

DGUV Forum



Sicherheit und Gesundheit
organisieren – koordiniert,
integriert, handhabbar

„Vision Zero ist eine weltweite Erfolgsgeschichte geworden“
Interview mit Walter Eichendorf

Referenzmaterialien
Qualitätssicherung für Gefahrstoffmessungen



DGUV
Deutsche Gesetzliche
Unfallversicherung
Spitzenverband

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

Ostwestfalen-Lippe ist der Vorreiter. Der Landstrich „ganz oben in NRW“ steht derzeit unter besonderer Beobachtung, denn er ist als Pilotregion ausgewählt worden für ein ebenso spannendes wie wichtiges Projekt.

Es geht um die Zukunft der betrieblichen Betreuung. Viele Unternehmen sind nach wie vor nur unzureichend betreut. Das gilt insbesondere für Klein- und Kleinstbetriebe, die rund 96 Prozent aller Unternehmen in Deutschland ausmachen. Hier zeigen Umfragen deutliche Defizite bei der Umsetzung des Arbeitsschutzgesetzes und anderer Arbeitsschutz- und Gesundheitsschutzvorschriften. Die gesetzliche Unfallversicherung versucht diesem Mangel auf verschiedenen Wegen zu begegnen. Ein Weg führt über eine Überarbeitung der DGUV Vorschrift 2 und ein anderer nach Ostwestfalen.



Foto: Wolfgang Belwinkel/DGUV

„Ziel ist es, die Anzahl der betreuten Betriebe zu erhöhen und gleichzeitig die Qualität der Betreuung zu verbessern.“

Einige Berufsgenossenschaften haben sich hier zusammenschlossen und wollen ein gemeinsames Betreuungsangebot für ihre Unternehmen in der Region organisieren. Dabei sollen Kleinbetriebe mit Dienstleistenden zusammengebracht werden. Ziel ist es, die Anzahl der betreuten Betriebe zu erhöhen und gleichzeitig die Qualität der Betreuung zu verbessern.

Das gleiche Ziel verfolgt auch das vom BMAS geförderte Konzept der Betriebsnachbarschaften. Auch dahinter verbirgt sich das Angebot einer Verbundbetreuung von Klein- und Kleinstbetrieben in einer Region. Als zusätzliche Herausforderung kommt hier hinzu, dass in diesem Modell alle Sozialversicherungszweige zur Zusammenarbeit aufgerufen sind. Das ist zugleich die große Chance, denn gerade von einer gemeinsamen Betreuung aller Sozialleistungsträger würden kleine Unternehmen am meisten profitieren.

Den einen Königsweg zur Verbesserung der Situation wird es sicher nicht geben. Deutlich wird aber in den unterschiedlichen Ansätzen: Wir brauchen mehr Kooperation und möglichst konkrete Angebote für die Unternehmen. Nur so werden wir in Zukunft mehr von ihnen erreichen können.

Mit den besten Grüßen

Ihr

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

Prof. Dr. Joachim Breuer
Hauptgeschäftsführer der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung

| | |
|--|-------|
| › Editorial/Inhalt ››› | 2–3 |
| › Aktuelles ››› | 4–8 |
| › Nachrichten aus Brüssel ››› | 9 |
| › Titelthema ››› | 10–33 |
| Überarbeitung der DGUV Vorschrift 2 Die Zukunft der sicherheitstechnischen und betriebsärztlichen Betreuung | 10 |
| <i>Torsten Kunz, Stefan Dreller</i> | |
| Pilotprojekt Zentrale Verteilung für eine bessere Versorgung | 14 |
| <i>Christian Reinke, Andrea Kuhn</i> | |
| Auswirkungen der DIN ISO 45001 Managementsysteme für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit | 17 |
| <i>Uwe Marx</i> | |
| Pilotprojekt Mit Betriebsnachbarschaften kleinste und kleine Betriebe sinnvoll gemeinsam unterstützen | 20 |
| <i>Sieglinde Ludwig, Birgit Schauerte</i> | |
| AMS und BGM Nahtstellen, Verwirklichungspotenziale und Herausforderungen | 23 |
| <i>Gudrun Faller</i> | |
| GDA-Arbeitsprogramm Organisation Arbeitsschutz mit Methode – zahlt sich aus | 26 |
| <i>Andreas Zapf</i> | |
| Beurteilung der Arbeitsbedingungen Neu denken, mehr erreichen | 28 |
| <i>Markus Kohn, Bruno Zwingman</i> | |
| „Gute gesunde Schule“ Anreizsystem für sicherheits- und gesundheitsbezogene Schulentwicklung | 30 |
| <i>Gerrit Schnabel</i> | |
| Interview mit Nadine Barsch „Da wir uns als Unternehmen ständig verändern, muss sich der Arbeitsschutz auch ständig verändern“ | 32 |
| <i>Das Interview führte Andrea Kuhn</i> | |
| › Prävention ››› | 34–39 |
| Interview mit Dr. Walter Eichendorf „Vision Zero ist eine weltweite Erfolgsgeschichte geworden“ | 34 |
| <i>Das Interview führte Stefan Boltz</i> | |
| Aus der Forschung Qualitätssicherung für Gefahrstoffmessungen | 38 |
| <i>Dietmar Breuer</i> | |
| › Personalia ››› | 40 |
| › Aus der Rechtsprechung ››› | 41 |
| › Medien/Impressum ››› | 42 |





Foto: BG Klinikum Hamburg

◀ Die erfolgreiche Partnerschaft zwischen BG Klinikum und HSV geht in die zweite Runde.

Entwicklung des Rollstuhlbasketballs im HSV e. V. bleibt.“

Auch Sylvia Langer, Geschäftsführerin vom BG Klinikum Hamburg, freut sich über die Verlängerung der Partnerschaft: „Sport ist im BG Klinikum Hamburg ein elementarer Bestandteil im gesamten Rehabilitationsprozess. Mit dem Engagement des BG Klinikum Hamburg im Rollstuhlsport möchten wir von Behinderung betroffenen Menschen auch Mut machen, stetig weiterzumachen und ihre persönlichen Fertigkeiten zu entwickeln, um vollständige Teilhabe an der Gesellschaft zu erlangen. Die Spielerinnen und Spieler der BG Baskets Hamburg sind dabei Vorbilder für Inklusion und Teilhabe und können so andere Menschen motivieren und mobilisieren.“

BG Klinikum Hamburg und HSV verlängern Partnerschaft

Das BG Klinikum Hamburg wird auch in Zukunft sein Engagement im Hamburger Sport-Verein e. V. fortsetzen. Die Partnerschaft zwischen den BG Baskets Hamburg und Deutschlands größtem Querschnittgelähmten-Zentrum läuft bereits seit der Saison 2013/14. Das BG Klinikum Hamburg bietet vor allem eine infrastrukturelle Unterstützung für das Team durch Physiobehandlungen, medizini-

sche Betreuung sowie durch die Nutzung des Kraftraums und Schwimmbads.

HSV-Vizepräsident Thomas Schulz zeigt sich sehr glücklich über die Fortführung der Zusammenarbeit: „Im Namen des Präsidiums und des gesamten Vereins bedanke ich mich beim BG Klinikum Hamburg, dass das Unternehmen weiterhin ein sehr wichtiger Partner bei der

Initiative „Schütz Deinen Kopf!“ stellt digitalen Medienkoffer vor

Die angehenden Schulsanitäterinnen und -sanitäter der Schillerschule in Frankfurt lauschen den Ausführungen von Dr. Axel Gänsslen. Der Arzt und Mitinitiator der Kampagne „Schütz Deinen Kopf! Gehirnerschütterungen im Sport“ erläutert den Zusammenhang zwischen einem Aufprall oder Schlag gegen den Kopf und den Auswirkungen auf die Funktionsweise des Gehirns. „Kritisch sind vor allem aufeinanderfolgende Erschütterungen des Gehirns ohne ausreichend Ruhe zum Ausheilen – und das passiert häufig dann, wenn eine Gehirnerschütterung nicht als solche erkannt wird.“ Dabei sind sogar Laien imstande, Schnelltests zur Früherkennung durchzuführen und angemessen zu handeln. Dieses Wissen können Schüler und Schülerinnen nun im Unterricht erwerben.

Die Initiative „Schütz Deinen Kopf!“ stellt Grundschulen und den Sekundarstufen I und II einen digitalen Medienkoffer zum Thema Früherkennung von Gehirnerschütterungen zur Verfügung. Er enthält zielgruppengerechte Informationen und Anleitungen. Liegt der Schwerpunkt in der Grundschule beim spielerischen Trainieren von Routinen, sollen die Schülerinnen und Schüler in den Sekundarstufen fit gemacht werden, um auf der Grundlage

eines soliden Fachwissens richtig zu reagieren. Das mit Medien angereicherte digitale Trägerelement dient als Schulbrochure und kann auf allen Endgeräten, ob Smartphone, Tablet oder Desktop-PC, genutzt werden.

Bei der Initiative „Schütz Deinen Kopf! Gehirnerschütterungen im Sport“ arbeitet die ZNS – Hannelore Kohl Stiftung mit namhaften Organisationen, Medizinern und Medizinerinnen sowie Sportverbänden zusammen, um Sportler und Sportle-

rinnen sowie ihre Familien, Trainings-, pädagogisches und ärztliches Personal für das Thema „Gehirnerschütterung und mögliche Folgen“ zu sensibilisieren. Schirmherr ist der Bundesinnenminister a. D. Dr. Thomas de Maizière.

i Weitere Informationen zum digitalen Medienkoffer, zur App und zu den Lehrfilmen gibt es unter: www.schuetzdeinenkopf.de.



Die Schülerinnen und Schüler des Sanitätsdienstes der Schillerschule in Frankfurt nehmen an der Initiative „Schütz Deinen Kopf!“ teil.

BGW-Gesundheitspreis 2019: Kliniken können sich jetzt bewerben

Welches Krankenhaus hat die Nase vorn in Sachen Gesundheit der Beschäftigten? Die Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) zeichnet Einrichtungen aus, die mit gutem Beispiel vorangehen. Beim BGW-Gesundheitspreis 2019 können sie mit durchdachter Grundlagenarbeit sowie innovativen Konzepten für ihr Personal punkten. Interessierte Betriebe können sich bis zum 31. Dezember 2018 bewerben.

Der BGW-Gesundheitspreis 2019 ist mit insgesamt 45.000 Euro dotiert, die unter den Preisträgerinnen und Preisträgern aufgeteilt werden. Doch nicht nur, wer auf dem

Treppchen landet, gewinnt: Alle Einrichtungen, die sich beteiligen und ihr Vorgehen zur betrieblichen Sicherheit und Gesundheit unter die Lupe nehmen lassen, profitieren von einem qualifizierten Feedback und Benchmarking.

Grundvoraussetzung ist, dass die Betriebe bereits über eine produktive Arbeitsschutzorganisation verfügen. Die Ideen, Konzepte und Aktivitäten, mit denen sie sich bewerben, sind in dieses Gesundheitssystem eingebettet – es müssen aber noch nicht alle Maßnahmen umgesetzt sein. Eine Fachjury prüft die Bewerbungen und trifft eine Vorauswahl. Danach sehen sich die

Jury-Mitglieder die nominierten Einrichtungen vor Ort an und informieren sich über geplante und umgesetzte Maßnahmen (Audit).

Der Förderpreis wird auf dem großen Fachkongress der BGW für die Krankenhaussparte verliehen: Das BGW forum 2019 findet vom 2. bis 4. September 2019 in Hamburg statt.

i

Weitere Informationen und Bewerbungsunterlagen:
www.bgw-online.de/gesundheitspreis

Schülerzeitung aus München erhält den Sonderpreis der DGUV

„Agora“, die Schülerzeitung des Maximiliansgymnasiums in München erhält in diesem Jahr den Sonderpreis „Sicherheit und Gesundheit an der Schule“. Dieser Sonderpreis der DGUV ist Teil des jährlich stattfindenden Schülerzeitungswettbewerbs der Bundesländer. Bei der feierlichen Preisverleihung im Berliner Bundesrat lobte die Jury die Themenauswahl und -bearbeitung der jungen Redaktion, ganz besonders den Themenschwerpunkt Gesundheit in der prämierten Ausgabe. Besonders hervorgehoben hat die Jury die thematische Breite des Heftes, von Definitionen und Gesundheitsmythen über Ernährung bis hin zu Gefährdungen durch zu intensive Smartphone-Nutzung.

Überreicht wurden alle Preise des diesjährigen Schülerzeitungswettbewerbs in einer Feierstunde im Berliner Bundesrat. Berlin ist der Höhepunkt des Wettbewerbs, der schon ein gutes Jahr vorher in den Bundesländern beginnt. Dort kann sich jede Redaktion um den jeweiligen Landespreis bewerben. Auch für den Sonderpreis der DGUV kann sich jede Schülerzeitung direkt bewerben. Neben der mehrtägigen Einladung nach Berlin erhalten die Redaktionen einen Geldpreis für ihre Arbeit. Alle Preisträgerinnen und Preisträger des Jahres 2018 sowie Termine und Teilnahmebedingungen unter www.schuelerzeitung.de.



Preisverleihung im Bundesrat: Reica Lindner aus dem Bundesvorstand der Jugendpresse Deutschland, Juna Icaza Wilfert (Mitte), Chefredakteurin der „Agora“ vom Münchener Maximiliansgymnasium, und Andreas Baader aus der Kommunikation der DGUV.

Weniger tödliche Arbeitsunfälle im ersten Halbjahr 2018 – Verdachtsanzeigen wegen hellem Hautkrebs nehmen weiter zu

Die Zahl der tödlichen Arbeitsunfälle ist im ersten Halbjahr 2018 gesunken. Das geht aus vorläufigen Zahlen der Berufsgenossenschaften und Unfallkassen hervor. Danach starben 206 Beschäftigte durch einen Arbeitsunfall, 17 weniger als im ersten Halbjahr 2017. Die Zahl der meldepflichtigen Arbeitsunfälle stieg dagegen um rund zwei Prozent auf 441.295. Wenig Veränderung gab es bei den Wegeunfällen: 96.603 Versicherte hatten einen Unfall auf dem Weg zur Arbeit oder nach Hause zurück, 312 weniger als in den ersten sechs Monaten 2017. 8.735 Versicherte erhielten erstmals eine Rente auf-

grund eines Arbeits- oder Wegeunfalls (Vorjahr: 8.892).

Im Vergleich zum ersten Halbjahr 2017 wurde den Trägern der gesetzlichen Unfallversicherung der Verdacht auf eine Berufskrankheit häufiger angezeigt. Insgesamt gab es 40.024 Verdachtsanzeigen, ein Plus von rund vier Prozent. Ein großer Teil des Anstiegs entfiel auf Fälle von hellem Hautkrebs und Lärmschwerhörigkeit.

Einen Rückgang von über sieben Prozent verzeichneten die Unfallkassen bei den Schulunfällen. In den ersten sechs Mona-

ten des Jahres hatten 585.607 Versicherte einen Unfall beim Besuch einer Kita, Schule oder Hochschule. Die Zahl der Schulwegunfälle sank um 794 auf 52.695. Fünf Schulunfälle und 16 Schulwegunfälle endeten tödlich (2017: 12 bzw. 13). 378 Versicherte erhielten erstmals eine Unfallrente, 57 mehr als im ersten Halbjahr 2017.

Hinweis: Die Statistiken umfassen nicht die Arbeits- und Wegeunfälle sowie Berufskrankheiten in der Landwirtschaft. Diese werden von der Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau erfasst.

Eine Schule für alle – mehr Inklusion von Schülerinnen und Schülern mit Lernhandicaps

Kinder mit und ohne Behinderung sollen gemeinsam lernen. Um dieses Ziel zu erreichen, ratifizierte die Bundesrepublik 2009 die UN-Behindertenrechtskonvention und gab damit den Startschuss für die Inklusion in den Schulen.

Der Bildungsforscher Prof. Klaus Klemm hat mit "Unterwegs zur inklusiven Schule" nun einen aktuellen Lagebericht aus bildungsstatistischer Perspektive vorgelegt. Er zeigt, dass die große Schulreform vorangekommen ist, weiterhin aber noch viel Verbesserungsbedarf besteht. So reduzierte sich beispielsweise der Anteil der Schülerinnen und Schüler, die in separa-

ten Förderschulen lernen, von 4,9 im Jahr 2009 auf 4,3 Prozent im Jahr 2017. Äußerst positiv veränderten sich die Zahlen im Förderschwerpunkt Lernen, denn hier sank die Exklusionsquote bundesweit von 2,1 auf 1,3 Prozent.

Verbesserungsbedarf sieht die bundesweite Studie im Umgang einzelner Bundesländer mit Kindern in Förderschulen. Während in den neuen Bundesländern der Anteil dieser Kinder stark zurückging, stiegen in Bayern, Baden-Württemberg und Rheinland-Pfalz die Exklusionsquoten wieder an. Dabei hängt die Chance auf Inklusion nicht allein vom Wohnort ab,

sondern auch vom Förderbedarf. So hat sich für Kinder mit den Förderschwerpunkten geistige oder körperliche Entwicklung zwischen 2008 und 2017 in allen Bundesländern wenig getan.

Um die grundsätzlich positive Entwicklung weiterhin zu stärken, widmet sich die Untersuchung abschließend den Lehrkräften. Neue Lösungsvorschläge, wie etwa die bessere personelle Ausstattung oder die Schaffung bundesweit einheitlicher Qualitätsstandards sollen die Lehrerinnen und Lehrer bei ihrer anspruchsvollen Arbeit unterstützen.

Gemeinsamer Weg zu einer Kultur der Prävention – Auftakt der Präventionskampagne kommitmensch in Rheinland-Pfalz

„Jeder Unfall am Arbeitsplatz ist einer zu viel! Die Kampagne kommitmensch setzt an den richtigen Stellen an, nämlich Sicherheit und Gesundheit in allen Entscheidungen und Abläufen im Betrieb zu berücksichtigen“, sagte Sabine Bätzing-Lichtenthäler, Ministerin für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie, anlässlich der Eröffnung der Präventionskampagne kommitmensch der Unfallkasse Rheinland-Pfalz. Zusammen mit dem Mainzer Oberbürgermeister Michael Ebling und Manfred Breitbach, Geschäftsführer der Unfallkasse Rheinland-Pfalz,

sowie weiteren Gästen eröffnete die Ministerin die Kampagne im Entsorgungsbetrieb der Stadt Mainz: „Hier sind die Unternehmensleitungen und Führungskräfte aller Branchen gefragt. Der Entsorgungsbetrieb der Stadt Mainz geht mit gutem Beispiel voran.“

Die Kampagne der gesetzlichen Unfallversicherung will erreichen, dass weniger Unfälle passieren und Gesundheit und Sicherheit als Werte in allen Lebensbereichen selbstverständlich berücksichtigt werden.

„Einer der Anlässe für die Kampagne ist, dass die Unfallzahlen in den vergangenen Jahren auf einem immer noch zu hohen Niveau stagnieren“, erläuterte Manfred Breitbach. Mit der Kampagne, die auf zehn Jahre ausgelegt ist, und ihren Praxishilfen erhoffen sich die Verantwortlichen die Etablierung einer Kultur der Prävention in den Mitgliedsbetrieben.

i

Weitere Infos unter: www.ukrlp.de oder www.kommitmensch.de

Zahl des Monats: 120 Arbeitsstunden pro Woche



120 Arbeitsstunden pro Woche arbeite er. Mit dieser Äußerung in der New York Times sorgte kürzlich der erfolgreiche Unternehmensgründer und Tesla-Chef Elon Musk für Aufsehen. Seine anspruchsvolle und stressreiche Arbeit beeinflusse nachweislich sein Wohlbefinden sowie seine Erholung.

Musk ist mit diesen Problemen nicht allein. Das haben jetzt Wissenschaftler der Universität Duisburg-Essen (UDE) herausgefunden. Wie im Journal of Business Venturing zu lesen ist, antworteten 122 Unter-

nehmensgründerinnen und -gründer in einer Umfrage, dass der Arbeitsstress auch ihre Erholung beeinflusse.

Die Studie konnte nachweisen, dass alle Betroffenen unter berufsbedingten Schlafproblemen leiden. Größere Unterschiede zwischen unerfahrenen und erfahrenen Unternehmerinnen und Unternehmern konnten nicht festgestellt werden. Die Studie zeigt, wie anspruchsvoll und stressreich eine Unternehmensgründung sein kann und dass sie sich auch auf die Freizeit auswirkt.

Interview mit Jürgen Dusel

„Demokratie und Inklusion sind zwei Seiten einer Medaille“

Im Interview mit DGUV Forum spricht der Beauftragte der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen über Barrierefreiheit und die Teilhabe am Arbeitsleben.

Herr Dusel, Sie haben die berühmten 100 Tage im Amt schon hinter sich gelassen. Was waren bislang die spannendsten Themen?

Ich musste mich zunächst um die Initiativen kümmern, die Verena Bentele angestoßen hat. Sie hat in der letzten Legislaturperiode einen tollen Job gemacht. Vor der parlamentarischen Sommerpause stand zum Beispiel die Implementierung der EU-Richtlinie über barrierefreie Websites an. Dafür musste das Behindertengleichstellungsgesetz geändert werden. Mein Team und ich konnten da im parlamentarischen Verfahren noch einiges erreichen.

