

# DGUV Forum



## Selbstverwaltung im Wandel der Zeit

**Der Blickwinkel des Handwerks**  
Soziale Absicherung von selbstständig Erwerbstätigen

**Standortbestimmung**  
komm*mit*mensch geht in die zweite Runde

 **DGUV**  
Deutsche Gesetzliche  
Unfallversicherung  
Spitzenverband

# Liebe Leserinnen, liebe Leser,

sie ist eine Besonderheit der deutschen Sozialversicherung. Die einen sagen, sie ist etwas, auf das wir stolz sein können und um das uns andere Länder beneiden. Die anderen sagen, sie ist ein überkommenes Institut, das nicht mehr in die politische Welt von heute passt.

Wer die Geschichte der Selbstverwaltung verfolgt, der sieht, dass heftige Diskussionen um das Für und Wider keine neuere Entwicklung sind, sondern die Selbstverwaltung spätestens seit Bismarcks Einführung der Sozialversicherung begleiten.



Foto: Wolfgang Bellwinkel/DGUV

Aktuell wird die Arbeit der Selbstverwalterinnen und Selbstverwalter jedoch in der Öffentlichkeit kaum wahrgenommen. Nur zu den alle sechs Jahre anstehenden Sozialwahlen berichten die Medien regelmäßig. Denn seit Jahren wird diskutiert, ob sich die Bedingungen dieser Wahlen nicht verändern müssen mit dem Ziel, mehr Menschen zu beteiligen. Sollte man die Friedenswahlen ganz abschaffen zugunsten der Urwahl? Sollte man Onlinewahlen einführen? Sollte man Quoten schaffen, um Frauen und jüngere Menschen stärker zu beteiligen? Auch die Bundeswahlbeauftragten für die Sozialversicherungswahlen 2017 haben sich mit einem Zehn-Punkte-Reformprogramm an dieser Diskussion beteiligt. Es bleibt abzuwarten, ob ihre Forderungen dazu angetan sind, die Interessengegensätze vergangener Jahre zu überwinden.

**„Selbstverwaltung bleibt ein zukunfts-  
fähiges Modell, um die Effizienz und  
die Versicherten- und Arbeitgeber-Nähe  
des Systems zu erhalten.“**

Jenseits aller Modernisierungsfragen steht für die gesetzliche Unfallversicherung fest: Selbstverwaltung bleibt ein zukunftsfähiges Modell, um die Effizienz sowie die Versicherten- und Arbeitgeberrnähe des Systems zu erhalten. Selbstverwalterinnen und Selbstverwalter haben in jüngster Vergangenheit die Modernisierung der Unfallversicherung maßgeblich vorangebracht und sie haben sich auf weitreichende Vorschläge für die Modernisierung des Berufskrankheitenrechts geeinigt. Das zeigt: Selbstverwaltung ist politisch handlungsfähig, sofern die Politik ihr die Freiheit dazu lässt. Diese gilt es auch gegenüber kritischen Stimmen zu verteidigen. Dazu gehört auch: die Arbeit der Selbstverwaltung transparent machen und für sie werben. Denn ihr Wert für die demokratische Verfassung droht immer wieder in Vergessenheit zu geraten.

Mit den besten Grüßen

Ihr



**Prof. Dr. Joachim Breuer**  
Hauptgeschäftsführer der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung

› Editorial/Inhalt ›› 2–3

› Aktuelles ›› 4–8

› Nachrichten aus Brüssel ›› 9

› Titelthema ›› 10–24

Die Selbstverwaltung in der Unfallversicherung  
**Deutsche Geschichte, europäische Zukunft** 10  
*Joachim Breuer, Lucia Gondolatsch*

Auseinandersetzung für einen besseren Sozialstaat  
**Die Selbstverwaltung im Wandel der Zeit** 15  
*Annelie Buntenbach*

Bewertung der Vorschläge  
**Reform der Sozialwahlen muss Selbstverwaltung stärken** 19  
*Saskia Osing*

Modernisierung der Sozialwahlen  
**Selbstverwaltung, quo vadis?** 22  
*Nils Teifke*

› Unfallversicherung ›› 25–31

Der Blickwinkel des Handwerks  
**Soziale Absicherung von selbstständig Erwerbstätigen** 25  
*Karl-Sebastian Schulte*

Interview mit Dr. Annette Niederfranke  
**„Die Zukunft der Arbeit ist die zentrale Gestaltungsaufgabe“** 28  
*Das Interview führte Elke Biesel, DGUV*

› Prävention ›› 32–43

Standortbestimmung  
**komm+it mensch geht in die zweite Runde** 32  
*Gregor Doepke*

Aus- und Weiterbildung  
**Lernen in und mit virtuellen Welten** 36  
*Thomas Plonsker*

Präventionsleistungen  
**Gemeinsames Verständnis der Überwachungs- und Beratungstätigkeit der Unfallversicherungsträger** 38  
*Roland Portuné, Jochen App*

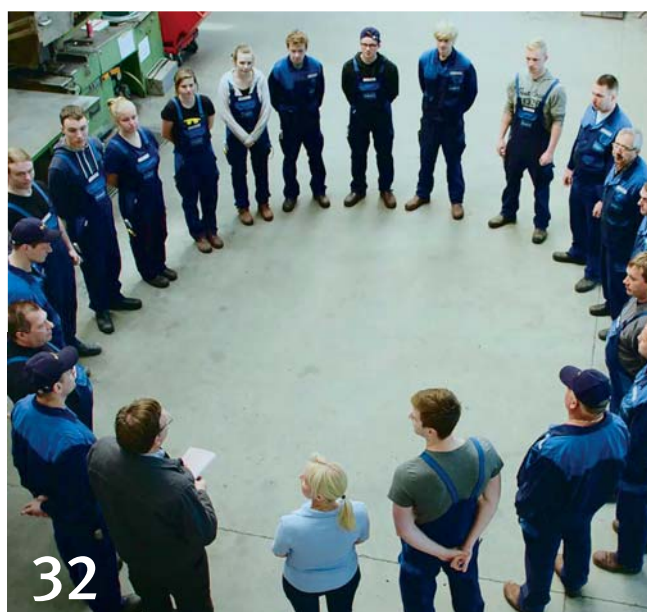
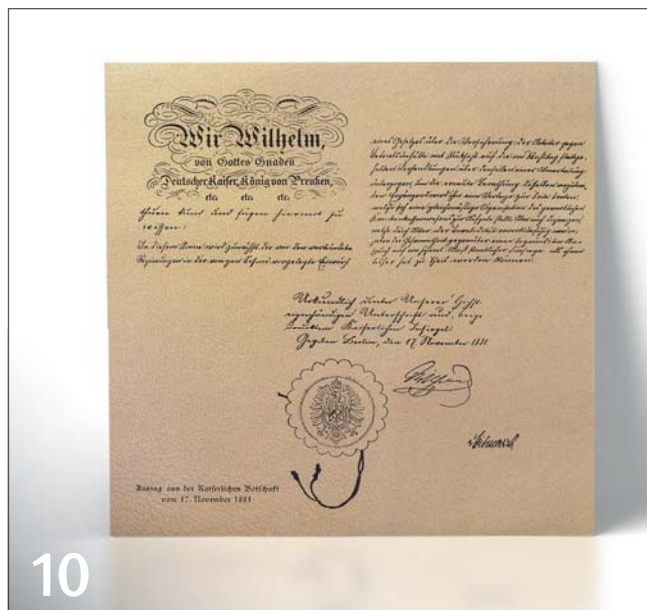
Interview mit Gregor Isenbort  
**„Prävention, die Spaß macht“** 40  
*Das Interview führte Elke Biesel, DGUV*

Aus der Forschung  
**Training emotionaler Kompetenzen – Hilfe zur Selbsthilfe für Rettungskräfte** 42  
*Anne Gehrke*

› Personalia ›› 44

› Aus der Rechtsprechung ›› 45

› Medien/Impressum ›› 46



## Wird Arbeiten immer intensiver und belastender?



Mehr als die Hälfte (51 Prozent) der Beschäftigten in Deutschland fühlte sich im Jahr 2018 durch sehr schnelles Arbeiten belastet. Zwölf Jahre zuvor waren es noch 43 Prozent gewesen. Das zeigen Ergebnisse von Erwerbstätigenbefragungen der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), die in dem aktuell veröffentlichten Faktenblatt „Zeitdruck und Co – Wird Arbeiten immer intensiver und belastender?“ nachzulesen

sind. Bezüge lassen sich zu den Jahren 2006 und 2012 herstellen. Es hatten jeweils über 17.000 Beschäftigte an den Befragungen teilgenommen.

Weitere Ergebnisse:

- Die meisten Angaben blieben über den Zeitvergleich konstant.
- Die Arbeitsintensität hat über die Zeit nicht zugenommen und ist teilweise sogar rückläufig.

- Die Zahl der Beschäftigten, die sich unter starkem Termin- und Leistungsdruck fühlen, ging um bis zu elf Prozent zurück.
- Ein Drittel der Betroffenen bewertet es als belastend, gleichzeitig verschiedene Aufgaben zu bearbeiten.
- Mehr als drei Viertel empfinden das häufige Arbeiten an der Grenze der Leistungsfähigkeit als Belastung.
- Während die Intensität durch schnelles Arbeiten signifikant gesunken ist, nahm dies im vergangenen Jahr mehr als die Hälfte der betroffenen Beschäftigten als Belastung wahr.

Die Ergebnisse zeigen insgesamt, dass eine hohe Arbeitsintensität mit Erschöpfung der Beschäftigten einhergeht und damit ein gesundheitliches Risiko darstellen kann.

**i**

### Weitere Informationen:

baua: Fakten „Zeitdruck und Co – Wird Arbeiten immer intensiver und belastender?“ gibt es als PDF im Internetangebot der BAuA unter: [www.baua.de/dok/8813930](http://www.baua.de/dok/8813930)

## Gute Ideen für betriebliche Verkehrssicherheit

Noch bis zum 30. Juni 2019 suchen der VDSI – Verband für Sicherheit, Gesundheit und Umweltschutz bei der Arbeit – und der Deutsche Verkehrssicherheitsrat (DVR) innovative Praxisbeispiele, die das Unfallrisiko auf dem Arbeitsweg, Schulweg oder beim innerbetrieblichen Transport und Verkehr senken. Schutzwirkung, aber auch Nachhaltigkeit, Effizienz

und Kreativität werden entscheiden, wer auf der A+A 2019 in Düsseldorf prämiert wird. Unternehmen, Institutionen und Einzelpersonen können sich mit ihren Projekten bewerben unter: [www.vdsi-unterwegs-aber-sicher.de](http://www.vdsi-unterwegs-aber-sicher.de)

Gesucht werden gute Ideen für mehr Verkehrssicherheit.



Foto: Robert Kneschke

## Folgen des Brexit

Der Brexit sorgt für große Unsicherheit bei deutschen und britischen Unternehmen und deren Beschäftigten. Was müssen sie beachten, wenn sie nach dem Austrittsdatum im jeweils anderen Land beruflich aktiv sind? Für ihre Versicherungen, sowohl für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber als auch für Beschäftigte, haben Berufsgenossenschaften und

Unfallkassen Informationen zu möglichen Folgen des Brexit auf der Webseite der DGUV zusammengestellt. Die Seite informiert über die Bereiche Versicherungsschutz, Beitragspflicht und Entschädigung. Dabei ist zu beachten, von wo aus Arbeitskräfte jeweils entsendet wurden. Die Betroffenen finden Empfehlungen und konkrete Anlaufstellen,

sowohl in Deutschland als auch im Vereinigten Königreich.

**i**

### Weitere Informationen:

[www.dguv.de](http://www.dguv.de) (Webcode: d1181934)  
[www.dsv-europa.de/news](http://www.dsv-europa.de/news)  
[www.bmas.de](http://www.bmas.de)

## German Paralympic Media Award zum 19. Mal verliehen

„Mit diesem Preis wollen wir Aufmerksamkeit schaffen für den Behindertensport. Wir wollen Menschen dazu einladen, selbst aktiv zu werden, und wir wollen zeigen, wie wichtig Sport für die Rehabilitation ist.“ Mit diesen Worten erklärte Prof. Dr. Joachim Breuer, Hauptgeschäftsführer der DGUV, warum die gesetzliche Unfallversicherung mit dem German Paralympic Media Award (GPMA) regelmäßig herausragende Berichterstattung über den Behindertensport auszeichnet. Am 20. März wurde der GPMA zum 19. Mal vergeben. Prämiert wurden Journalistinnen und Journalisten für ihre Beiträge in fünf Kategorien: Artikel, Fotografie, Audio, Film/Video und Onlineplattform/Social-Media-Kanal.



Gregor Doepke, Leiter der Kommunikation der DGUV, übergibt den Sonderpreis an den ehemaligen Präsidenten des Internationalen Paralympischen Komitees (IPC), Sir Philip Craven.

Die Laudationen hielten prominente paralympische Sportlerinnen und Sportler wie Anna Schaffelhuber und Heinrich Popow oder Bundesarbeitsminister Hubertus Heil. Er nutzte den Anlass, um die Rolle des Behindertensports für die Gesellschaft hervorzuheben. Die Sportlerinnen und Sportler trugen mit ihren Leistungen dazu bei, den Gedanken der Inklusion in die Köpfe zu bringen – vermittelt auch durch die Arbeit der Journalistinnen und Journalisten. Heil: „Der German

Paralympic Media Award hilft, unseren Blick zu erweitern.“

Der Sonderpreis der diesjährigen Verleihung ging an den ehemaligen Präsidenten des Internationalen Paralympischen Komitees (IPC), Sir Philip Craven, für seine herausragenden sportlichen Leistungen sowie sein Engagement für den Behindertensport. Da Sir Craven nicht persönlich zur Verleihung anreisen konnte, überbrachte Gregor Doepke, Pressesprecher und Leiter der

Kommunikation der DGUV, ihm den Preis an seinem Wohnort in England. Das Publikum des GPMA konnte diesen Moment per Videoaufzeichnung mitverfolgen. Sir Craven bedankte sich für die Ehrung mit dem Versprechen, im kommenden Jahr die Schirmherrschaft des GPMA zu übernehmen.

**i**

### Weitere Informationen:

Alle Preisträgerinnen, Preisträger und ihre Beiträge unter: [www.dguv.de/gpma](http://www.dguv.de/gpma)

## Strategie UN-BRK 2025

Die gesetzliche Unfallversicherung hat ein neues Strategiepapier zur UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) vorgelegt, um weiterzuführen, was sie bisher mit ihren Aktionsplänen zur Umsetzung

der UN-BRK erreicht hat. Damit wird die UN-BRK als dauerhafte Führungs- und Querschnittsaufgabe in allen Bereichen der gesetzlichen Unfallversicherung verankert.

Ziel der „Strategie UN-BRK 2025“ ist es, Inklusion, Partizipation und Bewusstseinsbildung weiter voranzutreiben. Zu den konkret beschlossenen Maßnahmen gehört die Stärkung der Beratungskompetenz für den Abbau von Barrieren für Menschen mit Behinderungen in der Arbeitswelt. Künftig sollen alle Konzepte zu Chancen und Risiken der Digitalisierung und Arbeit 4.0 die Auswirkungen für Menschen mit Behinderungen berücksichtigen. Die gesetzliche Unfallversicherung baut ihr Engagement und ihre Kompetenz im Behindertensport weiter aus, denn beides ist auch originär in ihrem Auftrag verankert.



Das Engagement der gesetzlichen Unfallversicherung im Behindertensport ist in ihrem Auftrag verankert.

**i**

### Weitere Informationen:

[www.dguv.de](http://www.dguv.de) (Webcode: d133311)

Quelle: BG Kliniken



## Reha Symposium der BG Kliniken

Das Reha Symposium der BG Kliniken geht in die zweite Runde: Am 26. und 27. September 2019 richtet die BG Klinik Ludwigshafen die neue Fachkonferenz der Kliniken der gesetzlichen Unfallversicherung aus. Das Reha Symposium ist eine Fachkonferenz für den aktiven Experten-austausch zu Herausforderungen und Entwicklungen in der berufsgenossen-schaftlichen Rehabilitation. Der Wissen-schaftliche Leiter Dr. Henry Kohler lädt ein: „Das Reha Symposium der BG

Kliniken bietet die ideale Plattform für Sie als Mitarbeiter der Unfallversicherungs-träger, Therapeuten aller Fachdisziplinen, Psychologen und Ärzte, in einen interdis-ziplinären Austausch zu treten.“

### **i** Weitere Informationen:

Das Programm und Anmelde-möglichkeiten sind zu finden unter: [reha-symposium.bg-kliniken.de](http://reha-symposium.bg-kliniken.de)

## Gemeinsam gegen Hautkrebs

Die Berufsgenossenschaft für Bauwirt-schaft (BG BAU) und die Sozialversiche-rung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau (SVLFG) haben mit anderen Sozialpartnern ein Maßnahmenbündel gegen Hautkrebs vereinbart. Arbeitge-berinnen und Arbeitgebern wird verdeut-licht, wie sie ihre Belegschaften bereits

durch einfache Maßnahmen schützen können. Auch die Beschäftigten sollen intensiver informiert und eingebunden werden, unter anderem durch Apps, welche die Intensität der UV-Strahlung am Arbeitsort und Schutzmaßnahmen anzeigen. Kernstück der Sozialpartner-vereinbarung ist jedoch eine Angebots-

vorsorge: Die Unternehmen werden Mit-arbeiterinnen und Mitarbeitern, die überwiegend im Freien arbeiten, einmal jährlich anbieten, sich während der Arbeitszeit medizinisch beraten zu lassen und ein Hautscreening durchzuführen. Für die Kosten kommen die Betriebe auf.

## Mehrsprachige Betriebsanweisungen

Die Sozialversicherung für Landwirt-schaft, Forsten und Gartenbau (SVLFG) bietet Muster-Betriebsanweisungen neben Deutsch auch in Englisch, Polnisch, Rumänisch, Russisch und Bulgarisch an. Damit ist dieses wichtige Unterweisungs-instrument auch für Beschäftigte mit geringen Deutschkenntnissen einsetzbar.

Hartmut Otto, Bereich Prävention der SVLFG: „In der Land- und Forstwirtschaft sowie dem Gartenbau werden in vielen Bereichen ausländische Saisonarbeits-kräfte eingesetzt. Auch in anderen Berei-chen der Landwirtschaft wie der Tierhal-tung sind Arbeitskräfte zurzeit schwer zu finden und auch hier arbeiten etliche meist osteuropäische Arbeitskräfte. Diese sind oft der deutschen Sprache nicht oder nur in geringen Umfang mächtig. Da Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen verpflichtet sind, ihre Beschäftigten zu unterweisen und anzuweisen, und die Be-schäftigten den Inhalt auch verstehen müssen, haben wir uns dazu entschieden,



Quelle: SVLFG

Unterweisungshilfen und Betriebsanwei-sungen in Fremdsprachen zur Verfügung zu stellen. Das unterstützt unsere versicherten Unternehmen und führt aus unserer Sicht auch zu mehr Sicherheit bei diesen Arbeitskräften.“

### **i** Weitere Informationen:

Die Musterbetriebsanweisungen sind zu finden unter: [www.svlfg.de](http://www.svlfg.de)  
> Prävention > Praxishilfen > Muster-Betriebsanweisungen > Betriebs-anweisungen in Fremdsprachen

## BG Kliniken bieten Praktika an

„Ich möchte unbedingt Ärztin werden“, sagt Paula Rixgens. Damit dieser Traum in einigen Jahren Wirklichkeit werden kann, muss die 18-Jährige aber erst einmal die Voraussetzungen für das Medizinstudium erfüllen. Eine davon ist ein Praktikum im Bereich Pflege, das Rixgens gerade im BG Klinikum Duisburg auf den Stationen für neurologische Rehabilitation und Schwerebrandverletzte sowie auf der Wahlleistungsstation absolviert hat. „Wir bieten seit einiger Zeit regelmäßig solche Pflege-Praktika an und haben bisher gute Erfahrungen mit den zumeist jungen Menschen gemacht“, sagt die stellvertretende Pflegedirektorin Michaela Weigelt. Fast alle bisherigen Praktikantinnen und Praktikanten seien sehr interessiert an den Pflege- und Arztberufen gewesen.



Foto: BG Kliniken

Praktikantinnen und Praktikanten sind in allen Berufsgenossenschaftlichen Kliniken willkommen, hier Paula Rixgens im Klinikum Duisburg.



Foto: shutterstock / LoopAll, Vlad Enculescu

## kommitchensch Film & Media Festival auf der A+A

Film, Video oder Blog einreichen und gewinnen beim kommitchensch Film & Media Festival der A+A 2019: Vor allem Unternehmen sind eingeladen, eigene Videos und Medienproduktionen vorzustellen. Einsendeschluss ist der 30. Juli 2019. Bewerbungsunterlagen gibt es unter: [www.kommitchensch.de](http://www.kommitchensch.de)

## Plakate provozieren für die Sicherheit

Mit markanten Motiven und starken Sprüchen wirbt die neue Plakatserie der Berufsgenossenschaft Energie Textil Elektro Medienerzeugnisse (BG ETEM) für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit. „Die Motive der Plakate arbeiten ganz bewusst mit kleinen Irritationen“, beschreibt Holger Zingsheim, Leiter der Kommunikationsabteilung der BG ETEM, die Plakatidee. Mitgliedsunternehmen erhalten alle drei Monate neue Plakate aus der Serie kostenfrei zugeschickt. „Viele haben feste Plätze für unsere Plakate

eingerrichtet.“ Zudem haben die Motive den Weg in die digitale Welt gefunden. Als animierte GIFs finden sie insbesondere in den Social-Media-Kanälen der BG ETEM ihr Publikum. Mit der Plakatserie will die BG ETEM auch die Kampagne kommitchensch für eine bessere Kultur der Prävention noch stärker ins Bewusstsein der Unternehmen bringen. „Wir wollen“, so Zingsheim, „dass Führungskräfte und Beschäftigte bei allen Entscheidungen bewusst Sicherheit und Gesundheit den Vorrang geben.“



Quelle: BG ETEM

Interview

# „Digitalisierung vereinfacht den Zugang zu Qualifizierung“

Drei Fragen an Katrin Boege vom Institut für Arbeit und Gesundheit der DGUV (IAG) zu den 10. IAG-Trainertagen, die am 4. und 5. Juni stattfinden werden.

## Frau Boege, das Thema der diesjährigen IAG-Trainertage lautet Qualifizierung im Zeitalter von Arbeit 4.0. Welche Chancen bieten sich hier für Training und Qualifizierung?

Digitalisierung, Globalisierung und Flexibilisierung sind die Hauptmerkmale von Arbeit 4.0. Digitalisierung und Flexibilisierung ermöglichen es, Trainings zeit- und ortsungebunden anzubieten, wir können also mehr Menschen erreichen. Die Globalisierung weckt das Interesse inter-

nationaler Zielgruppen an unseren Bildungsangeboten und es entstehen neue Netzwerke. Darin sehen wir die große Chance, dass andere Länder ein ähnliches Verständnis für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit entwickeln.

## Welche Rolle wird Qualifizierung im lebenslauforientierten Arbeiten spielen?

Es geht um Flexibilität das gesamte Arbeitsleben lang – Weiterbildung wechselt mit intensiven Arbeitsphasen. Qualifizierung gewinnt an Bedeutung, weil Menschen älter werden und zugleich die Halbwertszeit von Wissen sinkt. Weiterbildung selbst ist nicht mehr zwingend an Orte und Zeiten gebunden: Webkonferenzen und digitale Datenbanken ermöglichen es beispielsweise, in Deutschland zu leben und in den USA einen Master zu machen.

## Welche Lehr- und Lernmethoden favorisieren Sie persönlich?

Ich selbst liebe Lernmethoden, bei denen die Teilnehmenden ihre Komfortzone verlassen und persönlich wachsen. Bei der Coaching-Ausbildung der DGUV, die



Foto: DGUV

Katrin Boege ist Psychologin und am IAG in Dresden als Referentin im Bereich Unternehmensorganisation, Kooperation und Recht sowie als Produktmanagerin für Dozentinnen und Dozenten sowie internationale Seminare zuständig.

ich leite, sind Kompetenz- und Persönlichkeitsentwicklung der angehenden Coaches Kernelemente. Auch die Methode „Lernreise“, die das Aufsuchen von innovativen Lehr- und Lernorten außerhalb eines Seminarsettings umfasst, liegt mir sehr.

i

### Tipp: IAG-Trainertage 2019: Qualifizierung im Zeitalter von Arbeit 4.0

Was bedeutet Arbeit 4.0 für Training und Qualifizierung? Welchen Einfluss hat es auf das Lernen, wenn Menschen überall und jederzeit arbeiten? Und welche Auswirkungen hat das auf die Gestaltung von Qualifizierung? Die IAG-Trainertage 2019 in Dresden widmen sich diesen Fragen aus verschiedenen Blickwinkeln.

Termin: 4. und 5. Juni 2019

[www.dguv.de](http://www.dguv.de), Webcode: d1181932

## Zahl des Monats: Zwei Millionen

Mehr als zwei Millionen Menschen\* haben 2017 an Aus- und Fortbildungsveranstaltungen der gesetzlichen Unfallversicherung zu Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit teilgenommen. Diese Zahl schließt Unternehmerinnen und Unternehmer ein, alle Teilnehmenden von Erste Hilfe Kursen für die Ersthelferinnen und Ersthelfer in Betrieben und Bildungseinrichtungen und etwa 670.000 Sicherheitsbeauftragte und 85.000 Fachkräfte für Arbeitssicherheit die in Betrieben und Bildungseinrichtungen.

\*ohne Schüler-Unfallversicherung



Quelle: LIEBCHEN+LIEBCHEN



## Beginn für eine Erneuerung der Europäischen Union

Jede Stimme zählt! Das gilt auch für die Wahlen zum Europäischen Parlament, die vom 23. bis 26. Mai 2019 stattfinden. Die Abgeordneten des Europäischen Parlamentes sind die Stimme der Bürgerinnen und Bürger in Europa. Sie setzen sich für deren Bedürfnisse in Brüssel ein, indem sie sich aktiv an konkreten Initiativen der Europäischen Union beteiligen, auch in der Sozial- und Gesundheitspolitik.

Ein Blick in die Wahlprogramme der Parteien zeigt, dass sich fast alle für eine Stärkung Europas einsetzen möchten. Auch die soziale Dimension Europas, die bereits Jean-Claude Juncker in den Fokus gestellt hat, soll weiter vorangetrieben werden.

Ein klares Bekenntnis zum Zukunftsthema Digitalisierung und deren Weiterentwicklung findet sich in allen Programmen und vor allem in unterschiedlichen Politikbereichen wieder. Vereinzelt wird auch die langfristige nachhaltige Finan-



Nach der Europawahl wird sich Europa erneuern.

zierung der sozialen Sicherungssysteme angesprochen sowie die Bedeutung von Präventionsmaßnahmen im Bereich Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit oder die Notwendigkeit einer verbesserten Teilhabe für Menschen mit Behinderungen im Arbeitsmarkt.

