



Prävention

Gewalt am Arbeitsplatz

Was erwartet uns 2009 aus Brüssel?

Positionspapier der Gesetzlichen
Unfallversicherung



Neue Strukturen brauchen neue Medien!

DGUV Forum
Fachzeitschrift für Prävention,
Rehabilitation und Entschädigung



DGUV Forum ist das neue offizielle Fachorgan der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) und liefert Informationen aus den Organisationen der Unfallversicherungsträger aus autorisierter Hand.

DGUV Forum löst die Zeitschrift „die BG“ als offizielles Fachorgan der DGUV ab.

Das bisherige Themenspektrum, das sich vormals an den gewerblichen Berufsgenossenschaften orientierte, wird um die Inhalte der öffentlichen Unfallversicherungsträger erweitert.

Jahresabo:

10 Ausgaben – davon 2 Doppelausgaben 7/8 und 12/1
Umfang: 44 Seiten (Doppel-Nr. 68 S.)

Format: DIN A4

Jahresabopreis (1 Expl.): 96,00 € zzgl. 14,00 € Versand

Staffelpreis (ab 10 Expl.): 91,00 € zzgl. anfallende
Versandkosten.

Alle Preisangaben inkl. MwSt. Das Jahresabo verlängert sich automatisch um ein weiteres Jahr, wenn nicht bis spätestens sechs Wochen vor Jahresende eine schriftliche Kündigung beim Verlag eingeht.

Jetzt bestellen!



Die Zeitschrift ist zu bestellen bei:

Universum Verlag
Postfach, 65175 Wiesbaden
Info-Telefon: 0611 / 90 30 - 501
Bestell-Fax: 0611 / 90 30 - 181
E-Mail: vertrieb@universum.de
Bestellinfos im Internet unter:
[www.universum.de / shop](http://www.universum.de/shop)

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

heute halten Sie die erste Ausgabe des DGUV Forums in den Händen. Sie werden schnell sehen: Der Name für die neue Fachzeitschrift zur gesetzlichen Unfallversicherung ist kein Zufall. Forum – das war im alten Rom das Zentrum des politischen, wirtschaftlichen, kulturellen und religiösen Lebens einer Stadt und damit auch der Platz für den Austausch von Meinungen. Und genau das möchten wir auch mit DGUV Forum erreichen: In der Tradition unserer bisherigen Zeitschrift „Die BG“ schaffen wir eine Plattform für den fachlich anspruchsvollen Austausch auf dem ebenso komplexen wie spannenden Gebiet der Unfallversicherung.

In DGUV Forum wollen wir fachlich fundiert diskutieren, Meinungen – auch kontrovers – austauschen und deutliche Akzente für die Meinungsbildung in diesem Zweig der Sozialversicherung setzen. Gleichzeitig erweitern wir das bisherige Themenspektrum, das sich primär an den gewerblichen Berufsgenossenschaften orientierte, um die Inhalte der öffentlichen Unfallversicherungsträger.

DGUV Forum spiegelt damit auch die organisatorischen Veränderungen in Ihrer gesetzlichen Unfallversicherung. Vor etwa anderthalb Jahren verbanden sich die Spitzenverbände von gewerblichen Berufsgenossenschaften und öffentlichen Unfallversicherungsträgern zu einer Organisation: der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung – DGUV. Prävention von Kindesbeinen an bis zum gesunden und zufriedenen Abschluss eines Arbeitslebens – daran wird nun mit vereinten Kräften gearbeitet. Wir sind überzeugt, dass sich dies für alle Beteiligten auszahlt.

Was sich im Inneren mit neuen Strukturen und optimierten Arbeitsprozessen manifestiert, zeigt sich nach außen an einem veränderten und einheitlicheren Auftreten. Nach und nach entsteht das gemeinsame Haus, in dem sich nun alle einzelnen Akteure zusammenfinden, um gestärkt für Sicherheit und Gesundheit unserer Versicherten zu arbeiten.

Bekanntlich birgt jede Veränderung eine Chance. Wir wollen sie dazu nutzen, unsere tägliche Arbeit, unsere Angebote sowie unsere Darstellung in der Öffentlichkeit weiter zu verbessern. Deshalb haben wir unsere Zeitschriften alle auf den Prüfstand gestellt und unter den geänderten Vorzeichen neu konzipiert.

Uns ist bewusst, dass die Etablierung einer neuen Zeitschrift ein Prozess ist, der sich kontinuierlich weiterentwickelt. Wir haben uns vorgenommen, das Ergebnis immer wieder kritisch zu prüfen. Daher ist uns Ihre Meinung wichtig: Wir sind gespannt auf Ihre Reaktionen und freuen uns auf Ihr Feedback.

Mit den besten Grüßen
Ihr



Dr. Joachim Breuer
Hauptgeschäftsführer der Deutschen
Gesetzlichen Unfallversicherung



Foto: DGUV

Diese und andere aktuelle Seminarangebote haben wir für Sie:

Ausbildung zum Brandschutzbeauftragten

Sie erwerben in diesem Kompaktkurs fundierte Kenntnisse des betrieblichen Brandschutzes, insb. anlagentechnische, organisatorische und abwehrende Aspekte. Sie werden für Gefahren durch Feuer, Rauch und Explosionen im Unternehmen sensibilisiert. Das Seminar ist entsprechend der Richtlinie vfdB 12-09/01: 2001-07 konzipiert und endet mit einer Prüfung.

Termin: 04.05. – 15.05.2009
Preis: 1.200,00 €
Sem.-Nr.: 500038

Beleuchtung an Arbeitsplätzen - für sicheres und gesundes Arbeiten

Schlechte Beleuchtung strengt an, führt zu mehr Unfällen und beeinträchtigt die Gesundheit des Menschen. In diesem Seminar werden die Güte-merkmale einer guten Beleuchtung am Arbeitsplatz vorgestellt. Im Praxisteil erleben Sie, wie die einzelnen Güte-merkmale die Beleuchtungssituation verändern. Nach dieser Ausbildung sind Sie in der Lage, Gefährdungsbeurteilungen im Hinblick auf die Beleuchtung von Arbeitsstätten in Innenräumen, im Freien und auf Baustellen durchzuführen.

Termin: 06.05. – 08.05.2009
Preis: 375,00 €
Sem.-Nr.: 500026

Schnittstellen zwischen Menschen und Maschinen benutzerorientiert gestalten

Maschinen sind so weit wie möglich an die Menschen anzupassen und nicht umgekehrt. Bereits bei der Konstruktion der Maschine sollten menschliche Fähigkeiten und ergonomische Gestaltungsprinzipien beachtet werden. Mit den Erkenntnissen aus diesem Seminar können Sie wertvolle Hinweise zur Eignung von Maschinen und Geräten geben - bzw. Ihr neues Fachwissen selbst in der Konstruktion und Produktentwicklung einsetzen.

Termin: 11.05. – 13.05.2009
Preis: 375,00 €
Sem.-Nr.: 520007

ANMELDUNG FÜR DIE SEMINARE:

Sigrid Köhler
Telefon: 0351 457-1918
Fax: 0351 457-201918
E-Mail: seminare.bgag@dguv.de

VERANSTALTUNGSORT:

BGAG – Institut Arbeit und Gesundheit
Königsbrücker Landstraße 2 | 01109 Dresden



Impressum

DGUV Forum

Fachzeitschrift für Prävention,
Rehabilitation und Entschädigung
1. Jahrgang

Erscheint zehnmal jährlich

Herausgeber:

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

Chefredaktion:

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

Redaktion:

Gabriele Albert, Miriam Becker, Dr. Michael Fritton,
Ricarda Gerber, Sabina Ptacnik, Stefanie Richter,
Franz Roiderer, Diane Zachen, Wiesbaden

Redaktionsassistentz:

Diana Wilke, redaktion@dguv-forum.de,
www.dguv-forum.de

Verlag und Vertrieb:

Universum Verlag GmbH, Taunusstraße 54,
65183 Wiesbaden

Vertretungsberechtigte Geschäftsführer:

Siegfried Pabst und Frank-Ivo Lube, Telefon: 0611/9030-0,
Telefax: -281, info@universum.de, www.universum.de
Die Verlagsanschrift ist zugleich ladungsfähige Anschrift
für die im Impressum genannten Verantwortlichen
und Vertretungsberechtigten.

Anzeigen:

Universum Verlag GmbH, Taunusstraße 54, 65183
Wiesbaden, Telefon: 0611/9030-244, Telefax: -247

Herstellung:

Harald Koch, Wiesbaden

Druck:

ColorDruck Leimen, Gutenbergstraße 4, 69181 Leimen

Grafische Konzeption und Gestaltung:

Liebchen+Liebchen GmbH, Frankfurt am Main

Titelbild:

Dominik Buschardt

Manuskripte:

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

Rechtliche Hinweise:

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

Zitierweise:

DGUV Forum, Heft, Jahrgang, Seite

ISSN:

1867-8483

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

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

Editorial/Impressum/Inhalt	3–5
Dr. Joachim Breuer, Hauptgeschäftsführer DGUV	3
Aktuelles	6–11
Prävention	12–29
Titelthema	
Gewalt am Arbeitsplatz: Tatort Jobcenter	
Dr. Rolf Manz et al.	12
Prävention lohnt sich: Die Position der Selbstverwaltung der Gesetzlichen Unfallversicherung zur Prävention	
Dr. Walter Eichendorf, Dr. Edith Perlebach	19
Regelwerk mit Praxisbezug: TRGS 401 „Gefährdung durch Hautkontakt“	
Ingrid Thullner, Dr. Claudia Waldinger	23
Auftakt der Nationalen Arbeitsschutzkonferenz (NAK)	
Dr. Walter Eichendorf, Michael Jansen	26
Europa und Internationales	30–39
Europäische Union: Was erwartet uns 2009 aus Brüssel?	
Ilka Wölfle	30
Vergleichende Analyse: Unfallrenten in Europa	
Bernhard Pabst	32
Personalia	40–41
Markt und Medien	42

1. Januar 2009: Änderungen für Unternehmer

Das Jahr 2009 bringt eine Reihe von Veränderungen in der gesetzlichen Unfallversicherung. Die wichtigsten Änderungen betreffen die Entgeltmeldung, die Einziehung des Insolvenzgeldes sowie eine Neuverteilung der Altlasten in der gewerblichen Wirtschaft. Darüber hinaus können politische Parteien künftig ihre ehrenamtlich tätigen Vorstände gegen Arbeits- und Wegeunfälle sowie Berufskrankheiten im Ehrenamt versichern. Hintergrund der Veränderungen ist das Gesetz zur Modernisierung der gesetzlichen Unfallversicherung (UVMG).

Veränderungen bei der Entgeltmeldung

Bisher meldete der Arbeitgeber seiner Berufsgenossenschaft oder Unfallkasse einmal im Jahr die Gesamtzahl der Beschäftigten sowie die geleisteten Arbeitsstunden, die Lohnsumme und deren Verteilung auf die Gefahrtariffstellen. Die Unfallversicherung errechnet aus diesem so genannten Lohn- oder Entgeltnachweis den Beitrag für das zurückliegende Jahr.

Seit diesem Jahr müssen Arbeitgeber Daten zur gesetzlichen Unfallversicherung an die Einzugsstellen der Krankenkassen melden. Dabei wird nicht mehr eine Gesamtlohnsumme als Pauschalbetrag für das Unternehmen gemeldet, sondern die Lohnsumme jedes einzelnen Mitarbeiters.

Dafür wird das so genannte DEÜV-Verfahren, mit dem bisher schon die Entgelte für die Renten-, Kranken- und Arbeitslosenversicherung gemeldet werden, um einen Baustein für die Unfallversicherung ergänzt. Wichtig: Arbeitgeber sollten möglichst Lohnbuchhaltungssoftware erwerben, die den entsprechenden Datenbaustein bereits enthält.

Hintergrund der Änderung ist der Übergang der Betriebsprüfung von der Unfallversicherung auf die Rentenversicherung, eine Regelung, die von der DGUV wegen des zu erwartenden bürokratischen Mehraufwandes für die Betriebe im Gesetzgebungsverfahren abgelehnt wurde.

Insolvenzgeld

Der Gesetzgeber hat außerdem entschieden, das Insolvenzgeld künftig nicht mehr von den Berufsgenossenschaften einziehen zu lassen. Es ist ab 1. Januar 2009 monatlich an die Einzugsstelle für den Gesamtsozialversicherungsbeitrag zu überweisen.

Verteilung der Altlasten

Beginnend mit der Umlage für 2008 wird der bisherige Altlastenausgleich der gewerblichen Berufsgenossenschaften schrittweise auf die neue Lastenverteilung umgestellt. Danach trägt zunächst jede Berufsgenossenschaft Belastungen in einer Höhe, die dem aktuellen Unfall- und Erkrankungs geschehen in den von ihr versicherten Unternehmen entspricht. Belastungen, die darüber hinausgehen, werden von der Solidargemeinschaft aller Berufsgenossenschaften getragen. Ziel dieser Neuregelung ist also nicht, Branchen mit hohen Risiken pauschal zu entlasten, sondern gezielt solche Belastungsunterschiede auszugleichen, die durch den Strukturwandel bedingt sind. Je nach Branche müssen sich Arbeitgeber auf eine Ent- oder Belastung einstellen. Die Zusatzbelastung wird jedoch nach Einschätzung von Experten nur in seltenen Fällen mehr als 0,2 Prozent der Lohnsumme erreichen. Durch eine Freibetragsregelung werden kleine und mittlere Unternehmen bei der Verteilung der Solidarlast begünstigt. Gemeinnützige Unternehmen sind von der Lastenverteilung ausgenommen.



Weitere Informationen

www.dguv.de > Webcode d56033

Neues von der Initiative Gesundheit und Arbeit



In der Initiative Gesundheit und Arbeit (IGA) kooperieren gesetzliche Kranken- und Unfallversicherung, um gemeinsam arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren durch Arbeitsschutz und betriebliche Gesundheitsförderung vorzubeugen. Ziel ist es, vorhandene Methoden und Erkenntnisse für die Praxis nutzbar zu machen und Präventionsansätze für die Arbeitswelt weiterzuentwickeln.

Checklisten, was man bei Kursen zur Stärkung des Bewegungsapparates und der psychosozialen Ressourcen beachten sollte, sind im IGA-Report 15 zusammengestellt. Diese erleichtern die

Planung, Organisation und Durchführung von Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung und machen auch den speziellen Bedarf von älteren Beschäftigten deutlich. Der IGA-Report 13 stellt Studien zusammen, die Wirksamkeit und Nutzen von Maßnahmen betrieblicher Gesundheitsförderung dokumentieren. Diese Studien beweisen, dass arbeitsweltbezogene Prävention und Gesundheitsförderung die allgemeine Gesundheit und das Wohlbefinden am Arbeitsplatz steigern, die psychische Gesundheit von Beschäftigten erhalten und verbessern, Muskel-Skelett-Erkrankungen vorbeugen und sich auch aus betriebswirtschaftlicher Sicht lohnen.

Das IGA-Barometer – eine repräsentative Befragung unter 2.000 Beschäftigten – zeigt, dass dort, wo betriebliche Gesundheitsförderung keine Rolle spielt, die Befragten doppelt so häufig zu einer negativen Einschätzung der Arbeit kommen. Auch die Bereitschaft zum beruflichen Wechsel und die Einschätzung der Arbeitsfähigkeit bis zum 65. Lebensjahr sind dort stärker ausgeprägt.



Weitere Informationen

www.iga-info.de
IGA-Reporte und andere Veröffentlichungen können kostenlos über projektteam@iga-info.de bestellt werden.

Bester Film zum Thema „Runter vom Gas!“ gesucht

Das Bundesministerium für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung (BMVBS), der Deutsche Verkehrssicherheitsrat (DVR) und die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) rufen Interessierte auf, das Motto der Verkehrssicherheitskampagne „Runter vom Gas!“ filmisch umzusetzen.

Mit den Wettbewerbs-Kurzfilmen sollen vor allem junge Fahrer angesprochen werden, denn sie sind im Straßenverkehr besonders gefährdet. Jeder fünfte Verunglückte oder Getötete gehört zu der Altersgruppe der 18- bis 24-Jährigen.

Die Teilnahme am Wettbewerb steht allen Interessierten offen. Wichtig ist, dass der Spot die richtigen Signale sendet: Er soll in 30 Sekunden klarmachen, dass unangepasste Geschwindigkeit fatale Folgen haben kann. Der Filmwettbewerb ist mit insgesamt 17.500 Euro dotiert.

Der Gewinnerspot wird im Frühjahr 2009 bundesweit im Vorprogramm von CineStar-Kinos laufen und beim Medienpartner sueddeutsche.de präsentiert werden.

Einsendeschluss ist der 28. Februar 2009. Teilnahmeunterlagen und weitere Informationen: www.runter-vom-gas.de/filmwettbewerb



Foto: Fotolia

Einkaufshilfe: Geprüfte Produkte für den Verkehrsbereich

Der Betrieb braucht eine neue Fahrzeughebebühne – welche entspricht den aktuellen Sicherheitsanforderungen? Hält der Spanngurt tatsächlich, was der Hersteller verspricht? Einkäufern der Fahrzeugbranche bietet BG-PRÜFZERT jetzt die kostenlose Möglichkeit, in einer Datenbank nach geprüften Produkten aus dem Verkehrsbereich zu recherchieren.

Unterteilt nach den Produktgruppen

- Entsorgungsmaschinen bzw. Fahrzeuge

- Luftfahrtbodengeräte/-maschinen
 - Ladungssicherungselemente
 - Reinigungs- und Winterdienstmaschinen
 - Fahrzeugaufbauten
 - Hebebühnen/-maschinen für Personen und für Fahrzeuge
 - Boote der Binnenschifffahrt und Sportboote
- können Speditionen, Kfz-Werkstätten und andere Käufer alle Arbeitsmittel mit einem gültigen Zertifikat des Fachausschusses einfach finden. Der Kauf geprüfter Arbeitsmittel gibt die Gewissheit, dass das Produkt und

die mitgelieferten Unterlagen den Sicherheits- und Gesundheitsschutzanforderungen entsprechen. Beruhigend für Einkäufer von technischen Arbeitsmitteln und für Arbeitgeber: Sie können durch den Kauf von Produkten, die durch eine unabhängige, dritte Stelle geprüft wurden, die Betriebssicherheitsverordnung leichter einhalten. Alle durch BG-PRÜFZERT geprüften Arbeitsmittel, für die ein gültiges Zertifikat vorliegt, finden sich in der Datenbank „Zertifikatsrecherche“: www.dguv.de/bg-pruefzert/produkte

Zentrum für Schwerbrand- verletzte mit steigenden Patientenzahlen

30 Prozent aller bundesdeutschen Krankenhausbetten zur Behandlung von Patienten mit schweren Verbrennungen werden von BG-Kliniken vorgehalten. Das Zentrum zur Behandlung Schwerbrandverletzter an der Berufsgenossenschaftlichen Unfallklinik Tübingen (BGU) ist eine davon.

Hier alleine wurden im Jahr 2007 42 Schwerbrandverletzte behandelt. Dies bedeutet eine Steigerung von 23 Prozent gegenüber dem Vorjahr. Die Anzahl der Pflgetage Schwerbrandverletzter auf der Intensivstation der BGU hat sich im gleichen Zeitraum auf fast 800 Tage verdreifacht.

Foto: BG Unfallklinik Tübingen



Tipps für den Umgang mit Laserdruckern

Ausdünstungen aus Laserdruckern stehen immer wieder im Verdacht, gesundheitsschädlich zu sein. Studienergebnisse zum Thema sind für den Nutzer oft schwer verständlich und widersprüchlich. Das Institut für Arbeitsschutz (BGIA) der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung hat daher zu diesem Thema ein neues Internetangebot veröffentlicht.

Es enthält leicht verständliche Hintergrundinformationen sowie praktische Tipps, wie sich mögliche Gefährdungen bei der Arbeit mit Laserdruckern vermeiden lassen und woran man schadstoffarme Geräte erkennt. Unter www.dguv.de/bgia/laserdrucker kann sich jeder kostenlos und umfassend informieren, der beruflich oder privat Laserdrucker nutzt.

„Ein klarer Zusammenhang zwischen Geräteausdünstungen und Gesundheitsproblemen ist heute in der Fachwelt noch umstritten“, sagt Dr. Horst Kleine, Gefahrstoffexperte im BGIA. „Solange keine Klarheit besteht, raten wir dazu, nur geprüfte, schadstoffarme Drucker zu verwenden.“ Eine entsprechende Liste ist im neuen Internetangebot verlinkt. Daneben gibt es eine Reihe einfacher Regeln zum sicheren Umgang mit Laserdruckern, die jeder kennen sollte. Auch diese findet der Nutzer im Netz. Darüber hinaus liefert das Portal umfassende Hintergrundinformationen: Dazu zählen aktuelle Studienergebnisse, Untersuchungsergebnisse zu Gefahrstoffen in Tonern und Kriterien für die Prüfung von Tonerpulvern.



