

# Anreizsysteme – motivierend, nachhaltig und innovativ

## Key Facts

- Anreizsysteme gewinnen bei den Unfallversicherungsträgern und damit auch bei den Betrieben und Bildungseinrichtungen zunehmend an Bedeutung
- Seit längerer Zeit zeichnet sich ab, dass Anreizsysteme verstärkt mit innovativen Ansätzen verknüpft werden
- Erste Anreizsysteme, die das Thema Klimawandel berücksichtigen, sind in Planung und greifen damit die aktuellen Beschlüsse der Gremien der DGUV auf

## Autorinnen und Autoren

- **Dr. Carola Ernst**
- **Uwe Marx**
- **Isabel Nöthen-Garunja**
- **Dr. Roland Portuné**
- **Dr. Heinz Schmid**

**Eine Bestandsaufnahme der DGUV hat ergeben, dass die Unfallversicherungsträger inzwischen weit über 120 Anreizsysteme anbieten. Neben einer quantitativ zu beobachtenden Steigerung zeigt sich auch eine qualitative Veränderung von Anreizen mit zunehmend innovativen Ansätzen. Damit rückt diese Präventionsleistung immer stärker in den Blickpunkt.**

**A**nreizsysteme gelten als Instrumente mit Zukunft, um die Sicherheit und den Gesundheitsschutz in Betrieben und Bildungseinrichtungen zu erhöhen. Der besondere Charme daran ist: Betriebe und Bildungseinrichtungen, die auf freiwilliger Basis bereits mehr tun, als vom Gesetzgeber in Sachen Sicherheit und Gesundheit verlangt wird, oder auf dem Weg sind, ihre Anstrengungen über das gesetzlich vorgegebene Schutzniveau zu heben, werden belohnt und gefördert. Der Schwerpunkt liegt dabei – anders als bei vielen anderen Präventionsleistungen – auf der Belohnung für vorbildliche und innovative Präventionsmaßnahmen und befördert so positive Emotionen und Einstellungen gegenüber dem Thema Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit. Mit der Generierung von neuen Ideen, wie Sicherheit und Gesundheit verbessert werden können, trägt sie auch zur Weiterentwicklung der Prävention an sich bei. Denn solche neuen Ideen können als Beispiele guter Praxis auch in anderen Unternehmen übernommen werden.

## Im SGB VII verankert

Rechtlich sind Anreizsysteme im Siebten Buch Sozialgesetzbuch verankert (§§ 14,

162 SGB VII). Damit liegt der Fokus anders als bei vielen anderen der zehn Präventionsleistungen nicht auf Mängeln, Krankheiten, Unfällen, Gefährdungen und Gefahren. Mit Anreizsystemen wird der Blick explizit auf gut funktionierende Betriebe gerichtet und ein Lob für diejenigen ausgesprochen, die sich über das Maß hinaus aktiv für die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten einsetzen. Mit dem Einsatz von Anreizsystemen wollen die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung folgende Ziele erreichen: Auf der einen Seite werden engagierte Mitgliedsbetriebe für besondere Anstrengungen in der Prävention ausgezeichnet und belohnt. Auf der anderen Seite werden weniger engagierte Mitgliedsbetriebe dazu angeregt, dem Themenfeld Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit mehr Aufmerksamkeit zu widmen. Und sie sollen dazu motiviert werden, mehr als bisher für die Sicherheit und Gesundheit ihrer Beschäftigten zu tun. Darüber hinaus bieten Anreizsysteme die Chance, Mitarbeitende, Führungskräfte, Unternehmerinnen und Unternehmer zu sensibilisieren und die Themen Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit bewusster zu machen. Durch die weltweite Corona-Pandemie haben diese Themen ebenfalls

einen medialen Aufwind erhalten. Diese Medienaufmerksamkeit kann auch durch Anreizsysteme wie Preisverleihungen oder Auszeichnungen aufrechterhalten werden.

