

Jahrbuch 2015/2016

Ohne Grenzen & Barrieren



Ohne Grenzen & Barrieren

DGUV Jahrbuch 2015/2016



S. 8

Positionsbestimmung

INHALT

Global denken und handeln – Vorwort der Vorstandsvorsitzenden	6
Herausforderungen von morgen – Vorwort der Geschäftsführung	7

POSITIONSBESTIMMUNG Im Dialog – für gute und sichere Arbeit in Deutschland, Europa und weltweit	8
--	---

Interview: Marianne Thyssen Gemeinsame Werte und soziale Grundsätze der EU	10
---	----

Sozialpolitik in Europa: Die Grenzen verschwimmen	12
Mehrwertsteuersystem in der EU	14
Freihandel – Chance oder Risiko?	15

Fotostrecke Zusammenarbeit mit Bangladesch	16
---	----

Gesundheitsdienstleistungen: Die Grenzen der Normung	18
---	----

Für einen besseren Arbeitsschutz in Europa	19
Einheitlicher europäischer Datenschutz	19
Für sichere und gesunde Arbeit weltweit	20
International im Dialog	22
Prävention in allen Lebenswelten	24
Ein starker Verbund	25

TEILHABE MÖGLICH MACHEN Sport und Bewegung sind Treibstoff für Rehabilitation und Teilhabe	26
---	----

Interview: Verena Bentele Rehabilitation als wichtige Schnittstelle für Inklusion	28
--	----

Mitten im Leben	31
Unterstützung für den Fall der Fälle	33

Fotostrecke Sport, Spaß, Inklusion	34
Fusion der BG Kliniken	36



S. 26

Teilhabe möglich machen

Versorgung von Schwerstverletzten	36
Empowerment auf Augenhöhe	37
Im Mittelpunkt steht der Mensch	38
Versicherte stehen im Fokus	39
Nicht nur Pflege, sondern auch Selbstpflege lernen	39

ZUKUNFT DER ARBEIT

Schöne neue Arbeitswelt? Arbeiten 4.0 – sicher und gesund gestalten 40

**Interview: Andrea Nahles
Digitaler Wandel in der Arbeitswelt** 42

Arbeiten 4.0 44

Große Freiheit oder Selbstgefährdung? 47

Wie belastet sind Beschäftigte? 47

Die „neue Arbeitswelt“ und ihre Folgen 48

Prävention von Anfang an 49

S. 40 Zukunft der Arbeit



Arbeiten 4.0 und Berufskrankheiten	50
Die Zukunft hat begonnen	50
Für neue Formen der Arbeit und neue Technologien gerüstet	51
Fotostrecke Willkommen in der Arbeitswelt von morgen	52
Industrie 4.0 – von der Forschung in die Praxis	54

Der Vorstand der DGUV 56

Kontaktdaten der DGUV 57

Übersicht der Berufsgenossenschaften und Unfallkassen 58

Impressum 59

Global denken und handeln



Dr. Rainhardt Freiherr
von Leoprechting und
Manfred Wirsch

Die meisten von uns halten die Globalisierung täglich in den Händen. Unser Smartphone gäbe es nicht ohne seltene Erden aus afrikanischen Minen, chinesische Produktion und die Entwicklungsarbeit aus dem Silicon Valley.

Für den Arbeitsschutz heißt das, er darf nicht an Grenzen haltmachen. Das hat das Unglück des Rana Plaza in Bangladesch noch einmal schmerzhaft deutlich gemacht. Die gesetzliche Unfallversicherung pflegt bereits seit langem internationale Kooperationen. Diese Erfahrung bringt sie jetzt auch in ein aktuelles Projekt mit Bangladesch ein, das von der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und dem Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung unterstützt wird. Bereits zwei Delegationen aus der bangladeschischen Textilindustrie waren bei der DGUV zu Gast und haben sich in mehrwöchigen Seminaren über Arbeitsschutz und soziale Sicherheit informiert.

Die DGUV arbeitet damit ganz praktisch an der Umsetzung des Projektes der „sicheren Lieferketten“ mit. Dies ist nur ein Beispiel für das Engagement der Unfallversicherung im politischen Raum:

sei es auf europäischer Ebene die Freihandelsabkommen und die Mehrwertsteuer oder auf nationaler Ebene die Entwicklungen zu Arbeit 4.0 und das neue Präventionsgesetz. Letzteres verfolgt ein ehrgeiziges Ziel: Gesundheitsförderung in allen Lebensbereichen – von der Kita bis zum Ruhestand. Wie kann das gelingen? Die Unfallversicherung wird sich auch hier mit ihrem Fachwissen einbringen. Gehören Fragen der Prävention doch zu unserem Kerngeschäft. Dabei haben wir mit der anstehenden Kampagne zur „Präventionskultur“ und der Vision Zero die Zukunft fest im Blick.

Die Unfallversicherung, das hat auch die letzte Reform gezeigt, gewinnt, wenn sie rechtzeitig auf ihre Interessen hinweist. Gehört wird nur, wer sich konstruktiv an gesellschaftlichen Diskussionen beteiligt. Das gilt auch für unser Kernthema Rehabilitation. Mit dem neuen Klinikverbund bekommen die BG Kliniken ein zeitgemäßes Profil. Mit Projekten zur Reintegration in den Beruf oder zur Teilhabe von Menschen mit Behinderung machen wir uns auf den Weg zu einer inklusiven Gesellschaft. Ein Ziel ganz im Einklang mit dem historischen Auftrag der gesetzlichen Unfallversicherung.

Dr. Rainhardt Freiherr von Leoprechting,
Vorstandsvorsitzender

Manfred Wirsch,
Vorstandsvorsitzender

Herausforderungen von morgen

Als Anfang 2016 Googles DeepMind den Go-Weltmeister Lee Sedol aus dem Feld schlug, kannte das Erstaunen keine Grenzen. Schnell kursierten Schlagzeilen vom Siegeszug der Computer, die bald die menschliche Arbeit ersetzen würden. Solche Prognosen sind mit Vorsicht zu genießen. Bisher hat der technische Fortschritt die Arbeit nicht abgeschafft. Er hat sie „nur“ verändert. Diese Veränderung allerdings schreitet rasant voran. Im Zuge der Digitalisierung entstehen nicht nur neue Berufsbilder. Die Arbeit wird flexibler und mobiler. Die einstmals starre Grenze zwischen Beruf und Freizeit verschwimmt zusehends. Es entstehen neue Formen der Arbeit wie Crowd- oder Clickwork, die zumindest auf den ersten Blick nicht mehr zum klassischen Arbeitsverhältnis passen.

Das alles wirft Fragen auf. Unser bisheriges Verständnis von sozialer Sicherheit knüpft daran an, dass es Arbeitgeber gibt, die für ihre Beschäftigten Verantwortung übernehmen. Das ändert sich mit den neuen Möglichkeiten, die die Technologie uns bietet. Wer ist Arbeitgeber? Wer Arbeitnehmer? Wo ist der Arbeitsplatz? Diese Definitionen werden zunehmend un-

scharf. Daher brauchen wir neue Ansätze, um Unfallversicherungsschutz und Arbeitsschutz zu organisieren.

Es geht beim Thema „Arbeit 4.0“ längst nicht mehr nur um die Zusammenarbeit von Mensch und Roboter oder Regeln für die dienstliche Erreichbarkeit am Feierabend. Die Digitalisierung fordert uns auf, unser Verständnis von Prävention und sozialer Sicherheit weiterzuentwickeln. Die Automatisierung zum Beispiel bietet enormes Potenzial, um Unfall- und Krankheitsrisiken zu verringern. Wollen wir dieses Potenzial jedoch heben, dann muss die Prävention stärker in den Unternehmen und Köpfen verankert werden als bislang.

Wir brauchen eine Kultur der Prävention, in der es Gewohnheit ist zu fragen: Wie wirkt sich eine Entscheidung oder Technologie auf die Sicherheit und Gesundheit der arbeitenden Menschen aus? Wir haben daher bewusst einen Schwerpunkt dieses Jahrbuchs auf den gegenwärtigen Wandel der Arbeitswelt gelegt. Wir wollen damit zeigen, vor welchen Herausforderungen wir stehen und welche Antworten die gesetzliche Unfallversicherung heute schon darauf gibt.



Dr. Walter Eichendorf,
Dr. Joachim Breuer und
Petra Zilch

Dr. Joachim Breuer,
Hauptgeschäftsführer

Dr. Walter Eichendorf,
stellv. Hauptgeschäftsführer

Petra Zilch,
stellv. Hauptgeschäftsführerin

Im Dialog – für gute und sichere Arbeit in Deutschland, Europa und weltweit

Die nationale Politik, aber auch die deutsche Wirtschaft wird in zunehmendem Maße von europäischen und internationalen Entwicklungen beeinflusst. Dies wirkt sich auch direkt auf die Arbeit der gesetzlichen Unfallversicherung aus. Umso wichtiger ist es, Initiativen und Vorhaben zu beobachten und aktiv zu begleiten. Die DGUV tut dies sehr intensiv und bringt sich in vielen Bereichen mit ihren Positionen und Stellungnahmen ein. Darüber hinaus setzt sie sich mit ihrem Know-how und ihrem internationalen Netzwerk weltweit für Arbeitsschutz und soziale Sicherheit ein. Dafür kooperiert sie im Rahmen internationaler Zusammenarbeit mit weltweit tätigen als auch nationalen Institutionen und Organisationen.



POSITIONS- BESTIMMUNG

Gemeinsame Werte und soziale Grundsätze der EU



MARIANNE THYSSEN

EU-Kommissarin für Beschäftigung, Soziales, Qualifikationen und Arbeitskräftemobilität

INTERVIEW

Die grundsätzliche Verantwortung für die Sozial- und Gesundheitspolitik liegt bei den Mitgliedstaaten. Die Europäische Union hat im Bereich der Sozialpolitik ergänzende, in den Europäischen Verträgen festgelegte Kompetenzen. Die wirtschaftliche Integration hat jedoch auch eine soziale Dimension und wird häufig sozialpolitisch flankiert. Die europäische Sozialpolitik hat deswegen zunehmend an Bedeutung gewonnen. Kommissarin Marianne Thyssen, die innerhalb der EU-Kommission für die Bereiche Beschäftigung, Soziales, Qualifikationen und Arbeitskräftemobilität zuständig ist, erläutert im Interview strategische Ansätze und künftige Herausforderungen ihrer Arbeit.

Die EU-Kommission hat mehrfach angekündigt, im Rahmen des Binnenmarktes stärker auch auf die Bedeutung sozialer Aspekte hinzuweisen, um diese zu stärken. Welche Rolle spielt dabei die Errichtung einer „sozialen Säule“?

Ich glaube, dass die Förderung einer zunehmenden Konvergenz sowohl innerhalb als auch unter den Mitgliedstaaten – hier insbesondere innerhalb der Eurozone – eine der größten Herausforderungen für die EU darstellt. Deswegen möchte ich auch die Entwicklung einer Säule der sozialen Rechte voranbringen. Ein derartiger Bezugsrahmen wäre hilfreich für ein Leistungsscreening im Beschäftigungs- und Sozialbereich und kann als Kompass für die Konvergenz innerhalb des Euroraumes dienen. Sie ist zugleich ein Mittel für die weitere

Vertiefung der Wirtschafts- und Währungsunion. Die Säule sozialer Rechte sollte einerseits gewährleisten, dass die Werte und sozialen Grundsätze der Europäischen Union in der modernen Arbeitswelt geschützt werden, und andererseits die Wirtschafts- und Sozialpolitik vereinen, die wirtschaftliches Wachstum, die Schaffung von Arbeitsplätzen und die Produktivität fördern.

Prioritäten der Juncker-Kommission sind die Vereinfachung von Regelungen sowie ein Fitness-Check bestehender Vorschriften. Welche konkreten Auswirkungen und Entwicklungen sehen Sie bezogen auf den Bereich Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit?

Arbeitsplätze und Wachstum stehen im Mittelpunkt der Kommissionsagenda. Das heißt, umfassender Schutz für Beschäftigte, um ihre Gesundheit und Sicherheit zu gewährleisten. Gleichzeitig gilt es aber sicherzustellen, dass die Vorschriften auf allen Ebenen zweckgemäß sind und die Wettbewerbsfähigkeit fördern.

Die EU-Gesetzgebung zum Thema Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz ist ein umfassendes Gebilde aus 24 EU-Richtlinien, angesammelt über einen Zeitraum von mehr als 25 Jahren. Es deckt sämtliche berufliche Risiken ab, sorgt für einen Mindeststandard beim Schutz aller Beschäftigten innerhalb der EU und schafft gleiche Wettbewerbsbedingungen für Unternehmen in der EU. Wir evaluieren nun dieses umfassende Paket an EU-Gesetzgebung. Dazu gehört auch, mögliche Vereinfachungen zu identifizieren und bürokratischen Aufwand

zu verringern, vor allem für Kleinst- und Kleinunternehmen, während gleichzeitig der Schutz der Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten auf hohem Niveau erhalten bleiben soll. Bei der Vereinfachung geht es nicht nur um EU-Gesetze, sondern auch darum, wie diese in nationales Recht umgesetzt werden und wie sie von den Unternehmen ausgelegt und durchgesetzt werden. Wir stellen immer wieder fest, dass die Anwendung der EU-Gesetzgebung je nach Mitgliedsstaat stark variiert und dass die Auffassung der Unternehmen zu den Regelungen sehr unterschiedlich sein kann. So hat unsere jüngste Umfrage beispielsweise ergeben, dass in etwa 40 Prozent der deutschen Unternehmen die Komplexität der gesetzlichen Pflichten als ein großes Hindernis beim Einsatz für Sicherheit und Gesundheit angesehen wird, verglichen mit fast 70 Prozent der Unternehmen in Italien und nur rund zehn Prozent in Litauen. Gleichzeitig bestärken wir die Mitgliedsstaaten, ebenfalls zu schauen, wie EU-Gesetze auf nationaler Ebene umgesetzt werden, und wir zählen auf die Rückmeldungen und Vorschläge von Unternehmen, damit wir EU-Vorschriften effizienter machen können. 2016 werden wir konkrete Vorschläge vorlegen, um das Rahmenwerk zu Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit zu modernisieren, vor allem im Bereich der krebserregenden Stoffe.

Welches sind die größten Herausforderungen für Europa im Hinblick auf die Sozialpolitik, die soziale Sicherheit sowie die Sicherheit und Gesundheit der Bürgerinnen und Bürger?

Die Arbeitswelt befindet sich in einem ständigen Wandel. Den EU-Rahmen aktuell und zweckmäßig zu halten ist eine große Herausforderung. Auch die demografische Entwicklung in Europa bringt neue Herausforderungen mit sich – und nicht zuletzt die Flüchtlingskrise, die unter anderem mit sich bringt, dass ältere Arbeitnehmer und

Immigranten einen immer größeren Teil der Erwerbstätigen ausmachen. Einige Gesundheits- und Arbeitsschutzbestimmungen müssen entsprechend den neuen wissenschaftlichen Erkenntnissen aktualisiert werden. Technologische Veränderungen, eine andere Arbeitsorganisation, neue vertragliche Vereinbarungen und Arbeitsprofile bringen auch neue Arbeitsplatzrisiken mit sich. Mein Ziel für 2016 besteht darin, durch die Debatten und Beratungen zum Thema Europäische Säule sozialer Rechte und anderer Schlüsselinitiativen, die dieses Jahr auf dem Programm stehen, herauszuarbeiten, wie wir diese Herausforderungen am besten bewältigen können.

Im Hinblick auf die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz ist die bessere Umsetzung bestehender Regelungen zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz eine zentrale Aufgabe. Insbesondere geht es hierbei um die Unterstützung von Kleinst- und Kleinunternehmen. Offenbar werden Anforderungen an die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz in Kleinunternehmen im Allgemeinen weniger befolgt. Da eine Mehrheit der Arbeitnehmer in der EU in dieser Art Einrichtungen arbeitet, muss die Kommission dringend gemeinsam mit den Mitgliedsstaaten weitere Maßnahmen entwickeln, um in solchen Kleinst- und Kleinunternehmen eine bessere

Erfüllung der Gesundheits- und Arbeitsschutzbestimmungen zu erzielen.

Welche Bedeutung hat nach Ihrer Auffassung der „soziale Dialog“ bei der Gestaltung europäischer Sozialpolitik?

Die Sozialpartner spielen – sowohl auf EU-Ebene als auch auf nationaler Ebene – eine entscheidende Rolle dabei, die Herausforderungen, denen sich die EU gegenüber sieht, anzugehen. Sie sind das Öl im Getriebe unserer sozialen Marktwirtschaft. Die Sozialpartner sind wichtige Verbündete beim Streben hin zu einer nach oben gerichteten sozialen Konvergenz – zwischen den Mitgliedsstaaten, aber auch innerhalb der einzelnen Gesellschaften, auf der Basis von Produktivität, der Schaffung von Jobs und sozialer Gerechtigkeit.

Seit die Kommission im Jahr 2015 den Neubeginn des sozialen Dialogs angestoßen hat, haben wir konsequent dafür gesorgt, dass das Engagement mit den Sozialpartnern nicht nur ein Lippenbekenntnis ist, sondern konkrete Ergebnisse liefert. Außerdem haben wir dafür gesorgt, dass die Sozialpartner intensiver in das Europäische Semester und wichtige politische Initiativen eingebunden werden – zum Beispiel mit dem Investitionsplan, der Änderung des Arbeitnehmerrentensgesetzes und dem Vorschlag zur Bekämpfung von Langzeitarbeitslosigkeit.

Ein Aspekt der europäischen Säule sozialer Rechte: Kleinst- und Kleinunternehmen in der EU sollen besser bei der Erfüllung der Gesundheits- und Arbeitsschutzbestimmungen unterstützt werden.



Sozialpolitik in Europa: Die Grenzen verschwimmen

Positionen der DGUV zu sozialpolitischen Initiativen in der EU

In Europa gewinnt die Sozialpolitik an Bedeutung – wie zum Beispiel das Ziel der Schaffung einer „europäischen Säule sozialer Rechte“ zeigt. Während zu Beginn der europäischen Integration wirtschaftliche und politische Fragen im Mittelpunkt standen und soziale Themen eher Randaspekte markierten, änderte sich dies mit den Plänen einer flankierenden „Europäischen Sozialagenda“ im Jahr 2000 entscheidend. Doch anders als in Politikbereichen wie der Währungspolitik ist die Sozialpolitik keine originäre Aufgabe der Europäischen Union (EU). Sie verfügt hier nur über sehr begrenzte Zuständigkeiten, die sich im Wesentlichen auf eine Unterstützung der sozialpolitischen Zusammenarbeit der Mitgliedstaaten sowie – in bestimmten Bereichen – auf die Aufstellung von Mindeststandards insbesondere im Bereich von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit beschränken. Dennoch gilt nach wie vor der Grundsatz, stets der Subsidiarität zu folgen.

Initiativen im Fokus

Daher begleitet die DGUV, auch von ihrer Brüsseler Vertretung aus, aufmerksam sämtliche Initiativen der Europäischen Kommission rund um die Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik. In den Fokus rückt auch immer stärker die europäische und internationale Normungsarbeit – vor allem im Hinblick auf harmonisierte europäische Vorgaben. Die Europäische Kommission möchte Normen insbesondere als Mittel zur Verwirklichung des digitalen Binnenmarkts einsetzen. Auch spielt die Normung seit Jahren eine Rolle im Bereich der Produktsicherheit. Wenn

Normung allerdings personenbezogen ist, also beispielsweise Fragen des Arbeitsschutzes oder soziale beziehungsweise Gesundheitsdienstleistungen betrifft, die auch durch die gesetzliche Unfallversicherung erbracht werden, sieht die DGUV derartige Entwicklungen kritisch. Die DGUV sieht es nicht als sinnvoll an, dass in den Bereichen Arbeitsschutz sowie Leistungen der gesetzlichen Unfallversicherung – etwa Rehabilitation und Pflege – Normung auf nationaler, europäischer oder internationaler Ebene initiiert wird (siehe Artikel Seite 18).

Arbeitszeitrichtlinie

Der EU-Vertrag ermöglicht, dass Aspekte der Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz auf europäischer Ebene geregelt werden können. So wird derzeit die Arbeitszeitrichtlinie (Richtlinie 2003/88/EG) überarbeitet. Hier hat sich die DGUV im Rahmen einer Konsultation mit einer Stellungnahme eingebracht, in der sie darauf hinweist, dass tägliche Arbeitszeiten von mehr als acht Stunden Dauer und wöchentliche Arbeitszeiten von mehr als 40 Stunden aus Sicht der Prävention nicht zu empfehlen sind. So zeigen wissenschaftliche Studien, dass das Unfallrisiko bei Beschäftigten nach der neunten Arbeitsstunde exponen-

„Der soziale Dialog darf im europäischen Gesetzgebungsprozess nicht infrage gestellt werden.“



tiell ansteigt. Negative Wirkungen auf Sicherheit und Gesundheit zeigen sich auch bei überlangen Wochenarbeitszeiten.