Foto: DGUV

Weitere Informationen
www.dguv.de/bgia

Europäischer Gerichtshof bestätigt Rechtmäßigkeit

Das Monopol der gesetzlichen Unfallversicherung in Deutschland ist mit europäischem Recht vereinbar. Diese Auffassung vertrat der Generalanwalt des Europäischen Gerichtshofs (EuGH), Jan Mazák.

Gegen die Pflichtmitgliedschaft in der gesetzlichen Unfallversicherung hatte ein Unternehmer aus Sachsen geklagt. Er sieht darin einen Verstoß gegen die europäische Dienstleistungsfreiheit und das europäische Wettbewerbsrecht. Dieser Sicht schloss sich der Generalanwalt nicht an.

Dr. Joachim Breuer, Hauptgeschäftsführer des Verbandes Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV), begrüßte das

Plädoyer des Generalanwalts: „Dies ist eine weitere wichtige Stimme, die für die Vereinbarkeit des Monopols mit europäischem Recht spricht.“

Auch die EU-Kommission hält das Monopol in ihrer Stellungnahme für unbedenklich. Auf nationaler Ebene hatte das Bundessozialgericht die Pflichtmitgliedschaft bei Berufsgenossenschaften und Unfallkassen mehrfach bestätigt.

Weitere Informationen
www.dguv.de




TIGUA ESD | SI

SICHERHEIT

GESUNDHEIT




MOHAVE | SI

KOMFORT

FOOTWEAR BEYOND SAFETY

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


Bata Industrials®

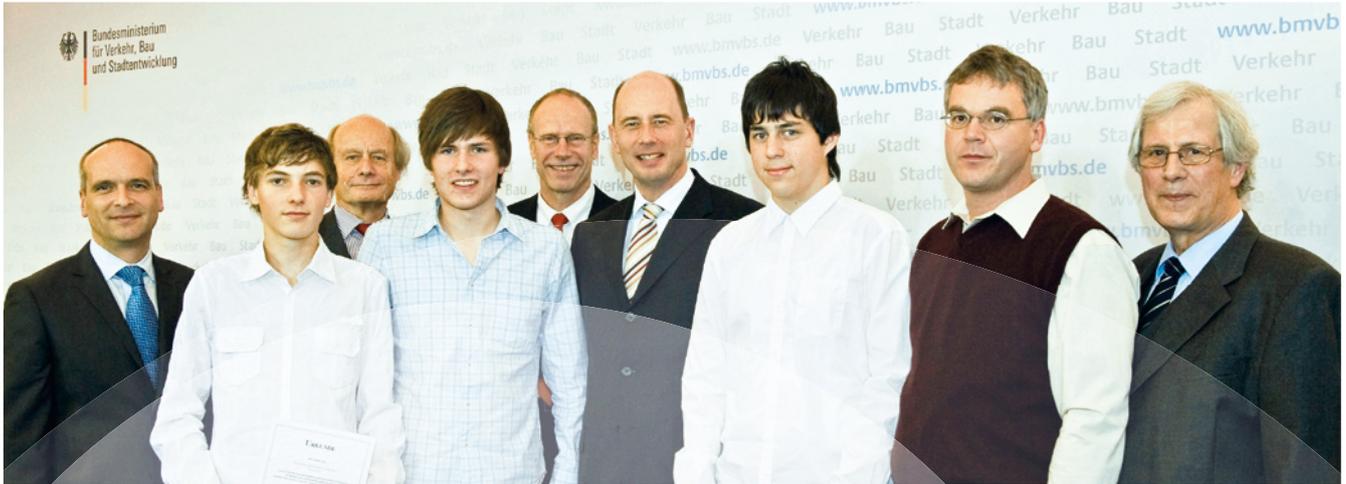


Foto: DGUV

Preise für Nachwuchsjournalisten

Das Thema Verkehrssicherheit stand im Fokus eines gemeinsamen Wettbewerbs der Arbeitsgemeinschaft Deutscher Tageszeitungen „Kavalier der Straße“, des Deutschen Verkehrssicherheitsrates (DVR) sowie der gewerblichen Berufsgenossenschaften und Unfallkassen unter Beteiligung des IZOP-Instituts Aachen.

„Vorfahrt für sicheres Fahren – Jugend übernimmt Verantwortung“ lautete der Titel des Pilotprojekts, an dem sich 34 Schulen aus ganz Deutschland mit 871 Schülerinnen und Schülern beteiligten. Sie hatten die Aufgabe, eine Recherche zum Thema Verkehrssicherheit oder zum partnerschaft-

lichen Miteinander im Straßenverkehr durchzuführen und eine Themenseite zu verfassen. Redaktionell begleitet wurde das Projekt von zehn Tageszeitungen, die die Recherche-Ergebnisse der Schüler veröffentlichten. Das Themenspektrum war vielfältig: „Alkohol und Drogen“, „Mit dem Bus zur Schule“, „Mit dem Fahrrad unterwegs“, „Verhalten am Unfallort“, „Das Berufsbild des Kraftfahrers“ sind nur einige wenige Beispiele für den Ideenreichtum der jungen Leute. Die Preise erhielten das Gymnasium Groggengottern für das in der Thüringer Allgemeinen veröffentlichte Thema „Mit dem Fahrrad unterwegs“ sowie die Staatliche Realschule für Knaben in Neumarkt für die

Weitere Informationen

Kay Schulte, DVR
Telefon: 030/2269 184

in der Mittelbayerischen Zeitung präsentierte Seite „Unfallprävention auf Rädern“. Auch das Friedrich-Magnus-Schwerd-Gymnasium in Speyer („Alkohol und Drogen“, erschienen in der Rheinpfalz) und das Privat-Gymnasium Pindl e. V. in Regensburg („Recherche im Autohaus“, veröffentlicht in der Mittelbayerischen Zeitung) wurden prämiert.

Kräfte gebündelt: Die neue BG Energie Textil Elektro



Die BG der Gas-, Fernwärme- und Wasserwirtschaft (BGFW) und die BG Elektro Textil Feinmechanik (BG ETF) fusionieren zum 1. April 2009. Das haben die Vertreterversammlungen beider Berufsgenossenschaften im November 2008 beschlossen. Die neue Berufsgenossenschaft wird den Namen „BG Energie Textil Elektro“ (BG ETF) tragen und für 150.000 Betriebe mit mehr als 2,7 Millionen Versicherten zuständig sein. Die Betriebe werden in Präventionsfragen auch künftig branchenbezogen durch den Präventions-Außendienst beraten. Sie können sich bei Unfällen und Berufskrankheiten auf die optimale Betreuung mit allen geeigneten Mitteln verlassen und auch weiterhin mit günstigen Beiträgen rechnen. „Mit diesem Zusammenschluss belegen wir, dass die Unfallversicherung gut für die Zukunft aufgestellt ist“,

„Durch den Zusammenschluss werden Kräfte gebündelt, was vor allem der Unfallverhütung zugutekommt.“ Das Gesetz zur Modernisierung der Unfallversicherung (UVMG) sieht vor, die Zahl der gewerblichen Berufsgenossenschaften bis Ende 2009 auf neun Träger zu reduzieren. Erst zu Beginn des Jahres 2008 war die BG ETF aus der Fusion der BG Feinmechanik und Elektrotechnik und der BG Textil- und Bekleidungs-Berufsgenossenschaft hervorgegangen.

unterstrich Olaf Petermann, Vorsitzender der Geschäftsführung der BG ETF, die Bedeutung der Fusion. Axel Apsel, Hauptgeschäftsführer der BGFW, ergänzt:

Weitere Informationen

Monika Abels, BGFW
E-Mail: monika.abels@bgfw.de
Holger Zingsheim, BG ETF
E-Mail: zingsheim.holger@bgetf.de

Europäische Arbeitsschutzinstitute gründen Forschungsverbund

Das Institut für Arbeitsschutz (BGIA) der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung und zwölf weitere europäische Forschungsinstitute haben am 7. November 2008 in Dublin einen Forschungsverbund gegründet. Ziel ist, die wissenschaftlichen Einrichtungen noch enger zu vernetzen und ihre Forschungsaktivitäten zu koordinieren. Bereits seit November 2003 besteht die Partnerschaft PEROSH, Abkürzung für das englische „Partnership for European Research in Occupational Safety and Health“. Nun wird aus der Interessenvertretung ein echter Forschungsverbund, der in den nächsten Jahren eigeninitiativ acht aktuelle Arbeitsschutzthemen bearbeiten will. „Ursprünglich ging es uns darum, gemeinsam das Thema sichere und gesunde Arbeit im Forschungsprogramm der europäischen Kommission zu platzieren. Nun sind wir ein echter Forschungsverbund“, sagt Professor Dietmar Reinert, stellvertretender BGIA-Leiter und Mitglied der PEROSH-Führungsmannschaft. Im Verbund untersucht werden künftig zum Beispiel die Anforderungen an die Sicherheit und den Gesundheitsschutz älterer Arbeitnehmer, die möglichen Gefährdungen durch die Nanotechnologie und der Einfluss einer Sicherheitskultur auf das Unfallgeschehen am Arbeitsplatz.

Da die neue Form der Partnerschaft sehr viel mehr Abstimmung erfordert, sucht PEROSH ab 2009 einen eigenen Koordinator mit Sitz in Brüssel.



Foto: photodisc

Weitere Informationen

<http://www.perosh.org/home.html>

Netzwerk für pflegende Angehörige gegründet



Foto: Fotolia

In Nordrhein-Westfalen entsteht ein Netzwerk zum „Gesundheitsschutz für nicht erwerbsmäßig Pflegende“. Initiiert durch die Unfallkasse Nordrhein-Westfalen startet das Projekt „Neuheit für Pflege“ zunächst in Dortmund und Solingen. Mit dem Projekt soll die psychische und körperliche Gesundheit der Angehörigen geschützt und sie dadurch in ihrem Engagement weiter gestärkt werden. Wissenschaftlich wird das Projekt durch das Institut für Pflegewissenschaft der Universität Witten/Herdecke begleitet.

Derzeitige Träger von „Neuheit für Pflege“ sind: Unfallkasse Nordrhein-Westfalen, Barmer Ersatzkasse, Landesstelle pflegender Angehöriger, Stadt Dortmund, Stadt Solingen sowie der Ausschuss Altenhilfe LAG.

Weitere Informationen

www.gesundheitsdienstportal.de > Pflegende Angehörige

Anzeige

MARTOR
Solingen

Die Experten für sicheres Schneiden

Martor-Easysafe
No. 121001

Schneidet mühelos:

- Papier und Folie
- Klebebänder
- Säcke
- Kartonomieifungen aus Kunststoff

Klinge ist verletzungssicher eingebettet.



Besuchen Sie uns im Internet unter:

www.martor.de

Martor KG
D - 42648 Solingen
Tel. +49 212 25805-0
Fax +49 212 25805-55
info@martor.de



Gewalt am Arbeitsplatz

Tatort Jobcenter

Die psychischen Belastungen für die Beschäftigten in den Arbeitsgemeinschaften von Sozial- und Arbeitsämtern sind groß: Zur hohen Arbeitsdichte kommt die Angst vor Übergriffen. Um die Verwaltungen bei der Prävention zu unterstützen, wurde das Projekt „abba“ ins Leben gerufen.



Zusammenfassung

Gewalt ist längst auch zu einem Arbeitsschutzthema geworden. Übergriffe auf Mitarbeiter privater und öffentlicher Verwaltungen haben in den letzten Jahren deutlich zugenommen. Die Unfallversicherungsträger haben auf diese Entwicklung reagiert und Programme zur Prävention von Gewalt durch Dritte am Arbeitsplatz entwickelt. Der Artikel beschreibt erste Ergebnisse einer umfangreichen Mitarbeiterbefragung. Erstmals legen wir Befunde zur Art und Häufigkeit von Übergriffen und Gewalt durch Kunden vor. Spektakuläre Gewaltereignisse wie Geiselnahmen scheinen in Jobcentern aber noch die Ausnahme darzustellen. Arbeitsbelastungen haben Auswirkungen auf die Mitarbeiter in Jobcentern. Hier ergeben sich charakteristische Belastungsprofile, die neben einer allgemeinen Gefährdung durch die Art der Tätigkeit auch auf Ursachen für Gewalt und Übergriffe bei den Mitarbeiter hinweisen.

Die Statistik der Unfallkassen ist eindeutig: Meldepflichtige Arbeitsunfälle mit „aggressiven Handlungen“ als Unfallursachen und „Schockzuständen“ als Unfallfolgen nehmen seit Jahren zu (Bundesverband der Unfallkassen, 2005). Inzwischen haben 5,4 Prozent aller Unfallmeldungen aus der öffentlichen Verwaltung psychisch extrem belastende Ereignisse zum Gegenstand (DGUV, 2008). Besonders betroffen sind Beschäftigte der Arbeitsgemeinschaften von Sozial- und Arbeitsämtern, der ARGEn. Die ARGEn wurden nach der Zusammenlegung von Sozial- und Arbeitslosenhilfe im Jahr 2005 gegründet. Sie zahlen das Arbeitslosengeld II aus, beraten und fördern die Arbeitssuchenden und vermitteln Stellen. Unfallmeldungen an die Unfallkasse des Bundes zeigen teilweise extreme Formen von Übergriffen, bis hin zu Bedrohungen mit Messern, Äxten und Schusswaffen. Die Folgen von Gewaltereignissen sind aus Sicht der Unfallversicherungsträger nicht zu vernachlässigen und müssen auch den Verantwortlichen in den Betrieben vor Augen geführt werden. Zwar dürfte der Großteil der vor allem verbal aggressiven Übergriffe ohne erkennbare Folgen verlaufen, in Fällen massiver Gewaltanwendung oder lange anhaltender Bedrohung ist jedoch auch mit zum Teil dramatischen Folgen bis hin zu posttraumatischen Belastungsstörungen und weiteren psychischen Erkrankungen wie Depressionen und Angsterkrankungen zu rechnen (Resick & Maerker, 2003).

Die Situation in den Arbeitsgemeinschaften

Die Arbeitsbelastung der Beschäftigten der ARGEn ist hoch: Die rechtliche Grundlage

Abstract

Violence has recently become an important issue in occupational safety. Assaults upon employees in public administrations have considerably increased in the last decades. In answer to this development, public accident insurers have designed third party violence-prevention programmes. This article describes first findings of a wide employee survey. For the first time, we now have findings on modality and frequency of assaults and third party violence. It seems that spectacular events like job-centre hostage taking are becoming the exception. Employee stress levels on the other hand, do have a relevant function, resulting in characteristic pressure profiles. These profiles serve as an indicator of the general hazardousness of the occupation, as well the cause of violence and assaults on the staff members.

von Hartz IV ist neu und komplex, die Anspruchsberechnungen sind kompliziert. Dies stellt hohe qualitative Anforderungen an die Mitarbeiter. Hinzu kommen strukturelle Probleme: Unterschiedliche Ausbildungen, Qualifizierungen und Gehaltsstrukturen der Beschäftigten sowie häufig wechselnde Vorgesetzte erschweren die Zusammenarbeit. Schwer wiegen auch die Aspekte der zu leistenden Emotionsarbeit, die sich in erster Linie aus dem häufig schwierigen Klientel, fehlendem Raum für die psychischen Probleme der Klienten, starken emotionalen Belastungen zum Beispiel durch häufige Anfeindungen und dem Zwang ergibt, wahre Emotionen im Kundenkontakt zu verbergen. Und: Hartz IV ist ein wenig geliebtes Gesetz. Gegner kritisieren vor allen Dingen die zu geringen Leistungen. ARGE-Beschäftigte werden von vielen als Vertreter dieser neu-

en „sozialen Härte“ angesehen. Kurz: Die Beschäftigten der ARGEn sind besonderen psychischen Belastungen ausgesetzt. Dies macht eine Verbesserung der Arbeitssituation dringend erforderlich.

Das Projekt abba

Einige Unfallkassen haben auf diese Entwicklung reagiert – mit dem Projekt „Arbeitsbelastungen und Bedrohungen in Arbeitsgemeinschaften nach Hartz IV“ (abba). Erklärtes Ziel: die Belastungen verringern und Übergriffe möglichst verhindern. Kommt es doch zu gewalttätigen Übergriffen, soll eine schnelle und professionelle psychologische Betreuung helfen. Am Anfang des Projektes steht die Analyse: In einer Befragung können die Beschäftigten angeben, was sie belastet und wie oft Übergriffe vorkommen. ▶



abba: Das Projekt in Kürze

Das Projekt „Arbeitsbelastungen und Bedrohungen in Arbeitsgemeinschaften nach Hartz IV“ – kurz abba – ist ein Modellprojekt, in dem fünf Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand in enger Zusammenarbeit mit Verwaltungen Maßnahmen gegen Gewalt und psychische Fehlbelastungen erarbeiten. Partner sind die Unfallkasse des Bundes, die Unfallkassen aus Nordrhein-Westfalen, Berlin und Rheinland-Pfalz sowie der Gemeindeunfallversicherungsverband Hannover. abba wird in fünf Schritten umgesetzt:

1. **Konzeption:** Ziele festlegen, Projektstrukturen aufbauen
2. **Analyse:** Mitarbeiter- und Expertenbefragung, Beurteilung der Arbeitsbedingungen, Analyse der Unfallmeldungen, Ableitung von Maßnahmen
3. **Maßnahmenumsetzung:** Technische, organisatorische und personenbezogene Maßnahmen (z. B. Gestaltung des Arbeitssystems, Schulungen)
4. **Überprüfung:** Vorher-Nachher-Vergleich, Erfolgsfaktoren ableiten
5. **Transfer:** Wissen anderen Ämtern zur Verfügung stellen, Netzwerke bilden, Beispiele guter Praxis bereitstellen



„Spektakuläre Gewaltereignisse wie Geiselnahmen oder massive Übergriffe sind glücklicherweise in den Jobcentern die Ausnahme. Die Beschäftigten sind aber täglich aggressivem Verhalten wie Beschimpfungen, Bedrohungen und Beleidigungen ausgesetzt und mit alkoholisierten Kunden konfrontiert.“

Aus den Ergebnissen der Befragung ergibt sich ein detaillierter Einblick in die betreffende ARGE: wie sie funktioniert, wo es Reibungen gibt und in welchen Bereichen es gut läuft. Mitarbeiter, Führungskräfte und die Unfallkassen erarbeiten dann gemeinsam Lösungsvorschläge für die Probleme auf den drei Ebenen Technik, Organisation und Person (TOP). Besonders wichtig ist, dass Beschäftigte, die Übergriffe erlebt haben, nicht alleingelassen werden. Hier hilft ein betriebliches Betreuungskonzept. Sind die Maßnahmen umgesetzt, wird zirka nach

einem Jahr überprüft, ob und wie sie gewirkt haben. Dazu werden die Beschäftigten ein zweites Mal befragt. Das Projekt wird seit Februar 2008 bundesweit in zwölf ARGEn umgesetzt. Bis zum Zeitpunkt der Manuskripterstellung waren vier ARGEn untersucht worden.

Erste Ergebnisse

Die Ersterhebungen sind in vier ARGEn abgeschlossen. Insgesamt wurden 472 Beschäftigte befragt.

Die Teilnahmequote bei den Befragungen liegt im Durchschnitt bei 69,2 Prozent und ist für eine betriebliche Erhebung außerordentlich hoch. Knapp 60 Prozent der Befragten waren Frauen. Die Ergebnisse der ersten Befragungen zeichnen ein sehr deutliches Bild der allgemeinen Arbeitsbelastung der Beschäftigten. Spontan nennen die Mitarbeiter im Interview in allen Einrichtungen die hohe Arbeitsbelastung. Während nach Planung ein Sachbearbeiter in der Leistungsabteilung 130 Fälle betreuen soll, sind es tatsächlich bis zu 250. Und in der Abteilung Markt/Integration wird von Fallzahlen um die 300 je Sachbearbeiter berichtet.

