

DGUV **Forum**

**EMPLOYER BRANDING IN
DER GESETZLICHEN
UNFALLVERSICHERUNG**

Präventionskampagne „Denk an mich. Dein Rücken“
Erste Evaluationsergebnisse

DGUV Vorschrift 1
Grundsätze der Prävention neu gestaltet

LIEBE LESERINNEN, LIEBE LESER,

auch vor der gesetzlichen Unfallversicherung macht der demographische Wandel nicht Halt: Die Zahl der potenziellen Bewerberinnen und Bewerber auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt wird in den nächsten Jahren beständig schrumpfen. Gleichzeitig verschärft sich der Wettstreit um junge Talente und Fachkräfte. Was können wir tun, um in diesem Wettbewerb als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen zu werden?

Viele junge Menschen erhoffen sich in ihrem Berufsleben einen sicheren Arbeitsplatz, eine ausgeglichene Work-Life-Balance und die Möglichkeit, eine sozial anspruchsvolle und sinnvolle Tätigkeit ausüben zu können. Dass die gesetzliche Unfallversicherung genau diese Ansprüche erfüllt, ist vielen jedoch nicht bewusst – es mangelt der

Nur wer eine nachhaltige Personalpolitik betreibt, gute Aufstiegs- und Weiterbildungsmöglichkeiten bietet und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fördert, weckt Leistungsbereitschaft und sorgt für Zufriedenheit.

Arbeitgebermarke „gesetzliche Unfallversicherung“ an Bekanntheit. Bei der Nachwuchssuche werden wir uns daher in Zukunft sichtbar machen müssen. Das Internet – insbesondere die sozialen Medien – spielt dabei eine immer bedeutendere Rolle, wenn wir junge Menschen ansprechen wollen.

Sind die neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erst einmal an Bord der Unfallversicherung, sollten sie sich auch langfristig mit ihrem Arbeitgeber identifizieren können. Hier sind vor allem die Führungskräfte gefragt: Nur wer eine nachhaltige Personalpolitik betreibt, gute Aufstiegs- und Weiterbildungsmöglichkeiten bietet und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

fördert, weckt Leistungsbereitschaft und sorgt für Zufriedenheit. Genauso wichtig ist ein Umfeld, in dem sich Beruf und Familie vereinbaren lassen.

Wir haben also zwei große Ziele: künftige Fachkräfte gezielt auf uns aufmerksam zu machen und gleichzeitig das Potenzial im eigenen Haus verstärkt zu fördern. Hierfür müssen wir uns in einigen Bereichen modernisieren und auf den Wandel in Gesellschaft und Arbeitswelt reagieren.

Mit den besten Grüßen

Ihr



Dr. Joachim Breuer

Hauptgeschäftsführer der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung



Foto: DGUV

› Editorial/Inhalt ›››	2 - 3
› Aktuelles ›››	4 - 6
› Nachrichten aus Brüssel ›››	7
› Titelthema ›››	8 – 31
Personalmarketing So können Unternehmen Fachkräfte gewinnen und binden	8
<i>Markus-Oliver Schwaab</i>	
Ausbildung und Studium Was macht die Unfallversicherung als Arbeitgeber interessant?	13
<i>Autorengemeinschaft</i>	
Rekrutierung Gelungene Personalwahl	16
<i>Michael Heister</i>	
Audit „berufundfamilie“ in der DGUV Zertifizierte Familienfreundlichkeit	19
<i>Thomas Kohstall</i>	
Interview Frauen in Führungspositionen	22
<i>Elke Biesel</i>	
Entwicklung der gesetzlichen Unfallversicherung „Argumente“ – Ein Beitrag zur Außendarstellung	25
<i>Siegrid Becker, Günter Hans, Stefan Hoffmann</i>	
Soziale Medien Nachwuchs werben im Web	28
<i>Nicole Neswadba, Christian Sprotte</i>	
Netzwerk Personalentwicklung Raus aus der Nische	30
<i>Elke Biesel</i>	
› Europa und Internationales ›››	32 – 40
Umsetzung in deutsches Recht Mehr soziale Sicherheit für Seeleute	32
<i>Iris Hillemann, Ute Hummel</i>	
Neuer Masterstudiengang Moderner Arbeitsschutz verlangt Spitzenqualifizierung	35
<i>Volker Didier</i>	
Weltkongress 2014 Die Welt zu Gast in Frankfurt	37
<i>Norbert Ulitzka, Monika Zaghaw, Sabine Herbst</i>	
› Prävention ›››	41 – 59
Bericht Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit Moderne Prävention mit allen geeigneten Mitteln!	41
<i>Heinz Schmid</i>	
„Denk an mich. Dein Rücken“ Erste Evaluationsergebnisse zur Präventionskampagne	44
<i>Anna-Maria Hessenmöller</i>	



8	
50	
Änderung der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge Verschlechtert sich der Gesundheitsschutz?	48
<i>Ulrich Pällmann</i>	
Aus der Forschung Hautschädigung durch UV-Strahlung aus künstlichen Quellen	50
<i>Manigé Fartasch, Thomas Brüning</i>	
DGUV Vorschrift 1 Grundsätze der Prävention neu geregelt	52
<i>Marcus Hussing, Frank Bell</i>	
Aktuelle Ergebnisse der Sifa-Langzeitstudie Menschengerechte Arbeitsgestaltung nutzt dem Betrieb	56
<i>Autorengemeinschaft</i>	
› Unfallversicherung ›››	60 – 63
Neuorganisation der bundesunmittelbaren Unfallkassen Was lange währt, wird endlich gut?	60
<i>Michael Quabach</i>	
Neuorganisation der bundesunmittelbaren Unfallkassen Änderungen im Arbeitsschutzgesetz	62
<i>Frank Bell</i>	
› Aus der Rechtsprechung ›››	64
› Personalia ›››	65
› Medien ›››	66

GOLD IN DER ARD

Im Februar 2013 hatte der von der gesetzlichen Unfallversicherung mit initiierte Dokumentarfilm „GOLD – DU KANNST MEHR ALS DU DENKST“ Premiere auf der Berlinale. Seither haben ihn mehr als 40.000 Menschen im Kino gesehen. Gut ein Jahr später soll er auch im Fernsehen zu sehen sein. Die Ausstrahlung ist für den 6. März 2014, 20:15 Uhr, in der ARD geplant.

Seit Anfang 2014 ist der Film auch als DVD (ab 15,99 Euro), Blue-ray (ab 18,99 Euro) und VoD (Video on demand) im Handel erhältlich. Hauptfilm und Bonusmaterial sind mit Untertiteln und Audiodeskription ausgestattet.

Der Film zeigt den Weg des blinden Marathonläufers Henry Wanyoike, der querschnittsgelähmten Schwimmerin Kirsten Bruhn und des australischen Rennrollstuhlfahrers Kurt Fearnley zu den Paralympics 2012 in London.

Foto: DRS/Malte Wittmershaus



UMFRAGE: GUTE NOTEN FÜR DEN ARBEITSSCHUTZ

Gute Bürostühle, ausreichendes Licht und Lärmschutz oder Sicherheitsvorkehrungen an Maschinen – in puncto Sicherheit und Gesundheit halten sieben von zehn (69,8 Prozent) der deutschen Berufstätigen ihren Arbeitsplatz für sehr gut eingerichtet. Zu diesem Ergebnis kommt eine repräsentative Umfrage des Gesundheitsmagazins „Apotheken Umschau“. Fast jeder Zweite (46,0 Prozent) der Befragten berichtet, dass in seinem Unternehmen Drucker und Kopiergeräte nicht in unmittelbarer Nähe der Arbeitsplätze stehen, um so möglichen Gesundheitsrisiken vor-

zubeugen. Vier von zehn (42,9 Prozent) berichten von regelmäßigen betrieblichen Informationsveranstaltungen zum Thema Sicherheit am Arbeitsplatz. 61,2 Prozent der berufstätigen Befragten haben das Gefühl, dass ihren Arbeitgebern dieses Thema „wirklich am Herzen liegt“. Offenbar ungeachtet der eigenen Erfahrungen sind allerdings etwa genauso viele der Befragten der Ansicht, dass sich die allermeisten Arbeitgeber erst dann um die Sicherheit am Arbeitsplatz kümmern, wenn der Gesetzgeber dies zwingend verlangt (61,4 Prozent).

GEFAHRSTOFFSCHUTZPREIS AUSGESCHRIEBEN

Noch bis zum 31. März 2014 können sich Einzelpersonen, Gruppen, Unternehmen und Organisationen am Deutschen Gefahrstoffschutzpreis beteiligen. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) schreibt den mit 5.000 Euro dotierten Preis bereits zum zehnten Mal aus. Gesucht werden praktische Lösungen, die den Umgang mit Gefahrstoffen sicherer machen.

Mit dem Preis möchte das BMAS neue Ideen und Anregungen, die den Schutz vor gefährlichen chemischen Stoffen verbessern, der breiten Öffentlichkeit bekannt machen. Dazu gehören die Entwicklung und Einführung weniger gefährlicher Stoffe, Produkte und Verfahren genauso wie modellhafte Lösungen für sicherheitstechnische, organisatorische und hygienische Anforderungen beim Umgang mit Gefahrstoffen. Als preiswürdig

gelten auch Initiativen im Bereich der Schulung, Motivation oder Beteiligung von Beschäftigten sowie besondere Verdienste um das Erkennen stoffbedingter Gefahren am Arbeitsplatz und der öffentliche Einsatz für den Gefahrstoffschutz.

Nennungen für den Preis können formlos an die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) in Dortmund geschickt werden. Die Unterlagen sollten eine Charakterisierung des Teilnehmers, der Art der durchgeführten Maßnahmen und der erreichten beziehungsweise erwarteten Verbesserung enthalten. Dazu auch eine Kurzfassung dieser Angaben, die einen Umfang von etwa einer Seite hat. Eingereichte Unterlagen werden nicht zurückgesandt. Die Preisträger werden bis spätestens Ende Juli 2014 benachrichtigt. www.baua.de/gefahrstoffschutzpreis.

MEHR ÜBERLEBENDE TROTZ SCHWERSTER VERLETZUNGEN

Kliniken Bergmannstrost und Sprecher des Netzwerkes. Speziell zur Versorgung Schwerverletzter wurde dieses im Dezember 2012 als erstes Traumanetzwerk in Sachsen-Anhalt zertifiziert.

Im Traumanetzwerk Sachsen-Anhalt Süd sind neben Kliniken aus Halle auch Krankenhäuser aus Dessau-Rosslau, den Landkreisen Anhalt-Bitterfeld, Burgenlandkreis, Mansfeld-Südharz, Saalekreis, Salzlandkreis und dem Landkreis Wittenberg eingebunden. Die Häuser haben sich zum Ziel gesetzt, jeden schwerverletzten Patienten nach dem Unfall innerhalb von 30 bis 60 Minuten in einem ihrer Schockräume bestmöglich zu versorgen. Während in den lokalen Zentren die Erstbehandlung und die zielgerichtete Weiterverlegungerfolgen, können die regionalen Zentren zusätzlich die Mehrzahl der Verletzungsfolgen erfolgreich behandeln. Darüber hinaus übernehmen die überregionalen Zentren die umfassende Behandlung von Mehrfach- und Schwerverletzten mit außergewöhnlich komplexen oder seltenen Verletzungsmustern. Im Traumanetzwerk Sachsen-Anhalt Süd sind das zurzeit das Universitätsklinikum Halle und die Berufsgenossenschaftlichen Kliniken Bergmannstrost.



Foto: Bergmannstrost

Trotz höherer Verletzungsschwere der Patienten verzeichnet das Traumanetzwerk Sachsen-Anhalt Süd im bundesweiten Vergleich eine bessere Überlebensrate. Das geht aus dem Traumaregister der

Deutschen Gesellschaft für Unfallchirurgie (DGU) hervor. „Das Ergebnis bestätigt unsere erfolgreiche einjährige Zusammenarbeit“, erklärt Dr. Peter Hilbert, Anästhesist an den Berufsgenossenschaftlichen

WETTBEWERB 2014: „FIT FÜR DEN EINSATZ?!“

Feuerwehrleute müssen topfit sein. Sie erbringen beim Einsatz ähnlich hohe Leistungen wie Profis im Spitzensport. Allerdings mit einem Unterschied: Sportlerinnen und Sportler haben Gelegenheit, sich auf anstehende Ereignisse gezielt vorzubereiten. Einsätze lassen sich jedoch nicht voraussagen. Für die Aktiven heißt das: Sie müssen regelmäßig ihre körperliche Fitness trainieren. „Zusammen mit dem Landesfeuerwehrverband wollen wir die Einsatzkräfte mit einem Wettbewerb zu mehr Sport und zum Ablegen des Deutschen Feuerwehr-Fitnessabzeichens (DFFA) motivieren“, erklärt Andreas Kosel von der Unfallkasse Rheinland-Pfalz. Zusammen mit seinen Kolleginnen Heike Stanowski und Jördis Gluch bildet er Feuerwehrsport-Coachs aus. Eines seiner Ziele

ist dabei, die Qualität des Feuerwehrsports weiter zu erhöhen. „Regelmäßiges Sporttraining ist für das erfolgreiche Ablegen des Fitnessabzeichens empfehlenswert“, sagt Kosel. Er weist auf das Internet-Feuerwehrportal der Unfallkasse hin: Unter www.ukrlp.de finden sich viele praktische Anregungen zur Trainingsvorbereitung und zur abwechslungsreichen Gestaltung des Feuerwehrsports.