Faire Bedingungen schaffen

Die gesetzliche Unfallversicherung ist von zahlreichen weiteren Initiativen betroffen. Dies gilt zum Beispiel für die Entsenderichtlinie (96/71/EG), deren Reform die EU-Kommission im März 2016 vorgestellt hat. Durch die Überarbeitung der Richtlinie werden Änderungen in den Bereichen Entlohnung entsandter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Leiharbeitnehmervorschriften sowie zu langfristigen Entsendungen vorgeschlagen, mit denen vor allem fairere Bedingungen hergestellt werden sollen. Des Weiteren steht die gemeinsame Bekämpfung von Schwarzarbeit seit einiger Zeit im Fokus der EU-Kommission. So wurde im Mai 2016 die „Europäische Plattform zur Bekämpfung von Schwarzarbeit“ gestartet, die eine bessere Zusammenarbeit der Behörden der Mitgliedstaaten sowie der Interessenträger ermöglichen soll. Die DGUV verfolgt die Bestrebungen zum Thema Schwarzarbeit in Europa intensiv. Im Hinblick auf die gesetzliche Unfallversicherung hat der deutsche Gesetzgeber entschieden, den Versicherungsschutz für alle abhängig Beschäftigten nicht anzutasten – auch im Falle von Schwarzarbeit. Dies dient dem Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Stattdessen wurden verschiedene Sanktionsmöglichkeiten gegen den Unternehmer von Schwarzarbeit geschaffen. Diese Regelung hat sich bewährt und sollte aus Sicht der DGUV unangetastet bleiben. Hier muss die EU-Kommission der Vielfalt der nationalen Sozialsysteme Rechnung tragen und die Befugnis der Mitgliedstaaten für die Festlegung der Grundzüge ihrer Sozialsysteme beachten.

Bessere Rechtsetzung?

Im Mai 2015 hat die Europäische Kommission ihre Agenda für bessere Rechtsetzung („Better Regulation“) vorgestellt. Im Kern geht es darum, bestehende und künftige Regelungen auf ihre Notwendigkeit hin zu überprüfen, um unnötige Bürokratien abzubauen. Das um-

fassende Reformpaket soll die Transparenz im EU-Entscheidungsprozess fördern, die Qualität neuer Rechtsvorschriften anhand von Folgenabschätzungen verbessern und für eine ständige Überprüfung des geltenden EU-Rechts sorgen. Die EU-Kommission hat dabei die voraussichtlichen und tatsächlichen Auswirkungen des politischen und gesetzgeberischen Handelns sowie anderer wichtiger Maßnahmen in allen Phasen im Blick. Ein Teil des „Pakets für bessere Rechtsetzung“ ist die REFIT-Initiative, wonach Regulierungen und geltende Bestimmungen einem „Fitness-Check“ unterzogen werden.

Neben dem generell zu begrüßenden Ziel, unnötige Regelungen und damit Bürokratie abzubauen, gibt es in Bezug auf einige Vorschläge jedoch Sorgen und Kritik – vor allem im Hinblick auf die Bereiche Umwelt, Soziales und Arbeit. Hier wird eine Absenkung von Schutzstandards befürchtet – zugunsten einer scheinbaren Vereinfachung. Der vermeintliche Bürokratie-Abbau könnte sich auf die für den Arbeitsschutz wichtigen Rechtsvorschriften auswirken. Durch die Evaluation sämtlicher Richtlinien im Bereich von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit können beispielsweise die Modernisierung und damit auch die Verbesserung der Rechtsetzung ins Stocken geraten. Hierzu zählen





unter anderem die notwendige Reform der veralteten Krebsrichtlinie, die vor arbeitsbedingten Krebserkrankungen schützen soll, oder die Modernisierung der EU-Richtlinie zum Heben und Tragen von Lasten. Im Oktober 2015 wurde auch im deutschen Bundesrat auf eine mögliche Schwächung des Arbeitsschutzes hingewiesen.

Die EU-Kommission möchte zudem, dass die Mitgliedstaaten künftig bei der Umsetzung von EU-Vorgaben in nationales Recht nicht ohne Weiteres über das in einer Richtlinie gesetzte Mindestniveau hinausgehen. Davon könnten Arbeitsschutzregelungen betroffen sein, da Schutzstandards in der EU-Rechtsetzung häufig geringer sind als in den Mitgliedstaaten. Auch die Folgenabschätzung steht in der Kritik, da sie nicht demokratische Prozesse beziehungsweise politische Entscheidungen ersetzen darf. So könnte die Gefahr bestehen, dass Expertenmeinungen demokratischen Entscheidungen vorgehen. In diesen neuen europäischen Prozessen, die auch stärker das Mittel öffentlicher Befragungen einsetzen, darf das Sozialpartnermodell nicht untergraben werden, wie DGUV Hauptgeschäftsführer Dr. Joachim Breuer betont: „Der Ausbau öffentlicher Konsultationen sollte nicht dazu führen, dass die Beteiligung der Sozialpartner abgebaut und der soziale Dialog im europäischen Gesetzgebungsprozess infrage gestellt werden.“

www.deutsche-sozialversicherung.de › Europa › Aktuelles

Mehrwertsteuersystem in der EU

Neue Pläne der EU-Kommission – mehr Spielraum für die Mitgliedstaaten?

Seit einiger Zeit versucht die EU-Kommission den Weg für einen einheitlichen europäischen Raum der Mehrwertsteuer zu ebnen. Dieser soll einen fairen EU-Binnenmarkt ermöglichen sowie Beschäftigung, Wachstum und Investitionen fördern. Die von der EU-Kommission vorgelegte Mitteilung über einen Aktionsplan im Bereich der Mehrwertsteuer zeigt Optionen für den zukünftigen Umgang mit ermäßigten Mehrwertsteuersätzen auf. Danach soll den Mitgliedstaaten künftig mehr Spielraum gewährt werden, ermäßigte Steuersätze selbst festzulegen. Davon wären auch Leistungen erfasst, die im öffentlichen Interesse erbracht werden. „Diese Entwicklung ist aus Sicht der gesetzlichen Unfallversicherung zu begrüßen“, so Dr. Joachim Breuer, Hauptgeschäftsführer der DGUV. Bereits 2013 hat sich die DGUV gemeinsam mit den Spitzenverbänden der

gesetzlichen Kranken- und Rentenversicherung gegen die Abschaffung verminderter Mehrwertsteuersätze und Befreiungen ausgesprochen, die zu einer Mehrbelastung von 34 Milliarden Euro im Bereich der Sozialversicherung führen könnten.

Sonderbehandlung für öffentliche Einrichtungen

Überlegungen der Brüsseler Behörde, die derzeit bestehende Sonderbehandlung öffentlicher Einrichtungen aus wettbewerblichen Gründen im Rahmen der Mehrwertsteuervorschriften zu verändern, sind damit nicht ad acta gelegt. „Solange die Leistungen der deutschen Sozialversicherung auf dem öffentlichen Recht basieren, ist nach unserer Einschätzung für diesen Bereich keine Wettbewerbsverzerrung zulasten privater Anbieter zu erkennen“, erklärt Dr. Breuer. Diese

Position hatte die DGUV 2014 gemeinsam mit der Deutschen Rentenversicherung Bund, dem GKV-Spitzenverband und den Verbänden der Kranken- und Pflegekassen bei der öffentlichen Konsultation der EU-Kommission zur Überprüfung und möglichen Änderung der europäischen Mehrwertsteuervorschriften für den öffentlichen Sektor eingebracht und bekräftigt: Bei der Mehrwertsteuer für den öffentlichen Sektor muss der Status quo beibehalten werden.

Die DGUV wird die weiteren Entwicklungen im Interesse der Beitragszahler, also der Unternehmen in der gewerblichen Wirtschaft und Landwirtschaft, sowie der Einrichtungen der öffentlichen Hand aufmerksam begleiten und entsprechend Stellung beziehen.

www.dguv.de (Webcode: d627246)

Freihandel – Chance oder Risiko?

Die DGUV begleitet die geplanten Abkommen TTIP, CETA und TiSA

Chance für Wachstum und Beschäftigung oder Gefahr für soziale Standards und Verbraucherrechte? So lässt sich die intensive Diskussion um die derzeit von der Europäischen Union (EU) verhandelten Freihandelsabkommen verkürzt zusammenfassen. Hierbei geht es vor allem um die geplante Transatlantische Freihandelspartnerschaft (Transatlantic Trade and Investment Partnership – TTIP) zwischen den USA und der EU. Aber auch das europäisch-kanadische Freihandelsabkommen (Comprehensive Economic and Trade Agreement – CETA) und TiSA, das für das Abkommen über den Handel mit Dienstleistungen (engl. Trade in Services Agreement) steht, werden derzeit intensiv diskutiert. Alle drei Abkommen haben das Ziel einer Liberalisierung des Handels und einer weitgehenden Marktöffnung zwischen den Verhandlungspartnern. Vor allem soll der Dienstleistungs- und zum Teil auch der Warenverkehr für Unternehmen vereinfacht werden, um dadurch das Wirtschaftswachstum der beteiligten Länder zu stärken. CETA und TTIP sollen darüber hinaus nach dem Willen der Vertragspartner Vorschriften zum Schutz von Investitionen und zur Beilegung etwaiger Streitigkeiten enthalten.

Absenkung von Standards?

Vielfach wird jedoch befürchtet, dass die neue Generation von Freihandelsabkommen viel umfassender in die gegenseitige Politik der Partner eingreift, als das bislang bei derartigen Abkommen der Fall war. Bestimmte Sperr- und Investitionsschutzklauseln sowie Schiedsgerichte könnten negative Auswirkungen mit sich bringen. So könnten staatliche Regulierungen als Handelshemmnisse oder Wettbewerbsverzerrungen gewertet wer-

„Soziale Dienstleistungen sind keine handelbare Ware!“

den. Als eine Folge der Liberalisierung wird zudem befürchtet, dass öffentliche Dienst- und Finanzleistungen im Bereich der Gesundheitsversorgung und im Bildungsbereich in Zukunft über den freien Wettbewerb ausgehandelt werden müssen. Jedoch hat schon DGUV Hauptgeschäftsführer Dr. Joachim Breuer betont: „Ein Mehr an Wettbewerb darf nicht die hohe Qualität der Leistungen der gesetzlichen Unfallversicherung gefährden.“

Sorge besteht auch, dass im Zuge der Abkommen die hohen Standards und Regeln des Arbeits-, Umwelt- und Verbraucherschutzes herabgesenkt werden könnten. Die gesetzliche Unfallversicherung hat daher ein besonderes Interesse, die Verhandlungen zu verfolgen und sich für die nationale Souveränität der sozialen Sicherungssysteme und einen hohen Standard einzusetzen.

Die DGUV hat sich 2014 bereits mit ihrem Positionspapier klar zu TTIP geäußert und zu CETA und TiSA – auch gemeinsam mit anderen Partnern der Sozialversicherung – ebenfalls regelmäßig ihre Expertise in die Verhandlungen eingebracht. Die DGUV begrüßt grundsätzlich die Verhandlungen, fordert aber zugleich, dass die Sozialversicherung und ihre Leistungen eindeutig aus dem Anwendungsbereich der Abkommen herausgenommen werden müssen. „Soziale Dienstleistungen sind keine handel-

bare Ware!“, wie es Dr. Breuer unmissverständlich formuliert hat. Auch die European Social Insurance Platform (ESIP), deren Mitglied die DGUV ist, hat in ihrem Positionspapier zu TTIP für die Herausnahme der Sozialversicherung aus dem Abkommen plädiert. Zwar hat die EU-Kommission mehrfach bekräftigt, dass TTIP die bestehenden hohen Standards in den Bereichen Gesundheit, Sicherheit und Umweltschutz nicht gefährden wird. Damit sind jedoch nach wie vor nicht alle Fragen um die gegenseitige Anerkennung der unterschiedlichen Rechtsvorschriften, Normen und Konformitätsbewertungsverfahren gelöst. Auf die Gefahren für die Beschäftigten in diesem Bereich hat die DGUV in Zusammenarbeit mit der Kommission Arbeitsschutz und Normung (KAN) und dem polnischen Central Institute for Labour Protection – National Research Institute (CIOP-PIB) in einem Hintergrundpapier hingewiesen.

Die entscheidenden Fragen – und das trat auch bei der von der DGUV im Jahr 2015 organisierten Podiumsdiskussion zu TTIP deutlich hervor – sind nach wie vor offen: Berühren die neuen Handelsabkommen TTIP, CETA und TiSA die Freiheit der Staaten, ihre sozialen Sicherungssysteme selbstbestimmt zu gestalten? Inwiefern werden die sozialen Strukturen der Handelspartner in den Verträgen erfasst oder nicht? Kann von einer, wie es Dr. Breuer formulierte, „Systembetroffenheit“ gesprochen werden? Solange diese Fragen nicht beantwortet sind, wird die DGUV ihre Expertise intensiv in die Verhandlungen einbringen und sich für die Berücksichtigung sozialer Belange in den Abkommen einsetzen.

| www.dguv.de (Webcode: d981842)

Zusammenarbeit mit Bangladesch

Die DGUV unterstützt Bangladesch beim Aufbau einer gesetzlichen Unfallversicherung und empfing 2015 erstmals eine Delegation aus dem asiatischen Land



BETEILIGUNG DER POLITIK

Der Austausch wurde von Hans-Joachim Fuchtel, Parlamentarischer Staatssekretär im Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung, initiiert.



ZUSAMMENARBEIT AUF ALLEN EBENEN

Die Delegation setzte sich aus Vertretern und Vertreterinnen der Regierung sowie der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite zusammen. Gemeinsam lernten sie das deutsche Unfallversicherungssystem kennen und bekamen in Betrieben Einblicke in die Praxis.



GUTE ARBEIT WELTWEIT

Auf der Veranstaltung „Gute Arbeit weltweit: Bangladesch auf dem Weg zu einer nachhaltigen Wirtschaft“ diskutierten ranghohe Vertreter und Vertreterinnen aus Politik und Verbänden, wie nachhaltige globale Lieferketten gestaltet werden können.



GEMEINSAM FÜR DEN ARBEITSSCHUTZ

Atiqul Islam, Präsident der Garment Association BGMEA, und Dr. Joachim Breuer, Hauptgeschäftsführer der DGUV, begrüßen die Stärkung der Zusammenarbeit zwischen Deutschland und Bangladesch zur Förderung sicherer Arbeitsbedingungen.

Gesundheitsdienstleistungen: Die Grenzen der Normung



ANGELA JANOWITZ

Stellvertretende Leiterin der Geschäftsstelle der Kommission Arbeitsschutz und Normung (KAN) und Leiterin des Fachbereiches Gesundheitsschutz und Ergonomie

INTERVIEW

Auf Initiative der EU-Kommission geraten zunehmend Dienstleistungen im Gesundheitsbereich in den Fokus der Normung. Betroffen sind Handlungsfelder von der Pflege bis zur elektronischen Verarbeitung von Patientendaten. In Deutschland stößt dieses Vorgehen auf Kritik – auch bei der Kommission Arbeitsschutz und Normung (KAN). Angela Janowitz, stellvertretende Leiterin der KAN-Geschäftsstelle, schildert die Hintergründe.

Frau Janowitz, woher kommt das Interesse an genormten Gesundheitsdienstleistungen? Und wie steht die KAN dazu?

Seit 2013 hat die Europäische Kommission in ihren jährlichen Arbeitsprogrammen die EU-weite Normung

von Gesundheitsdienstleistungen verankert. Sie möchte einerseits über Normen die Qualität von Dienstleistungen im Gesundheitsbereich und damit auch die Patientensicherheit unterstützen, andererseits den europäischen Binnenmarkt fördern. Aufträge an die europäische Normungsorganisation CEN sollen diesen Prozess unterstützen. Aktuell steht zum Beispiel die Förderung von europaweiten Standards im Bereich von E-Health auf der Agenda der EU-Kommission. Die Maßnahmen sollen sich im Rahmen der durch die europäischen Verträge zugeteilten Kompetenzen bewegen. Die Normungsorganisationen loten nun ihre damit verbundenen Chancen aus. Die KAN betrachtet diese Entwicklung mit Sorge. Wir lehnen Normen zu Gesundheitsdienstleistungen, die Schnittstellen zum Arbeitsschutz besitzen, ab.

Wo sind Normen denn hilfreich?

Normen sind hilfreich, wenn sie durch die Vereinheitlichung von technischen Anforderungen die Wirtschaft unterstützen und den Binnenmarkt fördern. Sie unterstützen auch die Sicherheit von Produkten im Gesundheitsbereich, zum Beispiel vom Krankenhausbett über die Herz-Lungen-Maschine bis hin zur sicheren Spritzkanüle. Die europarechtlich unterschiedlich ausgestalteten Sozialversicherungs- und Gesundheitssysteme sind jedoch mit Normung nicht vereinbar. Aus Sicht der KAN sind Normen insbesondere in zwei Fällen ungeeignet: erstens, wenn sie Anforderungen an Gesundheitsdienstleistungen für Beschäftigte und Versicherte berühren. Darunter fallen zum Beispiel arbeitsmedizinische Präventionsmaßnahmen, betriebliche Gesundheitsförderung und die Verhütung arbeitsbedingter Gesundheits-

gefahren. Zweitens sind Normen ungeeignet, wenn sie Anforderungen an den betrieblichen Arbeitsschutz der Personen berühren, die die Gesundheitsdienstleistungen erbringen, zum Beispiel beim Umgang mit Medikamenten oder infektiösem Material.

Wie geht es nun weiter?

Die KAN stimmt sich sehr eng mit der DGUV ab. Dies gilt insbesondere dort, wo die gesetzliche Unfallversicherung im Rahmen des Heilverfahrens sowie der Rehabilitation Gesundheitsdienstleistungen erbringt. Ablehnende Positionen wurden bereits von der Deutschen Sozialversicherung (DSV) als europäischer Vertretung der gesetzlichen Unfall-, Kranken- und Rentenversicherung, der Gesellschaft für Versicherungswissenschaft und Gestaltung (GVG), ärztlichen Verbänden sowie von staatlicher Seite formuliert. Aufgrund des breiten Widerstandes hat das DIN den in immer kürzeren Abständen und aus den unterschiedlichsten Ländern auftauchenden Anträgen für Normen zu Gesundheitsdienstleistungen nicht zugestimmt. Der politische Widerstand ist aber weiterhin gegenüber den nationalen und internationalen Normungsorganisationen aufrechtzuhalten. Die Europäische Plattform Sozialversicherung (ESIP) sowie das Europäische Forum Unfallversicherung diskutieren im Moment darüber. Auch gegenüber der EU-Kommission gibt es Wege wie den direkten Kontakt, die Kommentierung des jährlichen Arbeitsprogrammes sowie die Beteiligung an öffentlichen Konsultationen. Da ziehen zum Glück viele interessierte Kreise an einem Strang.

[| www.kan.de](http://www.kan.de) › Normung › Basisdokumente & KAN-Positionen

Für einen besseren Arbeitsschutz in Europa

DGUV bezieht Position zum strategischen Rahmen der EU-Kommission

Im Juni 2014 hat die EU-Kommission ihren strategischen Rahmen für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz 2014 bis 2020 auf den Weg gebracht. Die Kommission legt darin drei Herausforderungen fest: eine bessere Umsetzung der Rechtsvorschriften, vor allem in Klein- und Kleinstbetrieben, eine Verbesserung der Prävention arbeitsbedingter Erkrankungen, speziell mit Blick auf neue Risiken, sowie eine stärkere Berücksichtigung der Folgen des demografischen Wandels. Das Programm bestätigt die Präventionsarbeit der gesetzlichen Unfallversicherung. Viele der genannten Themen stehen seit Langem auf ihrer Agenda. Einen komprimierten Eindruck ihrer Präventionsarbeit bietet die Unfallversiche-

rung in einem Positionspapier: Es gibt konkrete Antworten auf die von der EU-Kommission genannten Herausforderungen. So sorgt die DGUV Vorschrift 2 dafür, dass auch KMU von einer betriebsärztlichen und sicherheitstechnischen Betreuung profitieren. Neben bereits vorhandenen Handlungshilfen wie der Schriftenreihe „Gesund und fit im Kleinbetrieb“ werden künftig auch Branchenregeln für eine bessere Umsetzung von Rechtsvorschriften in KMU sorgen. Bei der Prävention arbeitsbedingter Erkrankungen ist die Früherkennung von Asbestkrankheiten wichtig. Neu auftretende Risiken kann die gesetzliche Unfallversicherung durch ein Risikoobservatorium erkennen



und bewerten. Um den Folgen des demografischen Wandels zu begegnen und die Beschäftigungsfähigkeit zu erhöhen, bedarf es einer Kultur der Prävention, die alle Lebensbereiche einschließt. Die Unfallversicherung sieht sich durch die Kommission auch darin bekräftigt, die Beschäftigungsfähigkeit von älteren Personen oder Menschen mit Behinderungen durch Maßnahmen der Rehabilitation und der Wiedereingliederung wiederherzustellen oder zu stärken.

www.dguv.de (Webcode: d1130613)

Einheitlicher europäischer Datenschutz

Berufsgenossenschaften und Unfallkassen überprüfen Vorschriften zur Erhebung und Verarbeitung von Sozialdaten

Die EU-Datenschutz-Grundverordnung (EU-DSGVO) wurde am 14. April 2016 vom Europäischen Parlament beschlossen und wird im Sommer 2018 europaweit in Kraft treten. Damit wird es erstmals ein einheitliches Datenschutzgesetz für Unternehmen und Behörden in der gesamten Europäischen Union geben.