Tabelle 1: COPSOQ-Skalen, deskriptive Ergebnisse (50 +/- 10); N zwischen 464 und 472

Skalen	Mittelwert	Standardabweichung
Quantitative Anforderungen	52,6	10,5
Emotionale Anforderungen	45,9	10,6
Anforderungen, Emotionen zu verbergen	53,5	12,5
Work – Privacy (Family) Conflict	48,8	14,3
Einfluss bei der Arbeit	42,4	9,7
Entscheidungsspielraum	58,1	9,2
Entwicklungsmöglichkeiten	49,1	9,3
Bedeutung der Arbeit	45,9	10,3
Verbundenheit mit Arbeitsplatz (Commitment)	46,1	9,5
Rollenklarheit	48,5	8,9
Rollenkonflikte	52,8	8,9
Führungsqualität	50,7	12,9
Soziale Unterstützung	52,4	9,9
Feedback	49,2	10,4
Soziale Beziehungen	48,5	14,2
Gemeinschaftsgefühl	50,9	9,1

Dieses Bild bestätigt sich auch in den Selbstauskünften des COPSOQ (Tabelle 1). Demnach zeigen die Beschäftigten der Arbeitsgemeinschaften folgendes Belastungsprofil: Quantitative Anforderungen (52,6), Anforderungen, Emotionen zu verbergen (53,5) und Rollenkonflikte (52,8) sind moderat erhöht, Rollenklarheit (48,5) ist moderat und der Einfluss bei der Arbeit (42,4) deutlich verringert. Eher neutral bewertet werden das Führungsverhalten (50,7), Feedback (49,2), die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie (48,8) und die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten (49,1).

Der unmittelbar arbeitsplatzbezogene Entscheidungsspielraum (58,1) und die emotionalen Anforderungen (45,9) werden deutlich, die soziale Unterstützung durch Kollegen (52,4) wird nur moderat positiv bewertet. Interessant sind die negativen Bewertungen zur Bedeutung der Arbeit (45,9) und zur

„ Besonders auffallend sind die unterschiedlichen Belastungen in den Leistungs- und Vermittlungsabteilungen der ARGE n. In Ersteren klagen die Beschäftigten über sehr hohe quantitative Anforderungen, Probleme bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, wenig Einfluss bei der Arbeit und über wenig Entscheidungsspielraum. In den Vermittlungsabteilungen liegen die Probleme eher in der geringen Bedeutung der Arbeit, Rollenkonflikten und in wenigen beziehungsweise schlechten sozialen Beziehungen am Arbeitsplatz. Außerdem zeigen Beschäftigte der Leistungsabteilungen deutlich erhöhte Werte auf der Stress-/Burnout-Skala. “

Foto: DGUV



Dr. Rolf Manz, Diplom-Psychologe, leitet das Referat „Psychische Gesundheit“ bei der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung und ist Leiter des Projekts „Arbeitsbelastungen und Bedrohungen in Arbeitsgemeinschaften“ (abba).

Verbundenheit mit dem Arbeitsplatz (46,1). Beide Werte liegen 0,4 Standardabweichungen unter der Norm. Eine auffallende Diskrepanz zeigen die Anforderungen, Emotionen zu verbergen (53,5) im Vergleich zu den erlebten emotionalen Anforderungen (45,9).

Bezüglich Zufriedenheit und Gesundheit ergab sich folgendes Bild (vgl. **Tabelle 2**):

- Die Arbeitszufriedenheit wird als auffallend hoch eingeschätzt (57,4).
- Emotionale Erschöpfung/Burnout ist tendenziell erhöht (5,7).

- Die Belastungen durch psychosomatische Beschwerden liegen im neutralen Bereich (4,7).

Die Angaben zu Bedrohungen und Übergriffen sind sehr detailliert. Erwartungsgemäß sind die Angaben nicht normal verteilt. Es wurde daher ein Grobraster zur Auswertung verwendet, das zwar auf Mittelwerten basiert, diese jedoch nicht als Testgröße verwendet. Mittelwerte, die über 220/Jahr liegen, lassen auf tägliche, Mittelwerte über 48 und unter 220 auf wöchentliche und Mittelwerte

über zehn und unter 48 auf monatliche Manifestationen schließen. Die Ergebnisse durch diese Einteilung zeigt **Tabelle 3**.

Obwohl für das Instrument noch keine Referenzdaten vorliegen, zeichnet sich doch ein recht eindeutiges Bild der Belastungen und Bedrohungen für die Beschäftigten ab. Im Vordergrund stehen Verweigerungen der Mitarbeit (Regulationshindernisse), alkoholisierte Kunden und alltägliche verbale Aggressionen wie Beschimpfungen und Beleidigungen. Obwohl massive Übergriffe eher die Ausnahme darstellen, fühlen sich nur 28,9 Prozent der Beschäftigten nie am Arbeitsplatz bedroht. 61,3 Prozent fühlen sich gelegentlich und zirka zehn Prozent sogar oft bedroht.

Tabelle 2: Arbeitszufriedenheit (COPSQ, 50 +/- 10), Burnout (BHD, 5 +/- 2) und psychosomatische Symptome (KÖPS-K, 5 +/- 2) deskriptive Ergebnisse

	N	Mittelwert	Standardabweichung
Arbeitszufriedenheit	472	57,4	10,8
BHD_STN	470	5,7	2,5
KPS_STN	445	4,7	2,1

Tabelle 3: Die Formen von Bedrohung und Übergriffen im Kundenverkehr nach Häufigkeit

täglich (Mittelwert > 220/Jahr)	wöchentlich (Mittelwert > 48/Jahr)	monatlich (Mittelwert > 10/Jahr)
Kunden alkoholisiert oder unter Drogeneinfluss	Kunden randalieren	Mitarbeiter wird durch Kunden bedroht
Verbale Aggressionen gegen Mitarbeiter	Kunden reichen Beschwerde ein	Mitarbeiter ist sexueller Aggression ausgesetzt
Kunde verweigert • Mitarbeit • Auskunft • Kontaktaufnahme		Kunden verbreiten Gerüchte, üble Nachrede

Arbeitsbereiche im Vergleich

Die wesentlichsten Aufgaben der Arbeitsgemeinschaften beziehungsweise Jobcenter lassen sich in die Bereiche Leistung (zum Beispiel Grundsicherung) und Markt/Integration (Vermittlung in den Arbeitsmarkt, Förderung der Wiederaufnahme einer Tätigkeit) einteilen. Wir haben beide Arbeitsbereiche hinsichtlich der Belastungen und Belastungsfolgen verglichen.

Die Beschäftigten der Arbeitsgemeinschaften unterscheiden sich auffallend hinsichtlich ihrer wahrgenommenen Arbeitsbelastungen. Sieben von 15 untersuchten Merkmalen der Arbeitsbelastungen weisen Unterschiede zwischen den Beschäftigten der Integrations- und denen der Leistungsabteilungen aus. ▶

Die Methodik

Im Rahmen der Befragung werden strukturelle und organisatorische Bedingungen, Belastungen aus dem Berufsalltag, Belastungs- und Beanspruchungsfolgen sowie spezielle Gefährdungen durch Übergriffe und Bedrohungen erfasst. Folgende Fragebogen kommen zum Einsatz:

Das Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ), (dt. Nübling et al., 2005). Der Fragebogen besteht aus 20 Skalen mit 63 Items. Erfasst werden Anforderungen, Kontrolle und soziale Beziehungen sowie Arbeitszufriedenheit. Referenzwerte liegen für über 2.500 Personen vor.

Formen der Bedrohung im Kundenverkehr (FOBIK), (Arnold & Manz, 2007). Der Fragebogen wurde für diese Studie entwickelt, da im deutschsprachigen Raum kein geeignetes Messinstrument zur Erfassung von aggressivem Kundenverhalten existiert. Die drei Dimensionen des Fragebogens unterscheiden hinsichtlich direkter/indirekter, physischer/verbaler und aktiver/passiver Gewalt.

Das Beanspruchungsscreening für Humandienstleistungen (BHD), (Hacker & Reinhold, 1999). Dieser Fragebogen umfasst mehrere Skalen, von denen nur die Skala Emotionale Erschöpfung als Aspekt des Burnout verwendet wurde. Sie umfasst zwölf Items. Die Skala ist normiert, es liegen Referenzdaten vor.

Fragebogen für körperliche, psychische und soziale Beeinträchtigungen (KÖPS), (Manz, 1998). Die Kurzform des Fragebogens umfasst 18 Items. Erfragt werden typische Beschwerden, wie sie im Rahmen von psychischen Störungen auftreten. Alters- und Geschlechtsgruppennormen von N = 900 Personen liegen vor.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Leistungsabteilungen berichten über mehr quantitative Anforderungen, mehr Probleme mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, weniger Einfluss bei der Arbeit und weniger Entscheidungsspielraum bei ihrer Tätigkeit. Beschäftigte der Integrationsabteilungen dagegen berichten von einer geringeren Bedeutung der Arbeit, mehr Rollenkonflikten und weniger beziehungsweise schlechteren sozialen Beziehungen am Arbeitsplatz.

Die Beschäftigten der Leistungsabteilungen zeigen deutlich erhöhte Werte auf der Stress-/Burnout-Skala. Der Gruppenmittelwert liegt mit einem Wert von 6,1 bereits eine halbe Standardabweichung über dem Normwert. Die Werte für psychosomatische Beschwerden sind auf Gruppenebene für beide Bereiche unauffällig. Dies trifft auch für die Arbeitszufriedenheit zu.

Interpretation

In der Gesamtbetrachtung fällt seitens der Belastungen vor allem der Einfluss bei der Arbeit als deutlich unterdurchschnittlich auf. Mit einem Wert von 42,4 ist dieser über

0,7 Standardeinheiten unter der Norm. Dies lässt darauf schließen, dass die Arbeitsinhalte und die Verfahrensweisen bei der Arbeit sehr stark vorgegeben sind und kaum Möglichkeiten zur Variation und individuellen Anpassung erlauben. Die Beschäftigten berichten auffallend oft von gering erlebten emotionalen Anforderungen aus ihrer Tätigkeit. Mit einem Wert von 45,9 liegen die erlebten emotionalen Anforderungen um mehr als 0,4 Standardeinheiten unter der Norm. Dies lässt darauf schließen, dass sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Durchschnitt gut von den emotionalen Anforderungen aus der Tätigkeit, die tendenziell über dem Normwert liegen (53,5), distanzieren können. Sowohl die Bedeutung der Arbeit (45,9) als auch die Verbundenheit mit dem Arbeitsplatz (46,1) liegen mit 0,4 Standardeinheiten unter der Norm. Auffallend ist die hohe Arbeitszufriedenheit (57,4); sie liegt deutlich über der Norm und steht im Kontrast zur fehlenden Verbundenheit mit dem Arbeitsplatz und zur fehlenden Bedeutung der Arbeit. Die Trias aus fehlendem Einfluss, mangelnder Bedeutung und



Verbundenheit mit der Tätigkeit gibt Grund zur Besorgnis: Sie weist darauf hin, dass die Tätigkeit in den Jobcentern durch rigide Vorgaben geprägt ist und nicht allzu viel Ansehen bei den Beschäftigten genießt.

Die Diskrepanz aus wahrgenommener und erlebter emotionaler Belastung gibt ebenfalls Anlass zur Besorgnis. Es ist nicht auszuschließen, dass die mangelnde Identifikation mit der Tätigkeit sich in einer distanzierten und damit potenziell kundenunfreundlichen Haltung niederschlägt (Manz, 2008). Gestützt wird diese These auch durch vereinzelte Hinweise aus den Interviews, die darauf schließen lassen, dass seitens der Beschäftigten eine kundenfreundliche Grundhaltung nicht durchgängig anzutreffen ist. Die Abwehr von emotionalen Belastungen ist auch aus anderen Studien bekannt (Hacker & Looks, 2007). Im Kontrast hierzu steht jedoch die auffallend hohe Arbeitszufriedenheit. Auch hier gibt es Hinweise aus den Interviews, dass es sich dabei teilweise um ein „Kontrastphänomen“ handeln könnte: Zumindest ein Teil

der Beschäftigten hat nach Arbeitslosigkeit in einer ARGE wieder Arbeit gefunden. Auch werden die Rahmenbedingungen wie Arbeitszeiten, Urlaubsregelung et cetera als durchweg positiv erlebt. Von besonderer Bedeutung für die Arbeitszufriedenheit scheint aber auch der im Allgemeinen sehr gute soziale Zusammenhalt am Arbeitsplatz zu sein. Obwohl massive Bedrohungen und Übergriffe eher die Ausnahme sind, fühlen sich nur zirka 29 Prozent der Mitarbeiter nie bedroht. Immerhin 71 Prozent fühlen sich zumindest gelegentlich am Arbeitsplatz bedroht. Im Vordergrund stehen aber Belastungen durch kundenbedingte Regulationshindernisse und Regulationserschwernisse wie die Verweigerung der Mitarbeit durch die Kunden, sowie verbale Aggressionen. Im Vergleich der Tätigkeitsgruppen zeigen sich charakteristische Unterschiede zwischen den Beschäftigten der Leistungs- und denen der Integrationsabteilungen. In den Leistungsabteilungen dominieren die rein quantitativen Arbeitsbelastungen und damit einhergehend Probleme mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Auch haben diese Beschäftigten extrem wenig Einfluss auf die Inhalte und Organisation ihrer Tätigkeit und aufgrund enger

Das kann helfen: Verbesserungsansätze

Schon durch technische Veränderungen können in den Jobcentern Übergriffe deutlich verringert werden. Beispiele dafür sind: eine ansprechende Gestaltung des Wartebereichs, um eine entspannende und deeskalierende Atmosphäre zu schaffen, der Verzicht auf Allein Arbeitsplätze und die Schaffung zusätzlicher Fluchtmöglichkeiten in den Büros. Computergestützte Notrufsysteme sind fast schon eine Selbstverständlichkeit. Auch eine andere Arbeitsorganisation, zum Beispiel zur Vermeidung langer Wartezeiten, kann die Situation entschärfen. Parallel zu diesen Maßnahmen können die Mitarbeiter geschult werden, wie sie sich in kritischen Momenten am besten verhalten. Stichwort Deeskalation: Woran kann man gefährliche Situationen erkennen? Und wie kann man verhindern, dass sie sich weiter aufschaukeln? Ebenso wichtig ist, dass Mitarbeiter, die Übergriffe erlebt haben, nicht alleingelassen werden. Hier hilft ein betriebliches Betreuungskonzept, das im Wesentlichen die psychologische Erste Hilfe durch Kollegen sowie eine professionelle Notfallversorgung umfasst.

Weitere Informationen

www.inqa.de > Themen >
Traumatische Ereignisse >
gewaltfreier Arbeitsplatz

Fotos: Dominik Buschardt



(gesetzlicher) Vorgaben fehlen weitgehend eigene Entscheidungsmöglichkeiten. Demgegenüber klagen die Beschäftigten der Integrationsabteilungen über Rollenkonflikte aus ihrer Tätigkeit. Oft scheitern individuell angemessene Integrationsversuche an institutionellen Rahmenbedingungen, andererseits müssen statistische Vorgaben eingehalten werden (Vermittlungsquoten), ohne dass die Handlungsmöglichkeiten dafür bereitstünden oder der Arbeitsmarkt dies objektiv zuließe. Besonders auffällig ist die mangelhaft erlebte Bedeutung der Arbeit. Dies ist möglicherweise auf die schwere Vermittelbarkeit von Langzeitarbeitslosen zurückzuführen und Ausdruck des oben beschriebenen Rollenkonflikts.

Diskussion

Die Entwicklung der Dienstleistungsgesellschaft birgt für viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zunehmend Gefahren, die nicht immer richtig eingeschätzt werden. Gerade an der Schnittstelle von sozialen Belangen der Betreuten und den Verwaltungsaufgaben der Beschäftigten entzündeten sich die Konflikte, die zu Übergriffen und Gewalttaten führen können. Neben technischen und organisatorischen Maßnahmen sind daher vor allem Maßnahmen der Qualifikation der Beschäftigten, aber auch die Schaffung von organisatorischen Rahmenbedingungen (zum Beispiel die Entlastung von Regulationshindernissen durch Arbeitsteilung, Vertretungsregelungen, klare Organisationsregeln für das Verhalten in besonderen Situationen wie Hausverbote, Straftaten oder alkoholisierten Kunden) erforderlich, um zu einer Verbesserung der Situation zu führen. Die summarisch dargestellten Ergebnisse aus vier ARGEen verweisen noch unscharf auf die konkreten Probleme vor Ort. Für jede am Projekt „abba“ teilnehmende ARGE liegen spezifische, auch auf Unterstandorte heruntergebrochene Ergebnisse vor, die Ausgangspunkte für Interventionsmaßnahmen sind. Die in den Unternehmen

eingeleiteten Maßnahmen reichen von der Umorganisation der Arbeitsabläufe, der Schulung der Beschäftigten in Gesprächsführung und Kundenkontakt, der Verbesserung von Unterweisungen, der Sicherheitsberatung durch die Kriminalpolizei, der Klärung rechtlicher Fragen bei der Anzeige von Straftaten, der Regelung von Hausverboten und dem Verhalten in akuten Situationen bis hin zur Sensibilisierung der Führungskräfte für belastete Beschäftigte und die Nachbetreuung von Mitarbeitern, die von Übergriffen betroffen sind im Rahmen einer psychologischen Ersten Hilfe.

Autoren

Rolf Manz, Diana Boden, Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung, Abteilung Sicherheit und Gesundheit, rolf.manz@dguv.de, diana.boden@dguv.de

Jan Hetmeier, Unfallkasse des Bundes, jan.hetmeier@uk-bund.de

Katrin Päßler, Unfallkasse Nordrhein-Westfalen, k.paessler@unfallkasse-nrw.de

Sabine Laskus, Unfallkasse Rheinland-Pfalz, s.laskus@ukrlp.de

Viola Erckens, Gemeinde-Unfallversicherungsverband Hannover, Landesunfallkasse Niedersachsen, viola.erckens@guvh.de

Heike Arndt, Unfallkasse Berlin, h.arndt@unfallkasse-berlin.de



Literatur

Arnold, J.; Manz, R.: Analyse und Prävention gewalttätiger Übergriffe im Kundenverkehr. In: Metz, R. (Hrsg.): Psychologie der Arbeitssicherheit und Gesundheit. Arbeitsschutz, Gesundheit und Wirtschaftlichkeit, Kröning 2007, S. 167–171

Bundesverband der Unfallkassen BUK (Hrsg.): Unfallstatistik 2004, München 2005

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung DGUV (Hrsg.): Unfallstatistik für den öffentlichen Dienst 2007, Sankt Augustin 2008

Hacker, W.; Reinhold, S.: Beanspruchungsscreening für Humandienstleistungen (BHD-System), Frankfurt 1999

Hacker, W.; Looks: Knowledge Work in Human Services – A Cross-Sectional Pilot Study. In: Richter, P, Peiro, J. M. & Schaufeli, W. B. (Eds.): Organizational Psychology and Health Care, München 2007, S. 195–214

Manz, R.: KÖPS: Ein Fragebogen für körperliche, psychische und soziale Symptome. Manual, Testbögen und Zubehör, Frankfurt 1998

Manz, R.: Violence and harassment in the workplace. Poster, Berlin 2008

Nübling, M.; Stöbel, U.; Hasselhorn, H-M.; Michaelis, M. & Hofmann, F.: Methoden zur Erfassung psychischer Belastungen. Erprobung eines Messinstrumentes (COPSOQ). In: Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Dortmund/Berlin/Dresden 2005

Resick, P.; Maercker, A.: Stress und Trauma. Grundlagen der Psychotraumatologie, Bern 2003



Foto: DGUV

Prävention lohnt sich

Die Position der Selbstverwaltung der Gesetzlichen Unfallversicherung zur Prävention

Vorausschauend präventiv handeln, um nachhaltig zu wirken – diese Überzeugung verbirgt sich hinter der Präambel und den elf Leitsätzen des neuen Positionspapiers. Die Spitzen der Selbstverwaltungen aller Berufsgenossenschaften und Unfallkassen haben es in der Mitgliederversammlung der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) am 28. November 2008 in Fulda beschlossen.