Der Wettbewerb „Fit für den Einsatz?! – Macht mit beim DFFA Wettbewerb 2014“ wird gesondert für die freiwilligen Feuerwehren und Berufsfeuerwehren in Rheinland-Pfalz ausgeschrieben. Gesucht werden die Feuerwehrverbände bzw. Wachabteilungen, die die meisten Fitnessabzeichen erlangt haben.

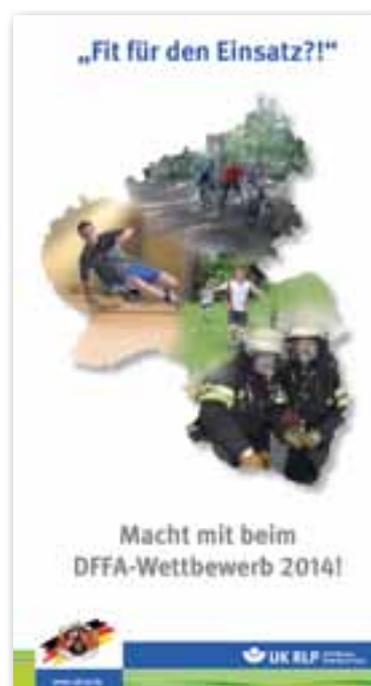


Foto: Unfallkasse Rheinland-Pfalz

NEUE AUTOBAHNPLAKATE DER KAMPAGNE „RUNTER VOM GAS“



Foto: DVR

Die Verkehrssicherheitskampagne „Runter vom Gas“ hat neue Autobahnplakate. Das Motto der Plakatlinie für das Jahr 2014 lautet: „Scheinbar schöne Welt“. Die drei Motive zeigen fröhliche, unbeschwerte Szenen im Auto mit Freunden, Familie oder Partnern. Gleichzeitig brechen die schriftlichen Botschaften hart mit der Harmonie in der Bildsprache: „Einer rast, zwei sterben“, „Einer ist abgelenkt, vier sterben“ und „Einer drängelt, drei sterben“. Das

verdeutlicht, wie folgenreich Fehlverhalten im Straßenverkehr sein kann.

Dass die Botschaften und Werbemittel der Kampagne ankommen, zeigt die aktuelle Auswertung durch die Bundesanstalt für Straßenwesen (BASt). Vor allem die Plakate am Straßenrand werden wahrgenommen – für 92 Prozent der Befragten sind sie das wichtigste und reichweitenstärkste Kontaktmedium.

Laut Schätzung des Statistischen Bundesamtes waren im Jahr 2013 zwar deutlich weniger Unfalltote und Verletzte zu verzeichnen. Dennoch gibt es nach Einschätzung von Christian Kellner, Hauptgeschäftsführer des Deutschen Verkehrssicherheitsrates (DVR), keinen Grund zur Entwarnung: „Jeden Tag werden mehr als 1.000 Menschen auf deutschen Straßen verletzt – zehn davon tödlich.“

37% ZAHL DES MONATS

aller Unternehmen in Deutschland mit Internetzugang haben im Jahr 2013 soziale Medien (Social Media) genutzt. Diese Zahl ermittelte das Statistische Bundesamt. Die Unternehmen nutzen demnach die neuen Medien, um sich aktiv mit ihren Privatkunden und Geschäftspartnern auszutauschen und einen größeren Markt für Werbung, Innovation und Meinungsforschung zu erreichen. Da-

bei sind die sozialen Netzwerke, wie zum Beispiel Facebook, Linked-In, Xing, Google+, die am häufigsten verwendete Art von Social Media. Untersuchungen zu den Nutzungszwecken bei den Unternehmen mit zehn und mehr Beschäftigten zeigen, dass mit 62 Prozent die Gestaltung des Unternehmensprofils oder die Darstellung der eigenen Produkte im Vordergrund steht. Weitere Nutzungsaspekte sind für 42 Pro-

zent der Unternehmen der digitale Dialog bei Kundenanfragen oder -kritik, für 27 Prozent die Zusammenarbeit mit Geschäftspartnern. Die neuen Möglichkeiten der Kundeneinbindung in die Entwicklung oder Innovation von Waren oder Dienstleistungen ist für 22 Prozent der Unternehmen von besonderer Bedeutung. In jedem dritten Unternehmen werden Social Media zur Personalgewinnung genutzt.

MODERNISIERTE REGELN ZUR BERUFSANERKENNUNG

Nach intensiven Verhandlungen über die Neufassung der Richtlinie über die Anerkennung von Berufsqualifikationen sind die modernisierten Regeln kurz vor Jahreswechsel im Amtsblatt der EU veröffentlicht worden.

Was möchte die EU mit den Regeln erreichen? Schon die bereits bestehenden Regeln zur Berufsankennung sollen Arbeitnehmern innerhalb der EU die Ausübung eines Berufs in einem anderen Mitgliedstaat erleichtern. Mit der neu gefassten Berufsankennungsrichtlinie will die EU die

in der Vergangenheit aufgetretenen Probleme beheben. Zentrale Bestandteile der Modernisierung sind die Einführung eines europäischen Berufsausweises sowie die Modernisierung des Systems der automatischen Anerkennung von beruflichen Qualifikationen. Insbesondere die Regelungen zur Ausbildung von Krankenschwestern und Krankenpflegern dürften für die berufsgenossenschaftlichen Kliniken von Bedeutung sein. Hier sieht die Neufassung vor, dass entgegen ursprünglicher Pläne Gesundheits- und Krankenpfleger weiterhin ohne Abitur mit einer

zehnjährigen allgemeinen Schulausbildung zur Ausbildung zugelassen sind. Aber auch ein neu einzuführendes Warnsystem für die Gesundheitsberufe, welches verhindern soll, dass eine Person mit Berufsverbot in ihrem Heimatland in einem anderen EU-Staat dennoch praktizieren kann, sind für die Kliniken der gesetzlichen Unfallversicherung relevant. Die in Form einer europäischen Richtlinie erlassenen Regeln müssen nun von den EU-Mitgliedstaaten bis Anfang 2016 in nationales Recht umgesetzt werden. ●

TTIP: EU-USA FREIHANDELSABKOMMEN



Was steckt aber genau hinter TTIP? Mit dem geplanten Abkommen erhoffen sich beide Seiten wirtschaftliches Wachstum und einen Anstieg der Beschäftigungsverhältnisse. Ungeachtet der realen Wachstumsaussichten wird TTIP jedoch von zahlreichen Interessensvertretern mit Sorge beobachtet. Denn es wird befürchtet, dass die hohen Standards und Schutzniveaus in der EU abgesenkt werden könnten.

Auch die DGUV beobachtet die Verhandlungen. Aufgrund der fehlenden Transparenz bleiben jedoch für die gesetzliche Unfallversicherung derzeit noch viele Fragen offen. So ist zum Beispiel unklar, inwieweit sich Regelungen des Abkommens auf den betrieblichen Arbeitsschutz, die Produktsicherheit oder den Investitionsschutz auswirken. Fraglich ist zudem, welche Auswirkungen auf das Arbeitsschutzrecht es im Bereich des grenzüberschreitenden Erbringens von Dienstleistungen durch Arbeitskräfte geben wird. Unklar ist auch, ob die Leistungen der Unfallversicherungsträger als öffentliche Dienstleistungen vom Abkommen erfasst werden. ●

Im vergangenen Jahr haben die EU-Kommission und die USA Verhandlungen über den Abschluss eines Freihandelsabkommens (Transatlantic Trade and Investment Partnership) aufgenommen. Seither finden die Gespräche unter dem Namen „TTIP“ hinter verschlossenen Türen statt. Warum wird so ein Geheimnis über die Inhalte gemacht? Die Verhandlungspartner

befürchten, dass die geplante größte Freihandelszone der Welt bei der Bekanntgabe von Details in starke Kritik geraten und der Abschluss damit gefährdet würde. Kritik ernten die Verhandlungspartner jedoch auch mit der Geheimniskrämerei, die nach Ansicht zahlreicher Interessensvertreter den demokratischen Prinzipien widerspricht.

PERSONALMARKETING

SO KÖNNEN UNTERNEHMEN FACHKRÄFTE GEWINNEN UND BINDEN

Der Kampf um qualifizierte Beschäftigte wird immer härter. Umso wichtiger ist es für Unternehmen und Institutionen, ein attraktiver Arbeitgeber zu sein.

Qualifizierte Arbeitnehmer sind in Deutschland bereits rar, der Wettbewerb um Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verschärft sich aufgrund der demografischen Entwicklung und des damit einhergehenden Rückgangs des Erwerbspersonenpotenzials. Daran wird sich in absehbarer Zeit nichts ändern, auch wenn sich die Prognosen hinsichtlich einer verlängerten Lebensarbeitszeit, einer höheren Erwerbsquote, einer Zunahme berufstätiger Frauen und einer verstärkten Zuwanderung ausländischer Fachkräfte tatsächlich so bestätigen sollten.

Konsequenz: Nicht nur High Potentials, international ausgerichtete Arbeitnehmer, Ingenieure und andere Fachkräfte werden zunehmend umworben, sondern auch Mitarbeitergruppen, die bislang nicht im Zentrum des Interesses standen. Um in diesem Wettstreit um Talente eine Chance zu haben, müssen Unternehmen als attraktive Arbeitgeber wahrgenommen werden. Nur so können sie kompetentes Personal rekrutieren und dauerhaft an sich binden. Das haben inzwischen alle Personalmanager erkannt – und auch viele Berater, die lukrative Betätigungsfelder wittern. Der Begriff Employer Branding hat Hochkonjunktur; vielerorts hat er den des Personalmarketing verdrängt, auch wenn

sich der Eindruck aufdrängt, dass alter Wein in neuen Schläuchen vermarktet werden soll.

„Die Anziehungskraft eines Arbeitgebers wird sowohl vom Ruf der Branche und des speziellen Unternehmens als auch von dem Image seiner Produkte oder Dienstleistungen geprägt.“

Dieser Beitrag gibt zunächst einen Überblick über die Aspekte, die für die Attraktivität von Arbeitgebern entscheidend sind. Er mündet in vierzehn Tipps, die praxisnah und pointiert zeigen sollen, worauf Organisationen heute bei der Rekrutierung achten sollten.

Determinanten der Arbeitgeberattraktivität

Die Attraktivität eines Arbeitgebers beruht auf mehreren Determinanten. Wie Abbildung 1 verdeutlicht, wird diese Anziehungskraft sowohl vom Ruf der Branche und des speziellen Unternehmens als auch von dem Image seiner Produkte oder Dienstleistungen geprägt. Auch die Bedeutung des Standorts eines Betriebs ist in die-

sem Kontext nicht zu unterschätzen. Klar ist: Mit der Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen und des Personalmanagements kann zwar das Image als Arbeitgeber beeinflusst werden. Die Arbeitgeberattraktivität hängt aber letztlich von weit mehr ab.

Unternehmen aus vorbelasteten Branchen, die beispielsweise mit Finanzdienstleistungen, Chemie, Rüstung oder Kernenergie zu tun haben, tun sich generell etwas schwerer als Arbeitgeber aus Wirtschaftsbereichen wie der Automobilindustrie, mit der positive Werte assoziiert werden. Doch auch innerhalb der Automobilbranche gibt es erhebliche Attraktivitätsunterschiede. Die Aushängeschilder BMW, Audi, Volkswagen, Porsche und Daimler haben hier die Nase vorne. Die Marke Daimler allein ist aber beispielsweise noch kein Garant für eine hohe Arbeitgeberattraktivität. Bei der Entscheidung von Bewerbern spielen weitere Faktoren eine wichtige Rolle. Es macht einen Unterschied, ob es Sportwagen, Nutzfahrzeuge oder Bauteile zu entwickeln gilt. Auch üben abgelegene Regionen eine geringere Anziehungskraft aus. Kommen einige unattraktive Aspekte zusammen, dann bedarf es schon ganz besonderer Arbeitsbedingungen, wie zum Beispiel ein gutes Betriebsklima, Karrierechancen oder Vergütung, um sich als Arbeitgeber ein herausragendes Image und damit Wettbewerbsvorteile gegenüber konkurrierenden Firmen zu sichern.

