Arbeitgebers nach § 28 a SGB IV (DEÜV-Meldungen). Das heißt zunächst, dass sich die routinemäßige Prüfung auf die angemeldeten Arbeitnehmer fokussiert. Im Hinblick auf mögliche weitere Arbeitnehmer gibt es auf Schwarzarbeit spezialisierte Prüfer, die in der Regel nach einer Mitteilung der Finanzkontrolle Schwarzarbeit tätig werden. Anhand der DEÜV-Meldungen, insbesondere, wenn diese Auffälligkeiten aufweisen, wird eine Stichprobe (§ 11 BVV) der Arbeitnehmer, für die die Beitragsnachweise und Meldungen geprüft werden, bestimmt. Auch wenn die Rentenversicherung flächendeckend alle Arbeitgeber innerhalb des Verjährungszeitraums einer Prüfung unterzieht, ist damit das Gesamtprüfvolumen nicht größer, als es vorher bei der Unfallversicherung der Fall war. Letzterer war zum Vorwurf gemacht worden, dass nicht alle Träger alle Unternehmen regelmäßig einer Außenprüfung unterzogen, sondern einige nur die Lohnnachweise auf Plausibilität geprüft und zielgerichtet auf konkrete Anhaltspunkte gestützte Prüfungen durchgeführt haben. Dabei handelte es sich nur um eine andere Art der Stichprobenprüfung, die auf das Unternehmen als Beitragsobjekt fokussiert war, während die Stichprobe der Rentenversicherungsprüfung das einzelne Beschäftigungsverhältnis als Beitragsobjekt des Gesamtsozialversicherungsbeitrags im Blick hat. ▶

★

¹ BT-Drs. 16/4391, S. 40.

² BT-Drs. 16/9154, S. 30.

³ Vom 7.9.2007, BGBl. I, S. 2246.

⁴ Steinbach in Hauck/Noftz SGB X, K § 89, Rz 7.

Problematik der Stichprobenprüfung

Da nicht alle Beschäftigten im Unternehmen geprüft werden, erhält der Unfallversicherungsträger als Ergebnis der Betriebsprüfung keine neue Gesamtlohnsumme pro Gefahrarbeitsstelle, sondern nur im Rahmen der Stichprobe in Bezug auf einzelne Arbeitnehmer festgestellte Differenzen mitgeteilt. Die Problematik, die sich aus dieser Art der Stichprobenprüfung ergeben kann, lässt sich an einem Beispiel zeigen:

In einem Großunternehmen arbeiten unter anderem Axel Müller und Alfred Müller. Axel Müller erhält für besondere Leistungen eine Krügermünze im Wert von 800 Euro. Die Lohnbuchhaltung nimmt diese Summe versehentlich nicht in die DEÜV-Meldung für Axel, sondern in die für Alfred Müller auf. Die vom Unternehmer an die Berufsgenossenschaft gemeldete Gesamtsumme ist aber richtig, ebenso wie der darauf basierende Beitragsbescheid. Bei einer späteren Betriebsprüfung wird nur Axel Müller in die Stichprobe aufgenommen und richtigerweise festgestellt, dass 800 Euro in der Meldung fehlen. Aufgrund der entsprechenden Prüfmitteilung rechnet die Berufsgenossenschaft den Betrag zu der ihr bekannten Gesamtsumme hinzu und ändert den – ursprünglich richtigen – Beitragsbescheid ab. Die korrekte Prüfung führt im Ergebnis zu einem falschen Bescheid. Gegen diesen Bescheid kann der Unternehmer allerdings erfolgreich Widerspruch einlegen. Zudem hat er zuvor im Abschlussgespräch mit dem Betriebsprüfer Gelegenheit, auf das Versehen hinzuweisen, sofern er es rechtzeitig erkennt.

1.5 Erlass der Beitragsänderungsbescheide

Der Prüfdienst der Rentenversicherung übernimmt im Auftrag der Unfallversiche-

rung nur die Ermittlungen und teilt deren Ergebnisse dem zuständigen Unfallversicherungsträger mit. Nach § 28 p Abs. 1 b SGB IV erlässt dieser dann die notwendigen Bescheide. Um zu verhindern, dass aufgrund der Anhörungspflicht nach § 24 SGB X vor einer Beitragsnachforderung der Unfallversicherungsträger den Unternehmer anschreiben muss, wurde durch das UVMG auch hier nachgebessert. Eine Anhörung ist nach § 168 Abs. 2 Satz 2 SGB VII entbehrlich, soweit die für die Aufhebung des Beitragsbescheides erheblichen Tatsachen in der Prüfung festgestellt worden sind und der Arbeitgeber Gelegenheit hatte, gegenüber dem Rentenversicherungsträger hierzu Stellung zu nehmen. Nicht ausdrücklich geregelt, aber nach Sinn und Zweck der Vorschrift selbstverständlich ist die Verpflichtung des Rentenversicherungsträgers, die Unfallversicherung über den Inhalt der Stellungnahme des Arbeitgebers zu informieren.

1.6 Widerspruchsverfahren

Die Feststellungen, die die Rentenversicherung der Unfallversicherung mitteilt, haben gegenüber dem Arbeitgeber nicht die Wirkung eines Bescheides. Ein Widerspruch gegen diese Prüffeststellungen ist daher nicht zulässig. Noch zu klären ist, wie mit einem Widerspruch des Arbeitgebers gegen den Bescheid des Trägers der Rentenversicherung im Zusammenhang mit dem Gesamtsozialversicherungsbeitrag umzugehen ist, wenn sich dieser auf einen Sachverhalt bezieht, der ebenso Auswirkungen auf den Unfallversicherungsbeitrag hat, beziehungsweise wie mit einem Widerspruch gegen den Bescheid des Unfallversicherungsträgers umzugehen ist, der auch die Beitragsgrundlagen für den Gesamtsozialversicherungsbeitrag betrifft. Rechtlich besteht keine gegenseitige Bindung an die Rechtsauffassung des anderen Trägers. Tatsächlich sollten jedoch widersprüchliche Entscheidungen zu ein und demselben Sachverhalt vermieden werden.

Zu beachten ist, dass sich die Prüffeststellungen der Rentenversicherung jeweils auf die Beitragsgrundlagen für die von der Stichprobe erfassten Arbeitnehmer bezie-

hen. Der Unfallversicherungsträger führt jedoch anhand dessen eine Neuberechnung des Beitrags für das gesamte Unternehmen durch. Dementsprechend bezieht sich ein Widerspruch des Unternehmers gegen den geänderten Beitragsbescheid ebenfalls auf die gesamten Berechnungsgrundlagen für den Beitrag. Daher kann es erforderlich werden, dass der Unfallversicherungsträger vor der Entscheidung über den Widerspruch nach §§ 20, 21 SGB X selbst weitere Ermittlungen durchführt, die über die ursprüngliche Stichprobe hinausgehen können. Der Unternehmer ist gegenüber der Unfallversicherung weiterhin auskunftspflichtig nach § 98 Abs. 1 SGB X, während nach § 98 Abs. 1 a SGB X die Auskunftspflicht gegenüber den Einzugsstellen entfällt, soweit die Rentenversicherung prüfberechtigt ist.

1.7 Teilprüfungen von Großunternehmen

Noch ungelöst ist die Problematik der Prüfung von Großunternehmen mit mehreren Entgeltabrechnungsstellen. Nach § 28 p Abs. 2 Satz 2 SGB IV ist ein Arbeitgeber jeweils nur von einem Träger der Rentenversicherung zu prüfen. Geht man vom Arbeitgeber als Rechtsperson aus, ergeben sich keine Probleme: Nach dem Grundsatz der Unternehmeridentität ist in der Unfallversicherung ebenfalls die rechtliche Einheit entscheidend. Die Träger der Rentenversicherung gehen bei der Organisation der Arbeitgeberprüfung jedoch nicht vom Arbeitgeber im Rechtssinne aus. Welcher Träger zuständig ist, entscheidet sich anhand der Betriebsnummer, die die Bundesagentur für Arbeit für die Zwecke der Beschäftigtenstatistik erteilt.⁵ Ist ein Unternehmen auf mehrere regional und wirtschaftlich abgegrenzte Standorte verteilt, erhält jeder Standort eine eigene Betriebsnummer. Da die Betriebsnummern auch im Rahmen des Meldeverfahrens zum Gesamtsozialversicherungsbeitrag nach § 28 a SGB IV verwendet werden, bietet es sich für die Rentenversicherung an, die Prüfplanung an diesem Merkmal auszurichten. Darüber, ob die Deutsche Rentenversicherung (DRV) Bund oder ein Regionalträger zuständig ist, entscheidet die Endziffer der Betriebsnummer. Dass dadurch bei

„Teilprüfergebnisse für einzelne Standorte eines Betriebes lassen sich nicht einfach in Teilbescheide umsetzen, sondern müssen zu einer Neuberechnung für das gesamte Unternehmen führen.“



Foto: Fotolia/Carlosseller

Arbeitgebern mit mehreren Gehaltsabrechnungsstellen diese in die Zuständigkeit verschiedener Prüfdienste fallen und in unterschiedlichen Jahren zur Prüfung anstehen können, ist im Hinblick auf den Gesamtsozialversicherungsbeitrag unproblematisch, denn jener knüpft an die einzelnen Arbeitsverhältnisse an.

Anders sieht dies im Hinblick auf die Unfallversicherung aus: Hier geht es darum, die Grundlagen für einen einheitlichen Beitrag für das gesamte Unternehmen zu prüfen. Die Arbeitsentgelte der Beschäftigten sind hier lediglich ein Berechnungsfaktor (§ 153 Abs. 1 SGB VII). Auch die Freibeträge nach § 180 Abs. 1 SGB VII im Rahmen der Lastenverteilung sowie das Beitragsausgleichsverfahren nach § 162 Abs. 1 SGB VII knüpfen an das Unternehmen als Beitragsobjekt an. Deshalb können Teilprüfergebnisse für einzelne Standorte nicht in Teilbescheide umgesetzt werden. Vielmehr ist jeweils der Beitrag für das gesamte Unternehmen neu zu berechnen. Eine Möglichkeit, die mehrfache Anpassung des Beitragsbescheides für ein Umlagejahr zu vermeiden, wäre, den Abschluss aller Teilprüfungen abzuwarten. Problematisch ist hierbei jedoch, dass der Unternehmer, wenn sich aus dem Ergebnis einer Teilprüfung eine Beitragsrückerstattung ergibt, nach § 44 SGB X einen Anspruch auf Rücknahme des Beitragsbescheides hat. Er wird sich in diesen Fällen kaum bis zum Abschluss der letzten Teilprüfung vertrösten lassen. Im umgekehrten Fall sind die Unfallversicherungsträger nach § 168 Abs. 2 SGB VII zur Rücknahme des Bescheides verpflichtet. Aufgrund der generellen Ver-

pflichtung zur rechtzeitigen und vollständigen Beitragserhebung (§ 76 Abs. 1 SGB IV) und der nicht auszuschließenden Gefahr einer Insolvenz ist das Betriebsprüfergebnis zeitnah umzusetzen. Die Umsetzung mehrerer Einzelergebnisse erzeugt jedoch nicht nur einen erheblichen Verwaltungsaufwand. Sie birgt auch die Gefahr, dass noch vor der Rechtskraft des Rücknahmebescheides, zum Beispiel während eines laufenden Gerichtsverfahrens, weitere Teilprüfergebnisse dazukommen, so dass es zu mehreren überlappenden Verfahren kommen kann. Zudem sind von einem Widerspruch gegen einen geänderten Beitragsbescheid stets die Beitragsgrundlagen für das gesamte Unternehmen betroffen, das heißt, im Rahmen des Widerspruchsverfahrens sind gegebenenfalls Ermittlungen über den bereits geprüften Betriebsteil hinaus erforderlich. Derartige Probleme lassen sich zuverlässig nur vermeiden, wenn entsprechend der Regelung des § 28 p Abs. 2 Satz 2 SGB IV in den Fällen, in denen ein Arbeitgeber mehrere Abrechnungsstellen unterhält, ein Rentenversicherungsträger bestimmt wird, der alle Abrechnungsstellen im Zusammenhang prüft.

1.8 Fazit

Die Träger der Rentenversicherung sind aus rechtlichen wie tatsächlichen Gründen daran gehindert, die Tätigkeit der Prüfdienste der Unfallversicherung vollständig zu ersetzen und alle Aufgaben im Zusammenhang mit der Beitragsüberwachung zu übernehmen. Insbesondere daraus, dass sie nicht die Vollständigkeit und Richtigkeit der Lohnnachweise, sondern nur die Beitragsgrundlagen für ein-

zelne, unter einer Betriebsnummer gemeldete Beschäftigungsverhältnisse prüfen, ergeben sich viele Probleme. Der für die Unfallversicherungsträger in diesem Zusammenhang noch entstehende Verwaltungsaufwand lässt sich erst verlässlich beurteilen, wenn das Verfahren richtig angelaufen ist. Die Rentenversicherung hat als Zusatzaufwand für die Tätigkeit im Auftrag der Unfallversicherung einen Personalbedarf ermittelt, der in etwa mit der bisherigen Zahl der Betriebsprüfer der Unfallversicherung vergleichbar ist. Die Kosten hierfür sind nach § 166 Abs. 3 SGB VII von der Unfallversicherung zu erstatten. Im Ergebnis lässt sich damit festhalten, dass die Kosten für die Beitragsüberwachung auf jeden Fall steigen. Ob sich dies in einer höheren Beitragsgerechtigkeit niederschlägt, mag bezweifelt werden.

2 Meldeverfahren

Mit Wirkung zum 1. Januar 2009 wurde durch das UVMG das Meldeverfahren zur Sozialversicherung nach § 28a SGB IV erweitert. Nach § 28a SGB IV Absatz 3 Nr. 2 sind seither bei jeder Abmeldung und Jahresmeldung das in der Unfallversicherung beitragspflichtige Arbeitsentgelt in Euro und die geleisteten Arbeitsstunden, die Unfallversicherungsmitgliedsnummer des Beschäftigungsbetriebes, die Betriebsnummer des zuständigen Unfallversicherungsträgers und die anzuwendende Gefahrtarifstelle zu melden. ▶

*

5 Vgl. gemeinsame Verlautbarung der Spitzenverbände der Sozialversicherung zur Arbeitgeberprüfung, Stand 24. 4. 2007, Ziffer 1.2.1.



„Die Datenstelle der Rentenversicherung kann immer nur die zu einer Mitgliedsnummer vorliegenden Meldungen zu einem Lohnnachweis zusammenfassen. Ob dieser vollständig ist, lässt sich nicht feststellen.“

Die Daten sind mit Hilfe eines für diese Zwecke neu geschaffenen Datenbausteins Unfallversicherung (DBUV) zu melden. Dieser wird nicht isoliert verschickt, sondern an die Meldung angehängt, die für die übrigen Sozialversicherungszweige abzugeben ist. Fehler im DBUV führen damit zur Abweisung der gesamten Meldung auch in Bezug auf die von den übrigen Sozialversicherungsträgern benötigten Daten und umgekehrt. Zudem muss bei jedem Meldeanlass und auch bei den im Gesetz nicht genannten Unterbrechungsmeldungen ein DBUV erzeugt werden, auch wenn der zugrunde liegende Sachverhalt, zum Beispiel der Wechsel der Krankenkasse, für die Unfallversicherung unwesentlich ist. Ein Vorteil ist dagegen, dass es nicht mehr möglich ist, Meldungen an die Einzugsstellen abzugeben, ohne das Unternehmen zugleich beim zuständigen Unfallversicherungsträger anzumelden.

Inkonsistenzen des Meldeverfahrens
Obwohl alle Zweige der Sozialversicherung an den gleichen Beschäftigtenbegriff nach § 7 SGB IV anknüpfen, bestehen hinsichtlich der Personen, die tatsächlich als Beschäftigte versichert sind, zahlreiche Unterschiede. Als Haftpflichtversicherung erfasst die Unfall-

versicherung unabhängig von etwaigen Entgeltgrenzen alle Beschäftigten, sofern nicht ausnahmsweise das von dem Unternehmen ausgehende Risiko durch ein System der Unfallfürsorge (§ 4 Abs. 1 SGB VII) abgedeckt wird. In den übrigen Zweigen der Sozialversicherung ist das Beschäftigungsverhältnis ein Aufhänger für den Versicherungsschutz gegen ein allgemeines Risiko. Dabei gibt es unter Berücksichtigung verschiedener Aspekte, wie dem angemessenen Verhältnis einer möglichen Versicherungsleistung zur Gegenleistung, dem sozialen Schutzbedürfnis und dem Vorhandensein alternativer Absicherungen, zahlreiche Ausnahmen. Im Ergebnis resultiert daraus eine Vielzahl von Fallgestaltungen, in denen Versicherungsschutz entweder nur in der Unfallversicherung oder nur in – zumindest einem Zweig – der übrigen Sozialversicherung besteht. Da dennoch eine einheitliche Meldung zu allen Zweigen der Sozialversicherung abzugeben ist, wurden und werden mit jeder neu auftretenden Fallgestaltung neue Ausnahmetatbestände oder Umgehungslösungen unter Verwendung fiktiver Werte notwendig.

2.1 Ablösung der Lohnnachweise

Die Daten in den DEÜV-Meldungen sollten zunächst als Prüfhilfe für die Rentenversicherung dienen. Um den dadurch entstehenden Aufwand zu rechtfertigen, wurde während der Ausschussberatungen zum UVMG beschlossen, sie zukünftig auch als Berechnungsgrundlage für die Unfallversicherungsbeiträge zu verwenden.⁶ Ab 2012 sollen sie die bisherigen Lohnnachweise nach § 165 Abs. 1 SGB VII ersetzen.

Zu diesem Zweck fasst die Datenstelle der Rentenversicherung (DSRV) nach § 28 a Abs. 3 a SGB IV die in den Jahresmeldungen im Datenbaustein Unfallversicherung enthaltenen Daten zusammen und übermittelt sie an den zuständigen Träger der Unfallversicherung. Damit der von der DSRV generierte „DBUV-Lohnnachweis“ vollständig ist, ist es allerdings erforderlich, über den Wortlaut des Gesetzes hinaus alle über 100 Millionen DEÜV-Meldungen, die Entgelte enthalten, das heißt auch Abmeldungen und Unterbrechungsmeldungen, zu übernehmen.