Sobald sich die Volksvertretung der Europäischen Union im Juni 2019 für die kommende Legislaturperiode 2019 bis 2024 zusammengesetzt hat, wird sich im Herbst auch die Europäische Kommission neu formieren. Ein Auftakt für eine Erneuerung der Europäischen Union.

## Bereitschaftszeit freiwilliger Feuerwehrleute ist Arbeitszeit

Feuerwehrleute haben regelmäßig Bereitschaftsdienste zu leisten. Wenn sie die Zeit zu Hause verbringen und im Notfall innerhalb von Minuten einsatzbereit sein müssen, ist diese Zeit als Arbeitszeit anzusehen. Das hat der Europäische Gerichtshof entschieden (Rs. C-518/15) und darauf hingewiesen, dass auch die EU-Arbeitszeitrichtlinie mit einer durchschnittlichen Höchstarbeitszeit von 48 Stunden pro Woche gilt.

Der Entscheidung liegt die Klage eines freiwilligen Feuerwehrmannes aus Belgien zugrunde, der in seiner Haupttätigkeit Angestellter eines Privatunter-

nehmens ist. Als freiwilliger Feuerwehrmann einer belgischen Gemeinde unterlag er einem festgelegten Dienstplan, in dem seine potenziellen Einsatzzeiten geregelt waren. Während dieser Bereitschaftszeit war er verpflichtet, im Notfall innerhalb von acht Minuten dem Ruf der Feuerwehr Folge zu leisten. Für die Zeit der Bereitschaft erhielt er eine jährliche Pauschale, für einen konkreten Einsatz eine Entschädigung. Der freiwillige Feuerwehrmann verlangte jedoch auch für den Bereitschaftsdienst eine Entschädigung, da er sich gehindert sah, in dieser Zeit seinen persönlichen oder sozialen Interessen nachzugehen.

Der Europäische Gerichtshof wies in seinem Urteil darauf hin, dass die Mitgliedstaaten bei bestimmten Kategorien von Feuerwehrleuten, die bei öffentlichen Feuerwehren beschäftigt sind, nicht von allen Verpflichtungen aus der EU-Arbeitszeitrichtlinie abweichen dürfen, so zum Beispiel auch nicht von der Arbeitszeit und Ruhezeit.

Die Entscheidung könnte auch für die Freiwillige Feuerwehr in Deutschland Auswirkungen haben.

## Die Selbstverwaltung in der Unfallversicherung

# Deutsche Geschichte, europäische Zukunft

Immer wieder wird ein Reformbedarf der Sozialverwaltung der deutschen Sozialversicherung angemahnt. Doch wie groß ist dieser vermeintliche Reformbedarf wirklich? Eine Betrachtung der Vergangenheit hilft, den Blick für die Zukunft zu schärfen.

Wenn wir über Sozialversicherung sprechen, so sprechen wir über Deutschland stets als Vorreiter in vielen Bereichen – und vielleicht ist der Bereich der sozialen Selbstverwaltung von allen sogar der revolutionärste.<sup>1</sup> Viele Länder folgen dem deutschen Modell, wollen sich beraten lassen, überdenken die eigenen Sozialversicherungsmodelle bei dem Blick auf das hiesige. Dennoch hinterfragen wir – die wir das vermeintliche Optimum leben – dieses Modell stetig, fragen uns, ob die soziale Selbstverwaltung überhaupt noch notwendig, sogar ob sie überhaupt noch politisch tragbar ist. Oder ob die soziale Selbstverwaltung in der heutigen Zeit überhaupt noch den Zweck erfüllt, ja erfüllen kann, den sie einst haben sollte. Ist das Modell Selbstverwaltung in der Sozialversicherung also tatsächlich so reformbedürftig, wie es häufig dargestellt wird? Oder hat sich das Modell im Laufe der Debatte, die mangels konkreter Änderungsvorstöße mehr sich selbst als der Sache zu dienen scheint, vielleicht ganz unbemerkt bereits selbst überlebt? Welche Rolle kann die soziale Selbstverwaltung in einem Zeitalter von Globalisierung, Digitalisierung und der Föderalisierung Europas noch haben?

All diese Fragen sind für die Zukunft der Selbstverwaltung von zentraler Bedeutung und warten darauf, beantwortet zu werden. Der französische Schriftsteller

und Politiker André Malraux sagte einst: „Wer die Zukunft lesen will, muss in der Vergangenheit blättern.“<sup>2</sup> Kann uns also ein Blick in die Vergangenheit die Antwort auf die Fragen für die Zukunft der Selbstverwaltung bringen?

### Der Blick zurück

Die Geschichte der Sozialversicherung ist ein Stück deutsche Geschichte und zeigt, dass der Streit um das Bestehen der sozialen Selbstverwaltung keine Erfindung des 21. Jahrhunderts ist.

---

„Selbstverwaltung ist auch:  
Verantwortung für sich selbst  
übernehmen.“

---

Otto von Bismarck sagte einst: „Selbstverwaltung ist älter als der moderne Staat.“<sup>3</sup> Der moderne Staat war damals das etwa ein Jahrzehnt alte Deutsche Kaiserreich; und auch wenn diese Aussage vermutlich eher eine Rechtfertigung gegenüber seinen Kritikern gewesen sein dürfte – Bismarck wollte klarstellen, dass Selbstverwaltung nicht etwa eine seiner Erfindungen sei und sie nicht bereits deshalb verachtet werden müsse – so ist diese

Aussage nicht von der Hand zu weisen. Tatsächlich folgt die Selbstverwaltung der Sozialversicherung schon, seitdem diese noch in den Kinderschuhen steckte. Wobei es richtiger wäre zu formulieren: Die Selbstverwaltung ist der Grundgedanke der Sozialversicherung. Denn soziale Selbstverwaltung gab es, schon lange bevor es die Sozialversicherung im Bismarck'schen Sinne gab.

Doch was genau ist Selbstverwaltung? Häufig trifft man in diesem Zusammenhang auf die Aussage „Selbstverwaltung ist gelebte Demokratie“, was sehr verheißungsvoll klingt, jedoch keine Definition im engeren Sinne ist. Juristisch gesprochen ist Selbstverwaltung die Übertragung von Verwaltungsaufgaben durch den Staat an rechtlich verselbstständigte Organisationen, die den Betroffenen die eigenverantwortliche Gestaltung ermöglicht. Mit dieser formalen Definition wird die Selbstverwaltung zwar in ihrer Funktion und ihrer Aufgabe erklärt. Was jedoch der tatsächliche Inhalt der Selbstverwaltung ist, was ihr tatsächliches Wesen ausmacht, vermag hierdurch nicht zum Ausdruck gebracht zu werden. Um dieses Wesen besser zu erfassen, ist es hilfreich sich dem Begriff historisch-etymologisch zu nähern.

**Selbstverwaltung.**  
**Selbst-Verwaltung.**  
**Sich selbst verwalten.**

## Autor und Autorin



**Prof. Dr. Joachim Breuer**  
Hauptgeschäftsführer der DGUV  
E-Mail: joachim.breuer@dguv.de



**Lucia Gondolatsch**  
Direktionsbüro der DGUV  
E-Mail: lucia.gondolatsch@dguv.de

Foto: Wolfgang Bellwinkel/DGUV

Foto: Privat

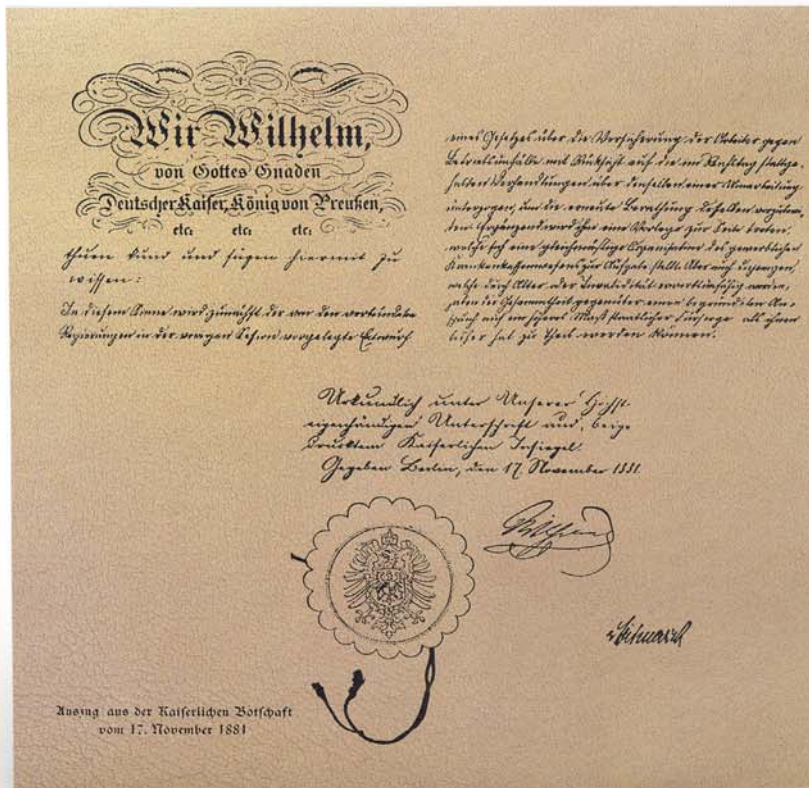


Foto: BG RCI

Die Kaiserliche Botschaft vom 17. November 1881 enthält die Grundzüge eines vollständigen Systems der Arbeiterversicherung und sieht den Aufbau einer Kranken-, Unfall- und Rentenversicherung sowie die Schaffung von Körperschaftlichen Genossenschaften mit Selbstverwaltung vor.

Gleichzeitig aber auch: Verantwortung für sich selbst übernehmen. Ein Ansatz, der sich auch in der Historie der Selbstverwaltung verfolgen lässt. So gab es bereits Anfang des 13. Jahrhunderts erste Fürsorgekassen der Bergleute, gegründet und unterhalten von Arbeitern für Arbeiter. Diese ersten Knappschaften waren sozusagen Selbstverwaltungen im wörtlichen Sinne, da die Arbeiter in Ermangelung anderweitiger Hilfen sich selbst halfen, sich selbst verwalteten – und somit Verantwortung für sich selbst übernahmen.

Anfang des 19. Jahrhunderts dann sollten selbstverwaltungsähnliche Zusammenschlüsse erstmalig im Bereich des Arbeitsschutzes dafür Sorge tragen, dass die bis dahin erlassenen Schutzvorschriften eingehalten wurden. Schon im Jahr 1838 waren die ersten dieser sogenannten Regulativen erlassen worden.<sup>4</sup> Anlass hierzu war die in dieser Zeit des Industrialisierungsbeginns verhältnismäßig große Anzahl an verunglückten Kindern und Jugendlichen, welche regelmäßig – zumeist in Stahl- und Eisenbahnbetrieben – zur Arbeit

herangezogen wurden. Um diese Gruppe besonders zu schützen, wurden damals entsprechende Vorschriften nach englischem Modell erlassen.<sup>5</sup> Während solche Schutzvorschriften in England jedoch durch eigens eingerichtete Behörden überwacht wurden, überließ man die Überwachung in Deutschland zunächst den Schul- und Ortspolizeibehörden – die hiermit schnell überfordert waren.<sup>6</sup> Im Jahr 1847 sollte daher hierfür ein Ersatz etabliert werden – in welchem abermals der Grundgedanke der Übernahme der Eigenverantwortung wiederkehrt. So kamen im jeweiligen Fabrikbezirk der Ortsvorsteher, der Arzt, der Pfarrer, der Schulvorsteher, der betroffene Fabrikunternehmer und ein Arbeiter in einer Lokalkommission zusammen und prüften, ob die damaligen Regulativen eingehalten wurden.<sup>7</sup> Diese Kommissionen waren jedoch optional, von flächendeckender Selbstverwaltung konnte Mitte des 19. Jahrhunderts daher zwar noch lange nicht gesprochen werden, doch lässt sich bereits hierin der demokratische Grundgedanke der Selbstverwaltung erkennen.

### Frühformen der Selbstverwaltung

Bismarcks Aussage also trifft in der Tat zu: Selbstverwaltung in ihrer Grundform ist älter als der moderne Staat. Doch war es nicht der demokratische Grundgedanke, der den damaligen Reichskanzler die Einführung der Sozialgesetze mit solcher Vehemenz verfolgen ließ.<sup>8</sup> So war er nicht etwa von einer plötzlich auftretenden, vom Sozialgedanken getragenen, besonderen Fürsorge für die Arbeiterklasse geleitet, sondern vielmehr von der Angst vor dem Aufstand. Zu laut waren seiner Ansicht nach die sozialdemokratischen Agitatoren, die der Arbeiterbewegung Aufwind verschafften.

Nach Bismarcks Vorstellung sollten die Sozialgesetzte die Arbeiterklasse wieder mehr an den Staat binden und den Aufstand unterdrücken und nicht etwa die Gesellschaft demokratisieren.<sup>9</sup> Beinahe könnte man behaupten, dass in Deutschland in einer Zeit, in der in anderen (benachbarten) Ländern bürgerliche Freiheit und politische Rechte durch Aufstand erkämpft und in der Folge soziale Rechte der Bürger gesetzlich verankert wurden, stattdessen soziale Rechte als „Ersatz“ für politische Rechte eingeräumt werden sollten.<sup>10</sup> Nicht umsonst wird die Bismarck'sche Sozialpolitik noch heute eine Politik von „Zuckerbrot und Peitsche“ genannt – wollte sie den Bürgern doch ebenso viel nehmen, wie sie ihnen geben sollte.

Im Laufe der Entwicklung der Sozialgesetze und besonders in Zusammenhang mit der Gründung von Berufsgenossenschaften und deren Selbstverwaltung in der Unfallversicherung hatte Bismarck jedoch viele Gegner. Unter den größten Kritikern Bismarcks fand sich damals ein gewisser Theodor Lohmann, Geheimrat und Ministerialbeamter.<sup>11</sup> Dabei war dieser nicht einmal gegen die Selbstverwaltung per se, hatte er doch mit Überzeugung an dem Entwurf des Krankenversicherungsgesetzes mitgewirkt. Doch die Etablierung einer Selbstverwaltung bei gleichzeitiger Zwangsmitgliedschaft der Unternehmer in den Berufsgenossenschaften sah er als sinnentleert und heuchlerisch an. Seiner Ansicht nach lag darin nicht etwa ein „Abrücken von der verhassten Staatsomnipotenz“, vielmehr würden „bürokratische Willkür und Allmacht in einer bisher unerhörten Weise auf den Thron gebracht“ – alles unter der „verführerischen Maske der Selbstverwaltung“.<sup>12</sup>

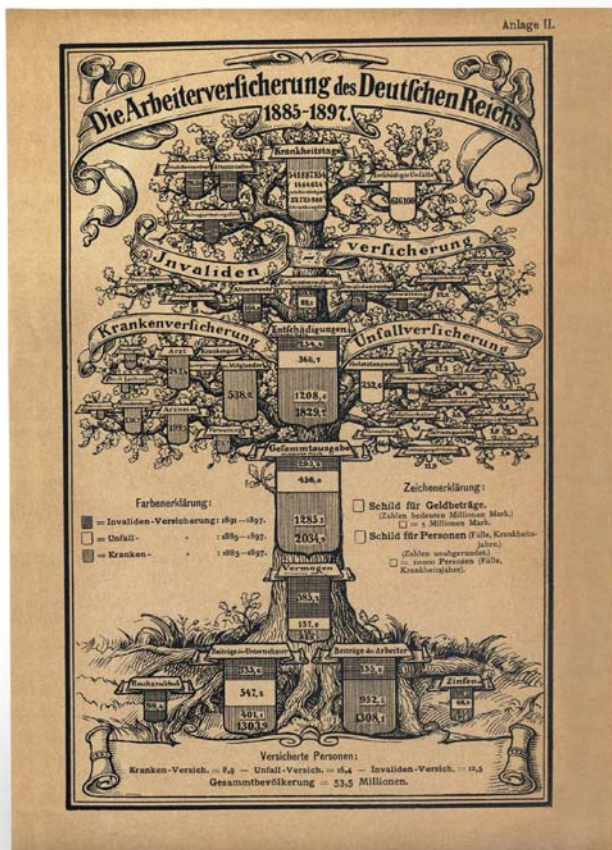


Foto: DGUV

Versicherungsbaum der Arbeiterversicherung des Deutschen Reiches 1885 – 1897

Wie Lohmann in mehreren Briefen an seinen Freund, den Philosophen und Theologen Dr. Ernst Friedrich Wyneken schrieb, sei die „Selbstverwaltung in der Unfallversicherung doch nur wesenslose Dekoration“ zur Führung eines durch Bismarck und seine Anhänger kontrollierten Interessenkampfes.<sup>13</sup> Lohmann, der seine Ansichten auch gegenüber Bismarck persönlich äußerte, wurde von der weiteren Mitarbeit an dem Gesetz entbunden.

Doch Lohmann war nicht der Einzige, der das Institut der Berufsgenossenschaften und das System der Selbstverwaltung kritisierte. Große Kritik wurde immer wieder vor dem Hintergrund der vermeintlichen Überforderung der Selbstverwaltung und dem vermeintlich fehlenden Interesse

an der Mitwirkung in derselben laut. In einer Versammlung von Unternehmern aus Eisen- und Stahlindustrie wurde von einem der Referenten, Henry Axel Bueck, wiedergegeben, dass sich immer mehr Genossen unterschiedlicher Berufsgenossenschaften, aber gleicher Industriezweige in Vereinen zusammäten, die sodann Einzelne zur Vertretung ihrer Interessen in die Genossenschaftsversammlungen absandten. Dies hätte jedoch zur Folge, „dass es immer Einzelne seien, die sich beteiligen, dass es stets dieselben Gesichter, sehr liebe Gesichter, seien, die man immer wieder sehe.“ Sinn und Zweck der Selbstverwaltung könne es jedoch nicht sein, dass es nur Einzelne seien, die die wirtschaftlichen Interessen aller vertreten, „oder gar deren Last tragen“ würden.<sup>14</sup>

Die Landwirte wiederum seien gar für das System der Unfallversicherung schon deswegen untauglich, „weil unter ihnen wenig Neigung, wenig Talent für die Selbstverwaltung bestehe“, so der damalige Bundesratsbevollmächtigte Adolf Freiherr Marschall von Biberstein in einer Ausschusssitzung des Bundesrats.<sup>15</sup>

### Selbstverwaltung als Unternehmerverein

Dennoch: Das System der Selbstverwaltung setzte sich ungeachtet aller Kritik letztendlich auch in der Unfallversicherung durch – jedoch ohne Beteiligung der Arbeitnehmer. Der Centralverband Deutscher Industrieller hatte hierin einen „Nährboden für gefährliche sozialdemokratische Agitation“ gesehen und seine Zustimmung zu diesem Punkt verweigert.<sup>16</sup> Und so war die Selbstverwaltung in der Unfallversicherung viele Jahre allein Sache der Unternehmer. Dass die Berufsgenossenschaften dadurch gerade nicht zur Überwindung der Gegensätze zwischen Unternehmern und Arbeitern sowie Gewerkschaften beitrugen, war die logische Konsequenz der Einseitigkeit in der Selbstverwaltung. Dies nicht zuletzt, weil die Berufsgenossenschaften aus Sicht der Arbeitnehmer, sowohl wegen der fehlenden Mitwirkungsmöglichkeiten als auch wegen der alleinigen Unternehmerfinanzierung, ihnen ferne und somit fremde Einrichtungen blieben. Dieser „Makel“ haftete dem Unfallversicherungsgesetz noch bis Mitte des 20. Jahrhunderts an: Erst 1951, mit der Einführung des Gesetzes zur Selbstverwaltung nach dem Ende des Zweiten Weltkrieges, wurde die paritätische Besetzung der Selbstverwaltung eingeführt.

Bis heute ist das System der Selbstverwaltung, dessen Grundstrukturen denen der damaligen Zeit nach wie vor in weiten Teilen gleichen, in der Sozialversicherung weltweit beinahe einmalig.<sup>17</sup> Dabei ist Deutschland nicht nur in der eigenen Wahrnehmung Vorreiter und Vorbild für viele Länder. Was damals Ende des 19.

---

**„Welche Rolle kann die soziale Selbstverwaltung in einem Zeitalter von Globalisierung, Digitalisierung und der Föderalisierung Europas noch haben?“**

---

Jahrhunderts eingeführt wurde, gilt noch heute als erfolgreich und nachahmenswert. Doch wenn dieses Modell so fortschrittlich ist, woher rührt dann die immerzu schwelende Unzufriedenheit und woran wird diese Unzufriedenheit überhaupt gemessen?

**Beteiligung an Sozialwahlen als Indikator für Unzufriedenheit?**

Häufig wird die Beteiligung bei den Sozialwahlen als Index herangezogen. Diese lag bei der Sozialwahl im Jahr 2017 bei nur 30,42 Prozent, ein ungeachtet des leichten Anstiegs im Vergleich zur vorangehenden Wahl nach wie vor erschreckend niedriges Ergebnis. Sicherlich können Kritikerinnen und Kritiker dies als Nachweis für die Unzufriedenheit der Bevölkerung mit der Arbeit der Selbstverwaltung auslegen. Doch scheint das Problem bei genauer Betrachtung komplexer zu sein, und vor allem scheint es schon einen Schritt vorher anzusetzen, also noch vor der Wahl. So mangelt es der Sozialwahl, und konkludent hierzu auch der Selbstverwaltung, bereits an Bekanntheit. Diese ist unter der potenziellen Wählerschaft so gering, dass die meisten nicht aus Unzufriedenheit nicht wählen, sondern vielmehr, weil sie weder wissen, was, noch wen sie da wählen. Ebenso wenig ist bekannt, welche Aufgaben die Selbstverwaltung erfüllt und welchen Mehrwert sie für die Gesellschaft und für die einzelne Person hat.

Wenig hilfreich ist in diesem Zusammenhang auch die Politik und ihr Umgang mit der sozialen Selbstverwaltung. Ein Modell, dessen Rechte durch den Gesetzgeber zunehmend beschränkt und welchem die Kompetenzen zunehmend entzogen werden, vermag auf Außenstehende verständlicherweise wenig überzeugend und zukunftsfrächtig erscheinen. Auch vermag die mediale Berichterstattung, die insbesondere mit Blick auf die Sozialwahlen häufig negativ und einseitig ausfällt, nicht dazu verhelfen, ein positives Bild zu vermitteln. Nicht verwunderlich ist es daher, dass Kritikerinnen und Kritiker der sozialen Selbstverwaltung diese als sinnentleert und realitätsfern bezeichnen.<sup>18</sup> Ebenso wenig scheint es vor diesem Hintergrund verwunderlich, dass es in den Selbstverwaltungsgremien mangels neuer interessierter Personen immer wieder zu Besetzungsproblemen kommt. Und so scheint sich die Geschichte nach 135 Jahren zu wiederholen, denn schon damals bezeichnete der Ministerialbeamte Lohmann die Selbstverwaltung als sinnentleert und schon damals beschwerten sich die Eisen- und Stahlindustriellen über ein mangelndes Mitwirkungsinteresse.

Wie soll eine Reform aussehen, die diese Probleme beheben kann? Vorschläge wie die Einführung von Onlinewahlen, die Abschaffung von Hürden bei der Einbringung von Wahllisten oder die Einführung

von Quotenregelungen für die Selbstverwaltung gibt es schon länger, doch ist fraglich, ob diese Instrumente eine wirkliche Reform der Selbstverwaltung auslösen würden. Fraglich ist zudem, welches Modell wir denn als Alternative anstreben sollten. Auch wenn es in der Regel üblich scheint, dass andere Länder sich von deutscher Seite beraten lassen, sollten wir mit Blick auf die letzte Frage einmal einen Blick über unsere Landesgrenzen wagen.

**Mögliche Reforminhalte**

Da stellen wir schnell fest, dass es zunächst überhaupt nur wenige Länder gibt, in denen die Unfallversicherung ein eigenständiger Sozialversicherungszweig ist. Lediglich in Österreich findet sich ebenfalls eine staatlich unabhängige, paritätisch besetzte Selbstverwaltung. In anderen Ländern hingegen werden die Leistungen häufig von Kranken-, Renten- oder übergreifenden Sozialversicherungsträgern übernommen. Sieht man sich die Organisation dieser Versicherungsträger dann etwas genauer an, kann man zudem feststellen: Neben unserem Modell der unabhängigen Selbstverwaltung gibt es noch zwei weitere Modelle.

So finden wir einerseits in Ländern wie Großbritannien oder Schweden ausschließlich staatlich gelenkte Systeme. Der Staat versichert und leistet, eine Mitwirkung oder Mitbestimmung der unmittelbar

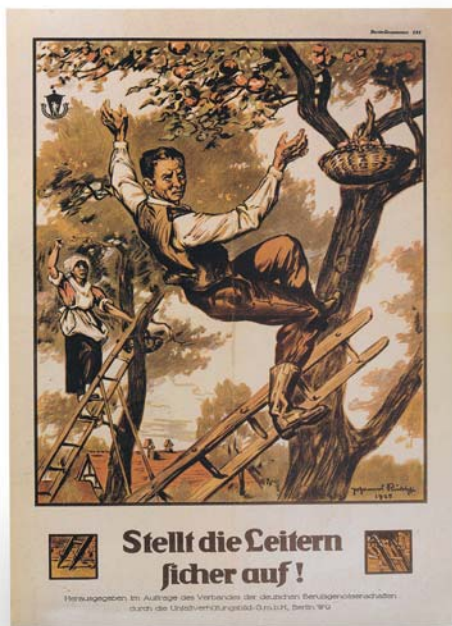


Foto: DGUV

Historisches Präventionsplakat zum Schutz von Landarbeitern aus dem frühen 20. Jahrhundert



Foto: DGUV

Historisches Präventionsplakat einer Berufsgenossenschaft aus dem 20. Jahrhundert

Betroffenen in Form von Selbstverwaltung findet nicht statt. Dieses System als Vorbild für eine Reform zu nehmen, dürfte wohl ausscheiden.

Das andere Modell, das in Ländern wie Australien oder Luxemburg oder auch Québec/Kanada praktiziert wird, ist das sogenannte tripartitische Modell. Ja, diese Länder haben Selbstverwaltungsorgane im Bereich der Sozialversicherung, jedoch sitzt neben Arbeitgebenden und Versicherten noch eine dritte Partei am Tisch: der Staat. Der Staat ist hier also nicht lediglich Überwachungsinstanz, sondern eine von drei Entscheidungsinstanzen. Dabei gilt die Parität wohl nur vermeintlich, denn wenn man die Organisationsstrukturen weiter studiert, stellt man ebenso fest, dass die Mitglieder der Organe nicht etwa durch Wahlen, sondern durch Berufung oder Ernennung in die Gremien kommen. Und dass die Geschäftsführung dann nicht etwa durch diese Gremien ernannt, sondern vielmehr durch den Staat eingesetzt wird. Und so bedarf es für die meisten Entscheidungen der Selbstverwaltung immer einer letzten Unterschrift von staatlicher Seite. Wie schmal der Grat zwischen unterzeichnender und entscheidender Person ist und wie sehr daneben überhaupt noch von „Selbstverwaltung“ die Rede sein kann, ist also mehr als fraglich.