Welche Meilensteine haben Sie sich für die weitere Legislaturperiode vorgenommen?

Eine Herzensangelegenheit ist für mich die Abschaffung der pauschalen Wahlrechtsausschlüsse. Betroffen sind zum einen Menschen, die für die Besorgung aller Angelegenheiten einen Betreuer oder eine Betreuerin zur Seite gestellt bekommen und zum anderen schuldunfähige Straftäterinnen und Straftäter in psychiatrischen Krankenhäusern. Insgesamt sind das ungefähr 85.000 Menschen in Deutschland, die pauschal, ohne individuelle Prüfung, vom Wahlrecht ausgeschlossen sind. Ich finde, das steht unserer Demokratie nicht gut zu Gesicht. Besonders in Deutschland müssen wir aufgrund unserer Geschichte besonders sensibel sein, wenn es darum geht, bestimmte Gruppen pauschal von demokratischen Grundrechten auszuschließen.

Es geht mir aber auch um die großen Themen wie Teilhabe am Arbeitsleben. Sie ist ein wichtiger Schlüssel zur Inklusion. Eng damit verknüpft ist das große Feld der Barrierefreiheit. Da denken viele Men-

schen zwar an die Rampen am Haus, aber wenn es um ein Zukunftsthema wie die Digitalisierung geht, spielen ganz andere Dinge eine Rolle.

Was ist Ihnen bei dem Thema wichtig?

Die Gruppe der Menschen mit Behinderungen ist ja komplett heterogen. Sie haben unterschiedliche Bedürfnisse und damit ist auch die Frage der Barrierefreiheit unterschiedlich zu beantworten. Rollstuhlfahrer brauchen vielleicht die Rampe am Haus. Ich als hochgradig Sehbehinderter kann zwar gut Treppen steigen, freue mich aber über eine Audio-Unterstützung. Schwerhörige Menschen benötigen hin und wieder einen Gebärdensprachdolmetscher, um teilhaben zu können.

Mir ist es wichtig, das Bewusstsein dafür zu wecken, dass man nicht alle Menschen mit Behinderung über einen Leisten schlagen kann. Genau das erleben wir immer wieder in der öffentlichen Debatte.

Noch einmal zurück zur Arbeitswelt. Es ist für Menschen mit Behinderungen nach wie vor schwer, einen Job zu finden. Wie lässt sich die Situation verbessern?

Viele Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber haben immer noch falsche Vorstellungen von der Leistungsfähigkeit von Menschen mit Behinderungen. Das liegt häufig daran, dass sie keine kennengelernt haben. Auch deswegen ist das gemeinsame Lernen, das gemeinsame Großwerden so wichtig. Ich kann das an meiner eigenen Geschichte verdeutlichen. Das Abitur habe ich auf einer sogenannten Regelschule gemacht und war dort eines der wenigen Kinder mit Behinderung. Für mich war das wichtig, aber mindestens ebenso wichtig war es für die Kinder ohne Behin-



Für den neuen Behindertenbeauftragten Jürgen Dusel ist die Teilhabe am Arbeitsleben ein wichtiger Schlüssel zur Inklusion.

„Viele Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber haben immer noch falsche Vorstellungen von der Leistungsfähigkeit von Menschen mit Behinderungen.“



„Man muss sich immer vor Augen führen: Nur rund drei Prozent der Menschen mit Behinderungen werden mit ihrer Behinderung geboren.“

derung. Diejenigen von ihnen, die später Personalverantwortung übernommen haben, stellen heute eher einen Menschen mit Behinderung ein. Sie wissen ja aus eigener Erfahrung: Eine Sehbehinderung hält nicht davon ab, zu lernen, zu arbeiten und kreativ zu sein. Menschen, die dieses eigene Erleben nicht gehabt haben, werden vielleicht denken: Wie soll jemand, der fast blind ist, denn diesen Job machen? Deshalb ist das gemeinsame Lernen so wichtig. Es strahlt weit in die Gesellschaft aus.

Sie sind vertraut mit der Arbeit der gesetzlichen Unfallversicherung. Was kann sie tun, um die Inklusion am Arbeitsplatz voranzubringen?

Die gesetzliche Unfallversicherung steht für eine gute Rehabilitation und Reintegration ins Arbeitsleben. Als Träger der Rehabilitation hat sie viele Kontakte in die Arbeitswelt und damit auch gute Chancen, auf Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber zuzugehen. Sie kann für das Thema werben, sei es zum Beispiel auf dem Weg von Fortbildungen oder im Kontakt zu Betriebsärztinnen und Betriebsärzten.

Ich mache andere Rehabilitationsträger gerne auf das Engagement der gesetzlichen Unfallversicherung aufmerksam: Seht her, da gibt es eine Organisation, die bereits einen Aktionsplan gemacht und ihn sogar auf den 2.0-Standard gebracht hat. Und sie hat dabei gelernt, dass ein Aktionsplan auch eine tolle Möglichkeit ist, zu Ergebnissen zu kommen, die man zunächst gar nicht erwartet hatte. Diesem Beispiel können anderen Institutionen folgen.

Auf der letzten Konferenz der Beauftragten von Bund und Ländern für die Belange von Menschen mit

Behinderungen stand das Thema Bildung im Vordergrund. Sie haben dazu auch eine gemeinsame „Hannöversche Erklärung“ abgegeben.

Artikel 24 der UN BRK beschreibt das Recht von Menschen mit Behinderungen auf den Zugang zum allgemeinen Bildungssystem. Meine tiefe Überzeugung ist, dass der Staat nicht nur die Aufgabe hat, Recht zu setzen, sondern dass er auch dafür sorgen muss, dass diese Rechte genutzt und gelebt werden können.

Zwischenfrage: Was kann der Staat – in diesem Fall die Länder – tun, damit Menschen mit Behinderungen ihr Recht auf Teilhabe am allgemeinen Bildungssystem verwirklichen können?

Es muss klar sein, dass ein Kind seinen behinderungsbedingten Bedarf nicht verliert, nur weil es in eine Regelschule geht. Es muss vielmehr sichergestellt werden, dass dieser Bedarf auch weiterhin gedeckt wird. Die Hannöversche Erklärung will auch ein Signal setzen in einer Diskussion, die gerade sehr polarisiert geführt wird im Bildungsbereich.

Wie nehmen Sie diese Diskussion wahr?

Mein Kritikpunkt an dieser öffentlichen Debatte ist: Wir haben in den vergangenen Jahren das Thema Inklusion ganz stark fokussiert auf das Thema Lernen und Schule. Aber man muss sich immer vor Augen führen: Nur rund drei Prozent der Menschen mit Behinderungen werden mit ihrer Behinderung geboren. Das heißt, 97 Prozent erwerben sie viel später, nachdem sie zur Schule gegangen sind. Für sie spielen andere Dinge eine Rolle, wie zum Beispiel Beschäftigung oder Mobilität. Bildung ist zweifellos ein Kernthema der Inklusion, aber man sollte die anderen The-

men darüber nicht vernachlässigen. Deswegen bin ich als Beauftragter auch ressortübergreifend tätig.

Ich denke, Inklusion sollte nicht als Frage der Humanität, der Zivilisation oder der Fürsorge für Menschen diskutiert werden. Meine Überzeugung ist vielmehr: Demokratie und Inklusion sind zwei Seiten einer Medaille. Ohne Inklusion gibt es keine Demokratie, deshalb habe ich meine Amtszeit unter das Motto gestellt: „Demokratie braucht Inklusion“. Es geht darum, dass Menschen mit Behinderung ihre Rechte tatsächlich nutzen können.

Noch ein Blick in die Zukunft: Welche langfristigen Pläne stehen auf Ihrer Agenda?

Es gibt da noch ein dickes Brett, das ich anbohren möchte: Auch private Anbieter von Dienstleistungen und Produkten, die für die Allgemeinheit bestimmt sind, sollten zur Barrierefreiheit verpflichtet werden. Das gilt zum Beispiel für die Zugänglichkeit von Restaurants oder Kinos. Es gilt aber auch für Wohnungen oder Bankautomaten, die für Sehbehinderte kaum nutzbar sind. Unser Grundgesetz regelt das aus meiner Sicht ganz deutlich. In Artikel 14 gibt es die Garantie des Eigentums, in Absatz zwei heißt es: Eigentum verpflichtet. Sein Gebrauch soll zugleich dem Wohle der Allgemeinheit dienen. Das ist mein Ansatzpunkt, denn zur Allgemeinheit gehören auch Menschen mit Behinderungen. Es ist nicht einzusehen, warum zum Beispiel Patientinnen und Patienten mit Behinderung nicht in Arztpraxen hineinkommen, weil die nicht barrierefrei sind. Das ist nicht länger vermittelbar. ●

Das Interview führte Elke Biesel, DGUV.

Norm für die barrierefreie Gestaltung von Webseiten und Apps im öffentlichen Sektor veröffentlicht

Welche Anforderungen an die funktionale Barrierefreiheit müssen digitale Produkte und Dienstleistungen öffentlicher Institutionen erfüllen? Welche Testverfahren und Bewertungsmethoden sind für den Nachweis der Barrierefreiheit geeignet? Antworten darauf gibt die Norm EN 301 549 V2.1.2 zu Barrierefreiheitsanforderungen für IKT-Produkte und -Dienstleistungen im öffentlichen Sektor. Sie wurde am 28. August 2018 vom Europäischen Institut für Telekommunikationsnormen (ETSI) veröf-

fentlicht. Die Norm ist für die Verwendung im öffentlichen Auftragswesen in Europa geeignet, könnte aber auch bei der Beschaffung im privaten Sektor nützlich sein.

Mit der Norm wird öffentlichen Stellen ein Mittel an die Hand gegeben, das dabei hilft, die grundlegenden Anforderungen der Richtlinie (EU) 2016/2102 über die Barrierefreiheit der Websites und mobile Anwendungen einzuhalten. Die Nutzung ist freiwillig.

Diese sogenannte „Web-Accessibility-Richtlinie“ ist im Dezember 2016 in Kraft getreten. Sie gleicht die Rechts- und Verwaltungsvorschriften der Mitgliedstaaten zu den Barrierefreiheitsanforderungen für die Webseiten und mobilen Anwendungen öffentlicher Stellen an. Sie verpflichtet alle Einrichtungen des öffentlichen Sektors in der Europäischen Union zu einer barrierefreien Gestaltung ihrer Webseiten und Apps.

Keine Normung von Gesundheitsdienstleistungen

Nach jüngsten Entwicklungen scheint die Normung von Gesundheitsdienstleistungen zumindest vorerst vom Tisch zu sein. Darauf deutet die Auflösung einer Arbeitsgruppe zur Normung von Gesundheitsdienstleistungen hin, deren Auftrag es war, den Bedarf für Normen in diesem Bereich zu ermitteln. Das Europäische Komitee für Normung (CEN) trägt damit zumindest fürs Erste dem breiten Widerstand gegen die Bestrebungen Rechnung, medizinische Leistungen zu normieren.

Aus Sicht der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung ist eine Normung von Gesundheitsdienstleistungen nicht geeignet, mehr Patientensicherheit und Zugang zu einer hochwertigen Versorgung zu erreichen. Sie könnte sogar das Gegenteil bewirken. So gibt es beispielsweise in der Pflege oder bei der medizinischen Versorgung und Rehabilitation in Deutschland etablierte Verfahren der Selbstverwaltung, die auf die spezifischen Bedingungen der nationalen Versorgungssituation ausgerichtet sind.



Aus Sicht der Sozialversicherung kann eine Normung von Gesundheitsdienstleistungen sogar kontraproduktiv für die Patientinnen und Patienten sein.

Durch eine europäische Normung könnten parallele oder gar konkurrierende Strukturen entstehen.

Die deutsche Sozialversicherung hatte daher gemeinsam mit nationalen Organisationen aus dem Gesundheitsbereich sowie europäischen Partnern mehrfach

zum Ausdruck gebracht, dass sie die Entwicklung von Normen für medizinische Leistungen durch die europäische Normungsorganisation CEN ablehnen. Es ist jedoch nicht auszuschließen, dass auch in Zukunft weiterhin Anträge über nationale Normungsinstitute zu diesen Bereichen gestellt werden.

Überarbeitung der DGUV Vorschrift 2

Die Zukunft der sicherheitstechnischen und betriebsärztlichen Betreuung

Die DGUV Vorschrift 2 konkretisiert die Anforderungen des Arbeitssicherheitsgesetzes und regelt im Detail die sicherheitstechnische und betriebsärztliche Betreuung der Betriebe. Sie trat in ihrer jetzigen Fassung bei den meisten Berufsgenossenschaften und Unfallkassen 2011 in Kraft. Nach ihrer Evaluation im Jahr 2017 wird sie aktuell mit dem Ziel überarbeitet, sie anwenderfreundlicher und zukunftsfähiger zu machen.

Hintergrund und Geschichte der DGUV Vorschrift 2

Einer der wichtigsten Bausteine der Organisation von Sicherheit und Gesundheit in Betrieben und Bildungseinrichtungen stellt die sicherheitstechnische und betriebsärztliche Betreuung des Arbeitgebers und der Arbeitgeberin nach Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) dar. Das ASiG wird durch die DGUV Vorschrift 2 „Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit“ konkretisiert.

Diese Vorschrift beschreibt die Pflichten von Unternehmerinnen sowie Unternehmern und führt die verschiedenen möglichen Formen der Betreuung auf. Insbesondere die Modelle zur Regelbetreuung und zur alternativen Kleinbetriebsbetreuung werden von den Unfallversicherungsträgern aufgegriffen, um eine branchenspezifische, gefährdungsbezogene und auf die Bedürfnisse kleiner Unternehmen eingehende Umsetzung des ASiG zu ermöglichen.

Angesichts einer sich stark ändernden Arbeitswelt mehren sich die Stimmen, die eine qualitative Verbesserung der Betreu-

ung fordern. Außerdem wird vor allem in ländlichen Regionen ein Mangel an Betriebsärztinnen und Betriebsärzten beklagt, sodass eine flächendeckende betriebsärztliche Betreuung gefährdet ist. Die DGUV hat deshalb zwei Fachkonzepte entwickelt, die konkrete Vorschläge zur

„Die Ergebnisse einer groß angelegten Evaluation der Anlage 2 der DGUV Vorschrift 2 zeigten Optimierungsbedarf.“

Problemlösung und Weiterentwicklung der betrieblichen Betreuung unterbreiten. Sie schlagen die Einbeziehung weiterer Professionen (Kunz et al. 2017) sowie die Durchführung eines Pilotprojekts „Zentrumsmodell“ (Bell et al. 2017) zur besseren regionalen Koordinierung der vorhandenen Betreuungskapazitäten durch die DGUV vor. Vom Fachbereich „Organisation des Arbeitsschutzes“ (FB ORG) durch-

geführte Fachgespräche haben diese Vorschläge unterstützt und weitere Ansatzpunkte für eine Weiterentwicklung ergeben.

Projektauftrag

Schließlich zeigten die Ergebnisse einer groß angelegten Evaluation der Anlage 2 der DGUV Vorschrift 2, also der Regelbetreuung für Betriebe mit mehr als zehn Beschäftigten, Optimierungsbedarf für die Gestaltung der DGUV Vorschrift 2 auf (Wetzstein et al. 2017). Diese Erkenntnisse und die zuvor genannten Entwicklungen wurden von den Gremien der Selbstverwaltung aufgegriffen. Sie führten schließlich zur Beauftragung des FB ORG, eine Anpassung der DGUV Vorschrift 2 vorzubereiten.

Im FB ORG sind die gewerblichen Berufsgenossenschaften und Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand vertreten, außerdem die Sozialpartner, das BMAS, die Länder und die Verbände VDSI, VDBW und FV PASIG. Die Projektgruppe beschloss, über eine Anpassung der DGUV Vorschrift 2 in fünf Arbeitspaketen zu beraten (siehe Abbildung 1).

Autoren

Foto: DGUV



Dr. Torsten Kunz

Prävention
Unfallkasse Hessen (UKH)
E-Mail: t.kunz@ukh.de

Foto: Privat



Dr. Stefan Dreller

Abteilung Sicherheit und
Gesundheit der DGUV
E-Mail: stefan.dreller@dguv.de

Abbildung 1: Die fünf Arbeitspakete der DGUV Vorschrift 2

| Arbeitspakete | |
|---------------|---|
| 1 | Trennung verbindliche und erläuternde Texte und Zusammenfassung der Anhänge/Anlagen |
| 2 | Professionen und Fortbildungsverpflichtung |
| 3 | Berücksichtigung von Teilzeitkräften |
| 4 | Schärfung der Aufgaben der Grundbetreuung und der betriebsspezifischen Betreuung |
| 5 | Aktualisierung WZ-Liste |

Quelle: Dreller/Kunz

WZ-Code aktualisieren

Mit der bei der Reform 2011 eingeführten Liste der Wirtschaftszweige (WZ-2008) in die DGUV Vorschrift 2 für die Regelbetreuung (Anlage 2) wurde erreicht, dass gleichartige Betriebe gleichartig behandelt werden. Die einzelnen Zuordnungen der WZ-Codes in die Betreuungsgruppen I bis III wurden zuvor aufgrund der Rückmeldungen der Unfallversicherungsträger zu typischen Gefährdungen, Unfall- und Berufskrankenzahlen, arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren sowie betriebsgrößen-spezifischen und strukturellen Besonderheiten vorgenommen. Dabei flossen unter anderem statistische Daten des Jahres 2006 ein. Bereits bei der Reform wurde deshalb der Wunsch geäußert, die Zuordnung der WZ-2008-Bezeichnungen zu den Betreuungsgruppen zu gegebener Zeit zu aktualisieren. Auf Vorschlag der Projektgruppe und Beschluss der Präventionslei-

Anwenderfreundlichkeit erhöhen

Im Rahmen der Evaluation der DGUV Vorschrift 2, aber auch in Gesprächen und Veranstaltungen, wurde der Wunsch geäußert, die Vorschrift übersichtlicher, verständlicher und auch besser nachvollziehbar zu gestalten. Deshalb gibt der Projektauftrag vor, den Text auf Verständlichkeit, Eindeutigkeit, verpflichtenden

oder empfehlenden Charakter zu prüfen. Empfehlende, beispielhafte oder andere erläuternde Texte sollen zukünftig nach dem Muster der DGUV Vorschrift 1 und der DGUV Regel 100-001 in eine DGUV Regel überführt werden. Gleichzeitig soll geprüft werden, ob die Anlagen und Anhänge der Vorschrift 2 sinnvoll zusammengefasst werden können.

„Angesichts einer sich stark ändernden Arbeitswelt mehrten sich die Stimmen, die eine qualitative Verbesserung der Betreuung fordern.“



Foto: Robert Kneschke/fotolia.com

Bei der Überarbeitung der DGUV Vorschrift 2 müssen viele Stakeholder einen Konsens finden.

„Die sicherheitstechnische und betriebsärztliche Betreuung ist eines der wichtigsten Instrumente des deutschen betrieblichen Arbeitsschutzes.“

terkonferenz der DGUV läuft zurzeit eine Überprüfung der Zuordnung, die bis zum Ende des Jahres 2018 andauern wird.

Einheitliche Berechnung von Teilzeitkräften

Für Kleinst- und Kleinbetriebe bietet die DGUV Vorschrift 2 besondere Betreuungsmodelle an, die zielgerichtet an die besonderen Bedingungen in diesen Betriebsgruppen angepasst sind. Für die Auswahl des Betreuungsmodells greift sie eine frühere Regelung des Arbeitsschutzgesetzes auf, die im Anhang 1 der Vorschrift näher erklärt ist. Danach werden Teilzeitkräfte mit bis zu 20 Stunden/Woche mit dem Faktor 0,5 und Teilzeitkräfte mit bis zu 30 Stunden/Woche mit dem Faktor 0,75 gewichtet, Teilzeitbeschäftigte mit mehr als 30 Stunden/Woche zählen wie Vollzeitkräfte. Die resultierende Zahl wird oft als „Schwelle“ für die Auswahl des Betreuungsmodells bezeichnet. Demgegenüber gibt es für die Berücksichtigung der Teilzeitkräfte für die Einsatzzeiten der Grundbetreuung nach Anlage 2 bisher keine einheitliche Vorgabe. Die Projektgruppe diskutiert deshalb eine Übernahme der Schwellenwertregelung auch für die Einsatzzeitenberechnung. Das hätte zudem den Vorteil, die Regelung analog § 11 ASiG (Arbeitsschutzausschuss) zu gestalten.