Auswirkungen der Verordnung

Da mit der EU-DSGVO zahlreiche neue Dokumentations-, Melde- und Genehmigungspflichten eingeführt werden, müssen die Mitgliedstaaten nun ihre Datenschutzgesetze überarbeiten. In Deutschland werden neben dem

Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) und den Landesdatenschutzgesetzen auch spezialgesetzliche Regelungen, zum Beispiel zu Gesundheitsdaten und Sozialdaten, auf den Prüfstand gestellt. Die Berufsgenossenschaften und Unfallkassen müssen daher in den kommenden zwei Jahren alle Vorschriften, in denen es um die Erhebung und Verarbeitung von personenbezogenen Versichertendaten und Daten der Mitgliedsunternehmen geht, auf die Vereinbarkeit mit den Vorgaben der EU-DSGVO überprüfen. Dies betrifft insbesondere Regelungen im Ersten, Siebten und Zehnten Buch Sozialgesetzbuch (SGB). Zu klären

ist unter anderem, ob die bestehenden Einwilligungsmöglichkeiten und Widerspruchslösungen im Einklang mit dem neuen europäischen Datenschutzgesetz stehen. Außerdem müssen alle Datenschutzparagrafen auf geänderte Begrifflichkeiten angepasst werden. Ebenso ist es erforderlich, Verweise auf Vorschriften in anderen Gesetzen zu aktualisieren. Durch die EU-Datenschutz-Grundverordnung ergeben sich auch erhebliche Verschärfungen im Bußgeldrahmen bei Verletzungen des Datenschutzes. Datenschutzpannen müssen künftig innerhalb von 72 Stunden an die Aufsichtsbehörde gemeldet werden.

Für sichere und gesunde Arbeit weltweit

Die DGUV kooperiert mit internationalen Organisationen und Institutionen

Das Handeln der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung endet nicht etwa, wie ihr Name vermuten lässt, an den Grenzen Deutschlands, sondern geht weit über diese hinaus. Die DGUV setzt sich weltweit für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit ein. Im Fokus der Kooperationen stehen Wissenstransfer und persönlicher Austausch, um aus den Erfahrungen anderer Systeme der Unfallversicherung und des Arbeitsschutzes zu lernen und die eigene Expertise weiterzugeben.

Häufig handelt es sich bei den Kooperationspartnern um BRICS-Staaten und Entwicklungsländer, die bislang über kein oder ein im Aufbau befindliches Unfallversicherungs- und Arbeitsschutzsystem verfügen. Gerade hier ist das umfassende Know-how der deutschen Unfallversicherung von der Prävention über die Rehabilitation bis zur Versicherungsleistung bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten gefragt. Hinzu kommt auch noch ein weiterer Aspekt, wie DGUV Hauptgeschäftsführer Dr. Joachim Breuer erklärt: „Als Endkonsumenten liegt es in unserer Verantwortung, sich dafür einzusetzen, dass Lieferketten nachhaltig gestaltet und Produkte unter gesunden, sicheren Bedingungen hergestellt werden.“

Bangladesch

Ein aktuelles Beispiel hierfür ist das Engagement in Bangladesch. Seit 2014 unterstützt die DGUV Bangladesch bei der Einführung einer gesetzlichen Unfallversicherung. Seit dem tragischen Einsturz der Textilfabrik Rana Plaza im April 2013, bei dem etwa 1.100 Menschen getötet und über 2.000 verletzt wurden, stehen die Arbeitsbedingun-

„Als Endkonsumenten liegt es in unserer Verantwortung, sich dafür einzusetzen, dass Lieferketten nachhaltig gestaltet und Produkte unter gesunden, sicheren Bedingungen hergestellt werden.“

gen der bangladeschischen Industrie im Fokus der internationalen Öffentlichkeit. Zahlreiche Initiativen wurden gestartet, um die Zustände für die Arbeiterinnen und Arbeiter, insbesondere in der Textilindustrie, zu verbessern.

Eine von ihnen ist der G7 Vision Zero Fund, ein von den G7 im Juni 2015 beschlossener Fonds, mit dessen Hilfe weltweit Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit gestärkt werden sollen. Mit den Geldern aus dem Fonds sollen nachhaltige globale Lieferketten aufgebaut und Verletzungen oder Todesfälle am Arbeitsplatz verhindert werden. Die DGUV hatte sich durch konkrete Initiativen und Vorschläge bei der Entwicklung des Fonds eingebracht.

Vor diesem Hintergrund kamen im August 2015 und April 2016 bangladeschische Delegationen mit Vertretern

aus Politik, Regierung sowie von Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu Besuch nach Deutschland. In mehrwöchigen Seminaren, die vom Institut für Arbeit und Gesundheit der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (IAG) organisiert und zusammen mit mehreren Kooperationspartnern durchgeführt wurden, lernte die Delegation die Strukturen der deutschen gesetzlichen Unfallversicherung kennen, erlebte den sozialen Dialog in Deutschland mit und erhielt bei der Besichtigung von Betrieben Einblicke in die Praxis von Arbeitsschutz und Sozialpartnerschaft.

Diesen Besuchen gingen Kooperationsvereinbarungen voraus, die die DGUV, das Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ), die Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) und die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) mit dem bangladeschischen Arbeitsministerium (MoLE) in den Jahren 2014 und 2015 abgeschlossen hatten. In diesem Rahmen erhielten beispielsweise drei bangladeschische Studierende ein Stipendium für den Studiengang Sozialversicherungswissenschaften an der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg.

Internationale Qualifizierung

Die Ausbildung und Qualifizierung ist neben dem fachlichen und persönlichen Austausch ein zentraler Baustein der internationalen Kooperationen. Eine wichtige Rolle kommt dabei dem Institut für Arbeit und Gesundheit der DGUV (IAG) zu. Dieses bietet Seminare zur internationalen Qualifizierung an und bildet damit internationale Fachkräfte aus, die das gewonnene Wissen zum Ausbau der Strukturen von

Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit einsetzen oder es als Multiplikatoren an weitere Personen in ihrer Heimat weitergeben.

So nahm im Oktober 2015 eine Delegation aus China an einem Trainingsseminar beim IAG in Dresden teil, das im Rahmen des EUCOSH Project on Occupational Safety and Health in High Risk Sectors organisiert wurde. Dieses diente zur Schulung von Führungskräften, die Wissen über die Durchführung von Trainingsveranstaltungen mit engem Praxisbezug vermittelt bekamen. Es soll ihnen helfen, nach der Rückkehr in ihr Heimatland selbst Seminare zur Schulung von Beschäftigten und Entscheidungsträgern durchzuführen.

Durch eine Kooperation mit der Akademie der Internationalen Vereinigung für Soziale Sicherheit (IVSS) in Genf, die 2014 im Rahmen einer Exzellenzinitiative beschlossen wurde, bringt sich das IAG auch im Ausland in die Ausbildung von Fachleuten und die Organisation von Lehrgängen ein.

China

Mit China unterhält die DGUV seit mehr als zehn Jahren enge Beziehungen und trägt dort maßgeblich zum Auf- und Ausbau eines staatlichen Unfallversicherungssystems nach deutschem Vorbild bei. Die chinesische Arbeitswelt ist vor allem mit zwei Herausforderungen konfrontiert: Die Arbeitsbedingungen in vielen Industriebereichen sind nicht sicher und stellen eine Gefahr für die Gesundheit der Beschäftigten dar, weshalb es jedes Jahr zahlreiche Todesopfer bei Arbeitsunfällen zu beklagen gibt. Darüber hinaus leidet die Wirtschaft unter dem demografischen Wandel der Gesellschaft. In einigen Regionen des Landes herrscht bereits Arbeitskräftemangel. Mit einer systematischen Förderung der beruflichen Rehabilitation soll der Ausfall qualifizierter Arbeitskräfte kompensiert und die Beschäftigungsfähigkeit wiedererlangt und erhalten werden.

Persönlicher Austausch und intensive Beratung

Zwischen 2005 und 2008 lag der Fokus auf der Rechtsberatung beim Aufbau der chinesischen Unfallversicherung, 2009 bis 2011 hingegen auf der Unterstützung bei der Erweiterung des Versichertenkreises. Seit 2012 stehen nun die Prävention und die Rehabilitation im Mittelpunkt der Kooperation. Das Ziel ist die Transformation zu einem umfassenden System mit Rehabilitation, Prävention und Versicherungsleistungen aus einer Hand, in dem die deutschen Grundsätze „Prävention vor Rehabilitation“ und „Rehabilitation vor Rente“ gelten.

Um dies zu erreichen, fand in den vergangenen Jahren ein reger persönlicher Austausch statt. Experten der DGUV waren in China zu Besuch, haben die dortigen Entscheidungsträger beraten und Kooperationsabkommen, unter anderem mit dem Arbeitsministerium, der staatlichen Arbeitsschutzbehörde SAWS und dem Verband für die Belange von Menschen mit Behinderungen (CFDP) und seinen Reha-Einrichtungen, unterschrieben.

Im Gegenzug waren auch chinesische Delegationen zu Gast in Deutschland, um Einblicke in das deutsche Unfallversicherungssystem zu gewinnen. Darüber hinaus waren im Rahmen des EUCOSH-Projektes mehrere Experten von DGUV und Berufsgenossenschaften in intensive Beratungen in der Prävention allgemein und in speziellen Hochrisiko-Sektoren eingebunden.

Eine intensive Kooperation findet auch zwischen mehreren berufsgenossenschaftlichen Kliniken, wie der BG Unfallklinik Murnau, dem BG Klinikum Hamburg und dem Unfallkrankenhaus Berlin, und chinesischen Rehakliniken in Guangdong, Bayi und Peking statt. Durch den Austausch von Fachpersonal und medizinischer Expertise können die chinesischen Partner neue Ansätze der Rehabilitation kennenlernen, während die deutschen Kliniken im Gegenzug Unterstützung beim Ausbau der Traditionellen Chinesischen Medizin erhalten.

| www.dguv.de (Webcode: d75)



Für einen besseren Arbeitsschutz im Heimatland: Im April 2016 besuchte zum zweiten Mal eine Delegation aus Bangladesch Deutschland.

International im Dialog

Die Forschungsinstitute der DGUV stehen mit wissenschaftlichen Einrichtungen auf der ganzen Welt in engem Austausch

Die Informationsnetzwerke fördern die Präventionsforschung. Beispiel PEROSH: Seit 2003 vernetzt die Partnerschaft für Europäische Forschung im Arbeitsschutz zwölf Institute aus elf europäischen Staaten. Das Institut für Arbeitsschutz der DGUV (IFA) in Sankt Augustin gehört zu den Gründungsmitgliedern des Forschungsnetzwerkes.

Europäische Arbeitsschutzforschung vorantreiben

PEROSH will eine europäische Forschungsszene für den Bereich Arbeitsschutz schaffen: Ziel ist es, die zwölf Institute des PEROSH-Verbundes und ihre Forschungsaktivitäten eng zu vernetzen. Auch Lobbyarbeit für die Arbeitsschutzforschung in den Gremien der Europäischen Kommission ist ein Ziel der Zusammenarbeit. Eine wissenschaftliche Steuerungsgruppe tauscht sich zweimal jährlich über Forschungsprojekte aus. Das Spektrum dieser Projekte ist breit gefächert: Es reicht von der Alterung der Arbeitsbevölkerung über die Identifizierung von gesundheitlichen Gefährdungen durch Nanopartikel bis hin zur Sicherheitskultur und der Förderung einer Null-Unfälle-Vision am Arbeitsplatz. „Europa braucht eine eigene Forschungsszene im Arbeitsschutz, um die Herausforderungen der Zukunft zu bewältigen“, so Professor Dr. Dietmar Reinert. „Deshalb suchen wir den proaktiven Dialog mit der EU und weiteren Partnern. Einmal im Jahr trifft sich die PEROSH-Gruppe mit Fachleuten aus Arbeitsschutzinstituten aus Amerika und Asien. Der Mehrwert der Arbeitsschutzforschung sowie ihre Verbreitung und Förderung in Europa müssen intensiviert werden.“

Netzwerk für arbeitsmedizinische Prävention

Ein internationales Netzwerk von Fachleuten aus der arbeitsmedizinischen Prävention schafft MODERNET (Monitoring Occupational Diseases and tracing New and Emerging Risks in a NETWORK). „Durch MODERNET stehen Einrichtungen aus derzeit über 15 europäischen Staaten sowie aus Australien in engem Kontakt, um sich über künftige Entwicklungen bei arbeitsbezogenen Erkrankungen auszutauschen“, so Dr. Dirk Pallapies, Leiter der Stabsstelle Regulation im Institut für Prävention und Arbeitsmedizin der DGUV (IPA). Inhaltliche Schwerpunkte, zu denen das IPA über entsprechende Expertise verfügt, sind zum Beispiel die Identifizierung des allergenen Potenzials von Substanzen am Arbeitsplatz oder die Bewertung möglicher gesundheitlicher Risiken der beruflichen Exposition gegenüber Nanomaterialien. „Das Netzwerk dient der Kommunikation über neue Techniken zur Identifikation von Trends bei arbeitsbezogenen Erkrankungen und soll dafür sorgen, dass diese Erkrankungen schneller erkannt und validiert werden“, erklärt Dr. Dirk Pallapies.

Jährliche Kongresse, an denen Fachleute der DGUV und des IPA

Asbest eingehend untersucht. Die Untersuchung von Kombinationswirkungen ist dabei das Hauptziel von SYNERGY, das derzeit intensiv vorangetrieben wird. Durchgeführt wird das Projekt von einem internationalen Forschungsverbund. Die Projektkoordination liegt beim IPA, der Internationalen Agentur für Krebsforschung (IARC) und dem niederländischen Institute for Risk Assessment Sciences (IRAS).

| www.dguv.de (Webcodes: d39583 und d118188)
 | www.modernet.org
 | www.perosh.eu

teilnehmen, fördern den Austausch. MODERNET soll Brücken schlagen, denn die EU-Mitgliedstaaten haben sehr unterschiedliche Regelungen bei der arbeitsmedizinischen Versorgung, der statistischen Erfassung von arbeitsbedingten Gesundheitsproblemen und Erkrankungen sowie der Anerkennungs- und Entschädigungspraxis von Berufskrankheiten.

Internationale Studie – SYNERGY

Das Projekt Synergy untersucht, welche Rolle die berufliche Exposition von gleichzeitig einwirkenden Gefahrstoffen auf das Risiko spielt, an Lungenkrebs zu erkranken. Erkenntnisse hieraus sind von besonderer Bedeutung sowohl für die Prävention als auch für das Berufskrankheitenrecht. Für jeden Stoff wird bislang einzeln geprüft, ob er als Ursache für die Krebserkrankung infrage kommt. Häufig liegen jedoch Mischexpositionen verschiedener Gefahrstoffe vor. Im Fokus von SYNERGY stehen neben anderen krebserzeugenden Stoffen besonders Asbest, PAK, Chrom, Nickel und Quarzfeinstaub. In dem Projekt wurden die Daten von 16 Lungenkrebsstudien zusammengeführt und eine Job-Expositions-Matrix entwickelt, mit der eine quantitative Abschätzung der Exposition gegenüber den ausgewählten Karzinogenen möglich ist. Im Vergleich der etwa 20.000 Lungenkrebsfälle mit rund 25.000 Nichterkrankten wurden erhöhte Lungenkrebsrisiken für verschiedene Berufe wie Schweißer und Bergleute ermittelt, aber auch für Stoffgemische wie Dieselmotoremissionen. Für die Einzelstoffe wie Quarzfeinstaub, Chrom und Nickel wurde die Expositionsabschätzung detailliert ausgewertet. Dosis-Wirkungs-Beziehungen wurden beispielsweise für

Prävention in allen Lebenswelten

Die Nationale Präventionskonferenz bereitet den Weg für eine bundesweite Präventionsstrategie

Die Prävention in der gesamten Bevölkerung und in allen Lebenswelten stärken: Das ist das Ziel der Nationalen Präventionsstrategie. Sie wird künftig von der Nationalen Präventionskonferenz (NPK) als Arbeitsgemeinschaft der gesetzlichen Spitzenorganisationen von Unfall-, Kranken-, Renten- und Pflegeversicherung entwickelt. Die NPK wurde durch das Präventionsgesetz, das im Sommer 2015 verabschiedet worden war, neu geschaffen. Das Gesetz soll alle Bürgerinnen und Bürger in ihren täglichen Lebenszusammenhängen – den sogenannten Lebenswelten – dabei unterstützen, gesundheitsförderliche Lebensweisen zu entwickeln und im Alltag umzusetzen. „Die Arbeit der gesetzlichen Unfallversicherung zeigt bereits, wie erfolgreich Prävention sein kann, wenn sie in die Lebenswelten der Menschen eingebunden wird“, so der stellvertretende Hauptgeschäftsführer der DGUV, Dr. Walter Eichendorf. „Dieser Gedanke wurde mit dem Präventionsgesetz auf alle Lebensbereiche ausgedehnt.“

Trägerübergreifende Kooperation

Im Frühjahr 2016 hat die NPK bundeseinheitliche trägerübergreifende Bundesrahmenempfehlungen zur Gesundheitsförderung verabschiedet. Neben den vier Sozialversicherungszweigen haben unter anderem auch Bundes- und Landesministerien, die Sozialpartner, die für den Arbeitsschutz zuständigen obersten Landesbehörden, die kommunalen Spitzenverbände, die Bundesagentur für Arbeit sowie Patientenvertreterinnen und -vertreter daran mitgewirkt. Eichendorf macht deutlich, dass die Strategiewerk der NPK unter klaren Leitlinien steht: „Durch eine stärkere

„Die Arbeit der gesetzlichen Unfallversicherung zeigt bereits, wie erfolgreich Prävention sein kann, wenn sie in die Lebenswelten der Menschen eingebunden wird.“

Zusammenarbeit der Träger und ein abgestimmtes Vorgehen können wir Synergieeffekte erschließen und mehr Personen erreichen.“ Dabei fange man aber nicht bei null an: „Dadurch, dass wir in der Vergangenheit eng mit anderen Akteuren wie zum Beispiel dem Bund und den Ländern im Rahmen der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) oder mit den gesetzlichen Krankenkassen, zum Beispiel in der Initiative Gesundheit und Arbeit (iga), zusammengearbeitet haben, können wir viele Erfahrungen einbringen“, so Eichendorf weiter.

Gesund von Kindesbeinen an

Mit den Bundesrahmenempfehlungen sollen gesundheitsförderliche Rahmenbedingungen für alle Menschen und in allen Lebensphasen – von der frühesten Kindheit über die Lebensmitte und das Arbeitsleben bis ins hohe Alter – gestaltet werden. „Gesund aufwachsen“, „Gesund leben und arbeiten“ sowie „Gesund im Alter“ werden darin als gemeinsa-

me Ziele definiert. Durch die Orientierung am Lebenslauf ist es möglich, alle Menschen mit lebensweltbezogener Prävention zu erreichen. Dazu zählen Maßnahmen in den Kindergärten und Schulen ebenso wie die Gesundheitsförderung in den Betrieben sowie die Präventionsarbeit in kommunalen Einrichtungen bis hin zu entsprechenden Aktivitäten in Pflegeeinrichtungen. Zu den Zielgruppen gehören neben Familien, Kindern, Jugendlichen, Auszubildenden, Studierenden, Berufstätigen, Arbeitslosen und ehrenamtlich tätigen Personen auch Pflegebedürftige und pflegende Angehörige. Die Bundesrahmenempfehlungen beschreiben nicht nur die Handlungsfelder, sondern auch das Leistungsspektrum und die Beiträge der jeweiligen Sozialversicherungsträger sowie die zu beteiligenden Organisationen und Einrichtungen.

Transparenz durch Präventionsbericht

Die Bundesrahmenempfehlungen sollen kontinuierlich weiterentwickelt werden und auf der Grundlage von Landesrahmenvereinbarungen vor Ort umgesetzt werden. Im Jahr 2019 wird die NPK erstmals einen trägerübergreifenden Präventionsbericht über die Entwicklung der Gesundheitsförderung und Prävention vorlegen. Der Präventionsbericht wird auch die Erfahrungen der Zusammenarbeit der vier Sozialversicherungszweige bei der Erreichung der Ziele darstellen und Hinweise zu Präventionsbedarf und -potenzialen in der Bevölkerung geben.

| www.dguv.de (Webcode: dp117057)

Ein starker Verbund

Die Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA) bündelt die Aktivitäten der Akteure im Bereich Sicherheit und Gesundheit

Gemeinsam handeln – jeder in seiner Verantwortung: Unter dieser Leitlinie arbeiten Bund, Länder und Unfallversicherungsträger seit 2008 in der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) zusammen. Mit der Koordination und Fokussierung ihrer Präventionsaktivitäten unterstützen die Akteure gemeinsam die Betriebe dabei, sichere und gesunde Arbeitsplätze zu schaffen. Damit trägt die GDA auch zu einer langfristigen Kostenentlastung der Unternehmen und der sozialen Sicherungssysteme bei. Unter Beteiligung aller relevanten Arbeitsschutzakteure, insbesondere der Sozialpartner, legen die Träger der GDA gemeinsame Arbeitsschutzziele und Handlungsfelder fest. Die Planung, Koordinierung und Evaluation der Arbeitsschutzziele und Handlungsfelder erfolgt im Rahmen der Nationalen Arbeitsschutzkonferenz (NAK). Für den Zeitraum 2013 bis 2018 wurden drei Ziele definiert: erstens eine Verbesserung der Organisation des Arbeitsschutzes, zweitens eine Verringerung von arbeitsbedingten Gesundheitsgefährdungen und Erkrankungen im Muskel-Skelett-Bereich und drittens der Schutz und die Stärkung der Gesundheit bei arbeitsbedingter psychischer Belastung.