Der Blick über den Tellerrand bringt uns also keinen verwertbaren oder vertretbaren Ansatz- man möchte sogar sagen, dass das hier gelebte System, seinem betagten Alter trotzend, in der Tat das fortschrittlichste von allen zu sein scheint. Und gleichzeitig ist es nachvollziehbar, dass wir trotz aller Kritik an dem, was wir haben, festhalten wollen.

### Alt, aber fortschrittlich

Was ist Selbstverwaltung? Im Ergebnis können wir feststellen, dass die Selbstverwaltung in der Sozialversicherung auch nach mehr als 135 Jahren ein bewundernswertes Unikum ist. Denn Selbstverwaltung bedeutet Nähe zu den unmittelbar Betroffenen. Selbstverwaltung ermöglicht sach- und ortsnahe Entscheidungsfindung. Selbstverwaltung ist unmittelbare Teilhabe und Mitwirkung am politischen Prozess. Selbstverwaltung bedeutet Autonomie. Und auch wenn das System zwar etwas träge geworden zu sein scheint, ist es in seiner Basis nach wie vor vielversprechend. Vielleicht ist der Reformbedarf

also gar nicht so groß wie vermutet. Vielleicht genügt es tatsächlich, in der Vergangenheit zu blättern, um einen Weg für die Zukunft zu finden. Denn beim Blättern in der Vergangenheit finden wir einen Grundgedanken, der gerade in der heutigen Zeit wichtiger scheint denn je. Wir brauchen eine starke und unabhängige Selbstverwaltung, die eine vollwertige Alternative zur staatlichen Verwaltung darstellt. Eine Selbstverwaltung, die den Betroffenen ermöglicht, eigenverantwortlich mitzuwirken. Und vielleicht ist dies der Ausweg aus der Krise: Neuaufgabe statt Reform, neu beleben statt neu erfinden.

Doch kann dieses Ziel einer „Selbstverwaltung 2.0“ nur erreicht werden, wenn die Hauptbeteiligten sich nicht selbst ständig hinterfragen. Es kann nicht erreicht werden, wenn es schon Probleme bereitet, genug Menschen für die Mitarbeit in der Selbstverwaltung zu begeistern.

Vielleicht ist das also der erste Schritt in die richtige Richtung. Es braucht neue junge Leute, die sich mit Überzeugung und Engagement der Sache widmen. Junge Leute, die gemeinsam mit den bereits agierenden engagierten Selbstverwalterinnen und Selbstverwaltern eine starke Selbstverwaltung bilden, die den Kritikerinnen und Kritikern starke Argumente entgegensetzen hat. Eine Selbstverwaltung, die wieder an ihrem Grundgedanken anknüpft, an ihrem Wesen: der Übernahme der Verantwortung für sich selbst. Von den Beteiligten erfordert dies Arbeit. Doch sollten wir nicht vergessen, dass sich die Mühe für dieses einmalige Modell lohnt, damit am Ende die Selbstverwaltung eben nicht nur „wesenslose Dekoration“, sondern tatsächlich gelebte Demokratie ist. ●



### Fußnoten

- [1] Der Beitrag basiert auf einem Vortrag, den Herr Prof. Dr. Breuer anlässlich des Symposiums „Die Selbstverwaltung im Wandel der Zeit“ gehalten hat.
- [2] André Malraux 1901–1976, französischer Schriftsteller, Dichter und Politiker
- [3] Zimmermann, A.: Die Selbstverwaltung in der Sozialversicherung, in: Gewerkschaftliche Monatshefte 1962, S. 290 f.
- [4] Wattendorf, F. (1999): Qualifizierung der Selbstverwaltung der gesetzlichen Unfallversicherung zur Erfüllung des Präventionsauftrages, asgard Verlag Sankt Augustin
- [5] 1833 wurden in England die ersten Factory Acts, sog. Fabrikgesetze, zum Schutz der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz eingeführt. In den darauffolgenden Jahren folgten auch andere Länder dem englischen Modell, unter anderem Deutschland mit der Einführung der ersten Regulative zum Schutz von Kindern und Jugendlichen in Zusammenhang mit der Einführung des ersten preußischen Eisenbahngesetzes 1838.
- [6] Wattendorf, F. a. a. O., S. 25
- [7] Wattendorf, F. a. a. O.
- [8] Klenk, T.: Selbstverwaltung – ein Kernelement demokratischer Sozialstaatlichkeit?, in: ZSR 52 (2006), Heft 2, S. 273 –291
- [9] Klenk, T. a. a. O.
- [10] Marshall, T. H. (1992): Bürgerrechte und soziale Klassen, Campus-Verlag, S. 42 ff.
- [11] Wattendorf, F. a. a., O. S. 31
- [12] Rassow, P. (Begr.); Born, K. E. et al. (2001): Quellensammlung zu Geschichte der Deutschen Sozialpolitik 1867 bis 1914 – Band 2: Die Ausdehnungsgesetzgebung und die Praxis der Unfallversicherung, S. 777
- [13] Rassow, P. (Begr.); Born, K. E. et al. aaO., S. 827
- [14] Rassow, P. (Begr.); Born, K. E. et al. aaO., aaO. S. 722
- [15] Rassow, P. (Begr.); Born, K. E. et al. aaO., aaO. S. 822
- [16] Boyer, J. (1995): Unfallversicherung und Unternehmer im Bergbau – Die Knappschaftsberufsgenossenschaft 1885–1945, Verlag C. H. Beck München, S. 48
- [17] Klenk, T., a. a. O.
- [18] Klenk, T., a. a. O.

# Sozialstaat

Foto: Thomas Reimer/fotolia.com



Die Selbstverwaltung der Sozialversicherungen ist ein zentraler Bestandteil des Sozialstaats.

Auseinandersetzung für einen besseren Sozialstaat

## Die Selbstverwaltung im Wandel der Zeit

Das deutsche Sozialstaatsprinzip der Selbstverwaltung hat sich bewährt – allen Unkenrufen zum Trotz. Jetzt geht es darum, die Arbeit für einen besseren Sozialstaat transparenter zu gestalten.

Es ist unsere gemeinsame Aufgabe, die Auseinandersetzung für einen besseren Sozialstaat zu führen: in der Politik, in den Betrieben und Verwaltungen und in der sozialen Selbstverwaltung.<sup>1</sup> Es geht dabei um nicht weniger als die Frage, wie unsere Gesellschaft morgen aussehen soll. Und da müssen starke und stabile Sozialversicherungen einen zentralen Platz haben. Dafür müssen wir die sozialen Sicherungen gestalten und immer wieder auf die aktu-

ellen Herausforderungen ausrichten. Dazu sind wir auch und gerade in der Selbstverwaltung aufgefordert und wir haben auch die Chance dazu. Nur wenn wir uns aktiv für ihn einsetzen, hat der Sozialstaat Zukunft. Daran müssen die Mitglieder der Selbstverwaltung, Politik, Medien und Öffentlichkeit immer wieder erinnern: Soziale Selbstverwaltung ist auch heute ein konkreter Ausdruck des Sozialstaatsgebots, wie es in der Verfassung verankert ist.

### Selbstverwaltung als Ordnungsprinzip

Das Prinzip Selbstverwaltung als Ordnungsprinzip innerhalb der Sozialversicherung ist Ausdruck gewollter Staatsferne und wird vom Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) bewusst unterstützt und vertreten. Es garantiert den zur Mitgliedschaft verpflichteten Menschen Partizipation und verantwortliche Mitgestaltung dieser Sicherungssysteme. Dabei geht es darum, eine sachgerechte und versichertenorientierte Ausgestaltung des Verwaltungshandelns möglich zu machen. Bis heute ist es dabei geblieben, dass der Gesetzgeber sozialpolitisch aktive Arbeitnehmerorganisationen, zumeist also Gewerkschaften, mit der Vertretung von Versicherteninteressen betraut. Und das aus gutem Grund: Gewerkschaften haben ja als Organisationen der Solidarität und gegenseitiger Absicherung einen besonderen Charakter, der ihre institutionelle Einbeziehung in das System der sozialen Sicherung begründet.

### Autorin

#### Annelie Buntenbach

Mitglied des Geschäftsführenden Bundesvorstands  
des Deutschen Gewerkschaftsbundes  
E-Mail: [fabian.wagner@dgb.de](mailto:fabian.wagner@dgb.de)



Foto: DGB/Simone M. Neumann

Eine Sicherung der Effizienz sozialstaatlicher Maßnahmen durch eine parlamentarische Kontrolle ist institutionell nicht vorgesehen. Insofern bedeutet Selbstverwaltung die Unabhängigkeit von (politischen) Weisungen übergeordneter staatlicher Behörden. Sie dezentralisiert staatliche Verwaltung und politische Macht.

Selbstverwaltung muss einerseits sich immer wieder dem Vorwurf stellen, ineffektiv zu sein, obwohl ihr auf der anderen Seite ebenfalls attestiert wird, sie habe sich bewährt. Das ist ein Paradoxon, das uns immer wieder beschäftigen muss. Hinterfragt wird die soziale Selbstverwaltung heute vor allem, wenn es um ihre Funktionstüchtigkeit und ihre sozialpolitische Gestaltungsmacht geht angesichts großer ökonomischer und gesellschaftlicher Veränderungen einerseits und wachsender sozialrechtlicher Regelungstiefe andererseits. Man kann sicher trefflich darüber streiten, wie die Selbstverwaltung weiterentwickelt werden kann, um soziale Sicherung für die Versicherten möglichst effektiv zu machen und dabei ihre Mittel wirtschaftlich zu verwenden. Hinter diesen Fragestellungen stehen aber eigentlich weniger Organisationsfragen, als vielmehr Kompetenz- oder gar Machtfragen.

---

„Die Entscheidungsrechte der Selbstverwaltung müssen gegenüber dem Hauptamt, aber vor allem auch gegenüber der Politik gestärkt werden.“

---

Strukturelle und finanzielle Probleme, wie zum Beispiel die Trägerfusionen der jüngeren Vergangenheit, haben große Organisationseinheiten geschaffen mit ebenso großer Verantwortung gegenüber immer mehr Versicherten. Gerade in der Bewältigung dieser Verantwortung zeigt sich, was Selbstverwaltung zu leisten imstande ist und wie wichtig eine gut funktionierende Selbstverwaltung für diese Veränderungs- und Anpassungsprozesse ist. Die neu eröffneten Spielräume, wie zum Beispiel in der Vertragsgestaltung

der gesetzlichen Krankenkassen, lassen es zu, dass in begrenztem Umfang ein Wettbewerb um gute Qualität in der medizinischen Versorgung möglich wird. Das stellt die Kassen und ihre Leitung vor neue Aufgaben – aber eben auch die dort tätigen Selbstverwalterinnen und Selbstverwalter. Denn in demselben Maße wie Wettbewerbselemente in der Sozialversicherung Einzug halten und ausgeweitet werden, wird die sozialpolitische Verantwortung der Vertreterinnen und Vertreter von Versicherten sowie Arbeitgebern und Arbeitgeberinnen größer. Das muss sich aber auch in den Handlungsmöglichkeiten und -kompetenzen abbilden, denn soziale Selbstverwaltung geht über das bloße Verwalten hinaus. „Selbst verwalten“ bedeutet vor allem, selbst tätig zu sein, also mitzugestalten, mitzuentcheiden und selbst Verantwortung zu tragen.

Immer wieder wird Selbstverwaltung auch abgewertet bis hin zu Diffamierungen durch Medien und Persönlichkeiten des politischen Lebens. Gleichzeitig führen Einschränkungen der Gestaltungsspielräume der sozialen Selbstverwaltung durch den Gesetzgeber dazu, dass ein schiefes Bild in der Öffentlichkeit entsteht. Zu teuer und zu ineffizient lauten die bekannten Vorwürfe.

Doch was wäre die Alternative? Ein Blick ins Ausland genügt: Von den heute 28 Mitgliedstaaten der Europäischen Union kennen nur wenige ein soziales Sicherungssystem, das von seinen Mitgliedern und den mitfinanzierenden Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern als ausdrückliches Bekenntnis zur Sozialpartnerschaft direkt beeinflusst und mitgestaltet werden kann. Ohnehin sind die meisten europäischen Sicherungssysteme in einem auffällig hohen Grad an staatlicher Alleingestaltung verfasst. Das ist nur in Deutschland und Österreich anders, da gibt es heute eine gewählte Selbstverwaltung von Versicherten und Arbeitgebervertretern. (In Österreich sind es allerdings über die Arbeits- und Wirtschaftskammer quasi ernannte Repräsentanten und Repräsentantinnen). Der deutsche Systemweg in der EU ist durch Staatsferne, Wahlrecht der Versicherten und finanzielle Autonomie der Kostenträger geprägt. Das Element der sozialen Selbstverwaltung ist der Schlüssel dazu. Weder Privatisierung noch Verstaatlichung konnten – dort wo sie praktiziert werden – auch nur eins der klassischen Nachhaltigkeitprobleme lösen, weder die eines sozialen Gesundheitswesens noch die einer solidarischen Alterssicherung. Welche katastrophalen Folgen gar die Privatisierung der gesetzlichen Unfallversicherung hätte, kann man sich leicht ausmalen.

Die Selbstverwaltung sorgt für einen Interessenausgleich zwischen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite





„Die Sozialpartner haben eine besondere Rolle – schließlich sind sie es, die die Entgelte und Arbeitsbedingungen aushandeln und die dann auch gemeinsam in der Verantwortung stehen, wenn Beschäftigte wegen Erkrankung, Unfall oder Alters die Grundlagen zum Broterwerb verlieren.“

### Zukunftsfähige Selbstverwaltung

Das beste und zukunftsfähige Modell der Sozialversicherung ist nach wie vor ein selbstverwaltetes Modell mit der nötigen Handlungsfreiheit zur Aufgabenerledigung. Diese Handlungsfreiheit zu sichern, wird eine der großen Aufgaben in der aktuellen Legislaturperiode sein. Nicht als Selbstzweck, sondern um die Effizienz und die Versicherten- und Arbeitgebernähe des Systems zu erhalten. Der DGB wird sich an der Debatte um die Weiterentwicklung von Kompetenzen, Wahl und Ausgestaltung der sozialen Selbstverwaltung beteiligen, orientiert an den sachlichen Fragen, selbstbewusst und offensiv.

Die Sozialpartner haben eine besondere Rolle – schließlich sind sie es, die die Entgelte und Arbeitsbedingungen aushan-

deln und die dann auch gemeinsam in der Verantwortung stehen, wenn Beschäftigte wegen Erkrankung, Unfall oder Alters die Grundlagen zum Broterwerb verlieren. Allerdings sind nicht, wie häufig propagiert, Reformen bei den Sozialwahlen die entscheidenden Stellschrauben, wenn man die demokratische Verfassung der Sozialversicherungen weiter stärken und für eine stärkere Anbindung an Lebens- und Arbeitswelten sorgen will. Vielmehr muss über die soziale Selbstverwaltung an sich – und vor allem über deren Entscheidungskompetenzen und Handlungsmöglichkeiten – gesprochen werden. Und da hat der DGB konkrete Vorstellungen.

So müssen die Entscheidungsrechte der Selbstverwaltung gegenüber dem Hauptamt, aber vor allem auch gegenüber der Politik gestärkt werden. Im Bereich der gesetzlichen Rentenversicherung kann es dabei beispielsweise um die Abschaffung gesetzlicher Budgetobergrenzen für die Rehabilitation gehen, damit hier die Selbstverwaltung selbstständig entscheiden kann, in welchem Umfang Rehabilitationsmaßnahmen erbracht werden. Auch gesetzliche Regelungen für die zumeist willkürliche Deckelung von Verwaltungs- und Verfahrenskosten, wie sie für die Sozialversicherungen bestehen, stellen einen Eingriff in die Haushaltshoheit und Entscheidungsautonomie der Träger dar. Diese Deckelung sollte abgeschafft werden. Im Bereich der gesetzlichen Krankenversicherung müssen die versorgungspolitischen Entscheidungsspielräume erweitert werden. Geprüft werden muss außerdem, wie die Rechnungshöfe für die Prüfungsaktivitäten in der Sozialversicherung klarere und auch bindende Regeln vorgegeben bekommen können. Insbesondere der Bundesrechnungshof transportiert in seiner Grundhaltung und seinen Schwerpunktsetzungen immer wieder eine große Grundskepsis gegenüber dem, was beitragsfinanzierte Sozial-

versicherungen in eigener Verantwortung betreiben. Das gilt insbesondere für eigene Einrichtungen wie zum Beispiel Rehakliniken. Wenn solche überbordenden Prüfkaktivitäten auch noch mit Hinweisen auf Haftung verbunden werden, wird das gerade für die Selbstverwaltung zu einer Belastung, die sie in der eigenverantwortlichen Wahrnehmung ihrer Entscheidungsrechte verunsichert.

Ein anderer wichtiger Punkt ist die Professionalisierung der Arbeit der Selbstverwaltung. Die ehrenamtlich tätigen Selbstverwalterinnen und Selbstverwalter müssen nicht nur administrativ, sondern auch inhaltlich deutlich besser unterstützt werden. Gerade vor dem Hintergrund immer komplexer werdender Rahmenbedingungen für die ehrenamtliche Arbeit in der Selbstverwaltung. Darum brauchen Selbstverwalterinnen und Selbstverwalter nicht nur Zugang zu unabhängiger Information, zu unabhängigen Einschätzungen und Bewertungen, sondern auch regelmäßig Möglichkeiten, an Fortbildungsveranstaltungen teilzunehmen. Sie brauchen eigene Ressourcen, um in Zweifels- und Konfliktfällen auch eigene Gutachten beauftragen zu können. Da helfen Selbstverwaltungsbüros in den Trägern und deren Verbänden, die für die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbanken mit Referentinnen und Referenten ausgestattet sind – natürlich abhängig von der Größe des Trägers oder des Verbands. Die DGUV ist hier bereits mit gutem Beispiel vorgegangen. Die Tätigkeit in der Selbstverwaltung ist und muss ehrenamtlich bleiben, ist aber gerade deshalb auf eine professionelle Unterstützung angewiesen. Das funktioniert nur, wenn ausreichende Ressourcen zur Verfügung gestellt werden.

Wenn man über Professionalisierung redet, kann man zu mangelnden Freistellungsansprüchen von Versichertenvertretern nicht schweigen. Zurzeit gibt es ▶



Foto: magann/fotolia.com

## „Die ehrenamtlich tätigen Selbstverwalterinnen und Selbstverwalter müssen nicht nur administrativ, sondern auch inhaltlich deutlich besser unterstützt werden.“

keine Freistellungsregelungen, die mit denen von Betriebsrätinnen und Betriebsräten oder von kommunalen Mandatsträgern und Mandatsträgerinnen vergleichbar wären. Dass die Unternehmen die dadurch entstehenden Kosten auch weiterhin umfassend erstattet bekommen sollen, versteht sich von selbst. Klarere Regelungen in diesem Bereich würden helfen, die tatsächlichen Möglichkeiten zur Beteiligung und damit auch die Repräsentativität der Selbstverwalterinnen und Selbstverwalter zu erhöhen.

### Wie geht es weiter?

Ende vorigen Jahres haben die Bundeswahlbeauftragten der Bundesregierung ihren Abschlussbericht zu den Sozialwahlen 2017 vorgelegt. Die darin präsentierten Diskussionsanstöße beantworten zweifelsohne manche, aber sicher nicht alle Fragestellungen, wie es weitergehen soll mit der sozialen Selbstverwaltung. Unter dem Strich fällt auf, dass die immer wieder proklamierte Forderung nach verpflichtenden Urwahlen bei künftigen Sozialversicherungswahlen nicht in dem Papier enthalten ist. Gerade für die Träger der Unfallversicherung ist das eine gute Nachricht! Gleichwohl zielen die meisten der genannten Vorschläge indirekt auf eine Erhöhung der Urwahl-Quote ab. Dabei stellt sich aus gewerkschaftlicher Sicht die Frage, warum Urwahlen eigentlich immer nur auf der Seite der Versichertenvertreterinnen und -vertreter gefordert werden. Interessengegensätze gibt es ja auch unter Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern. Klar ist, würden die Gremien alle in einer Urwahl bestimmt, wie das manche Debatteenteilnehmenden wünschen, würde das weder die Vertretung von Versicherteninteressen noch den sozialpartnerschaftlichen Diskurs erleichtern, der auf lösungsorientierten Konsens zielt. Im Gegenteil, mit der diffuseren Aufstellung würde eine gemeinsame Entscheidungsfindung zum Wohle der Versicherten und Beitrags-

zahlenden deutlich schwieriger. Daraus würde weder eine Stärkung der sozialen Selbstverwaltung noch ein wie auch immer gearteter Gewinn für die Sozialversicherung entstehen. Neudeutsch nennt man so etwas eine „Lose-lose-Situation“.

„Die meisten der genannten Vorschläge zielen indirekt auf eine Erhöhung der Urwahl-Quote ab.“

Die politischen Debatten der vorhergehenden Legislaturperiode des Bundestages wie auch anlässlich der Koalitionsverhandlungen haben aber eine Konsequenz: Noch in dieser Amtsperiode der Selbstverwaltung stehen wir vor der Aufgabe, die Arbeit der sozialen Selbstverwaltung transparenter und anschaulicher zu machen. Die Transparenz unserer gemeinsamen Arbeit können und müssen wir noch ganz erheblich verbessern, vor allem durch mehr Öffentlichkeitsarbeit. Das würde dem Ansehen der Selbstverwaltung sicherlich helfen, denn sie leistet viel mehr als bekannt ist. Wer weiß schon, dass in der Unfallversicherung die vielen Präventionskampagnen, die Unfälle verhindern helfen, ein zentrales Anliegen der Selbstverwaltung sind und auf ständiges Drängen der Versichertenseite zustande kommen?

Es ist auch nicht bekannt genug, dass viele Krankenkassen hervorragende Gesundheitsförderung in den Betrieben betreiben. Hier wird nicht nur der berühmte-berühmte Apfel oder eine Rückenschule angeboten. Es geht vielmehr um Maßnahmen, die wirklich helfen, gesundheitsförderliche Verhältnisse

in den Betrieben zu etablieren. Und es sind sehr oft engagierte Selbstverwalterinnen und Selbstverwalter, die das mit großer praktischer Kompetenz aus dem Betriebsalltag in den Blick nehmen und vorantreiben. Auch die gemeinsame Präventionsarbeit von Unfallversicherung, Rentenversicherung und Krankenkassen ist Ausdruck guter Arbeit von Selbstverwaltung. Der entstandenen Zusammenarbeit über verschiedene Trägerbereiche hinweg wäre ohne das Zusammenspiel und die Einsicht in die notwendige Kooperation von Sozialversicherungsträgern aufseiten der Selbstverwaltung kein Erfolg beschieden. Hier ist soziale Selbstverwaltung, und damit die Sozialversicherung als solche, deutlich kooperationsfähiger und effektiver als Bund, Länder und Gemeinden untereinander.

Das ehrenamtliche Engagement in der Selbstverwaltung schlägt meistens keine großen öffentlichen Wellen. Selbstverwalter und Selbstverwalterinnen, die ohne ihr aktives Zutun in den Medien erwähnt werden, wird oftmals eine eher zweifelhafte Ehre zuteil. Deswegen gebührt allen, die viele Stunden in die Arbeit der sozialen Selbstverwaltung investieren, ein großer Dank. Wer sich in der sozialen Selbstverwaltung engagiert, der trägt dazu bei, dass unser Sozialversicherungssystem funktioniert und damit der Sozialstaatsauftrag des Grundgesetzes im Alltag der Menschen erlebbar wird. ●



### Fußnote

[1] Der Beitrag basiert auf einem Vortrag, den Frau Buntentbach anlässlich des Symposiums „Die Selbstverwaltung im Wandel der Zeit“ gehalten hat.

## Bewertung der Vorschläge

# Reform der Sozialwahlen muss Selbstverwaltung stärken

Die Bundeswahlbeauftragten haben Vorschläge zur Reform der Sozialwahlen unterbreitet. Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände hat sich damit kritisch auseinandergesetzt.

Die Bundeswahlbeauftragten, Rita Pawelski und Klaus Wiesehügel, haben 2018 ihre Reformvorschläge für die Sozialversicherungswahlen vorgelegt. Ziel ihrer Vorschläge ist die Stärkung der sozialen Selbstverwaltung und der Sozialwahlen. Sie verweisen dabei auf eine Aussage im Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD, wonach die Selbstverwaltung gestärkt und die Sozialwahlen – gemeinsam

Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) unterstützt das Ziel, die Selbstverwaltung und die Sozialwahlen zu stärken, nachdrücklich. Die Reformvorschläge der Bundeswahlbeauftragten würden jedoch teilweise das genaue Gegenteil bewirken. Im Folgenden werden die wesentlichen Vorschläge der Bundeswahlbeauftragten dargestellt und bewertet.

„Für eine aktive Wahlhandlung per Onlinewahl müsste eigens aufwendig und unter Mithilfe der Betriebe ein Wahlregister aufgestellt werden.“

mit den Sozialpartnern – modernisiert werden sollen. Derzeit bewertet das Bundesarbeitsministerium die Vorschläge der Bundeswahlbeauftragten und bereitet darauf aufbauend eine Reform der Sozialwahlen vor. Einen Zeitplan zur Reform der Sozialwahlen gibt es bislang noch nicht.

## Einführung von Onlinewahlen ab den Sozialwahlen 2023

*Die Bundeswahlbeauftragten schlagen vor, dass die Sozialwahlen ab 2023 auch online möglich sein sollen. Onlinewahlen sollten bei wählenden Sozialversicherungsträgern 2023 als Alternative zur Briefwahl angeboten werden. Hierzu müssten Gesetz- und Verordnungsgeber rechtzeitig die rechtlichen Weichen stellen. Das Bundesinnenministerium solle die Federführung übernehmen. Dabei sei zu klären, welchen Anteil der Bundeshaushalt an der Bereitstellung der geeigneten Soft- und Hardware übernehmen wird.*

Die Forderung nach Onlinewahlen 2023 ist grundsätzlich zu unterstützen. Dabei müssen ein ausreichender Datenschutz



Foto: mast3r/fotolia.com

gewährleistet sein, die Kosten in einem angemessenen Verhältnis zum Mehrwert stehen und das Verfahren manipulationsicher sein. Diese Voraussetzungen müssen rechtzeitig vor den Wahlen vorliegen und valide überprüft sein. Andernfalls droht den Sozialwahlen und im Ergebnis auch der sozialen Selbstverwaltung ein Reputationsschaden.