Bessere Abgrenzung Grundbetreuung – betriebspezifische Betreuung

Die aktuelle Anlage 2 der DGUV Vorschrift 2 teilt die Betreuung in zwei Kategorien ein: eine Grundbetreuung mit festen Einsatzzeiten und eine flexible betriebspezifische Betreuung. In der betrieblichen Praxis kam es immer wieder zu Abgrenzungsproblemen zwischen beiden Bereichen, sodass diese nun besser definiert werden sollen. Grundsätzlich umfasst die Grundbetreuung die Beratung zu allen Gefährdungen und Belastungen, die

für einen Betrieb einer Betriebsart (Eingruppierung nach WZ-Code) typisch sind. Den unterschiedlichen Risiken der einzelnen Branchen wird bereits durch die Höhe der Grundbetreuung Rechnung getragen. Die betriebspezifische Betreuung hingegen umfasst die Beratung zu allen Gefährdungen und Belastungen, die für eine Betriebsart atypisch sind (zum Beispiel eine Hausdruckerei in einer Verwaltung). Einer der wichtigsten Inhalte der betriebspezifischen Betreuung ist die arbeitsmedizinische Vorsorge. Weiterhin sind hier Beratungen zu allen temporären Gefährdungen und Belastungen zu berücksichtigen, beispielsweise durch Neu- oder Umbauten. Einer der wesentlichen Inhalte der betriebspezifischen Betreuung ist zudem die arbeitsmedizinische Vorsorge.

„Die ‚klassischen‘ Belastungen verschwinden nicht völlig – sie stehen weiterhin neben den neuen.“

Zentrumsmodell

Um die betriebsärztliche und sicherheitstechnische Betreuung von kleinen Betrieben mit bis zu 50 Beschäftigten zu verbessern, will die DGUV zusammen mit einigen Berufsgenossenschaften in Kürze ein Pilotprojekt „Zentrumsmodell“ beginnen (Bell et al. 2017). Ziel des Projekts ist es, die Zahl der betreuten Betriebe zu verbessern und die Qualität der Betreuung zu erhöhen. Durch das Einrichten regionaler Zentren sollen von der DGUV zugelassene Dienstleistende den jeweiligen Betrieben „passgenau“ angeboten werden. Obwohl man dies aus dem Begriff herauszuhören

meint, wird das Zentrumsmodell keine neuen Betreuungsmodelle in der Vorschrift nach sich ziehen, vielmehr soll es für alle derzeitigen Modelle eine Möglichkeit darstellen, die genannten Ziele zu erreichen. Für die Erläuterung der Zusammenhänge bietet sich die DGUV Regel an.

Zukünftige Anforderungen an die Beratung der Betriebe – Einbeziehung weiterer Professionen und Fortbildungsverpflichtung

Die Arbeitswelt befindet sich in einem rasanten Wandel: Körperlich schwere und schmutzige Arbeit wird seltener – psychische Belastungen nehmen zu. Die „klassischen“ Belastungen verschwinden aber nicht völlig – sie stehen weiterhin neben den neuen. Dadurch steigt die thematische Vielfalt in der sicherheitstechnischen und arbeitsmedizinischen Beratung der Betriebe. Durch die zunehmende Digitalisierung und Flexibilisierung der Arbeit wird sich diese Entwicklung noch beschleunigen (Stichworte Arbeiten 4.0, Industrie 4.0) – gefragt ist dadurch auch die Beratung in der Gestaltung der Arbeit selbst. Es liegt nahe, dass diese Entwicklungen auch Einfluss auf die Qualifikation der Beraterinnen und Berater der Betriebe haben muss. Neben der Kenntnis der bisherigen Gefährdungen und Belastungen ist zunehmend Kompetenz in der Beratung zu psychischen Belastungen gefragt. Hier liegt aber ein Problem: In der Sifa-Langzeitstudie, in der über 4.000 Fachkräfte für Arbeitssicherheit sowie Betriebsärztinnen und Betriebsärzte befragt wurden, schätzten sich diese selbst im Bereich der psychischen Belastungen als vergleichsweise wenig kompetent und wirksam ein (Trimpop et al. 2012). Hier sind mit dem Wandel der Arbeitswelt neue Kompetenzen in der Beratung und somit auch weitere Professionen gefragt.



Foto: Christian Schulz/fofolia.com

Die Untersuchung und anschließende Beratung der Beschäftigten wird auch in Zukunft exklusive Aufgabe der Arbeitsmedizin bleiben.

Es gibt aber noch einen weiteren Grund: Durch eine ungünstige demografische Entwicklung finden gerade kleine Betriebe und solche auf dem Land häufig keine Betriebsärztin beziehungsweise Betriebsarzt mehr – sie bleiben zu Gesundheitsthemen unbetreut. Nach einer Studie der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin besteht gegenwärtig bereits eine Betreuungslücke von 3,3 bis 16 Millionen Einsatzstunden pro Jahr, je nach betrachtetem Szenario (Barth et al. 2014). Auch dadurch ist die Einbeziehung weiterer Professionen unumgänglich. Dies könnte auf drei Arten realisiert werden:

1. Der Zugang zur Ausbildung als Fachkraft für Arbeitssicherheit könnte auf weitere Berufsgruppen erweitert werden. Neben Ingenieurinnen und Ingenieuren, Technikerinnen und Technikern sowie Meisterinnen und Meister könnten auch Fachleute aus den Natur-, Arbeits- und Gesundheitswissenschaften, aus Arbeitshygiene und Arbeitspsychologie zum Einsatz kommen. Dies entspricht auch bereits der Praxis in größeren sicherheitstechnischen Diensten, in denen sich die Sifas zunehmend als Beratende für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz begreifen.

2. In der betriebsspezifischen Betreuung ist in den meisten Betreuungsmodellen bereits der Einsatz weiterer Professionen vorgesehen – hier scheint eine einheitliche Regelung für alle Betreuungsmodelle notwendig.
3. Noch strittig ist der Einsatz weiterer Professionen in der Grundbetreuung – insbesondere da ein solcher Einsatz im ASiG bisher nicht vorgesehen ist. Denkbar wäre die Beratung durch geeignete weitere

Professionen ausschließlich zu Themen, in denen sie besondere Kernkompetenzen besitzen. Dazu zählen beispielsweise Beratungen zu psychischen Belastungen durch Arbeitspsychologen und Arbeitspsychologinnen. Die Beratung sollte selbstverständlich optional erfolgen. Wer berät, müsste zuvor eine Qualifizierung zur Zusammenarbeit im System „Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit“ erhalten. Angedacht ist ein Modellversuch zu diesem Thema.

Aufgenommen werden soll weiterhin eine Verpflichtung zur stetigen Fortbildung der Beratenden, um die Beratungsqualität auch dauerhaft zu sichern.

Fazit und Ausblick

Die sicherheitstechnische und betriebsärztliche Betreuung ist eines der wichtigsten Instrumente des deutschen betrieblichen Arbeitsschutzes und sicher einer der Gründe für die günstige Entwicklung der Unfallzahlen der letzten Jahrzehnte. Gleichwohl sind Teile der bestehenden Regelungen reformbedürftig. Da hier mit BMAS, Ländern, Unfallversicherungsträgern, Sozialpartnern und den Interessenverbänden der Anbieter vergleichsweise viele Akteure mit teilweise unterschiedlichen Interessen an der Überarbeitung mitwirken, ist mit einem zeitraubenden Ringen um durch gute, angemessene Kompromisse zu rechnen. Gleichwohl ist der Aufwand gerechtfertigt, werden hier doch wesentliche Grundlagen einer modernen Präventionsarbeit gelegt. ●

i Literatur

- Barth, C.; Hamacher, W.; Eickholt, C.: Arbeitsmedizinischer Betreuungsbedarf in Deutschland, BAuA, Dortmund/Berlin/Dresden 2014
- Bell, F.; Edelhäuser, S.; Kuhn, A.: Das Zentrumsmodell als Lösung zur Sicherung der betrieblichen Betreuung, DGUV Forum 7-8/2017, Wiesbaden, S. 37
- Kunz, T.; Schumacher, C.: Weitere Professionen für die betriebliche Betreuung. DGUV-Forum 7-8/2017, Wiesbaden, S. 34-36
- Trimpop, R.; Hamacher, W.; Lenartz, N. et al.: Sifa-Langzeitstudie. Tätigkeiten und Wirksamkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit, DGUV, Dresden 2012
- Wetzstein, A.; Rahnfeld, M.; Bell, F.; Edelhäuser, S.: Evaluation der DGUV Vorschrift 2, Anlage 2 (Abschlussbericht). DGUV Report 1/2017, DGUV, Berlin 2017
- Wetzstein, A.; Rahnfeld, M.: DGUV Vorschrift 2 – Evaluation, DGUV Forum 7-8/2017, Wiesbaden, S. 30-33

Pilotprojekt

Zentrale Verteilung für eine bessere Versorgung

Die betriebliche Betreuung von Kleinbetrieben ist eine große Herausforderung. Nun sollen vorhandene Ressourcen durch die DGUV besser koordiniert werden. Wie kann das gelingen? Ein Pilotprojekt in Ostwestfalen-Lippe soll darüber Aufschluss geben.

Alle Unternehmen mit mindestens einem oder einer Beschäftigten haben für die Sicherheit und Gesundheit ihrer Beschäftigten zu sorgen. Seit 45 Jahren regelt das Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG), konkretisiert durch die DGUV Vorschrift 2, die Beratung der Betriebe bei der Umsetzung von Maßnahmen für Sicherheit und Gesundheit durch Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsärztinnen und Betriebsärzte.

Dennoch: Viele Unternehmen sind nach wie vor nur unzureichend betreut. Dies gilt insbesondere für Kleinbetriebe, die rund 96 Prozent aller Unternehmen in Deutschland ausmachen (Statistisches Bundesamt 2015). Gründe für die fehlende Betreuung können dabei fehlendes Wissen über Rechte und Pflichten der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber in Bezug auf Sicherheit und Gesundheit im Betrieb, in manchen Fällen auch ihre mangelnde Wertschätzung für dieses Thema, aber auch der finanzielle und zeitliche Aufwand sein.

Gerade in kleinen Unternehmen ist die Anzahl der Führungspersonen stark eingeschränkt, entsprechend heterogen ist

das Aufgabenspektrum der jeweiligen Person. Darüber hinaus sehen sich kleine Unternehmen auch mit regional ungleich verteilten Ressourcen von sicherheitstechnischer und betriebsärztlicher Beratung konfrontiert.

„Insbesondere Kleinunternehmen sind nach wie vor nur unzureichend betreut.“

Vereinfachter Zugang

Zukünftig soll der Zugang zur betrieblichen Betreuung erleichtert werden. Die Berufsgenossenschaft Holz und Metall (BGHM), die Berufsgenossenschaft Handel und Warenlogistik (BGHW) und die Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) haben sich auf Initiative der DGUV zusammengesetzt, um ein Verfahren für eine bessere betriebliche Betreuung zu entwickeln und

in einem Pilotverfahren zu erproben. Nicht oder unzureichend betreute Kleinbetriebe sollen mit Dienstleistenden zusammengebracht werden. Dabei werden freie Dienstleisterkapazitäten über die Mitgliedsbetriebe der beteiligten Unfallversicherungsträger hinweg bedarfsorientiert verteilt und stehen nicht exklusiv den Mitgliedsbetrieben nur eines Unfallversicherungsträgers zur Verfügung. Beraten werden die Akteure dabei von der Berufsgenossenschaft Nahrungsmittel und Gastgewerbe (BGN), die ihre Mitgliedsbetriebe mithilfe eines arbeits- und sicherheitstechnischen Dienstes sowie dem Kompetenzzentrenmodell unterstützt (Bell et al. 2017).

Als Pilotregion wurde Ostwestfalen-Lippe ausgewählt: Die Region verfügt über eine hohe Anzahl von Betrieben mit Betreuungsbedarf und vereint verschiedene Branchentypen. Eine Markterkundung hat gezeigt, dass gleichzeitig ausreichend Kapazitäten von Dienstleistenden vorhanden sind. Eine Unterstützung zur besseren Verteilung der Ressourcen erscheint also vielversprechend.

Autor und Autorin



Foto: BGW

Christian Reinke

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



Foto: MSD Photography

Andrea Kuhn

Abteilung Sicherheit und Gesundheit der DGUV
E-Mail: andrea.kuhn@dguv.de



Die sicherheitstechnische und betriebsärztliche Betreuung ist in Kleinunternehmen oft unzureichend.

„Das Angebot richtet sich an Kleinbetriebe mit bis zu 50 Beschäftigten. Für sie entsteht ein unmittelbarer Mehrwert.“

Die betriebliche Betreuung von Kleinbetrieben verbessern

Ziel des Pilotprojekts ist es, die Anzahl der betreuten Betriebe zu erhöhen und gleichzeitig die Qualität der Betreuung zu verbessern. Zu diesem Zweck schreiben die Unfallversicherungsträger Betriebe an und bitten diese um eine Rückmeldung zu ihrem derzeitigen Betreuungsstatus. Zudem müssen die Betriebe kenntlich machen, ob sie an einer betriebsärztlichen und sicherheitstechnischen Betreuung – bereitgestellt durch die Träger und die DGUV – interessiert sind. Zur Koordination des Vorhabens werden sowohl bei den Trägern als auch bei der DGUV Kontaktstellen eingerichtet, die die Koordination und Vermittlungsarbeit leisten. Erfasste Daten dürfen den Aufsichtsdiensden der Unfallversicherungsträger nicht zugänglich gemacht werden.

Den Pool mit verfügbaren Ressourcen koordiniert die DGUV, da an dieser Stelle das Zulassungsverfahren durchgeführt und die Ressourcen über alle beteiligten Unfallversicherungsträger hinweg verwaltet werden. In der DGUV wird dann nach passenden Betreuungsmöglichkeiten gesucht und diese werden über die Kontaktstellen der Unfallversicherungsträger zur Auswahl an den Betrieb geleitet. Die Ermittlung geeigneter Dienstleister erfolgt anhand zuvor festgelegter und transparenter Kriterien.

Das Angebot richtet sich ausschließlich an Kleinbetriebe mit bis zu 50 Beschäftigten über alle Betreuungsmodelle der DGUV Vorschrift 2 (Anlagen 1 bis 4 zu §2 DGUV Vorschrift 2) hinweg. Für die Betriebe selbst entsteht ein unmittelbarer Mehrwert: Sie können ihrer gesetzlichen Pflicht

ohne erhöhten Organisations- und Verwaltungsaufwand nachkommen und erhalten eine bedarfsgerechte Betreuung für verschiedene Branchen und Betriebsgrößen durch qualifizierte Dienstleistende. Eine Anschubfinanzierung durch die Träger ist ein weiterer Anreiz für die Betriebe, ihrer gesetzlichen Pflicht nachzukommen. Durch die angestrebte räumliche Nähe des Dienstleistenden kann der Betrieb optimal betreut werden.

Mehr Qualität durch einheitliches Zulassungsverfahren

Die Dienstleistenden werden im Rahmen eines Open-House-Verfahrens zugelassen. Dieses ermöglicht jederzeit einen Antrag auf Zulassung und gleichzeitig eine Überprüfung der Leistungserbringenden hinsichtlich ihrer Qualität. So müssen die Dienstleistenden ihre Eignung, insbeson-

„Kriterien für die Auswahl der Betreuungsmöglichkeiten sind verfügbare Kapazitäten, die räumliche Entfernung der Dienstleistenden zum Betrieb und die Branchenkenntnisse.“

dere ihre Fachkunde nach DGUV Vorschrift 2 in Verbindung mit dem ASiG, nachweisen, um an dem Modellprojekt teilnehmen zu können.

Die Eignung wird von der DGUV-Kontaktstelle geprüft und gegebenenfalls festgestellt. Anschließend wird dem Dienstleistenden die entsprechende Entscheidung mitgeteilt. Diese Vorgehensweise stellt sicher, dass nur Anbieterinnen und Anbieter in den Pool aufgenommen werden, die eine angemessene strukturelle Qualität vorweisen und daher eine hochwertige Beratung erwarten lassen.

Vorteil für den Betrieb ist hierbei, dass die Kontaktstelle der DGUV die Prüfung der Voraussetzungen übernimmt, die sonst vom Unternehmer oder der Unternehmerin durchgeführt werden müsste.

Weitere Maßnahmen zur Sicherung der Qualität im Prozess sind Rückmeldebögen, die von den Dienstleistenden nach Erstkontakt und im Rahmen der Rechnungsstellung auszufüllen und den Kon-

taktstellen der Unfallversicherungsträger und der DGUV zur Verfügung zu stellen sind. Mithilfe dieser Bögen wird erfasst, ob die Leistung sorgfältig und gewissenhaft erbracht wurde. Zudem wird eine transparente Darstellung der Dienstleistung ermöglicht.

„Rückmeldebögen helfen,
die Qualität zu sichern.“

Die Betriebe profitieren auch von ganz praktischen Vorgaben im Prozess. So müssen sich die Dienstleistenden über einen Rahmenvertrag verpflichten, die Leistung zu einheitlichen Konditionen zu erbringen, zum Beispiel innerhalb einer angemessenen Frist.

Abweichungen vom vorgegebenen Verfahren, Beschwerden sowie im Prozess entstehende Probleme können wiederum den

Kontaktstellen gemeldet werden, die bei der DGUV und den beteiligten Unfallversicherungsträgern eingerichtet werden. Dies ermöglicht dem Betrieb, zum Beispiel Probleme mit dem jeweiligen Leistungserbringenden zur Sprache zu bringen und gemeinsame Lösungskonzepte zu erarbeiten. Die Kontaktstellen der Unfallversicherungsträger werden auch dann tätig, wenn die Angaben im Erstkontaktbericht und im Bericht bei der Rechnungslegung nicht plausibel sind.

Die Gefährdungsbeurteilung: Dreh- und Angelpunkt für mehr Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit

Es kann davon ausgegangen werden, dass insbesondere in Betrieben, die bislang keine betriebsärztliche oder sicherheitstechnische Betreuung haben, die grundlegenden Maßnahmen zur Förderung von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit nicht gewährleistet sind. Zentral ist deshalb zunächst die Beratung des Unternehmens zur Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung. Sie steht im Zentrum der betrieblichen Betreuung in diesem Modellprojekt. Der weitere Beratungsbedarf wird dann aus der Gefährdungsbeurteilung abgeleitet.

Ausblick

Das Pilotprojekt ist für ein Jahr Laufzeit vorgesehen. Währenddessen wird bis zum Ende evaluiert. In Abhängigkeit von den Ergebnissen soll dann entschieden werden, ob dieses Verfahren zur Betreuung von Kleinbetrieben deutschlandweit ausgeweitet wird, um allen Betrieben mit bis zu 50 Beschäftigten die Möglichkeit zu geben, koordiniert und qualitätsgesichert eine betriebliche Betreuung zu erhalten. ●

i

Literatur

Bell, F.; Edelhäuser, S.; Kuhn, A.: Das Zentrummodell als Lösung zur Sicherung der betrieblichen Betreuung, DGUV Forum 7–8/2017, Wiesbaden, S. 37

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV): Unfallverhütungsvorschrift Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit (DGUV Vorschrift 2), abgestimmter Mustertext in der Fassung vom 1. Januar 2012

Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit vom 12. Dezember 1973 (BGBl. I S. 1885), zuletzt geändert durch Artikel 3 Absatz 5 des Gesetzes vom 20. April 2013 (BGBl. I S. 868) (Arbeitssicherheitsgesetz – ASiG)

Statistisches Bundesamt (Destatis): Unternehmensstrukturstatistiken 2015, www.destatis.de (Thematische Recherche: Gesamtwirtschaft & Umwelt – Unternehmen, Handwerk – Kleine & mittlere Unternehmen, Mittelstand – Anteile kleiner und mittlerer Unternehmen an ausgewählten Merkmalen, 2015, Abrufdatum: 20.07.2018)

Auswirkungen der DIN ISO 45001

Managementsysteme für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit

Am 22. Mai 2018 war es so weit: Die DIN ISO 45001 erblickt das Licht der Welt und erscheint als zweisprachige Fassung in Deutschland. Was hat es mit dieser Norm auf sich? Revolutioniert sie den etablierten Arbeitsschutz oder geht es weiter wie bisher? Was sind die Besonderheiten und erübrigen sich nun Betriebliche Gesundheitsmanagementsysteme (BGM)?

Der Durchbruch in Malaysia oder was wurde aus den gelben Gummistiefeln?

Seit dem Jahr 2013 wurde auf der Grundlage der bekannten britischen Arbeitsschutznorm OHSAS 18001 eine internationale Norm bei der ISO – der internationalen Normungsorganisation – unter britischer Führung durch das Projektkomitee ISO PC 283 erarbeitet. Zuletzt arbeiteten 69 Staaten aktiv an der Norm, unterstützt durch 15 beobachtende Staaten und 22 Liaison-Mitglieder. Die Kick-off-Sitzung im Oktober 2013 in London brachte auch das Erlebnis mit den gelben Gummistiefeln mit sich – getragen von einem asiatischen Kollegen zum dunklen Anzug im Sitzungssaal, vermutlich als persönlicher Schutz vor dem sprichwörtlich englischen Regen.

Die Sitzung in Malaysia im September 2017 führte endlich zum ersehnten Durchbruch. Nach vier Jahren, über 9.000 zu behandelnden Kommentaren und annä-

hernd zehn Entwürfen der Norm war die Zeit reif, sich auf ein Papier zu einigen. Die Diskussionen rankten sich zuletzt immer wieder um die gleichen Punkte. Ein Weiterarbeiten hätte nicht zu einer substanziellen Verbesserung der Norm beigetragen. In Malaysia wurden deshalb nur

„Die Beteiligung der Beschäftigten hat einen immensen Stellenwert.“

noch die offenen Kernpunkte behandelt, die eine Zweidrittelmehrheit der Delegierten beziehungsweise der Expertinnen und Experten identifizierten und Änderungen nur eingearbeitet, wenn wiederum zwei Drittel dafür waren. Somit war der Weg frei für den finalen Schlussentwurf, der letztendlich im Januar 2018 eine breite

Unterstützung fand. Die gelben Gummistiefel kamen übrigens in Malaysia bei 35 Grad im Schatten nicht mehr zum Einsatz.