Je Arbeitsschutzziel ein Programm

„Mit den drei Arbeitsprogrammen „Organisation“, „Muskel-Skelett-Erkrankungen (MSE)“ und „Psyche“ wollen wir die gesetzten Ziele realisieren“, sagt Dr. Walter Eichendorf, stellvertretender Hauptgeschäftsführer der DGUV. Die DGUV hat 2016 den Vorsitz in der NAK, der im jährlichen Turnus zwischen Bund, Ländern und Unfall-

versicherungsträgern wechselt, übernommen. Bei der Umsetzung ihrer Programme kooperieren die Träger der GDA eng mit den Sozialpartnern und weiteren Kooperationspartnern wie Krankenkassen, Fachverbänden und Arbeitsschutznetzwerken.

Arbeitsschutz mit Methode – zahlt sich aus

Das GDA-Programm Organisation unterstützt die Betriebe dabei, ihre Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes zu untersuchen und zu verbessern. Dabei stehen die Gefährdungsbeurteilung als zentrales Instrument des Arbeitsschutzes sowie die Integration von Sicherheit und Gesundheit in betriebliche Abläufe und Entscheidungen im Vordergrund. Neben Angeboten zur Einführung eines Arbeitsschutzmanagementsystems (AMS), Informationsveranstaltungen und Seminaren sowie Betriebsbesichtigungen und Beratungen umfasst das Arbeitsprogramm auch den GDA-ORGACheck. Unter www.gda-orgacheck.de können kleine und mittlere Unternehmen eine anonyme Selbstbewertung der betrieblichen Arbeitsschutzorganisation vornehmen.

Prävention macht stark – auch deinen Rücken

Das Arbeitsprogramm MSE wendet sich sowohl an Beschäftigte, Unternehmer und Führungskräfte als auch an Multiplikatoren. Mit Schulungen, Seminaren, Betriebsbesichtigungen und -beratungen sowie weiteren Informationsangeboten soll das Programm arbeitsbedingte Gesundheitsgefährdungen und Erkrankungen im Muskel-Skelett-Bereich senken. Der besondere Fokus liegt auf Tätigkeiten mit einem hohen MSE-Risiko wie

schwerem Heben und Tragen, sich wiederholenden Arbeitsabläufen und Bewegungsmangel. Mit www.gdabewegt.de wurde ein branchenübergreifend angelegtes Internetportal mit Angeboten der GDA-Träger und Sozialpartner geschaffen. Für eine wirksame Reduktion von MSE setzt das Arbeitsprogramm an zwei Punkten an: erstens bei der Förderung einer betrieblichen Präventionskultur, also der Gestaltung gesundheitsgerechter Arbeitsbedingungen, zweitens bei der Gesundheitskompetenz, das heißt der Förderung des gesundheitsgerechten Verhaltens der Beschäftigten.

Stress reduzieren – Potenziale entwickeln

Das GDA-Programm Psyche will Unternehmer, Führungskräfte, Personalvertretungen sowie Verantwortliche in Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung über die Prävention von psychischen Belastungen informieren und qualifizieren. Neben Handlungshilfen für die betriebliche Praxis, Schulungen für das Aufsichtspersonal der Arbeitsschutzbehörden und Unfallversicherungsträger sowie Betriebsbesichtigungen und -beratungen wurden weitere Informationen erarbeitet. Diese sind über das Internetportal www.gda-psyche.de sowie in einer Broschüre mit Empfehlungen zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen abrufbar.

2015 ist das Präventionsgesetz in Kraft getreten. Die Anforderungen an Vernetzung und Koordination nehmen daher zu. Die GDA verfügt über bewährte Strukturen, die sich als Basis für künftige Kooperationen im Arbeitsschutz anbieten.

www.dguv.de (Webcode: d2022)

Sport und Bewegung sind Treibstoff für Rehabilitation und Teilhabe

Mit allen geeigneten Mitteln: Auf dieses Motto können Betriebe und Versicherte nach einem Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit vertrauen. Berufsgenossenschaften und Unfallkassen bieten einen umfassenden Leistungskatalog mit Maßnahmen zur Rehabilitation sowie zur Teilhabe am Arbeitsleben und in der Gesellschaft. Wenn sich das Leben durch Unfall oder Krankheit radikal verändert, können Sport und Bewegung ein rettender Anker sein. Ohne sie ist keine Rehabilitation denkbar. Auch für den Weg hin zu einer inklusiven Gesellschaft sind Sport und Bewegung wichtig: Sie schaffen Gemeinschaft. Mit ihren Aktivitäten im Behindertensport will die gesetzliche Unfallversicherung den Gedanken der Inklusion fördern und weiter tragen.



TEILHABE MÖGLICH MACHEN

Rehabilitation als wichtige Schnittstelle für Inklusion



VERENA BENTELE

Beauftragte der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen

INTERVIEW

Rehabilitation und Inklusion sind wichtige gesellschaftliche Themen – nicht erst seit der Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen (UN-BRK). Sie sind zugleich auch zentrale Aufgaben der gesetzlichen Unfallversicherung. Ziel ist es, Menschen, die durch einen Arbeitsunfall verletzt oder durch eine Berufskrankheit beeinträchtigt wurden, eine gleichberechtigte Teilhabe am beruflichen und gesellschaftlichen Leben zu ermöglichen. Ein wichtiges Element ist hierbei unter anderem der Sport. Auch mit ihrem Aktionsplan möchte die gesetzliche Unfallversicherung einen nachhaltigen Beitrag zu einer inklusiven Gesellschaft leisten. Doch welche Weichenstellungen sind noch notwendig und was kann die Politik tun, um die Rahmenbedingungen weiter zu verbessern? Die zwölffache Paralympics-Siegerin und Beauftragte der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen, Verena Bentele, beantwortet Fragen zum Thema.

Frau Bentele, seit Januar 2014 sind Sie Behindertenbeauftragte der Bundesregierung und damit verantwortlich für die Belange behinderter Menschen. Welche Themen sind Ihnen besonders wichtig, in welchen Bereichen konnten Sie bereits erste Erfolge verzeichnen?

Zu den besonders wichtigen Themen gehört für mich zuallererst das Bundesteilhabegesetz, kurz BTHG. Dieses Gesetz soll echte Teilhabe und Selbstbestimmung ermöglichen und Veränderungen für den Alltag der Menschen mit Behinderungen brin-

gen. Es soll sicherstellen, dass etwa Menschen mit Behinderung mehr als 2.600 Euro ihres Einkommens und Vermögens behalten können. Auch die Partnerinnen und Partner sollen nicht ihr Einkommen und Vermögen für die Finanzierung der Leistungen einsetzen müssen, wenn sie Eingliederungshilfe empfangen. Außerdem soll es unabhängige Beratungsangebote festschreiben und den generellen Schritt weg von der Sozialhilfe, hin ins SGB IX vollziehen. Gerade mit Blick auf Arbeitsmöglichkeiten soll es Menschen mit Behinderungen in die Lage versetzen, ein persönliches Budget beziehungsweise ein Budget für Arbeit in Anspruch zu nehmen. Damit könnten sie zum Beispiel die Leistungen einkaufen, die eine Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt erlauben. Wir müssen diese personenzentrierte Form der Unterstützung unbedingt schaffen.

Schon weiter sind wir beim Thema der Barrierefreiheit, egal ob es um bauliche Barrieren oder Informations- und Sprachbarrieren geht. Die Novellierung des Behindertengleichstellungsgesetzes ist auf dem Weg. Es schreibt Behörden deutliche Verbesserungen vor – wenn auch noch längst nicht in der Verbindlichkeit, die ich mir wünsche. Gut ist, dass zukünftig voraussichtlich alle Bescheide in Leichter Sprache angefordert werden können, das ist ein wesentlicher Schritt. Jetzt müssen wir darauf hinwirken, dass endlich auch die Privatwirtschaft zur Barrierefreiheit verpflichtet wird, dass etwa Arztpraxen, Kinos und Restaurants auch die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen berücksichtigen.

Mit der Ratifizierung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-BRK) im Jahr 2009 hat sich Deutschland dazu verpflichtet, Menschen mit Behinderungen eine umfassende Teilhabe zu ermöglichen. Wie weit ist Deutschland bei der Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention?

Deutschland ist noch nicht so weit, wie es angesichts seines Wohlstandes und seiner internationalen Vorbildrolle sein könnte und müsste. Das wurde im letzten Jahr auch durch die abschließenden Bemerkungen über den ersten Staatenbericht Deutschlands der Vereinten Nationen in Genf deutlich. Dort wurden in über 60 Punkten Handlungsbedarfe aufgezeigt und Empfehlungen abgegeben. Ich erwarte von Deutschland, dass diese Punkte schnell und nachhaltig durch entsprechende Gesetze umgesetzt werden. Ein wichtiger Baustein ist hierbei natürlich auch die teilhabeorientierte Reform der Eingliederungshilfe zu einem Bundesteilhabegesetz.

Wo sehen Sie bei den Themen Inklusion und Rehabilitation besondere Anknüpfungspunkte für die gesetzliche Unfallversicherung?

Die gesetzliche Unfallversicherung steht mit dem Thema Rehabilitation an einer wichtigen Schnittstelle. Menschen, die Behinderungen aufgrund eines Unfalls oder einer Berufskrankheit erwerben, müssen sich in ihren Lebensbereichen selbst neu orientieren. Sie dürfen zu Recht erwarten, eine ganzheitlich ausgerichtete, individuelle Unterstützung zu erhalten. Die DGUV sollte ihre eigenen Leistungen und die Angebote der Kooperationspartner so gestalten, dass Menschen mit Behinderungen aktiv einbezogen werden. Der Grundsatz der UN-Behindertenkonvention „Nichts ohne uns“ bildet hierbei die Handlungsgrundlage.

Rehabilitation beinhaltet neben den medizinischen Leistungen auch Leistungen zur Wiedereingliederung in

Arbeit und zur Teilhabe am sozialen Leben. Können Menschen nicht mehr oder nur noch eingeschränkt ihrer bisherigen beruflichen Tätigkeit nachgehen, bedarf es vielfältiger und flexibler Angebote, damit sie wieder am Arbeitsleben teilhaben können.

Die Gestaltung von Freizeitaktivitäten, von ehrenamtlichem Engagement und sozialen Kontakten setzt inklusive Angebote voraus. Auch hier sind konkrete Maßnahmen im Rehabilitationsverfahren der DGUV in Kooperation mit anderen Einrichtungen hilfreich und notwendig. Nur eine medizinische Versorgung auf hohem Niveau im Bereich der Therapien und der Heil- und Hilfsmittelversorgung ermöglicht Menschen nach Unfällen eine Teilhabe in allen Bereichen. Hier sehe ich die Verantwortung der DGUV auch darin, Forschung und Innovation zu nutzen, um Einschränkungen bestmöglich zu kompensieren.

2015 hat die gesetzliche Unfallversicherung ihren Aktionsplan 2.0 vorgestellt – eine Fortführung ihres ersten Aktionsplans. Warum sind solche individuellen Verpflichtungen so wichtig?

Ein Aktionsplan dient dazu, die eigenen Ziele und Aufgabe möglichst detailliert zusammenzustellen. Nur so lässt sich die Arbeit anschließend

Inklusive Angebote sind Voraussetzung dafür, dass Menschen mit Behinderungen die gleichen Chancen haben: bei der Arbeit, in der Freizeit – im Leben.



„Es geht immer noch um Veränderungen im Denken der Menschen. Denn bei Inklusion geht es nicht um eine bessere Lebenssituation für wenige, sondern um eine höhere Lebensqualität für alle Menschen.“

angemessen evaluieren, damit bisherige Erfolge sichtbar sind – aber auch das, was noch getan werden muss. Deswegen freut es mich, dass die DGUV einen weiteren Aktionsplan aufgestellt hat. Ich hoffe, andere Institutionen folgen diesem Beispiel.

Wo sehen Sie auf dem Weg zu einer inklusiven Gesellschaft besondere Herausforderungen für die Zukunft? Wo müssen wir noch besonders anpacken?

Es geht immer noch um Veränderungen im Denken der Menschen. Denn bei Inklusion geht es nicht um eine bessere Lebenssituation für wenige, sondern um eine höhere Lebensqualität für alle Menschen. Ich meine Erleichterungen des Alltags für jedermann: Die Mutter mit Kinderwagen profitiert vom barrierefreien Zugang in die Bahn ebenso wie der gehbehinderte Mann. Dem seit Kurzem in Deutschland lebenden Migranten nützen Informationen in Leichter Sprache, ohne Fremdwörter und lange Sätze, genauso wie dem Menschen mit Lernschwierigkeiten. Und das Telefon mit extragroßen Tasten ist für jemanden mit einer Spastik gut – und für jemanden, dessen Finger altersbedingt zittern, auch. Ich möchte, dass immer schon von Anfang an alle Menschen mit ihren verschiedenen Bedürfnissen bedacht werden. Dass also Produkte, Gebäude und digitale Angebote vorausschauend so geplant werden, dass sie für alle zugänglich sind.

Welche Weichenstellungen muss die Politik aus Ihrer Sicht noch vornehmen?

Ich möchte gerne, dass die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen bei jedem Gesetz stets mitbedacht werden. Disability Mainstreaming ist der englische Fachbegriff hierfür. In der Praxis würde dies heißen, unliebsame Überraschungen zu vermeiden, bei denen erst nachträglich klar wird, dass beispielsweise die elektronische Steuererklärung für Menschen

mit Sehbehinderungen eine echte Hürde darstellt.

Im Rahmen der Inklusionstage 2015 hat auch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales den Arbeitsentwurf des Nationalen Aktionsplans (NAP 2.0) vorgestellt mit 120 weiteren Maßnahmen zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK). Warum ist diese Weiterentwicklung wichtig?

Weil es immer etwas zu tun gibt! Wir sind noch lange nicht dort angekommen, wo wir hinwollen und -müssen. Ein Erhalt des Status quo würde bestenfalls Stagnation bedeuten. Der NAP 2.0 ist ein wichtiges Instrument, um die Umsetzung der Konvention und die Umsetzung der Forderungen aus Genf in allen Politikfeldern national weiter voranzutreiben. Das macht seine Weiterentwicklung unerlässlich. Würde er nicht weiterentwickelt, bestünde zudem die Gefahr, dass das Bewusstsein für die behindertenpolitische Agenda nachlässt. Durch eine Zusammenstellung der nationalen Maßnahmen kann außerdem gut nachvollzogen werden, in welchen Bereichen noch Handlungsbedarfe bestehen. Wichtig ist auch, dass Menschen mit Behinderungen und ihre Interessenvertreter am Entwicklungsprozess beteiligt sind.

Neben der Fortentwicklung ist aber auch das fortwährende Monitoring ein wichtiger Bestandteil des Nationalen Aktionsplans. Dadurch kann in einer Rückschau beurteilt werden, welche Maßnahmen wirklich zur Umsetzung der UN-BRK in Deutschland beitragen konnten. Das hilft natürlich dabei, zukünftige Maßnahmen noch passgenauer und effektiver auszugestalten und die gewonnene Erfahrung bei der Fortschreibung einfließen zu lassen.



Mitten im Leben

Inklusion ist ein Recht auf dauerhafte, gleichberechtigte Teilhabe in der Gesellschaft. Davon profitieren alle

Musik erklingt. Mit einer eleganten Bewegung führt Jean-Marc Clément seine Partnerin Andrea Naumann aufs Parkett, blitzschnelle Drehungen folgen. Gebannt beobachtet das Publikum, wie präzise er sein Sportgerät – einen Rollstuhl – steuert. Jean-Marc ist seit 30 Jahren querschnittsgelähmt. Als Fußgänger hat er nicht getanzt, doch nach einigen Jahren im Rollstuhl kam ein Kontakt zu einem Verein zustande. Mittlerweile sind er und Andrea mehrfach ausgezeichnete Tanzsportprofis ...

Jeder Mensch hat Fähigkeiten, die wahrgenommen und wertgeschätzt werden sollten. Deshalb setzt sich die gesetzliche Unfallversicherung für Inklusion ein, also für das Recht von Menschen mit Behinderung auf gesellschaftliche Teilhabe. Die UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-BRK) von 2009 ist dabei eine wichtige Etappe: Sie verpflichtet Staaten, für alle Menschen mit Behinderung den vollen, gleichberechtigten Zugang zu Menschenrechten und Grundfreiheiten zu gewährleisten. Damit sind auch Unfallversicherte angesprochen: Menschen, die bei einem Arbeitsunfall verletzt wurden oder eine Berufskrankheit haben. In zwei Aktionsplänen hat die DGUV beschrieben, wie die UN-BRK im Alltag umgesetzt werden kann.

Inklusion beginnt mit Begegnung

Berufsgenossenschaften, Unfallkassen und DGUV wollen Sonderwelten für Menschen mit Behinderungen vermeiden: Diese sollen ein selbstbestimmtes Leben führen können. Je früher die Wurzeln für eine inklusive Lebensweise gelegt werden, desto besser: So lässt sich ein breit gefasstes Verständnis von Inklusion als Form des gesellschaftlichen Umgangs mit Verschiedenheit und Vielfalt verankern. Die Vorteile hat die DGUV in einem Positionspapier zur Inklusion in Bildungs-

einrichtungen herausgearbeitet: Eine gelungene Teilhabe fördert nicht nur die Qualität von Erziehung und Bildung, sondern verbessert auch das soziale Klima. Doch Inklusion gibt es nicht zum Nulltarif. In den Bildungseinrichtungen müssen ausreichende personelle, materielle und zeitliche Ressourcen vorhanden sein, damit Menschen mit Behinderungen ihre Potenziale und Stärken entfalten können. Zum gesellschaftlichen Umdenken gehört eine Weiterentwicklung des Erziehungs- und Bildungssystems. An der Hochschule der DGUV am Campus Bad Hersfeld wurde das Thema Inklusion in den Bachelorstudiengang Sozialversicherung integriert: 31 Studierende beschäftigten sich in einem Forschungsprojekt damit, wie eine Persönliche Assistenz die gesellschaftliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen unterstützt. Persönliche Assistenz wird entweder durch einen Sozialen Dienst oder durch Personen geleistet, die von den Betroffenen selbst angestellt werden. Neben einer Förderung der selbstbestimm-

ten Teilhabe am Leben in der Gesellschaft werden Familienangehörige entlastet. Ist die Behinderung durch einen Arbeits- oder Wegeunfall entstanden oder liegt die Ursache in einer Berufskrankheit, sind die Unfallversicherungsträger Ansprechpartner für die Ermittlung des individuellen Hilfe- und Unterstützungsbedarfs. Die Studierenden lernten nicht nur Befragungsinstrumente und Analysemethoden wissenschaftlichen Arbeitens kennen, sondern auch Menschen, die eine Persönliche Assistenz im Alltag nutzen: Diese Begegnungen schufen eine besondere Sensibilität für die Bedeutung von sozialer Rehabilitation und lebenslanger nachgehender Betreuung. Und auch die Befragungsergebnisse zeigten: Persönliche Assistenz ist weit mehr als Pflege – sie kann Angehörige entlasten und einen großen Beitrag zur Teilhabe am gemeinschaftlichen und kulturellen Leben leisten.

*„Sport und
Bewegung sind
Treibstoff für die
Inklusion.“*

Inklusion ist keine Illusion

Sport und Bewegung sind Treibstoff für die Inklusion. Aus der Rehabilitation – eine der zentralen Aufgaben der gesetzlichen Unfallversicherung – ist Sport nicht wegzudenken: Er motiviert, mobilisiert und trägt dazu bei, Menschen nach einem Arbeitsunfall wieder zurück in den Beruf zu bringen. Mut machende Vorbilder sind Profisportler wie Jean-Marc Clément oder die Athletinnen und Athleten, die an den Paralympics teilnehmen. Über deren außergewöhnliche Geschichten und Fähigkeiten berichtet die Paralympische Zeitung (PZ), die seit 2004 von der DGUV und dem Verlag „Der Tagesspiegel“ herausgegeben wird. Junge, engagierte Nachwuchsreporterinnen und -reporter sind vor Ort bei den Wettbewerben, das nächste Mal von den Paralympischen Sommerspielen in Rio im September 2016. Die PZ erscheint in einer Auflage von einer Million Exemplaren. Auch regionale Veranstaltungen tragen Inklusion in den Alltag. So schuf der „Tag ohne Grenzen“ 2015 in Hamburg einen Raum für Begegnung zwischen Menschen mit und ohne Behinderung. Initiiert wurde der Aktionstag von der DGUV zusammen mit den Berufsgenossenschaften, den Unfallkassen, den berufsgenossenschaftlichen Kliniken sowie dem Deutschen Rollstuhl-Sportverband. „Beim ‚Tag ohne Grenzen‘ ist es in hervorragender Weise gelungen, deutlich zu machen, dass Sport Gemeinschaft für Menschen mit und ohne Behinderung schafft“, so DGUV Vorstandsvorsitzender Dr. Rainhardt Freiherr von Leoprechting.

| www.dguv.de (Webcodes: d133311, d1121729, d1040212, d958183)



Unterstützung für den Fall der Fälle

Die Erhaltung, Förderung und Wiederherstellung von Beschäftigungsfähigkeit gehört zu den Aufgaben der Unfallversicherungsträger

Manchmal scheint das Leben in eine Sackgasse zu münden: zum Beispiel, wenn die Folgen eines Arbeitsunfalls die berufliche Zukunft infrage stellen. Doch die gesetzliche Unfallversicherung bietet Instrumente für den Weg zurück ins Arbeitsleben. Davon profitieren nicht nur die Betroffenen, sondern auch die Betriebe, die in Zeiten des demografischen Wandels und des Fachkräftemangels qualifizierte Beschäftigte brauchen.