Die öffentlichkeitswirksame Vermittlung – das zeigt sich immer wieder – ist immens wichtig, um den Bekanntheitsgrad von Wettbewerben und anderen Angeboten zu erhöhen und gleichzeitig sicherzustellen, dass das Interesse an diesen Angeboten nicht nur erhalten bleibt, sondern auch ausgebaut wird. Bei vielen Angeboten ist auch die gezielte Ansprache durch die Aufsichtspersonen vor Ort in den Mitgliedsbetrieben von entscheidender Bedeutung.

Dass die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung Anreizsystemen besondere Bedeutung beimessen, zeigt sich zum einen daran, dass Anreizsysteme im Katalog der Präventionsleistungen der gesetzlichen Unfallversicherung<sup>[1]</sup> seit Jahren fester Bestandteil sind. Es zeigt sich zum anderen daran, dass Berufsgenossenschaften und Unfallkassen Anreizsysteme bereits seit vielen Jahren erfolgreich in der Prävention zum Einsatz bringen. Das führt unter anderem eine Bestandsaufnahme vor Augen, die erstmalig 2017 durchgeführt und 2022



**Mit Anreizsystemen wird der Blick explizit auf gut funktionierende Betriebe gerichtet und ein Lob für diejenigen ausgesprochen, die sich über das Maß hinaus aktiv für die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten einsetzen.“**

zum zweiten Mal aktualisiert wurde. Anreizsysteme haben kontinuierlich festen Bestand bei den Trägern.

Inzwischen bieten die Unfallversicherungsträger eine große Vielfalt von Anreizsystemen an, darunter unter anderem Wettbewerbe, Präventionspreise, Prämien und finanzielle Zuschüsse. Die Bestandsaufnahme zeigt, wie breit die Palette der verwendeten Anreizsysteme ist. Und sie zeigt auch, dass inzwischen fast alle Träger der gesetzlichen Unfallversicherung Anreizsysteme in ihrem Angebot haben und ihr Repertoire auch beständig um neue Angebote erweitern.

Während manche Anreizsysteme schon auf eine lange Tradition zurückblicken können, werden andere Anreizsysteme entwickelt, getestet, modifiziert und etabliert oder auch wieder fallen gelassen, wenn sie nicht die gewünschten Ziele erreichen. Die Anreizsysteme in der gesetzlichen Unfallversicherung sind also keine statischen, sondern dynamische Systeme.

Die dynamische Entwicklung der Anreizsysteme versucht auch das „Muster-Handbuch Prävention“ abzubilden. Der in Ausgabe 1/2023 im DGUV Forum veröffentlichte Artikel „Das Handbuch Prävention – ein Muster mit Spielraum“<sup>[2]</sup> gibt einen Überblick über Hintergründe und den aktuellen Stand des Handbuchs. Das Kapitel zu „Anreizsystemen“ wurde im „Muster-Handbuch Prävention“ aktuell ergänzt und

steht den Unfallversicherungsträgern zur Verfügung.

### Anreizsysteme der Unfallkasse NRW

Die Unfallkasse Nordrhein-Westfalen (UK NRW) hat für ihre Mitgliedsunternehmen und Versicherten unterschiedliche Anreizsysteme etabliert. Hierbei haben die verschiedenen Betriebe – von der Kommune über Abfallwirtschaftsbetriebe, Behörden des Landes NRW, Sparkassen bis hin zu Kultureinrichtungen die Möglichkeit, am Prämiensystem der UK NRW teilzunehmen. Der Schulentwicklungspreis ermöglicht allen Schulformen eine Teilnahme. Der Kita-Preis, der im vergangenen Jahr erstmalig und in Zusammenarbeit mit der Berufs-

genossenschaft Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) durchgeführt wurde, konnte allen Kindertageseinrichtungen in kommunaler und freier Trägerschaft in NRW angeboten werden.