Aufbau und Besonderheiten der Norm

Die Norm folgt der sogenannten High Level Struktur (HLS) der ISO/IEC Richtlinien¹. Diese gibt den Rahmen und die Struktur zukünftig zu erstellender beziehungsweise in Überarbeitung befindlicher Managementsystem-Normen vor und erleichtert so erheblich die integrative Umsetzung mehrerer Normen im Unternehmen. Deshalb wurde bei der Erarbeitung der ISO 45001 gleich eine Harmonisierung mit Qualitätsmanagement- und Umweltmanagementsystem-Normen sowie anderen Managementsystem-Normen erreicht.

Die DIN ISO 45001 beinhaltet die folgenden Kapitel:

- Anwendungsbereich
- Normative Verweisungen
- Begriffe
- Kontext der Organisation
- Führung und Beteiligung der Beschäftigten
- Planung
- Unterstützung
- Betrieb
- Bewertung der Leistung
- Verbesserung

Dieser Aufbau liefert wenige Überraschungen – abgesehen von den Besonderheiten in Kapitel 5 „Führung und Beteiligung der Beschäftigten“.

Autor



Uwe Marx

Verwaltungs-Berufsgenossenschaft (VBG)
E-Mail: uwe.marx@vbg.de

Beteiligung der Beschäftigten und der interessierten Parteien

Die Beteiligung der Beschäftigten als wichtigste interessierte Partei im Sinne der Norm hat einen immensen Stellenwert. Beschäftigte sind im Rahmen der festgelegten Prozesse zu beteiligen beziehungsweise zu konsultieren, was insbesondere in Kapitel 5.4 gefordert wird. Der Begriff der Beschäftigten ist dabei sehr weit gefasst und beinhaltet auch Beschäftigte von Auftragnehmern oder Dienstleistenden. Inwieweit diese in dem Anwendungsbereich des Managementsystems für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit (SGA-Managementsystem) des Unternehmens liegen und welcher Einfluss auf deren arbeitsbezogenen Tätigkeiten ausgeübt werden kann, ist zu analysieren und im Kontext der Organisation festzulegen.

„Es müssen auch die sich potenziell ergebenden Chancen im Sinne einer proaktiven Prävention betrachtet werden.“

Hinsichtlich weiterer interessierter Parteien ist jedenfalls Folgendes klar: Dadurch, dass die Norm im gesetzlich geregelten Bereich agiert, bedeutet dies automatisch ein verpflichtendes Einbeziehen interessierter Kreise wie den staatlichen Arbeitsschutz oder die gesetzlichen Unfallversicherungsträger quasi „von Amts wegen“ in den Geltungs- beziehungsweise Anwendungsbereich.

Umgang mit Chancen und Risiken oder die schwarze Fantasie des Arbeitsschutzes

Die Beurteilung der Arbeitsbedingungen (Gefährdungsbeurteilung) ist in den Kapiteln 6 und 8 verortet. Gefährdungen sind zu ermitteln, Risiken und Chancen zu bewerten, Gefahren zu beseitigen und SGA-Risiken zu verringern. Dabei geht es sowohl um Risiken und Chancen für die Organisation als auch um diese bezogen auf die Beschäftigten und deren Arbeitsbedingungen. Dieser umfassende Ansatz öffnet den Blick auf zu identifizierende

Chancen, was durchaus zu begrüßen ist. Es reicht heutzutage eben nicht mehr aus, lediglich Gefährdungen und Belastungen zu vermeiden beziehungsweise zu reduzieren, also die schwarze Fantasie des Arbeitsschutzes auszuleben, was denn alles so passieren könnte. Es müssen auch die sich potenziell ergebenden Chancen im Sinne einer proaktiven Prävention betrachtet werden. Chancen ergeben sich beispielsweise vor dem Hintergrund des demografischen Wandels aus der ergonomischen und altersgerechten Gestaltung von Arbeitsbedingungen. Hierdurch können die Leistungsbereitschaft und Leis-

tungsfähigkeit erfahrener Beschäftigter gesteigert und somit Fachkräfte und ihr Wissen länger im Unternehmen gehalten werden.

Fremdfirmenmanagement

Dem Fremdfirmenmanagement wird ein besonderes Gewicht beigemessen. Dies spiegelt auch die internationale Diskussion um Auftragnehmer und Outsourcing bei der Erstellung der Norm wider. Der Beschaffungsprozess muss für die Auswahl der Auftragnehmer Kriterien zur Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit festlegen und anwenden. Es sind die



ISO Projektkomitee 283: Sitzung in Malaysia vom 18. bis 23.09.2017

Auf internationaler Ebene ist mittlerweile auch das Projektkomitee in ein Technisches Komitee (TC 283) überführt worden, welches das Management von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit (Occupational Health and Safety Management) als Aufgabenbereich hat.



„Der integrierte Ansatz muss das Ziel sein.“

Tätigkeiten und Dienstleistungen zu berücksichtigen, die der Zuständigkeit oder dem Einfluss der Organisation unterliegen und die sich auf die SGA-Leistung der Organisation auswirken können. Dabei geht es um Tätigkeiten und Betriebsabläufe

- der Auftragnehmer, die sich auf die Organisation auswirken,
- der Organisation, die sich auf die Beschäftigten der Auftragnehmer auswirken, und
- der Auftragnehmer, die sich auf andere interessierte Parteien am Arbeitsplatz auswirken.

Hier sind die Beschaffungsprozesse zu koordinieren, um diesbezügliche Gefährdungen zu ermitteln und Risiken zu bewerten und zu kontrollieren. Des Weiteren ist sicherzustellen, dass die Anforderungen des SGA-Managementsystems des Unternehmens von Auftragnehmern und deren Beschäftigten erfüllt werden.

Auswirkungen auf Betriebliche Gesundheitsmanagementsysteme

Die Norm spricht davon, dass die Einführung eines Managementsystems für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit eine Organisation in die Lage versetzen

soll, sichere und gesundheitsgerechte Arbeitsplätze bereitzustellen, arbeitsbedingte Verletzungen und Erkrankungen zu vermeiden und ihre SGA-Leistung vorausschauend und fortlaufend zu verbessern. Des Weiteren ist die Organisation für die Sicherheit und Gesundheit von Beschäftigten bei der Arbeit und anderen Personen, die von deren Tätigkeiten betroffen sein können, verantwortlich. Diese Verantwortung beinhaltet ausdrücklich auch die Förderung und den Schutz ihrer physischen und psychischen Gesundheit.

Als Erfolgsfaktor wird genannt, dass die oberste Leitung eine Kultur in der Organisation entwickelt, leitet und fördert, welche die beabsichtigten Ergebnisse des SGA-Managementsystems unterstützt. Eine Kultur der Prävention von arbeitsbedingten Verletzungen und Erkrankungen von Beschäftigten sowie die Bereitstellung sicherer und gesundheitsgerechter Arbeitsplätze.

Leitfäden, die spezielle Aspekte eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements bei der Einführung eines Managementsystems für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit betrachten, also als Handlungshilfe fungieren, können hier durchaus Sinn machen. Diese existieren bereits, wie beispielsweise die „Qualitätskriterien im Präventionsfeld ‚Gesundheit im Betrieb‘ der gesetzlichen Unfallversicherungsträger und der DGUV⁴² des Fachbereichs Gesundheit im Betrieb.

Es macht aber wenig Sinn, weitere Standards mit zusätzlichem Zertifizierungscharakter von Betrieblichen Gesundheitsmanagementsystemen heranzuziehen beziehungsweise neu zu entwickeln. Der integrierte Ansatz muss das Ziel sein. ●



Fußnoten

[1] Annex SL, ISO/IEC Directives, Part 1: Consolidated ISO Supplement – Procedures specific to ISO

[2] Qualitätskriterien im Präventionsfeld „Gesundheit im Betrieb“ der gesetzlichen Unfallversicherungsträger und der DGUV

Pilotprojekt

Mit Betriebsnachbarschaften kleinste und kleine Betriebe sinnvoll gemeinsam unterstützen

Der Beitrag zeigt, wie durch den Zusammenschluss kleinster und kleiner Unternehmen effektiv die Sicherheit und Gesundheit von Beschäftigten unterstützt werden kann.



Die Betriebsnachbarschaft in Waldbröl: eines von fünf erfolgreichen Pilotprojekten für mehr Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit

Konzept des Projekts

Zukunftsorientierte Unternehmen benötigen gesunde und motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. In Klein- und Kleinstunternehmen (KKU) jedoch ist es häufig schwierig, sich mit den Themen „Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF)/Be-

triebliches Gesundheitsmanagement (BGM)“ intensiver zu beschäftigen, weil das Alltagsgeschäft dominiert und die Unternehmensgröße eigene Gesundheitsangebote oft nicht zulässt. Schließen sich aber mehrere kleinere Firmen zusammen und gehen dieses Thema gemeinsam an,

entsteht eine Betriebsnachbarschaft, die mehr Sicherheit und Gesundheit in die Unternehmen bringen kann.

In dem vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) geförderten Projekt „GeMit – Gesunder Mittelstand Deutsch-

Autorinnen

Foto: Privat



Sieglinde Ludwig
Abteilung Sicherheit und Gesundheit der DGUV
E-Mail: sieglinde.ludwig@dguv.de

Foto: picturepeople



Dr. Birgit Schauerte
Institut für Betriebliche Gesundheitsförderung BGF GmbH
E-Mail: birgit.schauerte@bfg-institut.de

„Eine breite Wissensvermittlung rund um das Thema BGM erfolgte in den Betriebsnachbarschaften durch eine Präventionsberatung der Krankenkassen.“

land“ (2015 – 2017) der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) wurde hierfür ein Konzept entwickelt. Ziel ist die BGM-Verbundbetreuung von KKU in Betriebsnachbarschaften. Es wurde bereits deutschlandweit in fünf Betriebsnachbarschaften erfolgreich erprobt. So unterstützte zum Beispiel die Stadt Waldbröl gemeinsam mit lokalen Partnern den Aufbau und die Betreuung einer Betriebsnachbarschaft. Teilnehmende KKU wurden dabei befähigt, ihr BGM aufzubauen und die Beschäftigten dieser Firmen profitierten von umfassenden Gesundheitsangeboten in den Betriebsnachbarschaften. Gleichzeitig positionieren sie sich damit als regional attraktive Unternehmen und wirken dem anhaltenden Fachkräftemangel entgegen.

Anforderungen an Kleinst- und Kleinunternehmen

Bereits seit 1996 fordert das Arbeitsschutzgesetz die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung, die Ableitung geeigneter

Maßnahmen sowie eine entsprechende Dokumentation. Die Anforderungen an die Gefährdungsbeurteilung werden in den Verordnungen zum Arbeitsschutz (zum Beispiel in der Arbeitsstättenverordnung, in der Betriebssicherheitsverordnung und beim Vorliegen von speziellen Gefährdungen wie Gefahrstoffen in der Gefahrstoffverordnung) konkretisiert. Viele der KKU kommen dieser gesetzlichen Verpflichtung aktuell nicht nach und sehen sich dazu auch nicht in der Lage.

Der demografische Wandel und die Digitalisierung in der Arbeitswelt stellen insbesondere KKU vor große Herausforderungen. Sie müssen diese mit alternden Belegschaften und unzureichend zur Verfügung stehenden qualifizierten Fachkräften bewältigen. Die Sicherheit und Gesundheit – und damit die Beschäftigungsfähigkeit – der Beschäftigten werden zum erfolgsbestimmenden Wettbewerbsfaktor. 95 Prozent aller Unternehmen in Deutschland sind KKU, in denen 42 Pro-

zent aller Erwerbstätigen beschäftigt sind¹. Trotz dieser Bedeutung setzten 2016 nur 21 Prozent dieser Betriebe – unterstützt durch Krankenkassen – Maßnahmen zur BGF um², und auch das Wissen sowie die Einhaltung der gesetzlichen Regelungen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes³ sind eher unzureichend. Die Betriebe argumentieren mit mangelnden zeitlichen, personellen und finanziellen Ressourcen. Außerdem fehlen derzeit auch häufig noch passende trägerübergreifende Präventionskonzepte, wie die Betriebsnachbarschaften, um diese Zielgruppe umfassend und ganzheitlich betreuen zu können.

Beratung in Sachen Prävention

Im Rahmen des entwickelten Konzepts für die BGM-Verbundbetreuung von KKU steht die Betreuung der teilnehmenden Unternehmen durch Präventionsberaterinnen und Präventionsberater einer Krankenkasse im Vordergrund. Diese unterstützten die KKU, ihr BGM aufzubauen, damit die Beschäftigten von den umfassenden Gesundheitsangeboten profitierten. Eine breite Wissensvermittlung rund um das Thema BGM erfolgte in den Betriebsnachbarschaften durch eine Präventionsberatung der Krankenkassen und wurde von regionalen Akteuren (zum Beispiel Steuerberatungen und Arbeitsmedizinischen Diensten) in den quartalsmäßig stattfindenden Steuerungskreisen unterstützt. Es zeigte sich, dass die beteiligten Betriebe in manchen Handlungsfeldern vertiefende Informationen und Hilfestellung bei der betrieblichen Umsetzung benötigten. Dies betraf insbesondere Themen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes, zum Beispiel die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung sowie die Implementierung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM). Die Unternehmen wünschen sich hierzu trägerübergreifende Betreuungsformate und eine Präventionsberatung, die die trägerübergreifende Zusammenarbeit vermittelt.

i

Schritt für Schritt zur Betriebsnachbarschaft

Der Leitfaden „Mit starken Nachbarn zum gesunden Unternehmen“ verdeutlicht Schritt für Schritt die Module zur Initiierung und Betreuung einer Betriebsnachbarschaft – von der Akquise der teilnehmenden Unternehmen bis zur nachhaltigen Implementierung des Verbunds. Er liefert Anregungen, wie passende Gebiete ausgewählt, Unternehmen und regionale Partner gewonnen, die Verbundbetreuung organisiert, Beschäftigte mitgenommen, Bedarfslagen erkannt und Interventionen umgesetzt werden können.

Der Leitfaden richtet sich an Präventionsberater und Präventionsberaterinnen von Krankenkassen, Aufsichtspersonen sowie Präventionsfachleute der Unfallversicherungsträger, an Arbeitsmedizinerinnen und Arbeitsmediziner sowie freie Beraterinnen und Berater, aber auch an Unternehmensakteure, die im Bereich des BGM beratend tätig sind und Verbundbetreuungen anstreben. Profitieren können daneben regionale Akteure (zum Beispiel Industrie- und Handelskammern, Handwerkskammern und Wirtschaftsförderungen), Unternehmensnetzwerke, regionale Netzwerkinitiatoren und Koordinatoren von Gesundheitsnetzwerken.

Weitere Informationen unter: www.inqa.de (Suchbegriff: „GeMit“)

„Durch die regionale Zusammenarbeit zwischen Krankenkassen, Rentenversicherungsträgern, Unfallversicherungsträgern und regionalen Gesundheitsdienstleistern sollte eine nachhaltige Betreuungsstruktur aufgebaut werden.“

INQA-Check „Gesundheit“

Der ebenfalls im Projekt entwickelte INQA-Check „Gesundheit“ ermöglicht KKV einen einfachen Einstieg in ein ganzheitliches BGM. Der Check umfasst sechs Themenbereiche: Unternehmensstrategie, Arbeitsumfeld, Organisation, Führung, Unternehmenskultur und das individuelle Verhalten. Von einem Berater oder einer Beraterin unterstützt, erhalten Firmen einen ganzheitlichen Überblick über die zentralen gesundheitsrelevanten Handlungsfelder. Dabei werden auch die gesetzlichen Verpflichtungen zum Beispiel in den Bereichen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sowie des BEM überprüft. Diese und die Ergebnisse aus beteiligungsorientierten Analysen auf Beschäftigtenebene münden in einen unternehmensspezifischen Maßnahmenplan, aus dem verhältnispräventive Interventionen, zum Beispiel Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung, Arbeitsplatzoptimierungen oder etwa organisatorische Veränderungen, abgeleitet wurden. Auf verhaltenspräventiver Ebene konnten Beschäftigte durch überbetriebliche, zertifizierte Gesundheitsangebote für einen gesunden Lebens- und Arbeitsstil sensibilisiert werden.

Regionale Zusammenarbeit

Insbesondere durch die regionale Zusammenarbeit zwischen Krankenkassen, Rentenversicherungsträgern, Unfallversicherungsträgern und regionalen Gesundheitsdienstleistern sollte eine nachhaltige Betreuungsstruktur aufgebaut werden, von der KKV in Betriebsnachbarschaft dauerhaft profitieren können.

Mit dem Ziel, KKV für ein BGM zu gewinnen, werden Krankenkassen zukünftig verstärkt auf überbetriebliche und träger-

übergreifende Betreuungsformate setzen. Der Boden dafür wurde durch das Präventionsgesetz und das Handlungsfeld „Überbetriebliche Vernetzung und Beratung“ im Leitfaden Prävention des GKV-Spitzenverbandes sowie die Aufnahme der trägerübergreifenden Zusammenarbeit in die Ausbildung der Aufsichtspersonen der gesetzlichen Unfallversicherung bereitet. Doch in der Praxis mangelt es häufig noch an einer wirklichen Zusammenarbeit der unterschiedlichen Akteure. Dabei können insbesondere KKV von einer gemeinsamen Unternehmensbetreuung durch die Sozialversicherungsträger profitieren.

Die AOK Rheinland/Hamburg hat zusammen mit dem Institut für Betriebliche Gesundheitsförderung einen Roll-out im Rheinland gestartet und acht weitere Betriebsnachbarschaften initiiert. Im nächsten Schritt geht es darum, Vertretungen der gesetzlichen Unfall- und Rentenversicherung in die regionalen Netzwerke der Betriebsnachbarschaften zu integrieren. Dadurch wird es möglich, den KKV einen ganzheitlichen Ansatz anzubieten, der die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz, die Gesundheitsförderung und das BEM systematisch, strategisch und ganzheitlich umsetzt. Eine trägerübergreifende Verbundbetreuung fördert darüber hinaus die Netzwerkarbeit der KKV.

Betreuung der KKV durch Case-Managerinnen und Case-Manager

Etwas weitergedacht sollte die Betreuung einer Betriebsnachbarschaft oder eines einzelnen KKV langfristig durch betriebliche Case-Managerinnen und Case-Manager geleistet werden. Dies kann sowohl eine Aufsichtsperson eines Unfallversicherungsträgers, die Präventionsberatung

der Krankenkasse oder eine Unternehmensberatung sein. Wichtig ist, dass sie das Vertrauen des Unternehmens oder der Betriebsnachbarschaft genießen. Diese Person muss Erfahrungswissen im Bereich Betriebliches Gesundheitsmanagement mitbringen und dieses in den Unternehmen der Nachbarschaft umsetzen. Zusätzlich ist eine gute Vernetzung in der Region notwendig: wissen, wer zum Beispiel für die Gefährdungsbeurteilung spezialisiert ist, wer für BEM. Hilfreich ist es, wenn in der Betriebsnachbarschaft auch andere Fragen angesprochen werden, zum Beispiel welche Förderprogramme es zur Digitalisierung gibt. Ziel muss es sein, für die meisten Handlungsbedarfe der Unternehmen Angebote vermitteln zu können, ganz im Sinne einer ganzheitlichen Betreuung aus einer Hand. ●



Weitere Informationen

Der INQA-Check kann hier durchgeführt werden:
www.inqa.de/DE/Angebote/Handlungshilfen/Gesundheit/INQA-Check-Gesundheit.html



Fußnoten

- [1] Statistisches Bundesamt 2016
- [2] Präventionsbericht des GKV-Spitzenverbandes 2016
- [3] BAuA: Untersuchung zum Kenntnisstand von Unternehmen und Beschäftigten auf dem Gebiet des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in KMU, C. Sczesny, S. Keindorf, P. J. Droß, G. Jasper, Dortmund/Berlin/Dresden 2014



Arbeitsschutzmanagementsysteme und Betriebliche Gesundheitsförderung müssen eng vernetzt sein.

AMS und BGM

Nahtstellen, Verwirklichungspotenziale und Herausforderungen

Damit Maßnahmen zur Gewährleistung von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit integraler Bestandteil der Betriebsorganisation werden können, müssen diese systematisch geplant, durchgeführt, auf ihre Wirksamkeit überprüft und kontinuierlich verbessert werden. Managementsysteme zielen darauf ab, diese Qualitätsanforderungen sicherzustellen. Der Artikel beschreibt die damit verbundenen Potenziale und Grenzen für die Prävention. Und er fordert ein entsprechendes Vorgehen auch für die Ebene der Beratungs- und Aufsichtsorganisationen.