Eine genauere Analyse der attraktivitätsbestimmenden Faktoren zeigt, dass diese immer mehr dadurch beeinflusst werden, wie Unternehmen ihrer ökologischen oder sozialen Verantwortung gerecht werden. Handeln sie konsequent nachhaltig, tun sie gleichzeitig etwas für ihre Anziehungs-

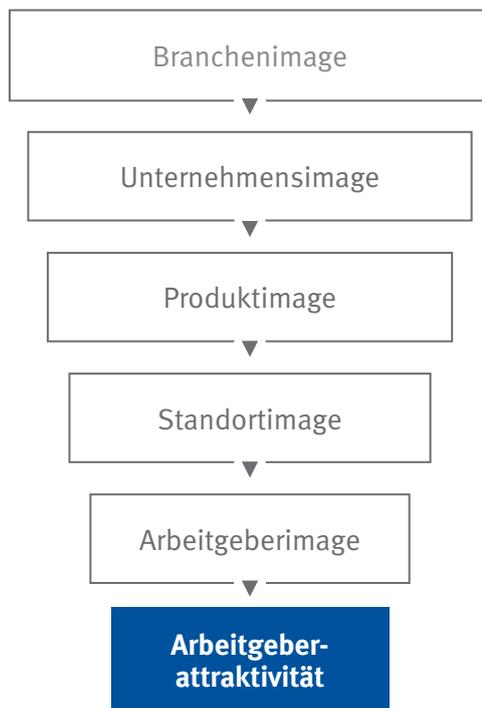
Autor:



Foto: Hochschule Pforzheim

Prof. Dr. Markus-Oliver Schwaab

Human Resources Competence Center Hochschule Pforzheim
E-Mail: markus-oliver.schwaab@hs-pforzheim.de



Quelle: Schwaab

Abbildung 1: Determinanten der Arbeitgeberattraktivität

kraft als Arbeitgeber. Werden dagegen Defizite aufgedeckt, können jahrelange Bemühungen im Personalmarketing in kürzester Zeit zunichte gemacht werden.

Angesichts des wachsenden Bedarfs an qualifizierter Zuwanderung darf nicht vergessen werden, dass auch die Attraktivität eines Landes einen Einfluss darauf hat, ob es den dort ansässigen Unternehmen gelingt, den Personalbedarf adäquat abzudecken. Deutschland kann hier einige Pluspunkte verbuchen, doch genießt die Bundesrepublik noch bei weitem nicht den Ruf, besonders gut Menschen aus anderen Kulturkreisen integrieren zu können. Hier gibt es noch einiges zu tun.

Personalmarketing oder Employer Branding?

Eine „Brand“ ist eine Marke, die mit einem bestimmten Namen verbunden ist. Sie zeichnet sich durch ihre Bekanntheit in der relevanten Öffentlichkeit aus und geht regelmäßig mit einem qualitätsbezogenen Vertrauensvorschuss einher, der es ihr vollends ermöglicht, sich von den konkurrierenden Angeboten abzuheben. Unter „Branding“ versteht man ein gezieltes Handeln, mit dem einem Produkt oder einer Dienstleistung dauerhaft der Charakter einer Marke verliehen werden soll. Bei einem Employer Branding geht es demzu-

folge darum, dass ein Arbeitgeber wie ein Markenartikel einen hohen Bekanntheitsgrad erreicht und diesem auf Dauer bestimmte attraktivitätsbildende Attribute zugeschrieben werden. Im Idealfall kann es Arbeitgebern so gelingen, Alleinstellungsmerkmale herauszubilden und entscheidende Vorteile im Wettbewerb um die Gunst von Arbeitskräften zu erlangen.

Der Aufbau und die erforderliche kontinuierliche Pflege einer Employer Brand ist in einem Arbeitsmarkt, in dem immer mehr Arbeitgeber versuchen, auf sich aufmerksam zu machen, mit viel Aufwand verbunden. Dies können sich vielleicht Großunternehmen leisten, doch sicherlich nicht kleine und mittelständisch geprägte Organisationen. Mit ihren beschränkten Mitteln können sie allenfalls dann sinnvoll in ein Employer Branding investieren, wenn ihre Zielgruppe klar abgegrenzt und damit auch ganz gezielt angesprochen werden kann. Dies kann beispielsweise dann der Fall sein, wenn ein Unternehmen regional stark verankert ist (Beispiel: Groz-Beckert Gruppe mit Sitz in Albstadt-Ebingen) oder sich auch bei der Personalbeschaffung ganz auf ein spezielles Segment fokussiert (Beispiel: Outdoor-Ausrüster VAUDE im Bergsport).

Muss jetzt jeder Arbeitgeber ein Employer Branding betreiben? Für viele Unterneh-

men kann dies eindeutig und klar verneint werden. Einen Zwang, ein kostspieliges Employer Branding zu betreiben und eine Arbeitgebermarke zu etablieren, gibt es nicht. Ganz ohne Personalmarketing geht aber in dem umkämpften Arbeitsmarkt definitiv auch nicht. Mit effizienten Aktivitäten muss es das Ziel sein, sich dort geschickt und möglichst dauerhaft zu positionieren, um gute Mitarbeiter rekrutieren und vor allem an sich binden zu können.

Vierzehn Tipps für eine erfolgreiche Rekrutierung

Eine erfolgreiche Rekrutierungsstrategie setzt zunächst voraus, dass die Personalmarketingmaßnahmen die interessierenden Arbeitskräfte richtig ansprechen. Diese müssen zuvor identifiziert und als Zielgruppe festgelegt werden. Deren spezifischen Bedürfnisse und Erwartungen müssen dazu bekannt sein. Doch all das reicht nicht aus. Der Rekrutierungsprozess und die Integration neuer Mitarbeiter müssen ebenfalls professionell sein. Vierzehn Tipps, die Unternehmen dabei befolgen sollten, werden nachfolgend skizziert.

„Sich richtig zu positionieren heißt, sich von den wahren Konkurrenten abzuheben“

Wenn ein Arbeitgeber überzeugen will, muss er seine komparativen Stärken kennen und auch kommunizieren. Dabei geht es insbesondere darum, sich von den eigentlichen Wettbewerbern abzusetzen, die von potenziellen Bewerbern bei der Entscheidung für einen Arbeitgeber zur relevanten Vergleichsgruppe gezählt werden. So macht es für kleinere und mittelständische Arbeitgeber wenig Sinn, sich mit großen Konzernunternehmen zu messen. Stattdessen sollten sie mehr darauf achten herauszustellen, wie sie sich von ihresgleichen unterscheiden. Dies mag die lokale oder regionale Verwurzelung sein oder die Arbeitsplatzsicherheit, mit der zum Beispiel viele öffentlich-rechtliche Organisationen punkten können. Auch die erwiesene Qualität von Qualifizierungsmaßnahmen oder eine Übernahmegarantie für Auszubildende sind Aspekte, die am Arbeitsmarkt positiv aufgenommen werden.

„Der frühe Vogel fängt den Wurm“

Gute Kandidaten werden heiß umworben,

schon sehr frühzeitig. Wer sich allein darauf verlässt, mit Stellenanzeigen oder bei Ausbildungs- und Hochschulmessen Talente zu entdecken, der hat nur noch geringe Erfolgchancen. Vielversprechender ist es, schon viel früher auf die Suche nach den Leistungsträgern von morgen zu gehen. Vieles spricht dafür, bereits in den Schulen oder Hochschulen Präsenz zu zeigen, in denen junge Menschen ausgebildet werden, deren Profil für den Arbeitgeber besonders interessant ist. Die Übernahme von Workshops, Lehraufträgen oder persönlichen Patenschaften sind ideale Gelegenheiten, um auf geeignete Nachwuchskräfte aufmerksam zu werden und frühzeitig Kontakte zu knüpfen.

„Keine Ausgaben im Personalmarketing ohne konsequenten Trichter“

Wenn Unternehmer Geld für Personalmarketing ausgeben, dann muss dies immer den Charakter einer Investition haben. Hinter den Ausgaben muss stets ein konkreter Plan stehen, wie potenzielle Mitarbeiter identifiziert und so früh wie möglich an den Arbeitgeber gebunden werden können, zum Beispiel über Praktika, ausbildungsbegleitende Tätigkeiten oder den Aufbau von Netzwerken. Die Chancen, Talente kennenzulernen und mit diesen Beziehungen auf- und auszubauen, müssen mit den Personalmarketingaktivitäten konsequent verbessert werden. Geht es in einem ersten Schritt noch darum, die Bekanntheit bei der relevanten Zielgruppe zu vergrößern, müssen danach besonders „interessante“ Personen systematisch herausgefiltert und der Kontakt intensiviert werden, um diese gegenüber Konkurrenten abzuschotten und die Wahrscheinlichkeit einer späteren Einstellung immer weiter zu erhöhen. Übertragen auf die Rekrutierung von Hochschulabsolventen bedeutet dieses „Trichtermodell“ beispielsweise:

1. Veranstaltungen mit Studierenden unterer Semester in fachlich relevanten Studiengängen,
2. Identifikation besonders geeigneter Studierender,
3. Pflege und Intensivierung der Kontakte mit diesen Personen über Praktika, Werkstudententätigkeiten, Stipendien oder Projektbeteiligungen,
4. frühzeitiges Angebot von Festanstellungen

gen für die Zeit nach dem Abschluss des Studiums.

„Der Köder muss dem Fisch schmecken, nicht dem Angler“

Um bei den Zielgruppen positiv wahrgenommen zu werden, müssen die Arbeitgeber wissen, auf was diese einen besonderen Wert legen. Und genau diese Aspekte gilt es dann bei der Kommunikation gezielt anzusprechen. Sind es oft die beruflichen Perspektiven, die Qualifizierungsmöglichkeiten und das Betriebsklima, so gibt es durchaus Konstellationen, in denen die Sicherheit des Arbeitsplatzes, das Vergütungsniveau oder der Standort entscheidungsrelevante Argumente darstellen. Wichtiger als der Hinweis, die richtigen Attraktivitätsdeterminanten zu thematisieren, ist noch der, die Personen in der richtigen Art und Weise anzusprechen. Die benutzten Köder müssen schmackhaft

„Einen Zwang, ein kostspieliges Employer Branding zu betreiben und eine Arbeitgebermarke zu etablieren, gibt es nicht. Ganz ohne Personalmarketing geht es aber in dem umkämpften Arbeitsmarkt definitiv auch nicht.“

sein. Dies gilt es bei der Botschaft im Auge zu behalten, aber auch bei der Auswahl der Kommunikationskanäle. Nur wenn hier mit dem richtigen Kommunikationsstil die Vorlieben der anvisierten Talente getroffen werden, gehen diese auch „ins Netz“.

„Tue Gutes und rede darüber“

Eigentlich ist es eine Selbstverständlichkeit. Doch viele Unternehmen, gerade kleine und mittelständische, vergessen, die Dinge zu kommunizieren, die sie besonders auszeichnen. Potenzielle Bewerber erfahren dann nicht, wie attraktiv die vertrauensvolle Unternehmenskultur, die freiwilligen Sozialleistungen oder der sozial verantwortliche Umgang mit Krisensituationen sind. Und die Arbeitgeber reagieren frustriert, wenn sich Nachwuchskräfte für größere Konkurrenten entscheiden, die besser gelernt haben zu trommeln. Dabei lässt sich hier schnell Abhilfe schaffen, vorausgesetzt, dass es einen Grund dafür gibt. Gerade die, die

Führungskräfte aus den eigenen Reihen heranziehen, systematisch ihre Beschäftigten qualifizieren, ein besonders gutes Betriebsklima haben oder Kinderbetreuungsmöglichkeiten anbieten, sollten sich dies zu Herzen nehmen.

„Vermarkten Sie nur die Wahrheit, sonst erleben Sie Ihr wahres Wunder“

Arbeitgeber sollten nicht den Fehler begehen und sich positive Merkmale zuschreiben, die nicht auf sie zutreffen. Dies mag zwar auf Anhieb erfolgversprechend wirken und einige Kandidaten mehr anlocken, vielleicht den einen oder anderen sogar zu einer Unterschrift unter einem Arbeitsvertrag motivieren. Dadurch wird aber nur die Frühfluktuation angekurbelt, da Enttäuschungen vorprogrammiert sind. Besser ist die Strategie, realistisch zu informieren. Einige Bewerber werden zwar absagen, doch die, die sich für ein Angebot entscheiden, die werden sich auch mit viel höherer Wahrscheinlichkeit wohl fühlen und länger bleiben.

„Eine lebenslange Beschäftigung kann niemand garantieren, eine kontinuierliche Weiterbildung schon“

Bekannte Namen wie Dresdner Bank, Quelle oder Schlecker, die inzwischen quasi vom Arbeitsmarkt verschwunden sind, stehen als Beweis dafür, dass heute kein Unternehmen mehr einem Bewerber einen lebenslangen Arbeitsplatz garantieren kann – eine Sonderstellung nehmen hier allenfalls öffentlich-rechtliche Arbeitgeber ein. Vor diesem Hintergrund wird es für die meisten Arbeitnehmer immer wichtiger, auf ihre eigene Qualifikation und damit ihre Beschäftigungsfähigkeit zu achten. Denn sie müssen damit rechnen, dass sie jederzeit in eine Situation geraten können, in der sie gezwungen sind, sich beruflich neu zu orientieren. Was bedeutet das für das Personalmarketing? Attraktiv sind die Unternehmen, die es ihren Mitarbeitern ermöglichen, sich eine zukunftsgerichtete Qualifikation anzueignen und ihre Kompetenzen stetig zu aktualisieren und weiter auszubauen. Personalentwicklung ist also wichtiger denn je!