Am Schulwettbewerb „Go Ahead“ können sich Schulklassen aller weiterführenden Schulen in NRW zum Thema Sicherheit im Verkehr beteiligen. Der Jugendfeuerwehr-Sicherheitspreis richtet sich an die Mitglieder der Jugendfeuerwehren und soll sie anspornen, sich insbesondere mit Aspekten der Sicherheit auseinanderzusetzen.

Viele Mitgliedsbetriebe und Bildungseinrichtungen nutzen dieses Angebot und bereiten sich aus freien Stücken oftmals sehr intensiv auf die Teilnahme an einem der

Thematische Schwerpunkte	
Prämiensystem – Gute gesunde Betriebe	Organisation von Sicherheit und Gesundheit
Schulentwicklungspreis – Gute gesunde Schule	Integration von Prävention und Gesundheitsförderung in den Schulalltag
Kita-Preis – Gute gesunde Kita	Organisation von Sicherheit und Gesundheit
Go Ahead	Verkehrssicherheit in weiterführenden Schulen
Jugendfeuerwehrsicherheitspreis	Maßnahmen zur Verbesserung von Sicherheit und Gesundheit in der Jugendfeuerwehr

Quelle: UK NRW

Abbildung 1: Anreizsysteme der Unfallkasse Nordrhein-Westfalen



## Inzwischen bieten die Unfallversicherungsträger eine große Vielfalt von Anreizsystemen an, darunter unter anderem Wettbewerbe, Präventionspreise, Prämien und finanzielle Zuschüsse.“

Anreizsysteme vor. Der Aspekt der Freiwilligkeit ist ein großes Plus dieser Präventionsleistung. Selten beschäftigen sich Unternehmen und Bildungseinrichtungen so umfassend und intensiv mit ihrer Organisation von Sicherheit und Gesundheit.

Die in Aussicht stehenden Prämien stellen sicherlich eine Motivation zur Teilnahme dar. Viele Betriebe, Schulen und Kindertageseinrichtungen erhoffen sich aber auch eine konkrete Rückmeldung zum Stand von Sicherheit und Gesundheit in ihrer Organisation und Anregungen zur Weiterentwicklung. So profitieren auch Betriebe und Bildungseinrichtungen von ihrer Teilnahme, die im ersten Anlauf keine Prämie erhalten, und machen sich oftmals auf den Weg, Sicherheit und Gesundheit in ihrer Organisation weiter voranzubringen. Die öffentlichkeitswirksame Auszeichnung der Unternehmen und Bildungseinrichtungen im Rahmen von feierlichen Veranstaltungen und die damit verbundene Förderung des Images stellen einen zusätzlichen Benefit dar.

Die drei „großen“ Anreizsysteme der UK NRW – Prämiensystem, Schulentwicklungspreis und Kita-Preis – haben einen ähnlichen, aber nicht deckungsgleichen Aufbau und Ablauf: Anmeldung mit Selbsteinschätzung und Einreichung von Dokumenten, Dokumentenprüfung, gegebenenfalls Prüfungsstermin vor Ort. Bis zu einer

festgelegten Bewerbungsfrist melden sich die Mitgliedsbetriebe und Bildungseinrichtungen für ihr jeweiliges Anreizsystem an und reichen die geforderten Dokumente ein. Nach einer erfolgreichen Dokumentenprüfung findet dann ein Termin vor Ort statt, an dem die noch offenen Anforderungen überprüft werden.

Bei allen drei Anreizsystemen gibt es (gesetzliche) Anforderungen, die zwingend zu erfüllen sind, sowie Anforderungen, die über das gesetzliche Maß hinausgehen. Der Erfüllungsgrad dieser zusätzlichen Anforderungen entscheidet dann über die Prämienwürdigkeit der Bewerbungen.