Ziele von Betrieblichem Gesundheits- und Arbeitsschutzmanagement

„Ebenso wie die alltäglichen Lebens-, Wohn- und Freizeitbedingungen üben auch die Arbeitsbedingungen einen Einfluss auf die Gesundheit der Menschen, hier der Beschäftigten, aus“.¹ Ziel der Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) ist es daher vor allem, die Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass sie Gesund-

heit und Wohlbefinden unterstützen und nicht schädigen. Dass die Verwirklichung eines so weitreichenden Ziels eines systematischen und kontinuierlichen Vorgehens unter Einbindung aller betrieblichen Akteure bedarf, liegt auf der Hand. Zu einem professionellen Vorgehen in der BGF gehört insofern die Orientierung an einem, als Lernzyklus beschriebenen Prozess, der bereits vor etwa zehn Jahren Ein-

gang in die Formulierung des § 20b des Fünften Sozialgesetzbuchs (SGB V) gefunden hat. Dieser besteht aus den Elementen: a) Erhebung der gesundheitlichen Situation, b) daraus abgeleitete Entwicklung von Vorschlägen und c) deren Umsetzung unter Beteiligung der Beschäftigten und der betrieblichen Verantwortungsträger.²

Vergleichbar dazu sehen auch die Umsetzungsschritte bei der Verhütung von arbeitsbedingten Gesundheitsschäden und bei der Gewährleistung von Sicherheit im Betrieb aus: Diese komplexen Ziele lassen sich allein durch korrektive Einzelmaßnahmen nicht nachhaltig verwirklichen, sondern erfordern ein systematisches, alle Einflussfaktoren berücksichtigendes Vorgehen. Dieses ist ebenfalls gesetzlich verankert und findet seinen Niederschlag in den §§ 3 bis 5 des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG).

Autorin



Prof. Dr. Gudrun Faller

Department of Community Health,
Hochschule für Gesundheit Bochum
E-Mail: gudrun.faller@hs-gesundheit.de

„Arbeitsschutzmanagementsysteme haben den Vorteil, dass sie ein auf den jeweiligen Betrieb abgestimmtes Konzept für die Umsetzung von Arbeitsschutzaufgaben bieten.“

Managementsysteme und Normung zugunsten von Arbeitsschutz und Gesundheit

Eben weil sich die Anforderungen im Arbeitsschutz als so vielschichtig erweisen, ist es in der Praxis oft schwierig, alles im Blick zu behalten und die notwendigen Aktivitäten zum richtigen Zeitpunkt einzuleiten und diese auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen. Arbeitsschutzmanagementsysteme haben den Vorteil, dass sie ein auf den jeweiligen Betrieb abgestimmtes Konzept für die Umsetzung von Arbeitsschutzaufgaben bieten, das alle im Einzelfall relevanten Anforderungen integriert. AMS fungieren damit als sinnvolles Führungsinstrument und sind an andere Managementsysteme im Betrieb – etwa das Qualitätsmanagement oder das Umweltmanagement – anschlussfähig. Seit 2001 existiert auf internationaler Ebene ein Leitfaden der ILO (International Labour Organization), der in der BRD 2002 in einen nationalen Leitfaden transferiert worden ist.³ Für die Anwendung in der betrieblichen Praxis enthält die Website der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) eine umfangreiche Liste von branchenspezifischen AMS, die konkrete Hilfen zur Einführung von Arbeitsschutzmanagement enthalten.⁴ Zudem wurde im Rahmen der zweiten GDA-Periode an der Verwirklichung des Ziels „Verbesserung der Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes“ gearbeitet. Auch bieten viele Aufsichts- und Präventionsdienste der Bundesländer und der Unfallversicherungsträger Unterstützung und Beratung bei der Einführung eines betrieblichen AMS an. Obwohl mithilfe dieser und weiterer Aktivitäten staatlicher und autonomer Institutionen kommerziell motivierte Angebote verzichtbar sind, wurde im März 2018 die internationale Norm zum Arbeitsschutzmanagement, ISO 45001, veröffentlicht.⁵

Für das Feld der Betrieblichen Gesundheitsförderung liegt ebenfalls eine große Zahl an Leitfäden verschiedener Institutionen vor, die helfen sollen, die Gesundheit von Beschäftigten zielgerichtet, systematisch und kontinuierlich zu optimieren. Auch für das Thema Gesundheit kam es zur Veröffentlichung einer Norm, der DIN SPEC 91020. Sie „beinhaltet unverbindliche Anforderungen an ein BGM, die es einer Organisation ermöglichen sollen, ihre betrieblichen Rahmenbedingungen, Strukturen und Prozesse so zu entwickeln und umzusetzen, dass das Arbeitssystem und die Organisation gesundheitsfördernd und leistungsgerecht gestaltet und die Mitglieder der Organisation zum gesundheitsfördernden Verhalten befähigt werden“.⁶

Um in den Feldern von Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung Transparenz und Verfahrenssicherheit zu gewährleisten, bieten Managementsysteme konkrete Hilfestellungen. Gleichwohl birgt die Standardisierung von Strukturen und Verfahrensweisen die Gefahr, dass die eigentlichen Inhalte nur noch eine periphere Rolle spielen, während der Fokus auf der Einhaltung der „richtigen“ Prozessschritte und deren korrekter und lückenloser Dokumentation liegt. Von den Betroffenen wird das entsprechende Managementsystem dann weniger als Hilfestellung denn als Last oder gar Zumutung erlebt. Oberflächliche oder nur noch symbolisch realisierte Schritte können die Folge sein, vor allem dann, wenn deren Nachweis an die Vergabe von Aufträgen oder andere betriebswirtschaftliche Vorteile geknüpft wird.

Gemeinsam werden die Arbeitsanforderungen koordiniert und optimiert



Integration von Sicherheit und Gesundheit

Ein weiterer kritischer Punkt ist die Tatsache, dass, obwohl BGM und AMS die gleiche Logik des Lernzyklus aufweisen, diese strukturell unterschiedlich verortet sind.⁷ Dies führt dazu, dass Arbeitsschutz und Betriebliches Gesundheitsmanagement auf der betrieblichen Ebene in unterschiedlichen Gremien „behandelt“ werden und Konkurrenzen bei der Besetzung von Themen und Zuständigkeiten entstehen. Appelle zur besseren Zusammenarbeit reichen dann meist nicht aus. Notwendig ist vielmehr eine unabhängige Moderation von Interessenlagen, Handlungsorientierungen und Austauschbeziehungen unter Beteiligung aller Betroffenen.

Wünschenswerte Ergebnisse eines koordinierten Vorgehens in Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagement sollten mindestens in der Festlegung von Kooperationsstrukturen, im günstigeren Fall in der strukturellen Integration in Form eines erweiterten Arbeitsschutzausschusses (ASA) oder der Einrichtung themenspezifischer, zuarbeitender Gruppen bestehen.

Obwohl sich der Grad der Implementierung von Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagementstrukturen mit sinkender

Betriebsgröße nachgewiesenermaßen kontinuierlich verringert, weisen Klein- und Mittelbetriebe durchaus auch Potenziale für die systematische Verankerung von Sicherheit und Gesundheit auf.⁸ So ist es angesichts der geringeren personellen Kapazitäten und Mehrfachzuständigkeiten in Klein- und Kleinstbetrieben (KKU) oft sinnvoll, Gesundheitszirkel unter Beteiligung aller Bereiche einzurichten und überbetrieblich zu vernetzen. Auch lassen sich Status-quo-Analysen zur Ermittlung von Gefährdungen und Gesundheitsbelastungen in KKU deutlich zielgerichteter umsetzen: indem anstelle schriftlicher Mitarbeiterbefragungen beteiligungsorientierte Workshops in Form von Arbeitssituationsanalysen durchgeführt und diese bei spezifischen Fragestellungen um die fachliche Einschätzung der etablierten Arbeitsschutzfachleute ergänzt werden.

Die Rolle der Sozialversicherungsträger bei der Umsetzung

Gemäß den Bundesrahmenempfehlungen zur Umsetzung der Nationalen Präventionsstrategie (NPS) ist es das gemeinsame Ziel der Sozialversicherungsträger, den gesetzlichen Arbeitsschutz, die Betriebliche Gesundheitsförderung und darüber hinaus das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) innerbetrieblich sys-

tematisch zu institutionalisieren und miteinander zu verzahnen.⁹ Die gesetzlichen Krankenkassen sowie die gesetzlichen Unfall- und Rentenversicherungsträger sind angewiesen, Betriebe bei dieser Aufgabe zu unterstützen, indem sie vorhandene Strukturen wie den ASA nutzen und weitere innerbetriebliche Steuerungsstrukturen etablieren. Wichtig in diesem Zusammenhang ist jedoch, dass die Betriebsberaterinnen und Betriebsberater sowie die Aufsichtspersonen der Sozialversicherungsträger gegenseitig ihre Leistungen kennen und ein konzertiertes Betreuungskonzept umsetzen, um das zu vermeiden, was mit der Einführung der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie beseitigt werden sollte: eine nicht abgestimmte Doppelbetreuung mit potenziell widersprüchlichen Empfehlungen. Vor allem auf Länderebene sind die Träger der NPK dabei, entsprechende Strategien zu entwickeln. Wie die Ergebnisse der aktuellen Zwischenevaluation der GDA zeigen, ist die Förderung eines systematischen betrieblichen Vorgehens zugunsten von Sicherheit und Gesundheit im Betrieb jedoch ein zähes und langwieriges Vorhaben, das eines systematischen, zielgerichteten, abgestimmten und nachhaltigen Plans auch auf Ebene der Beratungs- und Aufsichtsorganisationen bedarf. ●



Foto: Monkey Business/fofola.com



Fußnoten

[1] Leitfaden Prävention: Handlungsfelder und Kriterien des GKV-Spitzenverbandes zur Umsetzung der §§ 20, 20 a und 20b SGB V vom 21. Juni 2000 in der Fassung vom 27. November 2017, Seite 81, hrsg. vom GKV-Spitzenverband. https://www.gkv-spitzenverband.de/krankenversicherung/praevention_selbsthilfe_beratung/praevention_und_bgf/leitfaden_praevention/leitfaden_praevention.jsp, Abrufdatum: 21.06.2018

[2] vgl. GKV Spitzenverband 2017, S. 86

[3] Bundesarbeitsblatt 1/2003, S. 101

[4] <https://www.gda-portal.de/de/Fuer-Betriebe/AMS/AMS.html>

[5] vgl. Pieper, R.: Editorial. In: Sicher ist Sicher, Ausgabe 2/2018, S. 53

[6] Pieper, R.: Arbeitsschutzrecht, 6. Auflage, Bund-Verlag, Frankfurt am Main, 2017, S. 142, Rdnr. 11 c

[7] Pieper, R.; 2017, S. 142

[8] Meggeneder, O.: „... zu teuer und zu aufwendig?“ – Herausforderungen für die Betriebliche Gesundheitsförderung in Kleinen und Mittleren Unternehmen. In: G. Faller (Hrsg.): Lehrbuch Betriebliche Gesundheitsförderung, 3. vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage, Bern 2017, S. 357–367

[9] NPK – Nationale Präventionskonferenz (2016). Bundesrahmenempfehlungen der Nationalen Präventionskonferenz nach § 20d Abs. 3 SGB V. https://www.gkv-spitzenverband.de/media/dokumente/presse/pressemitteilungen/2016/Praevention_NPK_BRE_verabschiedet_am_19022016.pdf, Abrufdatum: 21.06.2018

GDA-Arbeitsprogramm Organisation

Arbeitsschutz mit Methode zahlt sich aus

Der Abschlussbericht des GDA-Arbeitsprogramms „Verbesserung der Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes“ bietet einen Überblick über den Stand des Arbeitsschutzes in den Betrieben und enthält Empfehlungen für Maßnahmen der Arbeitsschutzakteure.

Das GDA-Arbeitsprogramm „Organisation“ ist eines von drei Arbeitsprogrammen zur Umsetzung der Arbeitsschutzziele der aktuellen Strategieperiode der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) von 2013 bis 2018. Wesentliches Ziel des Arbeitsprogramms ist die Erhöhung der Anzahl der Betriebe, die Sicherheit und Gesundheitsschutz in betriebliche Prozesse und Entscheidungsbereiche integriert haben, die die Gefährdungsbeurteilung als zentrales Instrument des Arbeitsschutzes betrachten und die über eine qualitativ hochwertige, kontinuierlich verbesserte Gefährdungsbeurteilung verfügen.

Hierzu erfolgte eine bundesweite, nach gemeinsamen Grundsätzen durchgeführte Beratungs- und Überprüfungsaktion der Aufsichts- und Präventionsdienste der Arbeitsschutzverwaltungen und der Unfallversicherungsträger. Weiterhin werden von GDA-Trägern und Kooperationspartnern zahlreiche Begleitprozesse wie Informationsveranstaltungen und Seminare oder die Unterstützung bei der Einführung eines Arbeitsschutzmanagementsystems durchgeführt.

Zentrales Instrument ist der als Online-Tool konzipierte GDA-ORGcheck. Dieser ermöglicht insbesondere kleinen und mittleren Unternehmen, sich ohne lange



Quelle: GDA-ORGcheck

Das Online-Tool GDA-ORGcheck ist ein zentrales Instrument im Arbeitsschutzmanagement.

Recherchen einen schnellen Überblick über die wichtigsten Elemente einer guten Arbeitsschutzorganisation zu verschaffen. Die eigene Arbeitsschutzorganisation kann so hinterfragt und hieraus die erforderlichen Maßnahmen abgeleitet werden. Das Online-Tool enthält weitere Informationen sowie viele Praxishilfen und bietet die Möglichkeit des Benchmarks, sodass der eigene betriebliche Arbeitsschutzstatus mit dem anderer Betriebe verglichen werden kann. Der GDA-ORGcheck ist mit anderen Instrumenten der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA), wie dem INQA-Unternehmenscheck „Guter Mittelstand“, kompatibel.

Überblick über die Evaluation

Die Prozesse des Arbeitsprogramms wurden evaluiert und die Ergebnisse im Abschlussbericht zusammengefasst. Da das Arbeitsprogramm noch läuft, umfasst der Abschlussbericht den Zeitraum, in dem alle Prozesse des Arbeitsprogramms liefen. Auf diese Weise konnten die Ergebnisse der verschiedenen Prozesse am besten gegenübergestellt werden. Da das Online-Tool des GDA-ORGcheck im November 2013 startete und die Beratungs- und Überwachungsaktion 2016 endete, umfasst der Abschlussbericht diesen Zeitraum.

In dieser Zeit gingen Datensätze zu Überprüfungen von mehr als 19.000 Betrieben aller Größen, überwiegend von kleinen und mittelständischen Betrieben, sowie aller Branchengruppierungen ein. Rund 170.000 Besucherinnen und Besucher haben das Online-Tool genutzt und unter anderem 210.000-mal Praxishilfen heruntergeladen. Knapp 1.300 Teilnahmen am Benchmark des GDA-ORGcheck waren zu verzeichnen. Die Erklärfilme wurden allein auf YouTube über 15.000-mal angesehen, obwohl dort die meisten Filme erst Mitte 2016 veröffentlicht wurden. Außerdem wurden über 220.000 Druckfassungen des GDA-ORGcheck an Betriebe verteilt oder im INQA-Broschürenportal bestellt.

Nur knapp jeder zweite Betrieb ist „grün“

Im Rahmen der Beratungs- und Überwachungsaktion wurde im Durchschnitt nur bei rund jedem zweiten Betrieb eine geeignete betriebliche Arbeitsschutzorganisation oder eine angemessene Gefährdungsbeurteilung vorgefunden. Da die Ergebnisse dreistufig im sogenannten Ampelmodell erfasst wurden, hat also nur rund jeder zweite Betrieb einen „grünen“ Status. Die Qualität der Arbeitsschutzor-

Autor

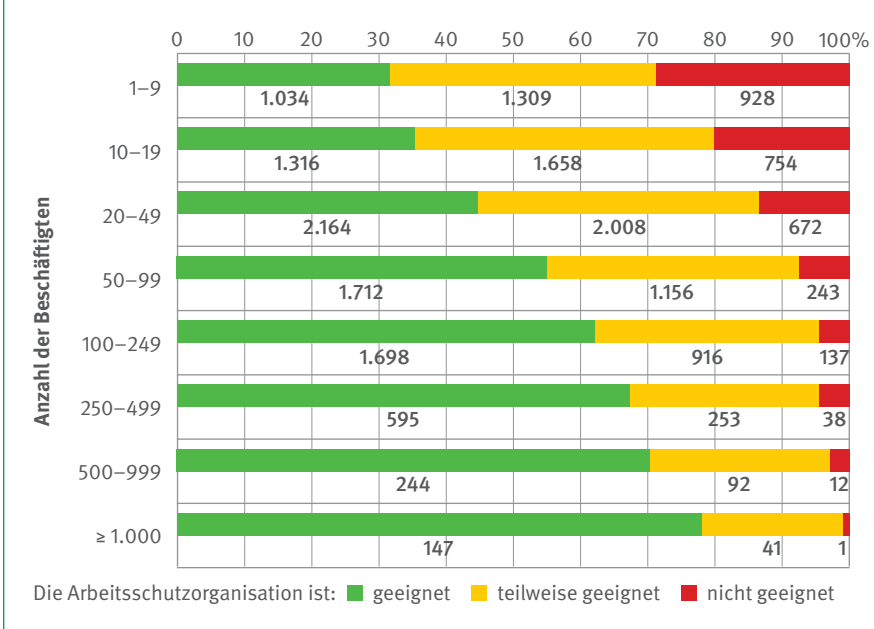


Andreas Zapf

Bayerisches Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales
E-Mail: GDA-ORGA@stmas.bayern.de

Foto: Privat

Abbildung 1: Qualität der Arbeitsschutzorganisation aus Sicht der Aufsichtsdienste



Quelle: Abschlussbericht des GDA-Arbeitsprogramms „Organisation“ (Abb. 37)

organisation oder der Gefährdungsbeurteilung ist in der Gesamtbetrachtung von der Betriebsgröße direkt abhängig und nimmt mit zunehmender Betriebsgröße zu, wie Abbildung 1 entnommen werden kann.

Von den 15 Elementen einer geeigneten Arbeitsschutzorganisation gemäß der GDA-Leitlinie „Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes“ wurde beim Element „Organisation der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung“ der größte Handlungsbedarf festgestellt, gefolgt vom Element „Organisation der arbeitsmedizinischen Vorsorge“.

Von den fünf Beurteilungskriterien einer angemessenen Gefährdungsbeurteilung gemäß der GDA-Leitlinie „Gefährdungsbeurteilung und Dokumentation“ wurde beim Kriterium „Wirksamkeitsprüfung“ der größte Handlungsbedarf festgestellt.

Positive Einflüsse

Einen großen, qualitätssteigernden Einfluss hat das Vorhandensein einer internen oder externen sicherheitstechnischen oder betriebsärztlichen Betreuung. Allerdings ist auch dies betriebsgrößenabhängig. Je größer der Betrieb, desto wahrscheinlicher ist es, dass eine entsprechende Betreuung vorhanden ist. So wurden beispielsweise 18 Prozent der Kleinbetriebe mit bis zu neun Mitarbeitern überhaupt nicht sicherheitstechnisch betreut.

Daneben wirken sich weitere Parameter wie das Vorhandensein eines Arbeitsschutzausschusses (ASA) positiv aus. Obwohl dessen gesetzliche Grundlage seit 1973 besteht, wurde noch immer nicht in jedem Betrieb mit mehr als 20 Beschäftigten ein ASA eingerichtet.

Auch beim Vorhandensein eines Arbeitsschutzmanagementsystems (AMS) stellt sich der betriebliche Status im Durchschnitt deutlich besser dar als bei anderen Betrieben. Allerdings zeigen die Ergebnisse auch, dass selbst in Betrieben mit einem AMS Handlungsbedarf bestehen kann, wenn dieses nicht ausreichend „gelebt“ wird.

Weiterhin zeigen die Ergebnisse, dass sich die Durchführung des GDA-ORGCheck positiv auf die Qualität der betrieblichen Arbeitsschutzorganisation auswirkt.

Verschiedene Blickwinkel

Die Ergebnisse der Beratungs- und Überwachungsaktion wurden ausschließlich von den Aufsichtsdiensten im Rahmen einer stichprobenhaften Betriebsprüfung ermittelt. Es handelt sich also um eine Fremdbewertung. Daneben liegen auch Selbstbewertungen von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern sowie Bewertungen anderer betrieblicher oder überbetrieblicher Arbeitsschutzakteure vor. Ebenso gibt es Erkenntnisse aus den Auswertungen der Nutzung verschiedener Angebote, wie die

„Einen qualitätssteigernden Einfluss hat das Vorhandensein einer internen oder externen sicherheitstechnischen oder betriebsärztlichen Betreuung.“

Häufigkeit des Downloads einzelner Praxishilfen oder des Besuchs einzelner Internetseiten.