Die Vorläufer

Ein Jahr intensiver Beratungen in den Gremien der DGUV fand damit einen ersten Abschluss. Das knappe Zeitfenster hatte der Vorstand der DGUV kurz nach der Fusion vorgegeben, um eine neue gemeinsame Position der Selbstverwaltung aller Mitglieder der DGUV bis zum Herbst 2008 zu entwickeln. Die beiden Vorläuferverbände der DGUV verfügten über Beschlüsse ihrer Mitgliederversammlungen zur Prävention, die als „Bonner Erklärung“ des HVBG und als „Potsdamer Erklärung“ des BUK bezeichnet wurden. Auf ihnen konnte das neue Positionspapier aufbauen. Vorberatungen in der Präventionsleiter- und in der Geschäftsführerkonferenz legten dem Vorstand viele gute Argumente und Bausteine vor, wie unter dem Motto „Prävention lohnt sich“ eine Präventions-

strategie der Unfallversicherungsträger und ihres Verbandes auf gemeinsame Ziele hin gestaltet werden könnte. Die im selben Zeitraum entwickelte Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA) wurde in der präventionspolitischen Neuorientierung der Berufsgenossenschaften, der Unfallkassen und ihres Dachverbandes DGUV natürlich berücksichtigt. Nach der grundsätzlichen Positionierung in der Präambel wurden die Kernaussagen in elf prägnanten Leitsätzen zusammengefasst. Auch kritische Stimmen, die sich anfangs an Umfang und Darstellung der Vorläufererklärungen orientierten, konnten im Laufe des Prozesses überzeugt werden, dass mit diesen Leitsätzen alle wesentlichen Belange der Präventionsarbeit angesprochen und behandelt werden. Deshalb konnte das Positionspapier am Ende des Prozesses der Mitgliederversammlung mit jeweils ▶

einvernehmlichen Beschlüssen der Präventionsleiter/-innen und der (Haupt-) Geschäftsführer/-innen der DGUV-Mitglieder sowie des DGUV-Vorstandes vorgelegt werden – sicherlich ein seltenes, dem Thema angemessenes gutes Ergebnis.

Ein neues Element: Umsetzungsempfehlungen

Ganz neu und ganz wesentlich sind die Umsetzungsempfehlungen: Jedem Leitsatz wurden Vorschläge zur qualitativen und quantitativen Umsetzung zugeordnet. Hierin steckt der eigentliche Auftrag, der sich an die Mitglieder der DGUV richtet. Sie sind aufgefordert, an diesen Zielvorstellungen ihre Präventionsarbeit in den kommenden Jahren auszurichten. Diese Umsetzungsvorschläge bilden gleichzeitig die Grundlage einer gezielten Berichterstattung der UVT an die eigene Selbstverwaltung sowie – in regelmäßigen Abständen von etwa zwei Jahren – auch an die Mitgliederversammlung der DGUV.

Auftrag an den Grundsatzausschuss Prävention und den Hennefer Kreis

Auf der hauptamtlichen Seite hatte der Vorstand den neu aus den Konferenzen der Geschäftsführer und Präventionsleiter gegründeten gemeinsamen „Hennefer Kreis“ für Grundsatzfragen der Prävention beauftragt. Angesichts der Zeitvorgabe war man sich im „Hennefer Kreis“ der Herausforderung bewusst, nur durch ein straffes Zeit- und Projektmanagement die Erarbeitung der Positionen und die Beteiligung aller Mitglieder der DGUV sicherstellen zu können. Auf der

ehrenamtlichen Seite wurde der Grundsatzausschuss Prävention vom Vorstand beauftragt, den Weg hin zum gemeinsamen Positionspapier zu begleiten.

Die Selbstverwaltung aller DGUV-Mitglieder wurde einbezogen

Die erste Phase der Bearbeitung wurde Ende August 2008 abgeschlossen, als der Grundsatzausschuss Prävention den Entwurf des Positionspapiers mit den Umsetzungsempfehlungen zum Versand an alle Mitglieder der DGUV frei gab. Die Selbstverwaltungen aller Unfallkassen und Berufsgenossenschaften haben sich inhaltlich mit dem Entwurf des Positionspapiers befasst. Deutlich mehr als die Hälfte der DGUV-Mitglieder hat bis Ende Oktober dem Verband eine Stellungnahme übersandt.

Fast ausnahmslos wurde die Notwendigkeit für das neue Positionspapier bestätigt, viele begrüßten die Initiative ausdrücklich. Alle Stellungnahmen der Mitglieder wurden von dem Grundsatzausschuss Prävention und dem „Hennefer Kreis“ erörtert und weitestgehend berücksichtigt. Die so entstandene Fassung der „Position der Selbstverwaltung der gesetzlichen Unfallversicherung zur Prävention“ wurde dann fristgerecht Anfang November 2008 der Mitgliederversammlung vorgelegt.

Vision Zero

Das neue Positionspapier enthält schon in der Einleitung die klare Festlegung, dass Arbeits-, Schul- und Wegeunfälle, Berufskrankheiten und arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren mit allen geeigneten

Mitteln verhindert werden sollen. Für die Umsetzung dieses Ziels bekennen sich damit die Unfallversicherungsträger und ihre Selbstverwaltungen zur „Vision Zero“, einem Handlungsziel, das vor kurzem auch der Deutsche Verkehrssicherheitsrat durch einen Vorstandsbeschluss zum Maßstab seiner Arbeit gemacht hat. Weiter sagt das Positionspapier wörtlich, dass „Arbeitswelt und Bildungseinrichtungen so zu gestalten sind, dass menschengerechte und gesundheitsförderliche Maßnahmen die Menschen in die Lage versetzen, unabhängig von ihren persönlichen Voraussetzungen zur wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Wertschöpfung beitragen zu können“.

Besser und verständlicher kann man den gesetzlichen Präventionsauftrag „mit allen geeigneten Mitteln“ kaum beschreiben! Das Positionspapier bekennt sich aber ebenso deutlich dazu, dass „durch Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit Qualität und Produktivität erhöht werden“.

Beschluss der Mitgliederversammlung

Einvernehmlich und ohne Stimmenthaltung wurde das neue Positionspapier „Prävention lohnt sich: Die Position der Selbstverwaltung der gesetzlichen Unfallversicherung zur Prävention“ schließlich am 28. November 2008 in der DGUV-Mitgliederversammlung 2/2008 in Fulda beschlossen und löst damit die „Bonner Erklärung“ und die „Potsdamer Erklärung“ ab. Das neue Positionspapier ist am 1. Dezember 2008 in Kraft getreten und damit jetzt das „Grundgesetz der Prävention“ der Berufsgenossenschaften und der Unfallkassen.

Autoren

Foto: DGUV



Dr. Walter Eichendorf

Stv. Hauptgeschäftsführer,
Deutsche Gesetzliche
Unfallversicherung – DGUV
E-Mail: walter.eichendorf@dguv.de

Foto: DGUV



Dr. Edith Perlebach

Leiterin des Referats
„Gesellschaftlicher Wandel
und Demographie“,
Deutsche Gesetzliche
Unfallversicherung – DGUV
E-Mail: edith.perlebach@dguv.de

Leitlinien und Umsetzung

Der internationale Wettbewerb und der demographische Wandel stellen Wirtschaft und Gesellschaft in Deutschland vor große Herausforderungen in der Prävention. Arbeitswelt und Bildungseinrichtungen sind so zu gestalten, dass

- Arbeits-, Schul- und Wegeunfälle, Berufskrankheiten und arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren mit allen geeigneten Mitteln verhindert werden (Vision Zero),
- menschengerechte und gesundheitsförderliche Maßnahmen die Menschen in die Lage versetzen, unabhängig von ihren persönlichen Voraussetzungen zur wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Wertschöpfung beitragen zu können,
- durch Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit Qualität und Produktivität erhöht werden.

Vernetzte Kompetenz sichert Qualität und Effizienz der Prävention. Durch die Einheit von Prävention und Versicherung sowie durch

Selbstverwaltung, Unternehmen und Versicherte fördert die gesetzliche Unfallversicherung Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit, in Bildungseinrichtungen und bei ehrenamtlicher Tätigkeit. Alles aus einer Hand!

Was können die Unfallversicherungsträger dazu beitragen?

Wir legen für uns als Träger der gesetzlichen Unfallversicherung Leitlinien für die Prävention fest. Diese Leitlinien verbinden wir mit Zielvorstellungen. In regelmäßigen Abständen werden wir berichten, welche Fortschritte wir erreicht haben.

1

Wir sind partnerschaftliche Berater und Dienstleister für Unternehmen, Bildungseinrichtungen, Versicherte und ehrenamtlich Tätige.

Deshalb fördern wir die Beratungskompetenz unserer Mitarbeiter/-innen durch gezielte Qualifikationsmaßnahmen. Wir schaffen sinnvolle technische und organisatorische Lösungen, um unser Beratungsangebot für die genannten Zielgruppen zu optimieren.

2

Mit allen geeigneten Mitteln unterstützen und bewerten wir Sicherheit und Gesundheit in den Betrieben und Bildungseinrichtungen und überwachen die Ergebnisse der betrieblichen Präventionsaktivitäten.

Deshalb unterstützen wir gezielt die Durchführung und Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung durch die Betriebe als Kernelement der Prävention. Wir tragen dazu bei, den Erfüllungsgrad und die Qualität der durchgeführten Gefährdungsbeurteilungen kontinuierlich zu steigern.

3

Durch Präventionsmaßnahmen bereits in Kindertageseinrichtungen und in Schulen sorgen wir für Sicherheit und Gesundheit der Versicherten. Gleichzeitig fördern wir die Entwicklung des Bewusstseins von Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen für Sicherheit und Gesundheit.

Deshalb fördern wir Modelle wie die „Gute und gesunde Schule“ und entwickeln sie kontinuierlich weiter. Wir qualifizieren Erzieher/-innen und Lehrkräfte im Bereich Sicherheit und Gesundheit.

4

In Berufs- und Berufsfachschulen sowie allen Arten von Hochschulen sollen Sicherheit und Gesundheit in die Ausbildung integriert werden.

Deshalb werden wir die Gespräche mit der Kultusministerkonferenz und weiteren Ansprechpartnern intensivieren, um Sicherheit und Gesundheit zu einem festen Bestandteil der Curricula zu machen. Zur Integration von Sicherheit und Gesundheit in den Unterricht unterstützen wir die Lehrkräfte. In den Berufs- und Berufsfachschulen führen wir die Aktion „Jugend will sich-er-leben“ weiter.

5 Im Rahmen der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie arbeitet die gesetzliche Unfallversicherung gleichberechtigt mit Bund und Ländern zusammen und kooperiert mit den übrigen Trägern der Sozialen Sicherheit und allen für das Schul- und Arbeitsleben relevanten Institutionen.

Deshalb werden wir darauf hinwirken, dass die Ziele und Handlungsfelder der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie die Schwerpunkte unserer Präventionsarbeit abbilden.

6 Durch die umfassende Beteiligung der Arbeitgeber und Versicherten in der Selbstverwaltung gewährleisten wir eine branchenspezifische und örtliche Nähe zu Betrieben, Mitarbeitern und allen weiteren Versicherten.

Deshalb stellen wir geeignete Informationsangebote für die Betriebe und Bildungseinrichtungen bereit. Darüber hinaus werden wir kontinuierlich darauf hinwirken, Vertreter der Unternehmer/Arbeitgeber und Vertreter der Betriebsräte, Personalräte sowie weiterer betrieblicher Interessenvertretungen stärker an der Präventionsarbeit der Unfallversicherungsträger zu beteiligen.

7 Wir tragen mit unseren Präventionsangeboten nachhaltig nicht nur zur Gesunderhaltung der Beschäftigten, sondern auch zum Wertschöpfungsprozess in den Unternehmen bei.

Deshalb sammeln wir kontinuierlich Best-Practice-Beispiele unter dem Dach „Prävention lohnt sich“ und machen sie den Betrieben bekannt. Wir unterziehen unsere Präventionsprodukte einem kontinuierlichen Qualitätssicherungsprozess. Darüber hinaus werden wir auch die Weiterbildungsangebote für betriebliche Zielgruppen überprüfen, ausbauen und optimieren.

8 Mit Kampagnen, Öffentlichkeitsarbeit und finanziellen Anreizen fördern wir Investitionen, Maßnahmen und Aktionen zum Thema Sicherheit und Gesundheit.

Deshalb werden wir die Präventionskampagnen als ein erfolgreiches Instrument der Prävention fortsetzen und stärken. Darüber hinaus werden wir Anreizsysteme für die Prävention ausbauen.

9 Als größter nichtstaatlicher Bildungsträger motivieren und qualifizieren wir ca. 400.000 Multiplikatoren pro Jahr. Damit stellen wir sicher, dass sich Menschen mit aktueller Fach-, Methoden- und Sozialkompetenz um Sicherheit und Gesundheit bei Erziehung, Ausbildung und Arbeit kümmern.

Deshalb werden wir die Qualitätssicherung von Bildungsmaßnahmen insbesondere durch den geschaffenen Qualitätsverbund weiter intensivieren. Die Qualitätssicherung umfasst dabei die Planung und Durchführung von Bildungsmaßnahmen sowie die Sicherung des Transfers in die betriebliche Praxis.

10 Durch eigene Forschung, die Förderung der Forschung Dritter sowie Evaluation und Qualitätssicherung stellen wir die kontinuierliche Weiterentwicklung aller Präventionsleistungen sicher.

Deshalb stärken wir die Institute der DGUV und ihrer Mitglieder und werden die Forschungsförderung weiterentwickeln und ausbauen. Darüber hinaus setzen wir die Ergebnisse des Projekts „Qualität in der Prävention“ um.

11 Wir bringen uns in die nationale, europäische und internationale Entwicklung der Prävention ein, insbesondere in der Prüfung, Zertifizierung und Normung.

Deshalb werden wir die internationalen Kooperationen fortführen, um weltweit ein dem EU-Standard vergleichbares Arbeitsschutzniveau zu entwickeln und um damit einen Beitrag zur Humanisierung der Arbeitswelt und zu gleichen Wettbewerbsbedingungen zu leisten. Hierzu unterstützen wir auch die Arbeit der IVSS und engagieren uns in ihren Gremien, insbesondere in den Präventionssektionen.

Von der Mitgliederversammlung 2/2008 der DGUV in Fulda am 28.11.2008 einstimmig beschlossen und am 1. 12.2008 in Kraft getreten.

TRGS 401

Regelwerk mit Praxisbezug

Die neue Technische Regel für Gefahrstoffe (TRGS) 401 „Gefährdung durch Hautkontakt“ bringt alle Voraussetzungen mit, den Hautschutz in den Betrieben zu fördern: Sie ist präzise, verständlich und vor allem praxisorientiert.



Foto: Dominik Buschardt

Mit ihren Hilfsangeboten zum betrieblichen Hautschutz unterstützt die 2008 neu gefasste TRGS 401 das große Präventionsziel, das zurzeit mit Nachdruck verfolgt wird: die Zahl der berufsbedingten Hauterkrankungen zu senken. Erst vor wenigen Tagen ist die umfangreiche Präventionskampagne zu Ende gegangen, mit der gesetzliche Kranken- und Unfallversicherungen zwei Jahre lang öffentlichkeitswirksam für den Schutz der Haut geworben haben. Bund, Länder und Unfallversicherungsträger setzen die Präventionsanstrengungen im Rahmen der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) nahtlos fort. Die „Verringerung der Schwere und Häufigkeit von Hauterkrankungen“ ist zum nationalen Arbeitsschutzziel erklärt worden, das bis 2012 erreicht werden soll.

Grundlagen-TRGS „bündelt“ dermale Gefährdungen

Die TRGS 401 ist ein Instrument zur Verbesserung des Hautschutzes in den Betrieben.

Sie zeigt dem Unternehmer den Weg von der Informationsermittlung über die Beurteilung der Gefährdungen bis hin zur Festlegung von Schutzmaßnahmen. Ein weiteres großes Plus: Sie geht auf alle Stoffeigenschaften ein, die zu dermalen Gefährdungen der Beschäftigten führen können.

Bei ihrer ersten Veröffentlichung im Jahr 2006 konkretisierte die TRGS 401 in erster Linie die Anforderungen der Gefahrstoffverordnung bei Tätigkeiten mit hautgefährdenden und hautresorptiven Stoffen einschließlich Feuchtarbeit. Die Neufassung berücksichtigt nun auch die hautsensibilisierenden Stoffe. Entsprechende Teile der inzwischen aufgehobenen TRGS 540 „Sensibilisierende Stoffe“ wurden in die TRGS 401 integriert. Gleichzeitig wurde die Chance genutzt, die Regel inhaltlich fortzuschreiben und sie mit anderen Grundlagen-TRGS wie der TRGS 400 „Gefährdungsbeurteilung“ und der TRGS 500 „Schutzmaßnahmen“ zu verzahnen.

Gleich mehrere neue Anhänge helfen dem Chemikalienanwender, sich einen Überblick bei den einzelnen Schritten der Gefährdungsbeurteilung zu verschaffen.

Wegweiser für die Gefährdungsbeurteilung

Die TRGS 401 unterstützt den Arbeitgeber bei der Gefährdungsbeurteilung, wenn keine standardisierten Arbeitsverfahren im Sinne der TRGS 400 vorliegen, keine Branchenregelungen existieren und für die Tätigkeit mit einem Stoff keine mitgelieferte Gefährdungsbeurteilung die Gefährdung durch Hautkontakt beleuchtet. Die Kapitel „Informationsermittlung“ und „Gefährdungsbeurteilung“ wurden in der Neufassung nicht nur sachlich ergänzt, sondern auch inhaltlich präzisiert. Die neue Anlage 3 enthält zum Beispiel eine Liste von Stoffen beziehungsweise Stoffgruppen mit ihren wichtigsten Vertretern, bei denen vermehrt mit Kontaktallergien gerechnet werden muss. ▶

Beispiele für Tätigkeiten und Branchen, in denen sie eingesetzt werden, sind mit aufgeführt. Zu den genannten Stoffgruppen gehören unter anderem Kunststoffe/Kunstharze/-komponenten, Gummiinhaltsstoffe/Hilfsstoffe in der Gummiproduktion, Biozide (Konservierungsstoffe/Desinfektionsmittel), Aroma- und Parfümöle sowie Friseurchemikalien.

Ein weiteres Beispiel für den hohen Praxisbezug der TRGS 401 ist die neu aufgenommene Gefährdungsmatrix (Anlage 4 der TRGS). Mit ihrer Hilfe kann der Unternehmer anhand der Gefahrenhinweise (R-Sätze) einer Stoffkennzeichnung schnell erkennen, ob in Abhängigkeit von Dauer und Ausmaß des Hautkontakts eine geringe, mittlere oder hohe Gefährdung ausgeht. Insgesamt ist das Kapitel Gefährdungsbeurteilung konkreter und anwenderfreundlicher als in der Vorgängerversion. So wird etwa Feuchtarbeit nicht mehr unterschiedlichen Gefährdungskategorien zugeordnet, sondern es werden sofort die notwendigen Maßnahmen zur Minimierung der Gefährdung genannt.

Mit System: Auswahl der Schutzmaßnahmen

Die größten Veränderungen haben die Ausführungen zur Festlegung der Schutzmaßnahmen erfahren. Die Vorgehensweise wurde systematisiert, der Ablauf in einem Fließschema übersichtlich zusammengefasst (Anlage 5 der TRGS). Deutlicher als vorher führt die Auswahl über allgemeine Hygienemaßnahmen zu Substitution, tech-

nischen, organisatorischen und schließlich persönlichen Schutzmaßnahmen.

Trotz technischer und organisatorischer Vorkehrungen kann bei vielen Tätigkeiten nicht auf persönliche Schutzausrüstung verzichtet werden. Weil die Auswahl von Schutzhandschuhen vielen Betrieben Schwierigkeiten bereitet, verweisen die Kapitel „Schutzhandschuhe“ und „Auswahl von Chemikalienschutzhandschuhen (CSH)“ der TRGS jetzt auf eine Reihe von Praxishilfen.

Neben der bereits in der ersten Fassung der TRGS 401 genannten Liste der Allergene in Schutzhandschuhen (veröffentlicht unter www.gisbau.de) sind die Allergenlisten der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege und der Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand für medizinische Einmalhandschuhe aufgenommen. Medizinische Einmalhandschuhe sind zwar keine Chemikalienschutzhandschuhe, ihre Inhaltsstoffe können aber für Hautallergien in Berufen des Gesundheitsdienstes verantwortlich sein.

Die Angaben zur CSH-Auswahl gehen detailliert auf die Kennzeichnung nach DIN EN 374 ein und erläutern den Unterschied zwischen Durchbruchzeit und maximaler Tragedauer oder Durchdringungszeit. Sie machen deutlich, dass die Tragedauer nicht nur von der verwendeten Chemikalie und dem Handschuhmaterial abhängig ist. Der Unternehmer erfährt vielmehr, welche Faktoren er im Rahmen der Gefährdungs-

beurteilung noch beachten muss: zum Beispiel das Arbeitsverfahren, Dauer und Intensität des Kontakts (Chemikalienspritzer oder Vollkontakt), Temperatureinflüsse, mechanische Beanspruchungen sowie Lagerung und Reinigung.