2.2 Qualität der Meldungen

Die Ausweitung des Zwecks der Meldungen von der Prüfhilfe hin zur Beitragsgrundlage hat Auswirkungen auf die Qualitätsanforderungen. Der Datenbaustein Unfallversicherung wurde ursprünglich nur mit dem Ziel konzipiert, nach dem Paretoprinzip die Standardfälle zutreffend abzubilden, während der Rest im Rahmen der Betriebsprüfung aufgeklärt werden sollte. Als Grundlage der Beitragsberechnung muss nun jede denkbare Fallgestaltung zu 100 Prozent zutreffend abgebildet werden. Dies hat dazu geführt, dass § 28 a SGB IV i. d. F. des UVMG bereits vor seinem Inkrafttreten ein erstes Mal angepasst⁷ und dann ein halbes Jahr später nochmals verändert wurde,⁸ um auch die Beschäftigten, die nur in der Unfallversicherung Versicherungsschutz genießen, in das Meldeverfahren einzubeziehen. Diese Personen sind jetzt auch dann bei einer Einzugsstelle anzumelden und in den dortigen Beständen zu führen, wenn sie kein Mitglied einer Krankenkasse sind.

★

⁶ BT-Drs. 16/9788.

⁷ Vgl. 2. SGB IV ÄndgG v. 21.12.2008, BGBl. I, S. 2933.

⁸ Vgl. Ges. zur Änderung des SGB IV u. a. v. 15.7.2009, BGBl. I, S. 1939.

Eine weitere Änderung steht noch aus. Im Datenbaustein Unfallversicherung gibt es derzeit keine Möglichkeit, einem Arbeitnehmer mehr als einen Unfallversicherungsträger zuzuordnen. Dies ist jedoch erforderlich in Fällen, in denen Arbeitnehmer zugleich in einer Gemeindeverwaltung und einem oder mehreren kommunalen Ausnahmeunternehmen i. S. d. § 129 Abs. 4 SGB VII tätig sind oder aufgrund einer Überweisung eines Unternehmens nach § 137 SGB VII unterjährig ein anderer Unfallversicherungsträger zuständig wird. Daher arbeiten die Spitzenverbände der Sozialversicherung an der Umgestaltung des DBUV. Dieser umgestaltete DBUV wird jedoch nicht bis zum 1. Januar 2011 eingeführt sein, so dass bereits feststeht, dass die auf der Grundlage der Meldungen für den Zeitraum 2011 erzeugten DBUV-Lohnnachweise in den oben genannten Fällen nicht zu 100 Prozent richtig sein können.

Die Qualität der Meldungen hängt auch entscheidend davon ab, dass der DBUV vom Unternehmer richtig ausgefüllt wird. Insofern unterscheidet sich das Verfahren nicht vom Lohnnachweis. Als zusätzliche Komponente kommt jedoch ins Spiel, dass bestimmte Angaben, die im Lohnnachweis vorgegeben waren, nun vom Unternehmer selbst gepflegt werden müssen und dass die eingesetzte Entgeltabrechnungssoftware stets auf dem aktuellen Stand sein muss. Zum Jahresbeginn 2010 wurden die Datenannahmestellen von einer Welle fehlerhafter Meldungen überrollt, die systemgeprüfte Softwareprodukte nicht hätten versenden dürfen.

2.3 Vollständigkeitsprüfung

Beim Lohnnachweis macht der Unternehmer eine Meldung für das gesamte Unternehmen und erklärt damit zugleich, dass damit alle Entgelte vollständig gemeldet wurden. Hierfür gibt es im DEÜV-Verfahren keine Entsprechung. Die Datenstelle der Rentenversicherung kann immer nur die für eine Mitgliedsnummer aktuell vorhandenen Meldungen zusammenfassen. Ob bereits für alle Arbeitnehmer die Jahresmeldung vorliegt, lässt sich nicht mit Sicherheit feststellen. Zwischen der DRV Bund und der DGUV wurde ein Verfahren

entwickelt, mit dem es durch einen Vergleich der Vorjahres- mit den aktuellen Meldungen zumindest näherungsweise möglich ist, die Vollständigkeit abzuschätzen. Ob die sich daraus ergebenden Aussagen valide genug sind, um daran anknüpfend unter Umständen nach Ablauf der Meldefrist nach § 165 Abs. 3 SGB VII eine Schätzung für die mutmaßlich noch ausstehenden Meldungen vorzunehmen, wird noch zu prüfen sein. Unklar ist in diesem Zusammenhang auch, wie mit DEÜV-Meldungen umzugehen ist, die der Unternehmer nach Erlass des Beitragsbescheides abgibt oder korrigiert.

2.4 Auswirkungen des Meldeverfahrens auf die Zeitabläufe

Die Integration der Unfallversicherungsdaten in das für die Bedürfnisse der Beteiligten am Gesamtsozialversicherungsbeitrag konzipierte Meldeverfahren wirkt sich an verschiedenen Punkten auf die Verfahren im Beitragsbereich aus. Dies beginnt bereits bei der Aufstellung der Gefahrartef. Um die Meldungen zu erleichtern und die Qualität zu sichern, sind in den Softwareprogrammen alle gültigen Gefahrartefstellen hinterlegt. Die entsprechenden Daten müssen bis zum 15. September an die DGUV geliefert werden. Beschlüsse über Gefahrartef können daher nicht mehr wie bisher üblich erst in der November/Dezember-Sitzung der Vertreterversammlung gefasst werden. Der Gefahrartef muss ein halbes Jahr früher als bisher aufgestellt sein. Auf der anderen Seite erhalten die Träger nach dem Wegfall der Lohnnachweise die auch für die Gefahrklassenberechnung benötigten Entgeltangaben erst nach dem 15. April. Im Ergebnis führt dies dazu, dass die Daten des Vorjahres nicht mehr in die Beratungen über die Gefahrartef einfließen können. Bei der Gefahrartefbildung bleiben dann nicht nur das Jahr, in dem der Beschluss gefasst wird, sondern auch das Jahr davor unberücksichtigt. Der Gefahrartef verliert an Aktualität.

Da Entgeltmeldungen im DEÜV-Verfahren jederzeit anfallen können, muss zu jeder Zeit die Veranlagung der Unternehmen zum aktuellen Gefahrartef feststehen. Bei Neugründungen sind dem Unternehmer

schnell die Mitgliedsnummer und die Gefahrartefdaten mitzuteilen. Für eine ordnungsgemäße Prüfung der Zuständigkeit des angegangenen Trägers und zur Veranlagung bleibt kaum Zeit.

Nach der Ablösung der Lohnnachweise werden die Grundlagen für die Umlageberechnung erst nach Ende der Frist für die DEÜV-Jahresmeldungen am 15. April vorliegen. Eine Qualitätsprüfung dieser Daten vor der Weitergabe an das BVA zum Zwecke der Durchführung der Lastenverteilung bis zum 30. April ist praktisch ausgeschlossen. Insgesamt verzögert sich das Verfahren der Beitragserhebung um mindestens zwei Monate.

2.5 Fazit

Durch die Verbindung der Meldung von UV-Daten mit den sonstigen Sozialversicherungsmeldungen wird das Meldeverfahren komplizierter und fehleranfälliger. Wann aus den DEÜV-Meldungen ein Ersatzlohnnachweis erzeugt werden kann, der die notwendigen Qualitätsanforderungen erfüllt, kann derzeit noch nicht sicher vorausgesagt werden. In jedem Fall führt das DEÜV-Meldeverfahren an mehreren Stellen zu einem Verlust von Aktualität und Gründlichkeit, hat Auswirkungen auf die Entscheidungsabläufe und führt zu einer Verschiebung des Beitragsverfahrens. ●

Autorin



Foto: DGUV/Namke Lohmann

Dr. Edlyn Höller

Stellvertretende Leiterin der Abteilung Versicherung und Leistungen, DGUV

E-Mail: edlyn.hoeller@dguv.de

Eine Zwischenbilanz

Die Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie

Foto: Fotolia / Mixage

Das Unfallversicherungsmodernisierungsgesetz (UVMG) bildet die Rechtsgrundlage für die Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA). Es gibt allen Beteiligten das nötige Maß an Verbindlichkeit, um Veränderungsprozesse zu gestalten, in Gang zu halten und weiterzuentwickeln.

Hintergrund

In früheren Ausgaben von DGUV Forum wurde bereits über die Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA) berichtet – insbesondere darüber, was die GDA überhaupt ist und was sie leisten soll. Die konstituierende Sitzung der Nationalen Arbeitsschutzkonferenz sowie die für den eigentlichen Start der GDA-Arbeitsprogramme maßgebliche erste Sitzung der Nationalen Arbeitsschutzkonferenz im Jahr 2009 waren Schwerpunkte von Beiträgen (siehe Ausgaben 1/2009 und 7·8/2009). Diesmal wird die GDA aus dem Blickwinkel des seit nunmehr anderthalb Jahren geltenden UVMG betrachtet sein. Diese Sichtweise tritt bei Berichten über die GDA und ihre Auswirkungen auf die Prävention in

Deutschland häufig in den Hintergrund, wird doch die GDA für sich allein zumeist als Aufbruch in eine neue Zeit der Prävention verstanden. Dies ist so sicherlich nicht falsch, beleuchtet aber eben doch nur einen Teil des Ganzen. Tatsächlich gäbe es ohne das UVMG mit seinen Änderungen und Ergänzungen des SGB VII und des Arbeitsschutzgesetzes die GDA in der uns heute geläufigen Gestalt nicht. Kurz gesagt: Die GDA gründet sich auf die durch das UVMG geschaffene rechtliche Basis und besäße ohne das ihr damit gegebene Fundament nicht die notwendige Stabilität. Insofern erscheint es durchaus gerechtfertigt, den Rückblick auf anderthalb Jahre UVMG mit einer Betrachtung der GDA und ihres bisher erreichten Standes zu verknüpfen.

Verpflichtung zur Gemeinsamkeit

Das wesentlich neue Element der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie ist die Verpflichtung zur Gemeinsamkeit ihrer Träger. Beide in Deutschland unmittelbar für den Arbeitsschutz zuständigen Träger, die Unfallversicherungen ebenso wie die Länder, haben in der Vergangenheit gute Arbeit in der Prävention geleistet. Sicherheit und Gesundheitsschutz müssen daher im Zeitalter der GDA nicht neu erfunden werden, sondern man kann bereits den Blick auf beträchtliche Erfolge richten. Dies wird seit Jahren eindrucksvoll belegt durch sinkende Unfall- und Berufskrankheitszahlen und einen durchschnittlich sinkenden Beitrag der Unternehmen zur gesetzlichen Unfallversicherung.

Das wirklich Neue ist ein intensivierter Abstimmungsprozess zwischen Unfallversicherung und staatlichem Arbeitsschutz. Dies wird dazu führen, dass die institutionell geregelte Kooperation in der Prävention – vor allem ein verbesserter Einsatz der zur Verfügung stehenden personellen und sächlichen Ressourcen, ebenso die Vermeidung von Redundanzen, wie zum Beispiel in der Aufsichtspraxis sehr selten vorkommende Doppelbesichtigungen von einzelnen Betrieben – unmittelbar auch den Unternehmen zugutekommen wird. Damit setzt die GDA genau dort an, wo sich die Vorteile dieses Konzepts letztlich auswirken sollen: bei den Betrieben und ihren Beschäftigten.

Paradigmenwechsel

Die Landschaft des deutschen Arbeitsschutzes wird sich durch die GDA erkennbar ändern, wie der folgende Vergleich verdeutlicht:

Früher

- legte jeder Träger in der Prävention eigene Ziele und Schwerpunkte fest. Diese waren von UV-Träger zu UV-Träger, im öffentlichen Dienst, der Landwirtschaft, von Land zu Land und von UV-Träger zu Land sehr unterschiedlich.
- wählte jeder Träger Handlungsfelder (auch Methoden und Instrumente) zur Erreichung seiner eigenen Ziele weitgehend unabhängig von anderen aus.
- waren Kooperationen der Träger möglich und teilweise auch üblich, dies aber immer auf freiwilliger Basis und damit weder flächendeckend noch durchgängig.
- war auf nationaler und insbesondere auf internationaler Ebene der – so wahrgenommene – „Flickenteppich“ der Ziele und Handlungsfelder in Deutschland nicht vernünftig darstellbar.

Durch die Einführung der GDA und aufgrund der Umsetzungsverpflichtung für die Träger des Arbeitsschutzes in Deutschland ergibt sich heute eine neue Situation:

- Alle Träger verständigen sich auf gemeinsame Ziele.
- Alle Träger wählen – im Rahmen ihrer Möglichkeiten und Kompetenzen – abgestimmte Handlungsfelder aus, die

die gemeinsamen Ziele wirksam unterstützen.

- Kooperationen der Träger zur Zielerreichung sind verpflichtend für alle; daraus ergibt sich auch ein Recht zur wechselseitigen Mitwirkung.
- Auf nationaler und internationaler Ebene sind die gemeinsamen deutschen Ziele und Handlungsfelder gut zu vermitteln und darzustellen.

Insgesamt kann daher gesagt werden, dass unter dem GDA-Dach zukünftig eine begrenzte Anzahl gemeinsamer Ziele aller Träger des deutschen Arbeitsschutzes abgestimmt und in ausgewählten Handlungsfeldern umgesetzt wird. Die Aktivitäten in diesen Handlungsfeldern werden durch das gemeinsame Dach der GDA zusammengeführt und gebündelt. Die erwarteten positiven Auswirkungen der intensivierten Zusammenarbeit von Unfallversicherungsträgern und staatlichen Arbeitsschutzbehörden sind schon jetzt zu Beginn der operativen Phase der GDA zu verzeichnen, auch wenn noch keine evaluierten Ergebnisse aus den Arbeitsprogrammen vorliegen. Die Qualität der Zusammenarbeit hat sich nach Einschätzung vieler Beteiligten insgesamt spürbar weiterentwickelt. Neben der Zusammenarbeit im Rahmen der GDA bleibt es jedem Träger, sowohl auf Seiten des Staates als

auch auf Seiten der Unfallversicherung, unbenommen, weitere Ziele und Handlungsfelder für bestimmte Zielgruppen, branchenbezogene Schwerpunkte oder Aktionen aufzugreifen und zu verfolgen.

Strukturen der GDA

Ergänzend zu den politischen und rechtlichen Vorbereitungen der GDA mit ihrer strategischen Ausrichtung haben die Träger dieses Projekts eine operative Infrastruktur geschaffen. Als institutionalisierte Einrichtung steuert die Nationale Arbeitsschutzkonferenz (NAK) die Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie. Die NAK setzt sich aus jeweils drei stimmberechtigten Vertretern von Bund, Ländern und gesetzlicher Unfallversicherung und aus bis zu je drei beratenden Vertretern der Spitzenverbände der Sozialpartner zusammen. Sie bildet eine Art Kommandozentrale für die GDA, in der alle für die Steuerung des Prozesses maßgeblichen Informations- und Kommunikationsstränge zusammenlaufen und die Grundsatzentscheidungen getroffen werden. Zur Unterstützung der NAK wurde bei der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) eine NAK-Geschäftsstelle eingerichtet, die auf der Basis einer gemeinschaftlich entwickelten Geschäftsordnung am 1. September 2008 ihren Dienst in Berlin aufgenommen hat. ▶



Foto: Fotofila / Franz Pflügel

„Die Nationale Arbeitsschutzkonferenz – NAK steuert den Gesamt-Prozess der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie.“

Operative Phase der GDA

Zur Vorbereitung der operativen Umsetzung der Ziele der GDA wurden in der NAK die Basisdokumente und weitere Arbeitsgrundlagen für die ersten konkreten Arbeitsprogramme abgestimmt und beschlossen. Im Rahmen eines ersten GDA-Programmzeitraums von 2009 bis 2012 haben sich die GDA-Träger ausgehend von den vorgenannten gemeinsamen Zielen für den Arbeitsschutz auf vorrangige Handlungsfelder und Eckpunkte für Arbeitsprogramme verständigt. Diese sollen nach einheitlichen Grundsätzen ausgeführt und hinsichtlich ihrer Wirksamkeit evaluiert werden. Es wurde beschlossen, Verfahren festzulegen, wie die für den Arbeitsschutz zuständigen Landesbehörden und die Unfallversicherungsträger sich bei der Beratung und Überwachung der Betriebe abstimmen sollen. Darüber hinaus soll in naher Zukunft ein verständliches, überschaubares und abgestimmtes Vorschriften- und Regelwerk entstehen; dieser Bereich der GDA ist zurzeit jedoch noch eine „Baustelle“, auf der unterschiedliche Ansätze und Vorstellungen vorherrschen und noch keine gemeinsame Gesamtposition entwickelt werden konnte.

Für die im Jahr 2009 begonnene erste Umsetzungsphase haben die Träger in enger Abstimmung mit den Sozialpartnern sechs bundesweit nach einheitlichen Kriterien vorrangig durchzuführende Arbeitsprogramme, sogenannte „Leuchtturmprojekte“ oder „Kategorie I“-Projekte vereinbart:



Foto: Fotolia/Dan Race

1. Sicherheit und Gesundheitsschutz bei Bau- und Montagearbeiten
2. Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Zeitarbeit
3. Sicher fahren und transportieren (innerbetrieblich und öffentlich)
4. Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Pflege
5. Gesund und erfolgreich arbeiten im Büro
6. Gesundheitsschutz bei Feuchtarbeit und Tätigkeiten mit hautschädigenden Stoffen

Diese Projekte der Kategorie I sollen von allen GDA-Trägern grundsätzlich verbindlich und bundesweit einheitlich durchgeführt werden. Bei der Durchführung der Arbeitsprogramme für die Arbeitsschutzziele Prävention von „Arbeitsunfällen“ und „Muskel-Skelett-Belastungen und -Erkrankungen“ sollen die Verringerung von psychischen Fehlbelastungen und die Förderung der systematischen Wahrnehmung des Arbeitsschutzes in Unternehmen mit einbezogen werden.