Unter der Annahme, dass den Teilnehmenden am Benchmark Informationen aus „ihrem“ Betrieb vorliegen, die den Aufsichtsdiensten im Rahmen einer Stichprobenprüfung meist nicht zugänglich sind, ermöglicht der Abgleich der aus verschiedenen Blickwinkeln gewonnenen Ergebnisse unter anderem Rückschlüsse auf einen Handlungsbedarf aus Sicht der Betriebe, der von den Aufsichtsdiensten so nicht wahrgenommen wurde. So wurden beispielsweise die Elemente „Verantwortung und Aufgabenübertragung“, „Planung und Beschaffung“ sowie „Fremdfirmen und Lieferanten“ von den Aufsichtsdiensten deutlich besser als andere Elemente einer guten Arbeitsschutzorganisation bewertet, während die Teilnehmer am Benchmark den betrieblichen Status hier deutlich kritischer einstufen. Dies könnte darauf hindeuten, dass bei den Betrieben in diesen Themenfeldern ein höherer Beratungsbedarf vorliegt.

Ausblick

Die aktuelle GDA-Periode neigt sich langsam dem Ende zu. Mit Jahresende werden die letzten Aktivitäten des GDA-Arbeitsprogramms „Organisation“ enden. Allerdings werden einige Prozesse auch weiterhin laufen und einige Angebote weiter bestehen, wengleich dann oft nicht mehr unter der „Fahne“ des Arbeitsprogramms.

Der unter www.gda-portal.de veröffentlichte Abschlussbericht fasst die wesentlichen Ergebnisse der verschiedenen Prozesse des Arbeitsprogramms zusammen und enthält Empfehlungen, die sich an die Aufsichtsdienste und auch an Akteure der nächsten GDA-Periode richten. ●

Beurteilung der Arbeitsbedingungen

Neu denken, mehr erreichen

Das Arbeitsschutzgesetz fordert, dass die Arbeitsbedingungen allumfassend erhoben werden. In der Realität sieht das leider oft noch anders aus.

Das Arbeitsschutzgesetz schreibt eine Beurteilung der Arbeitsbedingungen als Basis der Sicherheits- und Gesundheitsmaßnahmen und der menschengerechten Gestaltung der Arbeit vor. Doch nach mehr als 20 Jahren wird nur in etwas mehr als der Hälfte aller deutschen Unternehmen überhaupt eine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt (Lenhardt/Beck 2016, EU-OSHA 2014). Die realisierten Ansätze bleiben zudem oft weit hinter den Intentionen des Arbeitsschutzgesetzes zurück. Mit Bezug hierauf werden einige Aspekte der Praxis kritisch beleuchtet.

Beurteilung der Arbeitsbedingungen

Gemäß Arbeitsschutzgesetz ist eine Beurteilung der Arbeitsbedingungen die Grundlage für alle zu ergreifenden Schutzmaßnahmen.¹ Praktisch etabliert hat sich aber fast nur die Gefährdungsbeurteilung. Diese Beschränkung reicht im Sinne einer modernen Prävention nicht aus, denn „die Beschäftigung mit potenziellen gesundheitlichen Risiken muss ihre Ergänzung und Weiterführung in einer adäquaten Beschäftigung mit entlastenden Bedingungen finden. Diese liegen sowohl in den physischen und psychischen Ressourcen des Menschen, als auch in den Bedingungen der Arbeit [...]“ (DGUV 2012). Stattdessen muss die Beurteilung alle Arbeitsbedingungen als Basis für eine menschengerechte Gestaltung der Arbeit umfassen.

Es kann nur eine geben!

Die Verordnungen zum Arbeitsschutzgesetz sowie einige weitere Gesetze fordern ebenfalls eine Gefährdungsbeurteilung.² Dies legt die in der Praxis häufig auch genauso vollzogene Interpretation nahe, dass neben der allgemeinen viele eigenständige Spezial-Gefährdungsbeurteilungen zu machen sind. Die gängige Praxis der „Abgabe“ solcher Spezialfragen aus der Zuständigkeit des Arbeitgebers und der Ar-

„Die ‚weichen‘ Faktoren haben gegenüber den klassischen Arbeitsschutzthemen ein Umsetzungsdefizit.“

beitgeberin vor allem an die Fachkraft für Arbeitssicherheit unterstützt dies noch. Einige neuere oder novellierte Verordnungen und Gesetze stellen demgegenüber explizit klar, dass Gefährdungen nur „im Rahmen einer Gefährdungsbeurteilung als Bestandteil der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 5 des Arbeitsschutzgesetzes“³ ermittelt werden können.

Die „weichen“ Faktoren haben gegenüber den klassischen Arbeitsschutzthemen ein Umsetzungsdefizit. Sie erfordern andere

Präventionsstrategien, lassen sich nicht einfach an die Fachkraft für Arbeitssicherheit delegieren und für sie ist keine Spezial-Gefährdungsbeurteilung vorgeschrieben. Die „Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen“ stellt gewissermaßen eine Antwort darauf dar. Sie hat sich allerdings oft fälschlicherweise als zweite große Gefährdungsbeurteilung neben und in undefinierter Überschneidung mit der ersten etabliert. Dies widerspricht dem Prinzip einer Beurteilung der Arbeitsbedingungen wie auch dem zitierten modernen Präventionsverständnis (DGUV 2012).

Alle und auch die durch Fachleute erhobenen Sachverhalte müssen zurückgebunden werden in eine einheitliche Beurteilung der Arbeitsbedingungen als Grundlage des betrieblichen Arbeitsschutzes. Die Zuständigkeit obliegt dem Arbeitgeber, der Arbeitgeberin oder der Führungskraft, also meist einem Arbeitsschutz-Laien. Es gehört auch sonst zu dessen Aufgaben, zur Verselbstständigung tendierende betriebliche Funktionen im Sinne des Unternehmenszweckes (wieder) zusammenzuführen.

Anforderungen an eine zukunftsfähige Beurteilung der Arbeitsbedingungen

Zwar enthält das Arbeitsschutzgesetz nur wenig konkrete Vorgaben zur Ausgestaltung der Beurteilung der Arbeitsbedin-

Autoren

Foto: Dr. Markus Kohn



Dr. Markus Kohn

Abteilung Sicherheit und Gesundheit der DGUV
E-Mail: markus.kohn@dguv.de

Foto: Olivier Michel



Bruno Zwingmann

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

i

Literatur

Lenhardt, U.; Beck, D.: Prevalence and quality of workplace risk assessment – Findings from a representative company survey in Germany, in: Safety Science, Ausgabe 86/2016, S. 48–56

EU-OSHA: 2nd European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks, Bilbao 2014

DGUV: Zeitgemäßer Arbeitsschutz (BG/GUV 80.0), Berlin 2012, S. 11

Kohn, M.; Zwingmann, B.: Die Beurteilung der Arbeitsbedingungen: Konzeptionelle Grundlagen zur Weiterentwicklung der Gefährdungsbeurteilung, in: Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, Ausgabe 71/2017, S. 289–295

Schmitt, B.; Hammer, A.: Für welche betrieblichen Kontexte ist der Prozess der Gefährdungsbeurteilung anschlussfähig? WSI-Mitteilungen, Ausgabe 3/2015, S. 202–211

gungen. Soll diese jedoch die Intention des Gesetzes und das volle betriebliche Gestaltungspotenzial erschließen, muss sie drei Grundanforderungen erfüllen (Kohn/Zwingmann 2017):

Prozesshaftigkeit und Anschlussfähigkeit

Um die vom Arbeitsschutzgesetz geforderte kontinuierliche Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu erreichen, muss die Beurteilung der Arbeitsbedingungen als Ausgangspunkt eines stetigen Kreisprozesses durchgeführt werden. In der betrieblichen Praxis führen jedoch lediglich rund 15 Prozent der Unternehmen mit der Wirksamkeitskontrolle auch den letzten Schritt der Gefährdungsbeurteilung durch und schließen damit den Kreisprozess (Schmitt/Hammer 2015).

Beteiligungsorientierung

Das Arbeitsschutzgesetz sieht eine aktive Einbeziehung der Beschäftigten bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nicht

ausdrücklich vor. Sie ist ungeachtet dessen aus fachlich-sachlicher Sicht jedoch notwendig (und dies nicht nur bei psychischen Faktoren!), so bei der Einbeziehung der subjektiven Wahrnehmung von Belastungen, Gefährdungen oder unterstützenden Faktoren. Bei sich permanent verändernder und mobiler Arbeit oder in komplexen Arbeitsbereichen, deren Tätigkeiten nur die dort Beschäftigten verstehen, ist aktive Beteiligung sogar die einzige gehaltvolle Erkenntnisquelle.

Integration in andere betriebliche Handlungsfelder

Arbeitssysteme werden in einem Unternehmen nicht nur von den nach dem Arbeitssicherheitsgesetz vorgesehenen Akteuren für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit, sondern zum Beispiel auch vom Qualitäts- und Prozess-, Umwelt-, Personal-, Gesundheits- und Betrieblichen Eingliederungsmanagement gestaltet. Alle diese anderen betrieblichen Akteure stellen dabei den Handlungsbedarf

„Es gilt zu nutzen,
was schon da ist und
dies mit allen geeigneten
Mitteln zu fördern.“

als Basis ihrer Maßnahmen systematisch fest. Die Beurteilung der Arbeitsbedingungen sollte daher einen für alle Akteure gemeinsamen Anknüpfungspunkt herstellen können.⁴

Die Umsetzung dieser Anforderungen in die betriebliche Praxis bietet ein großes, bisher weitgehend ungehobenes Potenzial.

Neu denken, mehr erreichen

Von grundsätzlicher Problematik für die Realisierung der genannten Aspekte ist, dass sie sich zum Beispiel durch Aufsichtstätigkeit nicht erzwingen lassen. Erzwingen lassen sich nur Mindeststandards, bei der Gefährdungsbeurteilung also letztlich nur ein beschriebenes Stück Papier oder sein digitales Gegenstück. Bessere Standards lassen sich nur fördern. Kleine Unternehmen verfügen beispielsweise nur über begrenzte Ressourcen und keine ausgeprägte Organisation. Bei Letzterem liegt aber auch ihr besonderes Potenzial. Es gilt zu „nutzen, was schon da ist“ und dies „mit allen geeigneten Mitteln“ zu fördern. Die Beurteilung der Arbeitsbedingungen muss neu gedacht werden, um mehr zu erreichen – für die Beschäftigten und die Unternehmen. ●

**Fußnoten**

[1] „Welche Schutzmaßnahmen erforderlich sind, lässt sich erst aufgrund einer Beurteilung der Arbeitsbedingungen erkennen.“ (Deutscher Bundestag: Entwurf eines Gesetz zur Umsetzung der EG-Rahmenrichtlinie Arbeitsschutz und weiterer Arbeitsschutz-Richtlinien, Drucksache 13/3540, Bonn 1996, Abschnitt Begründung, S. 16, rechte Spalte, letzter Satz)

[2] Siehe zum Beispiel § 3 BetrSichV sowie § 28 a ArbSchG

[3] Siehe zum Beispiel § 6 (1) GefStoffV sowie § 10 (1) MuSchG

[4] § 20 a (1) SGB V schreibt die Erhebung der Gesundheitssituation, Risiken und Potenziale unter Beteiligung der Versicherten und Verantwortlichen vor sowie das Andocken an den Arbeitsschutz und die Gefährdungsbeurteilung.

„Gute gesunde Schule“

Anreizsystem für sicherheits- und gesundheitsbezogene Schulentwicklung

Das Beispiel des Schulentwicklungspreises der UK NRW zeigt, wie die gesetzliche Unfallversicherung die „Präventionsleistung Anreizsysteme“ nutzt, um auf der konzeptionellen Basis der guten gesunden Schule eine integrierte Gesundheits- und Qualitätsentwicklung zu fördern.

Ziele und Hintergründe

Der Schulentwicklungspreis „Gute gesunde Schule“ (SEP) ist eine Initiative der Unfallkasse Nordrhein-Westfalen. Die UK NRW setzt seit vielen Jahren den Ansatz „Gute gesunde Schule entwickeln“ (DGUV Information 202-083 „Fachkonzept – Mit Gesundheit gute Schulen entwickeln“) mit unterschiedlichen Präventionsleistungen um. Der Schulentwicklungspreis wird

„Sicherheits- und Gesundheitsförderung werden so zum Instrumentarium für die Erfüllung der Kernaufgaben von Schulen.“



Foto: UK NRW/Frauke Schumann

Schulen in NRW verliehen, denen es nachgewiesenermaßen auf gute Art und Weise gelingt, die Förderung von Sicherheit und Gesundheit in die allgemeine Qualitätsentwicklung der Schule zu integrieren. Unter einer guten gesunden Schule wird also eine Schule verstanden,

Das besondere Engagement von guten gesunden Schulen soll sichtbar gemacht und honoriert werden.

die mit sicherheits- und gesundheitsbezogenen Maßnahmen und Interventionen die Gesundheit aller schulischen Akteure

fördert und dabei die Bildungsqualität verbessert (Brägger & Posse, 2007, S. 30, ff.). Sicherheits- und Gesundheitsförderung werden so zum Instrumentarium für die Erfüllung der Kernaufgaben von Schulen (vgl. Hundeloh, 2012, S. 18). Gute gesunde Schulen stärken die Sicherheit, die Gesundheit und das Wohlbefinden der Lernenden und der Lehrenden. Sie erreichen eine gute Qualität des Lernens, des Unterrichtens sowie der Schulprozesse und führen zu guten Lern- und Arbeitsergebnissen. Gute gesunde Schulen erfüllen damit nicht nur die gesetzlich vorgeschriebenen Anforderungen des Arbeitsschutzes, sondern berücksichtigen Prävention und Gesundheitsförderung als

Autor



Dr. Gerrit Schnabel

Abteilung Schulen
Unfallkasse Nordrhein-Westfalen (UK NRW)
E-Mail: g.schnabel@unfallkasse-nrw.de

Foto: Privat

„Gute gesunde Schulen stärken die Sicherheit, die Gesundheit und das Wohlbefinden der Lernenden und der Lehrenden.“

wesentliche Ressource in ihrer Qualitätsentwicklung. Dies geschieht in den fünf Qualitätsbereichen „Arbeitsplätze und Arbeitsbedingungen“, „Tagesstrukturen“, „Angebote der Schule, Klima, Umgang mit Heterogenität und Inklusion sowie Partizipation“, „Kooperation und Teamarbeit“ sowie „Gesundheitsmanagement“.

Ziel dieses Preises ist es, Anreize zur Entwicklung hin zur guten gesunden Schule zu schaffen. Das Engagement solcher Schulen soll sichtbar gemacht und honoriert werden. Des Weiteren soll die Arbeit der Schulen unterstützt werden. Seit 2007 sind jedes Jahr 500.000 Euro Preisgeld für die Schulen im Rahmen der Präventionsleistung „Anreizsysteme“ nach § 162 (2) SGB VII für Schulen in NRW ausgelobt – bis heute (Oktober 2018) also 5,5 Millionen Euro an Schulen ausgezahlt worden.

Viele Wettbewerbe für Schulen zielen eher auf die Kompetenzen von Schülerinnen und Schülern oder anderer Gruppen in Schulen ab. Der Schulentwicklungspreis

„Gute gesunde Schule“ (SEP) hingegen ist, so wie der Deutsche Schulpreis, auf die institutionelle schulische Ebene und auf Organisationszusammenhänge hin ausgerichtet. Der SEP ist von der UK NRW einerseits als Wettbewerb konzipiert, um auf schulischer Ebene Anreize für Entwicklungsprozesse zu bieten. Andererseits ist er ein Programm zur settingbezogenen Sicherheits- und Gesundheitsförderung, das gleichzeitig die Bildungsqualität verbessern soll.

Verfahren

Die Bewerbung erfolgt in drei Phasen. In der ersten Phase geben die Schulen zunächst eine Selbsteinschätzung in den fünf Qualitätsbereichen über einen Fragebogen ab. Nach der Bewertung dieser Selbsteinschätzung werden diejenigen Schulen, die in die zweite Phase kommen, ausgewählt. Diese werden aufgefordert, Dokumente zum schulischen Qualitätsmanagement einzureichen (zum Beispiel Leitbild, Schulprogramm, Geschäftsverteilungsplan, Selbstcharakterisierung als

gute gesunde Schule, Nachweis der Gefährdungsbeurteilung, Auswertung des Unfallgeschehens, Feedbackverfahren, Selbstevaluationsverfahren).

Die Schulen, die danach die dritte Phase erreichen, geben eine ausführliche Übersicht über ihre Aktivitäten in den fünf Qualitätsbereichen guter gesunder Schulen ab und beschreiben zwei bis drei Schulentwicklungsvorhaben. Diese dritte Phase wird mit einem Audit mit Schulbesichtigung und leitfadengestütztem Interview abgeschlossen.

Die Schulen erhalten nach jeder Phase, die sie erreichen, eine kommentierte Rückmeldung zu ihrem Bewertungsergebnis und ein Beratungsangebot. Das Verfahren endet mit der Übergabe der Geldpreise an die Schulen bei einem Festakt mit Würdigung der erbrachten Leistungen. Jede Schule kann einen Sockelbetrag von 5.000 Euro zuzüglich 10 Euro für jede Schülerin und Schüler erhalten. Das maximale Preisgeld pro Schule ist auf 15.000 Euro (Beschluss der Selbstverwaltung der UK NRW) begrenzt. Jedes Jahr werden 35 bis 45 Schulen ausgezeichnet.

Ergebnisse

Bislang haben sich 1.818 Schulen um den SEP beworben. Die Leitidee der „Guten gesunden Schule“ hat über dieses Anreizverfahren damit knapp 30 Prozent aller Schulen in NRW erreicht. In den Jahren 2007 bis 2018 wurden insgesamt 376 Schulen (sieben Prozent aller Schulen in NRW) mit dem SEP ausgezeichnet. ●

i

Literatur

Brägger, G.; Posse, N. (Hrsg.): Instrumente für die Qualitätsentwicklung und Evaluation in Schulen, Bern 2007

DGUV Information 202-083 „Fachkonzept – Mit Gesundheit gute Schulen entwickeln“ der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung

Hundeloh, H.: Ein Beispiel aus der Schulpraxis, in: DGUV Forum, Fachzeitschrift für Prävention und Entschädigung, Ausgabe 7-8/2012, Wiesbaden

Interview mit Nadine Barsch

„Da wir uns als Unternehmen ständig verändern, muss sich der Arbeitsschutz auch ständig verändern“

Sicherheit und Gesundheit in kleinen Betrieben zu gewährleisten ist keine einfache Aufgabe. Nadine Barsch, Geschäftsführerin der Barsch GmbH & Co. KG erklärt im Interview, wie die Themen erfolgreich umgesetzt werden können.

Frau Barsch, welchen Anlass gab es für Sie, über Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit neu nachzudenken?

Das war immer schon ein Thema für uns. Aber der eigentliche Auftrieb kam, als unsere Aufsichtsperson unangemeldet unseren Betrieb überprüft hat und fand, dass wir das alles schon ganz gut machen. Besonders beeindruckend fand er unser Vorschlagswesen. Das hat mir auch die Angst vor der Berufsgenossenschaft genommen. Ich dachte immer, da kommen „Die“ mit dem erhobenen Zeigefinger, aber so war das gar nicht. Die Berufsgenossenschaft hat ein großes Interesse daran, uns zu unterstützen. Das war mir vorher so nicht bewusst.

Frau Barsch, Sie nehmen am Unternehmermodell der Berufsgenossenschaft Holz und Metall (BGHM) teil. Was haben Sie aus der Unternehmerschulung mitgenommen?

Die Teilnahme an der Schulung gab mir Struktur in der Organisation des Arbeitsschutzes. Was ich vorher gemacht hatte, basierte auf gesundem Menschenverstand. Das war bestimmt eine gute Grundlage, deckt aber nicht alle Bereiche des Arbeitsschutzes ab. Jetzt weiß ich, was von mir als Unternehmerin erwartet wird, und es lässt mich gut schlafen.

Sie wurden von der BGHM mit dem Gütesiegel „Sicher mit System“ zertifiziert. Gerade sind Sie dabei, sich rezertifizieren zu lassen.

Wie läuft das ab? Welche Vorteile ziehen Sie aus der Zertifizierung?

Die Grundlage für das Gütesiegel ist auch wieder der Inhalt, der in der Schulung des Unternehmermodells vermittelt wird. Hier

wird noch mehr Wert auf die Organisation gelegt. Sind für alle Abläufe Prozesse definiert? Kommen Informationen an die richtige Stelle?

Ich reiche vorher Unterlagen ein, wie zum Beispiel unsere Unternehmenspolitik, ein Organigramm, Schulungspläne für Beschäftigte und einen Unterweisungsplan. Für den Tag des Audits gibt es einen Zeitplan. Dann sehen wir uns meine Dokumentation gemeinsam an und führen eine Begehung des Betriebs durch. Wir haben inzwischen eine gute Dokumentation sämtlicher Abläufe in unserem Betrieb. Aber das Audit für die Zertifizierung bringt mich wieder auf den Boden der Tatsachen zurück, wenn ich eine lange Liste bekomme, was ich alles noch besser machen könnte.

„Mir sind vier Werte wichtig: Das sind Gleichwürdigkeit, Integrität, Authentizität und Eigenverantwortung.“

Vor allem in kleineren und mittleren Unternehmen besteht oft die Befürchtung, dass die Themen Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit zu viel Zeit kosten. Zeit, die Sie als Führungskraft nicht haben. Zumal Sie in einem kleinen Unternehmen für ein ausgesprochen breites Aufgabenspektrum zuständig sind. Wie läuft das bei Ihnen in der Barsch GmbH & Co. KG?