Der Prämienteil des „Prämiensystems – Gute gesunde Betriebe“ für die Mitgliedsunternehmen der UK NRW ist variabel. Das bedeutet, dass auch neue Anforderungen hinzukommen können. Auf diese Weise können aktuelle Fragestellungen, Themenschwerpunkte oder Entwicklungen wie zum Beispiel der demografische Wandel, die Handlungsfelder der DGVU-Kampagne „komm**mit**mensch“ oder die Anforderungen aufgrund der Corona-Pandemie berücksichtigt werden. Denkbar wäre auch, zum Thema Nachhaltigkeit/Klimawandel eine Anforderung zu formulieren. So stellt das Prämiensystem fortwährend einen Anreiz auch für diejenigen Unternehmen dar, die sich nach einer gewissen Sperrfrist wiederholt bewerben können. Im Durchgang

2021 des Prämiensystems konnte man feststellen, dass die Unternehmen, die sich im Themenfeld Sicherheit und Gesundheit gut aufgestellt hatten, nach eigenen Aussagen auch relativ gut mit den Herausforderungen zurechtgekommen sind, die aufgrund der Pandemie und ihrer Folgen für die Arbeitswelt zu bewältigen waren.

Schulen einen Anreiz zu geben, Prävention und Gesundheitsförderung in ihren Schulalltag zu integrieren und ihre Schulentwicklung gesundheitsförderlich zu gestalten, ist das erklärte Ziel des „Schulentwicklungspreises – Gute gesunde Schule“. Daher prämiiert die UK NRW bereits seit dem Schuljahr 2007/2008 gute gesunde Schulen für ihre engagierte und erfolgreiche Schulentwicklungsarbeit. Zudem soll die Umsetzungspraxis guter gesunder Schulen Verbreitung finden und auch für die Weiterentwicklung anderer Schulen nutzbar gemacht werden. Der bestdotierte Schulpreis Deutschlands wird alle zwei Jahre an Schulen in NRW vergeben.

Das jüngste Anreizsystem der UK NRW ist der „Kita-Preis – Gute gesunde Kita“. Die Besonderheit dieses Anreizsystems liegt darin, dass es in Kooperation mit der BGW entwickelt und durchgeführt wurde. Diese Zusammenarbeit war sinnvoll, da es in NRW neben Kindertageseinrichtungen in kommunaler Trägerschaft (Mitgliedsbetriebe der UK NRW) auch zahlreiche Ein-



Während manche Anreizsysteme schon auf eine lange Tradition zurückblicken können, werden andere Anreizsysteme entwickelt, getestet, modifiziert und etabliert oder auch wieder fallen gelassen, wenn sie nicht die gewünschten Ziele erreichen.“

richtungen anderer Träger (wie Kirche oder Elterninitiativen) gibt. Hier sind die Kitakinder bei der UK NRW gesetzlich unfallversichert. Nach einem erfolgreichen ersten Durchlauf muss nun entschieden werden, in welcher Form der Kita-Preis weiter fortgesetzt werden kann.

Zukünftig soll das Verfahren für die drei Anreizsysteme unter einem gemeinsamen Dach weiterentwickelt werden, sodass sich Kindertageseinrichtungen, Schulen und Betriebe über alle angebotenen Anreizsysteme informieren, anmelden und erforderliche Unterlagen einreichen können.

### Anreizsysteme der VBG

Auch die Verwaltungs-Berufsgenossenschaft (VBG) setzt in Sachen Anreizsysteme auf Innovation und räumt dem Thema einen hohen Stellenwert ein. Deshalb wurde im Jahr 2022 eigens dafür ein Sachgebiet Anreizsysteme im Ressort Prävention geschaffen, um diese Präventionsleistung zentral steuern zu können.

Die Anreizsysteme der VBG beruhen dabei auf den folgenden drei Säulen:

- **Begutachtungen und Bescheinigungen von Arbeitsschutzmanagementsystemen (AMS)**  
Ein Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit

(Arbeitsschutzmanagementsystem – AMS) trägt dazu bei, Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit durch systematische Integration in die betrieblichen Prozesse zu fördern. Vollständig aufgebaut und angewendet schafft es die für Sicherheit und Gesundheit notwendigen Strukturen und Abläufe, trägt zu einer gelebten Sicherheitskultur bei und kann somit die Zahl der Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren nachhaltig senken. Die VBG bietet ihren Mitgliedsbetrieben seit dem Jahr 2006 Unterstützung beim Aufbau und bei der Begutachtung eines Arbeitsschutzmanagementsystems an. Grundlage dafür ist der sogenannte [„Nationale Leitfaden für Arbeitsschutzmanagementsysteme“](#).