Da mit einem Onlinewahlverfahren in Deutschland juristisches und technisches Neuland betreten wird, können die gewonnenen Erfahrungen für andere Wahlen (zum Beispiel Volksbegehren oder Bundestagswahlen) genutzt werden. Eine vollständige Steuerfinanzierung für die Auswahl, Entwicklung und Implementierung der Soft- und Hardware ist daher sachgerecht. In der gesetzlichen Unfallversicherung ist zu beachten, dass der Versichertenstatus nicht personen-, sondern tätigkeitsbezogen ist. Daher gibt es auch kein Verzeichnis der Versicherten. Für eine aktive Wahlhandlung per Onlinewahl müsste eigens aufwendig und unter Mithilfe der Betriebe ein Wahlregister aufgestellt werden. Eine Onlinewahl ist daher bei den Trägern der gesetzlichen Unfallversicherung organisatorisch nicht in einer vertretbaren Weise darstellbar. ▶

## Autorin



### Saskia Osing

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA)  
E-Mail: s.osing@arbeitgeber.de

### Einführung eines rechtlich definierten Verfahrens bei der Listenaufstellung und des Nachrückens

*Seitens der Bundeswahlbeauftragten wird angeregt, dass Mindestvorschriften für die Aufstellung von Vorschlagslisten per Gesetz oder Verordnung definiert werden. Ein Mitglied des Listenträgers soll mit seiner Unterschrift an Eides statt versichern, dass die Regeln für die Listenaufstellung eingehalten worden sind. Scheiden ordentliche Mitglieder der Selbstverwaltungsorgane aus, dürfe nur eine Kandidatin oder ein Kandidat nachrücken, die oder der sich auf der betreffenden Vorschlagsliste befindet.*

Was mit der Forderung genau gemeint ist, ist unklar, da die Listenträger schon heute mit ihrer Unterschrift versichern müssen, dass die Voraussetzungen der Wählbarkeit aller Bewerberinnen und Bewerber geprüft worden sind, und zwar, soweit erforderlich, anhand von Unterlagen.

Angesichts der ohnehin schon hohen organisatorischen Herausforderungen vor den Sozialwahlen dürfen die Anforderungen an Listenföhrer nicht noch weiter erhöht werden. Insbesondere ist zu beachten, dass Listenföhrer nicht wie eine Behörde ermitteln können, ob die von Kandidatinnen und Kandidaten angegebenen Wählbarkeitsvoraussetzungen tatsächlich vorliegen. Vielmehr müssen sie sich im Wesentlichen auf deren eigene Erklärungen verlassen. Insofern ist das Erfordernis einer Versicherung an Eides statt kritisch zu sehen.

Der Vorschlag, dass nur noch stellvertretende Mitglieder an die Stelle eines ordentlichen Mitglieds rücken dürfen, ist abzulehnen. Denn es lässt sich nicht für

eine gesamte Amtsperiode im Voraus gewährleisten, dass bei Ausscheiden eines der ordentlichen Mitglieder immer auch ein stellvertretendes Mitglied der gleichen Branche mit dem gleichen Qualifikationsprofil bereitsteht (zum Beispiel fundierte Kenntnisse im Bereich Rehabilitation), das dann ein ordentliches Mandat auch tatsächlich übernehmen kann (zum Beispiel wegen Verlusts der Arbeitgebergemeinschaft, Eltern- oder Pflegezeiten). Zudem kommt es vor, dass die ordentlichen Mitglieder auf Arbeitgeberseite mehr Branchen repräsentieren als Plätze zur Verfügung stehen. Dann erhalten einige Branchenverbände ein ordentliches Mitglied und andere Branchen ein stellvertretendes Mitglied, das sich dann ausschließlich über die Arbeit in Ausschüssen einbringt. Wenn ein ordentliches Mitglied ausscheidet, muss der Proporz jedoch beibehalten werden, weil sonst eine relevante Branche, die in erheblichem Umfang Sozialversicherungsbeiträge leistet, nicht mehr repräsentiert wäre. Alles andere würde dem Grundgedanken der sozialen Selbstverwaltung widersprechen.

### Reduzierung der Anzahl der notwendigen Unterstützerunterschriften

*Es wird vorgeschlagen, die Mindestanzahl der vorzulegenden Unterstützerunterschriften, die Voraussetzung für das Einreichen einer Vorschlagsliste ist, um 50 Prozent abzusenken.*

Eine Lockerung der Mindestanzahl von Unterstützerunterschriften ist abzulehnen. Die Organisationen, die nicht bereits Listenträger sind, sollten weiter mit diesen Unterschriften nachweisen, dass sie gesellschaftlich relevante Gruppen vertre-

ten und auf Unterstützung bauen können. Es würde der Arbeit und dem Ansehen der Selbstverwaltung schaden, wenn sie durch Gruppierungen ohne ein ausreichendes Mindestmaß an gesellschaftlicher Verankerung und sachfremden Zielen unterwandert werden könnte. Die Umstände, weshalb bei den vorigen Sozialwahlen in einem bekannt gewordenen Fall die maximal aufzubringenden 2.000 Unterschriften nicht zusammengekommen sind, waren in einem Versehen der einreichenden Organisation begründet und beruhten keineswegs darauf, dass die maßgebliche Organisation nicht 2.000 Unterschriften hätte beibringen können.

### Freistellungsregelungen für ehrenamtliche Tätigkeit und Weiterbildung präzisieren

*Nach den Vorschlägen der Bundeswahlbeauftragten sollen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einen gesetzlichen Anspruch auf Freistellung von der Arbeit im Umfang von fünf Tagen im Jahr für Weiterbildung erhalten. Ferner müsse der Anspruch auf Freistellung für die Teilnahme an Sitzungen der Selbstverwaltungsorgane – einschließlich der Vorbesprechungen – sowie an den Sitzungen der Wahlausschüsse präzisiert werden.*

Grundsätzlich sind Weiterbildungsmaßnahmen für Arbeitgeber- und Versichertenvertretungen in der sozialen Selbstverwaltung zu begrüßen. Es sind allerdings keine Fälle bekannt, in denen eine gewünschte, sinnvolle Weiterbildung für ehrenamtliche Selbstverwalter und Selbstverwalterinnen heute nicht möglich wäre. Dies gilt gerade vor dem Hintergrund, dass viele Weiterbildungsangebote heutzutage digital bereitgestellt werden kön-

Mehr als 51 Millionen Versicherte, Rentner und Rentnerinnen haben 2017 an der Sozialwahl der gesetzlichen Sozialversicherungsträger in Deutschland teilgenommen.



## „Ein möglichst repräsentatives Verhältnis von Frauen und Männern ist wünschenswert, darf aber auch nicht erzwungen werden.“

nen und damit flexibel auch außerhalb von Arbeitszeiten zur Verfügung stehen. Insofern bedarf es auch keiner neuen gesetzlichen Freistellungsansprüche. Wenn die betrieblichen Vorgänge eine Freistellung zulassen, werden die Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen in der Regel keine Einwände haben. Sie müssen jedoch stets die Möglichkeit haben, solche Maßnahmen nicht zu genehmigen, wenn zu dem vorgesehenen Zeitpunkt betriebliche Erfordernisse entgegenstehen.

### Einheitliche steuerrechtliche Bewertung der Aufwandsentschädigung sowie Nichtberücksichtigung der Aufwandsentschädigung als Hinzuverdienst bei Rentenbezug

*Die Bundeswahlbeauftragten schlagen vor, dass die Aufwandsentschädigungen der Mitglieder der Selbstverwaltungen steuerrechtlich einheitlich bewertet werden müssen. Außerdem sollen Aufwandsentschädigungen der Mitglieder der Selbstverwaltungsorgane bei Renten, nach Ablauf der Übergangsregelung, nicht als Hinzuverdienst berücksichtigt werden.*

Die BDA unterstützt die Forderung einer einheitlichen steuerrechtlichen Bewertung der Aufwandsentschädigung von Mitgliedern der Selbstverwaltungsorgane. Hier ist die Finanzverwaltung gefordert, die bislang unterschiedliche Praxis zu be-

enden. Sonder-Hinzuverdienstgrenzen für ehrenamtlich Tätige sind hingegen abzulehnen. Es ist nicht sinnvoll, den derzeitigen Rechtszustand zu verlängern, dass Rentnerinnen und Rentner, die im Ehrenamt hinzuverdienen, besser gestellt sind als Beschäftigte, die zur Rente hinzuverdienen. Bei Letzteren kann die Rente wegen des Hinzuverdiensts derzeit deutlich gekürzt werden.

### Berücksichtigung von Frauen bei der Listenaufstellung

*Die Bundeswahlbeauftragten regen an, dass eingereichte Vorschlagslisten von den Wahlausschüssen nur dann zur Sozialwahl bei dem betreffenden Versicherungsträger zugelassen werden dürfen, wenn mindestens ein Drittel der Kandidatinnen und Kandidaten Frauen/Männer sind.*

Ein möglichst repräsentatives Verhältnis von Frauen und Männern ist wünschenswert, darf aber auch nicht erzwungen werden. Es wäre auch befremdlich, wenn der Bundestag, der für seine eigene Wahl selbst kein Geschlechterquorum vorschreibt, ein solches für den Bereich der sozialen Selbstverwaltung festlegen würde. Zu berücksichtigen ist zudem, dass auf Arbeitgeberseite nach wie vor eine deutliche Mehrheit der passiv Wahlberechtigten Männer sind.

### Beauftragte für die soziale Selbstverwaltung

*Die Bundeswahlbeauftragten schlagen ferner vor, dass die/der „Bundeswahlbeauftragte für die Sozialversicherungswahlen“ zur/zum „Bundesbeauftragten für die Sozialversicherungswahlen und die Soziale Selbstverwaltung“ wird.*

Die BDA lehnt diese Forderung ab. „Soziale Selbstverwaltung“ zeichnet sich gerade dadurch aus, dass sie nicht Bestandteil der unmittelbaren Staatsverwaltung und daher von dieser unabhängig ist. Gerade diese Unabhängigkeit ist die Stärke der Selbstverwaltung, weil sie gewährleistet, dass Entscheidungen (zum Beispiel in Fragen der Besetzung der hauptamtlichen Führung eines Sozialversicherungsträgers) nicht nach politischem Kalkül erfolgen. Insofern passt es überhaupt nicht, einer von der unmittelbaren Staatsverwaltung (hier: Bundesarbeitsministerium) ausgewählten Person (§ 53 SGB IV) die Interessenvertretung für die soziale Selbstverwaltung als mittelbare Staatsverwaltung zu übertragen. Zu offensichtlich ist die Gefahr, dass das Bundesarbeitsministerium nur solche Personen bestellen würde, die eine echte Stärkung der sozialen Selbstverwaltung nicht ernsthaft anstreben, da eine Stärkung der Selbstverwaltung regelmäßig mit einer Begrenzung der ministeriellen Eingriffsmöglichkeiten und Zuständigkeiten verbunden ist. ●



Der Frauenanteil in der Selbstverwaltung nimmt zu, spiegelt aber immer auch den Frauenanteil der jeweiligen Branche wider.

Foto: peterschreiber.media/fotolia.com



## Modernisierung der Sozialwahlen

# Selbstverwaltung, quo vadis?

Die Bundeswahlbeauftragte für die Sozialversicherungswahlen hat eine Reform des Sozialwahlrechts vorgeschlagen. Insbesondere setzt sie sich für einen höheren Frauenanteil in der Selbstverwaltung ein und schlägt eine Drittelquote bei der Listenaufstellung vor. Vorschläge zur Verjüngung der Selbstverwaltung sind dagegen in ihrem Reformprogramm nicht enthalten.

Rita Pawelski, die Bundeswahlbeauftragte für die Sozialversicherungswahlen, und ihr Stellvertreter Klaus Wiesehügel sehen einen erheblichen Bedarf zur Reform des Sozialwahlrechts. Ihr Reformvorschlag im Schlussbericht über die Sozialwahlen 2017 umfasst ein Zehn-Punkte-Programm.

Der Reformbedarf sei nicht neu und von der Politik anerkannt, so Pawelski und Wiesehügel. Die vorangegangenen Reformvorschläge seien an den großen Streitpunkten Onlinewahlen, Frauenquote und „Friedenswahlen“ gescheitert. Aus diesen Erfahrungen seien die notwendigen Schlüsse gezogen worden. Pawelski und Wiesehügel haben auf einen langen Reformkatalog verzichtet und stattdessen

ein kurzes Zehn-Punkte-Programm vorgelegt. Gleichwohl finden sich darin die drei genannten Streitpunkte wieder. Die Hoffnung, dass sich die Politik vor den nächsten Sozialversicherungswahlen auf eine Reform einigt, gründet sich allein auf die Kürze des Programms. Angesichts Pawelskis Analyse, dass die Reformvor-

---

„Die Auswahl geeigneter Personen für die Selbstverwaltung bedeutet gut durchdachte repräsentative Demokratie.“

---

### Autor



**Dr. Nils Teifke**

Direktionsbüro der DGUV

E-Mail: nils.teifke@dguv.de

schläge der beiden Vorgängerwahlbeauftragten Gerald Weiß und Klaus Kirschner nicht an einer Vielzahl von Reformbemühungen im Detail, sondern an den großen Streitpunkten scheiterten, scheint die Hoffnung auf eine politische Einigung nicht besonders groß.

Aus welchen zehn Punkten besteht nun das Reformprogramm?

## Zehn-Punkte-Programm zur Reform des Sozialwahlrechtes<sup>1</sup>

### 1. Einführung von Onlinewahlen ab den Sozialwahlen 2023

Ab den Sozialwahlen 2023 müssen auch Onlinewahlen möglich sein. Onlinewahlen sollen bei wählenden Versicherungsträgern 2023 als Alternative zur Briefwahl angeboten werden. Hierzu müssen Gesetz- und Verordnungsgeber rechtzeitig die rechtlichen Weichen stellen. Das Bundesinnenministerium sollte die Federführung übernehmen. Dabei ist zu klären, welchen Anteil der Bundeshaushalt an der Bereitstellung der geeigneten Soft- und Hardware übernehmen wird.

### 2. Einführung eines rechtlich definierten Verfahrens bei der Listenaufstellung und des Nachrückens

Per Gesetz und Verordnungen müssen Mindestvorschriften für die Aufstellung von Vorschlagslisten definiert werden. Ein Mitglied des Listenträgers muss mit seiner Unterschrift an Eides statt versichern, dass die Regeln für die Listenaufstellung eingehalten worden sind. Scheiden ordentliche Mitglieder der Selbstverwaltungsorgane aus, darf nur eine/ein Kandidat/in nachrücken, der/die sich auf der betreffenden Vorschlagsliste befindet.

### 3. Reduzierung der Anzahl der notwendigen Unterstützerunterschriften

Die Mindestanzahl der vorzulegenden Unterstützerunterschriften, die Voraussetzung für das Einreichen einer Vorschlagsliste ist, müssen um 50 Prozent abgesenkt werden.

### 4. Unterstützerunterschriften können auch von Mitgliedern anderer Rentenversicherungsträger kommen

Die Unterstützerunterschriften, die bei Rentenversicherungsträgern zum Einreichen einer Vorschlagsliste berechtigen, müssen nicht mehr ausschließlich vom betreffenden Versicherungsträger kommen. Es genügt, wenn die Personen, die eine Unterstützerunterschrift leisten, bei einem der 16 Rentenversicherungsträger ein Versichertenkonto haben. Die betreffende Regelung muss auch auf die Arbeitgeberseite übertragen werden.

### 5. Versicherungsträger in der Listenbezeichnung

Alle Vorschlagslisten – mit der Ausnahme der freien Listen – erhalten die Möglichkeit, in ihrer Listenbezeichnung den Versicherungsträger aufzunehmen. Beispiel: IG Metall in der Deutschen Rentenversicherung Bund.

### 6. Verbot der Listenzusammenlegung nach dem Einreichen

Vorschlagslisten dürfen nach dem Einreichen beim Wahlausschuss nicht mehr zusammengelegt werden.

### 7. Freistellungsregelungen für ehrenamtliche Tätigkeit und Weiterbildung präzisieren

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erhalten einen gesetzlichen Anspruch auf Freistellung von der Arbeit im Umfang von fünf Tagen im Jahr für Weiterbildung. Der

Anspruch auf Freistellung für die Teilnahme an Sitzungen der Selbstverwaltungsorgane – einschließlich der Vorbesprechungen – sowie an den Sitzungen der Wahlausschüsse muss präzisiert werden.

### 8. Einheitliche steuerrechtliche Bewertung der Aufwandschädigung der Mitglieder der Selbstverwaltungsorgane sowie Nichtberücksichtigung der Aufwandschädigung als Hinzuverdienst bei Rentenbezug

Die Aufwandschädigungen der Mitglieder der Selbstverwaltungsorgane müssen steuerrechtlich einheitlich bewertet werden. Aufwandschädigungen der Mitglieder der Selbstverwaltungsorgane sollen bei Renten, nach Ablauf der Übergangsregelung, nicht als Hinzuverdienst berücksichtigt werden.

### 9. Berücksichtigung von Frauen bei der Listenaufstellung

Eingereichte Vorschlagslisten dürfen von den Wahlausschüssen nur dann zur Sozialwahl bei dem betreffenden Versicherungsträger zugelassen werden, wenn mindestens ein Drittel der Kandidatinnen und Kandidaten Frauen/Männer sind.

### 10. Beauftragte für die soziale Selbstverwaltung

Die/der „Bundeswahlbeauftragte für die Sozialversicherungswahlen“ wird zur/zum „Bundesbeauftragten für die Sozialversicherungswahlen und die Soziale Selbstverwaltung“.

Neben den besonders im Fokus stehenden Punkten Onlinewahlen und Frauenquote sind einige Punkte dabei, die bei mehr Versicherungsträgern zur Durchführung von Wahlhandlungen führen sollen.

### Friedenswahlen

Neben der Durchführung einer Wahl mit konkurrierenden Vorschlagslisten sind Friedenswahlen der zweite Weg, auf dem die Sozialwahlen erfolgen können. Friedenswahlen sind Wahlen ohne Wahlhandlung. Sie gelten als gesetzliche Ausnahme, sind aber in der Praxis weitverbreitet.

Beide Wege werden nach geltender Rechtslage als Wahl bezeichnet. Die „Wahl ohne Wahlhandlung“ kommt zustande, wenn nur eine Vorschlagsliste zugelassen worden ist oder die Anzahl der

Bewerberinnen und Bewerber auf unterschiedlichen Vorschlagslisten der Anzahl der zu vergebenden ordentlichen Mandate entspricht. In diesem Fall gelten die Vorgeschlagenen als gewählt. Eine Wahlhandlung durch wahlberechtigte Arbeitgeber oder Versicherte findet in diesem Fall nicht statt.

Insgesamt wurden 2017 im Rahmen der Sozialwahlen in den Vertreterversammlungen und den Verwaltungsräten 3.423 Mandate vergeben, davon 169 durch Wahlhandlungen. Der Anteil der Mandate, die durch Wahlhandlungen vergeben wurden, beträgt damit 4,94 Prozent. Das zeigt, dass die Friedenswahlen keine Ausnahme sind.

Das Reformprogramm sieht vor, die Anzahl der Friedenswahlen zu verringern

und mehr Wählerinnen und Wählern die Möglichkeit zur Teilnahme an den Sozialwahlen zu eröffnen. Auf die Forderung nach Abschaffung der „Wahl ohne Wahlhandlung“ hat die Bundeswahlbeauftragte im Gegensatz zu ihrem Vorgänger verzichtet.

Das ist aus Sicht der Unfallversicherung zu begrüßen. Bei einer Urwahl hätte die Unfallversicherung mit dem Problem zu kämpfen, dass sie über kein Versichertenkataster verfügt. Damit wäre eine rechtssichere Wahldurchführung nicht garantiert. Auch die Sozialpartner halten die Friedenswahl für ein sinnvolles gesetzlich vorgesehenes Instrument, um eine ausgewogene regionale und branchenmäßige Repräsentation der Arbeitgeber und Versicherten herbeizuführen. Bei Friedenswahl ▶

len sind die Sozialpartner einem umfangreichen Abstimmungsprozess ausgesetzt, der sicherstellt, dass die Selbstverwaltung bei dem jeweiligen Versicherungsträger ein repräsentatives Spiegelbild der Arbeitgeber und Versicherten darstellt. Insbesondere bei den Berufsgenossenschaften ist es wichtig, dass möglichst alle Branchen in den Selbstverwaltungsgremien repräsentiert werden, damit zum Beispiel bei Belangen der Prävention auf das spezifische Praxiswissen der einzelnen Branche zurückgegriffen werden kann. Die Auswahl geeigneter Personen für die Selbstverwaltung bedeutet gut durchdachte repräsentative Demokratie.

Daher ist die Bundeswahlbeauftragte im Sinne einer starken Selbstverwaltung gut beraten, alle Selbstverwaltungsmitglieder, egal ob sie ihr Mandat durch Urwahlen oder Friedenswahlen erlangt haben, als gleichermaßen demokratisch legitimiert anzuerkennen.

### Onlinewahlen

Seit den 1990er-Jahren werde über die Einführung von Onlinewahlen diskutiert, so die Bundeswahlbeauftragte, doch Bemühungen, 2017 zumindest im Rahmen eines Pilotprojektes online zu wählen, scheiterten. Online gehöre immer mehr zur Lebenswirklichkeit. Deshalb plädieren Pawelski und Wiesehügel für die Einführung der Onlinewahlen.

Solange die rechtlichen Voraussetzungen für Onlinewahlen nicht geklärt sind, darf bezweifelt werden, dass sie ein gangbarer Weg sind, um eine höhere Wahlbeteiligung gerade bei jüngeren Wahlberechtigten für die Sozialwahlen zu erreichen. Relevant werden Onlinewahlen ohnehin erst bei Urwahlen, also gemessen an den Sozialwahlen 2017 nur bei knapp fünf Prozent der zu vergebenden Mandate. Hier steht die Unfallversicherung wiederum vor dem Problem des fehlenden Versichertenkatasters und damit einer möglicherweise lückenhaften Erfassung der Wahlberechtigten auf Versichertenseite.

Bislang haben in Deutschland Onlinewahlen weder auf Bundes-, Landes- noch auf kommunaler Ebene stattgefunden. Für die hohen rechtlichen Hürden gibt es bislang keine sicheren technischen Lösungen. Dies gilt auch für die Einführung von Onlinewahlen bei den Sozialversicherungswahlen, auch wenn hier die rechtlichen Anforderungen nicht identisch sind.<sup>2</sup>

### Frauenquote

Bei den Sozialwahlen 2017 stieg der Frauenanteil in den Vertreterversammlungen und den Verwaltungsräten im Vergleich zu den Wahlen 2011 von 18,0 Prozent auf 22,6 Prozent. Der Anteil in den ehrenamtlichen Vorständen liegt bei 20 Prozent. „Das ist aber noch längst nicht ausreichend“, bedauert Pawelski. Die Kampagne für „mehr Frauen in der Selbstverwaltung“ habe den Frauenanteil zwar erhöht, es habe sich jedoch gezeigt, dass Appelle keinen Durchbruch erreichen. Deshalb solle für die Listenaufstellung ein Mindestanteil von Frauen festgeschrieben werden. Dieser könne bei den Sozialwahlen 2023 bei einem Drittel liegen. Dieser Anteil schein durchaus erreichbar und keine Überforderung der Listenträger darzustellen.

Im Rahmen der Fachtagung „Mehr Frauen in die Selbstverwaltung“ am 12. Mai 2016 im Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat Katja Mast, MdB, darauf hingewiesen, dass die Rekrutierungsmechanismen für die Selbstverwaltung auf klassischen männlichen Strukturen aufbauten. Lediglich eine verpflichtende Quote könne diese Mechanismen durchbrechen.

Auf Bundes- und Landesebene ist beim Ringen um Parität in den Parlamenten Brandenburg bundesweit Vorreiter. Der Landtag Brandenburg hat am 31. Januar 2019 ein Paritätsgesetz beschlossen. Danach müssen alle Parteien ab 30. Juni 2020 für die Landtagswahl gleich viele Frauen und Männer als Kandidatinnen und Kandidaten aufstellen. Auch auf Bundesebene gibt es im Zuge der bevorstehenden Wahlrechtsreform zur Verkleinerung des Bundestages Bestrebungen, gleich viele Sitze an Frauen und Männer zu vergeben. Der Bundestag soll also nicht nur kleiner, sondern auch weiblicher werden. Derzeit liegt der Frauenanteil im Bundestag bei 30,9 Prozent.

Ähnlich hoch wie im Bundestag ist der Frauenanteil in den Vertreterversammlungen der Unfallkassen. Er liegt bei 30,0 Prozent und erfüllt damit schon fast die von Pawelski geforderte Drittelquote. Der Frauenanteil in den Vertreterversammlungen der Berufsgenossenschaften liegt bei 22,7 Prozent und damit knapp über dem Durchschnitt aller gewählten Selbstverwaltungsorgane der Sozialversicherungsträger. Dass der Frauenanteil bei den Berufsgenossenschaften nicht so hoch ist wie bei

den Unfallkassen, hängt sicher damit zusammen, dass einzelne Branchen der gewerblichen Berufe immer noch männlich dominiert sind. Dieser unterschiedliche Frauenanteil stellt wiederum ein repräsentatives Spiegelbild der Arbeitgeber und Versicherten in den jeweiligen Versicherungszweigen dar. Eine für alle gleich verbindliche Frauenquote bedeutet daher für die einzelnen Versicherungsträger unterschiedlich große Herausforderungen.

Vorschläge zur Verjüngung der Selbstverwaltung sind dagegen im Reformprogramm der Bundeswahlbeauftragten nicht enthalten. So wie eine Frauenquote gefordert wird, könnte beispielsweise auch gefordert werden, 20 Prozent der Mandate an unter 50-jährige Kandidatinnen und Kandidaten zu vergeben. Angesichts großer Zukunftsthemen wie der Digitalisierung der Arbeitswelt, die gerade für jüngere Berufstätige von Bedeutung sind, ist erstaunlich, dass das Reformprogramm darauf nicht eingeht.

Vielleicht findet sich im Schlussbericht über die Sozialwahlen 2023 die Forderung wieder, die Sozialwahlen so zu reformieren, dass die Selbstverwaltung nicht nur weiblicher, sondern auch jünger wird. In diese Richtung zielen zumindest die neben den Vorschlägen zur Reform des Sozialwahlrechts laufenden Bestrebungen der Bundeswahlbeauftragten zur Stärkung der öffentlichen Wahrnehmung der Selbstverwaltung. Derzeit arbeitet die Bundeswahlbeauftragte gemeinsam mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales an einem Konzept, das Wissen um die Selbstverwaltung in der Bevölkerung und in den Medien stärker zu verbreiten. Teil des Konzeptes ist, dass das Bundesministerium für Arbeit und Soziales zunächst drei Filme zum Thema „Selbstverwaltung“ produzieren wird, bei denen insbesondere jüngere Menschen bis zum 40. Lebensjahr die Zielgruppe sein sollen. Spannend wird sein, wie sich die Kampagne auf die nächsten Sozialwahlen auswirkt. ●



### Fußnoten

[1] Das hier abgedruckte Zehn-Punkte-Programm ist im Original veröffentlicht in: Die Bundesbeauftragte für die Sozialversicherungswahlen (Hrsg.), Schlussbericht über die Sozialwahlen 2017, S. 214 ff.