Über die Kategorie I-Projekte hinaus wurden fünf weitere von den drei Trägern umzusetzende GDA-Arbeitsprogramme („Kategorie II“-Projekte) beschlossen, für die ebenfalls Eckpunkte abgesteckt wurden und zu denen eine Vorgabe von Indikatoren und Kennziffern entwickelt wurde beziehungsweise angestrebt wird. Die Durchführungsverpflichtung für alle Träger ist hier jedoch „offen“, das bedeutet unter anderem, dass die Beteiligung fakultativ erfolgen kann. Beim Arbeitsschutzziel „Arbeitsunfälle“ wurde hier als weiteres Arbeitsprogramm die „Sensibilisierung für das Thema Sicherheit und Gesundheitsschutz in Schulen“ vereinbart.

Beschlossen wurde darüber hinaus noch die Durchführung von vier weiteren Arbeitsprogrammen der Kategorie II zur Förderung von Sicherheit und Gesundheitsschutz bei einseitig belastenden und bewegungsarmen Tätigkeiten im Arbeitsschutzziel „Muskel-Skelett-Belastungen und -Erkrankungen“



- an Produktionsarbeitsplätzen in der Ernährungsindustrie,
- an Produktionsarbeitsplätzen im Bereich feinmechanischer Montiertätigkeiten,
- in der Gastronomie und Hotellerie und
- bei der Personenbeförderung im öffentlichen Personennahverkehr.

Planmäßig und mit einer öffentlichen Präsentation der GDA am 16. Juli 2009 hat die operative Phase für die ersten drei Arbeitsprogramme begonnen. Im Rahmen einer Auftaktveranstaltung in Berlin-Schönefeld wurden die geplanten Beratungs-, Schulungs- und Überwachungsmaßnahmen, die von allen Bundesländern und allen Unfallversicherungen gemeinsam umgesetzt werden, erstmals der Öffentlichkeit vorgestellt. Mit diesem offiziellen Start in die Umsetzungsphase sind die vereinbarten Programme der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie zeitlich gestaffelt an den Start gegangen. Das gemeinsame Ziel ist, die immer noch vorhandenen „klassischen“ ebenso wie die „neuen“ Gesundheitsgefährdungen systematisch und noch zielgerichteter zu bekämpfen und dabei insbesondere die Gesundheitskompetenz der Beschäftigten zu stärken. Bei der Umsetzung der

Programme, die in enger Abstimmung mit den Sozialpartnern erarbeitet wurden, soll deshalb auch der zunehmend von Beschäftigten beklagte Einfluss psychischer Fehlbelastungen berücksichtigt werden. Zugleich liegt ein Schwerpunkt auf kleinen und mittleren Betrieben mit dem Ziel, auch dort das Bewusstsein für eine Präventionskultur und für mehr Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten zu schärfen.

Während die ersten drei „Leuchttürme“ („Haut“, „Zeitarbeit“ und „Bau- und Montagearbeiten“) jetzt in die Fläche gehen, laufen die vorbereitenden Arbeiten an den übrigen Arbeitsprogrammen selbstverständlich weiter. Alle elf gemeinsam entwickelten Programme der ersten und der zweiten Priorität sollen im ersten GDA-Zeitraum 2009 bis 2012 umgesetzt werden. Die aus der planmäßig stattfindenden Staffelung sich ergebende gleichmäßigere Verteilung der einzelnen Umsetzungsmaßnahmen auf einen Vierjahreszeitraum schafft für alle handelnden Akteure – insbesondere auch für die angesprochenen Betriebe – eine Verstärkung ihrer Präventionsanstrengungen. Dies sorgt für eine Kontinuität in der Präventionsarbeit und wirkt einer ungewollten Verdichtung der Maßnahmen und

damit einer ansonsten zu befürchtenden Überlastung in den Betrieben entgegen. Denn letztlich sollen die Betriebe mit der neuen GDA keineswegs überfordert oder gar überrannt werden. Es geht darum, die auch in der Vergangenheit von allen Verantwortung tragenden Akteuren geleistete Präventionsarbeit neu auszurichten und auf eine gemeinsame, arbeitsteilige und kooperative Grundlage zu stellen. Gute Arbeitsbedingungen und wirtschaftlicher Erfolg gehören nachweisbar zusammen, so dass die GDA mit ihren jetzt anstehenden Umsetzungsmaßnahmen auch in wirtschaftlich schwierigen Zeiten im Einklang mit den Interessen der angesprochenen Betriebe stehen wird.

Aufgaben und rechtliche Grundlagen

Es ist folgerichtig, dass die GDA ihre ersten Aktivitäten dort bündelt, wo Effekte und möglichst auch messbare Präventionserfolge erlebbar und damit in der Öffentlichkeit auch wahrgenommen werden. Daher haben sich die Träger der GDA in der Startphase zunächst mit Nachdruck auf die Ermittlung der ersten in Angriff zu nehmenden Arbeitsschutzziele konzentriert, daraus die Projektpläne für konkrete Präventionsmaßnahmen abgeleitet und die zurzeit im Fokus stehenden 11 Arbeitsprogramme entwickelt. ▶

„Gute Arbeitsbedingungen und wirtschaftlicher Erfolg gehören zusammen. Die Betriebe werden mit der GDA ihre Präventionsarbeit verstetigen und neu ausrichten können, ohne hierdurch Mehrbelastungen zu erfahren.“

Gleichwohl – und ein Rückblick auf das UVMG darf dies nicht unerwähnt lassen – umfasst die GDA auch andere relevante Vorgaben neben der Ermittlung und Verfolgung gemeinsamer Arbeitsschutzziele. Der neue durch das UVMG in das Arbeitsschutzgesetz eingefügte § 20 a, der die GDA rechtlich verankert, enthält in seinem 2. Absatz eine Liste von fünf Positionen, die unter dem Dach der GDA zu erfüllen sind. Neben den bereits angesprochenen Handlungsfeldern der Prävention werden hier auch deren Evaluierung, ein abgestimmtes Vorgehen der Landesbehörden sowie der Unfallversicherungsträger und nicht zuletzt auch ein verständliches, überschaubares und abgestimmtes Vorschriften- und Regelwerk gefordert. Sicher wäre es naheliegend, bei den drei neben der eigentlichen betrieblichen Präventionsarbeit vom Gesetzgeber verlangten GDA-Bestandteilen, nämlich Erfolgskontrolle (nichts anderes ist letztlich die Evaluation), Koordination der Träger im Bereich des betrieblichen Arbeitsschutzes und Schaffung eines konsistenten Regelwerks als deren Arbeitsgrundlage, von einer eigent-

„Das UVMG schafft einen umfassenden rechtlichen Rahmen für die GDA, der außer den Präventionszielen auch die institutionellen Voraussetzungen für eine erfolgreiche Umsetzung der Projekte mit einbezieht.“

lich selbstverständlichen Voraussetzung für eine auf Gemeinsamkeit fußende Präventionsstrategie zu sprechen.

Die Bemühungen der zurückliegenden Jahre und Jahrzehnte im deutschen Arbeitsschutz machen deutlich, dass es bei der Herstellung dieser mehr als nahe liegenden Grundlage mitunter doch erhebliche Reibungsverluste gab. Die gute Absicht ist sicher bei allen für die entsprechenden Entscheidungen Verantwortung tragenden Akteuren zu unterstellen. Indessen erwies es sich in einer derart komplexen Struktur wie der vom Föderalismus geprägten Bundesrepublik mit der Hoheit der Länder im Vollzug des Arbeitsschutzes und der zugegebenermaßen – zumindest vor den inzwischen eingeleiteten und überwiegend erfolgreich abgeschlossenen Fusionsprozessen in der gesetzlichen Unfallversicherung – anzutreffenden Vielfalt in deren Trägerlandschaft mitunter doch als schwierig und meist langwierig, die an und für sich gebotene Gemeinsamkeit in der täglichen Praxis herzustellen. Hier bietet nun der durch das UVMG geschaffene gesetzliche Rahmen den Ansatzpunkt, um eine Koordination zwischen dem Arbeitsschutz des Staates und der Unfallversicherung verbindlich zu machen. Auch hieran haben die Träger der GDA in der Nationalen Arbeitsschutzkonferenz schon die Arbeit aufgenommen. Für bestimmte, durchaus komplexe Bereiche wurden bereits intern auf die jeweiligen Aufsichtsdienste von Staat und Unfallversicherung gerichtete Vorgehensweisen abgestimmt, mit denen das gemeinsame Handeln in der Prävention künftig besser koordiniert werden soll. Zurzeit liegt bereits ein Abstimmungskonzept im Bereich der Gefährdungsbeurteilung vor, an einem Papier zum gemeinsamen und abgestimmten Vorgehen bei der Beratung und Überwachung der Betriebe wird derzeit in einer Arbeitsgruppe der Nationalen Arbeitsschutzkonferenz gearbeitet.

Die gute Absicht ist sicher bei allen für die entsprechenden Entscheidungen Verantwortung tragenden Akteuren zu unterstellen. Indessen erwies es sich in einer derart komplexen Struktur wie der vom Föderalismus geprägten Bundesrepublik mit der Hoheit der Länder im Vollzug des Arbeitsschutzes und der zugegebenermaßen – zumindest vor den inzwischen eingeleiteten und überwiegend erfolgreich abgeschlossenen Fusionsprozessen in der gesetzlichen Unfallversicherung – anzutreffenden Vielfalt in deren Trägerlandschaft mitunter doch als schwierig und meist langwierig, die an und für sich gebotene Gemeinsamkeit in der täglichen Praxis herzustellen. Hier bietet nun der durch das UVMG geschaffene gesetzliche Rahmen den Ansatzpunkt, um eine Koordination zwischen dem Arbeitsschutz des Staates und der Unfallversicherung verbindlich zu machen. Auch hieran haben die Träger der GDA in der Nationalen Arbeitsschutzkonferenz schon die Arbeit aufgenommen. Für bestimmte, durchaus komplexe Bereiche wurden bereits intern auf die jeweiligen Aufsichtsdienste von Staat und Unfallversicherung gerichtete Vorgehensweisen abgestimmt, mit denen das gemeinsame Handeln in der Prävention künftig besser koordiniert werden soll. Zurzeit liegt bereits ein Abstimmungskonzept im Bereich der Gefährdungsbeurteilung vor, an einem Papier zum gemeinsamen und abgestimmten Vorgehen bei der Beratung und Überwachung der Betriebe wird derzeit in einer Arbeitsgruppe der Nationalen Arbeitsschutzkonferenz gearbeitet.

prägten Bundesrepublik mit der Hoheit der Länder im Vollzug des Arbeitsschutzes und der zugegebenermaßen – zumindest vor den inzwischen eingeleiteten und überwiegend erfolgreich abgeschlossenen Fusionsprozessen in der gesetzlichen Unfallversicherung – anzutreffenden Vielfalt in deren Trägerlandschaft mitunter doch als schwierig und meist langwierig, die an und für sich gebotene Gemeinsamkeit in der täglichen Praxis herzustellen. Hier bietet nun der durch das UVMG geschaffene gesetzliche Rahmen den Ansatzpunkt, um eine Koordination zwischen dem Arbeitsschutz des Staates und der Unfallversicherung verbindlich zu machen. Auch hieran haben die Träger der GDA in der Nationalen Arbeitsschutzkonferenz schon die Arbeit aufgenommen. Für bestimmte, durchaus komplexe Bereiche wurden bereits intern auf die jeweiligen Aufsichtsdienste von Staat und Unfallversicherung gerichtete Vorgehensweisen abgestimmt, mit denen das gemeinsame Handeln in der Prävention künftig besser koordiniert werden soll. Zurzeit liegt bereits ein Abstimmungskonzept im Bereich der Gefährdungsbeurteilung vor, an einem Papier zum gemeinsamen und abgestimmten Vorgehen bei der Beratung und Überwachung der Betriebe wird derzeit in einer Arbeitsgruppe der Nationalen Arbeitsschutzkonferenz gearbeitet.



Foto: Paul Esser



Foto: Fotolia/Diorgi

Das GDA-Projekt „Gesundheitsschutz bei Feuchtarbeit und Tätigkeiten mit Hautschädigenden Stoffen“ bekämpft auch Risiken, die durchaus alltäglich erscheinen können

Regionale Umsetzung

Die erfolgreiche Umsetzung der GDA-Arbeitsprogramme in der Fläche steht und fällt mit einer effektiven regionalen Koordination der beteiligten Aufsichtsdienste von Länderarbeitsschutzbehörden und Unfallversicherungsträgern. Die Verteilung der Aufgaben und die Aufteilung der in annähernd 500.000 Betrieben vorgesehenen Besichtigungen auf die verschiedenen Beteiligten in mehreren gleichzeitig laufenden GDA-Arbeitsprogrammen bedeutet insbesondere für die Unfallversicherungsträger einen größeren Koordinationsaufwand als früher, als jeder Träger in seinem Zuständigkeitsbereich aufgrund einer eindeutig zugeordneten Branchen-, Bereichsbeziehungsweise Regionalverantwortung



weitgehend unabgestimmt in Aufsicht und Beratung tätig war. Diese durch die GDA notwendig gewordenen komplexen Steuerungsaufgaben werden von den Gemeinsamen Landesbezogenen Stellen (GLS) der sechs regionalen Gliederungen der DGUV – der Landesverbände – für die Unfallversicherungsträger wahrgenommen. Zur Koordinierung auf der Länderebene haben die DGUV-Landesverbände Lenkungsausschüsse eingerichtet, in denen sich die Vertreter der in der jeweiligen Region tätigen Unfallversicherungsträger über ihre Aufgabenverteilung abstimmen.

Evaluation und Datenmanagement

Für die vorgesehene Evaluation der Arbeitsprogramme und natürlich der GDA

als Instrument insgesamt – die sogenannte Dachevaluation – ist es erforderlich, umfangreiche Daten sowohl im Rahmen der Arbeitsprogramme als auch darüber hinaus zu erfassen. Insbesondere für die beabsichtigte gegenseitige Information über durchgeführte Besichtigungen und Beratungen in Betrieben ist vorgesehen, allen Beteiligten bei Staat und Unfallversicherungsträgern eine internetgestützte Datenbank zur Verfügung zu stellen. Dies kann jedoch nur auf der Basis eines mit den zuständigen Datenschutzbeauftragten von Bund und Ländern abgestimmten Datenhaltungskonzeptes erfolgen. Für die Herstellung einer belastbaren Rechtsgrundlage besteht möglicherweise gesetzgeberischer Handlungsbedarf, um den strengen Forderungen des Datenschutzrechtes gerecht zu werden. Hierfür muss gegebenenfalls noch eine Berechtigung für den automatisierten Datenaustausch zwischen Unfallversicherungsträgern und Länderarbeitsschutzbehörden über geplante und durchgeführte Besichtigungen sowie deren Ergebnisse im Arbeitsschutzgesetz sowie in den dafür vorgesehenen Teilen des Sozialgesetzbuches (SGB) verankert werden. Um die Erhebungen im Rahmen der Arbeitsprogramme gleichwohl jetzt schon umsetzen zu können, bedarf es übergangsweise individueller Interimslösungen bei der Abstimmung. Diese werden derzeit im Benehmen von Länderaufsichtsdiensten und Gemeinsamen Landesbezogenen Stellen der Unfallversicherungsträger entwickelt.

Ausblick

Im laufenden Jahr 2010 ist eine Halbzeitbilanz der bisherigen Aktivitäten im Rahmen der GDA vorgesehen. Diese wird unterstützt werden durch ein konzertiertes, systematisches Vorgehen bei der Öffentlichkeitsarbeit für die GDA. Eine Hürde, die hier noch genommen werden muss, ist die Bereitstellung angemessener finanzieller Mittel für adäquate öffentlichkeitswirksame Maßnahmen. Die Halbzeitbilanz wird sich auch mit Möglichkeiten der Verbesserung und weiteren Professionalisierung der GDA-Prozesse und -Maßnahmen befassen; dies wird durch

ein nachgehendes Prozesscontrolling unterstützt werden. Die Ergebnisse dieser Halbzeitbilanz werden im Hinblick auf den Beginn der Vorbereitungen für die Fortführung der GDA ab 2013 (2. Periode) eine wichtige Grundlage sein. Unterstützt werden soll dieser Prozess durch die entsprechend angepasste inhaltliche Ausgestaltung des 5. Arbeitsschutzforums am 2./3. November 2010 in Dresden, das von der DGUV ausgerichtet wird. Im Arbeitsschutzforum 2010 sollen die nichtinstitutionellen Partner der GDA, wie Krankenkassen, Verbände, Forschungsinstitute und die Arbeitsschutzfachgesellschaften, Gelegenheit erhalten, ihre thematischen und inhaltlichen Vorschläge in den Prozess der Planung der neuen GDA-Periode mit einzubringen. ●

Autoren



Foto: privat

Michael Jansen

Stabsbereich Prävention, DGUV
E-Mail: michael.jansen@dguv.de



Foto: privat

Dr. Sven Timm

Stabsbereich Prävention, DGUV
E-Mail: sven.timm@dguv.de

Zwischen Gesundheitsförderung und Arbeitsschutz

Die Aktivitäten der Unfallversicherungsträger im Bereich „Gesundheit im Betrieb“



Betriebliches Gesundheitsmanagement rückt immer mehr in den Vordergrund. Die Aktivitäten und Zielsetzungen der Unfallversicherungsträger auf diesem Gebiet wurden jetzt in einer Bestandsaufnahme untersucht.

Die Veränderungen in der Arbeitswelt, unter anderem bedingt durch den demografischen Wandel und neue Arbeitsformen, führen letztendlich auch zu veränderten arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren und Belastungen. Insbesondere die psychischen und psychosozialen Belastungen nehmen immer weiter an Bedeutung zu.