- **VBG-NEXT – Gemeinsam Prävention entwickeln**

Mitgliedsunternehmen werden motiviert, interessante betriebliche Präventionsprojekte einzureichen. Geeignete Projekte können dann fachlich, kommunikativ – beispielsweise durch Veröffentlichungen – und/oder finanziell gefördert werden. Unter anderem werden Tagungen organisiert, bei denen sich die Mitgliedsunternehmen vernetzen und ihre erfolgreichen Projekte vorstellen können. Highlights sind der

VBG-Präventionspreis und der VBG-Präventionspreis Sport, die alle zwei Jahre verliehen werden.

- **Prämienverfahren**

Die VBG belohnt mit dem Prämienverfahren Mitgliedsunternehmen, die über die rechtlichen Verpflichtungen hinaus besondere unfallverhütende und gesundheitserhaltende Präventionsmaßnahmen umsetzen. Durch finanzielle Anreize motiviert die VBG ihre Mitgliedsunternehmen, in Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit zu investieren, damit Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten und arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren weiter reduziert werden. Dabei ist die Prämie eine Beteiligung der VBG an den Investitionskosten und erfolgt ausschließlich für Unternehmen bestimmter Branchen.

Diese Anreizsysteme sollen nicht für sich allein stehen, sondern auch untereinander Synergien bilden. Das kann erreicht werden, indem beispielsweise innovative und arbeitsschutzwirksame Lösungen, die einen VBG-Präventionspreis erhalten haben, nicht in der Schublade verschwinden, sondern als besondere Präventionsmaßnahme in einen Prämienkatalog übernommen werden können. Oder, wenn durch die VBG begutachtete Arbeitsschutzmanagementsysteme, die zweifelsfrei besonders wirksam in Bezug auf Sicherheit und Gesundheit bei

der Arbeit sind, auch im Prämienkatalog spezieller Branchen mit enthalten sind.

Das Prämienverfahren nutzt dabei seit dem Prämienjahr 2015 sogenannte Prämienkataloge, die regelmäßig überarbeitet werden, um dem Wandel bei der Arbeit Rechnung tragen zu können. Dies geschah zuletzt in den Jahren 2018 sowie 2020. Auch momentan findet wieder eine Überarbeitung statt. In branchenbezogenen Arbeitskreisen arbeiten Expertinnen und Experten der VBG sowie der Mitgliedsunternehmen und der Selbstverwaltung an besonderen präventiven Arbeitsschutzmaßnahmen, die in diese Prämienkataloge einfließen werden.

Besonders interessant wird es, wenn die Reichweite von Anreizsystemen betrachtet wird. Dazu hat die VBG untersucht, wie viele Beschäftigte in Unternehmen arbeiten, die Prävention über das gesetzlich geforderte Maß hinaus betreiben beziehungsweise in besondere Investitionsmaßnahmen investieren. Im Jahr 2022 wurde dabei festgestellt, dass annähernd 580.000 Beschäftigte (auf Basis Vollarbeiter) in Unternehmen arbeiten, die eines oder mehrere Anreizsysteme genutzt haben. Das waren immerhin 9,6 Prozent der bei der VBG versicherten Beschäftigten. Mehrfachnennungen wurden dabei berücksichtigt und nur einfach gezählt.