„Was nach innen nicht glänzt, kann nach außen nicht funkeln“

Mitarbeiterbindung und Mitarbeiterrekrutierung gehen Hand in Hand. Auf Dauer kann ein Arbeitgeber für Außenstehende nur dann attraktiv sein, wenn sich seine



müssen. Denn die Alleskönner sind besonders gesucht und ständig im Fadenkreuz der Headhunter. Häufig haben diese Personen schon Wechselangebote, bevor sie bei einem neuen Arbeitgeber die Probezeit hinter sich oder gar begonnen haben. Nicht selten kündigen diese Arbeitnehmer schon wieder, bevor sie ihre Kompetenzen in der neuen Funktion richtig entfaltet haben. Da sollte es für viele Organisationen nicht nur eine Überlegung wert sein, sich mit Kandidaten zufrieden zu geben, die nicht in jeder Hinsicht vollends überzeugen können. Mit guten Kompromissen wird der Arbeitgeber auf Dauer vermutlich mehr Freude haben. Übertragen auf das Hochschulmarketing bedeutet das übrigens: Statt die schwächeren Absolventen von Topadressen einzustellen, sollten die Personalmanager lieber die sehr guten Abgänger von anderen guten Hochschulen rekrutieren.

„Ohne ein perfektes Bewerbungsmanagement ist jedes Personalmarketing umsonst“

Die Freude ist groß, wenn eine gute Bewerbung eingegangen ist. Doch ist das noch lange keine Garantie dafür, dass dieser Kandidat später auch tatsächlich ein Jobangebot annimmt. Eine wichtige Voraussetzung dafür ist, dass er ein stimmiges Auswahlverfahren mit engagierten, überzeugenden Personalmanagern durchläuft. Merke: Eine professionelle Personalauswahl steht für ein professionelles Unternehmen. Der Selektionsprozess ist des-

halb zügig und wertschätzend zu gestalten. Unangebrachte Wartezeiten und unverbindliche Aussagen sind genauso ein Tabu wie undurchsichtige Auswahlmethoden. Mit Blick auf die betriebliche Praxis sind das leider keine Selbstverständlichkeiten.

„Ein unterschriebener Vertrag ist nur die halbe Miete“

Auch ein unterschriebener Arbeitsvertrag ist noch kein Grund zu feiern. Erst wenn der neue Mitarbeiter tatsächlich an seinem Arbeitsplatz erscheint und sich dort vollends integriert hat, gibt es dazu einen Anlass. Dies liegt daran, dass immer häufiger Kandidaten trotz schriftlicher Vereinbarungen noch abspringen, teils vor Arbeitsantritt, teils in der Probezeit. Schul- und Hochschulabsolventen haben häufig mehrere Eisen im Feuer. Ein Grund für diese neue Situation ist, dass viele Unternehmen die Kündigungen von Mitarbeitern nicht mehr einfach hinnehmen, sondern nichts unversucht lassen, um die Abwanderung von Fachkräften abzuwenden. Hieß es früher „Wanderer soll man nicht aufhalten“, so heißt es heute oft „Bleib doch“ oder „Auf baldiges Wiedersehen“. Im Umkehrschluss bedeutet das für die rekrutierenden Firmen, dass sie auch nach einer Vertragsunterzeichnung am Ball bleiben müssen. Die Mitarbeiterbindung beginnt heute schon vor dem ersten Arbeitstag! Regelmäßige Telefonkontakte und Einladungen zu Treffen vor Dienstantritt sind hier genauso angesagt wie Glückwunschkarten an Geburts- und Feiertagen.

„Ohne eine aktuelle Homepage ist das restliche Personalmarketing vergebens“

Eine Welt ohne Internet kann sich heute keiner mehr vorstellen. In den vergangenen fünfzehn Jahren ist es zur Normalität geworden, dass sich Bewerber online nach potenziellen Arbeitgebern umschaufen. Die Stellensuche, die inzwischen immer seltener in Zeitungen und immer häufiger in internetgestützten Jobbörsen beginnt, mündet spätestens vor dem Bewerbungsgespräch in einen Besuch der Homepage der rekrutierenden Organisationen. Dazwischen erfolgt noch gerne ein Abstecher in Bewertungsplattformen wie www.kununu.de, von wo aus es wiederum nur ein Klick bis zu den Unternehmensseiten im Internet ist. Was bedeutet das für Arbeitgeber? Eine attraktiv gestaltete Homepage mit modernem Layout und aktuellen, informativen Inhalten ist heute ein absolutes Muss. Fehlt diese, werden alle anderen Bemühungen im Personalmarketing aufs Spiel gesetzt.

Personalmarketing: Es gibt keine Alternative

Arbeitgeber, die im Wettstreit um Nachwuchskräfte und erfahrene Arbeitnehmer eine Chance haben wollen, müssen geschickt Personalmarketing betreiben: intern und extern. Nur wenn es ihnen – ausgehend von profunden Kenntnissen des Arbeitsmarktes – gelingt, als attraktives Unternehmen immer wieder das Interesse talentierter Arbeitskräfte zu wecken und diese einzustellen, können sie überhaupt das Humankapital bilden, das die Voraussetzung für eine erfolgreiche Geschäftstätigkeit ist. Dieses Kapital gilt es dann zu konservieren oder, besser, kontinuierlich weiterzuentwickeln.

Eines darf aber in diesem Zusammenhang nicht außer Acht bleiben: Es ist einfacher, zufriedene Mitarbeiter an ein Unternehmen zu binden, als neue Arbeitnehmer zu gewinnen. Deshalb dürfen Arbeitgeber nicht den fatalen Fehler begehen, nur auf den externen Arbeitsmarkt zu schießen und ihre vorhandenen Mitarbeiter zu vernachlässigen. Auf die Frage „Was ist wichtiger? Mitarbeiterbindung oder Mitarbeiterrekrutierung?“ kann es also nur eine richtige Antwort geben: Beides! ●

AUSBILDUNG UND STUDIUM

WAS MACHT DIE UNFALLVERSICHERUNG ALS ARBEITGEBER INTERESSANT?

Der demografische Wandel macht sich auch durch sinkende Bewerberzahlen für eine Berufsausbildung bei den Berufsgenossenschaften und Unfallkassen bemerkbar. Eine „Employer-Branding-Strategie“ kann dem entgegenwirken. Eine Umfrage unter den derzeitigen Studierenden und Auszubildenden gibt Aufschluss über Informationskanäle und Entscheidungsgründe.

Die Wirtschaft schlägt bereits Alarm. Es fehlt Deutschland nicht nur an Fachkräften, sondern zunehmend auch an Bewerberinnen und Bewerbern für Ausbildungsplätze. Aber nicht nur Handwerksbetriebe und Dienstleistungsunternehmen merken, dass der Nachwuchs rar wird. Auch für die gesetzliche Unfallversicherung ist es inzwischen in einigen Regionen schwerer als noch vor ein paar Jahren, freie Plätze im dualen Studium und Ausbildungsplätze zu besetzen.

Dass die Lage in den kommenden Jahren eher noch schwieriger werden dürfte, legen unter anderem die Projektionen des statistischen Bundesamtes nahe. Danach wird die Zahl der unter-20-Jährigen bis 2020 im Vergleich zu 2008 um 2 Millionen Menschen zurückgehen. In der Altersgruppe von 20 bis unter 30 werden es im selben Zeitraum 1,4 Millionen weniger sein.^[1]

Vor diesem Hintergrund wachsen in jüngster Zeit die Bestrebungen der gesetzlichen Unfallversicherung, die eigene Darstellung als Arbeitgeber am Arbeitsmarkt zu verbessern. Eine systematische Gestal-

tung der Arbeitgebermarke „Gesetzliche Unfallversicherung“ (sogenanntes „Employer Branding“) bietet sich hierzu an. Die entsprechende Strategie muss dabei gezielt auch die Altersgruppen in den Blick nehmen, die sich für eine Ausbildung zur/m Sozialversicherungsfachangestellten oder für ein Bachelor-Studium bei einer Unfallkasse oder Berufsgenossenschaft interessieren könnten. Doch wie sieht diese Gruppe aus? Auf welchen Wegen erfährt sie von der Möglichkeit, eine Ausbildung oder ein Studium bei der gesetzlichen Unfallversicherung zu absolvieren? Welche Gründe könnten den Ausschlag geben, die gesetzliche Unfallversicherung anderen potenziellen Arbeitgebern vorzuziehen? Und welche Möglichkeiten bestehen, die Ansprache noch weiter zu verbessern, um auch im Wettbewerb mit Krankenkassen und Rentenversicherungsträgern zu bestehen?

Umfrage als empirische Grundlage

Um mehr Klarheit zu diesen Fragen zu gewinnen, liegt es nahe, diejenigen zu fragen, die derzeit eine Ausbildung oder ein Bachelor-Studium bei einer Berufsgenos-

senschaft oder Unfallkasse absolvieren. Zu diesem Zweck haben das Netzwerk Personalentwicklung PE NET UV und die AG Social Media gemeinsam eine Umfrage beim Institut für Arbeit und Gesundheit der DGUV (IAG) in Auftrag gegeben. Durchgeführt wurde diese als Online-Umfrage.

Die Konzeption des Fragenkatalogs erfolgte in enger Abstimmung mit der AG Social Media und dem Bereich Bildungsmarketing der DGUV Akademie. Der Katalog umfasste insgesamt 18 Fragen. Den Link erhielten Studierende und Auszubildende per Mail über die DGUV Akademie. Insgesamt wurden 383 Auszubildende und 339 Studierende sowie Alumni angeschrieben. Die Online-Umfrage war vom 14. bis 28. März 2013 im Internet erreichbar. In dieser Zeit beteiligten sich 519 Personen, was einer Rücklaufquote von 72 Prozent entspricht. Ähnlich hohe Beteiligungsquoten wurden bisher bei Umfragen nur selten erreicht. Die Umfrage erlaubt daher valide Aussagen.

Demografische Struktur

Von den Teilnehmenden an der Umfrage sind rund zwei Drittel weiblich und ein Drittel männlich. Diese Verteilung entspricht sehr wahrscheinlich auch dem tatsächlichen Geschlechterverhältnis unter Auszubildenden und Studierenden der gesetzlichen Unfallversicherung. Die überwiegende Mehrheit (rund 60 Prozent) befindet sich im Alter von 19 bis 23 Jahren. Nur etwa 10 Prozent der Befragten sind 18 Jahre alt oder jünger. Dies könnte allerdings damit zusammenhängen, dass sich

Autoren:

Stefan Boltz (DGUV)

Thomas Störmer (DGUV Akademie)

Christian Sprotte (BG ETEM)

Kirsten Wasmuth (UK Berlin)

Dr. Annetrin Wetzstein (IAG)

Nil Yurdatap (UK NRW)



wesentlich mehr Studierende und Alumnis (55 Prozent beziehungsweise 17 Prozent) als Auszubildende (28 Prozent) an der Umfrage beteiligt haben. Höchster Bildungsabschluss zum Zeitpunkt der Befragung ist für fast die Hälfte das Abitur.

Informationskanäle

Wie erfuhren die Befragten von der Möglichkeit, eine berufliche Laufbahn in der gesetzlichen Unfallversicherung einzuschlagen? Auch hierzu geben die Umfrageergebnisse Aufschluss: Fast 40 Prozent wurden auf dem klassischen Wege durch eine Stellenanzeige in der Tageszeitung auf ein Stellenangebot der gesetzlichen Unfallversicherung aufmerksam. An zweiter Stelle folgt mit rund 30 Prozent eine Empfehlung aus dem Bekannten- oder Familienkreis. Befragte, die bei einer Unfallkasse arbeiten, nannten diese beiden Informationswege sogar noch etwas häufiger als Befragte, die bei einer Berufsgenossenschaft arbeiten. An dritter und vierter Stelle wurden der Online-Auftritt der Bun-

desagentur für Arbeit und das persönliche Gespräch mit einem Berater bzw. einer Beraterin als Hinweisgeber genannt.

Gering ist bisher der Anteil derjenigen, die angeben, über Jobseiten im Internet (4 Prozent), eine Suchmaschine (3 Prozent) oder eine Ausbildungsmesse (1 Prozent) auf ihren Ausbildungs- oder Studienplatz aufmerksam geworden zu sein. Empfehlungen über soziale Medien spielen bislang keine Rolle.