[2] Vgl. hierzu Faltermeier, M. in: DGUV Forum 5/2017 S. 20 ff.



## Der Blickwinkel des Handwerks

# Soziale Absicherung von selbstständig Erwerbstätigen

Im Handwerk ist die Zahl der Solo-Selbstständigen seit 2004 sprunghaft gestiegen. Sozial abgesichert sind die wenigsten.

In jüngerer Zeit wird die Frage der sozialen Absicherung von Selbstständigen, vor allem von Solo-Selbstständigen, vermehrt diskutiert, nicht zuletzt vor dem Hintergrund des digitalen Wandels in der Arbeitswelt und neuer Erwerbsformen wie der Plattformarbeit und dem Crowdfunding. Auch auf europäischer Ebene ist der Zugang von Selbstständigen zu den Systemen der sozialen Absicherung zu einem wichtigen Thema geworden. Dies hat auch die DGUV zum Anlass genommen, die Frage der Absicherung von Selbstständigen in der gesetzlichen Unfallversicherung über die aktuellen Regelungen zur Versicherungspflicht nach Satzung und der freiwilligen Versicherung hinaus in den Fokus zu nehmen. Sie hat hierzu im Herbst vorigen Jahres ein erstes Konzept vorgelegt.

Von einer Versicherungspflicht in der gesetzlichen Unfallversicherung wären die rund eine Million selbstständigen Handwerkerinnen und Handwerker in Deutschland ebenfalls betroffen. Im Handwerk wird die Frage einer Neujustierung der Rahmenbedingungen für Solo-Selbstständige seit Längerem intensiv diskutiert. Neben steuer-, tarif- und arbeits- sowie handwerks- und gewerbe-rechtlichen Vorgaben spielt dabei auch die Einbeziehung in die sozialen Sicherungssysteme eine wichtige Rolle – nicht

zuletzt vor dem Hintergrund aktueller Vorhaben der neuen Bundesregierung im Bereich der Altersvorsorgepflicht und bei Mindestbeitragssätzen in der gesetzlichen Krankenversicherung.

---

„Viele Solo-Selbstständige werden de facto wie abhängig Beschäftigte tätig.“

---

## Veränderungen der Selbstständigkeit im Handwerk und ihre Folgen

Die Struktur der Selbstständigkeit hat sich in den vergangenen Jahrzehnten in der gesamten Wirtschaft, aber vor allem auch im Handwerk grundlegend verändert. Dominierte im Handwerk früher der Kleinbetrieb mit einem Unternehmer oder einer Unternehmerin, wenigen Beschäftigten und einigen Auszubildenden als prägende Betriebsstruktur, so ist mittlerweile in zahlreichen Gewerken der Anteil der Solo-Selbstständigen deutlich angestiegen.

2017 wurden etwa 312.000 Solo-Selbstständige im Handwerk (Anlage A und B1 ohne B2) und 2,31 Millionen in der Gesamtwirtschaft gezählt. Demnach

stammen also mehr als 13 Prozent aller Solo-Selbstständigen aus dem Handwerk.

Die Ursachen für diese Entwicklung sind im Handwerk nicht monokausal. Ein wesentlicher Treiber war aber zweifelsohne die am 1. Januar 2004 in Kraft getretene Liberalisierung der Handwerksordnung. Seitdem wird in den sogenannten zulassungsfreien Gewerken für die selbständige Leitung eines Handwerksbetriebs keine spezifische Berufsqualifikation wie der Meistertitel mehr benötigt. Hier stieg in der Folge die Zahl der Solo-Selbstständigen von etwa 17.000 vor der Novelle auf knapp 88.000 (2010), also um mehr als 400 Prozent. Auffällig war dabei die zuletzt hohe Zahl an Betriebsgründungen aus Mittel- und Osteuropa, begünstigt durch das sukzessive Auslaufen der Übergangsregelungen bei Arbeitnehmerfreizügigkeit und Niederlassungsfreiheit im Rahmen der EU-Osterweiterung.

Jenseits von Berufszugangsregelungen bemerkenswert ist auch die Zunahme der Solo-Selbstständigkeit im Bau- und Ausbausektor auf mittlerweile rund 55 Prozent aller Baubetriebe. Ähnliche Entwicklungen finden sich aber auch in einigen Dienstleistungsbereichen, wie dem Friseurhandwerk oder dem Gebäudereinigungshandwerk.

Denn ein weiterer wesentlicher Anreiz zu selbstständigen Erwerbsformen resultiert aus der immanenten Lohnintensität handwerklicher Produkte und Dienstleistungen, die überdurchschnittlichen Einfluss auf die eigene Preiskalkulation und damit auf den unternehmerischen Markterfolg hat. Die Belastung des Faktors Arbeit insbesondere durch Beiträge zur gesetzlichen Sozialversicherung und im Handwerk verbreiterte zusätzliche kollektive, gewerkespezifische Umlagesysteme mittels gemeinsamer Einrichtungen der

## Autor



### Karl-Sebastian Schulte

Geschäftsführer des Zentralverbandes  
des Deutschen Handwerks  
E-Mail: schulte@zdh.de

---

## „Der ZDH begrüßt den von der DGUV angestoßenen Diskussionsprozess, der nun strukturiert in der Selbstverwaltung der Unfallversicherungsträger, von den Sozialpartnern und in der Politik fortgesetzt werden sollte.“

---

Sozialpartner auf Basis allgemeinverbindlicher Tarifverträge bezieht allein Unternehmen mit abhängig Beschäftigten und Auszubildenden ein. Alleinunternehmerinnen und Alleinunternehmer müssen bislang diese Kosten bei ihrer Preiskalkulation nicht berücksichtigen. Gleiches gilt für Tarifentgelte sowie den gesetzlichen oder branchenbezogene Mindestlöhne. Auch das Steuerrecht begünstigt Solo-Selbstständigkeit, etwa durch die Kleinunternehmerregelung im Umsatzsteuerrecht. Diese und weitere Faktoren führen dazu, dass im Handwerk neben sozialpolitischen Erwägungen der Frage von marktrelevanten Wettbewerbsverzerrungen zwischen Solo-Selbstständigen und klassischen Unternehmen eine besondere Bedeutung zukommt.

Neue digitalisierungsgetriebene Formen von Selbstständigkeit, wie sie etwa im Zusammenhang mit der Plattformökonomie diskutiert werden, spielen übrigens derzeit im Handwerk (noch) keine prägende Rolle.

Eine „Atomisierung“ von Betriebsstrukturen berührt nicht nur Fragen der sozialen Schutzbedürftigkeit oder des Level Playing Fields auf Märkten. Solche Entwicklungen zeitigen weitere negative Folgen für die gesamtwirtschaftliche Entwicklung. Dazu zählen etwa ein Rückgang der Ausbildungsleistung mit entsprechenden Auswirkungen auf qualifizierte Nachwuchssicherung oder eine geringere Bestandsfestigkeit dieser Unternehmensform und begrenztere Ressourcen im Umgang mit technologischen Innovationen. Umso wichtiger sind angemessene und ausgewogene politische Antworten auf das Phänomen Solo-Selbstständigkeit. Die Förderung von Existenzgründungen ist seit jeher ein wichtiges und zweifelsohne richtiges Kernelement der Wirtschaftspolitik. In Zeiten des digitalen Wandels verwundert gleichwohl, mit welcher unre-

flektierter Euphorie gelegentlich „Startups“ das Wort geredet wird. Unternehmerisches Leitbild politischen Handelns jedenfalls sollten nicht „Kümmerexistenzen“ sein, sondern Geschäftsmodelle mit nachhaltigen Wachstumsperspektiven.

### Warum eine Unfallversicherungspflicht sinnvoll ist

Warum ist der hohe Anteil an (Solo-) Selbstständigen ein Problem, auf das auch mit einer Versicherungspflicht in der gesetzlichen Unfallversicherung reagiert werden sollte?

Eine Krankenversicherungspflicht für alle Selbstständigen gibt es seit 2009. Eine Altersvorsorgepflicht mit Wahlrecht soll nach dem Willen der Bundesregierung in dieser Legislaturperiode eingeführt werden. Damit wird eine langjährige Forderung des Handwerks endlich umgesetzt. Eine hinzukommende Unfallversicherungspflicht würde einen konsequenten weiteren Schritt darstellen. Beides – die obligatorische Absicherung von Alter wie auch Unfällen – wäre nicht nur ein notwendiges Korrektiv zu den beschriebenen Wettbewerbsverzerrungen im Marktgeschehen. Es ist auch aus sozialpolitischen Erwägungen angezeigt.

Gerade im Handwerk und dort vor allem im Bau- und Ausbaubereich werden die Probleme offensichtlich. Viele Solo-Selbstständige werden de facto wie abhängig Beschäftigte tätig. Damit sind ihr Unfallrisiko und ihre Gefährdung ähnlich hoch, gleichwohl für sie grundsätzlich nicht die Vorschriften der Prävention gelten. Haben sie nun einen Arbeitsunfall oder erleiden eine Berufserkrankung, so erhalten sie als Nicht-Versicherte keine Leistungen der gesetzlichen Unfallversicherung, sondern beziehen ihre Leistungen aus den anderen Systemen der Sozialversicherung – zumeist der Krankenversicherung oder auch der Rentenver-

sicherung. Ist eine Erwerbstätigkeit aufgrund eines Arbeitsunfalls oder einer Berufserkrankung nicht mehr möglich und liegt keine Versicherung für den Erwerbsminderungsfall vor, muss die Solidargemeinschaft bei nachgewiesener Bedürftigkeit im Zuge der Grundsicherung einspringen. Folgt dem Arbeitsunfall bei Selbstständigen eine dauerhafte Erwerbsunfähigkeit, ist die Beitragsleistung für ihre Altersvorsorge gleichsam gefährdet. Ein nicht abgesichertes Unfallrisiko führt dann schnell in die eigene Altersarmut.

Hoch problematisch wird es zudem, wenn Solo-Selbstständige mit abhängig Beschäftigten anderer Gewerke zusammenarbeiten, was zum Beispiel auf Baustellen der Regelfall ist. Zwar sieht die Baustellenverordnung – sofern anwendbar – durchaus auch Präventionspflichten von Selbstständigen vor. In der Praxis sind diese aber oftmals nicht einforderbar, weshalb von Solo-Selbstständigen zusätzliche Gefährdungen für andere abhängig Beschäftigte ausgehen können.

### Anforderungen an eine Ausgestaltung aus Sicht des Handwerks

Es sprechen deshalb gute Gründe für die Einführung einer allgemeinen Versicherungspflicht von Selbstständigen in der gesetzlichen Unfallversicherung. Auch wenn viele Detailfragen noch offen sind, gibt es gleichwohl aus Sicht des Handwerks elementare Aspekte der Ausgestaltung, die vorab in den Blick genommen werden müssen:

- Grundsätzlich sollten alle selbstständig Erwerbstätigen in den Versicherungsschutz einbezogen werden, einschließlich selbstständig in Deutschland tätiger Personen aus dem Ausland. Die Voraussetzungen für das Vorliegen einer Versicherungspflicht müssen gut überprüfbar und einfach handhabbar ausgestaltet werden.

- Selbstständige mit einer Erwerbstätigkeit in sehr geringem Umfang könnten aus Vereinfachungsgründen von einer Versicherungspflicht ausgeschlossen werden. Hier sollte der Anknüpfungspunkt allerdings nicht die ohnehin schwer überprüfbare Stundenzahl in selbstständiger Erwerbstätigkeit sein, sondern das Einkommen, zum Beispiel die 450-Euro-Grenze (Minijob), da sie bereits an anderen Stellen im Sozialgesetzbuch als Kriterium für die Versicherungspflicht von Selbstständigen Anwendung findet (§ 165 Abs. 1 Nr. 1 SGB VI, hier Rentenversicherungspflicht Selbstständige). Es muss dabei ein Versicherungsschutz bei Schwarzarbeit systematisch ausgeschlossen sein.
- Die Erfassung der Selbstständigen sollte durch möglichst bürokratiearme und automatisierte Meldeverfahren erfolgen. Ein Gleichklang mit den künftigen Regelungen zur Altersvorsorgepflicht erscheint sinnvoll.
- Es muss geprüft werden, in welchem Umfang der bestehende Leistungskatalog für abhängig Beschäftigte auch auf Selbstständige übertragen werden soll, und ob hier zum Beispiel bei den Lohnersatzleistungen Abstriche gemacht

werden. Sinnvoll wäre auch eine Karenzzeit für den Leistungsfall, um eine vorsätzliche „Einwanderung ins Leistungsrecht“ nach kurzer Versicherungsdauer zu verhindern. Ebenfalls darf das Risiko der Entstehung von Beitragsschulden nicht aus den Augen verloren werden. Die Erfahrungen im Krankenversicherungssystem mit Beitragsschulden vor allem von (Solo-)Selbstständigen sollten hier als Warnung gesehen und von Anfang an Maßnahmen ergriffen werden, die die Gemeinschaft der „ehrlichen“ Beitragszahlenden vor einer Belastung durch Beitragsschulden säumiger Versicherter schützen.

---

„Es sprechen gute Gründe für die Einführung einer allgemeinen Versicherungspflicht von Selbstständigen.“

---

- Ohne Geltung der gesetzlichen Arbeitsschutzvorschriften auch für selbstständig Erwerbstätige bliebe eine Versicherungspflicht ein stumpfes Schwert.

Anspruch auf Leistungen kann nur haben, wer die Regeln der Prävention einhält. Das erfordert selbstverständlich auch eine entsprechend konsequente Überwachung.

- Die guten Erfahrungen in der Präventionsarbeit der Berufsgenossenschaften gilt es, auf Selbstständige zu übertragen. Das bedeutet, hier dem Branchenprinzip zu folgen.
- Notwendig ist die Einhaltung des Kostendeckungsprinzips. Das System muss sich selbst tragen, eine Quersubventionierung aus Beitragsmitteln für abhängig Beschäftigte darf nicht erfolgen.
- Das an der Risikogeneigntheit der Branchen oder Gewerke ausgerichtete Beitragssystem der Berufsgenossenschaften hat sich über Jahrzehnte bewährt. Dieses Bonus-Malus-Prinzip sorgt für Akzeptanz und belohnt zu Recht Präventionsanstrengungen. Eine am Unfallrisiko ausgerichtete Beitragsgestaltung sollte zumindest mittelfristig nach einer Einführungsphase auch für Selbstständige gelten. Mögliche Wettbewerbsverzerrungen in der Verbeitragung zwischen Selbstständigen und abhängig Beschäftigten bei gleichen Tätigkeiten sollten darüber hinaus vermieden werden. Ob geringere Beiträge während der Existenzgründung notwendig sind, um nicht negativ auf das Gründungsgeschehen in Deutschland zu wirken, ist zu überlegen.

Die Zahl der Solo-Selbstständigen im Handwerk ist seit 2004 sprunghaft gestiegen.



Der Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) begrüßt den von der DGUV angestoßenen Diskussionsprozess, der nun strukturiert in der Selbstverwaltung der Unfallversicherungsträger, von den Sozialpartnern und in der Politik fortgesetzt werden sollte. Es kann nur nützlich sein, dabei auch die bisherigen praktischen Erfahrungen einzelner Berufsgenossenschaften mit der Versicherung selbstständig tätiger Personen kraft Satzung und kraft Gesetzes einzubeziehen, etwa im Friseurhandwerk. So wichtig das Ziel eines breiten Konsenses bei der Entwicklung eines detaillierten Konzeptes auch ist – das Thema drängt zu sehr, als dass es auf den Sankt-Nimmerleins-Tag verschoben werden darf. Ein gut vorbereitetes, aber auch zügiges Handeln des Gesetzgebers ist wünschenswert. ●

Interview mit Dr. Annette Niederfranke

# „Die Zukunft der Arbeit ist die zentrale Gestaltungsaufgabe“

Zu ihrem 100. Geburtstag hat die Internationale Arbeitsorganisation ILO den Bericht „Für eine bessere Zukunft arbeiten“ vorgelegt. Wie können menschenwürdige Arbeitsbedingungen, soziale Sicherheit und Unfallversicherungsschutz künftig gewährleistet werden? Ein Gespräch mit Dr. Annette Niederfranke, Direktorin der ILO in Deutschland.

**Frau Dr. Niederfranke, vor der Gründung der ILO hatte die Industrialisierung das soziale Gefüge in Europa und den USA aus den Angeln gehoben. Heute befinden wir uns erneut in einem Transformationsprozess. Ist es Zeit für einen neuen „Gesellschaftsvertrag“?**

NIEDERFRANKE: Die Geburtsstunde der ILO 1919 – in der historischen Situation revolutionärer Umwälzungen nach dem Ersten Weltkrieg und der Industrialisierung – markiert den Beginn der Sozialpartnerschaft auf internationaler Ebene. Zeitgleich steht das Stinnes-Legien-Abkommen in Deutschland für den Start geordneter Lohnvereinbarungen zwischen den Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden.

100 Jahre später verfügen wir über eine funktionierende Sozialpartnerschaft, die den Praxistest angesichts von Krisen und Katastrophen bestanden hat. So hat

Deutschland die Wirtschafts- und Finanzkrise 2009 schneller und besser überwunden, weil die richtigen arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen im Konsens der Sozialpartner eingesetzt wurden. Heute wird der Gesellschaftsvertrag durch den digitalen Strukturwandel weltweit auf eine neue Probe gestellt. Die Zukunft der Arbeit ist die zentrale Gestaltungsaufgabe verbunden mit der Aufgabe, den Sozialvertrag mit neuem Leben zu füllen.

**Der Bericht formuliert eine „am Menschen orientierte Agenda“, die drei Ziele aufstellt: Verstärkt in die Fähigkeiten der Menschen investieren. Verstärkt in die Institutionen der Arbeit investieren. Verstärkt in menschenwürdige und nachhaltige Arbeit investieren. Wie kann diese Agenda in die Gesellschaften hineingetragen werden?** Regierungen und Sozialpartner müssen Verantwortung auf nationaler Ebene übernehmen, einen sozialen Dialog in Gang

setzen und Leitplanken für den Arbeitsmarkt der Zukunft entwickeln. Was sind die besten Wege, um Menschen die Angst vor dem sozialen Abstieg zu nehmen und eine Zukunftsperspektive aufzubauen? Als Ergebnis sollten nationale Strategien mit Vorschlägen für nachhaltige Investitionen in menschenwürdige Arbeit stehen. Leitidee ist eine Arbeitswelt, in der der Mensch die Letztentscheidung behält und diese nicht an künstliche Intelligenz abgibt. Die ILO will Ansprechpartnerin und Impulsgeberin für die nationalen Strategien sein.

Auf internationaler Ebene muss die vorgeschlagene Agenda in der Verantwortung multilateraler Institutionen gestärkt werden, denn wir brauchen nicht weniger, sondern mehr Multilateralismus. Ziel ist die systematische und abgestimmte Zusammenarbeit zwischen der ILO, der Welt Handelsorganisation (WTO) und den Bretton-Woods-Institutionen. Alle müssen an einem Strang ziehen, um Arbeitnehmerrechte in Freihandelsabkommen einzubeziehen, denn ein freier und fairer Handel kann nur durch menschenwürdige Arbeit erreicht werden. Die ILO bleibt die Vorkämpferin und Anwältin der Arbeitnehmerrechte.

**Der Report fordert eine „Universal Labour Guarantee“ für alle, gleichgültig welcher Art die Beschäftigungsverhältnisse sind. Was meinen Sie damit?** Weltweit sind zwei Milliarden Menschen in der informellen Wirtschaft tätig, 300 Millionen Menschen leben in extremer Erwerbsarmut (weniger als 1,90 US\$ pro Tag). Der Anteil an diskontinuierlichen Berufsverläufen und atypischen Beschäftigungsverhältnissen steigt. Die Grenzen



i

## Die Internationale Arbeitsorganisation

Die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) ist eine Sonderorganisation der Vereinten Nationen mit Hauptsitz in Genf. Sie ist zuständig für die Formulierung und Durchsetzung internationaler Arbeits- und Sozialstandards. Die dreigliedrige Struktur der ILO gibt Personen, die die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite repräsentieren, sowie Regierungen eine gleichberechtigte Stimme bei der Formulierung und Durchsetzung internationaler Arbeits- und Sozialstandards. Hauptziele der ILO sind die Förderung von menschenwürdiger Arbeit und Sozialschutz sowie die Stärkung des sozialen Dialogs.

Dieses Jahr feiert die ILO ihr 100-jähriges Bestehen. Sie ist damit die älteste Sonderorganisation der Vereinten Nationen (UN).

- ◀ Dr. Annette Niederfranke ist Direktorin der ILO in Deutschland.

geleistet wird, sind wirksame internationale Normen notwendig. Wir denken an ein internationales Governance-System zur Regulierung der Plattformen, das bindend für alle ILO-Mitgliedstaaten ist. Dies impliziert, dass die Plattformen, ihre Betreiber und die Auftragnehmer zur Einhaltung bestimmter Mindestrechte und Schutzvorkehrungen verpflichtet werden. Das ist keine gänzlich neue Herausforderung. Als Vorbild kann der Arbeitsplatz „Meer“ gelten, für den es bereits Regulierungen gibt. 2006 wurde mit dem Seearbeitsübereinkommen eine Art globales Arbeitsgesetzbuch für Seeleute geschaffen, deren Tätigkeit verschiedenen Rechtsordnungen folgen.

---

„Deutschland setzt hohe Standards im Arbeitsschutz und zählt weltweit zu den guten Beispielen im gesetzlichen Unfallschutz.“

Dr. Annette Niederfranke

---

zwischen selbstständiger und nichtselbstständiger Beschäftigung schwinden, der Anteil der Solo-Selbstständigen wächst. Das geschlechtsspezifische Lohngefälle liegt weltweit bei 20 Prozent und gut 36 Prozent der Erwerbstätigen haben überlange Arbeitszeiten (mehr als 48 Stunden pro Woche). All das hat massive Auswirkungen auf Arbeitsrechte, Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit und damit auf das Leben und die Würde der Arbeitenden.

Die Globale Zukunftskommission schlägt eine allgemeine Garantie für Arbeitende vor, unabhängig vom Erwerbsstatus oder vertraglichen Vereinbarungen. Für alle sollen die grundlegenden Rechte bei der Arbeit (Kernarbeitsnormen) gelten, ver-

bunden mit dem Anspruch auf einen „zur Bestreitung des Lebensunterhaltes angemessenen Lohn“ (Verfassung der ILO 1919) sowie Obergrenzen für Arbeitszeit und Durchsetzung von Arbeitsschutz.

**Explizit fordert der Bericht die Entwicklung eines internationalen Systems zur Regelung digitaler Arbeitsplattformen. Wie könnte das aussehen?**

Ziel ist die Durchsetzung menschenwürdiger Arbeit auf digitalen Plattformen und die Aufrechterhaltung von Autonomie und Kontrolle in der Nutzung künstlicher Intelligenz. Da die Arbeit auf digitalen Plattformen über nationale Grenzen und internationale Rechtsordnungen hinweg

**Thema soziale Sicherheit: Wo sehen Sie angesichts der neuen Arbeitsformen international die größten Defizite beim Sozialschutz?**

Anforderungen für den universellen Sozialschutz von der Geburt bis ins hohe Alter ergeben sich nicht nur durch neue Arbeitsformen in der Plattformökonomie, sondern weltweit vor allem durch die informelle Wirtschaft, in der die Mehrheit der Arbeitenden beschäftigt ist, sowie durch atypische Arbeitsformen. Die Defizite sind vergleichbar: keine oder eingeschränkte Rechte, fehlender Unfall- und Arbeitsschutz, mangelnde Kontroll- und Inspektionssysteme, nicht existenzsichernde Löhne, fehlende soziale Absicherung bei Krankheit und im Alter. Nötig ist ▶

---

## „100 Jahre später verfügen wir über eine funktionierende Sozialpartnerschaft, die den Praxistest angesichts von Krisen und Katastrophen bestanden hat.“

Dr. Annette Niederfranke

---

ein sozialer Basisschutz, der diese Risiken beseitigt, sei es über eine Grundsicherung (in der Regel steuerfinanziert) oder/und in Kombination mit beitragspflichtigen Sozialversicherungssystemen.

**Im vorigen Jahr ist eine Empfehlung des Europäischen Rates zum Thema Sozialschutz erschienen mit einer obligatorischen Absicherung der Selbstständigen in der Sozialversicherung gegen alle sozialen Risiken. Würden Sie sich für die ILO der Forderung anschließen?**

Sozialer Basisschutz ist eine Leitidee der ILO – „Social Protection Floor“ – und eine Kernforderung der Globalen Kommission. Auf welchem Wege diese Forderung umgesetzt wird, ist aus Sicht, ILO im Konsens zwischen Regierungen und Sozialpartnern auszuhandeln. Eine europäische Lösung ist unter diesen Bedingungen denkbar, als Ergebnis des sozialen Dialogs.

**Kommen wir von der europäischen auf die nationale Ebene. Im Rahmen der Diskussion um die Absicherung neuer Beschäftigungsformen überlegt die Bundesregierung, Selbstständige zur Altersvorsorge zu verpflichten. Wie beurteilen Sie diesen Ansatz?**

Alterssicherung ist ein unabdingbarer Bestandteil des sozialen Basisschutzes, der für alle Arbeitenden unabhängig von der Art ihres Arbeitsverhältnisses gelten soll. Wenn die Sozialpartner gemeinsam mit der Regierung die obligatorische Versicherungspflicht für Selbstständige einführen wollen und dies im Konsens geschieht, entspricht es den Grundsätzen und Zielen der ILO.

**Innerhalb der gesetzlichen Unfallversicherung diskutiert man, ob nicht nur die Rentenversicherung, sondern auch der Unfallversicherungsschutz auf alle selbstständig Erwerbstätigen ausgedehnt werden könnte. Wie sehen Sie das?**

Der Fabrikeinsturz des Rana Plaza 2013 hat sich als Bild für fehlenden Schutz eingebrennt. Jährlich sterben noch immer 2,8 Millionen Menschen an den Folgen von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten. Dies ist die Spitze des Eisbergs, da Unfälle und Krankheiten in der informellen Wirtschaft nicht einbezogen sind. Die Zahlen für Deutschland sind für die abhängig Beschäftigten sehr viel positiver. Aus Sicht der ILO ist es jedoch dringend nötig, die gesamte Gruppe der Arbeitenden – abhängig Beschäftigte, Selbstständige, Menschen in der informellen Wirtschaft – in den Unfallschutz einzubeziehen.

**Wir denken bei Arbeiten 4.0 meist an IT-Fachleute oder digitale Fabriken. Aber es wird auch in Zukunft gering oder gar nicht qualifizierte Menschen geben. Auch sie haben ein Recht auf gute Arbeit. Hat die ILO diese Gruppe im Blick?**

Dies ist eine zentrale Gruppe für die ILO. Erstens dürfen neue entstehende Arbeitsplätze im Kontext der Digitalisierung nicht hinter den Standard menschenwürdiger Arbeit zurückfallen. Darauf zielt die Forderung der Globalen Kommission nach einer allgemeinen Garantie für Arbeitende.