Last, but not least erscheinen die Anreizsysteme besonders geeignet zu sein, um neue Themen der Prävention bedienen und in die Betriebe tragen zu können. Nehmen wir beispielsweise den sich neu abzeichnenden Themenkomplex Nachhaltigkeit/Prävention im Kontext des Klimawandels. Dies könnte auf folgende Weise geschehen:

- Aufgreifen von betrieblichen Ideen/ Lösungen durch Festlegung einer speziellen Präventionspreiskategorie „Nachhaltigkeit“ im Kontext Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit
- Entwicklung von Präventionsmaßnahmen im Kontext des Klimawandels, die in das Prämienverfahren des Unfallversicherungsträgers einfließen

- Aufgreifen des Themas Nachhaltigkeit/Prävention im Kontext des Klimawandels im Rahmen der Beratung zu und Begutachtung von Arbeitsschutzmanagementsystemen, auch unter Nutzung der Synergien mit dem betrieblichen Umweltschutzmanagement


Es existieren vor diesem Hintergrund zahlreiche innovative Möglichkeiten, um über Anreizsysteme die Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit wirksam voranzutreiben.

### Fazit

Die Praxisbeispiele zeigen, dass Anreizsysteme aus der „zweiten Reihe“ herausgetreten und als eine von zehn Präventionsleistungen zunehmend ins Scheinwerferlicht gerückt sind. Gründe dafür sind die kontinuierlichen Erfolge im Hinblick auf die Anerkennung und Förderung besonderer Leistungen im Feld von Sicherheit und Gesundheit. Darüber hinaus verknüpfen die Unfallversicherungsträger ihre Anreizsysteme zunehmend mit innovativen Ansät-



**Die Verknüpfung von Anreizsystemen mit dem Thema Klimawandel weist in die Zukunft und folgt dabei den aktuellen Beschlüssen der Gremien der DGUV.“**

zen, was sich auch im steigenden Interesse der Betriebe und Bildungseinrichtungen widerspiegelt. Die Verknüpfung von Anreizsystemen mit dem Thema Klimawandel weist in die Zukunft und folgt dabei den aktuellen Beschlüssen der Gremien der DGUV. 



### Literatur

DGUV (2019): Präventionsleistungen der Unfallversicherungsträger der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung, [➤ https://publikationen.dguv.de/praevention/allgemeine-informationen/3170/praeventionsleistungen-der-unfallversicherungstraeger-der-deutschen-gesetzlichen-unfallversicherung](https://publikationen.dguv.de/praevention/allgemeine-informationen/3170/praeventionsleistungen-der-unfallversicherungstraeger-der-deutschen-gesetzlichen-unfallversicherung) (abgerufen am 01.02.2023)

Dürr, A.; Schmid, H. (2018): Anreizsysteme: Instrumente mit Zukunft. In: DGUV Forum 7-8/2018, [➤ https://forum.dguv.de/issues/archiv/2018/06\\_DGUV\\_Forum\\_7\\_8\\_2018.pdf](https://forum.dguv.de/issues/archiv/2018/06_DGUV_Forum_7_8_2018.pdf) (abgerufen am 15.03.2023)

Institut für Arbeit und Gesundheit der DGUV (IAG) (2010): Die wichtigsten Anreizsysteme der Träger der gesetzlichen Unfallversicherung, [➤ https://www.dguv.de/medien/iag/publikationen/posterpdb/104\\_2010.pdf](https://www.dguv.de/medien/iag/publikationen/posterpdb/104_2010.pdf) (abgerufen am 01.02.2023)

### Fußnoten

[1] DGUV (2019): Präventionsleistungen der Unfallversicherungsträger der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung, <https://publikationen.dguv.de/widgets/pdf/download/article/3170> (abgerufen am 29.12.2022)

[2] Friedrich, N.; Fischer, I.; Nöthen-Garunja, I.; Portuné, R.; Schmid, H. (2023): Das Handbuch Prävention – ein Muster mit Spielraum, DGUV Forum 1/2023, <https://forum.dguv.de/ausgabe/1-2023/artikel/das-handbuch-praevention-ein-muster-mit-spielraum> (abgerufen am 15.03.2023)