Dass internetbasierte Kanäle zukünftig eine wichtigere Rolle spielen könnten, legen zum einen sich verändernde Arten der Mediennutzung nahe. So gehen die Leserzahlen klassischer Printmedien wie der Tageszeitung zurück; gleichzeitig bauen immer mehr Unternehmen ihre Karriereportale im Internet aus, wodurch sich der Druck auf die verbliebenen Institutionen verstärken dürfte, in diesem Bereich ebenfalls aktiver zu werden. Zum anderen legt auch ein nicht unerheblicher Teil der

Befragten in seinen Antworten nahe, internetbasierte Kanäle zukünftig stärker für die Ansprache junger Menschen zu nutzen. Rund 44 Prozent sprechen sich dafür aus, die Auffindbarkeit im Netz zu optimieren – zum Beispiel über Suchmaschinen wie Google. Auch die Nutzung von sozialen Medien wird von der Hälfte der Befragten empfohlen. Damit liegt das Internet zwar deutlich hinter klassischen Empfehlungen wie Ausbildungsmessen (68 Prozent) und Stellenanzeigen in der Printausgabe einer Tageszeitung (60 Prozent). Der dennoch hohe Anteil lässt aber vermuten, dass die Empfehlung auf der Wahrnehmung eines Trends in Richtung Online fußt. Die höchste Zustimmung (74 Prozent) erhielt allerdings die Option, die über die Unfallkassen bestehenden Kontakte zu Schulen für die Nachwuchswerbung zu nutzen.

Gefragt wurde zudem nach der Entfernung des Wohnortes vom Arbeitgeber zum Zeitpunkt der Bewerbung. Auszubil-

dende gaben mehrheitlich an, dass die Distanz unter 100 Kilometer betragen habe – die Hälfte wohnte in einem Radius von unter 20 Kilometern zum Ausbildungsbetrieb. Bei den Bachelor-Studierenden dagegen gab ein Viertel der Befragten an, dass die Entfernung mehr als 100 Kilometer betragen habe. Aus diesen Antworten lässt sich tendenziell die Empfehlung ableiten, bei der Suche nach Auszubildenden lokale Medien zu bevorzugen, während bei Anzeigen für freie Studienplätze auch überregionale Medien berücksichtigt werden könnten.

Motivation für die Bewerbung

Auf dem Arbeitsmarkt ist die gesetzliche Unfallversicherung einer von vielen Arbeitgebern, die um Aufmerksamkeit und Personal werben. Die Umfrage-Ergebnisse zeigen hier deutlich, dass es nicht so sehr Unternehmen der Privatwirtschaft sind, mit denen die Berufsgenossenschaften und Unfallkassen im Wettbewerb stehen, sondern vielmehr die anderen Institutionen des öffentlichen Dienstes. So gaben rund 37 Prozent der Befragten an, sich auch für andere Ausbildungen im öffentlichen Dienst interessiert zu haben. Nur 14 Prozent hatten eine Ausbildung in der Privatwirtschaft in Betracht gezogen. 36 Prozent hatten über ein Studium an einer anderen Hochschule oder Universität nachgedacht.

Auf die Frage nach der Motivation für die Bewerbung nimmt die Sicherheit des Arbeitsplatzes klar die Spitzenposition ein. Dem folgen die späteren Arbeitsbedingungen beziehungsweise die aktuellen Ausbildungsbedingungen. Erst danach kommen das spätere Berufsbild und das Gehalt. Dass diese Faktoren ausschlaggebend sind, wird auch durch die Antworten auf die Frage bestätigt, was bei der Arbeit wichtig ist. Ebenfalls Spitzenplätze belegen hier die Sicherheit des Arbeitsplatzes, das Arbeitsklima, die Balance zwischen Berufs- und Privatleben sowie die Sinnhaftigkeit der Tätigkeit.^[2] Interessanterweise werden Punkte wie flache Hierarchien, offene Unternehmenskultur, Selbstverwirklichung und Teamarbeit im Vergleich dazu als weniger wichtig angesehen.^[3] Das gilt auch für den Punkt Kinderbetreuung im Unternehmen – gerade

dieser Aspekt sollte allerdings mit Blick auf das Alter der Befragten nicht überbewertet werden. Es ist unklar, inwiefern er die persönliche Lebensplanung oder das öffentliche Angebot an Betreuungsplätzen in der jeweiligen Region reflektiert. Bei dieser Frage gab es einen signifikanten Unterschied zwischen männlichen und weiblichen Befragten.

Es ist nur konsequent, dass das Image der gesetzlichen Unfallversicherung zu diesen Motivationsfaktoren passt. Die Befragten bringen vor allem Eigenschaften wie „sozial“, „zukunftsfähig“ und „vertrauenswürdig“ mit den Berufsgenossenschaften und Unfallkassen in Verbindung. Eigenschaften wie „ökologisch“, „innovativ“ und „gewinnorientiert“ wurden dagegen wesentlich seltener als zutreffend bezeichnet.

Verbesserungsvorschläge

Insbesondere die Abwechslung zwischen Theorie und Praxis, die Themenvielfalt sowie die Ausbildungs- und Studienbedingungen gefallen den Befragten an ihrer gegenwärtigen Situation. Dennoch gab es auch Vorschläge zu Verbesserungen, die die Umfrageteilnehmenden anonym einbringen konnten. Diese Antworten wurden nach Themen geclustert. Innerhalb der Unfallversicherung sehen einige Befragte die Notwendigkeit, eine nachhaltigere Personalpolitik zu betreiben, Aufstiegsmöglichkeiten zu verbessern und Mitarbeiterinnen beziehungsweise Mitarbeiter stärker zu fördern. Nach außen wurde eine gesteigerte werbliche Präsenz empfohlen. Hinsichtlich der Ausbildung bzw. des Studiums gab es einige Kommentare, die empfohlen, den Praxisteil noch weiter auszubauen.

Fazit

Die Ergebnisse der Umfrage legen nahe, dass für junge Menschen insbesondere drei Aspekte für die Entscheidung ausschlaggebend sind, sich bei der Unfallversicherung zu bewerben: Arbeitsplatzsicherheit, sinnhafte Tätigkeit und gute Arbeitsbedingungen. Diese Aspekte decken sich auch mit dem Image der Berufsgenossenschaften und Unfallkassen als vertrauenswürdige und zukunftsfähige Institutionen. Eine „Employer-Branding-Strategie“ sollte diese Erkenntnisse be-

rücksichtigen, um in der Nachwuchswerbung die richtigen Akzente zu setzen.

Herausarbeiten sind dagegen noch die spezifischen Vorteile der Unfallversicherung gegenüber anderen Arbeitsplatzanbietern im öffentlichen Dienst, insbesondere der gesetzlichen Kranken- und der Rentenversicherung.

Die insgesamt positive Sicht auf Ausbildung und Studium schlägt sich auch darin nieder, dass rund drei Viertel der Befragten Freunden und Bekannten ihre Ausbildung oder ihr Studium empfehlen würden. Sollte sich die gesetzliche Unfallversicherung dafür entscheiden, ihr Ausbildungs- und Studienangebot vermehrt in sozialen Medien zu bewerben, wäre dies sicherlich eine gute Basis. ●

Fußnoten:

Die Ergebnisse der Umfrage sind als Powerpoint-Präsentation verfügbar. Sie können im UV-Net-Portal Kommunikation unter Arbeitshilfen Präsentationen abgerufen werden.

[1] Vergleiche hierzu „12. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung des Statistischen Bundesamtes“ unter https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Bevoelkerung/VorausberechnungBevoelkerung/Bevoelkerung-Deutschland2060Presse5124204099004.pdf?__blob=publicationFile (Stand 28.11.2013)

[2] Dies deckt sich mit anderen Untersuchungen zu den Motivationsfaktoren bei jungen Bewerberinnen und Bewerbern. So kommt zum Beispiel die Studie „Jobtrends Deutschland 2013“ zu dem Ergebnis, dass Work-Life-Balance und persönliche Entwicklung für die Generation der unter 30-Jährigen wesentlich wichtiger sind als Führungsverantwortung, Status und Prestige. (Quelle: https://www.staufenbiel.de/fileadmin/fm-dam/PDF/Publikationen_WS_12/JobTrends_2013.pdf)

[3] Dieser Punkt überrascht insofern, als der Trend bei Bewerberinnen und Bewerbern in der Privatwirtschaft in eine andere Richtung zeigt. Allerdings könnte sich die Wertung im Verlaufe der Jahre nach Abschluss von Ausbildung oder Studium noch ändern. (vgl. hierzu „Wollen die auch arbeiten?“, Seite 23 ff. in DIE ZEIT, Ausgabe Nr. 11 vom 7. März 2013.)

REKRUTIERUNG

GELUNGENE PERSONALAUSWAHL

Mit Personalentscheidungen der gesetzlichen Unfallversicherungsträger gehen weitreichende finanzielle und strategische Konsequenzen einher. Welche Rekrutierungsverfahren für den gehobenen nicht-technischen Dienst versprechen den größten Erfolg?

Die Rekrutierungsverfahren zwischen den Unfallversicherungsträgern und oftmals auch schon innerhalb der Bezirksdirektionen eines einzelnen Trägers unterscheiden sich stark. Um nur drei Aspekte herauszugreifen:

- Zwar ist die Stellenausschreibung über Zeitungsannoncen noch der weitgehend bevorzugte Weg, aber soziale Netzwerke (insbesondere Facebook) werden langsam auch bei einigen Trägern in ihrer Bedeutung für die Personalgewinnung erkannt.
- Beim eigentlichen Auswahlverfahren gibt es eine bunte Mischung. Sehr beliebt sind Assessment-Center (AC). Darüber hinaus finden sowohl einstufige (reines Interview) als auch zweistufige Verfahren (vorgeschaltetes Testverfahren und anschließendes Interview) statt.
- Sehr unterschiedlich ist zudem die Einbeziehung der jeweiligen Geschäftsführung in die Personalauswahl. Sie reicht von der letztendlichen Entscheidung über die Einstellung und/oder die Teilnahme

am AC bis hin zur Nichteinbeziehung in den gesamten Rekrutierungsprozess.

Gestützt auf aktuelle Bachelorarbeiten, die zu diesem Thema im Rahmen des Studiengangs Sozialversicherung, Schwerpunkt Unfallversicherung, an der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg verfasst wurden, sowie auf Diskussionen und Erfahrungen von Studierenden des Wahlfaches Personal, werden in diesem Beitrag zukunftsweisende Maßnahmen der Personalauswahl aufgezeigt.

Die Überlegungen beziehen sich auf die gewerblichen Berufsgenossenschaften. Bei den öffentlichen Unfallversicherungsträgern stellen sich bestimmte Parameter etwas anders dar (zum Beispiel kleinere Größe, keine Bezirksdirektionen). Trotzdem dürften auch auf sie die meisten Schlussfolgerungen zutreffen. Zudem geht es um den heute für den gehobenen nicht-technischen Dienst üblichen Rekrutierungsweg: Anstellung bei einer Berufsgenossenschaft, anschließend duales Studium an der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg und

gleichzeitiger Praxiseinsatz in der Berufsgenossenschaft. Dieser Weg hat sich in den letzten zehn Jahren bewährt, wie nicht zuletzt die stetig steigende Nachfrage nach Studienplätzen durch die Berufsgenossenschaften zeigt.

Herausforderung Anforderungsprofil

Am Anfang jedes Rekrutierungsprozesses steht zunächst einmal die Festlegung eines Anforderungsprofils: Was erwarte ich von der neu einzustellenden Person? Dies bereitet im vorliegenden Fall ein doppeltes Problem.

Wird jemand gesucht, der das Studium möglichst gut absolviert, oder jemand, der die späteren Herausforderungen in der Berufsgenossenschaft optimal bewältigt? Beides dürfte nicht immer völlig übereinstimmen. Für die Personalverantwortlichen in einer Berufsgenossenschaft muss aber immer die spätere Tätigkeit im Mittelpunkt stehen. Damit ist aber die zweite Problematik noch nicht beantwortet. Was erwarte ich nach Abschluss des Studiums von dem Kandidaten oder der Kandidatin in der Berufsgenossenschaft? Geht es nur darum, (mittel)schwere Sacharbeit zu erledigen oder auch um zukünftige Führungsaufgaben? Werden letztere in immer flacher werdenden Hierarchien der Berufsgenossenschaft überhaupt eine Rolle spielen beziehungsweise werden diese dann nicht weitgehend Absolventinnen und Absolventen von Masterstudiengängen vorbehalten bleiben?

Eine Arbeitgebermarke kreieren

Um ausreichend qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber zu finden, kommen die

Autor:



Prof. Dr. Michael Heister

Abteilungsleiter im Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) und Honorarprofessor an der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg
E-Mail: heister@bibb.de



Foto: fotolia.de/Brian Jackson

Ziel ist es, qualifizierte Fach- und Führungskräfte zu finden.

Berufsgenossenschaften um die stärkere Ausformung einer Arbeitgebermarke (Employer Branding) nicht herum.