Um Fehlbelastungen zu verhüten und die Gesundheit der Beschäftigten zu erhalten und zu fördern, rücken Konzepte zum

Betrieblichen Gesundheitsmanagement immer stärker in den Fokus der Unfallversicherungsträger.

Das Thema „Gesundheit im Betrieb“ wirft aber auch Fragen auf: Inwieweit sind Aspekte der Gesundheitsförderung Aufgabe der Unfallversicherungsträger? Wie stark und auf welche Weise engagieren sich die Unfallversicherungsträger in den „weicheren“, gesundheitsorientierten Themen und wie werden diese in das Arbeitsschutzmanagement integriert?

Um diese Fragen zu beantworten, hat der Fachausschuss „Organisation des Arbeitsschutzes“ (FA ORG) der DGUV mit Unterstützung der Präventionsleiterkonferenz (PLK) 2009 ein Projekt aufgelegt. Ziel des Projekts war die Durchführung einer Bestandsaufnahme zu den Aktivitäten der Unfallversicherungsträger im Bereich „Gesundheit im Betrieb“. Die Projektgruppe umfasste knapp 30 Mitglieder verschiedener Unfallversicherungsträger und Verbände, der DGUV und des IAG und wurde geleitet von Björn Wegner (Unfallkasse des Bundes).

Inhalt und Ablauf der Bestandsaufnahme

Um ein möglichst umfassendes Bild über die Aktivitäten und Zielsetzungen der Unfallversicherungsträger zu erhalten, wurden folgende Fragestellungen für die Bestandsaufnahme festgelegt:

1. Welche Ziele werden mit dem Thema „Gesundheit im Betrieb“ verfolgt?
2. Zu welchen Themenfeldern mit welcher Priorität bieten die UV-Träger Präventionsleistungen unter dem Fokus „Gesundheit im Betrieb“ an?
3. Inwieweit werden Konzepte zur Etablierung von Managementsystemen angeboten und was beinhalten diese?
4. Wie erfolgt die Wirksamkeitsprüfung und welche Ergebnisse gibt es?
5. Welche Kooperationen mit anderen Institutionen und Trägern zum Thema gibt es?
6. Welche Professionen werden im Thema eingesetzt?
7. Wie wird das Thema heute und in Zukunft hinsichtlich seiner Bedeutung beurteilt?

Die Projektgruppe hat diese sieben Aspekte in einem Fragebogen operationalisiert. Dieser wurde vom Institut für Arbeit und Gesundheit der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (IAG) in Dresden elektronisch erstellt und im Sommer 2009 postalisch an die Präventionsleiter der Berufsgenossenschaften und die Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand versandt.

Der Fragebogen besteht aus sieben Abschnitten. Einen ganz wesentlichen Bestandteil der Befragung bildet der Abschnitt 2. Hier wurden von der Projektgruppe die Themenfelder festgelegt, die das Handlungsfeld „Gesundheit im Betrieb“ aus ihrer Sicht beschreiben. Diese sind:

1. Altersgerechtes Arbeiten
2. Arbeitsorganisation/Arbeitsinhalte
3. Betriebliches Eingliederungsmanagement
4. Bewegung
5. Ergonomie
6. Ernährung
7. Führungsverhalten
8. Medizinische Vorsorge
9. Muskel-Skelett-Belastungen und -Erkrankungen
10. Nichtraucherschutz und Raucherentwöhnung
11. Physikalisch-chemisch-biologische Beeinträchtigungen
12. Prävention von Hauterkrankungen
13. Psychische und psychosoziale Belastungen und Beanspruchungen (einschließlich Stress und Gewalt am Arbeitsplatz)
14. Suchtprävention
15. Zielgruppenspezifische Themen
16. Sonstige

Für jedes der Themenfelder wurde in dem Fragebogen abgefragt, welche Präventionsleistungen die Unfallversicherungsträger in dem entsprechenden Themenfeld anbieten und welche Priorität das Themenfeld aktuell und in der Zukunft für

sie hat. Die Unterteilung der im Fragebogen abgefragten „Präventionsleistungen“ wurde aus dem PLK-Projekt „Präventionsleistungen der Unfallversicherungsträger“¹ übernommen, welche auf dem Forschungsprojekt „Qualität in der Prävention – QdP“² der DGUV basieren.

Ergebnisse der Bestandsaufnahme

Insgesamt konnten vom IAG 37 ausgefüllte Fragebögen in die Auswertung einbezogen werden. Die daraus resultierende Rücklaufquote von 87 Prozent ist als sehr positiv zu bewerten. Im Folgenden werden die zentralen Ergebnisse der Bestandsaufnahme dargestellt. Weitere Auswertungen und der Fragebogen können bei den Autoren angefordert werden.

1. Welche Ziele werden mit dem Thema „Gesundheit im Betrieb“ verfolgt?

95 Prozent der UV-Träger geben an, dass sie das Thema „Gesundheit im Betrieb“ in der Prävention als festen Bestandteil ihrer Arbeitsaufgaben sehen. 55 Prozent haben ihre Ziele hierzu schriftlich festgelegt. Die festgelegten Ziele wiederum stellen sich sehr heterogen dar. Sie variieren von sehr allgemeinen (Verhütung arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren; ▶



¹ Download unter www.dguv.de/iag/de/beratung/pdfs/praevleistungen.pdf

² Informationen siehe www.dguv.de/inhalt/praevention/praev_lohnt_sich/qualitaet/index.jsp

Fachausschuss „Organisation des Arbeitsschutzes“

„Gesundheit im Betrieb“ ist ein Projekt des Fachausschusses „Organisation des Arbeitsschutzes“ (FA ORG) der DGUV. Experten der Berufsgenossenschaften und Unfallkassen erarbeiten in diesem Gremium gemeinsam mit Bund, Ländern und Verbänden innovative Lösungen zur Prävention als Führungsaufgabe. Der Fachausschuss entwickelt praktische Hilfen für systematischen Arbeitsschutz im Betrieb und aktualisiert kontinuierlich das entsprechende DGUV-Regelwerk. Alle Projekte des Fachausschusses behandeln aktuelle Themen aus den Bereichen „Betriebsärztliche und sicherheitstechni-

sche Betreuung“, „Sicherheitsbeauftragte“, „Systematische Integration von Sicherheit und Gesundheit in den Betrieb“ sowie „Neue Formen der Arbeit“.

Mehr Infos unter www.dguv.de › Webcode: d69305

Kontakt

Dr. Frank Bell, Geschäftsstelle des Fachausschusses „Organisation des Arbeitsschutzes“ (DGUV),
Telefon: 02241 231-1357, E-Mail: frank.bell@dguv.de

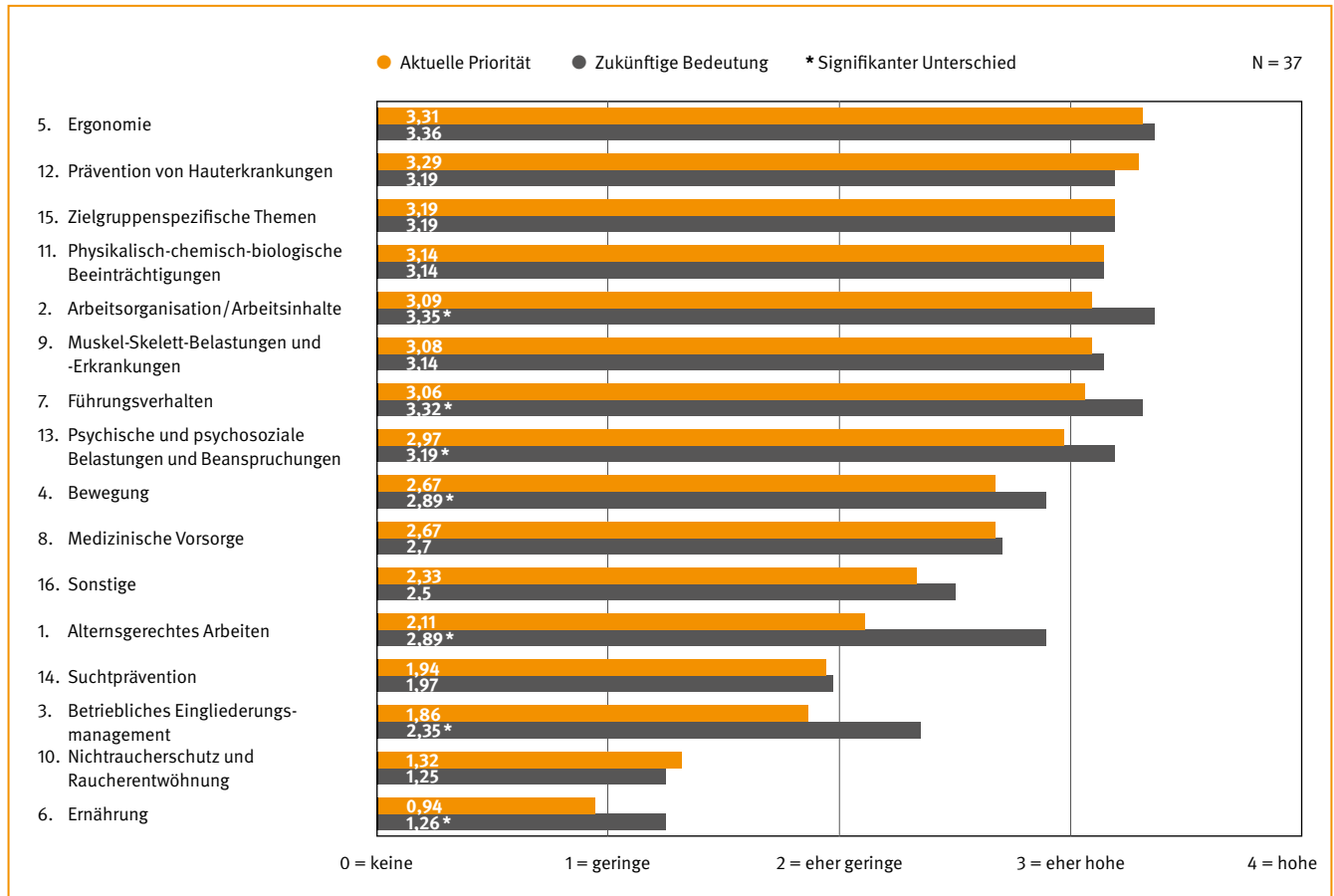


Abbildung 1: Aktuelle Priorität und zukünftige Bedeutung der Themenfelder

Betriebliche Gesundheitsförderung/ Gesundheitsmanagement unterstützen) bis hin zu eher spezifischen Formulierungen (Fehlzeitenverringerung; Verbesserung des Führungsverhaltens).

2. Zu welchen Themenfeldern mit welcher Priorität bieten die UV-Träger Präventionsleistungen unter dem Fokus „Gesundheit im Betrieb“ an?

Eine aktuell und in der Zukunft gleichermaßen hohe Priorität haben die Themenfelder „Ergonomie“, „Hauterkrankungen“, „physikalisch-chemisch-biologische Einwirkungen“ und „Muskel-Skelett-Belastungen und -Erkrankungen“ (siehe [Abbildung 1](#)). Eine ebenfalls hohe Priorität in der Gegenwart wird den Themenfeldern „Arbeitsorganisation/Arbeitsinhalte“, „Führungsverhalten“, „psychische und psychosoziale Belastungen“ sowie „Bewegung“ zugeschrieben.

Deren Bedeutung nimmt in der Zukunft sogar noch signifikant zu. Trotz eher geringer aktueller Priorität lässt sich auch bei den Themenfeldern „alternsgerechtes Arbeiten“ und „Betriebliches Eingliederungsmanagement“ ein signifikanter Anstieg der zukünftigen Bedeutung feststellen.

Die Bandbreite der angebotenen Präventionsleistungen ist bei den Themenfeldern „Hauterkrankungen“, „physikalisch-chemisch-biologische Einwirkungen“ sowie „Ergonomie“ besonders ausgeprägt. Auch in dem hoch priorisierten Themenfeld „psychische und psychosoziale Belastungen und Beanspruchungen (einschließlich Stress und Gewalt am Arbeitsplatz)“ sind die Unfallversicherungsträger überwiegend breit aufgestellt, wie [Abbildung 2](#) zeigt.

Mit Blick auf die aktuell und zukünftig bedeutendsten Themen fällt auf, dass

unter anderem das Feld „Führungsverhalten“ noch nicht bei allen Unfallversicherungsträgern Bestandteil des Themas „Gesundheit im Betrieb“ ist. Die dort aktiven UV-Träger bieten hierzu überwiegend die Präventionsleistungen „Beratung“, „Information und Kommunikation“ sowie „Qualifizierung“ an (siehe [Abbildung 3](#)).

Diese Präventionsleistungen sind grundsätzlich die drei, die auch in den übrigen Themenfeldern am häufigsten genannt werden. Nicht alle UV-Träger engagieren sich in jedem Themenfeld. Unabhängig davon, welche und wie viele Präventionsleistungen angeboten werden, ist hier eine große Bandbreite zu erkennen.

So bieten 97 Prozent der UV-Träger Präventionsleistungen in den Themenfeldern „physikalisch-chemisch-biologische Einwirkungen“, „Ergonomie“, „psychische

und psychosoziale Belastungen und Beanspruchungen“ sowie „Bewegung“ an. Das Themenfeld „Ernährung“ wiederum wird zum Beispiel von 59 Prozent der UV-Träger bearbeitet.

3. Inwieweit werden Konzepte zur Etablierung von Managementsystemen angeboten und was beinhalten diese?

73 Prozent der UV-Träger geben an, dass sie ihren Mitgliedsbetrieben ein Konzept zur Etablierung von Managementsystemen anbieten. Von diesen berücksichtigen 100 Prozent den Aspekt der Arbeitssicherheit, 89 Prozent den Gesundheitsschutz, 59 Prozent die Betriebliche Gesundheitsförderung, 41 Prozent das Qualitätsmanagement und 37 Prozent das Betriebliche Eingliederungsmanagement. Grundlage der angebotenen Managementkonzepte sind überwiegend eigene Leitfäden beziehungsweise eine eigene Handlungshilfe (55 Prozent), gefolgt von einem Nationalen Leitfaden (33 Prozent).

Präventionsleistungen zur Etablierung von Managementsystemen werden noch nicht umfassend und von allen Unfall-

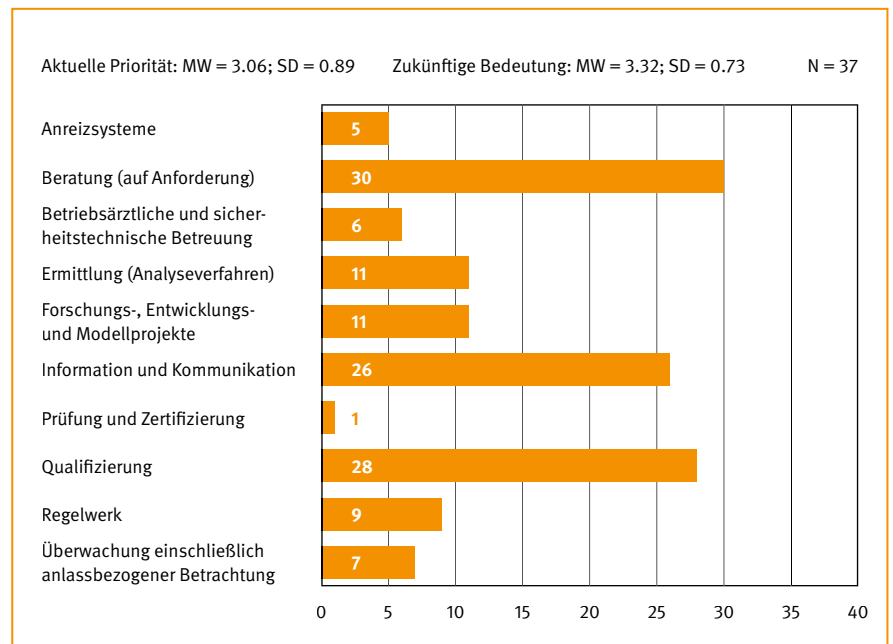


Abbildung 3: Präventionsleistungen im Themenfeld „Führungsverhalten“

versicherungsträgern angeboten, wie in **Abbildung 4** erkennbar ist. Auffällig ist, dass die Priorität des Bereiches „Managementsysteme“ bereits heute von allen UV-Trägern als hoch und für die Zukunft sogar als signifikant noch höher bewertet wird.

4. Wie erfolgt die Wirksamkeitsprüfung und welche Ergebnisse gibt es?

Die Wirksamkeit ihrer Präventionsleistungen zum Thema „Gesundheit im Betrieb“ überprüfen 78 Prozent der UV-Träger. Davon geben alle 78 Prozent an, dass sie die Evaluation anhand mündlicher Berichte der Aufsichtspersonen beziehungsweise UVT-Mitarbeiter vornehmen. 64 Prozent nehmen nach eigenen Angaben die Evaluation durch stichprobenhafte Beobachtungen vor, 64 Prozent durch eine wissenschaftliche Untersuchung und 53 Prozent durch sonstige Arten (zum Beispiel Befragungen, Projektberichte, Zertifizierung etc.). Mehrfachnennungen waren hierbei möglich.