BG-Information mit weiteren Hilfsangeboten

Eine wertvolle Ergänzung zur TRGS 401 ist in diesem Zusammenhang die ebenfalls 2008 veröffentlichte BG-Information „Chemikalienschutzhandschuhe: Auswahl, Bereitstellung und Benutzung“ (BGI 868), die das Sachgebiet „Schutzkleidung“ im Fachausschuss Persönliche Schutzausrüstung erarbeitet hat.

Die Broschüre informiert über die typischen Materialien von Chemikalienschutzhandschuhen und erläutert, für welche Einsatzbereiche sie sich grundsätzlich eignen. Darüber hinaus enthält sie viele praktische Hilfestellungen. Findet der Unternehmer im Sicherheitsdatenblatt eines Stoffs oder Produkts keine Angaben zum Handschuhmaterial oder einem speziellen Handschuh, zeigt ihm eine Checkliste im Anhang der BGI 868, wie er bei der Auswahl vorgehen muss.

Eine Schablone hilft bei der Bestimmung der Handschuhgröße. Die Schrift enthält außerdem Anleitungen für die Benutzung von Chemikalienschutzhandschuhen, die als Betriebsanweisung, Unterweisungshilfe oder als Aushang verwendet werden können.

Wann ist die Haut gefährdet?

Eine Gefährdung durch Hautkontakt liegt vor bei Tätigkeiten mit hautgefährdenden oder hautresorptiven Stoffen und bei Feuchtarbeit. Hautgefährdend sind Stoffe, wenn sie ätzende, irritative und/oder sensibilisierende Eigenschaften aufweisen. Hautresorptiv sind Stoffe, die aufgrund ihrer physikalisch-chemischen Eigenschaften über die Haut in den Körper aufgenommen werden können.

Feuchtarbeit liegt vor, wenn die Beschäftigten während eines erheblichen Teils ihrer Arbeitszeit Tätigkeiten im feuchten Milieu ausführen oder flüssigkeitsdichte Handschuhe tragen müssen. Art, Ausmaß und Dauer der dermalen Gefährdung muss der Arbeitgeber ermitteln und beurteilen.

Alles Wichtige zu Hautschutzmitteln

Komplett überarbeitet ist das Kapitel „Hautmittel“ der Vorgänger-TRGS, das nun „Hautschutzmittel“ heißt. Die Umbenennung hat eher formale Gründe: Nach der PSA-Benutzungs-Verordnung sind nur Hautschutzmittel Persönliche Schutzausrüstungen. Für die Praxis ist die Information wichtig, dass die Einsatzmöglichkeiten von Hautschutzmitteln begrenzt sind. Anlage 9 macht hierzu nähere Angaben.

Die TRGS 401 beschreibt, unter welchen Bedingungen der Einsatz von Hautschutzmitteln sinnvoll ist und worauf bei der Benutzung geachtet werden muss. Hautschutzmittel müssen grundsätzlich einer Wirksamkeitsprüfung unterzogen worden sein und den Anforderungen der Leitlinie „Berufliche Hautmittel“ der Arbeitsgemeinschaft für Berufs- und Umweltdermatologie e. V. (ABD) genügen. Auch von Hautschutzmitteln selbst können Gefährdungen ausgehen. So können sie allergische Reaktionen auf Inhaltsstoffe auslösen, die Hautresorption fördern oder die Schutzwirkung von Schutzhandschuhen reduzieren.

Als Ergänzung zu der in der TRGS zitierten Leitlinie erhält der Anwender ausführliche Informationen zur Auswahl, Beschaffung und Bereitstellung von Hautschutzmitteln in der „Allgemeinen Präventionsleitlinie Hautschutz“ des Sachgebiets „Hautschutz“ im Fachausschuss Persönliche Schutzausrüstung. Diese Präventionsleitlinie beschreibt das Zusammenwirken von

Hautschutz-, Hautreinigungs- und Hautpflegemitteln und hilft bei der Erstellung eines betriebsbezogenen Hautschutz- und Hygieneplans.

Zur Leitlinie gehören noch die Informationsmodule „Die menschliche Haut“, „Systematische Kennzeichnung von Hautschutzmitteln/Verpackungen; Standardexpositionen, Standardsubstanzen, Symbole“ und „Anschriften von Herstellern und Vertreibern von Hautschutzmitteln“.

Branchenregelungen gewinnen an Bedeutung

Das Anliegen der TRGS 401, den Unternehmen möglichst viele praxisbezogene Hilfestellungen an die Hand zu geben, zeigt auch die erweiterte Liste der Branchenregelungen (Anlage 1).

Neu hinzugekommen sind die BG-Information „Hautschutz in Metallbetrieben“ (BGI 658) und der Leitfaden „Sicheres Arbeiten mit chemischen Stoffen in der Pathologie – Handlungshilfe zur Gefährdungsbeurteilung für Tätigkeiten mit Gefahrstoffen“ sowie drei Unterstützungsangebote im Internet: das Branchen- und Arbeitsschutz-Informationssystem (BASIS) der BG Druck und Papier mit dem Modul „Hand- und Hautschutz“ (www.basis-dp.de/als), das Gefahrstoffinformationssystem „GisChem“ der BG Chemie (www.gischem.de) und das Gefahrstoffinformationssystem der BG Bau „WINGIS online“ (www.wingis-online.de). Weitere Branchenregelungen werden zurzeit geprüft.

Informationsquellen

- Technische Regeln für Gefahrstoffe im Volltext
Download: www.baua.de (> Gefahrstoffe)
- Allergiegefahr durch Latexhandschuhe, Informationen der Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand (GUVI 8584)
Download: www.dguv.de (Webcode d2236 > Regelwerk Sicherheit und Gesundheitsschutz)
- Achtung Allergiegefahr, Themenheft M 621 der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW)
Download: www.bgw-online.de (> Kundenzentrum > Hauptsache Hautschutz > Arbeitsmaterialien)
- Chemikalienschutzhandschuhe – Auswahl, Bereitstellung und Benutzung (BGI 868)
Download: www.dguv.de (Webcode d2236 > BGVR-Online-Datenbank)
- Berufliche Hautmittel. Leitlinie der Arbeitsgemeinschaft für Berufs- und Umweltdermatologie e. V. (ABD)
Download: <http://orgs.dermis.net>
- Allgemeine Präventionsleitlinie Hautschutz mit Informationsmodulen
Download: www.dguv.de/psa (> Service > Informationen)
- Hautschutz in Metallbetrieben (BGI 658)
Download: www.dguv.de (Webcode d2236 > BGVR-Online-Datenbank)
- Sicheres Arbeiten mit chemischen Stoffen in der Pathologie – Handlungshilfe zur Gefährdungsbeurteilung für Tätigkeiten mit Gefahrstoffen
Download: www.bgw.de (> Kundenzentrum > Medienangebote)

Autorinnen



Foto: DGUV

Dipl.-Ing. Ingrid Thullner

Vorsitzende des Arbeitskreises „Gefahrstoffe“ der Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand, Unfallkasse Hessen, Frankfurt am Main
E-Mail: i.thullner@ukh.de



Foto: DGUV

Dr. Claudia Waldinger

Obfrau des Sachgebiets „Schutzkleidung“ im Fachausschuss „Persönliche Schutzausrüstungen“, Berufsgenossenschaft der Bauwirtschaft, Wuppertal
E-Mail: claudia.waldinger@bgbau.de

Auftakt der Nationalen Arbeitsschutzkonferenz (NAK)

Am 15. Dezember 2008 fand in Berlin die konstituierende Sitzung der NAK statt.

Die Nationale Arbeitsschutzkonferenz ist ein politisches Steuerungsgremium, das im Zuge der Entwicklung der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) eingerichtet wurde. Es wurde in den Reformprozess der gesetzlichen Unfallversicherung integriert und rechtlich im Unfallversicherungsmodernisierungsgesetz (UVMG) verankert.

Die NAK ist die Nachfolgerin des bisherigen und seit vielen Jahren erfolgreich arbeitenden LASI/UVT/BMAS-Spitzengesprächs, in dem sich die obersten Arbeitsschutzbehörden der Bundesländer, das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und die gesetzliche Unfallversicherung über grundsätzliche Fragestellungen des deutschen Arbeitsschutzes abgestimmt haben. Mit der Konstituierung der NAK geht das bisherige Spitzengespräch in der NAK auf.

Zusammensetzung der NAK

Die Rolle der NAK in der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie ist die einer politischen Kommandozentrale: Die GDA wird von der NAK entwickelt, gesteuert und fortgeschrieben. Die NAK setzt sich dafür aus jeweils drei stimmberechtigten Vertretern (und derselben Zahl von Stellvertretern) von Bund, Ländern und Unfallversicherung als „Träger der GDA“ und bis zu je drei beratenden Vertretern der Sozialpartner zusammen. So hat es das Unfallversicherungsmodernisierungsgesetz in Artikel 6 durch eine entsprechende Anpassung des Arbeitsschutzgesetzes geregelt. Die personelle Zusammensetzung

der NAK, ihre Leitung in den nächsten Jahren und die Verantwortung für die Durchführung des Arbeitsschutzforums sind in [Abbildung 1](#) dargestellt.

Bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben wird die NAK organisatorisch und fachlich durch eine Geschäftsstelle unterstützt. Nach einvernehmlicher Abstimmung der GDA-Träger ist die Geschäftsstelle für die NAK und das Arbeitsschutzforum dauerhaft bei der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) eingerichtet und ihrerseits auch im Arbeitsschutzgesetz verankert. Angesichts der Bedeutung der Nationalen Arbeitsschutzkonferenz wurde ihre konstituierende Sitzung in der Fachwelt des deutschen Arbeitsschutzes mit Spannung erwartet. So groß wie das Interesse, so nahezu vollständig war bei der konstituierenden Sitzung auch der Teilnehmerkreis; alle Bänke nahmen das in der Geschäftsordnung vorgesehene Recht zur Teilnahme auch der stellvertretenden NAK-Mitglieder in Anspruch. Leider und trotz nachhaltiger Intervention der DGUV können die Sozialpartner mit nur beratender Stimme an der Sitzung der NAK teilnehmen. Um diesen Aspekt hier nochmals zu beleuchten: Das von Seiten beider Sozialpartner bereits während des Gesetzgebungsverfahrens zum UVMG vorgebrachte Anliegen einer vollwertigen Mitgliedschaft in der NAK steht nach wie vor im Raum und wird von der DGUV unverändert unterstützt. Hier besteht also noch ganz klar Nachbesserungsbedarf am Gesetz und in der Folge bei der künftigen Zusammensetzung der NAK.

Die konkrete Arbeit

Die enorme Bedeutung der NAK machte bei ihrer Eröffnung Frau Dr. Cornelia Fischer, Ministerialdirektorin im BMAS, in Vertretung des kurzfristig verhinderten Staatssekretärs Scheele deutlich. Sie betonte den Paradigmenwechsel im deutschen Arbeitsschutz durch die Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie und wies auf die große Verantwortung der Nationalen Arbeitsschutzkonferenz für die Zukunft von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit in Deutschland hin.

Danach wurden unverzüglich die Fachthemen aufgegriffen. Als Beratungsblöcke waren die Struktur und Arbeitsweise der NAK, die Operationalisierung der gemeinsamen Arbeitsschutzziele und Handlungsfelder, die weiteren Schritte des Evaluationskonzepts und verschiedene organisatorische Fragen wie die Geschäftsordnung, die Organisation der Geschäftsstelle usw. abzuarbeiten. Über die wichtigsten Themen, vor allem mit Blick auf die jetzt unmittelbar anstehende Umsetzung der im Rahmen der GDA „in die Fläche zu transportierenden“ Arbeitsprogramme, soll nachstehend berichtet werden. Die Struktur der NAK ist zur Verbesserung ihrer Arbeitsfähigkeit in der Weise präzisiert worden, dass nunmehr auf der Arbeitsebene zwei Steuerungskreise unterhalb des NAK-Plenums für das Zusammenwirken aller an der Umsetzung der GDA Beteiligten zu sorgen haben werden ([siehe Abbildung 2](#)). Konkret geht es zum einen um die Steuerung der GDA-Arbeitsprogramme (unter Leitung der DGUV) und zum anderen um die

Betreuung und kontinuierliche Begleitung der Dachevaluation (unter Leitung der Länder). Ferner wurde die Möglichkeit geschaffen, für die weiteren Aufgabenfelder der GDA, wie das „Vorschriften- und Regelwerk“ oder auf dem Gebiet der „Beratung und Überwachung der Betriebe“, je nach Bedarf weitere zeitlich befristete Untergremien einzurichten. Die NAK-Geschäftsordnung

wurde entsprechend angepasst. Intensiv diskutiert wurde auch die Frage, an welcher Stelle (regionale) Vertreter der Sozialpartner auf Länderebene einzubeziehen sind. Das Ergebnis: Die Umsetzung der GDA auf der Ebene der Länder ist Aufgabe der in dem jeweiligen Land tätigen Berufsgenossenschaften und Unfallkassen sowie der obersten Arbeitsschutzbehörde des jeweili-

gen Landes. Diese werden die Sozialpartner in geeigneter Form einbeziehen.

Die konkrete Verhandlung von Vereinbarungen zwischen der Gemeinsamen Landesbezogenen Stelle (GLS) der DGUV und den Arbeitsschutzbehörden wurde hingegen als ausschließliches Geschäft dieses Hauptamtes definiert, an dem weder regionale ▶

Die personelle Zusammensetzung der NAK

Bund	Länder	Unfallversicherung	Sozialpartner
Mitglieder: Michael Koll/BMAS Rita Janning/BMAS Ditmar Lümmen/BMI	Mitglieder: Ernst-Friedrich Pernack/BB Dr. Wilhelm Thiele/HH Doris Bartelmes/RP	Mitglieder: Dr. Walter Eichendorf/DGUV Thomas Köhler/BG Chemie Martin Hartenbach/LSV	Arbeitnehmer: Stefan Gryglewski/SW Metall Saskia Osing/BDA Norbert Breutmann/BDA
Stellvertretende Mitglieder: Andreas Horst/BMAS Werner Alescher/BMAS Achim Duve/BMAS	Stellvertretende Mitglieder: Marianne Weg/HE Stefan Pemp/NI Hartmut Karsten/ST	Stellvertretende Mitglieder: Dr. Wolfgang Damberg/BGM Prof. Rudolf Scholbeck/BG Bau Michael Jansen/DGUV	Arbeitnehmer: Dr. Hans Pauli/DGB Klaus Pickshaus/IG Metall Dr. Riesenberger-Mordeja/ver.di

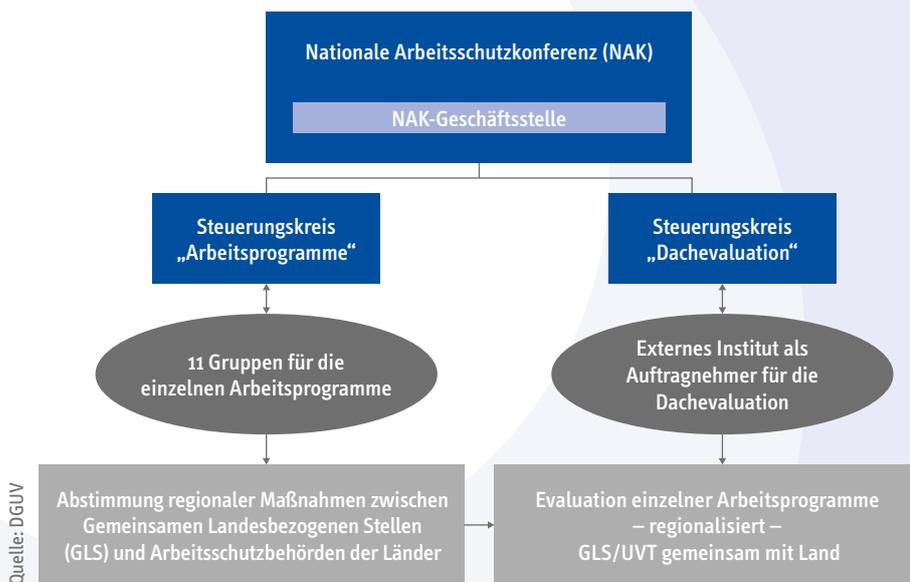
Vorsitz in der NAK: Koll – Dr. Eichendorf – Pernack (alternierend)

Institutionelle Aufteilung der Vorsitzfunktionen in den Jahren 2009 bis 2012

Jahr	Leitung der NAK	Durchführung des Arbeitsschutzforum
2009	BMAS	LASI
2010	DGUV	DGUV
2011	LASI	BMAS
2012	BMAS	BMAS

Quelle: DGUV

Abbildung 1: Die Zusammensetzung der NAK



Quelle: DGUV

Abbildung 2: Die Struktur der NAK

Vertreter der Sozialpartner noch die Sozialpartnervertreter in den Organen der DGUV und ihrer Landesverbände beteiligt sind.

Öffentlichkeitsarbeit

Wesentliches Element einer erfolgreichen Durchführung der GDA ist ihre Wahrnehmung in der Öffentlichkeit. Da hierzu eine einheitliche Darstellung der GDA gehört, war auch dies Gegenstand der NAK-Sitzung. Es bestand Einvernehmen, dass es nicht genügt, die GDA auf der politischen Ebene und in der Gesetzgebung zu verankern, sondern

dass die Verbreitung der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie in die Betriebe, in Verbände und Organisationen sowie in der allgemeinen Öffentlichkeit geboten ist. Außerdem sollen auch die Akteure vor Ort, die die Arbeitsprogramme praktisch umsetzen, die Mitwirkenden der Träger, der Kooperationspartner, der Multiplikatoren, der Sozialpartner, der Fachöffentlichkeit und der Betriebe erreicht werden. In diesem Kontext sind zunächst die Ziele und Inhalte der GDA zielgruppenbezogen und allgemein verständlich zu erklären. Hierzu soll eine schwerpunktmäßige Berichterstattung über Ergebnisse und Erfolge abgeschlossener oder laufender Arbeitsprogramme erfolgen. Zu den Maßnahmen der Kommunikation werden eine Internet-Seite (www.gda-portal.de), einige zentrale Publikationen (z. B. eine Kurzvorstellung, Leitlinien, Berichte), regelmäßige Pressearbeit sowie die Beteiligung an

ausgewählten Fachveranstaltungen (Kongresse, Messen) gehören. Die konstituierende Sitzung hat ferner festgelegt, mit Hilfe einer Agentur kurzfristig ein gemeinsames GDA-Logo als Markenzeichen mit hohem Wiedererkennungswert und einen für die GDA-Arbeit geeigneten Claim zu finden. Bis dahin arbeitet die GDA weiterhin mit den drei Logos von BMAS, LASI und DGUV.

Arbeitsprogramme der GDA

Angesichts des in den ersten Wochen des Jahres 2009 beginnenden Starts der einzelnen GDA-Arbeitsprogramme (siehe Abbildung 3) bildete deren Operationalisierung einen Dreh- und Angelpunkt der Sitzung. Die weiteren Schritte zur Umsetzung der GDA-Arbeitsprogramme werden durch die elf Arbeitsprogrammleiter/-innen mit den dazu gehörenden Arbeitsgruppen erfolgen. Zu deren Aufgaben gehört, die strategische Lenkung der Programme vorzunehmen, die Einhaltung und Umsetzung der Projektpläne zu begleiten und Fragen der übergeordneten Koordinierung dem Steuerungskreis „Arbeitsprogramme“ zur Entscheidung vorzulegen. Beschlossen wurde auch, dass die Arbeitsprogrammleitungen verantwortlich für alle Maßnahmen zur Organisation, Koordination und Steuerung ihres jeweiligen GDA-Arbeitsprogramms sein werden. Zu ihren Aufgaben gehören die Aufstellung des Projektplanes, insbesondere die Aufteilung von Arbeitspaketen, die Definition von Meilensteinen sowie die Ermittlung des erforderlichen Ressourceneinsatzes.

Die Benennungen für die Arbeitsprogrammleitungen und deren Stellvertretungen wurden bestätigt. Bemerkenswert ist aus der Sicht der Unfallversicherung, dass es gelungen ist, für sieben der insgesamt elf Arbeitsprogramme Präventionsleiterinnen und Präventionsleiter der Unfallversicherungsträger einzusetzen. Die bisherigen Arbeitsschutzforen haben verdeutlicht, dass die Gewinnung und Beteiligung kompetenter Kooperationspartner einen entscheidenden Beitrag zum Erfolg der GDA

leisten kann. Daher wurde beschlossen, die hierfür sich anbietenden Institutionen zu einem Auftaktgespräch im Frühjahr 2009 einzuladen.