Aber wie soll diese Arbeitgebermarke aussehen? Sicherlich geht es nicht in erster Linie um materielle Anreize. Vielmehr muss inhaltlich verdeutlicht werden, wie interessant und vielfältig die Arbeit bei einer Berufsgenossenschaft sein kann; inwiefern sich gerade bei einem öffentlichen Arbeitgeber die Work-Life-Balance gut umsetzen lässt und dass Arbeitsplatzsicherheit für bestimmte Personengruppen durchaus weiterhin eine Rolle spielt.

Neben dieser inhaltlichen Ausrichtung stellt sich die Frage, wer für die Bildung einer „Employer Brand“ letztlich verantwortlich sein wird. Bei allem Respekt vor den Möglichkeiten einzelner Berufsgenossenschaften: Unfallversicherungsträger sind in der Bevölkerung weitgehend unbekannt. Dieser Zustand lässt sich, wenn überhaupt, nicht von einem einzelnen Unfallversicherungsträger, sondern nur vom

Hauptverband ändern. Und an welcher Stelle kann „Employer Branding“ betrieben werden? Hier bieten sich das Internet oder Anzeigenkampagnen an. Im unmittelbaren Zusammenhang mit der Einstellung von Nachwuchskräften spielen Jobbörsen eine wichtige Rolle, was aufgrund des überwiegend regionalen Charakters auch wieder für einzelne Berufsgenossenschaften von Bedeutung sein kann.

Soziale Netzwerke nutzen

Die Suche nach neuen Kandidatinnen und Kandidaten findet heute noch meist über den traditionellen Weg der Stellenausschreibung in (regionalen) Zeitungen statt. Damit verbunden sind recht hohe Kosten. Zudem stellt sich die Frage, ob die übliche Zielgruppe junger Erwachsener durch Zeitungsanzeigen überhaupt erreicht wird; dabei sollte der indirekte Weg über die Eltern nicht unterschätzt werden. Sie sind nicht nur bei Unfallversicherungsträgern immer noch entscheidende Faktoren bei der Studien- und erst recht bei der Berufswahl.

Ein zweites wichtiges Instrument ist die Mund-zu-Mund-Propaganda: Eltern, Verwandte und Bekannte arbeiten bereits in diesem Bereich und dienen als Vorbilder. Es wäre interessant zu untersuchen, ob dieser Effekt bei den Berufsgenossenschaften besonders ausgeprägt ist. Wenn dies der Fall sein sollte - und Gespräche sowohl mit den Studierenden als auch mit Personalverantwortlichen legen das nahe, müsste überlegt werden, ob man diesen Rekrutierungsweg nicht durch spezielle Angebote für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter noch weiter verstärken kann, zum Beispiel durch Praktikumsmöglichkeiten, Tage der offenen Tür für Angehörige von Beschäftigten etc.

Einige Berufsgenossenschaften versuchen aber insbesondere bei der Suche nach Auszubildenden neue Rekrutierungswege zu gehen. Soziale Netzwerke wie Facebook oder Xing bieten hier vielversprechende Möglichkeiten. Von Vorteil sind einerseits vergleichsweise geringe Kosten und die Affinität der anzusprechenden

„Viele Auswahlverfahren führen ans Ziel: Sie sollten allerdings innerhalb einer Berufsgenossenschaft einheitlich und stringent sein.“

Zielgruppe zu sozialen Netzwerken. Andererseits ist die mit der Nutzung dieser Netzwerke einhergehende Datenschutzproblematik nicht zu unterschätzen.

Im Grunde lassen sich zwei Einsatzmöglichkeiten unterscheiden. Zum einen können Berufsgenossenschaften eine eigene Seite/einen eigenen Account einrichten und pflegen. Dies ist etwa bei Facebook, Twitter oder Linked-In möglich und trägt zur Bildung der oben angesprochenen „Employer Brand“ bei. Allerdings ist hierfür ein nicht unerheblicher Personaleinsatz notwendig, denn die Seiten müssen gepflegt und es sollte beispielsweise getwittert werden. Ob sich dieser Aufwand „nur“ für die Nachwuchsgewinnung lohnt, darf bezweifelt werden.

Erfolgversprechender ist da der zweite Weg über soziale Netzwerke, nämlich die unmittelbare Ansprache potenzieller Bewerberinnen und Bewerber durch gezielt eingesetzte Anzeigen. Der Einsatz dieser Strategie lohnt sich auf jeden Fall bei Facebook, da die Kosten vergleichsweise gering sind und die potenzielle Zielgruppe weitgehend selbst bei Facebook zu finden ist. Sie lohnt sich kaum bei klassischen Karriereportalen wie Xing oder Linked-In, da sich diese eher an bereits Berufstätige richten. Die Bewertung fällt natürlich anders aus, wenn die zuletzt genannte Zielgruppe bewusst in den Fokus genommen wird.

Viele Verfahren führen ans Ziel

Wenn man die Literatur zur Prognosegenauigkeit von Auswahlverfahren liest, stellt sich schnell Ratlosigkeit ein. Während die einen auf die Treffsicherheit von Assessment-Centern setzen, schwören andere auf strukturierte Interviews. Auch bezüglich der einzelnen Elemente in Assessment-Centern herrscht keinerlei Einigkeit. In den Personalabteilungen der jeweiligen Berufsgenossenschaften haben

sich über Jahrzehnte „Auswahlkulturen“ entwickelt. Es würde zu erheblichem Widerstand und Unverständnis in den Personalabteilungen führen, ein einheitliches System für alle Berufsgenossenschaften zu etablieren. Dies gilt umso mehr, da es keinen Königsweg der Personalauswahl gibt. Allerdings geht es auch nicht ohne Veränderung. Im Rahmen der in den letzten Jahren vollzogenen Fusionen treffen oftmals sehr unterschiedliche Konzepte in den neu gegründeten Organisationen aufeinander. Hier muss miteinander diskutiert und ein gemeinsamer Weg gefunden werden. Dabei sollten folgende Grundsätze gelten:

„Die Herausarbeitung einer Arbeitgebermarke muss durch die konsequente Umsetzung neuer Rekrutierungsstrategien über soziale Netzwerke ergänzt werden.“

- Bei der jeweiligen Berufsgenossenschaft sollten sowohl die einzelnen Auswahllemente als auch die Zusammensetzung der Auswahlkommission einheitlich sein. Aus Gründen der Vergleichbarkeit und der Transparenz können unterschiedliche Verfahren hier nicht akzeptiert werden.
- Es müssen bestimmte Mindeststandards eingehalten werden. So reicht etwa die ausschließliche Auswahl durch ein unstrukturiertes Interview nicht aus. Bei Assessment-Centern muss eine ausreichende Beobachterschulung stattfinden. Außerdem sollte den nicht zum Zuge gekommenen Bewerberinnen und Bewerbern insbesondere bei Rollenspielen und ähnlichen Übungen die Möglichkeit eines Feedbacks eingeräumt werden.

- Zudem muss ausgeschlossen werden, dass Kandidatinnen oder Kandidaten, die bei einem Verfahren in einer Bezirksdirektion gescheitert sind, sich bei einer anderen Bezirksdirektion der gleichen Berufsgenossenschaft bewerben können. Damit würde nicht nur die erste Nicht-Auswahl diskreditiert, sondern es würde den betreffenden Personen auch noch ein Bonus eingeräumt, da sie schon Erfahrungen mit den Auswahllementen haben.

Einbindung der Geschäftsführung

Personalentscheidungen im öffentlichen Dienst sind oft langfristige Entscheidungen. Die Arbeitsplatzsicherheit ist ein wesentlicher Faktor der Employer Brand. Das heißt aber auch, dass viele der jungen Menschen planen, während ihres Berufslebens in der Berufsgenossenschaft zu bleiben. Damit wird die Frage der Einstellung aus perspektivischer Sicht zu einer Entscheidung über mehrere hunderttausend oder gar Millionen Euro. Einige Bewerberinnen und Bewerber werden zudem einen (berufsbegleitenden) Master in Angriff nehmen. Von ihnen wird wiederum ein Teil bei der Berufsgenossenschaft bleiben und später herausgehobene Führungspositionen bekleiden.

Mit anderen Worten: Bei den Personalentscheidungen geht es um wichtige finanzielle und strategische Entscheidungen. Diese sollten nicht ohne die jeweilige Geschäftsführung gefällt werden. Es spricht daher vieles dafür, wenigstens bei kleineren Berufsgenossenschaften oder Bezirksdirektionen die jeweilige Geschäftsführung aktiv in den Entscheidungsprozess einzubeziehen. Bei größeren Organisationen kann es ausnahmsweise auch die zweite Führungsebene sein. ●

AUDIT „BERUFUNDFAMILIE“ IN DER DGUV

ZERTIFIZIERTE FAMILIENFREUNDLICHKEIT

Auch für die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zur wichtigen Aufgabe geworden.

Zur satzungsgemäßen Aufgabenerfüllung ist die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) auf die Verfügbarkeit und Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angewiesen. Der demografische Wandel führt zu ersten Problemen bei der Besetzung von freien Stellen mit qualifiziertem Personal. Potenzielle neue Mitarbeiter legen deutlich mehr Gewicht auf eine Balance von Arbeit und Familie. Grund genug für die DGUV, sich mit dem Audit „berufundfamilie“ zu befassen.

Eine ausgewogene Balance von Arbeit und Freizeit (Work-Life-Balance) ist das Ziel einer familienfreundlichen Unternehmenspolitik. Zu den Belastungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch die Berufstätigkeit können Belastungen aus dem privaten Umfeld hinzukommen. Dazu Dr. Joachim Breuer, Hauptgeschäftsführer der DGUV: „... die Vereinbarkeit von Berufsleben und Privatleben gewinnt immer mehr an gesellschaftlicher und individueller Bedeutung. Als eine Institution, die sich um sichere und gesunde Arbeitsplätze in unserem Land sorgt, sind wir als DGUV ganz besonders diesem Thema verpflichtet.“

Der Ausgleich von beruflichen Anforderungen und privaten Interessen bedeutet

eine besondere Herausforderung für Beschäftigte mit familiären Verpflichtungen wie Kinder oder pflege- und hilfsbedürftige Angehörige. Ziel vom Audit „berufundfamilie“ ist es, allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein berufliches Umfeld zu schaffen, in dem der Vereinbarung von beruflichen und privaten Verpflichtungen mit Respekt und Rücksichtnahme begegnet wird. Durch passende Lösungen für Beschäftigte in verschiedenen Lebensabschnitten und mit individuell unterschiedlichen familiären Verpflichtungen erhöhen sich Zufriedenheit, Loyalität und Verantwortungsbewusstsein der Beschäftigten und damit auch deren Motivation.

Audit „berufundfamilie“

Das Audit „berufundfamilie“ unter der Schirmherrschaft des Bundesfamilienministeriums und des Bundeswirtschaftsministeriums wurde 1995 von der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung entwickelt und soll den zertifizierten Unternehmen als Managementinstrument zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie dienen. Das Audit zielt auf eine passgenaue und bedarfsgerechte Weiterentwicklung der familienbewussten Personalpolitik und damit langfristig auf eine Veränderung der Unternehmenskultur ab. Die Überprüfung wird von externen Auditoren begleitet. Das da-

zugehörige Zertifikat gilt als anerkannte Auszeichnung für eine nachhaltig familienbewusste Personalpolitik in Unternehmen. Zentrales Angebot für alle privaten Unternehmen und öffentlichen Institutionen ist neben „berufundfamilie“ das Audit „familiegerechte Hochschule“ für Fachhochschulen und Universitäten. Beide Angebote verstehen sich als strategische Managementinstrumente, welche maßgeschneiderte, gewinnbringende Lösungen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie bereithalten.

Während des Zertifizierungsprozesses werden zunächst der Status quo der vorhandenen Angebote sowie relevante Kennzahlen erhoben. Darauf aufbauend finden ein Strategie- und ein Auditierungsworkshop statt, in denen anhand von acht Handlungsfeldern die strategische Zielsetzung des Unternehmens sowie konkrete Ziele und Maßnahmen erarbeitet und in einer Zielvereinbarung zur familienbewussten Personalpolitik verbindlich festgehalten werden.

Aus den Ergebnissen des Auditierungsworkshops werden Ziele und Maßnahmen zur Weiterentwicklung der familienbewussten Personalpolitik in einer Zielvereinbarung fixiert. Die berufundfamilie gGmbH begutachtet die Zielvereinbarung und erteilt bei einem positiven Entscheid das Zertifikat.

Nach erfolgreicher Zertifikatserteilung gilt die Bescheinigung für drei Jahre. In diesem Zeitraum setzt das Unternehmen die Maßnahmen aus der Zielvereinbarung um und berichtet in Umsetzungsberichten jährlich an die berufundfamilie gGmbH über den Fortschritt. Das Unternehmen ist für die Laufzeit des Zertifikats Mitglied im audit-Netzwerk und kann zum Beispiel an den Netzwerktreffen teilnehmen.