5. Welche Kooperationen mit anderen Institutionen und Trägern zum Thema gibt es?

Unfallversicherungsträger kooperieren bei der Erbringung ihrer Präventionsleistungen in erster Linie mit Krankenkassen (32 von 37 Nennungen), gefolgt von der Kooperation mit anderen UV-Trägern und Universitäten oder Instituten. Weniger Zusammenarbeit gibt es unter anderem mit der Rentenversicherung sowie Wirtschafts- und Industrieverbänden. ▶

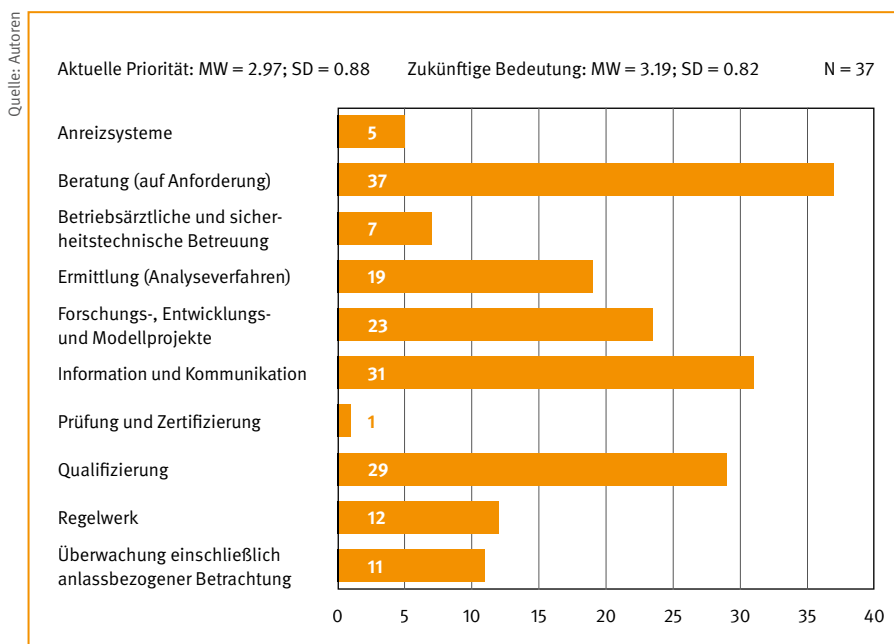


Abbildung 2: Präventionsleistungen im Themenfeld „psychische Belastungen und Beanspruchungen“

6. Welche Professionen werden im Thema eingesetzt?

Das Thema „Gesundheit im Betrieb“ bringt mit seinen Inhalten neue Herausforderungen für die Kompetenzen der Unfallversicherungsträger mit sich. Daher stellt sich die Frage, welche Personen mit welcher Profession eingesetzt werden.

Die meisten Unfallversicherungsträger beziehen ihre Aufsichtspersonen in das Thema „Gesundheit im Betrieb“ mit ein. Hierzu führen 84 Prozent Qualifizierungsmaßnahmen für ihre Aufsichtspersonen durch. 56 Prozent haben für das Handlungsfeld eine Stabsstelle beziehungsweise eine eigene Abteilung eingerichtet.

Mit Blick auf die Professionen in den Stabsstellen und Abteilungen lässt sich sagen, dass 80 Prozent der UV-Träger Stabsstellen mit Ärzten besetzt haben, 75 Prozent mit Psychologen, 65 Prozent mit Naturwissenschaftlern und 58 Prozent mit Ingenieuren. In einem geringeren Ausmaß sind in den Stabsstellen unter anderem Gesundheitswissenschaftler (35 Prozent), Sportwissenschaftler (25 Prozent), Sozialwissenschaftler

(20 Prozent) und Ernährungswissenschaftler (15 Prozent) tätig.

7. Wie wird das Thema heute und in Zukunft hinsichtlich seiner Bedeutung beurteilt?

In der Gesamtbetrachtung beurteilen, wie in **Abbildung 5** dargestellt, derzeit 50 Prozent der UV-Träger das Handlungsfeld „Gesundheit im Betrieb“ als „sehr wichtig“ bis „außerordentlich wichtig“. In der Beurteilung des zukünftigen Stellenwertes vertreten 86 Prozent diese Auffassung. Ein signifikanter Anstieg, der zeigt: „Gesundheit im Betrieb“ hat sich zum wichtigen Bestandteil der Arbeit der UV-Träger entwickelt.

Resümee

Mit Blick auf die drei Leitfragen vom Beginn des Artikels lassen sich folgende Erkenntnisse festhalten:

Inwieweit ist Gesundheitsförderung Aufgabe der Unfallversicherungsträger?

Grundsätzlich sind Themen zur gesundheitsförderlichen und menschengerechten Gestaltung der Arbeit bei den Unfallversicherungsträgern angekommen. Für

fast alle ist „Gesundheit im Betrieb“ ein Handlungsfeld, das aktuell eine hohe Priorität genießt, die in den kommenden fünf Jahren noch zunehmen wird. Besonders Themenfelder wie „Arbeitsorganisation/Arbeitsinhalte“, „Führungsverhalten“, „psychische und psychosoziale Belastungen und Beanspruchungen“ sowie „alternsgerechtes Arbeiten“ werden an Bedeutung gewinnen. Allerdings sind die Auslegung und das Verständnis beim Thema „Gesundheit im Betrieb“ noch sehr heterogen. Zwischen den Unfallversicherungsträgern lässt sich kein einheitliches Vorgehen erkennen. So sind für diesen Bereich kaum klare Ziele schriftlich fixiert. Die genannten Ziele reichen von „Sicherheit und Gesundheit schaffen“ über „Verhütung arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren“ bis hin zu „Betriebliche Gesundheitsförderung/Gesundheitsmanagement unterstützen“.

Die Herausforderung für die Unfallversicherungsträger wird darin bestehen, in dem breiten und immer wichtiger werdenden Feld „Gesundheit im Betrieb“ ein einheitliches und gemeinsames Verständnis zu entwickeln.

Wie stark und auf welche Weise engagieren sich die Unfallversicherungsträger in den „weicheren“, gesundheitsorientierten Themen?

Auch wenn die Bestandsaufnahme keine Rückschlüsse auf Quantität und Qualität der Aktivitäten zulässt, bleibt festzuhalten, dass die Unfallversicherungsträger bereits in vielen Themenfeldern Präventionsleistungen anbieten. Das gilt vor allem für die schon eher klassischen Bereiche wie „Ergonomie“, „Muskel-Skelett-Belastungen und -Erkrankungen“ oder „physikalisch-chemisch-biologische Beeinträchtigungen“. Neuere Themen, wie „alternsgerechtes Arbeiten“, „Betriebliches Eingliederungsmanagement“ und zum Teil auch „Führungsverhalten“, sind nicht umfassend im Fokus aller Unfallversicherungsträger. Die UV-Träger unterscheiden sich dabei zum Teil sehr stark in ihrer Auswahl der Themenfelder und in der Tiefe, mit der sie die

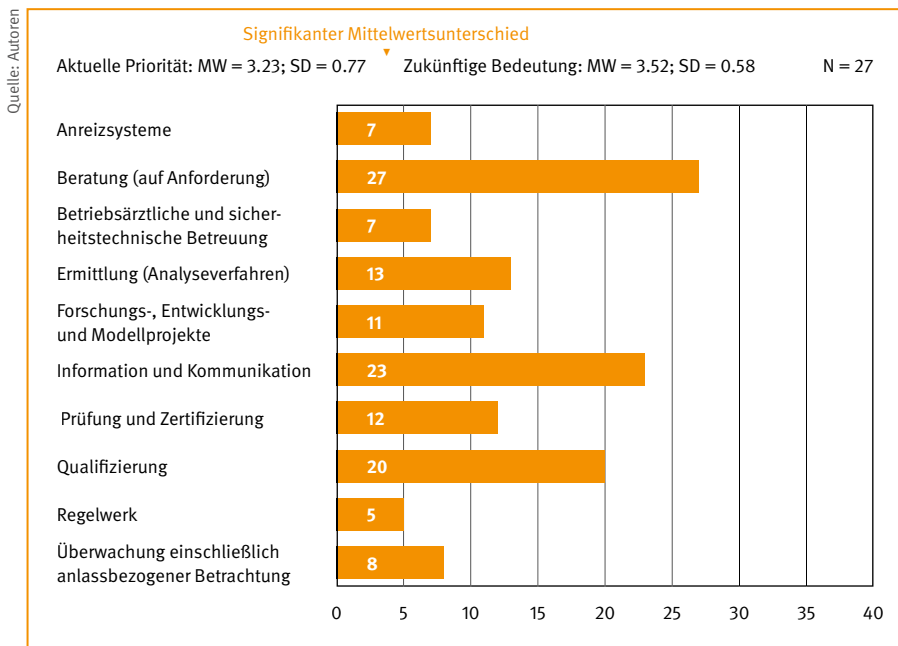


Abbildung 4: Präventionsleistungen mit Angeboten zur Etablierung von Managementsystemen

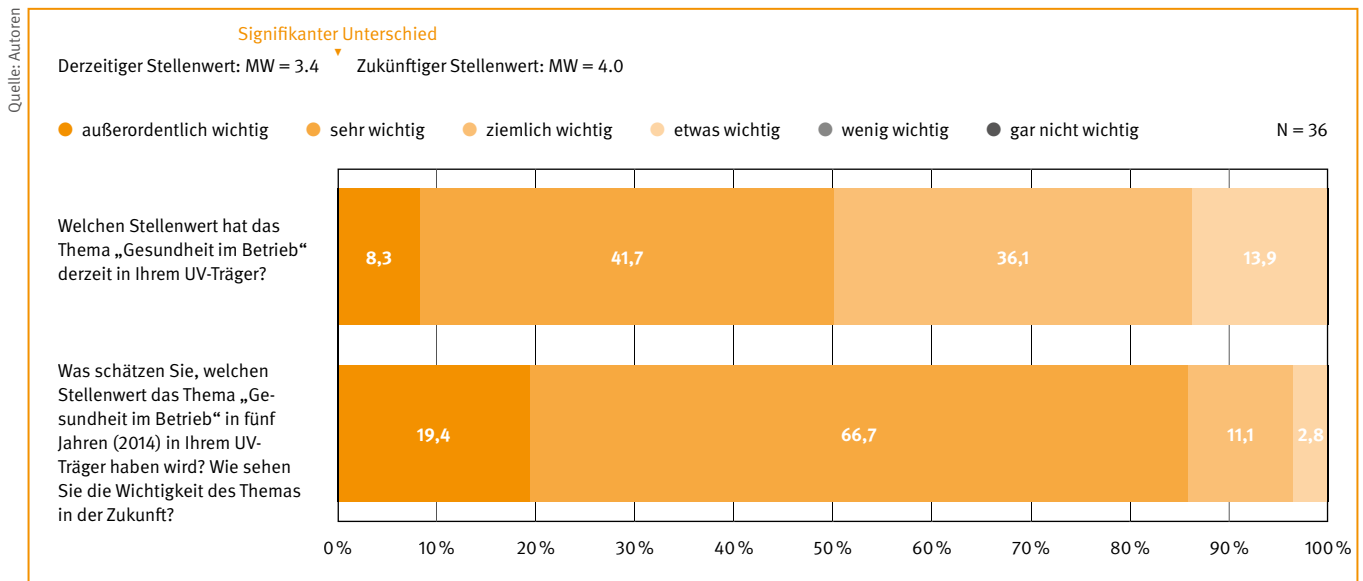


Abbildung 5: Gesamtbeurteilung des Stellenwerts des Themas „Gesundheit im Betrieb“

Themen bearbeiten. Die Wirksamkeit der durchgeführten Aktivitäten wird häufig nicht geprüft. Hier könnten gemeinsame Standards zur Evaluation unterstützen. Kooperationen beim Erbringen der Präventionsleistungen werden vor allem mit Krankenkassen eingegangen, sind aber noch nicht die Regel.

Um sich der Vielzahl der zum Teil sehr unterschiedlichen Themenfelder effektiv und professionell zu widmen, ist die nötige Fachkompetenz unabdingbar. Der Weg, auf der einen Seite die Aufsichtspersonen weiter zu qualifizieren und auf der anderen Seite den neuen Herausforderungen mit interdisziplinären Teams – Psychologen, Gesundheitswissenschaftler, Sportwissenschaftler etc. – zu begegnen, sollte weiter ausgebaut werden.

Wie wird das Thema „Gesundheit im Betrieb“ in das Arbeitsschutzmanagement integriert?

Die Bedeutung der Aufgabe, Betriebe bei der Etablierung von Managementsystemen zu unterstützen, nimmt zu. Häufig stehen aber die Konzepte zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement und zum Arbeitsschutzmanagement noch nebeneinander oder sogar in Konkur-

renz zueinander. Integrierte Konzepte sind noch nicht die Regel. Die UV-Träger müssen sich bemühen, ihre Aktivitäten zu den verschiedenen Themen – Sicherheit, Gesundheit, Wiedereingliederung, Reha-Management – stärker zu einer Einheit zu verknüpfen.

Ausblick

Die hier dargestellten Ergebnisse der Bestandsaufnahme zu den Aktivitäten der Unfallversicherungsträger auf dem Gebiet „Gesundheit im Betrieb“ werden im Jahr 2010 in Folgeprojekten weiterverwandelt.

Der FA ORG führt in diesem Zusammenhang ein Projekt im Themenfeld „Systematische Integration von Sicherheit und Gesundheit in den Betrieb“ durch. Ziel des Projekts ist die Entwicklung eines Konzepts, mit dem Sicherheit und Gesundheit evaluierbar in bestehende oder neu aufzubauende betriebliche Managementsysteme integriert werden können. Die Projektergebnisse hierzu werden voraussichtlich Ende 2010 vorliegen.

Parallel dazu wird in der gesetzlichen Unfallversicherung ein gemeinsames Verständnis im Bereich „Gesundheit im Betrieb/Betriebliche Gesundheitsförde-

rung“ entwickelt. Dieses Grundverständnis soll gleichermaßen Anwendung auf unterschiedliche Betätigungsfelder der UV-Träger wie die Beratung, die Aus- und Weiterbildung der Aufsichtspersonen, die Organisation des Arbeitsschutzes, die Zusammenarbeit mit Krankenkassen, den Bereich Bildungswesen, aber auch die Forschung und Entwicklung finden. ●

Autoren

Dr. Frank Bell, Leiter des Referats „Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes“, Abteilung Sicherheit und Gesundheit der DGUV
 E-Mail: frank.bell@dguv.de

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

Björn Wegner, Gesundheitsmanager, Unfallkasse des Bundes
 E-Mail: bjoern.wegner@uk-bund.de

Dr. Annetrin Wetzstein, Leiterin des Bereichs „Evaluation von Präventionsmaßnahmen“, Institut für Arbeit und Gesundheit der DGUV (IAG)
 E-Mail: annetarin.wetzstein@dguv.de

Prävention lohnt sich

Temperaturabgesenkter Einbau von Asphalt

Der Einbau von konventionellem Gussasphalt war mit sehr hohen Expositionen gegenüber Dämpfen und Aerosolen verbunden. Der Gesprächskreis „Bitumen“ präsentiert unter der Federführung der BG BAU, welche Vorteile die temperaturabgesenkte Bauweise hat.



Foto: Reinhold Rühl

Die Bohle ist Teil des Fahrzeugs. Sie verarbeitet und verdichtet das Bitumen. Während dies geschieht, achtet der Bohlenführer darauf, dass der Asphalt gerade eingebaut wird.

Verbesserter Arbeitsschutz: Durch Messungen am Arbeitsplatz beim konventionellen und temperaturabgesenkten Einbau von Asphalt hat die BG BAU herausgefunden, dass die temperaturabgesenkte Technik den Menschen und die Natur schont. In erster Linie verringern sich bei dieser Bauweise die Belastungen für die Beschäftigten. Dies veranschaulichen **Abbildung 1** und **2**. Doch dies ist nur einer der Vorteile. Darüber hinaus gibt es dank dieser Entwicklung

- weniger Emissionen an der Mischanlage,
- einen geringeren Energieverbrauch,
- einen geringeren Anlagenverschleiß,
- eine Reduzierung der CO₂-Produktion,
- kaum Alterung des Bindemittels bei Produktion und Einbau,
- verbesserte Gebrauchseigenschaften des Asphaltes,
- weniger Dämpfe und Aerosole beim Einbau sowie
- frühere Verkehrsfreigabe ohne Qualitätseinbuße.

Bessere Gebrauchseigenschaften

Viele Asphalte, die bei abgesenkten Temperaturen eingebaut werden, verdichten sich schnell und verformen sich weniger. Diese Eigenschaften sind der Grund für die Entwicklung dieser Technik. Hinzu kommt, dass die Belastungen der Bindemittel und Maschinen geringer sind als bei der herkömmlichen Bauweise. Ein positiver Nebeneffekt der niedrigeren Einbau- und damit auch Mischtemperatur von Asphalt ist, dass das Bitumen nicht „altert“

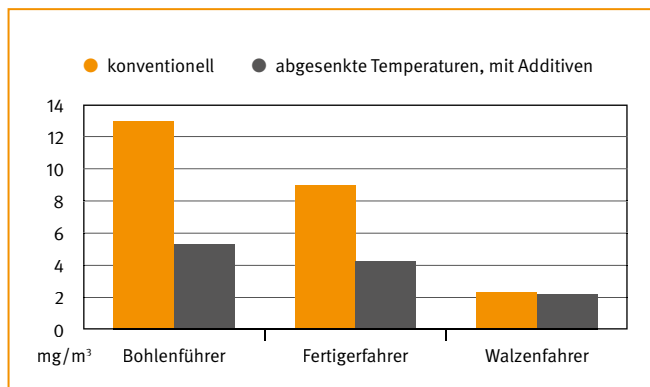


Abbildung 1: Expositionen beim konventionellen und temperaturabgesenkten Einbau von Walzasphalt (95-Prozent-Werte der Datenkollektive)

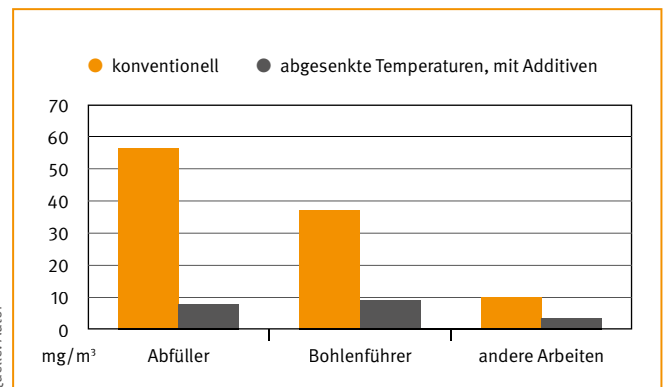


Abbildung 2: Expositionen beim konventionellen und temperaturabgesenkten maschinellen Einbau von Gussasphalt (95-Prozent-Werte der Datenkollektive)

Tabelle 1: Expositionen beim temperaturabgesenkten Einbau von Walzasphalt im Schlüchterner Eisenbahntunnel

	Fertigerfahrer	Bohlenführer	Walzenfahrer
Dämpfe und Aerosole aus Bitumen (mg/m ³)	1,4	2,1	1,1
Konventioneller Walzasphalt (mg/m ³)	18,6	18,5	7,2
Reduzierung der Exposition	93 %	89 %	85 %

und seine Eigenschaften erhalten bleiben. Bitumen ist die letzte Fraktion bei der Erdöldestillation. Diese Destillation verläuft schonend, so dass das Bitumen nicht verändert („gecrackt“) wird. Ein weiterer positiver Nebeneffekt ist die geringere Beanspruchung der Mischanlagen durch die geringere Befeuerungsleistung.