Zur Teilnahme vorgesehen sind die Spitzenverbände der Gesetzlichen Krankenversicherung und der Deutschen Rentenversicherung, ebenso weitere Verbände und Institutionen aus dem Bereich „Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit“. Die NAK-Geschäftsstelle, bei der die Vorbereitung und Organisation dieses Gesprächs liegen wird, geht von einer voraussichtlichen Teilnehmerzahl zwischen 40 und 60 aus.

Evaluation

Ein wesentliches Element der GDA ist deren Evaluation. Sie ist daher sowohl im Fachkonzept der GDA verankert als auch konkret bezeichneter Bestandteil der GDA im Unfallversicherungsmodernisierungsgesetz (UVMG). Projekte in einer Größenordnung wie der GDA werden vernünftigerweise nicht aufgegriffen und mit erheblichem personellem und sächlichem Aufwand durchgeführt, ohne dass eine wissenschaftlich basierte, in ihrer Aussage belastbare Erfolgskontrolle den Einsatz der Ressourcen nachvollzieht, bewertet und damit letztlich rechtfertigt.

Folgerichtig hat sich die NAK mit der Schaffung der hierfür notwendigen strukturellen

Voraussetzungen befasst und die Konzeption einer so genannten Dachevaluation geschaffen. Das Spitzengespräch 3/2008 hat auf seiner Sitzung am 10. Oktober in Hamburg dem Vorschlag zugestimmt, die Kosten der Dachevaluation zu gleichen Teilen auf die Träger der GDA umzulegen. Die DGUV hat – ebenso wie Bund und Länder – ihre finanzielle Unterstützung bei der Durchführung der Dachevaluation grundsätzlich zugesagt.

Die Zusage steht allerdings unter dem Vorbehalt, dass zuerst ein Teilnahmewettbewerb oder eine Machbarkeitsstudie durchgeführt werden. Erst danach und nach Auswertung der Ergebnisse wird gemeinsam über Art, genauen Umfang und präzise Kosten der externen Vergabe zur Dachevaluation entschieden werden.

Fazit

Allen Beteiligten in der NAK muss Anerkennung entgegengebracht werden: Es ist beispielhaft, wie eine so schwierige Aufgabe wie die GDA, für die es keine Vorbilder gibt, an denen man sich hätte orientieren können oder aus deren Fehlern man hätte lernen können, auf den Weg gebracht wurde. Es bleibt zu hoffen, dass damit ein sich selbst in Gang haltender und sich stabilisierender Prozess der Umsetzung „in die Fläche“ gestartet wurde. Die Ziele der GDA haben es verdient, zu einer Erfolgsgeschichte zu werden.

Sechs bundesweit einheitliche und verbindliche Projekte mit höchster Priorität („Leuchtturm –oder Kategorie-I-Projekte“)	Fünf Projekte nach bundesweit einheitlichen Kriterien („Kategorie-II-Projekte“)
• Bau- und Montagearbeiten	• Schulen
• Zeitarbeit	• Ernährungsindustrie
• Sicher fahren und transportieren	• Feinmechanische Montiertätigkeiten
• Pflege Tätigkeiten	• Gastronomie und Hotellerie
• Büroarbeit	• Personenbeförderung im ÖPNV
• Feuchtarbeit und hautschädigende Stoffe	

Quelle: DGUV

Abbildung 3: Die Arbeitsprogramme der GDA

Autoren



Foto: DGUV

Dr. Walter Eichendorf

Stv. Hauptgeschäftsführer, Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung – DGUV
E-Mail: walter.eichendorf@dguv.de



Foto: DGUV

Michael Jansen

Leiter des Referats „Strategische Kooperationen“, Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung – DGUV
Stabsbereich Prävention
E-Mail: michael.jansen@dguv.de

Was erwartet uns 2009 aus Brüssel?

2009 ist auf europäischer Ebene ein ganz besonderes Jahr: Zum ersten Mal werden Bürgerinnen und Bürger aus 27 EU-Mitgliedstaaten an der Europawahl teilnehmen. Damit können im Juni die Wähler in ganz Europa bei den Wahlen zum Europäischen Parlament über den zukünftigen Weg der Union abstimmen.



Foto: Fotolia

In der zweiten Jahreshälfte wird dann das Amtsjahr der EU-Kommission zu Ende gehen. Vor diesem Hintergrund fallen auch die von der Kommission für 2009 vorgesehenen Legislativakte naturgemäß nicht so zahlreich aus wie in den Vorjahren. Das Arbeitsprogramm zeichnet sich eher durch „Soft-Law-Maßnahmen“ als durch konkrete Vorschläge aus. Dies ist jedoch auch darauf zurückzuführen, dass der Großteil der vorgeschlagenen Rechtsakte nicht mehr unter dieser Kommission realisiert werden wird, da die Legislativverfahren überwiegend eine längere Zeitspanne beanspruchen. Deswegen wird sich die Kommission in ihrem letzten Amtsjahr darauf konzentrieren, die von ihr begonnenen Arbeiten in enger Zusammenarbeit mit Rat und Parlament zum Abschluss zu bringen.

Gesundheits- und Sozialpolitik

Im Bereich der Gesundheitspolitik wird für die gesetzliche Unfallversicherung der Richtlinienentwurf zu den Patientenrechten im Vordergrund stehen, der im vergangenen Jahr vorgelegt wurde. Die Kommission beabsichtigt damit nicht nur, die bestehende EuGH-Rechtsprechung festzuschreiben, sondern sie zielt damit auch auf eine weitergehende Öffnung der Sozialsysteme ab.

Aus Sicht der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) sind durch die europäische Initiative jedoch derzeit keine Gefahren für das System der deutschen gesetzlichen Unfallversicherung, insbesondere im Hinblick auf die besonderen Heilverfahren, zu befürchten.

Allerdings befindet sich der Richtlinienentwurf noch im Beratungsprozess des Europäischen Parlamentes und des Ministerrates. Die Kommission plant zudem, den Aufbau europäischer Referenznetze der Gesundheitsdienstleister zu erleichtern, um Wissen und Erfahrungen insbesondere für außergewöhnliche Fälle zu bündeln. Die damit geförderte Bildung von Referenznetzen könnte auch für die BG-Kliniken eine geeignete Möglichkeit zur weiteren Profilierung auf europäischer Ebene darstellen.

Auf dem Gebiet der Sozialpolitik plant die EU-Kommission für das Jahr 2009 die zukunftsorientierte Arbeit zu demographischen Fragen in enger Zusammenarbeit mit der tschechischen und der schwedischen Ratspräsidentschaft fortzuführen.

Dass dieses Thema nach wie vor für die Sozialschutzsysteme von hoher Bedeutung ist, hat zuletzt der Demografiebericht vom November 2008 gezeigt. Aber auch mit dem Ende 2008 vorgestellten Grünbuch zu den Arbeitskräften im Gesundheitsbereich hat die Kommission zum Ausdruck gebracht, dass die demografische Entwicklung eine Herausforderung ist, die in der Zukunft bewältigt werden muss.

Für die gesetzlichen Unfallversicherungsträger wird dieses Thema nach wie vor von Bedeutung sein. Die Folgen des demografischen Wandels sind bereits heute eindeutig und klar: Wir werden eine überwiegend ältere Gesellschaft sein, in der der Anteil der älteren Arbeitnehmer entschieden größer wird. Da nicht genügend beruflicher Nachwuchs nachrückt, müssen Unternehmen künftig Beschäftigte länger im Betrieb halten. Es wird daher immer wichtiger, die Arbeitskraft der Mitarbeiter zu erhalten und ihnen im Krankheitsfall die Rückkehr an den Arbeitsplatz zu ermöglichen. Die Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer wird deswegen auch weiterhin ganz oben auf der Agenda der Kommission stehen.

Dementsprechend sind auch die von der Kommission geplanten Maßnahmen im Bereich der europäischen Behindertenpolitik für die Unfallversicherungsträger von Interesse. Der aktuelle Europäische Aktionsplan für Menschen mit Behinderungen 2003–2010 neigt sich dem Ende zu. Die Kommission möchte deswegen schon in diesem Jahr die Grundlagen für die künftige EU-Politik zur Integration von Menschen mit Behinderungen legen. Hierzu plant sie, eine formelle Konsultation einzuleiten, um zu erfahren, welche Themen für die neue Strategie von Interesse sind.

Arbeitsschutz

Im Bereich des Arbeitsschutzes sind auf europäischer Ebene derzeit keine neuen Legislativvorhaben geplant. Dass die bereits für 2008 angekündigte EU-Initiative zum Schutz vor Risiken durch Nadelstich-

verletzungen für die im Gesundheitswesen tätigen Arbeitnehmer in diesem Jahr veröffentlicht wird, ist eher unwahrscheinlich. Die Kommission möchte vielmehr zunächst abwarten, ob die von den Sozialpartnern angekündigte Aufnahme von Verhandlungen für eine dahingehende Vereinbarung realisiert wird. Eine EU-Initiative scheint damit für die Zukunft nicht gänzlich ausgeschlossen zu sein. Für die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung wäre eine Verbesserung der Arbeitssicherheit in diesem Bereich sehr wünschenswert. Sie hoffen, dass die Kommission der Aufforderung des Europäischen Parlamentes zu handeln bald nachkommt und die Veröffentlichung nicht noch lange hinauszögert. Denn nach wie vor spielen Infektionsgefährdungen im Gesundheitssektor eine wichtige Rolle.

Auch die Arbeiten an der bereits mehrfach diskutierten Gemeinschaftsinitiative zum Schutz der Arbeitnehmer vor Muskel- und Skeletterkrankungen (MSE) wird die Kommission in diesem Jahr fortsetzen. Bereits in den vergangenen Jahren hat die Kommission die europäischen Sozialpartner angehört und auf der Grundlage dieser Ergebnisse eine Detailstudie zu ökologischen und sozioökonomischen Auswirkungen möglicher Gemeinschaftsinitiativen im Bereich der Prävention arbeitsbedingter MSE in Auftrag gegeben. Mit dem Ergebnis der Studie kann Anfang 2009 gerechnet werden. Anschließend wird die Kommission prüfen, ob und welche Gemeinschaftsinitiative sie in diesem Bereich weiterverfolgen wird.

Vertrag von Lissabon

Die europäischen Institutionen werden sich zudem darauf konzentrieren müssen, zu klären, wie die Reform der Europäischen Union vorangetrieben werden kann. Das Scheitern des irischen Referendums über den Vertrag von Lissabon hat im Juni 2008 – fast genau ein Jahr vor den Europawahlen – ein Fragezeichen hinter die Reformbestrebungen gesetzt. Entgegen dem ursprünglichen „Fahrplan“ ist der Vertrag von Lissabon nicht zum 1. Januar 2009 in Kraft getreten. Zwar hat bisher eine große Mehrheit den

Vertrag gebilligt. Die Bedingung für das Inkrafttreten ist jedoch die Ratifizierung seitens aller Mitgliedsländer. Paradoxe Weise können damit auch viele Änderungen nicht in Kraft treten, die die Europäische Union demokratischer und bürgernäher gestalten würden. Mit weitreichenden Zusagen an Irland will die Europäische Union nun versuchen, den „Vertrag von Lissabon“ zu retten und diesen mit einjähriger Verspätung möglichst zum Ende 2009 in Kraft zu setzen. Im Gegenzug muss Irland noch 2009 ein zweites Referendum abhalten, damit der derzeit geltende „Vertrag von Nizza“ durch den „Lissabon-Vertrag“ abgelöst werden kann.

Monopolverfahren

Schließlich erwarten wir mit Spannung das Urteil des Europäischen Gerichtshofes zur Frage der Vereinbarkeit des Monopols der gesetzlichen Unfallversicherung mit dem Gemeinschaftsrecht. Das positive Plädoyer des Generalanwaltes war bereits ein wichtiger Indikator für die endgültige Entscheidung des Gerichts, da die Richter in der überwiegenden Zahl der Fälle dem Votum des Generalanwaltes folgen.

Autorin



Foto: DGUV

Ilka Wölfle, LL.M.

Referentin der Gesetzlichen Unfallversicherung in der Europavertretung der Deutschen Sozialversicherung, Brüssel
E-Mail: ilka.woelfle@dguv.de



Foto: Fotolia

Unfallrenten in Europa

Anlässlich der Reformüberlegungen zur Versichertenrente der gesetzlichen Unfallversicherung in Deutschland gibt dieser Beitrag einen Überblick zu Aspekten des Rentenrechts der Unfallversicherung in einigen europäischen Ländern, insbesondere im Hinblick auf das Verhältnis zum allgemeinen Haftungsrecht.

Zusammenfassung

Eine Reform des Rentenrechts der Unfallversicherung hat jüngst Italien durchgeführt, in Luxemburg wird sie diskutiert. Soweit Sozialrecht allgemeines Haftungsrecht verdrängt, muss eine Reform aus Verfassungsgründen das Entschädigungsniveau nach Zivilrecht berücksichtigen. Der Vermögensschaden ist nicht primär, sondern ein Reflex des Körperschadens auf dem Gebiet der Erwerbsarbeit. Dogmatisch erscheint es daher naheliegend, vom Körperschaden auszugehen. Die damit verbundenen praktischen Probleme bedürfen einer näheren Betrachtung unter Berücksichtigung ausländischer Erfahrungen. Neben Italien und Luxemburg werden Lösungen u. a. aus Frankreich, Österreich und Spanien angesprochen.

Abstract

Italy recently carried out a reform of its pension law as it affects accident insurance, and in Luxembourg a reform is under discussion. As for social security law superseding liability law, a reform must take into account the level of compensation required under civil law for constitutional reasons. The financial loss is not primary, rather a reflex response of bodily harm in the area of gainful employment. In dogmatic terms, therefore, it seems logical to assume the presence of bodily harm. The political offspin requires closer examination when considering the experience in other countries. Apart from Italy and Luxembourg, the solutions considered are those of France, Austria and Spain amongst others.

1. Unfallrente und zivilrechtlicher Schadensersatz

Das System der deutschen Unfallversicherung beruht darauf, dass ein relativ kleiner Teilbereich von Schadensfällen, genauer die Entschädigung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und Wegeunfällen, aus dem allgemeinen Haftungsrecht (Grundlage ist insbesondere das BGB) herausgenommen wird.

Statt im kontradiktorischen Verfahren des Zivil- oder Arbeitsrechts werden diese relativ wenigen Fälle im Wege des Sozialversicherungsrechts reguliert (in der Formel von Gitter „Haftungsersetzung durch Versicherung“¹). Die „Scharniernormen“ zur Abgrenzung beider Bereiche sind im deutschen Recht in §§ 104–106 SGB VII geregelt. In vielen ausländischen Systemen gibt es vergleichbare Vorschriften, wobei das aus dem Haftungsrecht herausgelöste Segment der Unfallversicherung im Einzelnen mal etwas größer, mal etwas kleiner ist. Dies ist die Rechtslage zum Beispiel in Deutschland, Österreich, in Luxemburg, Frankreich und Italien.

In allen diesen Staaten ist die Unfallrente letztlich ein Surrogat eines allgemeinen Entschädigungsanspruchs. Daher steht sie auch stets in Wechselwirkung mit letztgenanntem. Eine französische Untersuchung² in Zusammenarbeit mit dem Europäischen Forum Unfallversicherung³ aus dem Jahre 2005 zu den Entschädigungssystemen im Europa der 15⁴ sowie der Schweiz zeigt, dass bis heute kein System für Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten eine Entschädigung bietet, die der des allgemeinen (Zivil-) Rechts entspricht. Einerseits berücksichtigt die Unfallversicherung im Allgemeinen nicht alle vom Opfer erlittenen Schäden. Dies ist insbesondere der Fall in Belgien,

Deutschland, Frankreich, Luxemburg, Österreich, Portugal und Spanien, wo das Entschädigungssystem auf der Pauschalentschädigung (nur) des Berufsschadens beruht. Entschädigt werden insbesondere die Auswirkungen, die ein Unfall oder eine Krankheit auf die Erwerbs- oder Arbeitsfähigkeit des Opfers haben. Die nicht vermögensrechtlichen Schäden wie Schmerzen, Verlust von Aufstiegsmöglichkeiten und Sachschäden werden nicht in allen Ländern berücksichtigt, jedenfalls nicht in explizit ausgewiesenen Schadenspositionen.

In vielen Ländern werden selbst Schäden, die sich negativ auf die Erwerbs- oder Arbeitsfähigkeit auswirken, nicht vollkommen kompensiert: Das Referenzgehalt des Opfers, das als Grundlage für die Berechnung der Geldleistungen dient, ist in allen Ländern außer in Finnland und Portugal begrenzt; in mehr als der Hälfte der untersuchten Länder gibt es einen Mindestsatz von Erwerbsunfähigkeit, unter dem das Opfer keinen Anspruch auf Entschädigung hat. Der Satz beträgt 10% in der Schweiz, 20% in Deutschland und 33% in Spanien. In der Konsequenz bedeutet das, dass im

Falle von nur gering geminderter Erwerbsfähigkeit im Grundsatz jede Entschädigung in Form von Geld ausgeschlossen ist. Die „Scharniernormen“ bestimmen nicht nur die Größe des UV-Segments, sie bestimmen vor allem auch, wie allgemeines Haftungsrecht und UV-Recht voneinander abgegrenzt werden. Man kann dies grosso modo mit drei Grundmodellen beschreiben:

Ablösungs- oder Verdrängungsmodell
Systeme, die nach dem Grundsatz „entweder Zivilrecht oder Sozialrecht“ funktionieren. Liegt ein Arbeitsunfall oder eine Berufskrankheit vor, kommen zivilrechtliche Ansprüche grundsätzlich nicht in Betracht. Dies ist der Fall u. a. in Deutschland, Luxemburg, Belgien, Frankreich, allerdings seit einigen Jahren nicht mehr in der Schweiz.

Konkurrenzmodell
Systeme, in denen zwischen den Leistungen des Sozialrechts und den Ansprüchen des Deliktsrechts Konkurrenz besteht, sie können sowohl als auch geltend gemacht werden. Dies ist der Fall in der Schweiz, in Dänemark, den Niederlanden, Großbritannien und anderen Rechtssystemen. ▶

★ Fußnoten

- ¹ Zum unfallversicherungsrechtlichen Modell der Haftungsersetzung Waltermann RdA 1998, 330 (336).
- ² Victimes d'accidents du travail et de maladies professionnelles: quelle indemnisation? Les résultats d'une enquête européenne. Auch in englischer Übersetzung: Accidents at work and occupational diseases: flat rate or full reparation? European survey on the conditions of compensation for the victims. Paris: Eurogip 2005, 39 S. Zusammenfassung der Ergebnisse in deutscher Sprache in Leleu, Forum News Nr. 24 – 09/2005, 16–17 und Pabst BG 2005, 796.
- ³ www.europeanforum.org. Das Forum gibt insbesondere das Periodikum „Forum News“ heraus, das von der Website heruntergeladen werden kann.
- ⁴ Nicht berücksichtigt sind die Niederlande und Griechenland, die keine eigenständige Unfallversicherung haben.

Häufig gibt es in Ländern dieser Gruppe, wie z. B. in Dänemark oder Großbritannien, Anrechnungsvorschriften, um eine Doppelentschädigung zu vermeiden, d. h. der zivilrechtliche Anspruch mindert sich um den nach Sozialrecht erlangten bzw. zustehenden Betrag.

Ausgleichsmodell oder gemäßigtes Verdrängungsmodell

Systeme, die zwischen den beiden Grundformen stehen. Dies sind Ablösungssysteme, die Sozialleistungen vorsehen, die einen gewissen Ausgleich für erlittene immaterielle Schäden bieten sollen, selbst wenn diese hinter dem zivilrechtlichen Anspruch zurückbleiben. Das klassische Beispiel ist Österreich mit seiner „Integritätsabgeltung“ und früher die Schweiz. Wo die Leistungen der Unfallversicherung als zu gering im Vergleich mit den Ansprüchen nach allgemeinem Haftungsrecht empfunden werden, wird häufig vom Geschädigten versucht, die Sperre zu durchbrechen und einen Fall ins allgemeine Zivilrecht zu „ziehen“.⁵ Es überrascht nicht, dass diese Versuche insbesondere die Ablösungssysteme mit ihrem „entweder-oder“ betreffen.

In **Deutschland** führte dies zur berühmten Entscheidung des BVerfG im 34. Band, eine Entscheidung aus dem Jahre 1972⁶, die 1995 in einer Folgeentscheidung bestätigt wurde. Danach soll der Ausschluss zivilrechtlicher Ansprüche des Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber verfassungskonform sein, insbesondere also der Verlust des Schmerzensgeldanspruchs.