Autor:



Dr. Thomas Kohstall

Leiter der Abteilung „Qualifizierung“,
Institut für Arbeit und Gesundheit der DGUV (IAG)
E-Mail: thomas.kohstall@dguv.de

Projekt Audit „berufundfamilie“ am Beispiel der DGUV

Wie alle Unternehmen und Verwaltungen hatte die DGUV bereits vor dem Projekt Audit „berufundfamilie“ Elemente einer familienfreundlichen Unternehmenspolitik umgesetzt. Vieles war schon da, wurde aber im Rahmen des Projektes zusammengeführt und für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter transparent auf einer eigenen Intranetseite zugänglich gemacht.

Die Definition des Begriffs „Familie“ wurde für die DGUV umfassend beschrieben: „Familienaufgaben bedeuten für die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen. Zur Familie gehören alle Verwandten 1. und 2. Grades sowie die Ehe- und Lebenspartner der Beschäftigten. Darüber hinaus sind alle im Haushalt lebenden Kinder eingeschlossen. Darüber hinausgehende Konstellationen werden durch Einzelfallentscheidungen berücksichtigt.“

Jedem Handlungsfeld wurden ausgehend vom Audit-Workshop Ziele zugeordnet und es wurden mit Maßnahmen und Messkriterien hinterlegt. Alle vereinbarten Maß-

nahmen dienen der besseren Vereinbarkeit von beruflichen und familiären Belangen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Handlungsfelder

Das Audit „berufundfamilie“ gliedert sich in acht Handlungsfelder. Hierbei werden die Ziele und Maßnahmen individuell an die Gegebenheiten der Unternehmen und Verwaltungen angepasst.

Arbeitszeit: Flexible Arbeitszeiten vergrößern den unternehmerischen Gestaltungsspielraum. Beschäftigte können Umfang und Lage der Arbeitszeit besser mit den familiären Anforderungen vereinbaren.

Maßnahmenbeispiele der DGUV: Weiterführung der flexiblen Arbeitszeiten; Umsetzung des Familienpflegezeitgesetzes; Prüfung von Sabbaticals; Systematisierung der Prozesse rund um familienbedingte Freistellungen.

Arbeitsorganisation: Eine familienbewusste Arbeitsorganisation erhöht die Einsatzmöglichkeiten und die Einsatzbereitschaft der Beschäftigten. Die Balance von Beruf und Familie wird durch eine fle-

xible Gestaltung von Arbeitsaufträgen, multifunktionalen Personaleinsatz und Mitarbeiterbeteiligung erleichtert.

Maßnahmenbeispiele der DGUV: Enge Verzahnung der Themen Vereinbarkeit von Beruf, und Familie und Gesundheitsmanagement; Terminierung und Planung von Dienstreisen; Verzahnung „berufundfamilie“ und „Betriebliches Gesundheitsmanagement“.

Arbeitsort: Neue Informations- und Kommunikationstechnologien ermöglichen den Unternehmen, Zeit und Kosten einzusparen. Den Beschäftigten eröffnen sie flexiblere Arbeitsformen und damit die Chance, Familienbedürfnisse mit den beruflichen Anforderungen in Einklang zu bringen.

Maßnahmenbeispiel der DGUV: Prüfung von kurzfristigem Arbeiten von zu Hause aufgrund familiärer Belange.

Information und Kommunikation: Die kontinuierliche Information über Möglichkeiten und Nutzen familienunterstützender Angebote verstärkt die Wirksamkeit der Maßnahmen im Unternehmen und sorgt nach außen nachhaltig für eine Imageverbesserung.

Maßnahmenbeispiele der DGUV: Einbindung des Themas Vereinbarkeit von Beruf und Familie in die interne Kommunikation; Etablierung von Ansprechpartnern.

Führung: Führungskräfte tragen wesentlich dazu bei, dass die Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Arbeitsalltag umgesetzt werden können. Ihr familienbewusstes Verhalten ist Spiegelbild einer modernen Unternehmenskultur.

Maßnahmenbeispiele der DGUV: Leitlinien für familienbewusstes Führen; Seminarangebot für Führungskräfte; Thematisierung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Mitarbeitergespräch.

Personalentwicklung: Familiäre Veränderungen sind Bestandteile jedes Lebensweges. Die Berücksichtigung der familiären

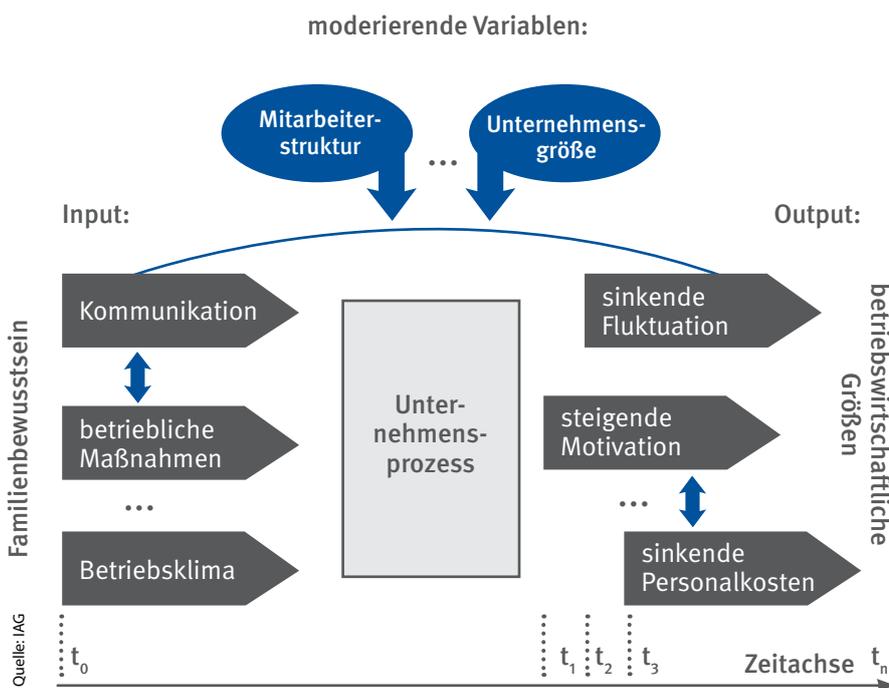


Abbildung 1: Betriebswirtschaftliche Effekte familienbewusster Maßnahmen



Zertifikat des audit berufundfamilie

Situation bei Einstellung und weiterer Planung der Laufbahn hilft, qualifiziertes Personal zu gewinnen und zukunftssichernde Kompetenzen zu erhalten.

Maßnahmenbeispiel der DGUV: Leitlinien zur familienbedingten Freistellung.

Entgeltbestandteile und geldwerte Leistungen: Beschäftigte mit Familie können auf vielfältige Weise finanziell und sozial unterstützt werden. Individuelle Angebote tragen unmittelbar zu einer bedarfsge rechten Familienförderung bei.

Maßnahmenbeispiel der DGUV: Keine Zielvereinbarung.

Service für Familien: Die Sicherstellung einer geeigneten Betreuung von Kindern

und pflegebedürftigen Angehörigen ist unabdingbare Voraussetzung für eine familiengerechte Gestaltung der Arbeits- und Studienbedingungen. Es gilt, die spezifischen Bedürfnisse des eigenen Unternehmens mit den lokalen Dienstleistungsangeboten abzugleichen, um so familiär bedingte Fehlzeiten zu senken.

Maßnahmenbeispiele der DGUV: Weitere Unterstützung der Beschäftigten bei der Kinderbetreuung und bei der Pflege von Angehörigen; Informationen zur Kinder notfall-Betreuung; Informationen zur Pflege von Angehörigen.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie nutzt allen

Warum sich Familienfreundlichkeit rechnet, wird veranschaulicht in: „Unterneh-

men Kinderbetreuung - Praxisleitfaden für die betriebliche Kinderbetreuung“, hg. v. d. Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2013:

Weniger Fehlzeiten: Beschäftigte, die sich keine Sorgen um die Betreuung ihrer Kinder machen müssen, fallen seltener aus. Die Aufwendungen für die Überbrückung von Ausfallzeiten, für Ersatz- und Neueinstellungen sowie für die Einarbeitung und Qualifizierung neuer Beschäftigter sinken deutlich.

Schnellerer Wiedereinstieg nach der Elternzeit: Beschäftigte kehren rascher aus der Elternzeit zurück und erhalten ihre beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten aufrecht.

Produktivere Beschäftigte: Die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten steigert sich durch Erhöhung der Arbeitszufriedenheit, Reduktion von Doppelbelastung, Erhalt der Gesundheit und die Unterstützung der Work-Life-Balance. Erwerbstätige Mütter und Väter, die ihre Kinder während der Arbeitszeit gut betreut wissen, arbeiten stressfreier, motivierter und produktiver.

Mehr Chancengerechtigkeit: Gute Möglichkeiten der Kinderbetreuung erhöhen die berufliche Chancengerechtigkeit für berufstätige Mütter und Väter. Hohe Bindung ans Unternehmen: Unternehmen können qualifizierte Beschäftigte auch in der Familienphase halten.

Imagegewinn: Familienfreundliche Unternehmen steigern ihre Attraktivität als Arbeitgeber. Dadurch können sie die Kosten des Personalmarketings deutlich senken.

Ausblick

Die DGUV setzt ihren Weg als familienfreundliches Unternehmen konsequent fort, um an allen Standorten und für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein ausgewogenes Verhältnis von familiären und dienstlichen Belangen sicherstellen zu können sowie für neue Mitarbeiter ein begehrter Arbeitgeber zu werden. ●

Quelle: IAG

INTERVIEW

FRAUEN IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN

Frauen sind so gut ausgebildet wie nie zuvor. Trotzdem sind sie in Führungspositionen immer noch unterrepräsentiert. DGUV Forum sprach mit Katharina Hochfeld von der Fraunhofer-Gesellschaft und Belinda Michaelis von der BGW auf der Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten der gesetzlichen Unfallversicherung (GBK UV) darüber, welchen Einfluss die Unternehmenskultur auf Karrierechancen hat.

DGUV Forum: Frau Hochfeld, Sie haben in Ihrer Studie „Unternehmenskulturen verändern – Karrierebrüche vermeiden“ untersucht, warum es bei Frauen häufiger zu Karriereabbrüchen kommt als bei Männern. Was waren Ihre wichtigsten Erkenntnisse?

Hochfeld: Entstanden ist die Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Das Projekt wurde gemeinsam mit neun großen Unternehmen umgesetzt, die sich schon seit langem für Frauenförderung engagieren, aber noch nicht den gewünschten Erfolg haben. Die Beobachtung war: Frauen machen erste Karriereschritte, aber ab einem bestimmten Punkt gelingt es nicht mehr, sie für Führungspositionen zu gewinnen.

Wir haben dann Interviews mit Führungskräften – Frauen und Männern – geführt und dabei acht hauptsächliche Hürden identifiziert.

Welche sind das zum Beispiel?

Hochfeld: Zu den wichtigsten Hürden gehört, dass die ökonomischen Vorteile eines höheren Frauenanteils in Führungspositionen nicht wahrgenommen werden. Unterschiedlichkeit (Diversity) gilt nicht als Ressource, sondern wird eher als Irritation erlebt.

Eine weitere wichtige Hürde ist, dass sich Fördermaßnahmen hauptsächlich nur an Frauen und nicht an beide Geschlechter richten. Das ist kontraproduktiv, denn

Männer sehen dann keinen Mehrwert in ihrem Engagement.

Außerdem sind Karrierewege bisher oft zu stark normiert. Auf Potentiale und Herausforderungen einzelner Lebensphasen wird keine Rücksicht genommen.

Desweiteren ist es eine Hürde, dass in Unternehmen implizite Bilder darüber vorherrschen, wie Führungspersonen sein sollten, denen Frauen weniger entsprechen als Männer.

Frau Michaelis, wie ist die GBK auf die Fraunhofer-Studie aufmerksam geworden? Was interessiert Sie daran?

Michaelis: Bei unserem regelmäßigen Erfahrungsaustausch ist deutlich geworden, dass in nahezu allen Häusern der Unfallversicherungsträger Frauen in Führungspositionen deutlich unterrepräsentiert sind. Die beste Repräsentanz liegt bei etwa 33 Prozent, aber das variiert in den einzelnen Häusern sehr stark.

Wir wollten uns deshalb dem Thema Karrierechancen widmen und sind so auf die Studie gestoßen. Besonders spannend fanden wir, dass die Unternehmenskultur eine ganz wesentliche Stellschraube für den beruflichen Aufstieg ist. Eine Vielzahl von Modellen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder einzelne Fördermaßnahmen alleine versprechen nicht unbedingt Erfolg, wenn nicht auch die gesamte Führungskultur beleuchtet und kritisch hinterfragt wird.

In diesem Punkt unterscheiden wir uns nicht von den Unternehmen der freien Wirtschaft. Viele der Hürden, die Frau Hochfeld genannt hat, sind eins zu eins auch in unseren Häusern zu finden.