Energieeinsparung

Das Absenken der Mischtemperatur reduziert auch den Energiebedarf an der Mischanlage. Etwa 6,3 Prozent Energie weniger können für eine Absenkung der Temperatur um 10 Grad Celsius abgeleitet werden. Für die Herstellung von Walzasphalt werden 7,1 Liter Heizöl pro Tonne benötigt, bei konventionellem Gussasphalt 10 Liter pro Tonne. Weitere Informationen hierzu gibt es unter dem Link im Infokasten.

Seit 2008 wird Gussasphalt nur noch temperaturabgesenkt bei maximal 230 Grad Celsius eingebaut. Bei 290.000 Tonnen Gussasphalt bedeutet dies 365.400 Liter Heizöl weniger. Im Vergleich: Eine vierköpfige Familie benötigt für Heizung und Warmwasser 1.200 Liter Heizöl im Jahr.

Weniger Abgase

1 Liter Heizöl führt zu 2,62 Kilogramm Kohlenstoffdioxid (CO₂). Unter Berücksichtigung der neben CO₂ entstehenden weiteren Klimagase wie Methan und Lachgas ergibt ein Liter Heizöl 3,12 Kilogramm CO₂-Äquivalente. Eine Einsparung von 365.400 Litern Heizöl bedeutet somit 1,14 Millionen Kilogramm CO₂-Äquivalente pro Jahr weniger. Da vor allem der maschinelle Gussasphalteinbau oft unter 230 Grad

Celsius erfolgt, ist der CO₂-Ausstoß noch geringer. Bei einer Einbautemperatur von 140 Grad Celsius werden bei einer Menge von 50 Millionen Tonnen Walzasphalt 44,7 Millionen Liter Heizöl und etwa 140.000 Tonnen CO₂-Emissionen eingespart.

Frühere Verkehrsfreigabe

Die technischen Normen für den Asphalt einbau schreiben 24 Stunden zur Abkühlung des Asphalttes vor. In der Praxis wird diese Zeit meist nicht eingehalten, da der Verkehr möglichst bald wieder fließen soll. Das Resultat: Schädigung des neuen Belages. Mit dem temperaturabgesenkten Einbau von Asphalt ist diese Gefahr deutlich geringer. Eine frühere Verkehrsfreigabe führt hierbei zu einer deutlich geringeren Qualitätseinbuße. Start- und Landebahnen, zum Beispiel auf den Flughäfen Frankfurt, Zweibrücken, Belgrad (Serbien) und Linz-Hörsching (Österreich), umfangreiche Erneuerungen in Stadtgebieten wie auf dem Mittleren Ring in München, in Dresden, Leipzig und Chemnitz oder auch die Erneuerungen auf schwer belasteten Bundesstraßen wie der B 92 im Vogtland via Tschechien sind gute Beispiele für eine schnelle Verkehrsfreigabe.

Beispiel: Schlüchterner Eisenbahntunnel

Auf der Bahnstrecke Frankfurt–Göttingen, südlich von Fulda, liegt der zirka 90 Jahre alte Schlüchterner Tunnel. Aufgrund der fortschreitenden Entfestigung an der Oberfläche des Mauerwerksgewölbes wurde dieser Tunnel längerfristig als nicht mehr verkehrssicher eingestuft. Daraufhin entstand der zweigleisig angelegte

neue Tunnel. Im Juli 2009 wurde Walzasphalt mit niedrigerer Temperatur eingebaut, da beim konventionellen Walzasphalteinbau im Tunnel Expositionen von fast 19 Milligramm pro Kubikmeter an Dämpfen und Aerosolen entstanden wären. Im 4.000 Meter langen Tunnel wurden 4.000 Tonnen Deckschicht und 4.800 Tonnen Tragschicht temperaturabgesenkter Walzasphalt eingebaut. Dabei wurden gegenüber dem konventionellen Einbau 14.652 Liter Heizöl eingespart und die Emissionen von Klimagasen (CO₂-Äquivalente) um 45.714 Kilogramm reduziert. Die Verringerung der Expositionen ist in **Tabelle 1** dargestellt.

Auch der Bundesminister für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung, Dr. Peter Ramsauer, machte in Berchtesgaden anlässlich der „Asphalttage“ im Februar 2010 deutlich, dass sein Ministerium innovative Entwicklungen fördere. Der Verkehrsminister sagte: „Qualitativ hochwertig zu bauen zahlt sich aus, auch wenn es etwas teurer ist“. ●



www.gisbau.de/bitumen.html

www.gisbau.de/bitumen/Hintergrund.pdf

Autor



Foto: privat

Dr. Reinhold Rühl

Gesprächskreis „Bitumen“,
Berufsgenossenschaft der
Bauwirtschaft (BG BAU)
E-Mail: reinhold.ruehl@bgbau.de

Gestaltungsparameter und Handlungsempfehlungen

Fusionsprozesse erfolgreich steuern (Teil 2)

Die Gestaltung von Fusionen ist eine der wesentlichen Herausforderungen für die Unfallversicherungsträger. Der folgende Beitrag¹⁵ hat das Ziel, den Fusionsprozess systematisch zu beschreiben.

6 Organisation – Das neue Unternehmen entsteht

Durch die Fusion entsteht ein neues Unternehmen. Ein Erfolgsfaktor für das Gelingen der Fusion ist es, dieses Unternehmen nach der Fusion handlungsfähig zu machen. Das Tagesgeschäft muss trotz Fusion erfüllt werden.

Zukünftige Führungsstrukturen müssen umgesetzt und Verwaltungsabläufe organisiert und vereinheitlicht werden. Ziel muss es sein, Doppelarbeiten zu vermeiden, Synergieeffekte zu nutzen sowie eine effiziente Ressourcennutzung zu gewährleisten.

Bezüglich der Organisation sind folgende Fragen während der Fusion und teilweise bereits in der Pre-Merger-Phase zu beantworten.

- An welchen Standorten werden welche Aufgaben übernommen?
- Von wem werden einzelne Aufgaben wahrgenommen?
- Welche Personen übernehmen Führungsaufgaben?
- Wer ist wem unterstellt?
- Wer besitzt welche Kompetenzen?
- Wie viel Personal ist für die Aufgabenerledigung erforderlich?

*

¹⁵ Fortsetzung des Aufsatzes aus der Märzausgabe des DGUV Forum.

¹⁶ Bea, F.X.; Göbel, E. 1999, S. 256.

¹⁷ Bea, F.X.; Göbel, E. 1999, S. 287 ff.

¹⁸ Vgl. Pippke; Gourmelon; Meixner; Mersmann 2005, S. 113.

6.1 Aufbauorganisation

Ausgehend von der Strategie (vergleiche Punkt 5) und den in der Pre-Merger-Phase festgelegten Rahmenbedingungen kann die Organisationsstruktur erarbeitet werden.

Aufbau- und Ablauforganisation bilden die Organisationsstruktur des Unternehmens, die in geplanten, formalen und dauerhaft angelegten Regelungen festgelegt wird. Diese stehen in einem Abhängigkeitsverhältnis zueinander.

- Die Aufbauorganisation befasst sich mit der Zerlegung und Verteilung von Aufgaben und Kompetenzen sowie der Koordination von Aufgaben und Aufgabenträgern.¹⁶
- Unter der Ablauforganisation wird die räumlich-zeitliche Strukturierung der in allen Bereichen einer Organisation zur Aufgabenerfüllung erforderlichen Prozesse verstanden.¹⁷

Die Aufbauorganisation sollte vor der Fusion in ihrer Grobstruktur definiert werden. Mit der Festlegung des Standortes der Haupt- und Bezirksverwaltung wird der Grundstein für die Organisation gelegt. Im Anschluss daran werden die Führungspositionen der ersten und zweiten Ebene festgelegt sowie die Haupt- und Stabsabteilung bestimmt und mit den zukünftig Verantwortlichen besetzt.

In der Aufbauorganisation ist das organisatorische Gestaltungsprinzip festzulegen. In der Praxis haben sich zwei Organisationsformen für mittlere bis große Unternehmen als besonders erfolgreich erwiesen: die Funktionalorganisation und die Matrixorganisation.



6.1.1 Die Funktionalorganisation

Die Funktionalorganisation, auch Ver- richtungsorganisation genannt, wird in Form des Einliniensystems umgesetzt. Das heißt, eine Stelle ist nur einer vorge- setzten Stelle unterstellt. Diese Struktur wird häufig um Stäbe ergänzt, die eine un- terstützende beziehungsweise beratende Rolle übernehmen, also keine Entschei- dungskompetenz besitzen.

Auf der zweiten Hierarchieebene unter der Geschäftsleitung werden bei der funk- tionalen Organisation die Abteilungen nach dem zu bearbeitenden Aufgabenfeld ge- bildet. Für Berufsgenossenschaften wären das zum Beispiel die Bereiche Präventi- on, Rehabilitation und Entschädigung, Beitrag oder Finanzen. Innerhalb dieser Bereiche erfolgt die weitere Organisation über Unterabteilungen und Referate.

Vorteile dieser Organisationsform liegen in der direkten Weisungsbefugnis und den klaren Entscheidungswegen sowie in der Spezialisierung der Mitarbeiter auf ein ab- gegrenztes Aufgabenfeld.

Reine Funktionalorganisationen erhalten in wachsenden Unternehmen nach und nach eine Vielzahl von Hierarchieebenen. Aufgrund der so entstehenden langen Informations- und Entscheidungswege wächst der Zeitbedarf zur Entscheidungs-

findung und -umsetzung. Zusätzlich führt Spezialistentum unter Umständen zu Res- sortdenken, was interne Konflikte auslösen kann. Häufig laufen bei reinen Funktional- organisationen Vorgänge durch mehrere Abteilungen, so dass es in der Organisati- on zu Schnittstellenproblemen kommt und Doppelarbeiten verrichtet werden.¹⁸

Bei größeren Unfallversicherungsträgern ist daher zu beobachten, dass das reine Funktionalprinzip ergänzt wird um das Regionalprinzip. Das kann in Form einer Matrixorganisation umgesetzt werden.

6.1.2 Die Matrixorganisation

Mit wachsender Größe und Komplexität versuchen Unternehmen die Nachteile der funktionalen Organisation durch die Matrixorganisation zu mildern.

Zusätzlich zur Strukturierung nach Ver- richtungen wird ein weiterer Leitungs- zweig in die Organisation eingebaut. Ein Bereich kann so zwei Vorgesetzte haben, einen disziplinarischen und einen fachli- chen Vorgesetzten.

Der zweite Leitungszweig wird nach Objek- ten, im Beispiel nach Regionen (beispiels- weise in Form von Bezirksverwaltungen) organisiert. Vorteilhaft sind dabei die kür- zeren Kommunikationswege und die Ent- lastung des oberen Managements. ▶

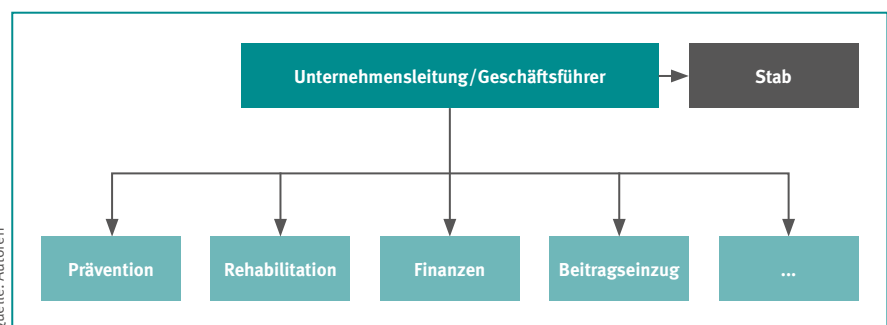


Abbildung 5: Beispiel für die funktionale Organisation einer Berufsgenossenschaft

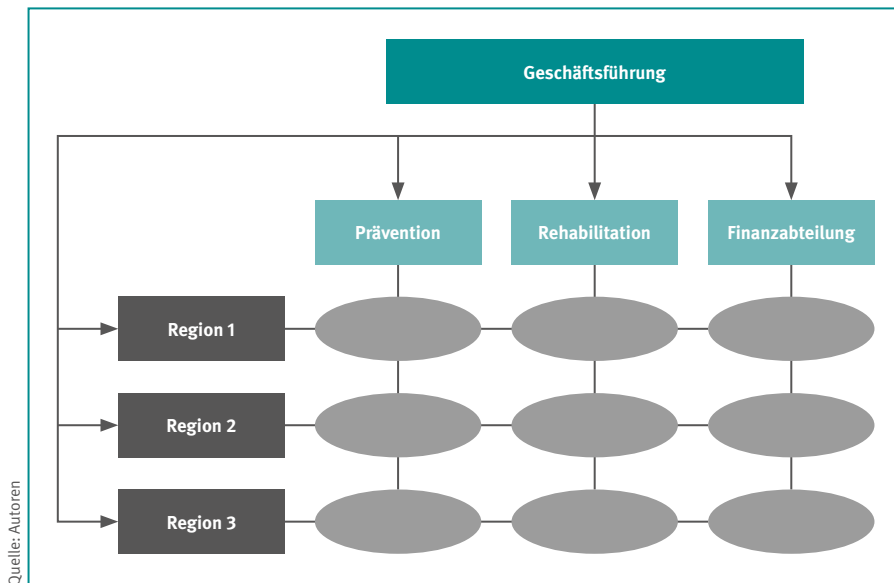


Abbildung 6: Beispiel für die Matrixorganisation einer Berufsgenossenschaft

Diese Organisationsform bedarf allerdings eines großen Koordinationsaufwandes, um Kompetenzstreitigkeiten zu verhindern.

Darüber hinaus sind die Führungs- und Berichtsprozesse zu definieren (vergleiche Punkt 7). Bei der Matrixorganisation kommt es darauf an, die Verantwortlichkeit zwischen Funktionalverantwortlichem und Regionalverantwortlichem abzugrenzen. Hier werden die beiden Extreme beispielhaft erläutert am Bereich Rehabilitation. Zwischen den beiden beschriebenen Möglichkeiten können verschiedene Abstufungen gefunden werden.

- Der Regionalverantwortliche (zum Beispiel BV-Leiter) ist der disziplinarische Vorgesetzte des Rehabilitationsmitarbeiters in der Bezirksverwaltung. Fachlich wird der Rehabilitationsmitarbeiter in der BV jedoch direkt vom Rehabilitationsverantwortlichen in der Hauptverwaltung (HV) gesteuert.
- Der Regionalverantwortliche (BV-Leiter) ist fachlich und disziplinarisch Vorgesetzter des Rehabilitationsmitarbeiters in der BV. Der BV-Leiter ist fachlich bezogen auf Themen der Rehabilitation dem Rehabilitationsleiter der HV unterstellt. Die Steuerung des Reha-Mitarbeiters in der BV erfolgt nicht direkt durch den Reha-Verantwortlichen in der HV. Dieser ist nur als Berater zu sehen.

Die Lösungen weisen Unterschiede in der Komplexität der Entscheidungs- und Kommunikationsstrukturen und somit im Tempo, in dem Entscheidungen getroffen werden können, auf. Sie müssen zur Kultur und zu den politischen Möglichkeiten der fusionierten Organisation passen. Egal welche Lösung man letztlich wählt, die Verantwortlichkeiten, Führungs- und Berichtsprozesse sind klar und für alle transparent festzulegen und zu beschreiben, da nur so eine effiziente Steuerung ermöglicht wird.

6.1.3 Umsetzung des Organisationskonzepts

Während viele Teile des Strukturwandels in einer neuen Organisation Schritt für Schritt erarbeitet und nach und nach umgesetzt werden, ist es bei der Erneuerung der Organisationsstruktur anders: Diese ist auf einen Schlag umzugestalten.

Nur so gibt es je Bereich einen Verantwortlichen, nur so können eindeutige Entscheidungen getroffen werden und nur so ist jedem Mitarbeiter klar, wer für ihn die disziplinarische und die Fachverantwortung trägt. Das ist sowohl für das Funktionieren des Unternehmens als auch für das Sicherheitsgefühl der Mitarbeiter erforderlich. Ungewissheit über die Verantwortung kann Mitarbeiter lähmen und damit die Aufgabenerfüllung blockieren. Nach Festlegung der Aufbauorganisation

kann im nächsten Schritt die Festlegung der Abläufe in der Organisation, das Prozessmanagement, begonnen werden.

6.2 Ablauforganisation – Synergiepotenziale heben, Teil I

Nach der Beschreibung der organisatorischen Struktur können die Prozesse der Organisation abgeleitet werden. Die Analyse und Optimierung der Prozesse ist eine der Aufgaben in Fusionsprojekten. Synergiepotenziale entstehen nämlich nur, wenn Prozessredundanzen abgebaut werden; wenn Abläufe also dort, wo es sinnvoll ist, vereinheitlicht und standardisiert werden.¹⁹ Folgende Schritte werden für das Prozessmanagement im Rahmen der Fusionsgestaltung empfohlen:

6.2.1 Priorisierung der Prozesse

Bei einer Fusion ist eine Vielzahl von Aktivitäten parallel zu bearbeiten. Prozesse können aber nur schrittweise optimiert werden. Aus Kapazitätsgründen muss das Projektkernteam daher die erfolgskritischen Prozesse (Kernprozesse) auswählen, die mit hoher Priorität bei der Fusion zu optimieren und zu vereinheitlichen sind. Dabei können Kriterien wie Außenwirkung des Prozesses, Ressourcenbindung, Relevanz des Prozesses für den Beitrag des Unfallversicherungsträgers, oder Anzahl der Schnittstellen zu anderen Organisationsbereichen ausschlaggebend sein.