Bewährt und weltweit einzigartig

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) trägt dazu bei, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Leistungseinschränkungen im Unternehmen zu halten, anstatt sie zu verlieren. Davon profitieren alle Beschäftigten, die mehr als sechs Wochen am Stück oder länger als sechs Wochen innerhalb eines Jahres arbeitsunfähig waren. Die Durchführung eines BEM ist für alle Arbeitgeber in Deutschland gesetzliche Pflicht. Die Unfallversicherungsträger, die durch ihre Präventionsarbeit nah an den betrieblichen Strukturen und Prozessen sind, können Unternehmen und Verwaltungen bei der Einführung eines BEM und einer Kultur des betrieblichen Gesundheitsmanagements unterstützen. Im Rahmen eines Projektes soll dies bis 2018 flächendeckend gelingen. Die Grundlage ist ein Maßnahmenkatalog mit fünf Zielen. Demnach werden die Unfallversicherungsträger die Betriebe intensiver über ihre BEM-Verpflichtungen informieren, ihre interne und externe Kommunikation verbessern und die Vernetzung ihrer Fachleute, die für

Prävention und Rehabilitation zuständig sind, fördern. Die DGUV wird außerdem Kriterien für die Kooperation mit anderen Partnern in der sozialen Sicherheit ausarbeiten. Mit gutem Beispiel wollen die DGUV und die Unfallversicherungsträger vorangehen und das BEM für die eigenen Beschäftigten nach dem Katalog ausgestalten.

„Ein frühzeitiger Wechsel in einen anderen, weniger oder anders belastenden Beruf kann dazu beitragen, Arbeitslosigkeit oder Berufsunfähigkeit zu vermeiden.“

Menschen mit Arbeit verbinden

Ein weiteres Instrument ist DGUV job, ein deutschlandweiter Vermittlungsservice der gesetzlichen Unfallversicherung für alle Beschäftigten, die nach einem Arbeitsunfall oder wegen einer Berufskrankheit eine Neuorientierung auf dem Arbeitsmarkt anstreben. Regionale Ansprechpersonen aus den Landesverbänden der DGUV vermitteln die Bewerberinnen und Bewerber, die aufgrund ihrer vorherigen

Tätigkeiten vielfältige Kenntnisse und Qualifikationen mitbringen. Die Ansprechpersonen von DGUV job bieten den Betrieben individuell abgestimmte Lösungen zur Einarbeitung, Qualifizierung oder Fortbildung der Bewerberinnen und Bewerber. Auch die Vermittlung und Abwicklung von finanziellen Förderungen wird schnell und unbürokratisch über DGUV job organisiert.

Wegweiser Berufsumstieg

Neue berufliche Chancen benötigen auch Beschäftigte, die aus gesundheitlichen Gründen nicht bis zu ihrem Renteneintrittsalter in ihrem derzeit ausgeübten Beruf weiterarbeiten können. Ein frühzeitiger Wechsel in einen anderen, weniger oder anders belastenden Beruf kann dazu beitragen, Arbeitslosigkeit oder Berufsunfähigkeit zu vermeiden. Idealerweise sollte der neue Beruf dem Qualifikationsniveau des bisherigen entsprechen und die gewonnene Berufserfahrung, Neigungen und Fähigkeiten der Betroffenen einbeziehen. Auf jeden Fall sind gesundheitliche Aspekte bei der Suche nach einem passenden Umstiegsberuf zu berücksichtigen. Die gesetzliche Unfallversicherung unterstützt Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer hierbei mit einem Online-Instrument: Unter der Internetadresse www.wegweiser-berufsumstieg.de können Beschäftigte nach Berufen suchen, die zum persönlichen Profil und zum Gesundheitszustand passen. Auch Betriebe können dieses Tool zur Personalplanung und -entwicklung einsetzen.

| www.dguv.de (Webcodes: d138330, d569530 und d950342)

Sport, Spaß, Inklusion

**TAG OHNE
GRENZEN**

Viel Sport!
Viel Inklusion!
Viel Spaß!



Inklusion ist, wenn alle gewinnen: so wie beim „Tag ohne Grenzen“ am 5. und 6. Juni 2015 auf dem Hamburger Rathausmarkt. Bei strahlendem Sonnenschein erlebte Hamburg ein Fest der Begegnung



ELEGANZ, RHYTHMUS
UND VIEL GEFÜHL

Andrea Naumann und Jean-Marc Clément, zehnfache Deutsche Meister im Rollstuhltanz, zeigten beim „Tag ohne Grenzen“ ihr Können mit einer anmutigen, harmonischen Darbietung.



JUDO – EINE SPORTART MIT SYMBOLKRAFT

Judo ist weit mehr als Kampfsport: Gegenseitiges Helfen und Verstehen gehören zu den Prinzipien dieser Sportart. Wie das aussehen kann, zeigten die beiden Judoka beim „Tag ohne Grenzen“.

IMMER IN BEWEGUNG

„Inklusion ist keine Illusion“ hieß der offizielle Veranstaltungssong, der Publikum und Aktive begeisterte.



VIELFALT ERLEBEN

Hamburgs Erster Bürgermeister Olaf Scholz nahm die Inklusionsfackel des „Netzwerks Inklusion Deutschland e.V.“ in Empfang und versprach mehr Barrierefreiheit in der Hansestadt. Für alle gut erreichbar war das beeindruckende Spannbauzelt mit 2.925 Quadratmetern Fläche.

Fusion der BG Kliniken

Qualität und Innovation auf Spitzenniveau sichern

Wenn sich die neun berufsgenossenschaftlichen Akut- und Rehakliniken, zwei Kliniken für Berufskrankheiten und zwei Unfallbehandlungsstellen zu einem Unternehmen mit Holdingstrukturen zusammenschließen, klingt das auf der einen Seite nach einem Mammutprojekt, auf der anderen Seite vor allem aber nach einem festen Willen zu enger Kooperation und erfolgreicher Innovation. Denn durch den Zusammenschluss der bis dato rechtlich eigenständigen Einrichtungen fand Ende 2015 nicht nur die komplexeste Klinikfusion der vergangenen Jahre einen erfolgreichen Abschluss. Es entstand auch eines der

größten gemeinnützigen Gesundheitsunternehmen, das zudem über die höchste Investitionsquote und den viertgrößten Gesamtumsatz aller Klinikgruppen Deutschlands verfügt.

Mit der Fusion rüsten sich die BG Kliniken nun für die Herausforderung, auch zukünftig die optimale Versorgung der Patientinnen und Patienten gewährleisten zu können, und zwar ganz im Sinne der gesetzlichen Unfallversicherung: mit integrierter Versorgung vom Unfallort bis zur ambulanten Nachsorge und „mit allen geeigneten Mitteln“.

| www.bg-kliniken.de

Operationen
112.036

Patienten & Patientinnen
557.396

Mitarbeiter & Mitarbeiterinnen
12.596

Umsatz
1,24 Mrd €

Quelle: BG Kliniken – Klinikverbund der gesetzlichen Unfallversicherung, 2015

Versorgung von Schwerstverletzten

Neues Verfahren verbessert die Behandlung von Schwerstunfallpatienten

„Durch die Konzentration auf diese besonders qualifizierten Krankenhäuser kann die Betreuung der Unfallpatienten langfristig effektiver koordiniert werden.“

Die DGUV hat zu Beginn des Jahres 2013 ihre Heilverfahren neu geordnet. Die Beteiligung von Krankenhäusern an der Versorgung von Arbeits-, Wege- und Schulunfallverletzten erfolgt seitdem in einem dreistufigen System. Neben der Durchgangsarztversorgung (DAV) und dem Verletzungsartenverfahren (VAV) wurde eine neue Versorgungsstufe eingeführt, auf der die Versorgung besonders schwerer und komplexer Verletzungsfälle im stationären Bereich erfolgt: das Schwerstverletzungsartenverfahren (SAV).

Nach einer einjährigen Übergangszeit trat das SAV am 1. Januar 2014 in Kraft. Zusätzlich zu den neun berufsgenossenschaftliche Unfallkrankenhäuser nehmen bundesweit mittlerweile 91 Krankenhäuser an dem neuen Schwerstverletzungsartenverfahren teil. Durch die Konzentration auf diese besonders qualifizierten

und erfahrenen Krankenhäuser kann die Betreuung und die Versorgung der Unfallpatienten und -patientinnen langfristig effektiver koordiniert werden. Die von den Krankenhäusern im SAV nachzuweisende Ausstattung ist auf die Notwendigkeiten einer qualifizierten und interdisziplinären Versorgung von Schwerverletzten auf höchstem Niveau hin ausgerichtet. Besondere Standards gelten bei der Ausstattung von fachärztlichem und therapeutischem Personal, der Ausstattung der OP-Abteilungen, der Notaufnahme und der Intensivstation sowie in der Einführung erweiterter Hygienestandards. Darüber hinaus gelten hohe Anforderungen an die Zusammenarbeit mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Unfallversicherung im Reha-Management.

| www.dguv.de (Webcode: d167106)

Empowerment auf Augenhöhe

Wenn Betroffene Betroffenen helfen – das erfolgreich erprobte „Peer-Prinzip“ wird Teil der Rehabilitation

Nach schweren Verletzungen mit erheblichen dauerhaften Einschränkungen, wie zum Beispiel einer Amputation, stehen Betroffene und deren Angehörige nicht selten hilflos vor einer völlig neuen Lebenssituation. Um ihnen Hilfestellung zu geben, bietet die DGUV nach einem erfolgreichen Pilotprojekt in zwei berufsgenossenschaftlichen Kliniken zukünftig eine ergänzende „Peer-Beratung“ (englisch: „Peer Counseling“, kurz PC) während der Rehabilitation an. Ein Peer ist eine Person, die eine ähnliche beziehungsweise gleichartige Verletzung oder Erkrankung erlitten hat und bereit ist, ihre persönlichen Erfahrungen im Umgang mit der neuen Lebenssituation weiterzugeben. Das „UV-Peer-Prinzip“ ist fester Bestandteil des aktuellen Aktionsplans 2.0 der gesetzlichen Unfallversicherung zur Umsetzung der UN-BRK als Maßnahme zur Unterstützung von Menschen mit Behinderungen durch Menschen mit Behinderung.

Die ehrenamtlichen Peers übernehmen dabei eine Vorbildrolle und geben vor dem Hintergrund ihrer eigenen Erfahrungen positive Impulse. Sie sind vor allem für emotionale und sensible Themen ansprechbar und haben als Vertrauenspersonen „auf Augenhöhe“ oft einen anderen Zugang zu den Schwerverletzten. So können Zukunftsängste abgebaut, Schamgrenzen überwunden und das Selbstwertgefühl bei den Betroffenen gestärkt werden. Diese unabhängige und streng vertrauliche Beratung durch Peers ist ein ergänzendes Angebot zum Reha-Management von der Akutbehandlung über die medizinische Rehabilitationsphase bis hin zur beruflichen und sozialen Teilhabe.

*„Wir sind
Botschafter eines
neuen Lebens.“*

Dagmar Marth,
von Amputation betroffen
und professionelle
Peer-Beraterin

Neben dem Aufbau von Peer-Verfahren in BG Kliniken soll ein trägerübergreifendes bundesweites Netzwerk von Peers durch das Reha-Management aufgebaut werden. Mit der sogenannten „Peer-Landkarte“ steht den Unfallversicherungsträgern eine interaktive Datenbank zur Verfügung, in der

die Peers aufgenommen und nach Verletzungsart und Wohnort recherchiert werden können. Darüber hinaus sind dort die Kontaktdaten der Ansprechpartner zu finden, die beim jeweiligen Unfallversicherungsträger die Peers betreuen. Für eine erfolgreiche Auswahl und den Einsatz der Peers werden die Reha-Manager und -Managerinnen auf ihren internen Tagungen unter anderem durch Seminare der Hochschule der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung qualifiziert. Mit der Einführung des „UV-Peer-Prinzips“ beschreitet die DGUV neue Wege, um die Selbstverantwortung und Selbstbestimmtheit der Betroffenen zu stärken und sowohl ihre Kompetenz als auch die Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft und im Arbeitsleben zu fördern.

| www.dguv.de (Webcode: d1526)





Mobilität im Rollstuhl ist wichtig – im Alltags- und Berufsleben.

Im Mittelpunkt steht der Mensch

Forschung ermöglicht bessere Rehabilitation und Teilhabe

Welche Barrieren müssen abgebaut werden, damit Menschen mit Behinderung gleichberechtigt an der Gesellschaft teilhaben können? Mit dieser Frage beschäftigt sich teilhabeorientierte Forschung und damit auch die DGUV, denn bis Ende 2017 sollen bis zu zehn Prozent der Forschungsgelder der DGUV in Projekte zu Teilhabeleistungen fließen. So kann Forschung ganz konkret dazu beitragen, die Rehabilitation und Teilhabe zu verbessern.

Mobilitätslotsen fördern einen aktiven Lebensstil

Ein Beispiel für teilhabeorientierte Forschung ist das von der DGUV geförderte Forschungsprojekt „Mobilität ist Teilhabe“ (MIT) des Forschungsinstituts für Inklusion durch Bewegung und Sport (FiBS) in Zusammenarbeit mit dem Deutschen Rollstuhl-Verband (DRS e. V.), welches 2015 seinen Abschluss fand. Sportlich aktive Menschen mit einer Querschnittslähmung, das hat eine vorherige Studie ergeben, sind im Alltags- und Berufsleben weniger beeinträchtigt und geben an, eine wesentlich bessere körperliche und psychische Lebensqualität zu haben.

Daran anknüpfend entwickelte das Projekt MIT ein Konzept zur Verbesserung und zum lebenslangen Erhalt der Rollstuhlmobilität.

Mit dem Aktivitätstest zur Mobilität im Rollstuhl (AMR®) und einem Kurzfragebogen zur subjektiven Einschätzung der Mobilität wurden die Betroffenen im Umgang mit dem Rollstuhl getestet. Bei Trainingsbedarf wurde ihnen zusätzlich ein geschulter Mobilitätslotse zur Seite gestellt. Die Lotsen waren selbst erfahrene Rollstuhlfahrer beziehungsweise Rollstuhlfahrerinnen und berieten nicht nur zu wohnortnahen und individuell geeigneten Mobilitäts- und Sportangeboten, sondern sie motivierten auch die Betroffenen zu einem aktiven Lebensstil.

Aufgrund des positiven Feedbacks der Betroffenen hat die DGUV beschlossen, sowohl den AMR® als auch die Mobilitätslotsen als festen Bestandteil in den Rehabilitationsprozess mit aufzunehmen.

Leuchtturmprojekt Hand

Ein weiteres Beispiel ist das von der DGUV geförderte „Leuchtturmprojekt Hand“ (2011–2016). Rund ein Drittel aller meldepflichtigen Arbeitsunfäl-

le im Jahr 2014 waren Handverletzungen, das Forschungsinteresse ist daher in diesem Bereich besonders groß. Für ausgewählte Verletzungen und Erkrankungen der Hand wurden gemeinsam mit den im Projekt kooperierenden Kliniken Empfehlungen für die medizinische Versorgung (von der Diagnostik bis zur Rehabilitation) in Form von Behandlungsstandards erarbeitet. Im Projekt wurde zudem auf Basis der internationalen Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit (ICF) ein Bewertungsinstrument erarbeitet, mit dem Aspekte der Funktionsfähigkeit, Teilhabe und Kontextfaktoren erfasst werden können. Dieses Instrument wird zur Umsetzung der Behandlungsstandards eingesetzt und in einer Langzeitstudie überprüft. Dazu gehört auch eine Praktikabilitätserprobung, um Hinweise auf „Stolpersteine“ für die geplante Routine-Anwendung in allen BG Kliniken zu identifizieren.

www.fi-bs.de/mobilitaet-ist-teilhabe-mit

www.leuchtturmprojekt-hand.de

Versicherte stehen im Fokus

Wie zufrieden sind die Kunden und Kundinnen mit dem Reha-Management der gesetzlichen Unfallversicherung?

Unfälle sind gravierende Einschnitte im Leben. Für Perspektiven sorgt das Reha-Management der gesetzlichen Unfallversicherung: Nach schweren Arbeits- und Wegeunfällen werden damit alle notwendigen Maßnahmen möglichst frühzeitig koordiniert und vernetzt, um die erlittenen Gesundheitsschäden der Versicherten zu beseitigen oder zu verbessern. Ziel ist die zeitnahe, dauerhafte berufliche und soziale Wiedereingliederung. Doch wie zufrieden sind Unfallversicherte mit diesem Prozess? Diese und weitere Fragen werden bei einer zweijährigen anonymisierten Versichertenbefragung erhoben. Mittlerweile liegen erste Ergebnisse vor. Sie zeigen deut-

lich, dass sich die Anstrengungen der Unfallversicherungsträger im Reha-Management auszahlen: Obwohl rund zwei Drittel der Befragten angaben, länger als sechs Monate arbeitsunfähig gewesen zu sein, konnten knapp 56 Prozent der Befragten nach ihrem Unfall wieder ihre alte Tätigkeit im bisherigen Unternehmen aufnehmen. Weitere sechs Prozent wechselten auf eine andere Tätigkeit beim bisherigen Arbeitgeber. In die Befragung einbezogen wurden Versicherte aller Unfallversicherungsträger, die nach dem 31. Juli 2015 ein Reha-Management beendet haben. „Die Ergebnisse dieses Projekts sind ein Baustein zur Qualitätssicherung und bilden

erstmalig die Perspektive der Betroffenen ab“, so Doris Habekost, Referatsleiterin Teilhabe und Reha-Management der DGUV. „Wir wollen unter anderem nachweisen, dass die frühzeitige Intervention im Reha-Prozess wichtig ist.“ Mit wissenschaftlicher Begleitung des Instituts für Arbeit und Gesundheit der DGUV (IAG) wurde ein kurzer Fragebogen erarbeitet, der die Zusammenarbeit mit der Reha-Managerin oder dem Reha-Manager, die Planung und den Ablauf der Rehabilitation, die Zielerreichung und die Gesamtzufriedenheit sowie Angaben zur Person berücksichtigt.

| www.dguv.de (Webcode: d1359)

Nicht nur Pflege, sondern auch Selbstpflege lernen

Pflegende Angehörige benötigen Unterstützung im Pflegealltag

Die häusliche Pflege eines Familienmitgliedes ist eine verantwortungsvolle Aufgabe mit vielfältigen Konsequenzen. Den Pflegenden wird häufig erst im Alltag bewusst, welchen Belastungen sie dabei ausgesetzt sind. Nicht selten werden die eigenen emotionalen und physischen Grenzen unterschätzt.

Nicht erwerbsmäßig tätige Pflegepersonen stehen während der pflegerischen Tätigkeit unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung und haben Anspruch auf präventive Unterstützung. Der seit 2016 geltende Handlungsleitfaden „Pflege“ der DGUV hebt die besondere Bedeutung der pflegenden Angehörigen hervor und gibt Hinweise, wie diese durch

Weiterbildungs- und Entlastungsmaßnahmen zielgerichtet unterstützt werden können.

Konkrete Hilfe

Pflegepraktika in BG Kliniken sowie eine begleitende professionelle Pflegeberatung sind wichtige Hilfen beim Einstieg in den Pflegealltag. Mit dem seit 2005 angebotenen Seminar „Anleitung und Unterstützung pflegender Angehöriger“ trägt die Hochschule der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung in Kooperation mit der ZNS – Hannelore Kohl Stiftung dazu bei, Unsicherheiten bei der häuslichen Pflege abzubauen und Pflege- sowie Betreuungskompetenzen zu stärken. In mo-

derierten Workshops werden ein breites Basiswissen und Tipps für die Pflegepraxis vermittelt. Auch das Thema „Selbstpflege und Selbstachtsamkeit“ wird behandelt. Angehörige werden für die eigenen Belastungsgrenzen sensibilisiert und lernen zudem, vernachlässigte eigene Bedürfnisse in ihrem Leben wiederzuentdecken.

Die steigende Nachfrage nach Weiterbildungen macht deutlich: Pflegenden Angehörige brauchen Unterstützung, damit die Versorgung zu Hause möglichst optimal ist und diejenigen, die Kranke pflegen, nicht selber krank werden.

| www.dguv.de/hochschule

Schöne neue Arbeitswelt? **Arbeiten 4.0** – sicher und gesund gestalten

Digitalisierung, Globalisierung, Flexibilisierung, demografischer Wandel – diese Entwicklungen prägen die Arbeitswelt so stark wie nie zuvor. Neue Arbeitsformen, technische Innovationen und eine immer stärkere Vernetzung von Menschen und Maschinen stellen auch die Prävention vor Herausforderungen: 4.0-Prozesse verändern nicht nur die Art, wie gearbeitet wird, sondern auch die Spielregeln. Dieses Kapitel dreht sich um eine zentrale Frage: Wie können wir jetzt und in Zukunft sicher und gesund arbeiten? Die gesetzliche Unfallversicherung ist unmittelbar ihren mehr als 76 Millionen Versicherten verpflichtet: ihrem Leben, ihrer Gesundheit und ihrer sozialen Sicherheit. Mit ihrer Arbeit trägt sie zur menschengerechten Gestaltung der vierten industriellen Revolution bei.