Zweitens ist die formale Anerkennung eines universellen Anspruchs auf lebenslanges Lernen ein zentrales Anliegen verbunden mit einem wirksamen System für lebenslanges Lernen. Gerade weil neue Technologien die Arbeit in Büros, Fabriken, Laboren und der Landwirtschaft permanent verändern, müssen die Menschen über lebenslanges Lernen und Qualifizierung mitgenommen werden.

**Auf der Internationalen Arbeitskonferenz (IAK) im Juni 2019 soll basierend auf dem Bericht eine Jahrhundertklärung verabschiedet werden. Welche konkreten Mindestzielvereinbarungen erwarten Sie von den Beteiligten?**

Die Verfassung der ILO von 1919 und ihre Bekräftigung durch die Erklärung von Philadelphia 1944 ist der grundlegendste Sozialvertrag, der weltweit geschlossen wurde. 100 Jahre später hat die ILO die Aufgabe, diesen Sozialvertrag im Lichte der neuen Herausforderungen weiterzuentwickeln und zukunftsfest zu machen. Anregungen liegen auf dem Tisch, etwa die Forderung der Globalen Kommission nach einem internationalen Governance-System für digitale Arbeitsplattformen oder der Vorstoß von Deutschland und Frankreich zur Stärkung der ILO und internationaler Arbeitsstandards im multilateralen System. Es ist nun Aufgabe der Regierungen und der Sozialpartner, sich unter dem Dach der ILO auf eine Jahrhundertklärung mit konkreten Aktionsfeldern zu verständigen.

**Auch die ILO fordert mehr Sicherheit, Gesundheit und weniger Arbeitsunfälle. Hier gibt es starke Überschneidungen mit der Vision Zero, zu der sich die gesetzliche Unfallversicherung verpflichtet hat. Wo sehen Sie den deutschen Arbeitsschutz?**

Deutschland setzt hohe Standards im Arbeitsschutz und zählt weltweit zu den guten Beispielen im gesetzlichen Unfallschutz. Darauf können wir, darauf kann die gesetzliche Unfallversicherung stolz sein. Wie steht es aber um den Unfallschutz der Beschäftigten in globalen Lieferketten? Die ILO bringt Regierungen und Sozialpartner, aber auch Unternehmen an einen Tisch, um wirksame Gesetze, Präventionsprogramme – wie den Vision Zero Fund – und Inspektionssysteme zu entwickeln und umzusetzen. In der globalisierten Arbeitswelt endet die Verantwortung nicht an nationalen Grenzen. ●

Das Interview führte Elke Biesel, DGUV.



**Christa Keßler**  
Schulleiterin  
Marion Dönhoff Gymnasium  
und ihre Schüler\*innen

» **Wir sind  
kommmitmenschen.** «



Foto: Grubenglück GmbH

Für eine gesunde Fehlerkultur. Der Morgenkreis in der Firma Rosenhagen schafft Vertrauen.

## Standortbestimmung

# komm**mit**mensch geht in die zweite Runde

Die **komm**mit**mensch**-Kampagne der gesetzlichen Unfallversicherung ist im Oktober 2017 gestartet. Anderthalb Jahre später ist es Zeit, eine Standortbestimmung vorzunehmen, erste Befragungsergebnisse zur Dachkampagne zu bewerten und konkrete Schlüsse für die weitere Kampagnenlaufzeit zu ziehen.

### Was wurde bis jetzt erreicht?

Von der Dachkampagne wurden zahlreiche Medien, Tools sowie umfassende Ansätze, die einen systematischen Kulturentwicklungsprozess befördern sollen, auf den Weg gebracht. Auch wenn der Start der einzelnen Kampagnen einiger Unfallversicherungsträger zunächst zögerlich angelaufen ist, haben inzwischen viele der Berufsgenossenschaften

und Unfallkassen ihre Konzepte auf den Weg gebracht und sind in die konkrete Umsetzung mit den Zielgruppen eingestiegen.

### Niederschwellige Informationsangebote

Fast 92.000 Broschüren wurden bisher für die Arbeit in den Betrieben bestellt. Inzwischen werden mit den Grundlageninfos zu

den sechs Handlungsfeldern, den passenden Praxishilfen mit konkreten Ansätzen und Ideen zur Förderung der Präventionskultur sowie weiteren Informationen über 20 verschiedene Titel angeboten – alle branchenübergreifend einsetzbar. Die aktuellsten: „Checkliste Manipulation von Schutzeinrichtungen verhindern“ sowie „Gemeinsam besser kommunizieren: Gesprächsformate für eine gute Kultur“ sind gerade erschienen. Mehr Infos unter: [www.komm\*\*mit\*\*mensch.de/toolbox/](http://www.komm<b>mit</b>mensch.de/toolbox/)

### Autor

Foto: Wolfgang Bellwinkel/DGUV



### Gregor Doepke

Kommunikation der DGUV  
E-Mail: [gregor.doepke@dguv.de](mailto:gregor.doepke@dguv.de)

Zahlreiche Qualifizierungsmaßnahmen für die Präventionsfachkräfte und Ansprechpersonen der Unfallversicherungsträger wie zum Beispiel das IAG-Seminar „Kultur der Prävention – Einführung für Präventionsfachkräfte“ wurden entwickelt. Neben den Beschäftigten der Unfallversicherung ermöglicht es auch Verantwortlichen aus Unternehmen einen Einstieg in die Kampagne.



Mehr als 30.000 kommmitmensch-Dialoge wurden mittlerweile produziert und sind bei vielen Betrieben und öffentlichen Einrichtungen im Einsatz. Für Unternehmen ab 50 Beschäftigten gibt es außerdem den KulturCheck der Dachkampagne. Für kleine Unternehmen ist der Kurzcheck mit nur einer Frage zu jedem Handlungsfeld das richtige Instrument, um den eigenen Umgang mit Sicherheit und Gesundheit zu prüfen: [www.kommmitmensch.de/toolbox/kurz-check/](http://www.kommmitmensch.de/toolbox/kurz-check/)

Zur Bildungsmesse didacta 2019 im Februar startete die Kampagne im Bildungsbereich mit den kommmitmensch-Dialogen, die für die Bildungsbereiche Kita, Schule und Hochschule individualisiert wurden. Auch die Website der Kampagne [www.kommmitmensch.de](http://www.kommmitmensch.de) wurde um den Bildungsbereich erweitert und zeigt konkrete Beispiele guter Praxis.

### Systematische Integration der Handlungsfelder in die Prävention

Nur wenn die Handlungsfelder der Kampagne – Führung, Kommunikation, Beteiligung, Fehlerkultur, Betriebsklima sowie Sicherheit und Gesundheit mitgedacht bei allen Entscheidungen – grundlegend in der Prävention der Unfallversicherung verankert werden, besteht die Chance auf eine nachhaltige Verbesserung der Präventionskultur in den Betrieben.

Folgerichtig wurde auch der Katalog der Präventionsleistungen um Leitfragen und ein Praxisbeispiel zur Kultur der Prävention ergänzt. Die Arbeitsgruppe Aus- und Weiterbildung der Unfallversicherung (AAW) hat begonnen, die Integration der

sechs Handlungsfelder in der Aus- und Weiterbildung der Aufsichtspersonen konzeptionell zu verankern.

### Kommunikation

Um ein mediales Grundrauschen zu erzielen und die Zielgruppen für die Thematik einer guten Präventionskultur zu sensibilisieren, wurden von der Dachkampagne kommunikative Schwerpunkte im Onlinebereich, in den sozialen Medien sowie in der Pressearbeit gesetzt.

Neben den regelmäßigen Pressemeldungen zu den Handlungsfeldern wurden Advertorials (redaktionelle Anzeigen) in der Süddeutschen Zeitung, in der Frankfurter Allgemeinen Zeitung sowie in der Deutschen Handwerks Zeitung und im handwerk magazin geschaltet. Dabei wurde eine Gesamtauflagenhöhe von fast 1,1 Millionen Exemplaren erreicht.

Über Facebook, Instagram, Twitter und XING wurden zahlreiche Beiträge zu aktuellen Entwicklungen im Bereich der Präventionskultur veröffentlicht, um Präsenz zu schaffen und Diskussionen im Netz anzuregen. Besonders beworben wurde die Veröffentlichung der Videospots der Regisseurin Isa Prahl. Mehr als fünf Millionen Mal wurden diese aufgerufen, 2.700 Mal geteilt und mehr als 1.000 Mal kommentiert.

Zu den kommmitmensch-Protagonisten der Kampagne wurden Berufsgenossenschaften und Unfallkassen zahlreiche Motive für Anzeigen, Plakate und weitere Medienformate Verfügung gestellt. Diese Protagonisten sind in der Regel solche Führungskräfte und Unternehmensleitun-

gen, die die Bedeutung einer proaktiven Präventionskultur für sich erkannt haben und die andere Unternehmer und Unternehmerinnen sowie Führungskräfte motivieren wollen, ihrem Beispiel zu folgen.

Zum Kampagnenauftritt 2017 wurde – pro bono – eine mehrwöchige Plakatkampagne in mehreren deutschen Städten geschaltet. Bei mehr als 100 Veranstaltungen und Kongressen wurde die Kampagne mit ihren Handlungsfeldern in Vorträgen und Diskussionsrunden vorgestellt.

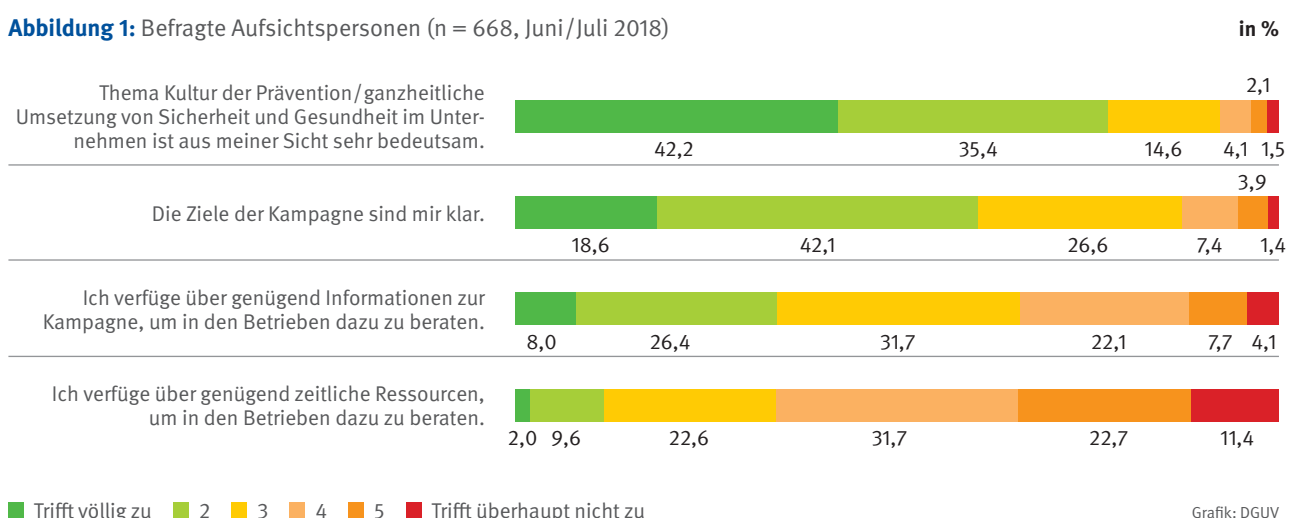
### Evaluation der Kampagne

Es wurde also in kurzer Zeit eine Vielzahl von Angeboten und Maßnahmen auf den Weg gebracht. Dem Beschluss folgend, die Aktivitäten bereits während der Laufzeit der Kampagne auszuwerten, um aus den Zwischenergebnissen frühzeitig Schlüsse ziehen zu können, stellten sich folgende Fragen: Ist es der Dachkampagne gelungen, extern genügend Aufmerksamkeit für das Thema Kultur der Prävention in Unternehmen und Einrichtungen zu erzeugen? Und wurden intern auch die eigenen Akteurinnen und Akteure erreicht?

### Ergebnisse interne Befragung Aufsichtspersonen

Im Sommer 2018 wurden mehr als 650 Aufsichtspersonen und weitere Präventionsfachleute der Unfallversicherung zur internen Wahrnehmung der Kampagne befragt: Trotz kontroverser Diskussion in der Planungsphase der Kampagne hielten fast 80 Prozent der Befragten das Thema Kultur der Prävention beziehungsweise die ganzheitliche Umsetzung von Sicherheit und Gesundheit im Betrieb für sehr bedeutsam oder bedeutsam. Mehr als 60 ▶

Abbildung 1: Befragte Aufsichtspersonen (n = 668, Juni/Juli 2018)



Prozent der Aufsichtspersonen gaben an, dass ihnen die Ziele der Kampagne klar seien. Aber nur 34 Prozent fühlten sich ausreichend informiert, um Unternehmen zu der Kampagne beraten zu können und nur 11 Prozent gaben an, dafür über genügend zeitliche Ressourcen zu verfügen. Viele Aufsichtspersonen sahen gerade für die kleinen und mittleren Betriebe noch keine ausreichende Praxisnähe der angebotenen Medien.

### Externe Wahrnehmbarkeit des kommitmenschen

Im September 2018 wurde mittels einer Onlinepanel-Befragung bei Unternehmensleitungen und Beschäftigten der Bekanntheitsgrad der Kampagne ermittelt. Auf die Frage, ob bekannt sei, dass Unfallkassen und Berufsgenossenschaften eine gemeinsame Kampagne gestartet hätten, um auf die Bedeutung von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit aufmerksam zu machen, antworteten nur 5 Prozent der Beschäftigten und 25 Prozent der Unternehmensleitungen, davon gehört zu haben.

Bei den Beschäftigten lag der Bekanntheitsgrad des Plakatmotivs kommitmensch mit 3,2 Prozent so niedrig, dass man hier tatsächlich von einer „Nullmessung“ sprechen kann. Auch wenn der Bekanntheitsgrad bei den Unternehmensleitungen mit 18 Prozent passend zum ersten Handlungsfeld Führung deutlich darüber lag, war der Abstand zu vergleichbaren Kampagnen deutlich zu groß. Mit diesem Ergebnis bleibt die Kampagne von dem für die Sensibilisierung notwendigen medialen Grundrauschen bei beiden Zielgruppen noch weit entfernt.

### Vision Zero: Konzentration auf Unfallschwerpunkte

Auf Basis dieses Evaluationsergebnisses hat der Steuerungskreis die Ausrichtung der Kampagne nun deutlich verändert. Der kommitmensch wird sich künftig den Unfallarten mit den meisten schweren oder tödlichen Unfallfolgen widmen.

Dies bedeutet im betrieblichen Bereich zunächst die Konzentration auf zwei Unfallarten: Absturzunfälle und Verkehrsunfälle mit Fahrzeugen. Dabei wird sich der Fokus noch stärker auf kleine und mittlere Unternehmen (KMU) richten. Bis Mai 2019 werden zu diesen Schwerpunkten die inhaltlichen Botschaften konkretisiert

sowie neue Medien für die Dachkampagne und die Kampagnen der Unfallversicherungsträger entwickelt. Im Bildungsbereich werden die Schwerpunkte bei Sport- und Schwimmunfällen liegen.

Zum einen sollen damit die Botschaften der Kampagne nach außen deutlich greifbarer werden. Zum anderen soll diese Neuorientierung nach innen auch helfen, eine kommunikative Brücke zwischen kommitmensch und weiteren divergierenden Kampagnenansätzen zur Kultur der Prävention zu bauen.

„Der kommitmensch wird sich künftig den Unfallarten mit den meisten schweren oder tödlichen Unfallfolgen widmen.“

### Sechs Handlungsfelder bleiben die Grundlage

Wichtig ist: Die sechs Handlungsfelder bleiben weiterhin die Grundlage der inhaltlichen Struktur der Kampagne und sind die zentralen Ansätze für die Unternehmen, die eine Kultur der Prävention systematisch etablieren wollen. Sie werden inhaltlich jetzt insbesondere für die

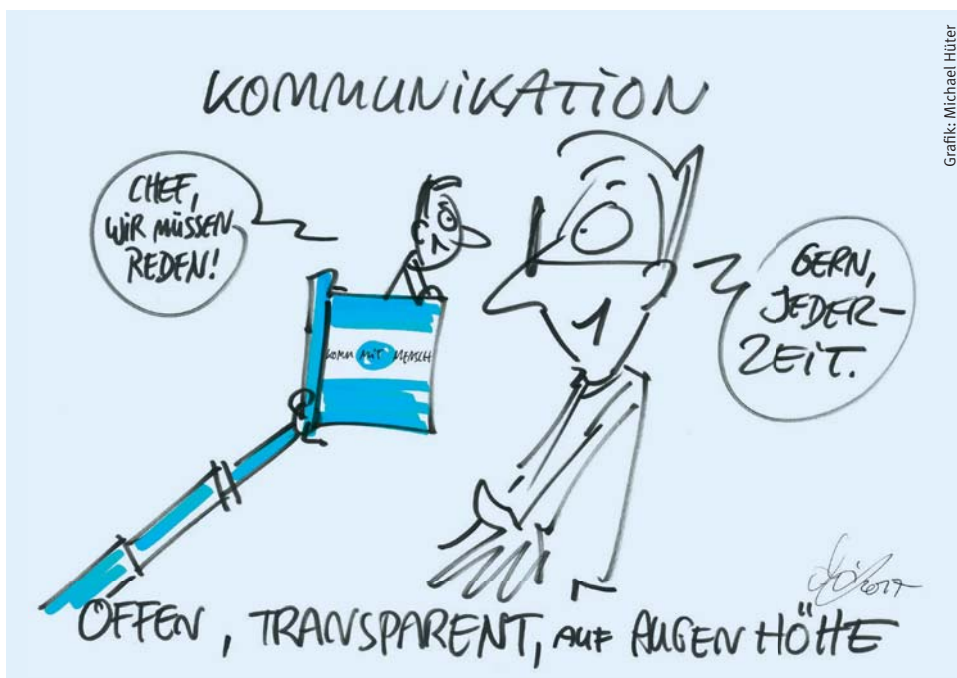
Prävention von Absturz- oder Verkehrsunfällen sowie Sport- und Schwimmunfällen konkretisiert. Daher können die bisherigen Medien und Tools neben dem neuen Material weiter eingesetzt werden.

### Wahrnehmung und Kommunikation:

Nur dann, wenn die Kampagne gesehen und wahrgenommen wird, besteht eine Chance, die Betriebe in einem zweiten Schritt zum konkreten Handeln zu motivieren und die Materialien und Präventionstools einzusetzen. Die Dachkampagne wird sich daher prioritär auf die Steigerung der Wahrnehmbarkeit ausrichten, um so die Grundlagen für die inhaltliche Vertiefung durch die einzelnen Kampagnen der Berufsgenossenschaften und Unfallkassen zu schaffen.

Die Absender-Botschaften für die Medien der Kampagne sollen auf Ebene der Aufmacher-Motive (wie Plakate, Anzeigen) emotionaler und mutiger gestaltet werden. Sie werden im Interesse der Wirksamkeit der Präventionsbotschaft mit zwei Prinzipien arbeiten: „Weniger ist mehr“ und „den Mut haben, auch mal anzuecken.“ Gleichzeitig sind aber klare Grenzen zu respektieren.

Auch wenn schon zahlreiche Kooperationspartner für die Kampagne gewonnen werden konnten, soll die Zusammenarbeit mit wichtigen Verbänden weiter forciert



Grafik: Michael Hüter



„Unternehmen werden dazu eingeladen, eigene Videos und Medienproduktionen in vier Kategorien zum Wettbewerb einzureichen.“

werden, um mehr Breitenwirkung zu erzielen. Auch immer mehr einzelne Unternehmen melden sich, um mit der Kampagne zu kooperieren. Daher ist ein geeignetes Konzept zu entwickeln, um auf der Ebene der zuständigen Unfallversicherungsträger solche Kooperationen zu ermöglichen.

### Schwerpunkt 2019: das kommmitmensch Film- und Medienfestival der A+A 2019

Im November wird gemeinsam mit der Messe Düsseldorf erstmals das kommmitmensch Film- und Medienfestival der A+A 2019 veranstaltet. Unternehmen werden dazu eingeladen, eigene Videos und Medienproduktionen in vier Kategorien zum Wettbewerb einzureichen. In einer Medien-Werkstatt soll vermittelt werden, wie man kleine Präventionsfilme für den eigenen Betrieb dreht. Daneben möchte das Festival auch junge Menschen ansprechen, ihre Film- und Medienbeiträge zum Wettbewerb einzureichen. Mehr dazu unter: [www.kommmitmensch.de/film-und-media-festival-2019/](http://www.kommmitmensch.de/film-und-media-festival-2019/)

Das Festival, das auch von [www.arbeitsschutzfilm.de](http://www.arbeitsschutzfilm.de), dem Internationalen Media Festival für Prävention (IMFP) und der Basi unterstützt wird, darf aber kommunikativ nicht allein stehen: Geplant ist, die Videoclips der Kampagne im Frühsommer und im Herbst in den Multiplexkinos in Deutschland zu zeigen und dies mit einer Social-Media-Kampagne zu begleiten. Auch Außenwerbung in Form von Plakaten und anderen Medien ist für den Herbst geplant.

### Fazit und Ausblick

Wie halten wir es mit der Kultur der Prävention und der Kampagne? Das ist die Frage, der wir uns im Jahr 2021 stellen müssen, wenn darüber zu entscheiden ist, ob und wie der kommmitmensch fortgeführt wird.

Mit der Neuausrichtung besteht die Chance, die Grundlagen für eine positive Antwort zu schaffen. Eine nachhaltige Kultur der Prävention in Unternehmen, Institutionen, Schulen und Kitas zu etablieren, ist ein ambitioniertes Ziel, das sich aber nicht über Nacht erreichen lässt.

Daher stärkt die Ende 2018 von der Mitgliederversammlung der DGUV verabschiedete Position der gesetzlichen Unfallversicherung zur Prävention<sup>1</sup> die Erfolgsaussichten der Kampagne ganz erheblich. Sie erklärt die Vision Zero zum Ziel der Präventionsaktivitäten und definiert die Entwicklung einer Kultur der Prävention mit den sechs Handlungsfeldern der Kampagne kommmitmensch als Weg dorthin.

Zwar gab und gibt es auch bei anderen vergleichbaren Initiativen oder Kampagnen relativ engmaschige Evaluationskonzepte. Nie aber wurden bundesweit die Wahrnehmbarkeit und die Verankerung im Bewusstsein der Zielgruppen gemessen. Einzig eine ehrliche und transparente Wirkungsmessung sollte jedoch Grundlage der Entscheidung über die Fortsetzung des kommmitmensch sein. Daher sind erneute Umfragen zu Bekannt-

heit und sinnhafter Wahrnehmung der Kampagne zum Ende der Jahre 2019 und 2020 geplant. Auch der Umsetzungsgrad der Gefährdungsbeurteilungen in den Betrieben soll gemessen und die Qualität der Kampagnenmaterialien von den anwendenden Betrieben bewertet werden.

Wir sollten den starken Rückenwind nutzen, den uns die Gremien der DGUV bei der Vorstellung des neuen Konzepts gegeben haben, und alle erdenklichen Anstrengungen unternehmen, um den kommmitmensch gemeinsam zu einem Erfolg zu machen. Ist jedoch keine signifikante Verbesserung der Werte erkennbar, werden wir den Mut haben, den Gremien vorzuschlagen, die Kampagne Ende 2021 zu beenden. Im Sinne des kommmitmensch-Handlungsfelds „Fehlerkultur“ haben wir es dann in der Hand, aus unseren Fehlern zu lernen und es in Zukunft gemeinsam besser zu machen.

Gelingt mit der Umsetzung des neuen Konzepts aber die Trendwende, sollten wir 2022 mutig an die Fortsetzung der Kampagne gehen und unsere Aktivitäten auf dem Weg zur Vision Zero weiter intensivieren. ●



#### Fußnote

[1] [www.dguv.de](http://www.dguv.de), Webcode: d1181892

## Aus- und Weiterbildung

## Lernen in und mit virtuellen Welten

Anwendungen der virtuellen Realität liegen im Trend. Doch können sie auch einen Beitrag für die Präventionsarbeit leisten?

Auf den ersten Blick scheint die virtuelle Realität (VR) im Aus- und Weiterbildungsbereich als Trendsetter angekommen. Kaum ein großes Unternehmen, allen voran die Automobilindustrie, das in seinen Schulungszentren nicht längst VR einsetzt. Der Branchenverband Bitkom, der in Deutschland mehr als 2.600 Unternehmen der digitalen Wirtschaft vertritt, prognostiziert für das Jahr 2020 erstmals einen VR-Umsatz in Deutschland von mehr als eine Milliarde Euro.<sup>1</sup> Diese Zahl beeindruckt, wenn man die Umsätze klassischer gedruckter Bildungsmedien kennt: 2017 lagen sie gerade einmal bei 600 Millionen Euro.<sup>2</sup>

Vor diesem Hintergrund stellt sich natürlich die dringende Frage, welchen Beitrag das Lernen mit und in der virtuellen Realität für die Präventionsarbeit leisten kann. Lassen sich mithilfe von VR-Anwendungen Lernprozesse gestalten, die erfolgreich und nachhaltig sind und Schwächen klassischer Unterweisungskonzepte kompensieren?

### Simulatives Lernen in der virtuellen Welt

Ein Blick auf den aktuellen Einsatz von VR-Anwendungen stimmt zunächst verhalten, überwiegen doch simulative VR-Konzepte. Dabei werden reale Arbeitsprozesse wie Montagearbeiten oder Herstellungsverfahren virtuell abgebildet (si-

muliert), um unabhängig von realen Arbeitsplätzen, Produktionskapazitäten oder Arbeitsstoffen bestimmte Tätigkeiten, Handgriffe oder Bedienverfahren zu trainieren. Den Schwerpunkt bilden komplexe und geschlossene Arbeitsprozesse, in denen standardisierte Routinen und Arbeitsabläufe gefordert sind.

Auszubildende bei Audi trainieren beispielsweise „seit kurzem im Trainingscenter das sogenannte Pick-by-light-Verfahren. Dabei zeigt beim Kommissionieren von Bauteilen ein Lichtsignal dem Mitarbeiter die benötigten Artikel und ihre Menge direkt am jeweiligen Entnahmefach an. Für das neue VR-Training hat der Autobauer einen typischen Arbeitsplatz

virtuell detailgetreu nachgebildet. Dank einer besonders hochauflösenden 3D-Brille auf dem Kopf und zwei Controllern in den Händen kann sich der Auszubildende darin frei bewegen, anhand diverser Arbeitsaufträge übt er verschiedene Arbeitsroutinen.“<sup>3</sup>

Bei einem solchen Einsatz wird statt in einer realen Situation in einer virtuellen Welt gelernt, gearbeitet oder trainiert. Das ist ressourcenschonend und deutlich ungefährlicher. VR simuliert also die Realität. Je besser die Realität simuliert wird, je deckungsgleicher VR und Realität sind, desto besser und erfolgreicher kann die virtuelle Realität die unmittelbare Realität für Lern- und Trainingszwecke ersetzen.