6.2.2 Schaffung des organisatorischen Rahmens

Die Prozessoptimierung muss sich in die Projektorganisation einfügen. In der Regel wird es sinnvoll sein, Arbeitsgruppen unterhalb der Teilprojektebene zu bilden. Auch hier gilt: Die Leitung der Projektteams sollte sich an der zukünftigen Führungsstruktur orientieren. Es ist dabei unerlässlich, neben Fachkompetenz für den jeweiligen Prozess auch methodisches Know-how hinsichtlich des Prozessmanagements einzubinden (zum Beispiel aus dem Controlling oder gegebenenfalls durch das Hinzuziehen Externer).

6.2.3. Analyse der Ist-Prozesse bei den Fusionspartnern

In der Regel werden sich die Prozesse bei den Fusionspartnern unterscheiden. Um

Prozesse zu standardisieren, sind daher die heutigen (Ist-)Prozesse zu visualisieren. Bei diesem Schritt können vorliegende Prozessdokumentationen aus früheren Projekten berücksichtigt werden (zum Beispiel aus dem Qualitätsmanagement oder aus Benchmarkingprojekten). Für die Analyse und Dokumentation der Abläufe ist eine einheitliche Vorgehensweise abzustimmen, damit die Ergebnisse vergleichbar sind. Hier zeigt sich wieder die Notwendigkeit einer klaren Steuerung aller Fusionsaktivitäten.

Liegen keine Prozessdokumentationen vor, werden Interviews mit den Mitarbeitern durchgeführt, in denen die einzelnen Bearbeitungsschritte erhoben und dokumentiert werden. Dabei ist ein Prozessmodell bis auf die Ebene einzelner Arbeitsschritte aufzustellen. Es soll die Verantwortung für einzelne Prozessschritte enthalten und Schnittstellen dokumentieren.

6.2.4 Ermittlung der Best-Practice-Prozesse

Es sind Kriterien für die Auswahl von Prozessen festzulegen, das heißt, es sind die Ziele für den jeweiligen Prozess zu definieren sowie Kennzahlen, die die Zielerreichung messen. Im Grunde geht es hier um eine Objektivierung der Diskussion um den besten Prozess, da in der Regel aus dem Blickwinkel der jeweiligen Organisation der eigene Prozess als Best Practice erscheint.

Die Ziel- und Kennzahlenbildung soll am Beispiel des Prozesses „Reha-Management“ verdeutlicht werden. Hier könnte ein Ziel wie die „zeitnahe Wiedereingliederung in den Beruf“ definiert werden. Der Grad der Zielerreichung ließe sich beispielsweise durch die „Wiedereingliederungsquote“ oder durch die „durchschnittliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit“ messen. Diese Daten können im Sinne eines Benchmarkings verglichen werden, um den Best-Practice-Prozess abzuleiten. Hilfreich ist hier auch der „Blick über den Tellerrand“, das heißt der Vergleich mit weiteren Trägern.

Ziele und Kennzahlen sollten nicht alleine aus Kostendimensionen (wie Personal- und Sachressourcen oder Leistungsausga-

ben) bestehen. Genauso wichtig können Ziele sein, die sich auf die Qualität und Dauer der Prozesse beziehen. Auch die Kundenzufriedenheit kann ein wichtiges Kriterium zur Prozessauswahl sein. Hier zeigt sich die Verbindung zur Strategie des Trägers, die zur Gewichtung der Kriterien und zum Auflösen von Zielkonflikten – das Erreichen einer bestimmten Qualität ist vielleicht nur mit einem erhöhten Ressourceneinsatz möglich – beitragen muss.

Bei der Auswahl des Best-Practice-Prozesses ist zudem der Umsetzungsaufwand zu berücksichtigen. Bei Fusionspartnern mit extrem unterschiedlicher Größe kann es schon allein aus Aufwandsgründen sinnvoll sein, dass der „kleinere“ Partner die Abläufe des „Größeren“ übernimmt.

6.2.5 Prüfen von „Shared Service“-Potenzial

Prozesse, die bisher bei den Beteiligten in gleicher oder ähnlicher Form durchgeführt wurden, sollten vereinheitlicht werden. Hierzu sollte bereits während der Prozessanalyse und der Abteilungsbildung geprüft werden, welche Prozesse sich dafür eignen, von einer internen Dienstleistungsabteilung – auch „Shared Service Center“ genannt – zentral für die gesamte Organisation erbracht zu werden.²⁰

Dieser Gedanke eignet sich besonders für Querschnittsbereiche. Klassische Beispiele sind das Zusammenfassen der Personalverwaltung sowie der internen IT-Services und das Zentralisieren der Buchhaltung. Das kann durch die heute möglichen IT-Unterstützungsprozesse viel leichter organisiert werden als noch vor zehn Jahren. So ist es möglich, von jedem Standort in Deutschland auf die gleichen Daten im Rechenzentrum zuzugreifen. Die Arbeit ist daher oft nicht standortabhängig, das bietet allen Standorten der alten und neuen Organisation die Möglichkeit der optimalen Beschäftigung aller Mitarbeiter.

6.2.6 Exkurs: Insourcing versus Outsourcing

Im Rahmen der Prozessanalyse sollte zudem geprüft werden, ob in Teilbereichen Aufgaben durch die Vergabe an Externe

(= Outsourcing) wirtschaftlicher erledigt werden können. Ebenso kann bei Fluktuation von Mitarbeitern über Nachbesetzung oder Outsourcing nachgedacht werden.

Synergieeffekte können dazu führen, dass ein Personalüberhang entsteht und nicht mehr alle Mitarbeiter entsprechend ausgelastet sind. Das verringert die Mitarbeiterzufriedenheit. Hier lässt sich prüfen, ob in der Vergangenheit an Externe abgegebene Arbeiten in das Unternehmen zurückgeholt werden können (sogenanntes Insourcing). So fallen die Kosten für das Fremdunternehmen nicht mehr an und die eigenen Mitarbeiter sind optimal beschäftigt. Allerdings sollte von Anfang an definiert werden, wann durch Fluktuation der Mitarbeiterüberhang abgebaut ist und die erneute Fremdvergabe der Aufgabe geprüft wird.

6.2.7 Umsetzung der abgestimmten Prozesse

Nach Auswahl des zukünftigen Soll-Prozesses ist ein Zeitplan für die Umsetzung in den jeweiligen Bereichen festzulegen. Die Zusammenfassung von Prozessen und die Schaffung zentraler Dienstleistungsbereiche sind zum Teil erst in einem längeren Zeitraum möglich. Dieser Zeitraum ist frühzeitig zu planen, damit für die Mitarbeiter Klarheit entsteht. Die Umsetzung bringt umfassende Änderungen für die betroffenen Mitarbeiter mit sich. Sie müssen die neuen Abläufe verinnerlichen und „leben“. In dieser Phase sind Instrumente des Veränderungsmanagements von großer Bedeutung.²¹ Fachlich ist diese Phase durch Schulungen zu unterstützen.

Die Wirkung der Soll-Prozesse kann durch das Controlling anhand der Kennzahlenentwicklung verfolgt und regelmäßig berichtet werden. Die Kennzahlen sind wichtige Indikatoren für die Messung des Fusionserfolgs und die Basis für ein kontinuierliches Prozessmanagement, das heißt die ständige Suche nach Optimierungspotenzialen. ▶

*

¹⁹ Grabek; Bergsmann 2005.

²⁰ Grönke; Höhner; Sima 2005, S. 277 ff.

²¹ Grönke 2005, S. 101 f., und Abschnitt 4.

„Je größer eine Organisation wird, desto wichtiger ist eine Aufgabendelegation, um Führungskräfte von Fachaufgaben zu entlasten und Freiraum für die Kernaufgabe ‚Führung‘ zu schaffen.“

6.3 Migration der IT – Synergiepotenziale heben, Teil II

Die IT stellt eine Basistechnologie dar, welche die Geschäftsprozesse des neuen Hauses unterstützt und abbildet. Insofern ist die Auswahl der IT eng verbunden mit dem Thema Prozessoptimierung. Ohne klar definierte Prozesse kann keine effiziente Unterstützung dieser Prozesse durch die IT stattfinden.

Einheitliche IT-Anwendungen für alle Fusionspartner sind eine Voraussetzung für die Bildung einheitlicher Prozessstrukturen. Im Laufe des Fusionsprozesses müssen sich die Fusionspartner daher auf eine einheitliche Softwarelösung einigen. Nur dann können Synergien ausgeschöpft werden. Das bedeutet, dass einer, mehrere oder alle Fusionspartner ihre Anwendungen durch die neue, einheitliche Anwendung ersetzen müssen.

Mit dem IT-Auswahlprozess sollte frühzeitig begonnen werden. Die notwendigen Funktionalitäten der Software sind in einem Anforderungskatalog zu definieren und zu priorisieren, daraus lässt sich das Pflichtenheft für die Anwendungen ableiten. Dabei sollte sich die Projektgruppe auf die wesentlichen Prozesse und Funk-

tionen (Kernprozesse) beschränken, um diese optimal abzubilden.

Eine Vereinheitlichung der IT-Anwendungen stellt sowohl einen finanziellen als auch einen personellen Kraftakt dar. Daher sind zu Beginn eines solchen Prozesses die entsprechenden Ressourcen einzuplanen. Das bedeutet, nicht nur die Anschaffungskosten für die Programme abzudecken, sondern auch für eine optimale Vorbereitung und Schulung aller betroffenen Mitarbeiter zu sorgen. Zeitliche Kapazität ist auch ganz wesentlich für frühzeitige Tests und Abnahmen einzuplanen. Es ist wichtig, das System weitgehend fehlerfrei zu starten, denn es ist viel aufwändiger, nachträglich das Vertrauen und die Akzeptanz für ein fehlerbehaftetes System herzustellen. Im Idealfall steht die neue IT-Struktur zum Zeitpunkt der Fusion. Arbeiten in identischen Prozessen erhöht die Chance, dass die Post-Merger-Integration schnell gelingt. Daher sollte das Thema IT Chefsache sein.

7 Operatives Steuerungssystem – Führung ermöglichen

Um eine Organisation zielgerichtet steuern zu können, müssen Führungs- und Steuerungssysteme implementiert wer-

den. Dabei ist die Führungskultur an der Philosophie des neuen Hauses auszurichten. Wichtig ist es dabei, Transparenz in die Struktur zu bringen, eine klare Aufgabenabgrenzung herauszubilden und Kooperationspunkte zu definieren.

Das interne Steuerungssystem einer Organisation umfasst dabei immer drei Komponenten:

- Ziele beziehungsweise Zielvereinbarungen
- Management Reporting, Berichtswesen
- Maßnahmen zur Zielerreichung einleiten – Steuern

Das interne Steuerungssystem sollte zum Inkrafttreten der Fusion voll funktionsfähig sein. Dieses Instrumentarium ist für die Fehleranalyse und Steuerung unverzichtbar. Das Planungs- und Steuerungssystem muss nicht nur der Philosophie des neuen Trägers entsprechen, es muss auch an die Organisationsform angepasst werden. Es gilt dabei die Faustformel: Je dezentraler die Organisation, desto stärker und besser ausgebaut muss das operative Steuerungssystem sein (Chandler, „Structure follows Strategy“).

Mit einem systematischen, kontinuierlichen Reporting muss die Zielerreichung verfolgt werden. Das Reporting muss alle Bereiche der Organisation umfassen. Es hat die Aufgabe, den Verantwortlichen die führungsrelevanten Informationen rechtzeitig zur Verfügung zu stellen. Nur so kann auf Abweichungen zeitnah reagiert werden.

Bestandteil eines operativen Führungssystems sind die Delegation und das Dezentralisieren von Verantwortung. Je größer eine Organisation wird, desto wichtiger ist eine Aufgabendelegation, um Führungskräfte von Fachaufgaben zu entlasten und Freiraum für die Kernaufgabe „Führung“ zu schaffen. Dies muss allerdings einhergehen mit der klaren Zuweisung von Verantwortung für die Ziele. Hierbei sind die Informationspfade, Berichtsinhalte und Berichtspflichten klar zu definieren.

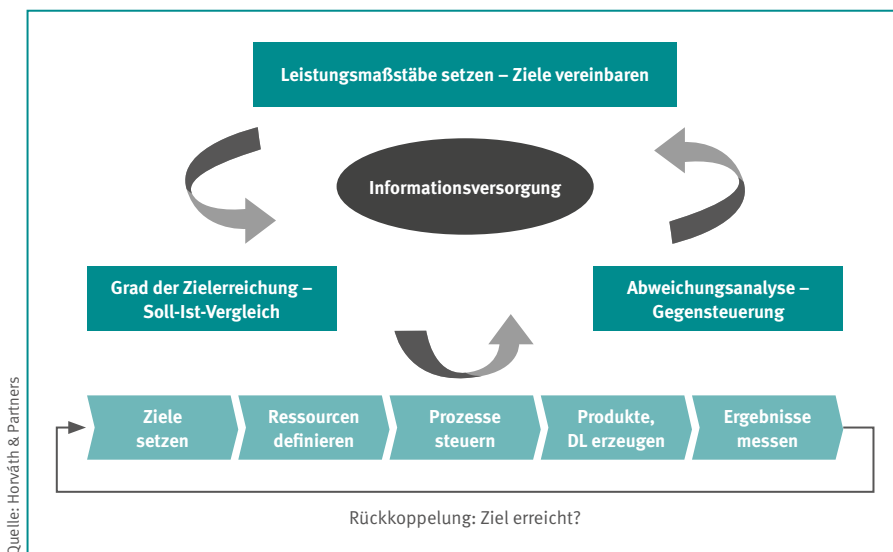


Abbildung 7: Steuerungsregelkreis in Horváth & Partners

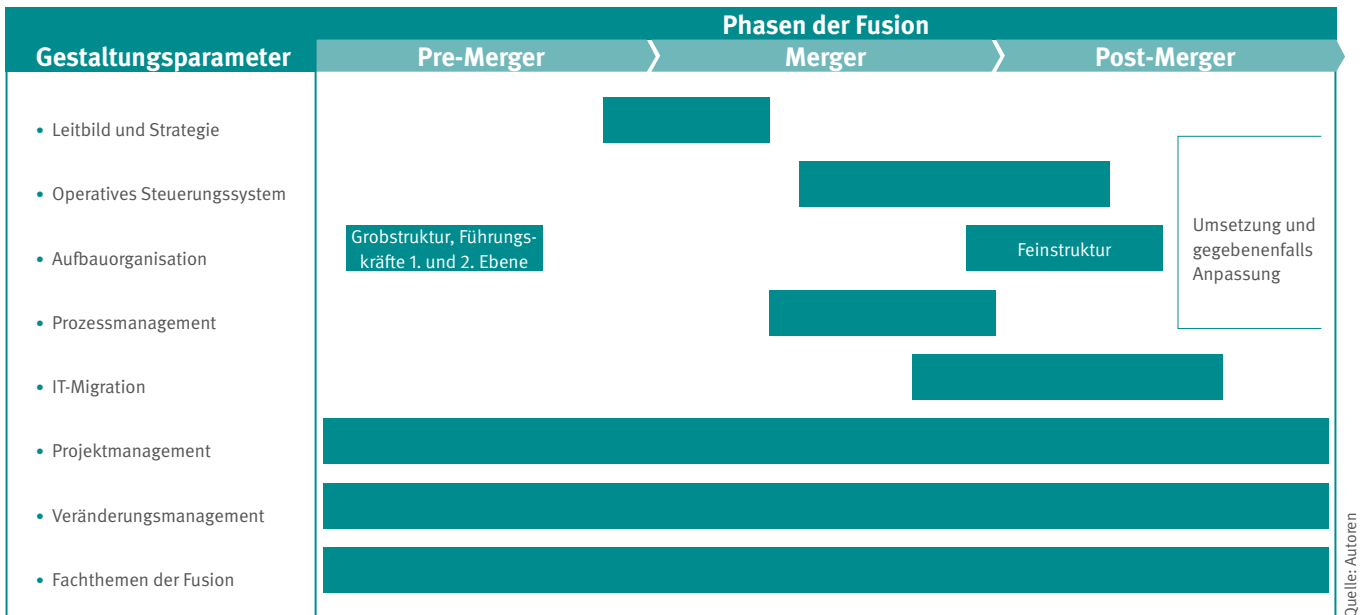


Abbildung 8: Zeitplan der Fusion (beispielhaft)

Die Einführung eines integrierten Planungs- und Budgetierungssystems ist ein weiterer Baustein für das operative Steuerungssystem des neuen Hauses.²² Ein solches System hat mehrere Vorteile: Die Budgetierung führt Fach- und Ressourcenverantwortung zusammen und verknüpft die Ressourcen- und die Kennzahlenplanung. Die Budgetierung ist damit die Basis für eine dezentrale Steuerung. Sie ermöglicht die outputorientierte Steuerung mit Hilfe der Kosten- und Leistungsrechnung.²³

8 Fachthemen – die „harten Themen“ der Fusion

Bisher wurde beschrieben, wie die „weichen Themen“ zu Erfolgsfaktoren für eine Fusion werden können. Das bedeutet nicht, dass die harten Fakten, die eigentlichen Themen der Prävention, Rehabilitation und Entschädigung, zu vernachlässigen sind. Ganz im Gegenteil: Sie können entscheidend zum Gelingen einer Fusion beitragen. Wie kann das erreicht werden?