ZUKUNFT DER ARBEIT

Digitaler Wandel in der Arbeitswelt



ANDREA NAHLES

Bundesministerin für Arbeit
und Soziales

INTERVIEW

Wie werden wir in Zukunft arbeiten? Diese Frage prägt derzeit Politik und Öffentlichkeit. Denn Digitalisierung, neue Ansprüche an Arbeit und der demografische Wandel werden unsere Arbeit nachhaltig bestimmen. Auch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat den digitalen Wandel in der Arbeitswelt zu einem Schwerpunktthema erklärt und im April 2015 den Dialogprozess Arbeiten 4.0 ins Leben gerufen. Ziel ist es, im Dialog mit Unternehmen, Beschäftigten und Politik die Herausforderungen und Gestaltungsmöglichkeiten in der künftigen Arbeitsgesellschaft auszumachen. Im Interview nimmt die Bundesministerin für Arbeit und Soziales Andrea Nahles Stellung zu den Herausforderungen der Arbeitswelt von morgen.

Frau Ministerin, mit der Veröffentlichung des Grünbuchs „Arbeiten 4.0“ haben Sie im Jahr 2015 einen wichtigen Dialogprozess zur Zukunft der Arbeit gestartet. Was erhoffen Sie sich von dieser Initiative?

Die Arbeitswelt wandelt sich rasant durch die Digitalisierung und gesellschaftliche Veränderungen. „One size fits all“: Diese Denke von gestern passt nicht mehr in die moderne Arbeitswelt. Wir müssen neuen Anforderungen und Ansprüchen von Beschäftigten und Arbeitgebern gerecht werden. Deshalb habe ich den Fortschrittsdialog Arbeiten 4.0 gestartet. Wir haben dazu im Jahr 2015 das Grünbuch „Arbeiten 4.0“ vorgelegt, das die zentralen Fragen beschreibt. Zum Beispiel: Welche Veränderungen sehen

wir in der Wirtschaft und welche Auswirkungen hat das etwa für die soziale Sicherung, für die Qualifizierung und das Arbeitsrecht? Hierzu führen wir Workshops mit Experten durch und suchen auch den Dialog mit den Bürgerinnen und Bürgern zum Beispiel mit unserem deutschlandweiten Filmfestival Futurale.

Die Ergebnisse des Dialogs fließen ein in ein Weißbuch zu den Gestaltungsoptionen für die Arbeitswelt 4.0, das ich Ende 2016 vorlegen werde. Mein Anspruch ist, dass das Weißbuch als Blaupause für die Gestaltung der Arbeitswelt der Zukunft dient.

Können Sie jetzt schon umreißen, was aus Ihrer Sicht die größten Herausforderungen der neuen Arbeitswelt sein werden?

Bildung und Qualifizierung sind der Schlüssel für den Erfolg von Unternehmen und Beschäftigten. Die Arbeit wird uns durch die Digitalisierung nicht ausgehen, aber wir wissen, dass sich die Tätigkeiten der Beschäftigten in Zukunft stark ändern. Viele Menschen werden neue, komplexere Aufgaben übernehmen müssen. Soziale Kompetenzen werden immer wichtiger, denn die können wir nicht automatisieren. Darauf müssen wir die Menschen vorbereiten. Das ist die gemeinsame Aufgabe von Sozialpartnern und Politik. Wir müssen die Aus- und Weiterbildung gemeinsam so weiterentwickeln, dass Menschen mit fehlenden Qualifikationen neue Chancen finden und die Unternehmen auch in Zukunft die richtigen Fachkräfte haben.

Welche Chancen, aber auch welche Risiken sehen Sie auf Beschäftigte und Unternehmen durch die sich wandelnden Arbeitsverhältnisse zukommen?

Wenn wir jetzt die Weichen richtig stellen, dann sind das Arbeiten 4.0 und die Digitalisierung eine große Chance. Wir haben ein riesiges Potenzial für Innovationen und Verbesserungen bei der Arbeitsorganisation, die auch im Sinne der Beschäftigten ist. In vielen Unternehmen habe ich schon gute Lösungen gesehen. Zum Beispiel individuelle Vereinbarungen bei der Wahl von Arbeitszeit und Arbeitsort, die den Beschäftigten enorm helfen, Beruf und Privatleben besser zu vereinbaren.

Wir dürfen aber auch nicht aus den Augen verlieren, dass die Veränderungen für viele Menschen Stress bedeuten. Manche haben Angst, ob sie künftig noch mithalten können. Daher müssen wir die Menschen in dieser Transformation begleiten und Risiken minimieren. Dazu müssen wir kontinuierlich den Arbeitsschutz modernisieren, es bedarf aber auch neuer Angebote sozialer Absicherung und Investitionen in die Weiterbildung.

Arbeiten wo und wann man will – Homeoffice oder andere mobile Arbeitsplätze scheinen die Präsenzkultur in Unternehmen nach und nach abzulösen. Wie kann orts- und zeitflexibles digitales Arbeiten so gestaltet werden, dass die Betriebe und die Beschäftigten dabei gewinnen?

Wir brauchen mehr Flexibilität, aber auch neue Sicherheiten. Im Dialog Arbeiten 4.0 hat sich herausgestellt, dass einige statt der Tageshöchstarbeitszeit eine Umstellung auf wöchentliche Höchstarbeitszeiten wollen. Andere wollen neue Grenzen ziehen, etwa ein Recht auf Nichterreichbarkeit. Durch den technologischen Wandel gewinnen wir Spielräume. Ich will, dass wir die nutzen für eine stärker lebensphasenorientierte Wahlarbeitszeit, um die Vereinbarkeit von Zeiten beruflicher und privater Entwick-

lung zu fördern. Das Arbeitszeitgesetz wird auch in Zukunft zum Schutz der Arbeitnehmer unverzichtbar sein. In der digitalisierten Welt brauchen wir aber passgenauere Lösungen für die Arbeitszeitgestaltung. Grundsätzlich wünsche ich mir, dass so viele Lösungen wie möglich direkt in den Betrieben gefunden werden. Die wissen am besten, was sie brauchen.

Wo sehen Sie die Politik besonders gefordert? Mit welchen gesetzlichen Regelungen kann die Entwicklung positiv unterstützt werden?

Wir brauchen insgesamt einen neuen Flexibilitätskompromiss, bei dem wir neue Sicherheiten mit mehr Flexibilität für Betriebe und Beschäftigte zusammenbringen. Die Rolle der Politik und meine Rolle sehe ich darin, diesen Wandel aktiv zu gestalten: Ziel muss es sein, ein kluges Ineinandergreifen von verbindlichen gesetzlichen Standards und tariflichen und betrieblichen Vereinbarungen zu schaffen. Wie das funktionieren kann, diskutieren wir im Fortschrittsdialog Arbeiten 4.0 mit allen Beteiligten wie Sozialpartnern, wissenschaftlichen Experten und Vertretern von Verbänden.

Wie sehen Sie die Rolle der gesetzlichen Unfallversicherung beim Umgang mit dem Wandel der Arbeitswelt?

Mir ist wichtig: Es muss auch künftig einen wirksamen Rahmen für Arbeits- und Gesundheitsschutz geben. Arbeitsbedingte Erkrankungen und Unfälle müssen verhindert oder zumindest weiter vermindert werden. Dazu muss sich der Arbeits- und Gesundheitsschutz aktuellen Veränderungen anpassen. Wir müssen noch besser verstehen, welche Risiken sich durch neue Techniken und Veränderungen in den Arbeitsprozessen ergeben. Zu diesen Themen führt das BMAS schon derzeit zum Beispiel in der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie einen aktiven Austausch mit allen, die im Arbeitsschutz Verantwortung tragen.

„Bildung und Qualifizierung sind der Schlüssel für den Erfolg von Unternehmen und Beschäftigten.“

Mobile Arbeitsformen nehmen immer stärker zu.



<html>



Arbeiten 4.0

Die Digitalisierung schafft neue Herausforderungen für die gesetzliche Unfallversicherung

„Um langfristig ein gesundes Arbeitsleben führen zu können, brauchen wir eine Kultur der Prävention.“

Abends schreibt Rita über Urlaubsorte, an denen sie noch nie gewesen ist: Vom Wohnzimmer aus sucht die 55-Jährige auf einer Internetplattform weltweit nach Schreibaufträgen von Reiseveranstaltern. Pro Reisebeschreibung gibt es ein paar Euro, ein gutes Zubrot zum Teilzeitjob. Aber in letzter Zeit hat Rita richtig Stress: Die Texte sollen noch schneller fertig werden, und andere Webautoren bieten ihre Leistungen immer günstiger an ...

Das Beispiel von Rita zeigt, wie sich Arbeit verändert hat: Sie ist vernetzter, digitaler, flexibler und globaler geworden. Ein Treiber ist die technische Entwicklung. Smartphones, Tablets und Notebooks sowie großflächig verfügbare drahtlose Internetverbindungen führen zu einer zeitlichen und räumlichen Flexibilisierung: Menschen können beinahe jederzeit und von überall aus arbeiten. Die neuen Informations- und Kommunikationstechnologien sollen auch die industrielle Fertigung revolutionieren. Prozesse werden miteinander vernetzt, Menschen werden Teil von digitalisierten Produktionsprozessen. In selbstorganisierten Produktionssystemen ist der Mensch zwar noch

in das Geschehen integriert, soll aber möglichst nur noch prozessbegleitend oder in kritischen Situationen tätig werden. In anderen Fällen arbeiten kollaborierende Roboter Hand in Hand mit Menschen zusammen und unterstützen sie zum Beispiel bei physisch belastenden Tätigkeiten.

In der Arbeitswelt 4.0 gelten andere Spielregeln

Die neuen Technologien verändern nicht nur die Art, wie gearbeitet wird, sondern auch die Bedingungen. An die Seite von Normalarbeitsverhältnissen – also unbefristeten Vollzeitstellen bei einem Arbeitgeber mit festem Arbeitsplatz und sozialer Absicherung – sind vielfältige Formen atypischer Beschäftigung getreten. Dazu gehören zum

Beispiel Click- und Crowdworking, bei dem die Unternehmen – wie im Beispiel von Rita – ihre Arbeitskräfte bedarfsorientiert über ein virtuelles Netzwerk rekrutieren. Diese Arbeitskräfte stehen oft im globalen Wettbewerb zueinander. Auch Mitarbeiter-Sharing ist weit verbreitet: Dabei werden Erwerbstätige gemeinsam von mehreren Unternehmen beschäftigt. Hinter all diesen Beschäftigungsformen steht das Grundprinzip der Flexibilität.

Politik startet Diskussion über Arbeiten 4.0

Die Politik hat den Wandel in der Arbeitswelt auf ihre Agenda gesetzt und im April 2015 einen Dialog zum Thema Arbeiten 4.0 gestartet. Dieser beschäftigt sich mit Arbeitsformen und -verhältnissen, nicht nur im industriellen Sektor, sondern in der gesamten Arbeitswelt. Das Grünbuch „Arbeiten 4.0“ skizziert aktuelle Trends sowie künftige Werte und Handlungsfelder. Leitfragen sollen den Diskurs unter den Sozialpartnern und Fachleuten aus Wissenschaft, Verbänden, Unternehmen und Institutionen anstoßen. Die gesetzliche Unfallversicherung hat eine Kommentierung zum Grünbuch veröffentlicht. Darin stellt sie zahlreiche Fragen nach den Chancen, aber auch nach den Risiken für Sicherheit und Gesundheit in der Arbeitswelt von morgen. Diese gehen über die bereits im Grünbuch formulierten Leitfragen und Handlungsfelder hinaus oder präzisieren sie. Beispiel Vision Zero: Wie lässt sich diese Strategie, die seit 2008 zu den Präventionsgrundsätzen der gesetzlichen Unfallversicherung gehört und eine Arbeitswelt ohne schwerwiegende oder tödliche Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten zum Ziel hat, künftig umsetzen? Und inwiefern kann Arbeiten 4.0 darüber hinaus dazu beitragen, Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten und arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren generell zu minimieren? Kann ein hohes Niveau von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit auch in einer dynamischen Arbeitswelt gewährleistet werden, in der die Technik rasante Fortschritte macht und sich Tätigkeiten und Beschäftigungsformen verändern? Die Folgen innovativer Fertigungstechniken und Arbeitsmethoden im Hinblick auf neue Unfallrisiken und Gesundheitsbelastungen werden bereits an den Forschungsinstituten der DGUV untersucht. „Die Präventionsforschung muss sich den durch die Digitalisierung veränderten Arbeitssystemen als Ganzes zuwenden, um gesundheitliche Wirkungen zu erforschen und Lösungen zu entwickeln, bis hin zu Regeln für eine

menschengerechte Gestaltung“, sagt Professor Dr. Dietmar Reinert, Leiter des Instituts für Arbeitsschutz der DGUV (IFA) in Sankt Augustin. Technische Entwicklung, arbeitswissenschaftliche und arbeitsmedizinische Forschung seien dabei gleichermaßen gefragt.

Risikoobservatorium soll Trends aufspüren, begleiten und prüfen

Durch ihr vorausschauendes Handeln ist die gesetzliche Unfallversicherung für die Arbeitswelt 4.0 gut aufgestellt. „Wir werden weiterhin das tun, was wir immer getan haben: neue Entwicklungen in der Arbeitswelt und auf dem technologischen Sektor frühzeitig erkennen, von Anfang an mit Fachwissen begleiten und auf Arbeitsschutztauglichkeit prüfen“, so Reinert. Dazu wurde ein besonderes Instrumentarium geschaffen: Das Risikoobservatorium der DGUV. Es soll klären, welche Trends in den kommenden Jahren zu bedeutsamen Risiken für die Sicherheit und Gesundheit der Versicherten führen können und welche Präventionsmaßnahmen ergriffen werden sollten.

Sicherheit und Gesundheit von Anfang an mitdenken

Eine der größten Herausforderungen sind dabei die zunehmend flexibilisierten Arbeitsmodelle. Wie können Berufsgenossenschaften und Unfallkassen ihre Botschaften zum Beispiel den Solo-Selbstständigen vermitteln, die nicht automatisch unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung stehen? Und wie lassen sich Betriebe und Beschäftigte für Arbeitsschutzbelange bei der Telearbeit oder zum Beispiel an mobilen Arbeitsplätzen sensibilisieren? Auch an diesen Fragestellungen setzt ab 2017 die neue Präventionskampagne der Unfallversicherungsträger an. Sie soll Sicherheit und Gesundheit als Werte bei allen Menschen, in jeder Organisation und in der Gesellschaft verankern sowie im Denken und Handeln integrieren. Langfristig entsteht so eine Kultur der Prävention. Die Verantwortung der Betriebe erweitert sich darauf, die Gesundheitskompetenz von Erwerbstätigen zu stärken, vor allem dann, wenn sie keinen direkten Zugriff mehr auf ihre Arbeitskräfte haben. Die Berufsgenossenschaften und Unfallkassen unterstützen die Betriebe und Bildungseinrichtungen mit ihren

Präventionsangeboten. Davon profitiert auch Rita: Sie ist beim Surfen im Netz auf die neue Präventionskampagne der gesetzlichen Unfallversicherung gestoßen. Die praktischen Tipps, wie schon kleine Dinge auf Sicherheit und Gesundheit im Alltag einzahlen, machen sie neugierig. „Das werde ich auch versuchen“, sagt Rita. „Denn in der Summe bewirken schließlich auch Kleinigkeiten Großes.“

Meilensteine in der Prävention

Impulse setzen, Denkanstöße liefern, einen Perspektivwechsel einleiten: Darum geht es der gesetzlichen Unfallversicherung. „Um langfristig ein gesundes Arbeitsleben führen zu können, brauchen wir eine Kultur der Prävention“, fordert Dr. Walter Eichendorf, stellvertretender Hauptgeschäftsführer der DGUV. Diese müsse alle Lebensphasen einschließen – von der Kindertagesstätte an über den gesamten Ausbildungs- und Berufsweg hinweg. „Damit schaffen wir die Voraussetzungen, damit die Menschen auch in einer digitalisierten Welt sicher und gesund arbeiten können.“

| www.dguv.de (Webcode: d1124828)



Die Broschüre „Neue Formen der Arbeit, neue Formen der Prävention – Arbeitswelt 4.0: Chancen und Herausforderungen“

| www.dguv.de/publikationen

Große Freiheit oder Selbstgefährdung?

Literaturstudie zur Tele-(Heim-)Arbeit fasst den Forschungsstand zusammen

Die technische Entwicklung verleiht der Tele-(Heim-)Arbeit auch in Deutschland Rückenwind: Durch moderne Informations- und Kommunikationstechnologien könnten Beschäftigte ihre Arbeitsleistung auch außerhalb der Betriebsstätte ihres Arbeitgebers erbringen. Während Teleheimarbeiterinnen und -arbeiter ausschließlich in der eigenen Wohnung tätig sind, wird bei der alternierenden Telearbeit abwechselnd in der Wohnung und beim Arbeitgeber gearbeitet. Mobile Telearbeit wird im Außendienst praktiziert: Dabei wird die Arbeit an wechselnden Arbeitsorten durchgeführt. Abgesehen von rechtlichen Aspekten stellt sich bei der Gestaltung von Tele-(Heim-)Arbeitsplätzen die Frage

nach den Auswirkungen für die Gesundheit und das Wohlbefinden der Beschäftigten. Das Institut für Arbeit und Gesundheit der DGUV (IAG) in Dresden hat sich im Rahmen einer Literaturrecherche mit den Chancen und Risiken dieser Arbeitsform befasst. Den damit verknüpften positiven Effekten wie einer größeren Arbeitszeitsouveränität können auch negative Folgen wie verlängerte Arbeitszeiten, weniger Pausen und eine damit einhergehende Überschreitung der eigenen Leistungsgrenzen gegenüberstehen. „Tele-(Heim-)Arbeit ist weder generell zu empfehlen noch generell abzulehnen. Es kommt auf die Umstände an“, fasst Dr. Hiltraut Paridon vom IAG die Ergebnisse zusam-

men. „Diese legen einerseits nahe, den Umfang dieser Arbeitsform einzuschränken, um mangelnde soziale Unterstützung und verringerte Karrieremöglichkeiten zu vermeiden. Andererseits wird erst ab einem gewissen Ausmaß mehr Flexibilität und Autonomie erlebt“, so die Wissenschaftlerin. „Es scheint auch sinnvoll zu sein, feste Tage der Anwesenheit einzuplanen“, ergänzt IAG-Mitarbeiterin Dr. Marlen Cosmar. Da die Forschung zu dieser Arbeitsform bisher noch Lücken aufweist, sei eine abschließende Beurteilung der Auswirkungen allerdings noch nicht möglich.

| www.dguv.de/publikationen
(Bestellnummer 12282)

Wie belastet sind Beschäftigte?

Eine Studie untersucht Beanspruchungsfolgen durch ständige Erreichbarkeit und liefert erste Präventionskonzepte

Arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit ist ein Phänomen der Arbeitswelt 4.0: Arbeit, Freizeit und Zeiträume für zweckgebundene Tätigkeiten wie Essen, Haushalt oder Ehrenamt wechseln sich ab und durchdringen sich gegenseitig. Das Institut für Arbeit und Gesundheit der DGUV (IAG), das sich seit Längerem mit diesem Thema befasst, arbeitet aktuell an einer Studie der Initiative Gesundheit und Arbeit (iga) mit. Diese untersucht Beanspruchungsfolgen, die sich aus einer unregulierten Verfügbarkeit für die Erwerbsarbeit in anderen Lebensbereichen ergeben, und liefert erste Präventionskonzepte. In der iga kooperieren DGUV, BKK-Dachverband, AOK-Bundesverband sowie der Ver-

band der Ersatzkassen (vdek) bei der Prävention und der betrieblichen Gesundheitsförderung.

Erreichbar Beschäftigte sind weniger erholfungsfähig

„Ständige Erreichbarkeit ist eine zusätzliche Belastung zur eigentlichen Arbeitstätigkeit“, so Dr. Hiltraut Paridon vom IAG. „Sie kann dazu führen, dass Erholungsprozesse unterbrochen oder verkürzt werden.“ Auch die Erwartung, dass man für dienstliche Belange außerhalb der regulären Arbeitszeit kontaktiert werden könnte, führe zu einer ungenügenden Distanzierung von der Arbeit. „Die Studie zeigt, dass Beschäftigte, die immer erreichbar sind, verstärkt unter negativen

Beanspruchungsfolgen wie Erholungsunfähigkeit und schlechtem Schlaf leiden.“ Die Präventionskonzepte müssten Maßnahmen umfassen, die auf die Gestaltung gesundheitsförderlicher Strukturen und Rahmenbedingungen abzielen sowie gesundheitsgerechte Verhaltensweisen fördern. Allgemeingültige Antworten zum guten Umgang mit digitalen Medien im Arbeitsleben gebe es aber noch nicht, so Paridon: „Die aktive Gestaltung einer digitalen Kultur ist eine Gemeinschaftsaufgabe.“

| www.iga-info.de › Veröffentlichungen › [iga.Reporte](#)

Die „neue Arbeitswelt“ und ihre Folgen

Was bedeuten 4.0-Prozesse für die soziale Absicherung und den Schutz von Erwerbstätigen?