### Arbeitsschutz braucht neue VR-Lernkonzepte

Diese VR-Konzepte sind heute in allen großen Unternehmen präsent, für den eher verhaltensorientierten Arbeitsschutz taugen sie aber nicht, denn Arbeitsschutzmaßnahmen und -verhalten sind stets eine Antwort auf eine konkrete Gefährdungsbeurteilung. Und diese wiederum ist von sich ständig wechselnden Parametern abhängig, weshalb sie immer wieder neu durchgeführt werden muss. Man den-

i

#### Der Kick fürs Leben

**Der Ort:** Ein Besprechungszimmer irgendwo in Deutschland.

**Die Person:** Ein Mitarbeiter der BG BAU.

**Das Zubehör:** Eine VR-Brille.

**Die Aufgabe:** „Laufen Sie durch die in der VR-Brille projizierte virtuelle Baustelle.“

Nachdem unsere Versuchsperson durch eine frappierend realitätsnahe virtuelle Baustelle gelaufen und mit dem Bauaufzug ins oberste Stockwerk des Rohbaus gefahren ist, wird sie aufgefordert, über eine 30 Zentimeter breite Baudiele zu laufen, die eine 20 Meter tiefe und vier Meter breite Öffnung im Boden überspannt, natürlich ungesichert. Um es kurz zu machen: Obwohl die Versuchsperson weiß, dass sie sich in Wirklichkeit auf einem weichen Teppich in einem Besprechungsraum befindet, weigert sie sich, der Anweisung Folge zu leisten. Warum? Sie hat Angst abzustürzen.

Diese immersive Kraft virtueller Welten, die wir schon lange aus dem Gaming-Bereich kennen, kann sich zu einem neuen Eckpfeiler von Präventionskonzepten entwickeln. Während aber Gamer nur den „Kick des Augenblicks suchen“, sucht der Arbeitsschutz den „Kick fürs Leben“. Denn der virtuellen Baudiele folgt früher oder später auf jeden Fall eine echte. Über einem echten Abgrund.

Einen Videoclip zur beschriebenen Situation können Sie hier sehen:

[www.plonsker.de/vr/vorstudie/h2s](http://www.plonsker.de/vr/vorstudie/h2s)

### Autor



**Thomas Plonsker**

plonsker media gmbh

E-Mail: [plonsker@plonsker.de](mailto:plonsker@plonsker.de)

ke nur an Beschäftigte auf einer Baustelle, deren Arbeitsplatz sich nahezu jeden Tag verändert.

Anders verhält es sich mit dem Konzept des situativ-entdeckenden Lernens. Hier befindet sich die Nutzerin oder der Nutzer in virtuellen Umgebungen, in die verändernd eingegriffen werden kann. Soll ein Arbeitsplatz neu eingerichtet werden, können im virtuellen Pendant ebenso virtuelle Möbel oder Maschinen frei im Raum positioniert sowie auf diese Weise Einrichtungsideen getestet und unter ergonomischen Gesichtspunkten bewertet werden.

Im situativ-entdeckenden Einsatz taucht die VR-Anwenderin oder der VR-Anwender in eine virtuelle Welt ein, in der nicht nur jede Umgebung, also auch jeder Arbeitsplatz dargestellt werden kann, der Anwender oder die Anwenderin kann mit ihr auch interagieren. Der Grad der Interaktion ist dabei (nur) von dem zugrunde liegenden Konzept und Budget abhängig. Die umfängliche Bedienung einer Hubarbeitsbühne ist dabei genauso möglich wie das Bohren eines Loches in eine Wand oder der Aufbau eines Gerüsts.

Und wozu das Ganze? Wo kann hier der Nutzen für den Arbeitsschutz liegen?

### Ohne Reflexion keine erfolgreichen Lernprozesse

Aus der Didaktik wissen wir: Lernprozesse sind erst erfolgreich, wenn das Wissen zu einem praktischen Können gereift ist. Das dem Können folgende Handeln ist aber an zwei Bedingungen geknüpft: die

bewusste Wahrnehmung und die sich daraus ergebende Beurteilung einer Situation. Da im verhaltensorientierten Lernprozess Situationen aber nur beispielhaft beziehungsweise stellvertretend durchlebt werden, ist noch eine weitere Kompetenz erforderlich, um Lernerfolge auf ähnliche und zukünftige Situationen übertragen zu können: die Reflexion. Erst im Reflexionsprozess werden sich Lernende des Lernprozesses und des Lernerfolgs bewusst, ordnen sie in ihrem Wissens- und Wertekontext ein, abstrahieren und verinnerlichen das Gelernte, um es auf zukünftige Handlungen übertragen zu können. Ohne Reflexion kein Lernerfolg und kein Transfer.

„Lernprozesse sind erst erfolgreich, wenn das Wissen zu einem praktischen Können gereift ist.“

Es reicht also nicht, Teilnehmende in eine virtuelle Welt zu schicken, ihnen Aufgaben zu stellen und dabei zu beobachten, wie sie im Sinne der Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit diese Aufgaben lösen. Der eigentlich wichtige Schritt ist die Übertragung der Bewertung der virtuellen auf die reale Welt. Wenn dies nicht gelingt, ist das virtuelle Erlebnis eine spannende Erfahrung, mehr aber nicht. Das Werkzeug hierfür ist die Reflexion. Erst wenn Lernende sich mit der Frage

auseinandergesetzt haben, wie die Qualität ihrer Handlungen in der VR war, wie sie sich bei ihren Handlungen gefühlt haben oder warum ihre Handlungen erfolgreich oder nicht erfolgreich waren, haben sie sich ein relevantes und auf andere Situationen übertragbares Wissen erarbeitet.

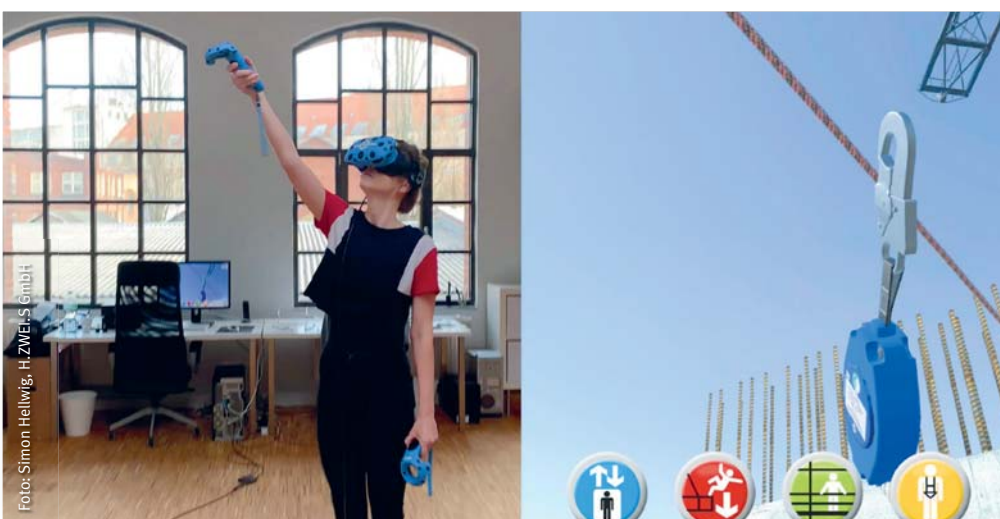
### Evaluation eines zeitgemäßen VR-Projekts im Arbeitsschutz

Für den Erfolg und die Akzeptanz virtueller Realitäten ist der Grad der Immersion von großer Bedeutung. Immersion bedeutet, dass die Personen die VR-Welt als real betrachten und vorübergehend vergessen, dass sie nur einem illusorischen Stimulus ausgesetzt sind. Das Verhalten in einer immersiven Umgebung erteilt aber keine Auskunft über das Verhalten in der realen Welt, als Ausgangspunkt für strukturierte Reflexionsprozesse ist es aber nahezu unerlässlich.

Mit einem solchen Konzeptansatz kann der Arbeitsschutz neue und vielversprechende Wege betreten. Um die dabei auftretenden Fragen schlüssig beantworten zu können, hat die Berufsgenossenschaft der Bauwirtschaft (BG BAU), die gerade eine VR-Vorstudie durchgeführt hat, ein evaluierbares Rahmenkonzept in Auftrag gegeben. Kernfragen sind unter anderem:

- Wie kann der didaktisch-methodische Mehrwert von VR-Lehr-Lernkonzepten in einem schlüssigen und evaluierbaren Konzept dargestellt werden?
- Wie sehen konkrete VR-Konzepte für eine praktische Einsatzfähigkeit und Nachhaltigkeit in der Bildungsarbeit der gesetzlichen Unfallversicherung aus?
- Kann das Lernen in und mit virtuellen Welten Lernkonzepte fördern, die auf ganzheitliches, das heißt von allen Sinnen unterstütztes Lernen setzen? ●

Eine Versuchsperson sichert sich an der Life-Line. Den rechten Bildteil sieht die Versuchsperson in der VR-Brille.



#### Fußnoten

[1] [www.bitkom.org/Presse/Presseinformation/Virtual-Reality-treibt-Entwicklung-der-Unterhaltungselektronik-an.html](http://www.bitkom.org/Presse/Presseinformation/Virtual-Reality-treibt-Entwicklung-der-Unterhaltungselektronik-an.html)

[2] [www.boersenverein.de/de/1377234](http://www.boersenverein.de/de/1377234)

[3] [www.produktion.de/technik/so-nutzt-audi-virtual-reality-in-der-ausbildung-109.html](http://www.produktion.de/technik/so-nutzt-audi-virtual-reality-in-der-ausbildung-109.html)

## Präventionsleistungen

# Gemeinsames Verständnis der Überwachungs- und Beratungstätigkeit der Unfallversicherungsträger

Die Präventionsleitungen der Berufsgenossenschaften und Unfallkassen haben die Bedeutung der Überwachungs- und Beratungstätigkeit der Unfallversicherungsträger als Kernaufgabe bestätigt. Überwachung und Beratung gelten danach als zwei „Seiten einer Medaille“, die untrennbar miteinander verbunden sind.

Ist guter Rat immer teuer? Für Betriebe und Bildungseinrichtungen in Deutschland keineswegs! Denn: Überwachung und Beratung sind seit jeher zwei wichtige Präventionsleistungen der gesetzlichen Unfallversicherung. Und Präventionsfachkräfte der Berufsgenossenschaften und Unfallkassen beraten Betriebe und Bildungseinrichtungen tagtäglich tausendfach – und zu deren großer Zufriedenheit, wie Kundenbefragungen und persönliche Rückmeldungen immer wieder zeigen. In konkreten Zahlen liest sich das wie folgt: Im Jahr 2017 führten die Berufsgenossenschaften und Unfallkassen 632.047 Beratungen auf Anforderung der Betriebe durch. 181.459 dieser Beratungen fanden vor Ort statt, in 450.588 Fällen wurde schriftlich oder telefonisch beraten.

Die Beratungsleistungen der Unfallversicherungsträger werden geschätzt und von Betrieben und Bildungseinrichtungen in einem sehr hohen Ausmaß aktiv angefordert. Ein kompetenter Berater oder eine kompetente Beraterin zu sein – das ist für die Präventionsfachkräfte der Unfallversicherungsträger ein wichtiger Ansporn. Den Betrieben Unterstützung zu leisten, den vor Ort für Sicherheit und Gesundheit engagierten Personen zu helfen, beim Besuch im Unternehmen gern gesehen zu

sein – vielen engagierten Menschen in der gesetzlichen Unfallversicherung macht es Spaß, auf diese Weise erfolgreich zu arbeiten.

### Überwachung ist nicht von gestern

Daneben hat es manchmal den Anschein, die Überwachung wäre im Vergleich zu anderen Präventionsleistungen in den Hintergrund geraten. Das hat möglicherweise etwas damit zu tun, dass „Überwachung“ oft als „Kontrolle“, „Anordnung“, „hoheitliches Handeln“ oder „Bevormundung“ empfunden wird – ist Überwachung „von gestern“? Etwas was eine asynchrone Beziehung erschafft, von oben herab und eben nicht auf Augenhöhe daherkommt und was demzufolge als nicht mehr ganz zeitgemäß zu gelten hat? Vielleicht rührt es daher, dass zum Teil auch unterschiedliche Aussagen vonseiten der gesetzlichen Unfallversicherung zu Bedeutung und Stellenwert der Präventionsleistung Überwachung zu vernehmen waren.

Zahlen, Daten und Fakten sprechen da jedoch eine andere Sprache. Allein im Jahr 2017 führten Berufsgenossenschaften und Unfallkassen im Rahmen ihres Überwachungsauftrages 464.449 Besichtigungen durch. Falls erforderlich, setzen die Un-

fallversicherungsträger Sanktionen zur Gewährleistung von Sicherheit und Gesundheit der Versicherten durch. 2017 haben die 2.054 Aufsichtspersonen der Unfallversicherungsträger mehr als eine Million Beanstandungen, also konkrete Sicherheitsrisiken, festgestellt. Diese Präventionsaktivitäten bilden damit einen bedeutsamen Teil der Aufsichtstätigkeit der Unfallversicherung. Da im Rahmen der Überwachung nahezu immer gleichzeitig auch beraten wird, heißt die Präventionsleistung ja auch völlig zutreffend: „Überwachung und anlassbezogene Beratung“.

Letztlich bilden die (hoheitliche) Überwachung gemeinsam mit der Beratung der Betriebe und Bildungseinrichtungen den Kern der Präventionsarbeit der Unfallversicherungsträger (§ 17 SGB VII). Überwachung und Beratung sind zwei „Seiten einer Medaille“, die untrennbar miteinander verbunden sind. Die Präventionsleistung Überwachung ist allein schon deshalb unverzichtbar, um auch zukünftig noch Betriebe und Bildungseinrichtungen aus eigenem Antrieb aufsuchen und vorhandene Schwachstellen identifizieren und angehen zu können. Sei es, dass in bestimmten Tätigkeitsfeldern Schwerpunkte von Unfällen, Berufskrankheiten

## Autoren

Foto: DGUV



### Dr. Roland Portuné

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

Foto: Sandra Seifen Fotografie



### Dr. Jochen Appt

Abteilung Sicherheit und Gesundheit der DGUV  
E-Mail: jochen.appt@dguv.de



Foto: hedgehog94/fotolia.com

Die Beratung und Überwachung durch Aufsichtspersonen gehört zu den wichtigsten Präventionsleistungen der DGUV.

oder arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren aufgetreten oder absehbar sind. Sei es, dass es konkrete Beschwerden gab. Oder sei es, dass im Rahmen der Gleichbehandlung der Unternehmen eine risikoorientierte Besichtigungsfrequenz sichergestellt werden soll. Das hat auch zur Folge, dass Betriebe, die viel in die Sicherheit und Gesundheit ihrer Beschäftigten investieren, durch die Überwachung der Betriebe, die das nicht tun, bestätigt und bestärkt werden. Der gesetzliche Auftrag der Überwachung ermöglicht es Berufsgenossenschaften und Unfallkassen, Betriebe und Bildungseinrichtungen aufzusuchen, zu besichtigen und Gefährdungen für Sicherheit und Gesundheit abzustellen. Damit wird immer wieder auch dafür gesorgt, dass nicht aufgrund finanzieller Erwägungen Gefährdungen und Risiken für die Beschäftigten in Kauf genommen werden. Damit ist der Überwachungsauftrag bereits per se unverzichtbar.

Hinzu kommt: Die Prävention der Unfallversicherung geht heute weit über die klassische Überwachung und Beratung hinaus. Sie unterscheidet sich an dieser Stelle deutlich vom Auftrag der staatlichen Aufsicht. Prävention mit allen geeigneten Mitteln (§§ 1, 14 SGB VII) zu betreiben – wie es der Gesetzgeber erstmals 1963 für die Unfallversicherung ausdrücklich formuliert hat – bietet der Unfallversicherung einen wesentlich breiteren Rahmen, als es dem Staat möglich ist. Dieser Rahmen erlaubt es ihr, eine Vielzahl weiterer flankierender Präventionsleistungen

([www.dguv.de](http://www.dguv.de), Webcode: d1090649) einzusetzen, wie zum Beispiel die Qualifizierung betrieblicher Arbeitsschutzakteure, Anreizsysteme für mehr innerbetriebliche Prävention oder auch bundesweite Kampagnen. Der sehr weit gefasste Auftrag an die Unfallversicherung wurde sowohl bei der Überführung der Reichsversicherungsordnung in das Siebte Buch Sozialgesetzbuch (SGB VII) 1996 als auch beim Unfallversicherungsmodernisierungsgesetz 2008 wiederholt bestätigt.

---

**„Die Prävention der Unfallversicherung geht heute weit über die klassische Überwachung und Beratung hinaus.“**

---

#### **Doppelbesichtigungen sind selten**

Kritisiert wurde hin und wieder, es komme bei der Überwachung im Zusammenspiel mit den staatlichen Arbeitsschutzbehörden zu nicht abgestimmten Doppelbesichtigungen. Tatsache ist jedoch, dass solche – wenn überhaupt – nur im Ausnahmefall vorkamen. Dennoch war es richtig, dass in der ersten Evaluation durch das Senior Labour Inspectors Committee (SLIC) im Jahr 2004 die Frage gestellt wurde, wie das Arbeitsschutzsystem in Deutschland noch weiter verbessert werden könnte. Dazu wurden durch das SLIC konstruktive Entwicklungsricht-

tungen aufgezeigt, die im Rahmen der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) aufgegriffen und umgesetzt wurden. Im aktuell vorliegenden Abschlussbericht 2018 zur nochmaligen Überprüfung durch das SLIC wird positiv erwähnt, dass es bedeutsame Fortschritte in der Zusammenarbeit zwischen den Präventionsdiensten der Unfallversicherungsträger und den Aufsichtsbehörden der Länder gegeben hat.

Trotz dieser somit auch auf europäischer Ebene bestätigten Güte des deutschen Arbeitsschutzsystems kamen in den vergangenen Monaten vonseiten der Länder hin und wieder Vorstellungen auf, Überwachung und Beratung zwischen Unfallversicherungsträgern und Ländern anders aufzuteilen. Vor dem Hintergrund dieser Diskussion hat zuletzt die Mitgliederversammlung der DGUV mit ihrer im November 2018 verabschiedeten Position zur Prävention ein umfassendes gemeinsames Verständnis bestätigt. Aus dieser **„Position der gesetzlichen Unfallversicherung zur Prävention“** ([www.dguv.de](http://www.dguv.de), Webcode: d1181892) geht auch hervor, dass eine Trennung der Zuständigkeiten für Beratung und Überwachung nicht sinnvoll ist, da die vielfältigen Präventionsleistungen der Unfallversicherungsträger ihre Wirkung im Zusammenspiel entfalten und daher weiterhin im Gesamtpaket wahrgenommen werden sollten.

Das hinter dem Beschluss der Mitgliederversammlung bezüglich des Positionspapiers zur Prävention stehende gemeinsame Verständnis bildet zum einen die Grundlage für ein qualitäts- und arbeitsschutzmanagementorientiertes „Handbuch Prävention“, das derzeit von der DGUV gemeinsam mit den Mitgliedern entwickelt wird. Dieses soll – unter Berücksichtigung der trägerspezifischen Besonderheiten – einen gemeinsamen Rahmen für das Präventionshandeln aller Berufsgenossenschaften und Unfallkassen schaffen. Entsprechende Projektarbeiten haben im Oktober 2018 begonnen. Zum anderen findet das gemeinsame Verständnis der gesetzlichen Unfallversicherung zur Überwachungs- und Beratungstätigkeit Eingang in die aktuellen Überlegungen von Bund, Ländern und Unfallversicherungsträgern für eine Vertiefung der Zusammenarbeit von Ländern und Unfallversicherungsträgern im Rahmen der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie. ●

## Interview mit Gregor Isenbort

# „Prävention, die Spaß macht“

Wie kann man Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit für Jugendliche und junge Erwachsene zu einem spannenden Thema machen? Die DASA Arbeitswelt Ausstellung in Dortmund, seit Jahren partnerschaftlich mit der gesetzlichen Unfallversicherung verbunden, hat dazu gute Ideen. Ein Gespräch mit Gregor Isenbort, dem Leiter der DASA.



Gregor Isenbort ist Leiter der DASA Arbeitswelt Ausstellung in Dortmund.

### Herr Isenbort, im vorigen Jahr feierte die DASA Arbeitswelt Ausstellung in Dortmund ihr 25-jähriges Bestehen. Sind analoge Ausstellungen in Zeiten digitaler Medien noch zeitgemäß?

In Zeiten von digitalen Medien sind Museen und deren Ausstellungen zeitgemäßer denn je! Je schneller die Digitalisierung voranschreitet, desto wichtiger werden Häuser, in denen die Besucherinnen und Besucher gemeinsam an haptischen Objekten etwas erleben können. Museen sind Orte des gegenseitigen Austauschs – von Mensch zu Mensch. Gleichzeitig können uns auch die digitalen Medien bei unserer Vermittlungsarbeit unterstützen. Wir nutzen digitale Medien aber nicht allein, um Sachverhalte zu erklären. Wir machen die Digitalisierung selbst zum Thema. So gesehen sind wir auch der Ort, an dem man darüber reden kann. Und zwar im Raum. Das ist das Wunderbare. Hier bei uns können die Besucherinnen und Besucher über die Dinge reden.

### Der Wandel der Arbeitswelt spielte ja auch in Ihrem Jubiläumsjahr 2018 schon eine Rolle.

Ja, im Mai 2018 haben wir dazu eine Ausstellungseinheit eröffnet. Wir haben das Thema auf zwei Ebenen reflektiert: Zunächst haben wir die technischen Entwicklungen betrachtet. Im zweiten Schritt haben wir die konkreten Auswirkungen des Wandels auf den Menschen analysiert. Das spiegelt unsere klassische Herangehensweise: Mensch, Arbeit, Technik. Für diese Ausstellung mussten wir noch ein Stück weitergehen, denn wir wollten zeigen, dass auch die Anforderungen einer sich immer stärker diversifizierenden Gesellschaft an Leben und Arbeit eine große Rolle spielen. Das bedeutet, Men-

---

„Ich bin der festen Überzeugung, dass Themen wie Arbeitswelten und Arbeitsschutz nicht bitterernst, sondern mit Unterhaltungswert kommuniziert werden sollten.“

Gregor Isenbort

---

schen haben durchaus verschiedene Vorstellungen, wie sie arbeiten wollen, wann sie arbeiten wollen, was sie arbeiten wollen und was das wiederum für ihr Leben bedeutet. Diese Herausforderungen wollten wir unbedingt mit aufnehmen.

### Anfang dieses Jahres fand das traditionelle Szenografie-Kolloquium zum Thema „Zukunft ausstellen“ bei Ihnen im Haus statt. Worum ging es bei dem Kolloquium?

Um die Zukunft! Unser Haus ist keines der Vergangenheit. Die DASA zeigt eindrucksvoll, was im Arbeitsschutz schon erreicht wurde. Aber das allein reicht nicht aus. Wir wollen unsere mehrheitlich jungen Besucherinnen und Besucher dafür sensibilisieren, wie sich Arbeit verändert. Zu den ganz großen Herausforderungen zählt der Wandel der Arbeit. Viele der Berufe, die es vor zehn Jahren noch gab, werden in zehn Jahren nicht mehr existieren. Dafür wird es aber Hunderte von anderen Berufen geben. Das bedeutet: Die Arbeitswelt wandelt sich und wir sind nach unserem Selbstverständnis der Ort, der sich damit auseinandersetzen muss. Das ist der Grund, warum wir viele Kolleginnen und Kollegen eingeladen haben, mit uns darüber zu diskutieren, wie man Zukunft in ein Museum bringen kann, obwohl man die Zukunft eigentlich noch nicht kennt.

### Mehr als 200.000 Menschen besuchen jedes Jahr Ihre Ausstellung. Wie erklären Sie sich diesen Erfolg?

Ich glaube, dass sich unser Erfolg auf eine gute Mischung zwischen Information und Unterhaltung zurückführen lässt. Unsere Ausstellungen sind daher immer erlebnis-handlungsorientiert konzipiert. Über das Mitmachen und nicht über das Erklären oder gar Besserwissen versuchen wir, den Besucherinnen und Besuchern Inhalte zu vermitteln. In unseren Räumen befinden sich nur wenige Texttafeln, denn wir wollen, dass die Menschen mitmachen und dadurch lernen können.

### Seit mehr als 25 Jahren konzentriert sich die DASA mit ihrem Ausstellungskonzept auf eine junge Zielgruppe. Wie gelingt es Ihnen, das Interesse von Schülerinnen und Schülern für so „trockene“ Themen wie Arbeitswelten und Arbeitsschutz zu wecken?





Foto: BEG FOTOGRAFIE Böhler | Enker

---

## „Über das Mitmachen und nicht über das Erklären oder gar Besserwissen versuchen wir, den Besucherinnen und Besuchern Inhalte zu vermitteln.“

Gregor Isenbort

---

Ich bin sehr stolz darauf, dass uns so viele Jugendliche besuchen, die sich eigentlich wenig für Ausstellungen und Museen interessieren. Mein Büro liegt oberhalb des Eingangs. Von dort aus kann ich täglich die eintreffenden Schulklassen beobachten und in den Gesichtern der Schülerinnen und Schüler erkennen, dass sie so gar keine Lust aufs Museum haben. Nach dem zwei- oder dreistündigen Besuch könnte man meinen, dass sie besonders genervt aus der Ausstellung kommen würden. Doch genau das Gegenteil ist der Fall, denn sie sind besser gelaunt als zu Beginn des Besuchs. Das ist eine Sache, auf die ich stolz bin. Um Jugendliche zu erreichen, bedarf es eines besonderen Vermittlungskonzeptes. Ich bin der festen Überzeugung, dass Themen wie Arbeitswelten und Arbeitsschutz nicht bitter ernst, sondern mit Unterhaltungswert kommuniziert werden sollten. Mit Spaß daran, die Objekte kennenzulernen, und nicht mit erhobenem Zeigefinger.

### **Glauben Sie, dass dieses Konzept auch bei Azubis funktionieren kann, bei Unterweisungen am Arbeitsplatz?**

In dieser Hinsicht bin ich Laie, da ich nicht aus der Betriebssicherheit komme. Nichtsdestotrotz kenne ich selbst die Perspektive des Arbeitnehmers. Und leider muss ich zugeben, dass ich mich manchmal gefragt habe, warum so wichtige Themen wie Gesundheit und Sicherheit bei der Arbeit auf so langweilige Art und Weise vermittelt wurden. Deshalb empfehle ich den Verantwortlichen in den Betrieben, die Sachverhalte nicht nur theoretisch, sondern auch praktisch weiterzugeben. Neben den Merkzetteln zur Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit können die Schulungen ebenso mit praktischen Hinweisen und Übungen oder mithilfe des Gesundheitsmanagements gestaltet werden. Unsere gemeinsame Ausstellung zum Thema Berufskrankheiten hat zum Beispiel gute Ansatzpunkte für einen „lebendigen Arbeitsschutz“ geliefert.