Themen, die nicht bereits durch den Fusionsvertrag geregelt wurden, müssen durch Facharbeitsgruppen erarbeitet werden. Das ist das erste Zusammenarbeiten von Mitarbeitern der Fusionspartner. Hier werden Fakten für die täglichen Aufgaben geschaffen. Wird diese erste Zusammenarbeit von der Geschäftsleitung unterstützt und

durch methodisches Know-how (zum Beispiel Externe) begleitet, so wird durch erfolgreiche Problemlösung das Zusammenwachsen auf der Fachebene eingeleitet.

Themen für Facharbeitsgruppen sind zum Beispiel:

- Umlage
- Lastenausgleich
- Gefahrtarif
- Kataster
- Anlagestrategie für die Rücklage
- Qualitätsstandards (zum Beispiel Prävention, Rehabilitation, Ausbildung)

Auch die Facharbeitsgruppen sollten in die Projektorganisation eingebunden sein und von Personen aus der zukünftigen Führungsstruktur geleitet werden.

9 Zusammenfassung

Die Gestaltung von Fusionen ist aktuell eine der wesentlichen Herausforderungen für die Unfallversicherungsträger. Das Unfallversicherungsmodernisierungsgesetz (UVMG) enthält im Gesetzentwurf vom Mai 2008 als Zielzahl bis zum 31. Dezember 2009 die Zahl von neun gewerblichen Berufsgenossenschaften. Auch im Bereich der bundes- und landesunmittelbaren Träger der öffentlichen Hand soll die Möglichkeit von Fusionen geprüft werden. Eine Reihe von Fusionsprozessen ist bereits gestartet, andere stehen kurz vor dem Beginn.

Der vorliegende Aufsatz hat das Ziel, den Fusionsprozess von Unfallversicherungsträgern systematisch zu beschreiben. Er soll eine Hilfestellung bei der Planung und Durchführung von Fusionen geben. Es werden Parameter zur erfolgreichen Gestaltung von Fusionsprozessen vorgestellt. Dabei wurde der Schwerpunkt auf die Umsetzung der Fusion gelegt und hierbei wurden die Themenfelder Steuerung und Organisation in den Mittelpunkt gestellt. Daneben nehmen das Projekt- und das Veränderungsmanagement einen besonderen Schwerpunkt ein. Nur wenn die Fusion in einer Projektstruktur mit einem hohen Maß an Professionalität durchgeführt wird, wird sie erfolgreich sein.

Der Aufsatz orientiert sich an einem gängigen Phasenmodell für Fusionen, das

- eine Pre-Merger-Phase (vor Fusionsbeschluss),
- eine Merger-Phase (ab Fusionsbeschluss bis zirka 1 bis 1,5 Jahre nach Inkrafttreten der Fusion) und
- eine Post-Merger-Phase (ab 1 bis 1,5 Jahre nach der Fusion) beschreibt. ▶

★

²² Homann *Verwaltungscontrolling*, 2005, S. 150 ff.

²³ Schwarting *Effizienz in der Kommunalverwaltung*, 2005, S. 179 ff.

Die einzelnen im Artikel beschriebenen Gestaltungsparameter werden in der Projektstruktur nicht sequenziell, sondern parallel bearbeitet. In der abschließenden **Abbildung 8** werden die beschriebenen Gestaltungsparameter daher über die Phasen der Fusion in einem Projektplan idealtypisch dargestellt. Die Umsetzung der beschriebenen Themen kann sich über einige Jahre hinziehen, bis die

Fusion dann tatsächlich als abgeschlossen gelten kann. Bei der Umsetzung sollte die Möglichkeit vorgesehen werden, die ursprünglichen konzeptionellen Vorstellungen zu überprüfen und gegebenenfalls anzupassen: Auch bei der besten Planung, Vorbereitung und Durchführung der Fusion wird es zu Beginn noch Reibungsverluste und Problemlösungsbedarf geben. ●



Bandmann, Manfred; Schmidt, Hilmar: „Die Steuerung der Fusion der Berufsgenossenschaft der Bauwirtschaft“, in: Horváth, Peter (Hrsg.): „Controlling und Finance Excellence“, Stuttgart 2006, S. 365–375

Becker, Ralph; Schmidt, Hilmar: „Teamorientierte Geschäftsprozessoptimierung“, in: Horváth & Partners (Hrsg.): „Prozessmanagement umsetzen“, Stuttgart 2005, S. 107–121

Berner, Winfried (2005): IT-Systeme: Vier Schwerpunkte für das begleitende Change Management; www.umsetzungsberatung.de/change-management/it-systeme.php

Fiedler, Jobst; Sponheuer, Birgit: „Public Merger erfolgreich managen“, in: Huber, Andreas; Jansen, Stephan A.; Plamper, H. (Hrsg.): „Public Merger – Strategien für Fusionen im öffentlichen Sektor – Wiesbaden 2004, S. 91–118

Grabek, Anna; Bergsmann, Stefan: „Prozessperformance bei der Post Merger Integration steigern“, in: Horváth & Partners (Hrsg.): „Prozessmanagement umsetzen“, Stuttgart 2005, S. 293–306

Grönke, Kai: „Prozesstransformation durch Restrukturierung“, in: Horváth & Partners (Hrsg.): „Prozessmanagement umsetzen“, Stuttgart 2005, S. 87–105

Grönke, Kai; Höhner, Marc-Armand; Sima, Thomas: „Management der Internal-Services-Prozesse“, in: Horváth & Partners (Hrsg.): „Prozessmanagement umsetzen“, Stuttgart 2005, S. 277–292

Hager, Brigitta: „Leitbildarbeit als identitätsstiftender Prozess bei Fusionen“ in: Huber, Andreas; Jansen, Stephan A.; Plamper, H. (Hrsg.): „Public Merger – Strategien für Fusionen im öffentlichen Sektor – Wiesbaden 2004, S. 121–138

Homann, Klaus: „Verwaltungscontrolling – Grundlagen – Konzept – Anwendung“, Wiesbaden 2005, S. 150–162

Horváth & Partners (2005): Management Reporting – Grundlage für schnelleres und besseres Entscheiden; www.pressebox.de/pressebox/horvth-ag/boxid-36632.html

Horváth & Partners: „BSC umsetzen“, 3. Auflage, Stuttgart 2004

Horváth & Partners: Das Controllingkonzept, 6. Auflage, Stuttgart 2006

Kämmerer, Sigi: „Fusionskommunikation – Schweigen zerstört Werte“, in: Huber, Andreas; Jansen, Stephan A.; Plamper, H. (Hrsg.): „Public Merger – Strategien für Fusionen im öffentlichen Sektor – Wiesbaden 2004, S. 202–222

Pippke, Wolfgang; Gourmelon, Andreas; Meixner, Hans-Eberhard; Mersmann, Birgit: „Organisation“, Köln 2005

Pook, Manfred; Tebbe, Günter: „Berichtswesen und Controlling“, München; Berlin; Jehle 2002

Stellermann, Rolf; Fink, Christian: „Die Kulturdiagnose: Eine Methode, um ins Gespräch zu kommen“, Huber, Andreas; Jansen, Stephan A.; Plamper, H. (Hrsg.): „Public Merger – Strategien für Fusionen im öffentlichen Sektor – Wiesbaden 2004, S. 139–162

Stellermann, Rolf; Müller, Thomas; Plank, Alexander: „Erfolgsfaktoren von Fusionen im öffentlichen Sektor“, Hamburg 2006

Stellermann, Rolf; Müller, Thomas; Werner, Henning: „Die erfolgreiche Fusion der Verwaltung“, Hamburg 2006

Autoren



Foto: privat

Jörg Botti

Leiter der Abteilung Finanzen, Controlling, Betriebswirtschaft der DGUV

E-Mail: joerg.botti@dguv.de



Foto: privat

Dieter Hölczli

Leiter Steuerung und Controlling der Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie (BG RCI)

E-Mail: dhoelczli@bgchemie.de



Foto: privat

Gabriele Sparing

Referentin Controlling (HV)

E-Mail: sparing.gabriele@bgetem.de

Versicherungsschutz

Kein Unfallversicherungsschutz für einen Verkehrsteilnehmer, der sich mit seinem Fahrrad auf dem Weg von seiner Arbeitsstelle nach Hause befindet und sein Fahrrad quer vor einen Pkw stellt, um den Fahrer des Pkw auf dessen Fahrweise anzusprechen.

§ (Urteil des Landessozialgerichts Nordrhein-Westfalen vom 29.9.2009 – L 15 U 298/08 –, UV-Recht Aktuell 022/2009, S. 1405–1410)

Streitig war die Anerkennung eines Wegeunfalls. Der Kläger (Kl.) hatte sich mit dem Fahrrad auf dem Weg von seiner Arbeitsstelle nach Hause befunden. Hierbei fühlte er sich von einem anderen Verkehrsteilnehmer, der mit einem Pkw unterwegs war, bedrängt und gefährdet. Als dieser Pkw verkehrsbedingt anhalten musste, wurde er vom Kl. eingeholt. Der Kl. stellte sein Fahrrad quer vor den Pkw und wollte den Fahrer des Pkw auf dessen Fahrweise ansprechen. Nachdem Fahrer und Beifahrer ausgestiegen waren, setzte sich der Pkw offenbar aufgrund einer nicht angezogenen Handbremse führerlos in Bewegung und erfasste das Fahrrad des Kl. Das Fahrrad verkeilte sich am Fahrzeug, hierbei wurde der Kl. eingeklemmt, fiel auf die Fahrbahn und wurde verletzt.

Nach Auffassung des LSG liegt kein Arbeitsunfall vor, weil die Verrichtung des Kl. zur Zeit des Unfallereignisses – Aufenthalt mit dem Fahrrad quer vor dem Pkw stehend – nicht im sachlichen Zusammenhang mit seiner Beschäftigung gestanden habe.

Die Handlungstendenz des Kl. sei davon geprägt gewesen, den anderen Verkehrsteilnehmer zur Rede zu stellen und an einer Weiterfahrt zu hindern, und dies insbesondere deshalb, weil der Kl. die Absicht gehabt hätte, die Polizei zu rufen, um eine „Ahndung der Verkehrsverstöße“ des anderen Verkehrsteilnehmers herbeizuführen. Ein solches die Feststellung einer Straftat oder Ordnungswidrigkeit bezweckendes Vorgehen habe nichts mehr mit der versicherten Tätigkeit des Kl. zu tun und sei dem unversicherten persönlichen Lebensbereich zuzurechnen.

Der Versicherungsschutz sei auch nicht unter dem Gesichtspunkt einer geringfügigen Unterbrechung aufrechterhalten worden. Die vom Kl. vorgenommene Richtungsänderung, nämlich das Blockieren eines anderen Verkehrsteilnehmers mit seinem Fahrrad in der beschriebenen Art und Weise, habe schon räumlich eine deutliche Zäsur bewirkt, weil sich der Kl. in diesem Moment mit seinem Fahrrad bereits nicht mehr in der eigentlichen Fahrtrichtung befunden habe. Die vom Kl. mit dieser Maßnahme nach seinem eigenen Bekunden gewünschte Maßregelung und Beweissicherung durch die Polizei habe weder nach objektiver noch subjektiver Einschätzung „nebenbei“ erledigt werden können.

Lärmschwerhörigkeit

Keine Übergangsleistung wegen Arbeitsaufgabe für einen lärmgeschädigten Elektromonteur, wenn eine Verschlimmerung der Lärmschwerhörigkeit durch geeigneten Gehörschutz hätte vermieden werden können.

§ (Urteil des Hessischen Landessozialgerichts vom 6.10.2009 – L 3 U 103/07 –, UV-Recht Aktuell 002/2010, S. 74–80)

Streitig waren Übergangsleistungen aufgrund einer anerkannten Berufskrankheit nach Nr. 2301 der Anl. 1 zur BKV (Lärmschwerhörigkeit).

Ein Elektromonteur war während seiner Arbeit lärmgefährdet. Erst nach der Aufgabe seiner Berufstätigkeit im Jahr 1996 erfuhr die zuständige BG von seiner Schwerhörigkeit. 1998 erkannte sie die Lärmschwerhörigkeit als Berufskrankheit an. Wegen der geringen Minderung der Erwerbsfähigkeit verneinte sie jedoch einen Rentenanspruch. Den im Jahr 2001 gestellten Antrag des Klägers auf Übergangsleistungen lehnte die BG ab. Der ehemalige Elektromonteur habe seine Tätigkeit nicht wegen der Lärmschwerhörigkeit beenden müssen. Eine

Verschlimmerung der Erkrankung wäre durch Gehörschutz vermeidbar gewesen. Nach Ansicht des jetzt 67-Jährigen sei hingegen aufgrund der erforderlichen Verständigung auf den Baustellen Gehörschutz ausgeschlossen gewesen.

Das LSG widersprach dem Kläger. Bereits 1995 habe es Gehörschutz gegeben, der Sprachverständlichkeit trotz Schallschutz ermögliche. Eine individuell angepasste Otoplastik (speziell dem Gehörgang angepasster Gehörschutz) bewirke im Gegensatz zu einem Konfektionsgehörschützer eine große Dämmung in den niedrigen Frequenzen. Hierdurch könne sogar eine Verbesserung der Sprachverständlichkeit herbeigeführt werden. Der BG könne auch nicht vorgehalten werden, dass sie dem Kläger eine entsprechende Versorgung während seiner Tätigkeit nicht angeboten habe. Schließlich habe sie erst nach der Aufgabe der Berufstätigkeit von der Lärmschwerhörigkeit erfahren.

Foto: UKB



Infos zur gesetzlichen Unfallversicherung

Die 80-seitige Broschüre der Vereinigten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di „Gesetzliche Unfallversicherung – Strukturen,



www.sopo.verdi.de > Publikationen > so-po spezial

Leistungen, Selbstverwaltung“ erklärt Arbeitnehmern, was die gesetzliche Unfallversicherung macht und wie sie organisiert ist. Zudem regt die Broschüre zur ehrenamtlichen Mitarbeit an. Die Publikation kann zu einem Stückpreis von zwei Euro zuzüglich Versandkosten bestellt werden.

Online-Portale zur Gesundheitsförderung

Die Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BZgA) erweitert ihr Internetangebot im Bereich der Gesundheitsförderung. Die Portale „Wegweiser Gesundheitsförderung“ und „Leitbegriffe der Gesundheitsförderung“ helfen den in der Prävention tätigen Fachkräften in Betrieben, Beratungsstellen und Gesundheits-

berufen, indem sie einen Überblick über wichtige Träger und Akteure geben sowie Fachbegriffe der Gesundheitsförderung erläutern.



www.bzga.de/leitbegriffe
www.bzga.de/wegweiser

Neue Broschüre zum Radverkehr



Quelle: DVR

In der Broschüre „Alle im Blick – Regelungen zum Radverkehr“ beantwortet der Deutsche Verkehrssicherheitsrat (DVR) Fragen zum sicheren Radverkehr. Die Broschüre berücksichtigt die im September 2009 geänderten Verordnungen und gibt Hinweise, die auch das Verhalten von Autofahrern, Fußgängern und Inline-Skatern betreffen. Die Publikation wurde in Kooperation mit der Präventionskampagne „Risiko raus!“ und weiteren Partnern entwickelt. Sie kann bei der zuständigen Unfallkasse oder über die Internetseite von „Risiko raus!“ kostenlos angefordert werden.



www.risiko-raus.de > Themen > Fahrradunfälle

Impressum

DGUV Forum

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

2. Jahrgang. Erscheint zehnmal jährlich

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

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

Redaktion • Gabriele Albert, Miriam Becker, Dagmar Binder (CvD), Dr. Michael Fritton, Claus Holland (DGUV), Sabina Ptacnik, Franz Roiderer (stv. Chefredakteur), Diane Zachen, Wiesbaden

Redaktionsassistenten

Diana Wilke, redaktion@dguv-forum.de

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

Vertretungsberechtigte Geschäftsführer

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

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

Anzeigen • Katharina Kratz, Taunusstraße 54, 65183 Wiesbaden, Telefon: 0611/9030-244, Telefax: -247

Herstellung • Harald Koch, Wiesbaden

Druck • ColorDruck Leimen, Gutenbergstraße 4, 69181 Leimen

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

Titelbild • Thomas Trutschel/photothek.net

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

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

Zitierweise • DGUV Forum, Heft, Jahrgang, Seite

ISSN • 1867-8483

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

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

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



PROTECTION YOU CAN TRUST

„Eine Arbeitsschutzbrille im neuesten modischen **Design** trägt man einfach gerne. Für mich die schönste Art, die Sicherheitsbestimmungen einzuhalten.“ **Britta, Montagetechnikerin**



HARRISON & WOLF © Jack Burdöt

SPERIAN PROTECTION Deutschland GmbH & Co. KG

Postfach 11 11 65 – D-23521 Lübeck

Tel.: +49(0)451/70274-0

Fax: +49(0)451/798058

infogermany@sperianprotection.com

www.sperianprotection.eu

 **SPERIAN**
Protection you can trust

MILLER
by SPERIAN

**HOWARD
LEIGHT**
by SPERIAN

the **NATURAL**®



TIGUA ESD | SI

SICHERHEIT

GESUNDHEIT

the **NATURAL**®



MOHAVE | SI

KOMFORT

FOOTWEAR **BEYOND** SAFETY

Moderne Facharbeiter wollen mehr als nur Sicherheit an Ihren Füßen. Sie wollen einen Schuh, der gut aussieht, bequem ist und die Füße bei der Arbeit fit hält. Vor allem Letzteres wissen auch die Arbeitgeber zu schätzen. Deshalb steht bei Bata Industrials das Erlebnis des Benutzers im Mittelpunkt. Seine Wünsche und Bedürfnisse bestimmen unsere täglichen Bemühungen im Bereich Forschung, Entwicklung und Design und spornen uns zu Leistungen an, die die geltenden Normen bei Weitem überschreiten. Weiter in Bezug auf die Schutzeigenschaften. Weiter in Bezug auf den Halt. Und weiter in Hinblick auf Paßform und Tragekomfort. Man merkt kaum noch, dass man Sicherheitsschuhe trägt. So steht jeder Schuh von Bata Industrials für „Footwear beyond Safety“, ein Versprechen, das bis ins kleinste Detail eingehalten wird.



Bata Industrials®