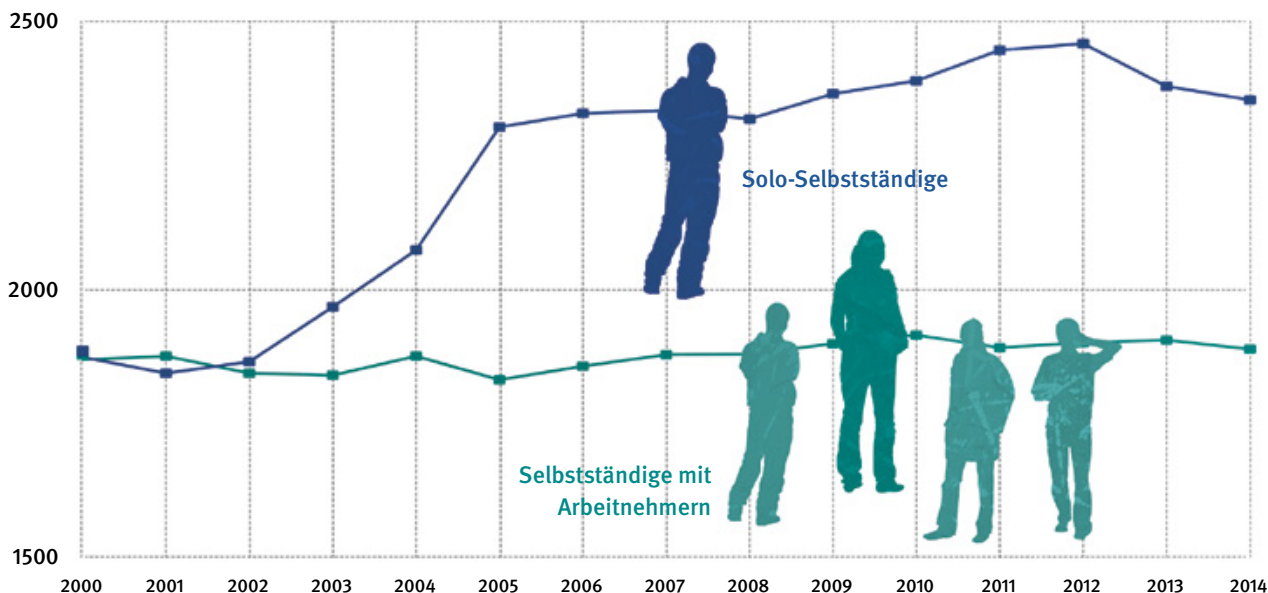
„Die Arbeit mag sich verändern, die Schutzbedürfnisse der Menschen bleiben aber die gleichen.“

Wer träumt nicht davon? Einfach das Büro gegen das Sofa zu Hause, das nette Café an der Ecke oder am besten gegen den Karibikstrand eintauschen. Die Digitalisierung macht es möglich: E-Mails und Dokumente lassen sich überall bearbeiten. Zwar ist in Deutschland nach wie vor das „klassische“ Arbeitsverhältnis die Regel, welches durch einen einzigen Arbeitgeber, einen festen Arbeitsvertrag, einen festen Arbeitsplatz sowie soziale Absicherung geprägt ist. Doch durch die Digitalisierung entstehen neue, flexible Beschäftigungsformen. Beispiel Clickworking: Dabei erledigen Menschen gegen Bezahlung für ein Unternehmen Aufträge oder Projekte, allerdings als sogenann-

te Solo-Selbstständige auf freier Basis ohne Festanstellung. Auf Crowdsourcing-Plattformen finden Clickworker und Unternehmen aus der ganzen Welt zusammen.

Wo liegen die Grenzen der individuellen Freiheit?

Doch die Freiheit, die mit den neuen Formen freier Tätigkeit verbunden ist, hat ihre Grenzen: Zum einen ist das Auftragsvolumen nicht immer existenzsichernd, zum anderen stellt sich die Frage nach der sozialen Absicherung. Hier bezieht die gesetzliche Unfallversicherung deutlich Position: „Die Arbeit mag sich verändern, die Schutzbedürfnisse der Menschen bleiben aber die gleichen“, stellt Dr. Joachim Breuer, Hauptgeschäfts-



Die Zahl der Solo-Selbstständigen liegt über der Zahl von Selbstständigen mit Arbeitnehmern. Den derzeitigen Rückgang der Solo-Selbstständigkeit führen Fachleute unter anderem auf die gute Konjunktur zurück: Solo-Selbstständige wechseln in abhängige Beschäftigung, und es gibt weniger Existenzgründungen.

Quelle: Eurostat/DIW

führer der DGUV, klar. In der gesetzlichen Unfallversicherung werden schon heute in bestimmten Fällen auch Selbstständige zur Absicherung verpflichtet. Künftig könnte verstärkt die Frage auftauchen, ob weitere Gruppen von Selbstständigen verpflichtend in den Schutzbereich der gesetzlichen Unfallversicherung aufgenommen werden sollten.

Eine besondere Herausforderung dürfte allerdings in der Praxis darin bestehen, die von der gesetzlichen Unfallversicherung abgedeckte Erwerbstätigkeit eindeutig vom privaten Bereich abzugrenzen und damit die Zuständigkeiten der verschiedenen Sozialversicherungssysteme festzulegen. Die Gesellschaft für Versicherungswissenschaft und -gestaltung (GVG), zu deren Mitgliedern auch die DGUV gehört, diskutiert darüber hinaus die Frage, ob eine Vorsorgepflicht für alle Erwerbstätigen in allen Zweigen der sozialen Sicherung bestehen soll. „Es wäre den Beitragszahlerinnen und -zahlern schwer zu vermitteln, wenn die Sozialversicherung die Versorgung von Menschen übernehmen müsste, die keinen Beitrag gezahlt haben“, so Breuer, der seit 2012 auch Vorstandsvorsitzender der GVG ist.

Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit für alle

Neben der Grundsatzdebatte über eine Neudefinition der sozialen Sicherung für ganze Bevölkerungsteile führen die geschilderten Veränderungen auch zu konkreten neuen Herausforderungen im Bereich des Arbeitsschutzes. Die gesetzliche Unfallversicherung hat in der Vergangenheit große Erfolge bei der Prävention von Unfällen und Gesundheitsrisiken am Arbeitsplatz erzielt. Was muss sich in der Prävention ändern, wenn Beschäftigte durch die Digitalisierung ihre Tätigkeitsorte frei wählen können? Wer sorgt dafür, dass die Vorgaben für Sicherheit und Gesundheit auch außerhalb der Betriebe gewahrt bleiben? Die gesetzliche Unfallversicherung wird darauf Antworten finden. So soll der Einzelne in die Lage versetzt werden, eine stärkere Eigenverantwortung zu tragen. Zudem sind Sicherheitsstandards so anzupassen, dass sich der praktische Arbeitsschutz nicht verringert.

| www.dguv.de (Webcode: d1124828)

Prävention von Anfang an

Neue Kampagne wirbt für Kultur der Prävention

4.0-Prozesse prägen die Arbeitswelt. Damit verändern sich auch die Gefahren am Arbeitsplatz, zum Beispiel die psychischen Belastungen. Arbeitsbedingungen nachhaltig zu verbessern heißt ganzheitlich anzusetzen: Sicherheit und Gesundheit müssen von Anfang an in allen Lebensbereichen mitgedacht werden. So entsteht langfristig eine Kultur der Prävention. Dafür wirbt ab 2017 die neue Präventionskampagne der gesetzlichen Unfallversicherung. Berufsgenossenschaften und Unfallkassen wollen Unternehmen und Einrichtungen dabei unterstützen, Prävention in alle Entscheidungs- und Handlungsebenen einzubeziehen. Weitere Handlungsfelder sind die Bereiche Führung, Kommunikation, Beteiligung der Beschäftigten, Fehlerkultur sowie das soziale Klima am Arbeitsplatz. Sind Sicherheit und Gesundheit als Werte fest im täglichen Handeln und in allen Entscheidungen verankert, profitieren Menschen und Betriebe: Ausfallzeiten sinken, Motivation und Produktivität steigen. Die neue Präventionskampagne richtet sich aber nicht nur an Unternehmen und Einrichtungen. Je früher Sicherheit und Gesundheit als Werte vermittelt werden, desto selbstverständlicher wird präventives Handeln. Die Präventionskampagne hält deshalb auch Angebote für Kinder und Jugendliche bereit. Um diesen kulturellen Wandel zu erreichen, ist die Kampagne auf eine Dauer von zehn Jahren ausgerichtet.

| www.dguv.de (Webcode: d1070162)



Sicherheit und Gesundheit müssen von Anfang an in allen Lebensbereichen mitgedacht werden.

Arbeiten 4.0 und Berufskrankheiten

Verändert die Digitalisierung das Berufskrankheiten-Geschehen?

Lärmschwerhörigkeit gehört zu den am häufigsten anerkannten Berufskrankheiten. Die Digitalisierung kann die Prävention unterstützen: So gibt es bereits Unternehmen, die Roboter für Tätigkeiten an Lärmarbeitsplätzen einsetzen. Langfristig betrachtet könnten also flexible, selbstlernende und autonome Systeme, die gesundheitsschädigende oder gefährliche Arbeiten für den Menschen übernehmen, das Berufskrankheiten-Geschehen positiv beeinflussen. Doch die digitalisierte Arbeitswelt birgt auch Gefahren: So müssen zum Beispiel mögliche gesundheitsschädigende Wirkungen beim Einsatz von inno-

vativen Fertigungstechnologien wie 3D-Drucker ausreichend erforscht werden.

Flexibilisierung von Arbeit – eine Herausforderung

Die Arbeitsverdichtung sowie schwimmende Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit können sich negativ auf die Sicherheit und Gesundheit von Beschäftigten auswirken. Die Frage ist, wie sich zum Beispiel Einwirkungen und Belastungen, die intermittierend – also mit längeren Pausen – auftreten, ermitteln und dokumentieren lassen. Und welche Erkrankungen werden durch konkrete berufliche Tätigkeiten

wesentlich verursacht? Fragen werfen auch die neuen Formen freier Tätigkeit wie Solo-Selbstständigkeit auf: Diese orientieren sich nicht an den klassischen Kriterien eines sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses. Zu klären ist, welche Merkmale künftig darüber entscheiden sollen, wer in Deutschland unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung steht. Ob diese für eingetretene Unfälle und Krankheiten in Anspruch genommen werden kann, hängt auch von der Beantwortung der Fragen ab.

| www.dguv.de (Webcode: d1296)

Die Zukunft hat begonnen

Das „Internet der Dinge“ verändert Prüfung, Zertifizierung und Normung

Nichts zum Essen daheim? Der intelligente Kühlschrank merkt, wenn etwas fehlt, bestellt es im Internet und veranlasst die pünktliche Lieferung. Kühlschrank, Heizung, Auto: Alle denkbaren elektronischen Gegenstände können durch integrierte Computer zu intelligenten Dingen werden, die miteinander kommunizieren. Durch das „Internet der Dinge“ entstehen neue Geschäftsmodelle, Arbeitsformen und Berufsbilder – mit Folgen für die Prävention. Diese muss Gefährdungen neu identifizieren und Risiken neu bewerten. Die bei der Berufsgenossenschaft Nahrungsmittel und Gastgewerbe (BGN) angesiedelte Prüf- und Zertifizierungsstelle im DGUV Test entwickelt dazu neue Methoden, Verfahren und Messgeräte. Bei einem Zukunftsworkshop haben sich Präventionsfachleute mit den Herausforderungen in der Maschinensicherheit

im Zeitalter von Industrie 4.0 befasst und Thesen zum Prüfen und Zertifizieren in der Arbeitswelt formuliert. Dazu gehört unter anderem, dass Hersteller von Maschinen und Geräten bei der Integration von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz in der Umsetzung von Industrie 4.0 begleitet werden.

Klare Regeln für die Normung

Allerdings ist es bislang so, dass Lösungen für Industrie 4.0 sehr spezifisch und nicht auf andere Systeme übertragbar sind. Damit diese Insellösungen zu Komplettlösungen werden, bedarf es Standards und Normen. Normung trägt zu einheitlichen Regeln und sicheren Arbeitsmitteln bei. Außerdem expandiert sie: Auch arbeitschutzrelevante Dienstleistungen, Qualifikationen sowie betriebliche Abläufe in den Unternehmen werden immer häufiger genormt. Ein Grundsatz-

papier vom 6. Januar 2015, das unter Mitwirkung der gesetzlichen Unfallversicherung und der Geschäftsstelle der Kommission für Arbeitsschutz und Normung (KAN) entstanden ist, regelt nun, welche neuen Normprojekte für den Arbeitsschutz zulässig und sinnvoll sind. Es betont den Vorrang von Vorschriften und Regeln des Staates und der Unfallversicherungsträger. Damit wird das Verhältnis von Normung und betrieblichem Arbeitsschutz weiter konkretisiert – ein Meilenstein auf dem Weg zu einem modernen, einheitlichen Vorschriften- und Regelwerk auch in Zeiten von Industrie 4.0.

| www.dguv.de (Webcodes: d1087143 und d123763)

Für neue Formen der Arbeit und neue Technologien gerüstet

Qualifizierung ist ein Schlüssel, um den Wandel der Arbeit erfolgreich mitzugestalten

Wer immer tut, was er schon kann, bleibt immer das, was er schon ist.“ So brachte es der Autohersteller Henry Ford auf den Punkt. Schon heute sind Qualifizierungen und Weiterbildungen zentrale Bausteine in erfolgreichen Erwerbsbiografien. Noch arbeiten wir häufig in vertrauten Strukturen, aber wie lange noch? Die vierte Industrialisierung bahnt sich an. Die Digitalisierung verändert nicht nur unsere Arbeitsplätze, sondern auch die Anforderungen und Aufgaben, die an die Beschäftigten gestellt werden. Eine neue lebenslange Lernkultur wird bei der Bewältigung dieser Herausforderungen eine zentrale Rolle spielen. Denn die immer kürzeren Innovationszyklen tragen dazu bei, dass nicht nur Produkte, sondern auch Arbeitsstrukturen und -prozesse innerhalb kleinerer Zeiteinheiten durch neue ersetzt werden. Auch die Halbwertszeit von Wissen nimmt zu. Wissen wird schneller „älter“. Beschäftigte müssen sich daher immer öfter auf veränderte Rahmenbedingungen einstellen und ihren Wissens-

bestand anpassen und erneuern. Betriebe müssen diesen Trend frühzeitig erkennen und neue Lern-Infrastrukturen und flexible Lernsysteme für die Beschäftigten aufbereiten.

Die gesetzliche Unfallversicherung gestaltet mit

Hier ist auch die gesetzliche Unfallversicherung in ihrer Rolle als größte nicht staatliche Bildungsträgerin gefragt: Angepasste Qualifikationsinhalte und -methoden sind notwendig, um den rasch wechselnden Anforderungen des technologischen und digitalen Wandels gerecht zu werden. Aber auch die veränderten Arbeitsformen und Beschäftigungsverhältnisse, die mit mehr Flexibilität der Beschäftigten einhergehen, verlangen neue Lernformen: Informelles Lernen, E-Learning, arbeitsintegriertes Lernen oder altersgerechtes Lernen sind dafür einige Beispiele. Eine zukünftige Aufgabe der gesetzlichen Unfallversicherung wird es daher sein, diese neuen Inhalte und Methoden im Bildungsbereich zu erarbeiten und

umzusetzen. Damit dies gelingt, positioniert sich die gesetzliche Unfallversicherung als offene Dialogpartnerin im Bereich Bildung insbesondere für Gesundheits- und Arbeitsschutzthemen. Dafür werden regelmäßig Veranstaltungen und Weiterbildungen zum Thema Lernen und Arbeiten in einer digitalisierten Welt angeboten.

Zu den neuen Lernformen kommen auch neue Anforderungen an Menge, Darstellungsform und Inhalt von Information dazu, auch und insbesondere von Arbeitsschutzinformationen. Der Grund dafür sind veränderte Qualifikationsstrukturen der Beschäftigten und eine zunehmende Beschäftigungspolarisierung. Auch hierin liegt für die gesetzliche Unfallversicherung eine der Herausforderungen für die Qualifikationen von morgen. Immer im Blick: eine neue lebenslange Lernkultur für die Beschäftigten der versicherten Unternehmen, Verwaltungen und Bildungseinrichtungen, aber auch der eigenen Beschäftigten.

| www.dguv.de (Webcode: d76)



Arbeitsstrukturen und -prozesse werden sich zukünftig noch schneller ändern. Eine lebenslange Lernkultur wird bei der Bewältigung der Herausforderungen eine zentrale Rolle spielen.

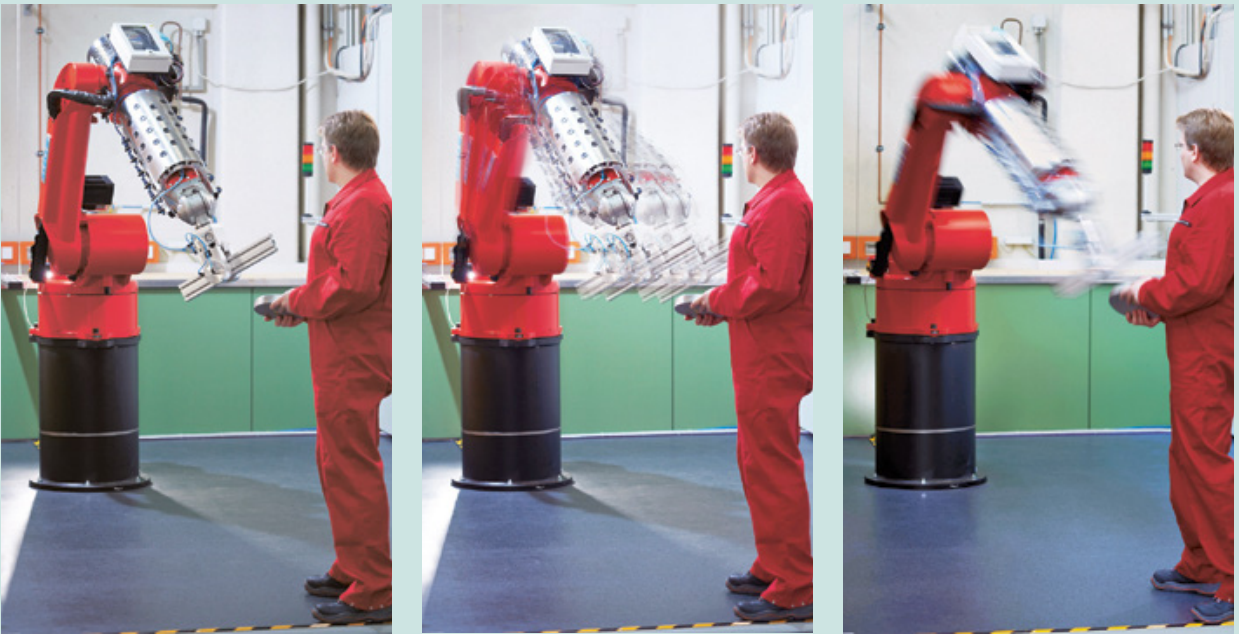
Willkommen in der Arbeitswelt von morgen

Wie sieht die Zukunft der Arbeit aus? Fachleute am Institut für Arbeitsschutz der DGUV (IFA) forschen mit innovativen Methoden nach Antworten



DIE ZUKUNFT FEST IM BLICK

In Virtueller Realität (VR) interagiert der Mensch mit simulierten Anlagen, Maschinen und Arbeitsmitteln. So ist eine frühzeitige und nachhaltige Prävention möglich. Am IFA steht dazu ein Labor zur Verfügung.



NEU IM TEAM: KOLLEGE ROBOTER

Prozesse, bei denen Menschen Hand in Hand ohne trennende Schutz- einrichtungen mit Industrierobotern zusammenarbeiten, müssen genau erforscht werden. Im IFA werden geeignete Technologien für Schutz- maßnahmen an kollaborierenden Robotern erprobt und bewertet.



EINTAUCHEN IN NEUE WELTEN

Rechnersysteme und Projektionssys- teme lassen im Labor des IFA eine virtuelle, dreidimensionale und dyna- mische Arbeitsumgebung entstehen. VR simuliert Gefährdungen, ohne den Menschen tatsächlich zu gefährden.



RESTRISIKEN ERMITTELN

Industrieroboter können den Menschen unterstützen und entlasten. Um Kollisionsrisiken zu minimieren, erforscht das IFA neben sicherer Sensorik auch Kraft-Druck-Grenz- werte. So werden mechanische Einwirkungen so weit wie möglich begrenzt.