◀ Wer vermutet schon einen ganzen Wald aus Farnen in der DASA?

### **Zum Schluss noch ein Blick in die Zukunft – welche Themen werden in der DASA in nächster Zeit neu dazukommen?**

Themen wie Wandel der Arbeit, Arbeit 4.0, Industrie 4.0 und Mensch-Maschine-Kollaboration, künstliche Intelligenz und Robotik sind in der DASA bisher unterrepräsentiert. Darauf werden wir in den kommenden Jahren verstärkt reagieren. Es wird sich in diesem Bereich in den nächsten Jahren radikal einiges ändern und da müssen wir am Ball bleiben. Wir widmen uns derzeit dem wichtigen Bereich Pflege- und Gesundheitsberufe. Wir werden uns dabei mit den veränderten und wirklich harten Anforderungen auf diesem Arbeitsgebiet auseinandersetzen und mit der oft mangelnden Wertschätzung. Das müssen wir jetzt dringend umsetzen, denn der demografische Wandel bedingt, dass dieses Thema für uns alle immer wichtiger wird. Freuen Sie sich auf eine Neueröffnung im Herbst 2020.

### **In zahlreichen Branchen nimmt die psychische Belastung am Arbeitsplatz zu. Wird sich die DASA auch diesem Thema widmen?**

Zunächst muss man bemerken, dass es die eine psychische Belastung so nicht gibt. Deshalb werden wir in zukünftigen Ausstellungen verschiedenste Facetten der psychischen Belastung thematisieren. Das bedeutet, dass es sicherlich keine Ausstellung mit dem Titel „Die Psyche“ geben wird. Das können wir nicht leisten, denn es wäre unredlich und nicht wissenschaftlich fundiert. Worüber wir aber reden können: Arbeitszeitregime, Pausen, Abschalten, Erholungssuche sowie Führung und damit über all jene Facetten, die psychische Belastung in Betrieben ausmachen. Das ist wichtig, aber auch schwierig für ein Museum. Die Psyche ist nicht wirklich museumsaffin, jedenfalls nicht als Objekt. ●

Das Interview führte Anne Schattmann, DGUV.

## Aus der Forschung

# Training emotionaler Kompetenzen – Hilfe zur Selbsthilfe für Rettungskräfte

Rettungskräfte sind vielfältigen psychischen Belastungen ausgesetzt, die sie verarbeiten müssen. Ein von der Initiative Gesundheit und Arbeit entwickeltes Programm zum Training emotionaler Kompetenzen kann Abhilfe schaffen.

### Arbeitsalltag im Rettungsdienst

Die Herausforderungen für Rettungskräfte sind vielfältig. Sie helfen und retten Leben. Doch der Einsatz im Rettungsdienst bringt hohe Belastungen mit sich. Täglich müssen die Beschäftigten mit Verletzung und Tod umgehen, oft unter Zeitdruck oder in räumlicher Enge arbeiten. Im Einsatz werden sie behindert, bedrängt oder beschimpft, auch von den Menschen, denen sie eigentlich helfen wollen. Solche belastenden Bedingungen können emotionale und gesundheitliche Folgen haben. Aufgrund der hohen Belastung im Rettungsalltag, fordern Arbeitsschutzfachleute neben der Verbesserung der Arbeitsbedingungen, dass bereits in der beruflichen Ausbildung von Einsatzkräften passende Bewältigungsstrategien vermittelt werden.<sup>1</sup>

Hier setzt das Training emotionaler Kompetenzen (TEK) an, das den Umgang mit eigenen Gefühlen wie Angst, Trauer oder Wut schult. Es wurde bereits erfolgreich bei Polizeikräften, Lehrkräften und Beschäftigten in der Altenpflege eingesetzt. Nun wurde untersucht, ob es auch für Rettungskräfte von Nutzen sein kann.



Rettungskräfte sind mit Verletzung und Tod konfrontiert und müssen das psychisch verarbeiten.

### iga.Studien zum Training emotionaler Kompetenzen (TEK)

Die Initiative Gesundheit und Arbeit (iga) widmete dem Thema der psychischen Arbeitsbelastung und ihrer Auswirkungen bisher bereits mehrere Veröffentlichungen (unter anderem die iga.Reporte 31 und 32). Diese legten den Schwerpunkt auf negative Auswirkungen wie psychische Fehlbe-

lastungen im Arbeitskontext. Betriebliche Maßnahmen zur Vermeidung von Fehlbelastungen standen dabei häufig im Fokus. Die im Folgenden vorgestellten iga-Projekte zum Training emotionaler Kompetenzen ergänzen diese verhältnisorientierten Ansätze um den verhaltensorientierten Ansatz der Emotionsregulation. Emotionsregulation beschreibt, wie Menschen mit ihren Emotionen umgehen – welche Emotionen sie haben, wie sie diese ausdrücken und erleben. Die Regulation der eigenen Gefühle und der Gefühle des Gegenübers ist in Berufen der Humandienstleistung, das heißt in Berufen mit hohen Anteilen menschlicher Interaktion, vor allem der Erfüllung des Arbeitsauftrages untergeordnet. Kann der Arbeitsauftrag nicht erfüllt werden, also kann zum Beispiel bei einem Rettungseinsatz der Patient oder die Patientin nicht gerettet werden, führt das zu vielfältigen Gefühlen

### Autorin



#### Anne Gehrke

Bereich Verkehrssicherheit im Institut für Arbeit und Gesundheit der DGUV (IAG)  
E-Mail: anne.gehrke@dguv.de

## i

**Weitere Informationen:**

Die Studienergebnisse können im neuen iga.Report 37 nachgelesen werden:

[www.iga-info.de/veroeffentlichungen/igareporte/igareport-37/](http://www.iga-info.de/veroeffentlichungen/igareporte/igareport-37/)

wie Trauer, Angst oder Schuld. Die Auswirkungen auf das Erleben oder die Gesundheit der Beschäftigten hängen entscheidend von der Flexibilität der gewählten Strategie ab, mit welcher alle auftretenden Gefühle reguliert werden.<sup>2</sup>

**iga wirft einen forschenden Blick auf das TEK**

In einer aktuellen Studie hat die iga untersuchen lassen, ob eine feste Verankerung des Trainings emotionaler Kompetenzen bereits in der Ausbildung von Notfallsanitätern und Notfallsanitäterinnen hilfreich ist. Die Studie wurde in Zusammenarbeit mit der Technischen Universität Dresden, Professur für Arbeits- und Organisationspsychologie durchgeführt und ist im iga.Report 37 „Emotionsregulation in der Arbeit am Beispiel Rettungsdienst“ veröffentlicht worden. In drei Ausbildungsklassen von Notfallsanitätern und Notfallsanitäterinnen des DRK Bildungswerkes Sachsen (Deutsches Rotes Kreuz) in Dresden wurde die Wirksamkeit des TEK als integrativer Bestandteil

des Ausbildungsberufes untersucht. Der Untersuchungszeitraum betrug drei Jahre. Um eine Übertragung der vermittelten Trainingsinhalte in die Berufspraxis zu erleichtern und zu ermöglichen, wurden in einer Folgestudie auch die Praxisanleiterinnen und Praxisanleiter in den Lehrrettungswachen in das Training einbezogen. In dieser Transferstudie wurden zum einen Auszubildende und Praxisanleitende im Rettungsdienst hinsichtlich ihrer emotionalen Kompetenzen, ihres psychischen Wohlbefindens und ihrer Beeinträchti-

---

„Es wird daher empfohlen, das TEK in die Ausbildungscurricula der Rettungskräfte aufzunehmen.“

---

gungen sowie der psychischen Belastungen und Ressourcen verglichen. Zum anderen erarbeiteten die Praxisanleitenden in vier eintägigen Workshops zum Thema „Soziale Kompetenz im Rettungsdienst“ Fallbeispiele von Notfalleinsätzen, in denen sie gemeinsam mit Auszubildenden unterschiedliche Probleme bewältigen mussten. Als ein unterstützendes Praxisprodukt werden daraus Themenkarten für Auszubildende und Praxisanleitende ent-

wickelt, die dabei helfen sollen, für Notfalleinsätze passende emotionale Kompetenzen zu vermitteln.

**Fazit und Ausblick**

Die Resonanz der Studienteilnehmenden war durchweg positiv. Sie berichteten von einer deutlichen Entwicklung ihrer Kompetenz im Umgang mit den eigenen Gefühlen. Das Training schützte sie auch vor emotionaler Erschöpfung und Zynismus. „Die vorliegende Untersuchung hat bestätigt, dass das TEK auch geeignet ist, um in der Ausbildung des Rettungsdienstes eingesetzt zu werden. Es unterstützt die Beschäftigten langfristig in ihrer stark belastenden beruflichen Praxis“, resümieren die Studienleiterinnen Prof. Dr. Gabriele Buruck und Dr. Denise Dörfel. Es wird daher empfohlen, das TEK in die Ausbildungscurricula der Rettungskräfte aufzunehmen. Auch andere personenbezogene Dienstleistungsberufe in der Erziehung oder Heilerziehungspflege könnten von den positiven Effekten profitieren.

Aufgrund des guten Verlaufs des Projektes „Stressregulierung als Primärprävention bei Auszubildenden zum Notfallsanitäter“ (Bericht in iga.Aktuell, Ausgabe 1/2017) wird das DRK Bildungswerk Sachsen das Training emotionaler Kompetenzen dauerhaft in das Ausbildungscurriculum der Notfallsanitäter und Notfallsanitäterinnen in Dresden integrieren. ●

Das Training emotionaler Kompetenzen schützt vor Zynismus und Erschöpfung.



Foto: chabalata/Adobe Stock

## i

**Fußnoten**

[1] Karutz, H.; Overhagen, M. und Stum, J. (2013): Psychische Belastungen im Wachalltag von Rettungsdienstmitarbeitern und Feuerwehrleuten. Prävention und Gesundheitsförderung, 8(3), Berlin/Heidelberg, 2013, S. 204-211

[2] Aldao, A.; Sheppes, G. und Gross, J. J.: Emotion Regulation Flexibility. Cognitive Therapy and Research, 39(3), 2015, S. 263-278



Foto: Presse- und Informationsamt der Bundesregierung

◀ Der ehemalige Berufskraftfahrer Ricco Ladewig (Mitte) wurde vom Bundespräsidenten Frank-Walter Steinmeier für sein Engagement als freiwilliger Unterrichtshelfer geehrt. Als solcher begleitet er Schülerinnen und Schüler – und lebt ihnen dabei vor, wie man auch mit Handicap etwas leisten kann.

## Ehrung für Engagement

Bei einem Arbeitsunfall wurde Ricco Ladewig schwer verletzt. Nun kümmert sich der Versicherte der BG Verkehr um Jugendliche mit Lernschwäche. Für dieses Engagement zeichnete ihn Bundespräsident Frank-Walter Steinmeier bei einem Neujahrsempfang aus.

Ein Verkehrsunfall veränderte 2004 das Leben von Ricco Ladewig: Der Kraftfahrer aus dem brandenburgischen Stendell erlitt so schwere Verletzungen, dass ihm beide Beine amputiert werden mussten. An eine Rückkehr in seinen Beruf als Kraftfahrer war nicht zu denken. Die BG Verkehr stand ihm von Beginn dieser schweren Zeit an zur Seite, unterstützte ihn bei der Wiedereingliederung, leistete finanzielle Unterstützung für behindertengerechten Wohnraum und zahlt unter anderem eine monatliche Unfallrente.

In der ehrenamtlichen Jugendarbeit hat Ladewig eine neue Bestimmung gefunden. Er leistet oft mehr als 35 Stunden in der Woche freiwillige Unterrichtshilfe für Schülerinnen und Schüler. Er begleitet sie unter anderem zu Schulausflügen und zeigt in Sportprojekten, wie man trotz Handicap Kanu fahren kann. Auch in diesem Ehrenamt unterstützt ihn die BG Verkehr. Sie übernimmt die täglichen Fahrtkosten zur Schule.

Wegen seines Einsatzes wurde der 44-Jährige zum Neujahrsempfang des Bundespräsidenten ins Schloss Bellevue eingeladen. „Mir war bis dahin gar nicht so bewusst, wie groß die Anerkennung der Lehrkräfte und Schülerschaft für meine Arbeit ist, die ich da an der Schule leiste. Aber sie schlugen mich alle, hinter meinem Rücken, dafür vor. Ich bin stolz darauf, auch dank der BG Verkehr und mit ihrer Hilfe etwas an das Gemeinwohl zurückgeben zu können“, freut sich Ladewig. Der Bundespräsident ehrte ihn mit anderen Bürgerinnen und Bürgern: „Es macht mich stolz, in einem Land zu leben, Präsident eines Landes zu sein, das solche Bürgerinnen und Bürger hat wie Sie.“

## Gerd-Peter Schoenfeldt verabschiedet

Die Selbstverwaltung der BG Verkehr hat Gerd-Peter Schoenfeldt verabschiedet, der 37 Jahre lang für die Berufsgenossenschaft tätig war. Er war 26 Jahre lang stellvertretender Geschäftsführer und seit 2016 Mitglied der Geschäftsführung.



Foto: BG Verkehr

„Gerd-Peter Schoenfeldt gestaltete an entscheidender Stelle die Arbeit unserer Berufsgenossenschaft – dort, wo es um die Rehabilitation und Versorgung unserer Versicherten geht. Für ihn war diese Aufgabe nie leere Floskel, sondern ein ehrliches Anliegen mit großem Mitgefühl für unsere Versicherten“, sagte der Vorstandsvorsitzende Klaus Peter Röskes bei der Verabschiedung.

Gerd-Peter Schoenfeldt war 37 Jahre lang für die BG Verkehr in entscheidenden Funktionen tätig.

## Bergmannsheilerin erhält Forschungsstipendium

Dr. Julika Huber, Mitarbeiterin der Klinik für Plastische Chirurgie und Schwerbrandverletzte am BG Universitätsklinikum Bergmannsheil, erhält ein Stipendium der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG).

In diesem Rahmen wechselt sie für einen zweijährigen Forschungsaufenthalt an die Stanford University in Kalifornien. Hier wird sie im Labor von Prof. Michael Longaker in der experimentellen Stammzellforschung im Bereich der osteoskeletalen Regeneration tätig sein. „Die Forschungsunterstützung ist eine hohe Auszeichnung und Unterstützung zugleich“, teilt das Bergmannsheil mit.



Foto: Bergmannsheil

Dr. Julika Huber hat ein Forschungsstipendium an der Stanford University in den USA erhalten.

## Kein Versicherungsschutz für den Weg vom Homeoffice zur Kita

Bringen Eltern ihre Kinder in den Kindergarten, arbeiten aber im Homeoffice, so ist der Weg dorthin nicht unfallversichert. Darüber ist im Erstattungsstreit auch nach ablehnendem Bescheid des zuständigen Trägers gesondert zu entscheiden.

**§** LSG Niedersachsen-Bremen,  
Urt. v. 26.09.2018 – L 16 U 26/16,  
juris (Rev. anh. unter B 2 U 14/18 R)

Es geht um einen Erstattungsstreit zwischen gesetzlicher Krankenkasse und gesetzlicher Unfallversicherung, dem bereits ein Verwaltungsverfahren zwischen der verunfallten Versicherten und dem für sie zuständigen gesetzlichen Unfallversicherungsträger über die Anerkennung eines Arbeitsunfalls vorausgegangen war. Dieser hatte den Versicherungsschutz für den Weg zwischen Kindertagesstätte und Wohnung der Versicherten durch bestandskräftigen Bescheid vom 6. Januar 2015 abgelehnt, weil sie sich weder bei einer versicherten Tätigkeit noch auf dem Weg zwischen Wohnung und Arbeitsstätte nach § 8 Abs. 2 Nr. 1 SGB VII, sondern auf dem Rückweg vom Kindergarten zu der eigenen Wohnung befunden habe. Ein Wegeunfall nach § 8 Abs. 2 Nr. 2a SGB VII liege ebenfalls nicht vor, da diese Vorschrift erfordere, dass die versicherte Person von einem Weg im Sinne des § 8 Abs. 2 Nr. 1 SGB VII abweiche, um das Kind fremder Obhut anzuvertrauen, letzterer aber bei einer Tätigkeit im Homeoffice nicht anfallt. Die nunmehr von der Krankenkasse im Wege des § 105 SGB X geltend gemachte Übernahme der Kosten für stationäre Behandlung wurde von dem beklagten Unfallversicherungsträger unter Hinweis auf den bestandskräftigen Ablehnungsbescheid gleichfalls zurückgewiesen.

Die klagende Krankenkasse machte im gerichtlichen Verfahren geltend, dass der Weg zum Kindergarten und zurück in die Wohnung, um dort der betrieblichen Tätigkeit im Homeoffice nachzugehen, im Wesentlichen durch das betriebliche Interesse bestimmt sei, ihrer Arbeit im Homeoffice ungestört nachgehen zu können. Bei der Auslegung des § 8 Abs. 2 Nr. 2 SGB VII dürfe im Sinne eines *argumentum a maiore ad minus* nicht außer Acht gelassen werden, dass es keinen Unterschied mache, dass der Weg nicht zu oder von dem Ort der Tätigkeit erfolge, sondern von und zu der Arbeitsstätte (diesmal im Homeoffice) aufgenommen worden sei. Dies sei auch vor dem Hintergrund gewandelter Lebensverhältnisse zwecks Vermeidung einer ungerechtfertigten Schlechterstellung von Arbeitnehmern im Homeoffice im Wege grundrechtskonformer Auslegung geboten.

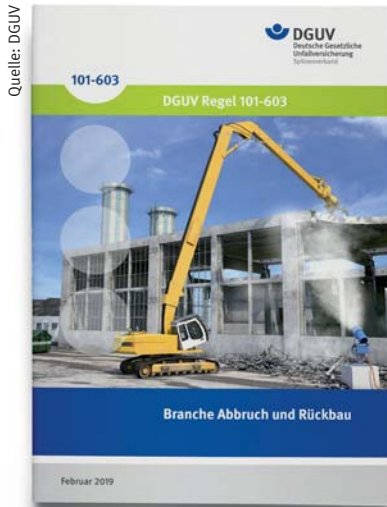
Gleichwohl der erkennende Senat des LSG bislang die Berufung auf einen bindenden Verwaltungsakt durch den auf Erstattung in Anspruch genommenen Sozialleistungsträger im Erstattungsstreitverfahren zugelassen hatte, wolle man an dieser Rechtsprechung nicht länger festhalten. Der Zweite Senat des BSG hatte in einer Entscheidung vom März 2018 (20. März 2018 – B 2 U 16/16 R) erhebliche Zweifel an der Auffassung von der Bindungswirkung – gleich zugunsten welchen Trägers – im Erstattungsstreitverfahren geäußert, weil im Erstattungsverfahren keine abgeleiteten, sondern eigene Ansprüche des jeweiligen Trägers verfolgt würden.

In der Sache folgte der Senat der durch die Vorinstanz und auch zuvor von der Verwaltung vorgenommenen Rechtsauslegung, dass hier die vom Wortlaut gebotene Beschränkung des Versicherungsschutzes auf Wege zwischen Wohnung und Arbeitsstätte und die einbezogenen Umwege nicht erweitert werden könne. Weder sei vom Gesetz der Weg in der Absicht heraus, sein Kind außerhalb des Wohnortes betreuen zu lassen, geschützt noch seien Wege während der Zeit, in der ein Versicherter Homeoffice leistet, als Wege nach § 8 Abs. 2 SGB VII denkbar, da der Wegeunfall bei Lage von Arbeitsstätte und Wohnung im selben Gebäude begrifflich ausgeschlossen sei. Eine Analogie scheide aus denselben Erwägungen aus, aufgrund derer das BSG bereits früher eine Analogie der Vorschrift bei Umwegen von Betriebswegen zwecks Kinderbetreuung abgelehnt hatte (BSG 12. Januar 2010 – B 2 U 35/08). Vielmehr müsse der Gesetzgeber entscheiden, ob Wege zur Unterbringung von Kindern vor dem Hintergrund zunehmender Verlagerung von Büroarbeitsplätzen auf Telearbeit zu Hause auch auf die bislang nicht erfassten Wege zu erweitern seien. Dem ist – und eine andere Entscheidung wird man auch von der hier zugelassenen Revision nicht erwarten können – wohl wenig hinzuzufügen. Einzig der Hinweis sei erlaubt, dass im Falle einer statistischen Auffälligkeit von ganz überwiegend weiblichen Beschäftigten im Homeoffice die Vermeidung einer mittelbaren Benachteiligung von Frauen zur Ausdehnung des Versicherungsschutzes im Wege verfassungskonformer Auslegung auf weitere Wege zwingen könnte.



**Kontakt:** Prof. Dr. Susanne Peters-Lange  
**E-Mail:** [susanne.peters-lange@h-bonn-rhein-sieg.de](mailto:susanne.peters-lange@h-bonn-rhein-sieg.de)

## Branchenregel für Abbruch- und Rückbauarbeiten



Eine neue Branchenregel informiert über die Rechtslage und Prävention bei Abbruch und Rückbau. Damit erhalten Unternehmensverantwortliche einen umfas-

senden Überblick über die wichtigsten staatlichen sowie berufsgenossenschaftlichen Arbeitsschutzbestimmungen, mögliche Gefährdungen und Präventionsmaßnahmen, die für die Branche relevant sind. Für weitere interessierte Kreise wie Bauherren, Planerinnen und Planer, Sicherheits- und Gesundheitskoordinatoren und -koordinatorinnen sowie Baubehörden erläutert die Branchenregel wichtige Aspekte für die Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit.



### Weitere Informationen:

Die DGUV Regel 101-603 „Branche Abbruch und Rückbau“ kann kostenfrei heruntergeladen unter: <https://publikationen.dguv.de/dguv/pdf/10002/101-603.pdf>

## Beschäftigte durch Gespräche einbeziehen

Eine neue Praxishilfe der Präventionskampagne **kommmit** mensch zeigt, wie Sicherheit und Gesundheit im Betrieb zum wiederkehrenden Thema gemacht und gewinnbringend eingebunden werden können. Dr. Marlen Cosmar, Referentin am Institut für Arbeit und Gesundheit der DGUV (IAG): „Feste Gesprächsformate unterstützen den Austausch über Risiken und gefährliche Situationen. Dadurch wird es ganz selbstverständlich, Sicherheit und Gesundheit immer wieder mitzubedenken. Die Themen werden Teil der Unternehmenskultur – das wollen wir mit der Kampagne erreichen.“ Neben der Unterweisung stellt die Praxishilfe folgende Gesprächsformate vor: spontane Gespräche, Sicherheitskurzgespräche, Sicher-



### Weitere Informationen:

Die Praxishilfe „Gemeinsam besser kommunizieren: Gesprächsformate für eine gute Kultur“ zum Download unter: [www.kommmitmensch.de](http://www.kommmitmensch.de)

heits- und Gesundheitszirkel, betriebliches Vorschlagswesen, Aktionstage zu Sicherheit und Gesundheit.

Die Veröffentlichung mit dem Titel „Gemeinsam besser kommunizieren: Gesprächsformate für eine gute Kultur“ richtet sich vor allem an kleinere und mittlere Betriebe.

## Impressum

### DGUV Forum

Fachzeitschrift für Prävention, Rehabilitation und Entschädigung  
[www.dguv-forum.de](http://www.dguv-forum.de)  
11. Jahrgang. Erscheint zehnmal jährlich

**Herausgegeben von** • Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV), Prof. Dr. Joachim Breuer, Hauptgeschäftsführer, Glinkastraße 40, 10117 Berlin, [www.dguv.de](http://www.dguv.de)

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

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

**Redaktionsassistentz** • Steffi Bauerhenne, [redaktion@dguv-forum.de](mailto:redaktion@dguv-forum.de)

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

**Vertretungsberechtigte Geschäftsführer** • Hans-Joachim Kiefer, Gernot Leinert, Telefon: 0611/9030-0, Telefax: -281, [info@universum.de](mailto:info@universum.de), [www.universum.de](http://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** • metropress/DGUV, Archivist/fotolia.com, Alexander Rath/fotolia.com, MoiraM/fotolia.com

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

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

# 430

tödliche Arbeitsunfälle in 2018 –  
Prävention rettet Leben!

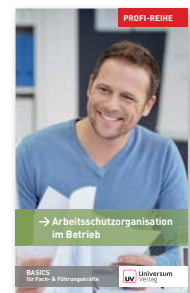
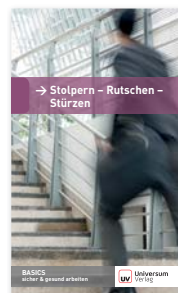
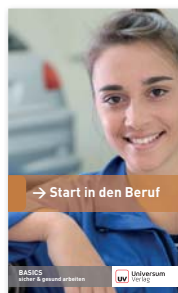
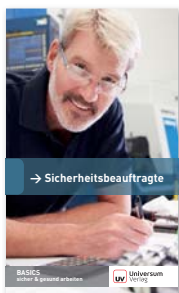
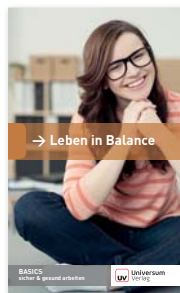
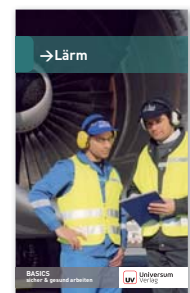
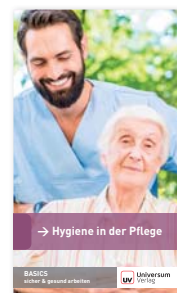
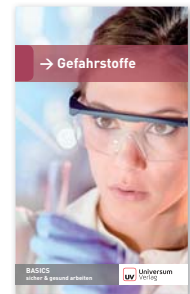
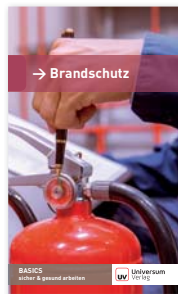
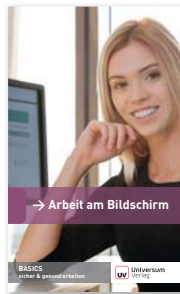


[www.universum-shop.de](http://www.universum-shop.de)

 **Universum**  
Verlag

→ Grundwissen für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit

# BASICS sicher & gesund arbeiten



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

[basics@universum.de](mailto:basics@universum.de)  
oder Tel. 0611 9030-271



→ Mehr Infos zur Reihe: [www.universum.de/basics](http://www.universum.de/basics)

## Jetzt bestellen!

- **Telefonisch** unter: 06123 9238-220
- **Online** unter: [www.universum.de/basics](http://www.universum.de/basics)
- **Per E-Mail** an: [basics@universum.de](mailto:basics@universum.de)