Seither wurden durch die Schuldrechtsreform Schmerzensgeldansprüche u. a. auf Fälle der vertraglichen Haftung und der Gefährdungshaftung erweitert. Rechtsgutsverletzungen durch Erfüllungsgehilfen sind nunmehr erfasst und der Schädiger kann

sich nicht mehr auf die Exkulpationsmöglichkeit des § 831 Abs. 1 Satz 1 BGB berufen. Zudem werden heute Schmerzensgeldansprüche in einer Höhe zugesprochen, die zwar weit von US-amerikanischen Verhältnissen entfernt ist, aber eben auch nicht mehr dem Üblichen des Jahres 1972 entspricht.

2001 haben die Landgerichte Würzburg und München I – soweit ersichtlich erstmals in der deutschen Rechtsprechungsgeschichte – Schmerzensgelder in Höhe von 500.000 Euro zugesprochen⁷. Wenig verwunderlich, dass zaghaft wieder eine Diskussion um die Verfassungsgemäßheit des Leistungsausschlusses in den Scharniernormen der §§ 104 ff. einsetzt.⁸

In **Frankreich** führte die Entschädigung von Asbestopfern und ihren Hinterbliebenen zur berühmten Entscheidung der Cour de Cassation vom 28. Februar 2002. Sie beinhaltet eine Neudefinition der französischen Scharniernorm.⁹ Anders als in Deutschland wird in Frankreich bei Vorsatz und bei grober Fahrlässigkeit („faute inexcusable“) die Sperre hinsichtlich der Geltendmachung zivilrechtlicher Ansprüche durchbrochen.¹⁰ Die Asbestentscheidung hat den Begriff der „faute inexcusable“ erstmalig höchstrichterlich weit ausgelegt und den Klägern damit den Weg zur Verfolgung zivilrechtlicher Ansprüche geebnet.

Eine höchstinstanzliche Rechtsprechung, die sich sogar auf Mobbing und Selbstmordfälle bei den Untergerichten ausgewirkt hat¹¹ – spätestens seither diskutiert „tout Paris“ unter dem Stichwort „réparation intégrale“, ob es denn sein könne, dass Opfer von Arbeitsunfällen so viel schlechter dastehen als Opfer von Verkehrsunfällen, und wie man die Regelungen in den beiden Rechtskreisen wieder annähern könne.

In **Luxemburg** hat die Scharniernorm des Art. 115 CAS¹² und damit der Ausschluss des Schmerzensgeldanspruchs ebenfalls das Verfassungsgericht beschäftigt. Das Urteil, verfasst im Stil der französischen Rechts-tradition, ist mit drei Seiten Begründung apodiktisch knapp und gibt nur wenig mehr als das Ergebnis preis: verfassungskonform.¹³ Ein Luxemburger Fall zu Art. 115 CAS wurde dem Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte in Straßburg vorgelegt. Ergebnis: Kein Verstoß gegen die Menschenrechtskonvention (MRK).¹⁴

In **Österreich** hat die berühmte Entscheidung des Obersten Gerichtshofs in der Causa „Ferialpraktikantin“¹⁵ zur Einführung der erwähnten so genannten „Integritätsabgeltung“ in § 213 a ASVG geführt.¹⁶ Danach gewährt die gesetzliche Unfallversicherung nunmehr einen Ausgleich für ideelle Schäden. Als enge Ausnahmeregelung spielt sie in der Entschädigungspraxis eine sehr nachgeordnete Rolle. Die Entschädigung ist der Höhe nach beschränkt auf den Betrag der zweifachen Jahreshöchstbemessungsgrundlage, derzeit knapp 90.000 Euro. Als systemfremdes Element im ansonsten abstrakten Schadensersatzsystem erfreut sie sich dagegen in der Dogmatik erhöhter Anteilnahme. All dies ist kein Trost für die 16-jährige Hotelfachschülerin, die trotz schlimmster Verbrennungen und Entstellungen, aber nur geringer oder keiner Minderung der Erwerbsfähigkeit von der Unfallversicherung nur die Heilbehandlung, aber keinen Ersatz ihres immateriellen Schadens erhielt. Mit einem zivilrechtlichen Anspruch auf Schmerzensgeld gegen den grob fahrlässig handelnden Restaurantrleiter ist sie an der Scharnier- und Ausschlussnorm des § 333 Abs. 4 ASVG in drei Instanzen gescheitert. Auf die Verfassungsfrage ist der Oberste Gerichtshof nicht eingegangen.

Die Liste ließe sich fortsetzen, ohne dass für die vorliegende Fragestellung Ergänzendes zu gewinnen wäre. Es sollte jedenfalls deutlich geworden sein, dass Entschädigungsregeln und -höhen des allgemeinen Haftungsrechts bei der Reform des Leistungsrechts der sozialen Unfallversicherung mitbedacht werden sollten. Allgemeines Haftungsrecht und Unfallversicherung haben unterschiedliche Entschädigungsziele: hier vollständige Restitution, dort Betriebsfrieden und vorwiegend soziale Ziele sowie besonderer Schutz vor existenziellen Gefahren. Dafür legt die Unfallversicherung dem Verletzten gegebenenfalls auch die „Zumutung“ auf, einen Schaden nicht ersetzt zu bekommen. Der Kern der Frage lautet daher letztlich: Was sind zeitgemäße Entschädigungsziele der Unfallversicherung in Abgrenzung zum allgemeinen Haftungsrecht und wie sollte die Abgrenzung zwischen beiden Bereichen vorgenommen werden?

2. Unfallversicherungssysteme in Europa

Zeit- und Themenvorgabe zwingen zur Beschränkung auf die europäischen Erfahrungen, die für die deutsche Diskussion um „konkreten“ und „abstrakten“ Schadensersatz am interessantesten sein könnten. Naheliegend sind dem BG-System vergleichbare so genannte Bismarck-Systeme, hier insbesondere Italien, das mit dem „danno biologico“ im Jahr 2000 das Entschädigungsziel seiner sozialen Unfallversicherung grundsätzlich umgestellt hat (s. u. 3.); zum anderen Luxemburg, dessen Kabinett im Mai 2008 grundsätzlich einem Reformentwurf zugestimmt hat, mit dem vom abstrakten Schadensersatz nach deutschem Vorbild auf Ersatz des Erwerbsschadens plus Integrationsentschädigung nach schweizerischem Modell umgestellt werden soll (s. u. 4.). Die Ländergruppe, die

die Entschädigung von (meist nur) Arbeitsunfällen gewinnorientierten Versicherern übertragen hat, erscheint im vorliegenden Zusammenhang weniger interessant.

Denn letztlich erfolgt hier die Entschädigung nach allgemeinem Haftungsrecht mit Verschuldensvermutung, auf das – ähnlich wie in der Kfz-Haftpflichtversicherung – eine Pflichtversicherung aufgesattelt ist. Zu diesen Ländern gehören u. a. die EG-Staaten Belgien, Portugal, Dänemark und Finnland sowie das EWR-Land Norwegen.

Dagegen ist **Großbritannien** im vorliegenden Zusammenhang wieder interessant. Neben der Republik Irland und dem kleinen Malta ist es der einzige Vertreter der so genannten Beveridge-Gruppe in Europa. Hier gibt es zwei Sicherungssysteme: einen steuerfinanzierten Grundschatz zur Armutsvermeidung, also ein typisch von sozialen Zielsetzungen geprägtes System (IIDP), und daneben allgemeines Tort Law mit einer Pflichtversicherung für die Unternehmerhaftung, die Employers' Liability (EL). ▶



Fußnoten

- ⁵ Cause célèbre sind die Asbestklagen in Frankreich, näher Pabst Frankreich: Verschärfung der zivilrechtlichen Haftung für Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten. BG 12/2003, S. 568–571.
- ⁶ BVerfGE 34, 118 ff.
- ⁷ Würzburg DAR 2002, 74 ff., München I Az. 19 O 8647/00.
- ⁸ Vgl. z. B. Fuhlrott NZS 5/2007, 237–242 m. w. N. in Fn. 6–8.
- ⁹ Art. L. 451–1 Code de la sécurité sociale (CSS, Sozialgesetzbuch).
- ¹⁰ Der Ausschluss darf nicht einem Schädiger zugutekommen, der mit Vorsatz (faute intentionnelle), Art. L. 452–5–1 CSS oder mit grober Fahrlässigkeit (faute inexcusable), Art. 452–1 CSS handelte.
- ¹¹ Einzelheiten Pabst BG 12/2003, S. 568–571.
- ¹² Code des assurances sociales, Sozialgesetzbuch, <http://www.secu.lu/legis/index.html>
- ¹³ Arrêt n 20/04 v. 28. 05. 2004, Amtsblatt des Großherzogtums Luxemburg A – Nr. 94 v. 18. 06. 2004, S. 1562.
- ¹⁴ Rechtssache Pereira Az. 60255/00 v. 09. 05. 2006, veröffentlicht in französischer Sprache in der Entscheidungssammlung auf www.coe.int, Kurzbericht auf Deutsch in BG 2006, 305.
- ¹⁵ OGH vom 14. 9. 1988, Az. 9 Ob A 192/88: 16-jährige Hotelfachschülerin erleidet schlimmste Verbrennungen und Entstellungen auf Grund grob fahrlässigen Verhaltens ihres Ausbilders.
- ¹⁶ § 213 a Abs. 1: „Wurde der Arbeitsunfall oder die Berufskrankheit durch die grob fahrlässige Außerachtlassung von Arbeitnehmerschutzvorschriften verursacht und hat der Versicherte dadurch eine erhebliche und dauernde Beeinträchtigung der körperlichen oder geistigen Integrität erlitten, so gebührt, wenn wegen der Folgen dieses Arbeitsunfalls oder dieser Berufskrankheit auch ein Anspruch auf Versehrtenrente (§ 203 Abs. 1) besteht, eine angemessene Integritätsabgeltung.“

Diese muss bei gewinnorientierten Versicherungen abgeschlossen werden – ein vorbismarckianischer, aber keineswegs paradiesischer Zustand¹⁷ (s. u. 5.).

Spanien ist mit seinen Versicherungsver-einen auf Gegenseitigkeit (Mutuas) ein Mischsystem „auf halbem Weg zu Bismarck“. Es kennt ebenfalls eine Trennung in Ersatz des Erwerbs- und des Integritäts-schadens.¹⁸

Vor drei Jahren, 2005, hat Spanien sein „baremo“, seine „Entschädigungstaxe“ für den Integritätsschaden, nach 25 Jahren erstmals angepasst, d. h. die Pauschalentschädigungen für Nichterwerbsschäden erhöht. In der neuen, höheren Taxe gibt es – um einige wenige Beispiele zu nennen – von der Unfallversicherung¹⁹ einmalig 1510 Euro für den Verlust eines Ohres, 3200 Euro für den Verlust beider Ohren, 5330 Euro für den Totalverlust beider Hoden oder Eierstöcke.

Das dürfte auch in Spanien immer noch weit hinter dem Entschädigungsniveau nach allgemeinem Zivilrecht zurückbleiben. Das Beispiel zeigt die Gefahr solcher Tabellenwerte: Wenn sie nicht an die allgemeine Entwicklung gekoppelt werden, besteht aus der Sicht der Geschädigten immer das Risiko, dass das Entschädigungsniveau vergleichsweise niedrig bleibt.

Die **Niederlande** haben zum 1. Januar 1968 das Ongevalletwet von 1901, d. h. das klassische „kausale“ System nach deutschem Vorbild, abgeschafft und durch das „finale“ System ersetzt. Risiken wie Arbeitsunfall, Krankheit oder Erwerbsunfähigkeit werden seither unabhängig von ihrem Entstehungsgrund abgesichert, eine Unterscheidung zwischen Arbeits- und Nichtarbeitsunfall wird nicht mehr ge-

macht. Gleichwohl lässt sich natürlich auch an diesem Beispiel das Spannungsverhältnis von Zivilrecht und Sozialrecht zeigen. Letzteres sieht im Gegensatz zu Ersterem keinen Ausgleich für immaterielle Schäden vor.²⁰

3. Italien: Von der Minderung der Erwerbsfähigkeit zur „Beeinträchtigung der biopsychischen Integrität“

In Italien fand ein Paradigmenwechsel in der Entschädigungsphilosophie statt. Bis zum Juli 2000 wurde nach dem Unfallversicherungsgesetz, dem so genannten „Einheitlichen Text“ (E. T./T. U.) von 1965 entschädigt.²¹ Durch mehrere Urteile erzwang der Verfassungsgerichtshof die Kehrtwende, die der Gesetzgeber 1999 und 2000 in verschiedenen Rechtsakten schließlich nachvollzog. Gestützt auf das Grundrecht auf Gesundheit wurde insbesondere der Körperschaden, der „danno biologico“, neu definiert.

Ausgangspunkt der italienischen Überlegungen war folgender: Die unerlaubte Handlung, die zur Verletzung einer Person führt, kann verschiedene Schäden verursachen. Vor der Reform berücksichtigte das italienische Recht nach einem rein ökonomischen Maßstab nur Vermögensschäden. Man sprach und spricht von auftretendem Schaden und von entgangenem Gewinn, bzw. vom tatsächlichen und effektiven wirtschaftlichen Verlust (z. B. die nachgewiesenen ärztlichen Kosten) sowie vom zukünftigen Schaden, der eine vorübergehende und/oder bleibende Arbeitsunfähigkeit verursacht.²²

Der „danno biologico“ ersetzt die Schadenspositionen, die nicht bloß wirtschaftlich im Sinne einer direkten Minderung

oder des Verlustes der Erwerbsfähigkeit sind, aber dennoch schwerwiegend für die persönliche Entwicklung des Geschädigten (Entstellungen, Impotenz, Nervenkrankheiten usw.). Der Gerichtshof umschreibt die Position als „Beeinträchtigung der biopsychischen Integrität“.²³ Aus dieser Definition folgt:

Der „danno biologico“ geht dem Vermögensschaden (einschließlich des Erwerbsschadens) stets voraus und ist von diesem unabhängig und prioritär. Er ist für alle gleich und sieht deswegen von der Einkommenssituation ab; da er Ausfluss des Grundrechts auf Gesundheit ist, kann er nur der Person zustehen, die durch die rechtswidrige Handlung direkt verletzt wurde. Dies hat u. a. Folgen für den Regress des Sozialversicherungsträgers.

Ein Erwerbsschaden kann unter zwei Gesichtspunkten zu berücksichtigen sein: als allgemeine Erwerbsfähigkeit, die jedem Menschen zusteht, unabhängig von seiner Arbeit und unabhängig davon, ob er eine Arbeit hat oder nicht; die besondere oder spezifische Erwerbsfähigkeit, die die vom Verletzten tatsächlich ausgeübte Arbeit betrifft.

Seit der Neudefinition des „danno biologico“ als Schaden an der Gesundheit und an der biopsychischen Integrität des Individuums, ist der Begriff „allgemeine Erwerbsfähigkeit“ (in der Terminologie des E. T. „Arbeitseignung“) Teil dieser Schadensposition. Denn der Mensch verwirklichte sich selbst und seine Persönlichkeit auch in seiner Fähigkeit, eine irgendwie geartete Arbeit auszuüben.

Italienische Kommentatoren heben als Vorteil der Reform hervor, dass sie die Diskrepanz zwischen Dogmatik und Verwal-

tungspraxis beseitigt hätte. Denn obwohl die von der italienischen Unfallversicherungsanstalt (INAIL) vor der Reform zu erbringenden Leistungen „offiziell“ den biologischen Schaden nicht umfassten, habe die Wirklichkeit häufig anders ausgesehen. Da man in der Praxis von der Prüfung eines konkreten und wirklichen Vermögensverlustes absah, habe INAIL tatsächlich auch ohne Vorliegen eines Verdienstverlustes Unfallverletzten eine Rente ausgezahlt, obwohl diese ihren Arbeitsplatz und das gleiche Gehalt behielten. Mit anderen Worten: INAIL habe einen zweifellos nicht-wirtschaftlichen Schaden vergütet.

Im Rahmen der Entschädigung des Vermögensschadens wird das effektive Gehalt des Unfallverletzten innerhalb gesetzlicher Mindest- und Höchstgrenzen nicht zur Gänze herangezogen, sondern prozentual. Dahinter steht die Annahme, dass sich die Auswirkung der Beeinträchtigung auf die Erwerbsfähigkeit des Unfallverletzten durch die Zunahme der Schwere der Beeinträchtigung vergrößert. Der o. g. Prozentsatz ist in einer eigenen Tabelle der Koeffizienten des Vermögensschadens enthalten.

Damit gelten heute drei Tabellen über körperliche Beeinträchtigung, Abfindung des biologischen Schadens und den Koeffizienten des Vermögensschadens.

1. Die neue Tabelle über körperliche Beeinträchtigung enthält ein ausführliches Verzeichnis der möglichen Verletzungsfolgen eines Unfalls mit 400 Positionen, wird aber als immer noch nicht ausreichend kritisiert.
2. Die Tabelle über die Abfindung des biologischen Schadens enthält die neuen Grundlagen der Abfindungsberechnung.

Die Abfindung für bleibende Minderung der psychophysischen Integrität zwischen 6% und 15% wird in Kapital ausbezahlt. Ab 16% Integritätsminderung ist eine monatliche Rente vorgesehen.

Wirtschaftliche Grundlage ist der sog. „INAIL-modulierte Punkt“, der die üblichen juristischen und versicherungsstatistischen Kriterien berücksichtigt (kein Bezug zum Einkommen; Zunahme der Beeinträchtigungsschwere, Alter und Geschlecht als Variablen). Er sieht

Kapitalauszahlungen von 1600 Euro für Männer bzw. 1750 Euro für Frauen pro Punkt der Minderung der psychophysischen Integrität bis zu 3000 Euro/3150 Euro (Männer/Frauen) vor.²⁴ Die Jahresrente beträgt derzeit 2000 Euro bei 16% bis max. 28.500 Euro bei 100% Integritätsminderung.²⁵

3. Die Tabelle über Koeffizienten des Vermögensschadens bildet die Grundlage für die Feststellung des Gehaltsprozentsatzes, der als Basis der Vermögensschädigung genommen wird.²⁶ ▶

★ Fußnoten

¹⁷ Vgl. zuletzt Ricke ZESAR 01/2008, 13–21.

¹⁸ Einzelheiten s. Pabst, Unfallversicherung in Spanien – Die Mutuas zwischen öffentlichem und privatem Recht. ZESAR 09/2003, S. 355–360. In spanischer Sprache zuletzt César Gala Vallejo. Las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, April 2008, 282 S.

¹⁹ Cuantías de las indemnizaciones por baremo de las lesiones, mutilaciones y deformidades de carácter definitivo y no invalidantes causadas por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (Orden 1040/2005, de 18 de abril) (BOE del 22), Positionen 6 und 7 bzw. 17 und 20.

²⁰ Überblick, aufgrund weiterer Gesetzesreformen inzwischen jedoch teilweise überholt bei Pabst „Unfallversicherung“ in den Niederlanden – Das Gesetz über die Arbeitsunfähigkeitsversicherung (WAO). BG 2002, S. 580–585.

²¹ Tesso Unico (T. U.).

²² Immaterieller Schaden (danno morale) ist nach italienischem ZGB (Codice Civile) zu ersetzen, Art. 2059 CC. Darunter wird der Schaden verstanden, der in einer „in üblicher Weise vorübergehenden psychologischen Störung der Person“ besteht, Ital. VerFGH v. 14.07.1986, Nr. 184.

²³ Grundlegend Urteil Nr. 184/1986, wo er von „gesundheitsverletzender“ und deswegen „in Beziehung auf Art. 32 der Verfassung“ (Grundrecht auf Gesundheit) schützenswerter „Handlung“ spricht.

²⁴ Tabella Indennizzo Danno Biologico – Indennizzo in Capitale, http://normativo.inail.it/bdninternet/docs/indennizzo_capitale.htm

²⁵ Tabella Indennizzo Danno Biologico – Indennizzo in Rendita, http://normativo.inail.it/bdninternet/docs/indennizzo_rendita.htm

²⁶ http://normativo.inail.it/bdninternet/docs/tab_coefficienti.htm

Er kommt zur Entschädigung des „danno biologico“ ab 16% Minderung hinzu. Für die Berechnung der Rente setzt diese Tabelle die Quote (von 0,4 bis 1) des effektiven Gehaltes des Unfallverletzten mit Bezug auf seine Beeinträchtigung und deren Auswirkung auf seine Erwerbsfähigkeit fest. Sie belässt dem INAIL-Arzt die Möglichkeit, mit Begründung einen höheren Koeffizienten anzuerkennen.

Zu berücksichtigen sind die vom Arbeitnehmer ausgeübte Tätigkeit, seine Arbeitsart und die Möglichkeit einer Wiedereingliederung in die Arbeitswelt.