Industrie 4.0 – von der Forschung in die Praxis

Das IFA erforscht die Folgen der Digitalisierung für die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten

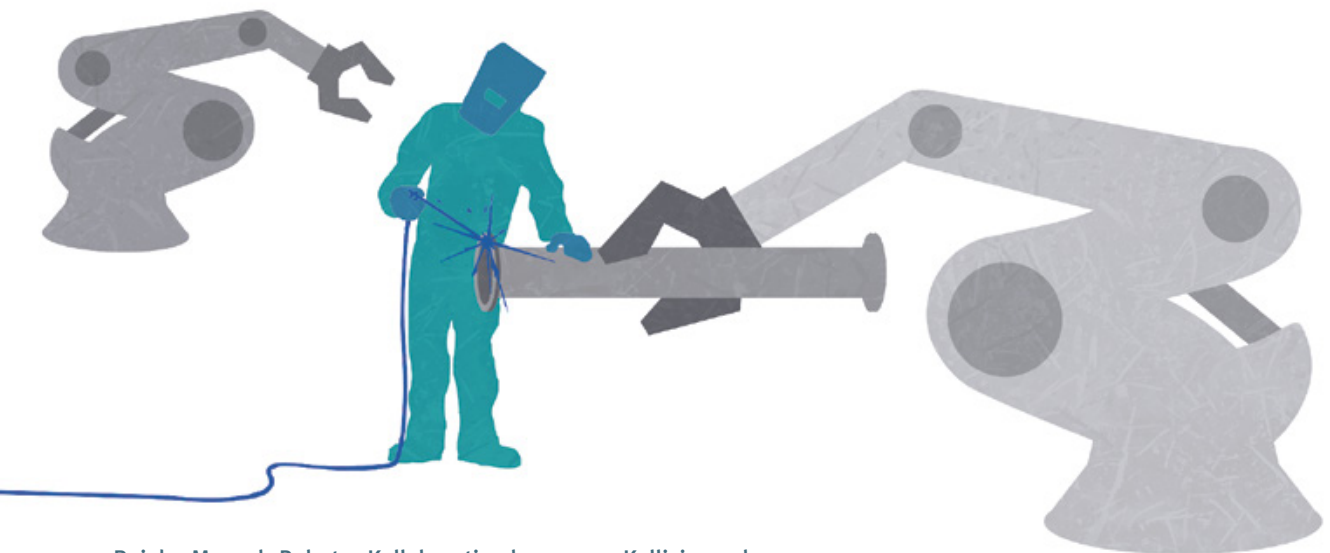
„Das IFA hat die technologischen, medizinischen, biomechanischen und prüftechnischen Anforderungen an die Arbeit mit kollaborierenden Robotern definiert.“

Die voranschreitende Digitalisierung revolutioniert die Arbeitswelt, vor allem in der Produktion. Was technische Innovationen für die Sicherheit und Gesundheit von Beschäftigten bedeuten, untersucht das IFA. Es gestaltet so den durch die Digitalisierung bedingten Strukturwandel mit. Ein Instrument hierfür ist das Risikoobservatorium der DGUV. Es soll neue Herausforderungen in der Prävention vorausschauend ermitteln. Nach den Ergebnissen einer ersten, von diesem Observatorium durchgeführten Befragungsrunde wird die Präventionsarbeit der Unfallversicherungsträger künftig besonders durch die Digitalisierung der Arbeitswelt gefordert. Dazu gehören die Vernetzung, die Erreichbarkeit und

die Kontrolle durch neue Informationstechnologien.

Sichere Kooperation von Mensch und Roboter

Daher befasst sich die Präventionsforschung am IFA mit kollaborierenden Robotern, also komplexen Maschinen, die sich einen Arbeitsbereich mit Menschen teilen und dort unterstützend auf die ausgeübte Tätigkeit einwirken. So kann ein Roboter ein schweres Werkstück heben und positionieren, während ein Mensch leichte Eisenteile anschweißt. Fehlen trennende Schutzeinrichtungen, sind andere technische Maßnahmen erforderlich, um Kollisionen zu vermeiden: Durch eine gezielte Robotersteuerung kann das Kollisionsrisiko laufend minimiert werden.



Bei der Mensch-Roboter-Kollaboration kann es zu Kollisionen kommen. Diese dürfen nur ein minimales Schmerzempfinden auslösen.

Zur Bewertung der Restrisiken wurde am IFA ein Kraft-Druck-Messgerät entwickelt: Es erhebt, visualisiert und dokumentiert die Belastungen durch Kollisionen mit dem Roboter, sodass die Einhaltung der Grenzwerte überprüft werden kann.

Das IFA hat die technologischen, medizinischen, biomechanischen und prüftechnischen Anforderungen an die Arbeit mit kollaborierenden Robotern definiert. Die ergonomischen Anforderungen an die Mensch-Roboter-Kollaboration wurden im Virtual Reality Labor SUTAVE am IFA untersucht. Dazu gehört, welche Distanzen zwischen Mensch und Roboter angemessen sind und wie Geschwindigkeiten sowie Fahrwege des kollaborierenden Roboters ausgelegt sein sollten. Viele Ergebnisse aus den IFA-Projekten, die erstmals bereits im Jahr 2009 veröffentlicht wurden, sind in Roboternormen eingeflossen. Für die Planung von kollaborierenden Robotersystemen hat die DGUV für nationale Hersteller wichtige Hinweise in einer Informationsschrift zusammengefasst.

Datenbrillen – Mini-Computer auf der Nase

Die Präventionsforschung am IFA beschäftigt sich auch mit Datenbrillen und Head-Mounted-Displays (HMD). Das sind kleine Anzeigegeräte, die am Kopf der arbeitenden Personen befestigt oder in den Brillen integriert sind. Der Hauptvorteil der Geräte liegt darin, dass Informationen wie Bedienungsanleitungen in das Sichtfeld eingeblendet werden, sodass die Hände für die Arbeit frei bleiben. Auch Zweitmeinungen oder weitere Informationen lassen sich so abrufen. Datenbrillen und HMD werden durch Sprache, Gesten oder externe Geräte gesteuert. Bei ihrer Verwendung in der Arbeitswelt stellt sich insbesondere die Frage nach der physischen und psychischen Beanspruchung der Nutzerinnen und Nutzer.

Das IFA hat daher damit begonnen, den Einsatz von Datenbrillen an Arbeitsplätzen in der Kommissionie-

rung zu erforschen. Es wurden erste Anwendungen programmiert, bei denen Beschäftigte über die Datenbrille Gefahrstoffsymbole erkennen und bewerten konnten. Mit Datenbrillen lässt sich auch Biofeedback gewinnen. Eine mögliche Anwendung wurde durch eine Online-Anzeige des gemessenen Kopfeigungswinkels mit ergonomischer Bewertung realisiert. Derzeit untersucht das IFA, ob Datenbrillen die Ergonomie an Sortierarbeitsplätzen verbessern können.

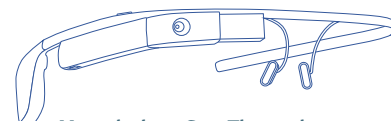
3D-Drucker: Technische Innovationen und Arbeitsschutz

In additiven Fertigungsverfahren liegt revolutionäres Potenzial für Produktion und Logistik: Damit werden schichtweise dreidimensionale Produkte und Werkstücke aufgebaut. Fraglich ist, ob dabei Gefahrstoffe auftreten oder die gefertigten Produkte selbst Gefahrstoffe emittieren. Erste orientierende Messungen einiger Unfallversicherungsträger und des IFA liegen vor. Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) strebt dazu eine Kooperation mit dem IFA an. Sobald ausreichende Kenntnisse vorliegen, werden das IFA und die Unfallkasse Nordrhein-Westfalen (UK NRW) eine Handlungsanleitung erarbeiten, die ein gemeinsames Vorgehen zu künftigen Expositionsmessungen an Arbeitsplätzen gewährleistet.

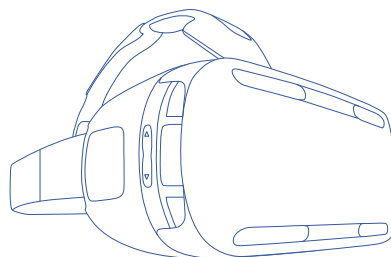
Geplant ist auch ein Projekt mit dem Sachgebiet Gefahrstoffe im Fachbereich Rohstoffe und chemische Industrie. Es soll den Nachweis zum sicheren Betrieb von 3D-Druckern erbringen. Die Beispiele zeigen, warum es der Präventionsforschung am IFA geht: technische Innovationen und Arbeitsschutz sinnvoll miteinander zu verbinden.

| www.dguv.de (Webcode: d1146647)

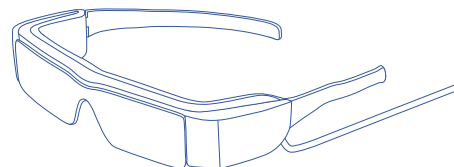
DATENBRILLEN: Beispiele für die Funktionsweisen von Datenbrillen und Head-up-Displays (HUD):



Monokulare See Through Datenbrille: Die Datenbrille projiziert virtuelle Informationen vor ein Auge. Mit dem anderen Auge ist eine uneingeschränkte Sicht möglich. Die Realität wird direkt wahrgenommen.



Head-up-Display (HUD), ohne see through: Das dargestellte HUD ist ein Anzeigesystem, bei dem ausschließlich virtuelle Informationen in das Sichtfeld projiziert werden.



Binokulare See Through Datenbrille: Die Datenbrille projiziert virtuelle Informationen vor beide Augen, gleichzeitig wird aber auch die Realität wahrgenommen.

Quelle: IFA

VORSTAND

ARBEITGEBERVERTRETER

Ordentliche Mitglieder:

Dr. Rainhardt Freiherr
von Leoprechting, alt. Vorsitzender,
Berufsgenossenschaft
Handel und Warenlogistik

Wilfried-Jürgen Ehrlich,
Berufsgenossenschaft
Holz und Metall

Klaus Jehle,
Unfallkasse Baden-Württemberg

Peter Kunert,
Unfallkasse Sachsen-Anhalt

Hans-Gerd von Lennep,
Unfallkasse Nordrhein-Westfalen

Elmar Milles,
Berufsgenossenschaft
Rohstoffe und chemische Industrie

Saskia Osing,
Verwaltungs-Berufsgenossenschaft

Gerd Peters,
Berufsgenossenschaft Energie
Textil Elektro Medieneerzeugnisse

Klaus Röskes,
Berufsgenossenschaft
Verkehrswirtschaft Post-Logistik
Telekommunikation

Anita Schaub-Gluck,
Berufsgenossenschaft
der Bauwirtschaft

Ute Widmaier,
Berufsgenossenschaft
Verkehrswirtschaft Post-Logistik
Telekommunikation

Günter Woltering,
Berufsgenossenschaft für Gesund-
heitsdienst und Wohlfahrtspflege

Stellvertretende Mitglieder:

Birgit Adamek,
Berufsgenossenschaft für Gesund-
heitsdienst und Wohlfahrtspflege

Dr. Paul Albert Deimel,
Berufsgenossenschaft Energie
Textil Elektro Medieneerzeugnisse

Berthold Ernst,
Feuerwehr-Unfallkasse
Niedersachsen

Hans Paul Frey,
Berufsgenossenschaft
Rohstoffe und chemische Industrie

Norbert Furche,
Berufsgenossenschaft
Holz und Metall

Gerhard Handke,
Berufsgenossenschaft
Handel und Warenlogistik

Armin Juncker,
Berufsgenossenschaft
Nahrungsmittel und Gastgewerbe

Klaus-Dieter Klapproth,
Unfallkasse Brandenburg

Wolfgang Köhler,
Kommunale Unfallversicherung
Bayern

Dr. Holger Niese,
Verwaltungs-Berufsgenossenschaft

Katharina Rinke,
Unfallversicherung Bund und Bahn

Carl-Ludwig Schumacher,
Berufsgenossenschaft der
Bauwirtschaft

VORSITZENDE DER MITGLIEDERVERSAMMLUNG

Arbeitgebervertreter:

Helmut Etschenberg,
Unfallkasse Nordrhein-Westfalen

Versichertenvertreter:

Sönke Bock,
Berufsgenossenschaft
Holz und Metall

VERTRETER DER GESCHÄFTSFÜHRERKONFERENZ

Ordentliche Mitglieder:

Dr. Albert Platz,
Berufsgenossenschaft
Holz und Metall

Thomas Köhler,
Berufsgenossenschaft
Rohstoffe und chemische Industrie

Gabriele Pappai,
Unfallkasse Nordrhein-Westfalen

Stellvertretende Mitglieder:

Klaus-Richard Bergmann,
Berufsgenossenschaft der
Bauwirtschaft

Klaus Marsch,
Berufsgenossenschaft
Nahrungsmittel und Gastgewerbe

Bernhard Schneider,
Unfallkasse des Bundes

VERSICHERTENVERTRETER

Ordentliche Mitglieder:

Manfred Wirsch, alt. Vorsitzender,
Berufsgenossenschaft
Handel und Warenlogistik

Wolfgang Daniel,
Berufsgenossenschaft
Rohstoffe und chemische Industrie

Heinz Fritsche,
Berufsgenossenschaft
Holz und Metall

Hans-Peter Kern,
Berufsgenossenschaft
Energie Textil Elektro
Medieneerzeugnisse

Gerd-Joachim Langecker,
Berufsgenossenschaft
Nahrungsmittel und Gastgewerbe

Dieter Lasar,
Berufsgenossenschaft
der Bauwirtschaft

Rudolf Lee,
Kommunale Unfallversicherung
Bayern

Uta Mootz,
Unfallkasse Hessen

Dr. Horst Riesenberger-Mordeja,
Verwaltungs-Berufsgenossenschaft

Axel Schmidt,
Berufsgenossenschaft für Gesund-
heitsdienst und Wohlfahrtspflege

Wolfgang Stolte,
Unfallversicherung Bund und Bahn

Gabriele Wylegala-Blechschild,
Unfallkasse Nordrhein-Westfalen

Stellvertretende Mitglieder:

Rainer Bartsch,
Berufsgenossenschaft
Holz und Metall

Jörg Greiser,
Berufsgenossenschaft Energie
Textil Elektro Medieneerzeugnisse

Reiner Hauptvogel,
Berufsgenossenschaft
der Bauwirtschaft

Sabine Heegner,
Kommunale Unfallversicherung
Bayern

Rainer Hippler,
Berufsgenossenschaft
Rohstoffe und chemische Industrie

Kurt Hoeke,
Berufsgenossenschaft für Gesund-
heitsdienst und Wohlfahrtspflege

Hans-Peter Mehlaui,
Berufsgenossenschaft
Verkehrswirtschaft Post-Logistik
Telekommunikation

Meike Quade,
Gemeinde-Unfallversicherungs-
verband Oldenburg

Erhard Quattländer,
Unfallkasse Baden-Württemberg

Detlef Schulze,
Unfallkasse Sachsen-Anhalt

Sonja Wegener,
Berufsgenossenschaft
Nahrungsmittel und Gastgewerbe

N.N.

KONTAKTDATEN

HAUPTGESCHÄFTSFÜHRUNG

Hauptgeschäftsführer:
Dr. Joachim Breuer
Telefon: 030 288763-810

Stellvertretender Hauptgeschäftsführer:
Dr. Walter Eichendorf
Telefon: 02241 231-1105

Stellvertretende Hauptgeschäftsführerin:
Petra Zilch
Telefon: 089 62272-161

STABSBEREICHE

Direktionsbüro:
Lennard Jacoby
Telefon: 030 288763-650

Kommunikation:
Gregor Doepke
Telefon: 030 288763-760

Politik:
Dr. Renate Colella
Telefon: 030 288763-820

Internationale Beziehungen:
Dr. Gregor Kemper
Telefon: 030 288763-630

Personal:
Marc Pohl
Telefon: 02241 231-1393

Rehabilitationsstrategien und -grundsätze:
Dr. Friedrich Mehrhoff
Telefon: 030 288763-818

GESCHÄFTSBEREICH PRÄVENTION

Leitung Geschäftsbereich Prävention Stabsbereich Prävention:
Dr. Walter Eichendorf

Abteilung Sicherheit und Gesundheit:
Dr. Jochen Appt
Telefon: 02241 231-1300

Institut für Arbeitsschutz der DGUV (IFA):
Prof. Dr. Dietmar Reinert
Alte Heerstraße 111,
53757 Sankt Augustin
Telefon: 02241 231-2700

Institut für Prävention und Arbeitsmedizin der DGUV (IPA):
Prof. Dr. Thomas Brüning
Bürkle-de-la-Camp Platz 1,
44789 Bochum
Telefon: 0234 302-4501

Institut für Arbeit und Gesundheit der DGUV (IAG):
Prof. Dr. Dirk Windemuth
Königsbrücker Landstraße 2,
01109 Dresden
Telefon: 0351 457-1000

GESCHÄFTSBEREICH VERSICHERUNG

Leitung Geschäftsbereich Versicherung:
Dr. Joachim Breuer

Abteilung Versicherung und Leistungen:
Dr. Edlyn Höller
Telefon: 030 288763-853

GESCHÄFTSBEREICH SERVICES

Leitung Geschäftsbereich Services Stabsbereich Services:
Petra Zilch

Abteilung IT-Services:
Norbert Bodmann
Telefon: 02241 231-1317

Abteilung Allgemeine Verwaltung:
Andreas Altenburg
Telefon: 030 288763-610

Abteilung Justitiariat, Allgemeines Recht:
Iris Raiber
Telefon: 089 62272-131

Finanzen, Controlling, Betriebswirtschaft / Revision – Prüfung und Beratung:
Jörg Botti
Telefon: 089 62272-137

Hochschule der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (HGU):
Prof. Harald Becker
Telefon: 06621 405-210

Campus Bad Hersfeld
Seilerweg 54, 36251 Bad Hersfeld
Telefon: 06621 405-0

Campus Hennef
Zum Steimelsberg 7, 53773 Hennef
Telefon: 02242 89-0

Die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e.V. (DGUV) hat ihren Sitz in Berlin und Geschäftsstellen in Sankt Augustin und München.

DGUV Berlin
Glinkastraße 40,
10117 Berlin
Telefon: 030 288763-800

DGUV München
Fockensteinstraße 1,
81539 München
Telefon: 089 62272-0

DGUV Sankt Augustin
Alte Heerstraße 111,
53757 Sankt Augustin
Telefon: 02241 231-01

BERUFGENOSSENSCHAFTEN UND UNFALLKASSEN

BERUFGENOSSENSCHAFTEN

Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie
www.bgrci.de

Berufsgenossenschaft Holz und Metall
www.bghm.de

Berufsgenossenschaft Energie Textil Elektro Medienerzeugnisse
www.bgetem.de

Berufsgenossenschaft Nahrungsmittel und Gastgewerbe
www.bgn.de

Berufsgenossenschaft der Bauwirtschaft
www.bgbau.de

Berufsgenossenschaft Handel und Warenlogistik
www.bghw.de

Verwaltungs-Berufsgenossenschaft
www.vbg.de

Berufsgenossenschaft Verkehrswirtschaft Post-Logistik Telekommunikation
www.bg-verkehr.de

Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege
www.bgw-online.de

UNFALLVERSICHERUNGSTRÄGER DER ÖFFENTLICHEN HAND BUNDESWEIT

Unfallversicherung Bund und Bahn (UVB)
www.uv-bund-bahn.de

UNFALLVERSICHERUNGSTRÄGER DER ÖFFENTLICHEN HAND LANDESWEIT

Unfallkasse Baden-Württemberg
www.ukbw.de

Kommunale Unfallversicherung Bayern/Bayerische Landesunfallkasse
www.kuvb.de

Unfallkasse Berlin
www.unfallkasse-berlin.de

Unfallkasse Brandenburg
Feuerwehr-Unfallkasse Brandenburg
www.ukbb.de

Braunschweigischer Gemeinde-Unfallversicherungsverband
www.bs-guv.de

Gemeinde-Unfallversicherungsverband Hannover
www.guvh.de

Hanseatische Feuerwehr-Unfallkasse Nord
www.hfuk-nord.de

Unfallkasse Freie Hansestadt Bremen
www.unfallkasse.bremen.de

Unfallkasse Hessen
www.unfallkasse-hessen.de

Unfallkasse Mecklenburg-Vorpommern
www.uk-mv.de

Feuerwehr-Unfallkasse Mitte
www.fuk-mitte.de

Feuerwehr-Unfallkasse Niedersachsen
www.fuk.de

Landesunfallkasse Niedersachsen
www.lukn.de

Unfallkasse Nord
www.uk-nord.de

Unfallkasse Nordrhein-Westfalen
www.unfallkasse-nrw.de

Gemeinde-Unfallversicherungsverband Oldenburg
www.guv-oldenburg.de

Unfallkasse Rheinland-Pfalz
www.ukrlp.de

Unfallkasse Saarland
www.uks.de

Unfallkasse Sachsen
www.unfallkassesachsen.de

Unfallkasse Sachsen-Anhalt
www.ukst.de

Unfallkasse Thüringen
www.ukt.de

IMPRESSUM

HERAUSGEBERIN

Deutsche Gesetzliche
Unfallversicherung e.V. (DGUV)
Glinkastraße 40, 10117 Berlin
Telefon: 030 288763-800
Fax: 030 288763-808
E-Mail: info@dguv.de
www.dguv.de

PROJEKTLEITUNG

Stabsbereich Kommunikation Referat Redaktion und Medien:

Kathrin Baltscheit,
Dr. Dagmar Schittly

GESTALTUNG

Raufeld Medien
www.raufeld.de

Projektleitung:
Birgit Metzner

Art-Direktion:
Juliana Hesse

Grafik:
Daniella Heil, Jonas Schulte

Entwurf und Illustrationen:
Nastasja Schäfer

Fotos:
S. 6 DGUV/Nikolaus Brade
S. 7 DGUV/Stephan Floss
S. 10 © European Union, 2014/EC-Audiovisual Service/Thierry Charlier
S. 11 DGUV/Wolfgang Bellwinkel
S. 16 DGUV/Stephan Floss
S. 17 oben und unten rechts: DGUV/Stephan Floss;
unten links: DGUV/Jens Jeske
S. 18 KAN
S. 21 DGUV/Wolfgang Bellwinkel
S. 28 Tom Maelsa
S. 29 Fotolia/Kiko Jimenez
S. 34 links: MSSP Robert Lechtenbrink;
unten rechts: MSSP Michael Schwartz
S. 35 MSSP Michael Schwartz
S. 38 Andi Weiland Gesellschaftsbilder.de
S. 42 BMAS/Knoll
S. 43 Fotolia/Halfpoint
S. 49 DGUV/Kaj Kandler
S. 51 Fotolia/industrieblick
S. 52 DGUV/Volker Lannert
S. 53 oben: DGUV/Dominik Buschardt;
unten: DGUV/Volker Lannert

DRUCK

www.loessnitz-druck.de

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e. V. (DGUV)

Glinkastraße 40

10117 Berlin

Telefon: 030 288763-800

Fax: 030 288763-808

E-Mail: info@dguv.de

Internet: www.dguv.de