Für die Aufgaben, die man erledigen muss, wie zum Beispiel Gefährdungsbeurteilungen und Unterweisungen, zahlt sich eine gute Organisation aus. Ich habe mir Checklisten erstellt und arbeite jeden Monat ein paar Punkte ab. So verteilt sich das schön über das ganze Jahr und ich vergesse nichts.

Zur kontinuierlichen Verbesserung des Arbeitsschutzes organisieren wir einmal im Monat ein gemeinsames Frühstück. Dort besprechen wir Verbesserungsvorschläge. Das kann den Arbeitsschutz, unsere Maschinen, unseren Betrieb oder Arbeitsabläufe betreffen. Das hat einen sehr positiven Effekt auf alle Beschäftigten, weil alle zu Lösungen beitragen können, wenn sie etwas stört. Außerdem verbessern wir dadurch unsere Maschinen, unseren Betrieb und uns selbst kontinuierlich. Danach gibt es meistens noch eine Unterweisung. So bleibt das Thema Arbeitsschutz bei allen präsent. Das ist mir die Stunde im Monat auf jeden Fall wert.

Sie haben vor einiger Zeit ein umfangreiches Vorschlagswesen eingeführt. Wie schaffen Sie es, die Vorschläge nachzuverfolgen und tatsächlich umzusetzen?

Alle Vorschläge werden schriftlich eingereicht, es gibt dafür Vordrucke. Alle beschreiben ihre Beobachtungen, machen einen Lösungsvorschlag und stellen diesen dann vor. Diesen besprechen wir dann und entscheiden gemeinsam, ob der Vorschlag umgesetzt werden soll. Der Vorschlag wird dann der Person zugewiesen, die über die richtigen Kompetenzen verfügt, oder einfach Lust darauf hat. Im nächsten Monat besprechen wir dann den

Foto: DGUV



Nadine Barsch ist Geschäftsführerin der Barsch GmbH & Co. KG in Reiskirchen.

aktuellen Stand der Umsetzung. Dadurch wird kein Vorschlag vergessen, und da alle Interesse daran haben, dass ihr Vorschlag umgesetzt wird, helfen alle mit.

Frau Barsch, die DGUV nimmt eine zentrale Stellung im deutschen Sozialversicherungssystem in Sachen Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit ein. Andere Sozialversicherungsträger sind zusätzlich für Leistungen in diesem Bereich zuständig. Wie finden Sie sich in diesem System zurecht? Wo finden Sie Unterstützung, wenn Sie mal nicht weiterwissen?

Ehrlich gesagt finde ich mich gar nicht zurecht. Wenn ich eine Frage habe, bei der ich nicht weiterkomme, rufe ich meine Aufsichtsperson an. Dann werde ich gegebenenfalls an einen Spezialisten weitergeleitet.

Hand aufs Herz: Was könnte noch besser laufen?

Ach, eine ganze Menge. Alle, die bei uns im Betrieb vorbeikommen, haben einen Verbesserungsvorschlag. Egal ob von der Berufsgenossenschaft, vom Regierungspräsidium oder bei dem Rezertifizierungsaudit. Ich denke auch nicht, dass sich das

ändern wird. Die Punkte sind meistens keine Mängel mehr, sondern Verbesserungsvorschläge. Da wir uns als Unternehmen ständig verändern, muss sich der Arbeitsschutz auch ständig verändern. Den Tag, an dem man mit dem Arbeitsschutz „fertig“ ist, wird es nie geben.

Die Themen Sicherheit und Gesundheit sind eng mit dem Thema „Führung“ verknüpft. Welche Werte verfolgen Sie in der Barsch GmbH & Co. KG?

Mir sind vier Werte wichtig: Das sind Gleichwürdigkeit, Integrität, Authentizität und Eigenverantwortung. Mich hat dabei insbesondere der dänische Familientherapeut Jesper Juul inspiriert, auch wenn er eigentlich aus einem anderen Fachbereich kommt.

Gleichwürdigkeit bedeutet: Wir sind Menschen gleicher Würde. Alle Ideen, Vorschläge und Meinungen sind gleich viel wert. Aber wir sind nicht gleichberechtigt, weil wir als Arbeitgeber und als Arbeitnehmer unterschiedliche Rechte und Pflichten haben. Das bedeutet, dass es ganz klar eine Hierarchie gibt. Meinen Führungsstil würde ich aber als partizipativ beschreiben.

Integrität bedeutet, seine persönlichen Grenzen zu kennen. Wichtig ist, für sich einzustehen und herauszufinden, was einen antreibt. Dabei seine eigene Integrität wahren, ohne die Integrität des anderen zu verletzen. Ich erwarte von meinen Beschäftigten, dass sie ihre Bedürfnisse kennen und artikulieren, dabei nicht die Integrität des anderen verletzen und miteinander kooperieren.

Authentizität bedeutet zum einen: Tue ich, was ich sage, und sage ich, was ich tue? Zum anderen geht es auch darum, keine Rolle zu spielen, sondern die eigenen Grundbedürfnisse und Kompetenzen zu kennen und danach zu handeln.

Eigenverantwortung heißt, sich nicht in eine Schublade stecken zu lassen. Verantwortung für die Gestaltung des eigenen Lebens, des Arbeitsplatzes und der Gefühle zu übernehmen. Den Beschäftigten schaffe ich einen Rahmen und biete Methoden, wie das Vorschlagswesen, mit denen sie etwas verändern können. Ich sehe es als meine Aufgabe, ihnen Hoffnung zu geben, dass sie ihre Ziele erreichen können. ●

Das Interview führte Andrea Kuhn, DGUV.

Interview mit Dr. Walter Eichendorf

„Die Strategie der Vision Zero ist eine weltweite Erfolgsgeschichte geworden“

Der scheidende stellvertretende Hauptgeschäftsführer der DGUV, Dr. Walter Eichendorf, spricht im Interview über die Meilensteine in seiner 20-jährigen Tätigkeit und gibt einen Ausblick in die Zukunft von Sicherheit und Gesundheit.

Herr Dr. Eichendorf, Sie haben in den 20 Jahren als stellvertretender Hauptgeschäftsführer der DGUV den Bereich „Sicherheit und Gesundheit“ maßgeblich mitgestaltet. Im Rückblick: Was waren für Sie die Meilensteine?

Es sind Gebäude, Inhalte und Personen: Am Anfang meiner Tätigkeit als stellvertretender Hauptgeschäftsführer stand der in zeitliche und finanzielle Turbulenzen geratene Bau unserer Akademie in Dresden. Wir konnten ihn letztlich doch noch frist- und budgetgerecht fertigstellen und später um das unglaublich gute, große Tagungszentrum im Haus 2 ergänzen. Heute verzeichnen wir im Akademiehotel mehr als 60.000 Übernachtungen pro Jahr. Alleine diese Zahl macht deutlich, dass die DGUV Akademie in Dresden zu einem Zentrum in Deutschland geworden ist, das Sicherheit und Gesundheit richtig voranbringt.

Am Ende meiner Tätigkeit steht der ebenfalls schwierige Neubau des großen Laborgebäudes in Sankt Augustin. Die Ausstattung des Gebäudes wird die bisher schon exzellenten Analysemöglichkeiten der DGUV auf ein neues Niveau heben. Damit können wir Stoffe, insbesondere Metalle, in Größenordnungen nachweisen, die angesichts der neuen abgesenkten Luftgrenzwerte erforderlich sind. Nur sehr wenige Einrichtungen weltweit verfügen über diese Möglichkeiten.

Inhaltlich kann man diese 20 Jahre kaum zusammenfassen, so viel ist geschehen. Ich nenne nur exemplarische Stichworte: Das von uns gestaltete Thema „Zukunft der Arbeit“ bei der Weltausstellung EXPO 2000 in Hannover. Zusammen mit der Stresskammer aus Dresden hat dieser Beitrag die anfangs zögerliche Akzeptanz der

psychischen Belastungen in Schwung gebracht. Dazu kommen: unglaublich viel Arbeit für neue Grenzwerte, die Menschen bei der Arbeit schützen; das Kompetenznetzwerk der 15 Fachbereiche; die strategische Weiterentwicklung der KAN zur Nutzung der Normung als wichtiges Präventionsinstrument; der völlig neue Ansatz der DGUV Vorschrift 2; die Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie; die Nationale Präventionsstrategie; das Zentrummodell für die betriebliche Betreuung; Industrie 4.0 mit Themen wie kollaborierende Roboter und 3D-Drucker; das einmalige Messsystem GENESIS-UV für UV-Strahlung; die Schaffung des Risikoobservatoriums; Humanstudien im neuen Expositionslabor; die Entwicklung von Biomarkern.

„Deutschland ist inzwischen eines von nur vier Ländern weltweit, die über mehrere Jahre eine Häufigkeit von weniger als 1,0 tödlichen Arbeitsunfällen je 100.000 Beschäftigte erreicht haben.“

Besonders wichtig war der mit der Fusion zur DGUV hinzugekommene Bereich der Prävention schon im Kindesalter und natürlich die Erfolgsgeschichte der Vision Zero, die wir bei dem von uns veranstalteten Weltkongress 2014 in Frankfurt weltweit bekannt gemacht haben. Und last, but not least die Präventionskampagnen von der „Aktion Sicherer Auftritt“ bis zu komm^untensch.

All das zu erreichen, war und ist aber nur möglich, wenn die Selbstverwaltung den inhaltlichen Spielraum und die finanziellen Mittel gewährt, wenn die Zusammenarbeit in der Hauptgeschäftsführung auf Zuruf perfekt funktioniert und wenn man fachlich und menschlich so tolle Abteilungsleiter sowie Kolleginnen und Kollegen hat, wie es mir vergönnt war.

Das Konzept der „Vision Zero“ – einer Welt ohne tödliche und schwere Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten – haben Sie wesentlich auf den Weg gebracht. Wie nah sind wir in Deutschland an dieser Vision?

Um nur ein Beispiel zu nennen: Deutschland ist inzwischen eines von nur vier Ländern weltweit, die über mehrere Jahre eine Häufigkeit von weniger als 1,0 tödlichen Arbeitsunfällen je 100.000 Beschäftigte erreicht haben. Regierungsdokumente in etlichen Ländern beziehen sich auf diesen Erfolg in Deutschland. Sie machen deutlich, dass die Strategie der Vision Zero greifen kann, wenn man sich richtig in der Prävention engagiert.

Die „Vision Zero“ ist inzwischen ein internationales, ja weltweites Konzept. Können Sie eine erste Bilanz ziehen?

2011 beim Weltkongress in Istanbul war die DGUV mit der Vision Zero und der Studie zum Return on Prevention der Trendsetter. 2014 beim Weltkongress in Frankfurt waren die emotionalen Bekenntnisse der damaligen Arbeitsministerin Andrea Nahles und des ILO-Generaldirektors Guy Ryder zur Vision Zero der internationale Durchbruch. 2017 in Singapur hat die IVSS ihre weltweite Kampagne VISION ZERO gestartete und inzwischen hat es auf allen Kontinenten mehr als 50 regionale Auftaktveranstaltungen gegeben. Es



Foto: Wolfgang Bellwinke/DGUV

„All das zu erreichen ist aber nur möglich, wenn die Selbstverwaltung den inhaltlichen Spielraum und die finanziellen Mittel gewährt, wenn die Zusammenarbeit in der Hauptgeschäftsführung auf Zuruf perfekt funktioniert und wenn man fachlich und menschlich so tolle Abteilungsleiter sowie Kolleginnen und Kollegen hat, wie es mir vergönnt war.“

Der scheidende stellvertretende Hauptgeschäftsführer Dr. Walter Eichendorf blickt positiv nach vorn.

hat zehn Jahre gedauert, aber jetzt ist die von DGUV und DVR initiierte Strategie der Vision Zero eine wirklich weltweite Erfolgsgeschichte.

Die aktuelle Präventionskampagne der gesetzlichen Unfallversicherung ist eng verwandt mit der „Vision Zero“. Kommitmentmensch soll dazu beitragen, eine Kultur der Prävention in allen Lebensbereichen zu etablieren. Wie kann das gelingen?

Der Leitsatz der Kampagne lautet: „Sicherheit und Gesundheit sind Werte für alle Menschen, jede Organisation und die Gesellschaft. Sie sollen Gegenstand allen Handelns werden. Präventives Handeln ist lohnend und sinnstiftend.“ Das fünfte Wort „Werte“ ist der Schlüssel. Wir wollen erreichen, dass dieses Wertepaar „Sicherheit und Gesundheit“ gleichberechtigt mit

anderen Werten wie Ehrlichkeit, Liebe, Treue, Zuverlässigkeit und so weiter im Wertegerüst der Menschen und Institutionen verankert wird. Dann sind wir ein 24/7-Thema und werden wirklich Gegenstand allen Handelns. Natürlich geht das nur langsam und schrittweise, aber deshalb ist die Kampagne ja auch auf zehn Jahre angelegt.

Welche Rolle spielt die Digitalisierung bei einer Kultur der Prävention? Wie steht es um die Prävention 4.0?

Derzeit eines unserer spannendsten Themen. Neue Formen der Arbeit erfordern neue Formen der Prävention. Ambient Intelligence, Augmented Reality, räumliche und zeitliche Flexibilisierung – um nur einige Treiber zu nennen – müssen bei einer ganzheitlichen und vorausschauenden Beurteilung der Arbeitsbe-

dingungen berücksichtigt werden. Das passt zu unserem Risikoobservatorium, mit dem wir die Präventionsmaßnahmen vor dem Risiko an die Arbeitsplätze bringen wollen. Das ist schon mehrfach gelungen. Derzeit haben wir acht Projektskizzen zu einer Forschungsbekanntmachung zur Prävention psychischer und physischer Gesundheitsrisiken durch neue Formen der Arbeitsverdichtung erhalten. Eine davon wird ab 2019 gefördert werden. Auch dieses Beispiel zeigt: Zur Digitalisierung und zu Prävention 4.0 setzen wir entscheidende Impulse.

Sie bleiben Präsident des Deutschen Verkehrssicherheitsrates (DVR). Es wird also weiter Berührungspunkte mit der gesetzlichen Unfallversicherung geben.

„Der entscheidende Paradigmenwechsel war, zu einem übergreifenden Verständnis von Präventionsleistungen zu kommen.“

Im Durchschnitt aller Berufsgenossenschaften und Unfallkassen geschehen fast zwei Drittel der tödlichen Unfälle im Straßenverkehr, ebenso mehr als ein Viertel der schweren Unfälle. Ein Drittel der Entschädigungsleistungen entfällt auf Straßenverkehrsunfälle. Damit sind sie fast überall die Unfallursache Nummer eins. In der engen Partnerschaft mit dem DVR haben wir gute Chancen, die Vision Zero auch in diesem Bereich umzusetzen, denn wir kennen die großen Ursachen wie nicht angepasste Geschwindigkeit, Alkohol am Steuer, Baumunfälle und so weiter. Und wir kennen auch die Präventionsstrategien dazu. Allerdings ist es schwieriger als am Arbeitsplatz, das Verhalten von Menschen im Straßenverkehr zu beeinflussen. Deshalb betrachten wir immer die Infrastruktur mit fehlerverzeihenden Straßen, die unfallvermeidende und Unfallfolgen reduzierende Fahrzeugtechnik und das Verhalten der Menschen gemeinsam.

In Ihre Zeit an der Spitze der Spitze der Prävention fällt auch ein Paradigmenwechsel: von der Priorität bei der Überwachung hin zur Beratung. Wie fällt Ihre persönliche Bilanz aus?

Der entscheidende Paradigmenwechsel war, zu einem übergreifenden Verständnis von Präventionsleistungen zu kommen: „Prävention ist mehr als Überwachung“. Heute sprechen wir von rund einem Dutzend der wichtigsten Präventionsleistungen – im Detail betrachtet sind es noch mehr. Sie alle wirken zusammen: Ohne Information und Kommunikation ist alles nichts. Ohne die sehr wirksamen Anreizsysteme fehlt das Sahnehäubchen. Ohne eine umfassende Beratung können KMU Sicherheit und Gesundheit nicht selber organisieren. Ohne unsere Qualifizierungsmaßnahmen für fast 400.000 Personen pro Jahr würden das Arbeitsschutzgesetz ebenso wie das SGB VII in vielen Betrieben nicht umgesetzt.

Der hoheitliche Überwachungsauftrag stellt sicher, dass die Präventionsarbeit der Unfallversicherung insbesondere die Betriebe erreicht, deren Bedarf aufgrund der Gefährdungslage sowie einer unzureichenden Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung am größten ist. Entscheidend ist aber das Zusammenspiel: Alle unsere Präventionsleistungen wirken im Konzert, keine ist verzichtbar!

Derzeit wird über eine Novellierung der DGUV Vorschrift 2 diskutiert. Es geht auch darum, ob weitere Berufsgruppen in die Betreuung integriert werden können. Warum ist das notwendig?

Das ist ein kleiner Baustein in einem größeren Konzept. Aber er ist wichtig, denken Sie nur an Arbeiten 4.0! Wir wollen Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsärzte entlasten. Und wir wollen die spezifischen Fähigkeiten und Kenntnisse vieler anderer Berufe wie Arbeitswissenschaftler, Psychologen, Ergonomen, Arbeitshygieniker und so weiter stärker für die Prävention in den Betrieben und Bil-

„Der Job an der Spitze der DGUV ist ein Knochenjob.“


dungseinrichtungen nutzen, indem wir sie systematisch in die Betreuung nach der DGUV Vorschrift 2 integrieren. Damit vollziehen wir das, was überbetriebliche Dienste ebenso wie größere Konzerne ohnehin schon tun. Mit der modifizierten Unfallverhütungsvorschrift können dann aber auch kleinere Betriebe davon profitieren.

Gestatten Sie zum Schluss noch eine persönliche Frage: Sie werden im Ruhestand hoffentlich etwas mehr Zeit haben. Worauf freuen Sie sich am meisten?

Man muss da schon ehrlich sein. Der Job an der Spitze der DGUV ist ein Knochenjob mit hohem Termindruck, sehr enger Taktung, anspruchsvollen Reiseplanungen und oft massiven Versuchen von Einflussnahmen. Den ersten von mir besuchten Arbeitsschutz-Weltkongress 1990 in Hamburg habe ich noch richtig genossen, viel gelernt und viel von Hamburg gesehen. Danach wurde der Zeitplan alle drei Jahre immer enger. Darüber hinaus musste ich bei einer enormen Breite von Themen in sehr kurzer Zeit aus einem Wust von Informationen die entscheidenden finden und verstehen, um dann hoffentlich die richtigen Entscheidungen zu treffen. Und Sitzungen haben es oft in sich: Die ersten Grundsatzbeschlüsse zur Vision Zero in der DGUV und im DVR gleichermaßen waren zum Beispiel alles andere als leicht. Auch der Haushalt mit den nicht geringen jährlichen Steigerungsraten der DGUV ist nicht vergnügungssteuerpflichtig. Aber klar ist: All das gehört zu diesem Job.

Natürlich habe ich mir in all den Jahren Zeit für Urlaub und Sport, für meine Lionsfreunde in Bonn-Rheinaue und für meine Frau und mich genommen. Aber die zeitlichen Ressourcen etwa für eine Ausdehnung unserer sportlichen Aktivitäten, für eine Verlängerung der bei 20 stagnierenden Liste der von mir bestiegenen 4.000er-Gipfel, für einen intensiveren Genuss der kulturellen Angebote im Köln-Bonner Raum, für längere Reisen, für eine bessere Betreuung des Juris-Kommentars zu den Präventionsparagrafen des SGB VII haben gefehlt. Selbst um die Verkehrssicherheit konnte ich mich als Präsident des DVR bisher nicht immer in dem Maße kümmern, wie ich es gern getan hätte. All das steht jetzt an! ●

Das Interview führte Stefan Boltz, DGUV.

A photograph of two men in a workshop setting. The man on the left is wearing a dark blue button-down shirt and has a goatee. The man on the right is wearing a light blue button-down shirt, glasses, and is holding a wooden board. They are both smiling and looking towards the camera. In the background, there is a wooden frame structure and some papers on a table.

Boris Breiding und
Florian von Tschammer,
Geschäftsführer
Elbtischler GmbH

» *Wir sind
kommmitmenschen.* «

Aus der Forschung

Qualitätssicherung für Gefahrstoffmessungen

Beim Umgang mit Gefahrstoffen am Arbeitsplatz sind Messergebnisse ein wichtiger Indikator für die Notwendigkeit oder Wirksamkeit von Präventionsmaßnahmen. Das Institut für Arbeitsschutz der DGUV (IFA) forscht und entwickelt, um die Qualität solcher Gefahrstoffmessungen zu optimieren.