Fazit zur italienischen Reform:

Die grundsätzliche Neuerung des Wechsels von der Minderung der Erwerbsfähigkeit zum biologischen Schaden in Italien besteht darin, dass seit der Reform auch die Verletzungen berücksichtigt und entschädigt werden, die zuvor nicht ersatzfähig waren, weil sie keinen Einfluss auf die Arbeitsfähigkeit hatten, z. B. eine von einem Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit verursachte Zeugungsunfähigkeit oder entstellende Verletzung.

Vor der Reform gab es eine Abfindung erst ab einer bleibenden 11%-Minderung der Arbeitseignung. Niedrigere Schäden wurden nicht entschädigt. Nunmehr gibt es

eine Abfindung schon bei einem bleibenden biologischen Schaden von 6%, d. h. nur die Schäden bis 5% sind vom Unfallopfer ohne Entschädigung durch das INAIL hinzunehmen. Von 6% bis 15% wird per Auszahlung in Kapital erstattet, ab 16% wird eine monatliche Rente ausbezahlt.

Die Entschädigung des biologischen Schadens hat keinen Bezug zum Einkommen und steigt exponential mit der Zunahme der Beeinträchtigungsschwere. Zudem ist sie variabel in Bezug auf das Alter (nimmt mit dem Alter ab) und auf das Geschlecht (berücksichtigt die höhere Lebenserwartung der Frauen).

Ab einer 16%-Minderung der psychophysischen Integrität kommt zur Leistung für den biologischen Schaden ein Ersatz des Einkommenschadens. Dieser wird – wie ausgeführt – nach dem Grad der Beeinträchtigung, dem Gehalt des Versicherten und anderen Kriterien bemessen.

4. Luxemburg: Annäherung an Entschädigung des allgemeinen Zivilrechts

Am 2. Mai 2008 hat der Conseil de Gouvernement (Regierungsrat, das Kabinett) unter Vorsitz von Ministerpräsident Juncker grundsätzlich dem Gesetzentwurf zur Reform der Unfallversicherung zugestimmt, die zum 1. Januar 2010 in Kraft treten soll.²⁷

Juncker steht derzeit einer Regierungskoalition aus Christlich-Sozialer Partei und Sozialistischer Arbeiterpartei vor.

Der Entwurf beruht auf einer Stellungnahme des Wirtschafts- und Sozialausschusses vom Oktober 2001 sowie einer Regierungserklärung vom August 2004. Kernziele neben der Verbesserung der Prävention u. a. durch Einführung eines Zuschlag- und Nachlassverfahrens und Ausdehnung des UV-Schutzes auf Ehrenamtliche sind „die Annäherung der Entschädigung an die Leistungen im allgemeinen Zivilrecht, das Einkommensverlust und andere Schäden getrennt entschädigt“²⁸, mithin der Übergang vom abstrakten Schadensersatz zum konkreten Ersatz des Erwerbsschadens plus Ersatz des Integrationsschadens.

Ausgangspunkt ist die Überlegung, dass der abstrakte Schadensersatz „seit langem“ nicht mehr in angemessenem Verhältnis zur Minderung der Erwerbsfähigkeit stehe und durch ein „gerechteres“ System ersetzt werden müsse. Leitmodell insofern ist – unausgesprochen – die schweizerische Unfallversicherung.

Daneben soll neben den Hinterbliebenenrenten „entsprechend der Entwicklung in der Rechtsprechung“ ein Hinterbliebenenschmerzengeld („l'indemnisation du dommage moral résultant de la perte d'un être cher“) eingeführt werden. Im luxemburgischen Zivilrecht werden in Anlehnung an den französischen Code Civil seit jeher deutlich weitergehende Schmerzensgeldansprüche für Hinterbliebene bei Tod eines Verwandten zugesprochen als in Deutschland, z. B. auch unter Geschwistern. Um diese Ansprüche ging es nicht zuletzt im erwähnten Verfahren vor dem Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte. Diese zivilrechtlichen

* Fußnoten

²⁷ Einzelheiten bei Abschluss des Manuskripts noch nicht bekannt. Pressemitteilung auf http://www.gouvernement.lu/salle_presse/conseils_de_gouvernement/2008/05-mai/02-conseil/index.html#06

²⁸ „[L]e rapprochement de l'indemnisation avec la réparation en droit commun qui répare séparément la perte de revenus et les autres préjudices“.

Ansprüche sollen sich also künftig auch im Unfallversicherungsrecht spiegeln. Im November 2008 liegt der Gesetzesentwurf den Sozialpartnern zur Stellungnahme vor. Bei Manuskriptabschluss kann daher noch nichts zu Einzelheiten gesagt werden, wie genau verwaltungspraktisch die einzelnen Schadenspositionen ermittelt und berechnet werden sollen, und wie weit das geplante luxemburgische System sich an das schweizerische Muster anlehnt bzw. eigene Wege geht.

5. Großbritannien: Grundsicherung nach „objektiven Kriterien“

Das britische steuerfinanzierte Sozialsystem sieht keinen Ersatz immateriellen Schadens vor, sondern allein die Zahlung einer nach objektiven Kriterien zu bemessenden Rente im Falle einer durch einen Arbeitsunfall erlittenen Behinderung (Grundsicherung). Sachleistungen, insbesondere die Heilbehandlung, werden vom Nationalen Gesundheitsdienst (NHS) erbracht. Der Arbeitgeber haftet jedoch in jedem Fall in vollem Umfang deliktisch, ohne dass es zu einer Verdrängung durch die Systeme sozialer Sicherung käme.

Die Schwierigkeiten für den geschädigten Arbeitnehmer, nach „common law“ seinen Arbeitgeber erfolgreich zu verklagen, sind oft beträchtlich. Der überwiegende Teil der Deliktsprozesse wird daher im Rahmen einer außergerichtlichen Einigung beigelegt. Nur relativ wenige Arbeitsunfallopfer werden nach Deliktsrecht auf Grund „employers' liability“ entschädigt. Die Höhe des zu zahlenden Schmerzensgeldes liegt ebenfalls im unteren Bereich. Die Liste der am häufigsten entschädigten Berufskrankheiten spiegelt die Beweis-

probleme wider. Ganz oben steht das augenfällige Weißfingersyndrom, während in Deutschland, Frankreich, Italien und vergleichbaren „Bismarck-Staaten“ Haut, Gehör und Asbest die Ranglisten der Berufskrankheiten anführen.

6. Resümee

Reformen des UV-Leistungsrechts stehen in mehreren europäischen Staaten aktuell auf der Tagesordnung oder wurden erst vor kurzem abgeschlossen. Die Reform des Leistungsrechts ist in der Zwickmühle zwischen steigendem Entschädigungsniveau nach allgemeinem Zivilrecht einerseits, der Forderung nach Senkung der Lohnnebenkosten andererseits. Das Verhältnis von Entschädigungsleistungen nach allgemeinem Haftungsrecht und Sozialrecht ist immer auch eine Frage der Verfassungsmäßigkeit.

Der Vermögensschaden ist dabei nur eine Schadensposition unter vielen. Denklogisch ist er kein primärer Schaden, sondern ein Reflex des Körperschadens auf dem Gebiet der Erwerbsarbeit. Dogmatisch scheint es daher naheliegend zu sein, vom Körperschaden auszugehen. Die damit verbundenen praktischen Probleme bedürfen allerdings einer näheren Betrachtung.

Das Zurückstellen der Reform des Unfallrentenrechts aus dem UVMG vom 30. Oktober 2008 gibt Gelegenheit, nochmals grundsätzlich ein Inventar der einzelnen Schadenspositionen des Zivilrechts aufzustellen und zu überlegen, welche davon sich im Leistungskatalog der Unfallversicherung wiederfinden sollten und wie das Verhältnis zum Zivilrecht zu regeln ist. Der Rechtsvergleich zeigt, dass Liste und vertretbare Lösungen endlich sein dürften.

Autor



Foto: DGUV

Bernhard Pabst

Leiter des Referats „Versicherungsrecht mit Auslandsbezügen“,
Deutsche Gesetzliche
Unfallversicherung – DGUV, Berlin
E-Mail: bernhard.pabst@dguv.de

Schröder neue Vorstandsvorsitzende der DGUV

Marina Schröder ist neue alternierende Vorstandsvorsitzende der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV). Der Vorstand des Spitzenverbandes der Berufsgenossenschaften und Unfallkassen wählte die 49-jährige Gewerkschafterin am 26. November 2008 zur Nachfolgerin von Klaus Hinne.

Schröder ist als Referatsleiterin Arbeits- und Gesundheitsschutz beim DGB-Bundesvorstand insbesondere für Fragen der europäischen und internationalen Arbeitsschutzpolitik zuständig. Im DGUV-Vorstand vertritt Schröder seit 2001 die Interessen der Versichertenseite. Darüber hinaus ist sie in mehreren Ausschüssen Mitglied, zum Beispiel im Grundsatzausschuss Prävention, dessen Vorsitz sie seit 2005 führt. Im Vorstandsvorsitz wird sie sich mit dem Arbeitgebervertreter Dr. Hans-Joachim Wolff abwechseln, der seit 1. Januar 2009 amtierender Vorstandsvorsitzender der DGUV ist.



Marina Schröder

Foto: DGUV/Nicole Dietzel

Petermann Vorsitzender des Besonderen Ausschusses Prävention der IVSS

Der Besondere Ausschuss für Prävention der Internationalen Vereinigung für Soziale Sicherheit (IVSS) hat im Dezember 2008 Olaf Petermann, Hauptgeschäftsführer der Berufsgenossenschaft Elektro Textil Feinmechanik (BG ETF) und Präsident der Sektion Elektrizität, Gas, Fernwärme, Wasser der IVSS, zum neuen Vorsitzenden gewählt. Petermann wird damit den Bereich der Prävention auch im Vorstand der IVSS vertreten.

Die Neuwahl wurde erforderlich durch den Rücktritt des bisherigen Vorsitzenden, Jean-Luc Marié, Direktor des französischen Institut National de Recherche et de Sécurité (INRS).

Weiterhin hat der Ausschuss den Generaldirektor der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt (AUVA) in Wien und Präsidenten der Präventionssektion Eisen und Metall, Peter Vavken, zum neuen stellvertretenden Vorsitzenden gewählt.



Olaf Petermann

Foto: BG ETF

Präsidium und Vorstand der GVG neu gewählt

Die Gesellschaft für Versicherungswissenschaft und -gestaltung (GVG) ist die Konsensplattform für Sozialpolitik in Deutschland. Für die Wahlperiode 2009 bis 2011 hat sie nun ihren Vorstand und ihr Präsidium neu gewählt.

Dabei wurde Dr. Herbert Rische, Präsident der Deutschen Rentenversicherung Bund, in seinem Amt als Vorsitzender der GVG bestätigt. Erstmals im Vorstand und im Präsidium vertreten ist Dr. Joachim Breuer, Hauptgeschäftsführer der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung. Mitglieder der GVG sind die gesetzlichen Sozialversicherungen, die privaten Kranken-, Pflege- und Lebensversicherungen, berufsständische und betriebliche Einrichtungen der sozialen Sicherung, Ärzte, Krankenhäuser, Apotheker, Reha-Einrichtungen, nicht ärztliche Medizinberufe, Pharmaindustrie und Hersteller von Medizintechnologie, Gewerkschaften und Arbeitgeber sowie weitere gesellschaftlich relevante Institutionen und Wissenschaftler.



Dr. Herbert Rische

Foto: GVG



Dr. Joachim Breuer

Foto: DGUV

Neuer Leiter der KAN-Geschäftsstelle

Foto: KAN



Werner Sterk

Am 1. Dezember 2008 hat Dipl.-Ing. Werner Sterk die Leitung der Geschäftsstelle der Kommission Arbeitsschutz und Normung (KAN) übernommen. Er war bislang stellvertretender Leiter und hat sich vor allem mit

Fragen der Normungspolitik und der Maschinensicherheit befasst. Neue Stellvertreterin ist Dipl.-Biologin Angela Janowitz. Sterk tritt die Nachfolge von Dr. Joachim Lambert an, der die Geschäftsstelle seit 2000 leitete und Ende November in den Ruhestand trat.

Die KAN hat die Aufgabe, die Normungsarbeit zu beobachten und die Belange des Arbeitsschutzes gegenüber der Normung zur Geltung zu bringen. In der KAN sind die Sozialpartner, der Staat, die gesetzliche Unfallversicherung und das DIN vertreten.

Fiedler folgt Löffler in Würzburg

Der Hauptgeschäftsführer der Berufsgenossenschaft der keramischen und Glas-Industrie (BGGK), Dipl.-Ing. Friedrich-Wilhelm Löffler, ist Ende 2008 aus dem Dienst ausgeschieden. Löffler, der bis zum Jahr 2005 in Doppelfunktion auch den Technischen Aufsichtsdienst geleitet hatte, führte seit seiner Wahl zum Geschäftsführer 1994 die Verwaltung der BGGK. Er hat die Fäden für die Fusion mit der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft (VBG) geknüpft, die am 1. Januar 2009 in Kraft getreten ist. Mit der Fusion hat Dipl.-Kaufmann Gerhard Fiedler die Leitung der Verwaltung in Würzburg übernommen. Er wurde 1998 stellvertretender Hauptgeschäftsführer der VBG und ist so mit allen fachlichen Fragen der Berufsgenossenschaft vertraut. Er hat bisher in Personalunion die Hauptabteilung Verwaltung und die Stabsstelle Controlling geleitet.



Friedrich-Wilhelm Löffler

Foto: DGUV



Gerhard Fiedler

Foto: GYG

Vorstandsvorsitzender Hinne verabschiedet

Foto: DGUV/Nicole Dietzel



Klaus Hinne

Bei einem Festakt Ende letzten Jahres hat die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) ihrem scheidenden Vorstandsvorsitzenden Klaus Hinne die Ehren-Medaille in Gold verliehen. Hinne wurde damit für über drei Jahrzehnte ehrenamtliche Arbeit für die gesetzliche Unfallversicherung geehrt. Seit 1974 vertrat er die Interessen der Versicherten in der Selbstverwaltung des Sozialversicherungszweigs.

In seiner Laudatio hob Dr. Hans-Joachim Wolff, alternierender Vorstandsvorsitzender der DGUV, Hinnes Leistungen hervor: Nach der Wiedervereinigung habe Hinne dazu beigetragen, Strukturen für Arbeitsschutz und Rehabilitation in den neuen

Ländern aufzubauen. Bei der Reform des Sozialgesetzbuches VII habe der Gewerkschafter sich für den Ausbau der Prävention engagiert. Um die Selbstverwaltung habe Hinne sich bei der Reform der Unfallversicherung verdient gemacht, die der Bundestag im Sommer 2008 verabschiedet hat.

Franz Thönnies, parlamentarischer Staatssekretär im Bundesarbeitsministerium, und Annelie Buntenbach, Vorstandsmitglied des Deutschen Gewerkschaftsbundes, würdigten den herausragenden Einsatz Hinnes für die Verbesserung des Schutzes von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit.



Handbuch Erzieherinnengesundheit

Eine umfangreiche Darstellung zum Arbeits- und Gesundheitsschutz für Kitas, rechtliche Grundlagen sowie Tipps zur praktischen Umsetzung hat das Sozialministerium in Sachsen veröffentlicht. In enger Zusammenarbeit mit der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW), der Innungskrankenkasse Sachsen

und der Technischen Universität (TU) Dresden wurde das Handbuch entwickelt und an sächsische Kitas verteilt.

Download: <http://publikationen.sachsen.de> in der Rubrik „Publikationen“ auf „Artikelsuche“ gehen und dort als Suchwort „Erzieherinnengesundheit“ eingeben.

„Schach dem Risiko“

Die computeranimierte Zeichentrickfigur „Napo“ zeigt im aktuellen Film, welche Gefahren bei der Arbeit oder auf dem Weg dorthin entstehen und wie sie beseitigt werden können. In kurzen Frequenzen durchlebt die Hauptfigur verschiedene risikoreiche Situationen. Die Zuschauer sollen dazu bewegt werden, sich zum einen der Gefahren bewusst zu werden und zum anderen diese richtig einzuschätzen. Beispielsweise stolpert „Napo“ über ein Computerkabel, wobei er sich selbst verletzt, aber auch ein materieller Schaden für das Unternehmen entstehen kann. Die „Napo“-Filme sind branchenneutral und richten sich an alle Arbeitnehmer. Zudem eignen sie sich auch für fremdsprachige Mitarbeiter, da die

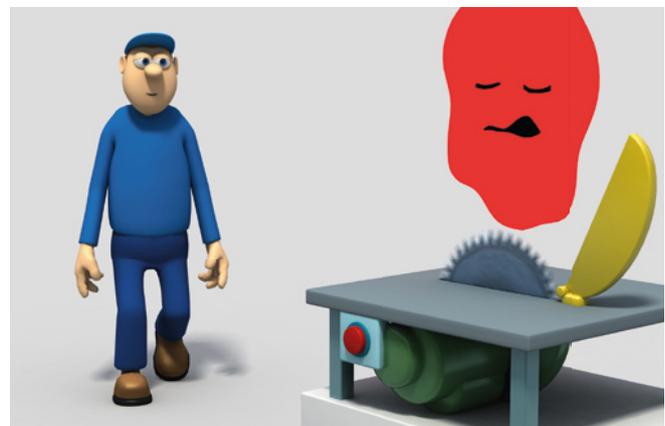


Foto: DGUV

Weitere Informationen

„Schach dem Risiko“ kann kostenlos heruntergeladen werden unter: www.dguv.de > Webcode d38023. Als kostenlose DVD kann der Film angefordert werden unter: info@dguv.de

Handlungen nicht mit Sprache, sondern mit Bildern, Geräuschen und Musik kommunizieren. Die Filme sind eine europäische Gemeinschaftsproduktion von sechs Institutionen im Bereich der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes. Die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) bietet auf ihrer Webseite bisher zehn Filme der „Napo“-Reihe zum Download an.



Foto: Fotolia

Grenzwertliste 2008

Das Berufsgenossenschaftliche Institut für Arbeitsschutz (BGIA) hat in einem Report die wichtigsten Grenzwerte zu chemischen, biologischen und physikalischen Einwirkungen zusammengestellt. Diese Zusammenstellung enthält Gefahrstoffgrenzwerte für Innenräume, Lärm, Vibration, thermische Belastung,

Strahlung, Elektrizität und biochemische Belastungen, die für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz von Bedeutung sind. So reicht die Übersicht von krebserregenden Stoffen über Schimmelpilz-belastungen in Räumen bis hin zu Lastenvorgaben beim Heben oder Ziehen von Materialien.

uvex

PROTECTING PEOPLE

uvex silver-System



uvex sil-Wear Einweg-Overalls



Mit uvex sil-Wear bieten wir hochfunktionale Schutzoveralls in den Klassen 3, 3B, 4, 4B, 5/6 für die unterschiedlichsten Einsatzbereiche – vom Einweg-Overall gegen Schmutz und Staub bis hin zu der innovativen Entwicklung gegen Viren und Bakterien. Durch die mit AgPURE™ beschichtete Oberfläche gewährleisten unsere uvex sil-Wear 3B bzw. 4B Anzüge einen aktiven Schutz gegen diese Gefahren.



uvex silv-Air Atemschutz

Von funktionalen Masken gegen Staub und Qualm bis hin zu speziellen Masken, die mit Extra-Filtern das Ein- und Ausatmen spürbar erleichtern. Hocheffektiv – als falt- oder Formmaske – gewährleistet uvex silv-Air durch die innovative Filter-Technologie und zahlreiche Komfortfeatures auch bei längeren Einsätzen in den unterschiedlichsten Einsatzbereichen zuverlässigen Schutz.



Bilsom[®] 303. Perfektioniert.

Der perfekte Gehörschutzstöpsel fühlt sich im Gehörgang angenehm an und schützt gleichzeitig sicher vor Lärm.

Howard Leight[®] verfügt über mehr als 30 Jahre Erfahrung in der Entwicklung innovativer Gehörschutzstöpsel und der Produktion bester PU-Schaumstoffstöpsel. Erleben Sie das Gefühl der perfekten Passform im Gehörgang mit dem einzigartigen Bilsom 303.

Bestellen Sie noch heute Ihre kostenlosen Muster!

SPERIAN PROTECTION Deutschland GmbH & Co. KG
Kronsforder Allee 16 · 23560 Lübeck · Deutschland
Tel. +49 (0) 451 / 70274-19 · Fax +49 (0) 451 / 798058
info_germany@sperianprotection.com

www.sperianprotection.de



HOWARD
LEIGHT 
by SPERIAN