Aufbau für die simultane Beaufschlagung von Filterproben mit metallhaltigen Stäuben

Wir alle kennen das Problem variabler Größen – nicht zuletzt beim Kauf von Kleidung: Eine Marke fällt klein aus, eine andere etwas größer; da wird aus einer 36 schon mal eine 38 und umgekehrt. Wir ver-

lassen uns dabei gern auf die Beratung des Verkaufspersonals, das über derartige Toleranzen in der Regel gut Bescheid weiß und entsprechende Empfehlungen gibt, aber wir akzeptieren die Toleranzen ohne

Widerspruch. Liest man aber den Wert einer Belastung durch Gefahrstoffe, zum Beispiel in der Umwelt oder am Arbeitsplatz, so werden Präzision und Verlässlichkeit wie selbstverständlich vorausgesetzt.

Autor



Prof. Dr. Dietmar Breuer

Chemische und biologische Einwirkungen
Institut für Arbeitsschutz der DGUV (IFA)
E-Mail: dietmar.breuer@dguv.de

Chemische Analysen

Dabei ist die Situation bei chemischen Analysen viel komplexer als bei Kleidung: Kleidergrößen beziehen sich auf Längenangaben, aus denen sich die jeweilige Größe ableitet. Längenmaße wie Zentimeter oder Meter lassen sich sehr einfach messen. Selbst ein einfacher Zollstock misst mit einer Genauigkeit von ± 1 Millimeter bei einer Messlänge von 1 Meter, also mit nur einer Abweichung von 0,1 Prozent. Selbst diese Genauigkeit ist allerdings bei chemischen Analysen nur

schwer zu erreichen. Trotzdem geht man bei Analyseergebnissen davon aus, dass sie in jedem Fall korrekt sind. Das ehrt alle Analytiker und Analytikerinnen, doch der Weg zum richtigen Resultat ist viel weiter.

In der chemischen Analytik bezieht man Ergebnisse in den allermeisten Fällen auf sogenannte Standardsubstanzen, die über den Chemikalienhandel oder von Spezialanbietern bereitgestellt werden. Bezogen auf die jeweilige Aufgabenstellung, bereitet man in der Analytik daraus sogenannte Kalibrierlösungen, mit denen die Analysengeräte eingestellt (kalibriert) werden.

Stolperstein Kalibrierung

Hier stellt sich das nächste Problem: Kalibrierungen geben die Realität einer echten Probe nur eingeschränkt wieder, weil sie unter Laborbedingungen mit sauberen Laborchemikalien gemacht werden. Einflüsse der Probenmatrix können erheblich sein. Es hat in der Vergangenheit viele Fälle gegeben, in denen Ergebnisse publiziert wurden, die sich im Nachhinein als falsch herausstellten. Das bekannteste Beispiel ist der Eisengehalt von Spinat. Wie vielen Generationen von Kindern wurde Spinat verabreicht mit dem Argument, der sei gesund, weil reich an Eisen? Dabei handelt es sich noch nicht einmal um eine Fehlanalyse; der Chemiker Gustav von Bunge ermittelte den Eisengehalt nur in der Trockensubstanz. Frischer Spinat enthält mehr als 90 Prozent Wasser, diese Matrixkorrektur wurde allerdings über die Jahrzehnte vergessen.

Im Idealfall bezieht man Analyseergebnisse auf den Vergleich mit echten Proben bekannter Konzentration. Solche Proben bezeichnet man als Referenzmaterialien. Warum also gibt es nicht für alles Referenzmaterialien? Die Antwort ist einfach: Ein chemisches Referenzmaterial herzustellen, ist extrem aufwendig und teuer. Außerdem gibt es unglaublich viele verschiedene Matrices – allein in den Bereichen Umwelt oder Lebensmittel. Für alle

infrage kommenden Probenotypen Referenzmaterialien herzustellen, ist quasi unmöglich.

Referenzmaterialien im Arbeitsschutz

Nur ganz wenige der verfügbaren Materialien eignen sich für Referenzmaterialien im Arbeitsschutz – nicht zuletzt, weil der Markt sehr klein ist. In den frühen 1990er Jahren gab es ein europäisches Programm zur Herstellung von Referenzmaterialien, unter anderem auch für Lösemittel auf Aktivkohle oder für Chromat in Schweißrauchen. Sämtliche verfügbaren Proben sind allerdings inzwischen verbraucht und eine neuerliche Herstellung wurde nicht veranlasst.

„Nur ganz wenige der verfügbaren Materialien eignen sich für Referenzmaterialien im Arbeitsschutz.“

Das Institut für Arbeitsschutz der DGUV (IFA) hat seit vielen Jahren Erfahrung in der Organisation, Durchführung und Auswertung von Ringversuchen. Für Ringversuche müssen Proben zuverlässig und mit guter Qualität hergestellt werden. Da war es naheliegend, das Know-how aus der Herstellung von Ringversuchsproben für die Herstellung eines Referenzmaterials zu nutzen. Was sich einfach anhört, ist es jedoch nicht. Denn die Anforderungen an ein Referenzmaterial sind deutlich höher und unterscheiden sich in wesentlichen Details. Zwei Beispiele:

- Probenstabilität: Eine Ringversuchprobe muss für die Laufzeit des Ringversuchs stabil sein, in der Regel vier Wochen. Ein Referenzmaterial hingegen sollte mindestens zwei Jahre nutzbar sein.

- Probenvariabilität: Für Ringversuche des IFA gilt eine Probenvariabilität von ≤ 3 Prozent. Bei Referenzmaterialien sollte die Variabilität ≤ 1 Prozent gewährleistet sein, eine Qualitätssteigerung, die erheblichen Mehraufwand erfordert.

Made by IFA

Trotzdem ist der Versuch gelungen: Seit Juni 2018 können Messstellen ein Referenzmaterial für die in der Industrie sehr wichtigen anorganischen Säuren Schwefelsäure und Phosphorsäure beim IFA bestellen. Bis zum fertigen Referenzmaterial hat es vier Jahre gedauert, angefangen mit der Entwicklung eines halbautomatischen Probendosiersystems bis hin zur abschließenden Qualitätskontrolle. Dabei waren viele Probleme zu lösen. So musste beispielsweise ein Tropfengenerator entwickelt werden, der Tropfen von wenigen Nanolitern Volumen gleichmäßig auf einem Filter verteilt mit dem Ziel, 500 identische Proben zu erstellen.

Inzwischen arbeitet das IFA an einem weiteren Referenzmaterial. In Zusammenarbeit mit dem Institut für Prävention und Arbeitsmedizin der DGUV (IPA) und dem Institut für Gefahrstoffforschung (IGF) sollen metallhaltige Stäube auf Filter aufgebracht werden. Die Vorversuche sind bereits weit fortgeschritten. Auch bei diesem Referenzmaterial stellt die große Zahl der herzustellenden Proben ein zentrales Problem dar: Bei 500 Filtern muss der für maximal 112 Filter ausgelegte Aufbau (siehe Foto) gleich fünfmal bestückt werden. Jeder Filterwechsel erfordert eine kurze Unterbrechung der Belegung sowie ein Betreten der Belegungskammer und stört damit das Belegungssystem. Die präzise Wiederherstellung der exakt gleichen Einstellungen erweist sich derzeit noch schwierig. Ist dieses Detailproblem gelöst, steht einem weiteren Referenzmaterial nichts mehr im Weg. ●



Weiterführende Informationen:

www.dguv.de > Webcode: d1181562

Breuer übernimmt Professur in Lübeck

Zum 1. Oktober 2018 wird Dr. Joachim Breuer, Hauptgeschäftsführer der DGUV, den neu geschaffenen Lehrstuhl für Versicherungsmedizin an der Universität Lübeck besetzen. Es handelt sich um den ersten Lehrstuhl dieser Art in Deutschland. Die Versicherungsmedizin erfasst die gegenseitigen Einflüsse und Wechselwirkungen zwischen den Versicherungen, insbesondere den Sozialversicherungen, einerseits und medizinischen Handlungsweisen und Verfahren andererseits. Hinzu kommt als weiteres Themen das Gutachtenwesen. Breuer: „Ich freue mich sehr auf die neue Aufgabe und vor allem auf die Arbeit mit jungen Menschen. Einen besonderen Fokus möchte ich auch auf die Ursprünge der Versicherungsmedizin lenken. Das betrifft zum Beispiel die Auswirkungen von unterschiedlichen Bezahlssystemen, Philosophien und Steuerungen in der Sozialversicherung auf medizinisches Handeln. Hier sehe ich noch viel Forschungsbedarf.“



Foto: Wolfgang Bellwinkle/DGUV

Prof. Dr. Joachim Breuer,
Hauptgeschäftsführer der DGUV



Foto: BG Klinik Falkenstein

Dr. Dr. Michal Gina wird neuer Chefarzt der Abteilung für berufsbedingte Hauterkrankungen der BK Klinik in Falkenstein.

Neuer Chefarzt in Falkenstein

Dr. Dr. med. univ. Michal Gina (36) wird neuer Chefarzt der Abteilung für berufsbedingte Hauterkrankungen der BG Klinik für Berufskrankheiten Falkenstein. Er übernimmt diese Aufgabe von Prof. Dr. Matthias Fischer, der die Klinik zum 30. September 2018 verlässt. „Dr. Gina verfügt über langjährige Erfahrungen mit dem besonderen Behandlungsauftrag der gesetzlichen Unfallversicherung und bringt Kompetenz in allen Bereichen der Dermatologie mit“, sagt Hans Böhm, Geschäftsführer der BG Klinik Falkenstein.

Bisher war Dr. Gina am Klinikum Bielefeld tätig sowie von 2011 bis 2015 an den Universitätskliniken Jena und Heidelberg. An der Universität Jena hat er im Jahre 2016 auch seine zweite Promotion auf dem Gebiet der Berufsdermatologie absolviert. Der Fokus von Dr. Gina liegt auf einer besonders qualifizierten Patientenbehandlung. Im Rahmen des berufsgenossenschaftlichen Auftrags sollen aber auch die Forschungsschwerpunkte der Klinik und wissenschaftlichen Symposien an Bedeutung gewinnen.

Höller übernimmt Amt der stv. Hauptgeschäftsführerin

Zum 1. November 2018 wird Dr. Edlyn Höller das Amt der stellvertretenden Hauptgeschäftsführerin der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) übernehmen. Frau Dr. Höller folgt Dr. Walter Eichendorf nach, der in den Ruhestand geht (siehe Interview auf den Seiten 34 bis 36).

Frau Dr. Höller hat zum europäischen Sozialrecht promoviert und mehrere Jahre als Wissenschaftliche Assistentin am Lehrstuhl für Bürgerliches Recht, Deutsches und Europäisches Arbeits- und Sozialrecht der Katholischen Universität Eichstätt-Ingolstadt gearbeitet. Seit 2004 ist sie für den Spitzenverband der gesetzlichen Unfallversicherung tätig. Zunächst war sie Referentin im Berliner Büro des damaligen HVBG. 2007 wurde sie dann stv. Leiterin der Abteilung Versicherung und Leistungen und Referatsleiterin Finanzierung Beiträge. Seit 2013 leitete sie die Abteilung Versicherung und Leistungen.



Foto: DGUV

Dr. Edlyn Höller wird zum 1. November 2018 stellvertretende Hauptgeschäftsführerin der DGUV.

Regress des Unterhaltschadens der Witwe durch Unfall- und Rentenversicherungsträger

Dieser zivilrechtlichen Entscheidung über eine gemeinsame Klage einer Berufsgenossenschaft und eines Rentenversicherungsträgers liegt folgender Sachverhalt zugrunde.



Urteil des Oberlandesgerichts Naumburg vom 26.07.2018, AZ: 4 U 16/17

Der in der gesetzlichen Unfallversicherung und Rentenversicherung versicherte Herr L. erlitt im Jahr 2007 einen tödlichen Verkehrsunfall. Die Alleinhaftung des gegnerischen Unfallverursachers war – jedenfalls ab 2012 – unstrittig. Die beiden Sozialversicherungsträger erbrachten an die Witwe Rentenleistungen, für die sie den Versicherer des Unfallverursachers in Regress nehmen wollten. Der Versicherer des Unfallverursachers erbrachte für die Zeit bis 2011 geringfügige Teilleistungen, sodann stellte er jegliche Zahlungen ein. Begründet wurde dies damit, dass die beiden Sozialversicherungsträger keine ausreichenden Nachweise über das fiktive Nettoeinkommen des Getöteten und das reale Nettoeinkommen der Witwe geführt hätten. Beim Getöteten sei ein Abzug wegen Vermögensbildung in Höhe eines Sechstels des gesamten Familieneinkommens vorzunehmen. Die Fixkosten des Haushalts seien nicht nachgewiesen. Der Witwe entstände niemals ein Hausarbeitsschaden.

Eine gemeinsame Klage der beiden Sozialversicherungsträger hatte nahezu vollständig Erfolg. Die beiden Sozialversicherungsträger konnten nachweisen, dass ein aus § 844 Abs. 2 BGB folgender Anspruch auf Ersatz eines Unterhaltschadens aufgrund der von ihnen an die Witwe geleisteten Zahlungen kraft Gesetzes gemäß § 116 SGB X auf sie übergegangen ist und ihre Berechnungen – von geringfügigen Differenzen bei den Fixkosten abgesehen – korrekt waren.

Dies ist an sich nichts Neues oder Überraschendes. Was also macht diese Entscheidung so interessant?

Es sind die Details der beiderseitigen Parteivorträge im Prozess, mit denen sich das Oberlandesgericht (OLG) auseinandersetzen musste. Das OLG hat dabei in bemerkenswerter Klarheit sowohl der gesellschaftlichen Realität als auch der Praktikabilität eines Vortrags der Sozialversicherungsträger im Regressprozess Rechnung getragen:

- Wer eine Bescheinigung des fiktiven Verdiensts des Getöteten auf Basis tarifvertraglicher Berechnungen vorlegt, hat einen ausreichenden Nachweis geführt und braucht sich

insbesondere dann, wenn der Geschädigte seit vielen Jahren in demselben Beruf an derselben Stelle tätig ist, keinen Unsicherheitsabschlag oder keinen Abschlag wegen Arbeitsmarktrisiken entgegenhalten lassen.

- Die Witwe, die nach dem Unfall selbst erwerbsunfähig geworden ist, braucht sich nicht sachverständig begutachten zu lassen, ob sie nicht doch einen höheren Verdienst als ihre Erwerbsminderungsrente beziehen könnte. Ebenso ist es abwegig, ihr einen Fiktivverdienst aus geringfügiger Beschäftigung von 450,00 Euro monatlich hinzuzurechnen, wie es der Versicherer des Unfallverursachers verlangte, weil Erwerbsgeminderte diesen Betrag rentenabschlagsfrei hinzuverdienen dürften.
- Bei durchschnittlichen Einkommensverhältnissen sind bei der Unterhaltsschadenbemessung keine Beiträge zur Vermögensbildung in Abzug zu bringen.
- Weisen die Sozialversicherungsträger Fixkosten nach, die – wie hier – prozentual unter 20 Prozent des nur durchschnittlichen Verhältnissen entsprechenden Familieneinkommens liegen, sollten diese zwar gleichwohl konkret errechnet werden. Dem beklagten Versicherer ist es aber verwehrt, die Witwe darauf zu verweisen, sie habe sich nach dem Tod ihres Mannes eine kleinere Wohnung nehmen müssen, um die Fixkosten noch weiter zu reduzieren.
- In einer Doppelverdiener-Ehe entspricht es dem Leitbild, dass die Hausarbeit von beiden Eheleuten hälftig erledigt wird, sodass nach dem Tod ein Hausarbeitsschaden des Überlebenden entsteht. Wird die Witwe sodann voll erwerbsgemindert, besteht keine Berechtigung des Schädigers, ab diesem Zeitpunkt einen Hausarbeitsschaden mit der Begründung zu verneinen, die Witwe bleibe den ganzen Tag zuhause und könne den Haushalt somit alleine führen.

Das Urteil des OLG Naumburg ist deshalb zu begrüßen, weil sich die erkennenden Richter nicht gescheut haben, der Lebenswirklichkeit ins Auge zu blicken, den Unterhaltsschaden realitätsgerecht zu bemessen und keine zu hohen Nachweisanforderungen für einen Regress der Sozialversicherungsträger zu stellen.



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

Per Klick zum richtigen Hand- und Hautschutz

Hauterkrankungen nehmen Platz 1 unter den beruflich bedingten Erkrankungen ein. Die Berufsgenossenschaft Energie Textil Elektro Medienerzeugnisse (BG ETEM) stellt ein Onlineportal zum Thema Hand- und Hautschutz zur Verfügung, das leicht zu bedienen ist und vielseitige Hilfe bei der Auswahl der nötigen Schutzprodukte bietet. Anhand individueller Angaben zu hautgefährdenden Tätigkeiten erhalten Nutzerinnen und Nutzer selektive Produktempfehlungen für Schutzhandschuhe und Hautschutzmittel. Daneben finden sie auch Hautpflege-, Hautreinigungs- sowie -desinfektionsmittel. Die Suchergebnisse können in Vergleichstabellen dargestellt werden und umfassen ausführliche Produktinformationen sowie Bezugsquellenangaben. Die Produktauswahl kann anschließend direkt in einen



Foto: Screenshot

individuellen betrieblichen Hand- und Hautschutzplan übertragen werden, der automatisch als Druckausgabedatei ausgefertigt wird. Allgemeine Informationen zum Hand- und Hautschutz ergänzen das Angebot dieses interaktiven Portals.



Weitere Informationen unter:

<https://hautschutz.bgetem.de/>

Fehler sind Helfer

Am 1. September ist „Jugend will sich-erleben“ (JWSL) ins neue Programmjahr gestartet und widmet sich dieses Berufsschuljahr dem Thema „Fehler und Fehlerkultur“. Damit knüpft JWSL an die neue Kampagne der gesetzlichen Unfallversicherung „kommitmensch“ an. „Fehlerkultur“ ist eines von sechs Handlungsfeldern, die den Schwerpunkt der

Kampagne bilden. Für Berufsschullehrkräfte und Auszubildende gibt es eine kostenfreie DVD mit Unterrichts- und Unterweisungsmitteln, um sich mit der positiven Fehlerkultur in Unternehmen und Einrichtungen auseinandersetzen zu können.

Herzstück des Medienpakets sind vier Film-Episoden zum Thema „Fehler und Fehlerkultur“, ergänzt durch fünf Animationsclips. Das Unterrichtskonzept bietet Lehrpersonen an berufsbildenden Schulen ausgearbeitete Unterrichtseinheiten. Das erlernte Wissen kann in einem „Fehler-Quiz“ angewendet werden. Das Quiz ist als Preisausschreiben konzipiert und wird von den jeweiligen Landesverbänden der DGUV betreut. Für Ausbildungsbeauftragte in Lehrbetrieben stellt JWSL ein modulares Unterweisungskonzept zur Verfügung. Beide Konzepte enthalten zusätzlich Arbeits- und Informationsblätter sowie Grundlagenwissen zum Präventionsthema.



Weitere Informationen unter:

www.jwsl.de und
www.kommitmensch.de

Impressum

DGUV Forum

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

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

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

Redaktion • Elke Biesel (DGUV), Falk Sinß (stv. Chefredakteur), Natalie Peine, Franz Roederer (Universum Verlag)

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

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

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

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

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

Herstellung • Alexandra Koch, Wiesbaden

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

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

Titelbild • DGUV

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

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

Zitierweise • DGUV Forum, Heft, Jahrgang, Seite

ISSN • 1867-8483

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

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

Foto: DGUV



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



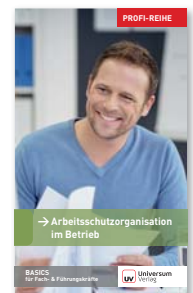
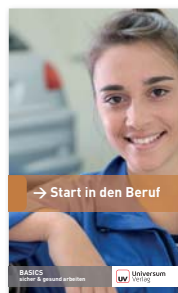
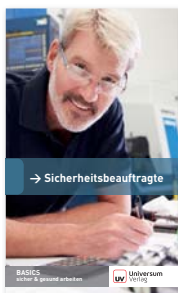
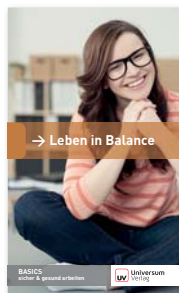
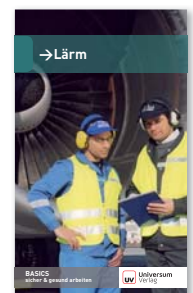
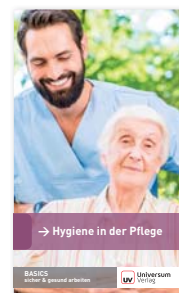
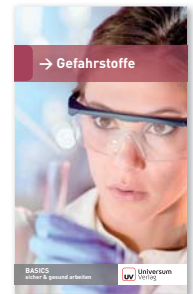
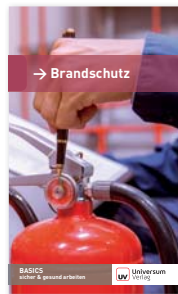
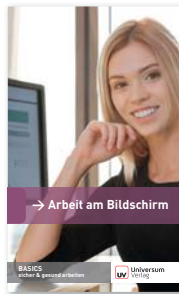
Jahresfachmedien 2019 begleiten Sie sicher durch das Jahr.



Jetzt online bestellen:
universum-shop.de/jfb

→ Grundwissen für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit

BASICS sicher & gesund arbeiten



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

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



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

Jetzt bestellen!

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