Frau Hochfeld, Sie beschreiben in der Studie vier unterschiedliche Unternehmenskulturen, die Sie vorgefunden haben. Gibt es eigentlich eine Art Idealkultur?

Hochfeld: Nein, die perfekte Unternehmenskultur gibt es nicht. Jedes Unternehmen hat seine eigene Historie und startet von anderen Bedingungen. Die Unternehmenskulturen, die wir beschrieben haben, sind idealtypische Muster. Die meisten

Porträt GBK UV

Die Konferenz aller Gleichstellungsbeauftragten der gesetzlichen Unfallversicherung (GBK UV) ist ein Zusammenschluss der Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertreterinnen der Unfallversicherungsträger sowie deren Einrichtungen und Gesellschaften.

Aufgabe der GBK UV ist es, an der Herstellung von tatsächlicher Chancengleichheit mitzuwirken. Sie unterstützt die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in den jeweiligen Häusern, indem sie frauen-, familien- und gleichstellungspolitische Aspekte einbringt.

Die GBK UV trifft sich zweimal im Jahr zu einem Informations- und Erfahrungsaustausch. Das gibt den Mitgliedern die Möglichkeit, regelmäßig über gleichstellungsrelevante Themen zu beraten und grundsätzliche Handlungsstrategien zu entwickeln.



Foto: DGUV

Katharina Hochfeld und Belinda Michaelis im Gespräch

Unternehmen werden also eher Mischformen aus den vier Varianten sein. Grundsätzlich kann man aber sagen, dass einige Rahmenbedingungen erfüllt sein müssen, damit Frauen die Möglichkeit haben, aufzusteigen. Der wichtigste Punkt ist der Umgang mit Unterschiedlichkeit im Unternehmen. Wird sie als Bereicherung wahrgenommen oder nicht? Zentral ist auch die Frage, wie Stellen besetzt werden. Wünschenswert ist ein möglichst objektivierbares Verfahren. Seilschaften, die darin bestehen, dass ich mir ähnliche Menschen kooptiere, sind eher negativ zu bewerten.

Michaelis: Wie wichtig die Wertschätzung von Unterschiedlichkeit ist, sieht man zum Beispiel auch in bereichsübergreifenden Projekten in der Unfallversicherung. Je mehr Perspektiven in eine Entscheidung einfließen, desto ausgewogener und vielseitiger werden die Produkte und Maßnahmen sein, die daraus erwachsen. Das fördert wiederum die Akzeptanz bei unseren Kunden und Kundinnen. Eine gesunde Mischung von unterschiedlichen Qualifikationen und von Männern und Frauen in einem Team kann deshalb für ein Projekt nur förderlich sein. In der Unfallversicherung achten wir inzwischen schon darauf,

verschiedene Fachqualifikationen einzubinden, aber der Gender-Gedanke ist noch nicht ganz angekommen. Das gilt aber nicht nur für die Unfallversicherung.

Frau Michaelis, die Führungskulturen in den einzelnen Häusern der gesetzlichen Unfallversicherung sind sicher sehr unterschiedlich. Was kann die GBK UV da tun?

„Eine gesunde Mischung von unterschiedlichen Qualifikationen von Männern und Frauen in einem Team kann deshalb für ein Projekt nur förderlich sein“

Belina Michaelis

Michaelis: Ich denke, dass alle Häuser der gesetzlichen Unfallversicherung das Ziel haben, moderne Dienstleister und soziale, attraktive Arbeitgeber zu sein. Aber um dieses Ziel zu erreichen, ist eine systematische, zielgerichtete Personalentwicklung erforderlich und die Bereitschaft, die teilweise veralteten oder verkrusteten Strukturen auf den Prüfstand zu stellen. In der GBK UV werden wir uns eingehend mit dem Thema Führungskultur beschäftigen

und Handlungsempfehlungen entwickeln, um diese dann im Sinne unseres gesetzlichen Beratungsauftrages mit den Geschäftsführungen in unseren Häusern diskutieren zu können.

Gibt es in der Unfallversicherung ein Problembewusstsein dafür, dass Frauen in Zeiten des demografischen Wandels eine wichtige Ressource sind?

Michaelis: Das denke ich schon. Wir merken ja alle, dass die Suche nach Nachwuchs- und Fachkräften immer schwieriger wird. Der öffentliche Dienst bietet zwar Sicherheiten, ist aber von seiner Vergütungsstruktur mit vielen Unternehmen der freien Wirtschaft nicht zu vergleichen. Wir müssen also mit anderen Qualitätspunkten, beispielsweise mit Maßnahmen für eine chancengerechte und familienfreundliche Personalpolitik. Warum sollten wir dabei das Potenzial der am besten ausgebildeten Frauengeneration aller Zeiten vernachlässigen?

Können auch Männer davon profitieren, wenn eine Unternehmenskultur durchlässiger und offener wird?

Hochfeld: Ja, auf jeden Fall. Männer scheitern an den gleichen Hürden wie Frauen. Frauen sind in der Regel nur stärker be-

troffen – zum Beispiel von der schwierigen Vereinbarkeit von Familie und Beruf. In Deutschland übernehmen in der Regel die Frauen die Fürsorgeverantwortung. Dementsprechend häufiger nehmen sie Auszeiten oder arbeiten in Teilzeit. Aber gerade das Thema Elternzeit ist nach unseren Befragungen für Männer derzeit eine noch größere Herausforderung als für Frauen. Da hören dann Männer schon mal nach zwei oder drei Monaten Familienzeit: „Ach, Du hast Dich jetzt gegen die Karriere entschieden.“

Michaelis: Viele Männer wollen heute ja ein Leben, das nicht alleine von der Karriere bestimmt wird. Da kann es nur förderlich sein, wenn wir sagen, wir verändern die Unternehmenskultur so, dass beide Geschlechter davon profitieren.

Welche Rahmenbedingungen müssten verändert werden, damit mehr Frauen in der Unfallversicherung Führungsaufgaben übernehmen könnten?

Michaelis: Zur Zeit ist es immer noch ein großes Hindernis, dass die bisweilen an Führungsfunktionen geknüpfte Bereitschaft zu häufigen, mehrtägigen Dienstreisen oder die geforderte Präsenz am Arbeitsplatz sich nur schlecht mit Familienarbeit vereinbaren lassen.

Grundsätzlich wäre es wichtig, dass wir nicht ausschließlich Standard-Karrieremodelle fördern. Sie sollten vielmehr auf die verschiedenen Lebensphasen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zugeschnitten sein und auch gute Modelle für Führung in Teilzeit beinhalten. Hätten wir derartige Modelle, könnten wir den Frauenanteil deutlich erhöhen. Auch eine größere Arbeitszeitflexibilisierung oder der Ausbau von alternierender Telearbeit könnten dabei helfen. Die stärkere Nutzung von Videokonferenzen könnte ergänzend dazu beitragen, die Fülle von Dienstreisen zu reduzieren.

Welche Rolle kommt den Führungskräften dabei zu?

Michaelis: Führungskräfte müssen aus unserer Sicht für eine chancengerechte

Führung und die Wirkung von Geschlechterstereotypen sensibilisiert werden. Ihre Aufgabe ist es, Leistung von Beschäftigten zu bewerten, Potenziale zu erkennen und zu fördern. Wenn sie sich dabei – in der Regel unbewusst – durch bestimmte Rollenbilder leiten lassen, werden Frauen dauerhaft weniger Chancen haben. Es ist deshalb wichtig, im Rahmen von Schulungen ein Bewusstsein zu schaffen, damit Führungskräfte solche Stereotype erkennen und neutralisieren können.

Frau Hochfeld, Bewusstseinsbildung ist ein schwieriges Feld. Sind Workshops da erfolgversprechend?

Hochfeld: Das kommt auf die Workshops an. Einfach etwas über Stereotype zu erzählen, reicht sicher nicht. Man muss sie erlebbar werden lassen. Auf jeden Fall

„Es gibt implizite Bilder, wie Führungspersonen sein sollten, denen Frauen so nicht entsprechen.“

Katharina Hochfeld

müssen solche Seminare dann für alle – vor allem Führungskräfte – verpflichtend sein. Allerdings wird man Vorurteile nie ganz abbauen können. Man sollte aber in jedem Fall darauf achten, dass sie im Zusammenhang mit Stellenbesetzungen möglichst wenig Raum bekommen. Zum Beispiel sollte eine Person nie alleine eine andere Person bewerten.

Apropos Stereotype, könnte man den vermeintlichen Malus nicht zum Bonus machen? Kindererziehung und Familienzeiten könnten ja auch als positiv, karrierefördernd gewertet werden. Schließlich erwirbt man in der Zeit ja auch wertvolle Kompetenzen.

Hochfeld: Das wäre natürlich eine wunderbare Lösung. Solche Ansätze gibt es auch tatsächlich schon in einzelnen Unternehmen. Da wird zum Beispiel mit einem System aus Bausteinen gearbeitet, die man sammelt, um auf die nächste Ebene der Hierarchie zu kommen: ein

Auslandseinsatz, ein Geschäftsbereichswechsel oder eben ein Familienbaustein. Spannend ist dann die Frage, wie das in der Realität gelebt wird. Wie entscheidet derjenige, der sich die Bausteine ansieht und bewertet?

Fühlen Männer sich manchmal eingeschüchtert von dem Thema Frauenförderung? Haben sie Angst um ihre eigenen Karrieren?

Hochfeld: Solche Ängste gibt es und man muss sie sehr ernst nehmen, sonst baut sich ganz schnell eine Front zwischen Männern und Frauen auf. Das schadet natürlich dem gesamten Prozess. Da hilft nur eine gute, transparente Kommunikation.

Michaelis: Ja, solche Ängste erleben wir als Gleichstellungsbeauftragte häufig. Deshalb ist es uns sehr wichtig, unsere Rolle im Unternehmen deutlich zu machen: Unser Ziel ist nicht, die Männer im Unternehmen zu benachteiligen, sondern dazu beizutragen, dass wir eine Kultur in unseren Häusern etablieren, von der beide Geschlechter profitieren.

Frau Michaelis, wie können Sie als Gleichstellungsbeauftragte solche Ideen in die Häuser der Unfallversicherung hineinbringen?

Michaelis: Unsere originäre Aufgabe ist es, die Geschäftsführungen zum Thema Chancengleichheit zu beraten. Rechtsgrundlage ist das Bundesgleichstellungsgesetz, mit Ausnahme einiger Unfallkassen, für die Landesgleichstellungsgesetze gelten. Jedes Haus ist verpflichtet, einen Gleichstellungsplan zu erstellen. Wenn die Personaldatenanalyse beispielsweise eine Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen oder im höheren Dienst ergibt, dann geht es darum, mit der Geschäftsführung Ziele und Maßnahmen zu vereinbaren, um gegenzusteuern. In meinem Haus, der BGW, beschließt der Vorstand den Gleichstellungsplan, das gibt mir eine große Rückendeckung.

Das Interview führte Elke Biesel für DGV Forum.

ENTWICKLUNG DER GESETZLICHEN UNFALLVERSICHERUNG

„ARGUMENTE“ – EIN BEITRAG ZUR AUSSENDARSTELLUNG

Die Außendarstellung der gesetzlichen Unfallversicherungsträger ist eine kontinuierliche Herausforderung. Durch die Verzahnung von externer und interner Kommunikation können die zahlreichen Außenkontakte der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die Kommunikationsarbeit besser genutzt und damit ein Beitrag zur Verbesserung der Außendarstellung geleistet werden. Dies ist das Ziel des Projekts „Argumente“ der Berufsgenossenschaft Handel und Warendistribution (BGHW).

1. Einleitung

Die Kommunikation der Unfallversicherungsträger informiert über Aufgaben und Leistungen der gesetzlichen Unfallversicherung im Allgemeinen und der einzelnen Träger im Besonderen. Die Ziele und Methoden unterscheiden sich grundsätzlich nicht von denen anderer Institutionen, Organisationen und Unternehmen. In den theoretischen Grundlagen des Projekts „Argumente“ wird Kommunikation jedoch nicht allein als Aufgabe der hierfür zuständigen Organisationseinheit verstanden. „Argumente“ stellt vielmehr jede Mitarbeiterin und jeden Mitarbeiter als potenziellen „Öffentlichkeitsarbeiter“ in den Mittelpunkt der Kommunikationsaufgaben.

In der täglichen Verwaltungspraxis ergeben sich vielfältige Kontakte zwischen Beschäftigten und externen Kommunikationspartnerinnen und -partnern: Technische Aufsichtspersonen, Reha-Berater und -Beraterinnen besuchen Unternehmen, in Seminaren und Qualifizierungsveranstaltungen werden die Grundlagen der gesetzlichen Unfallversicherung diskutiert. In den Beitragsabteilungen sind, gerade nach dem Versand der Beitragsbescheide, vermehrt kritische Rückmeldun-

gen zu verzeichnen. Die Aufzählung ließe sich fortsetzen.

Bei der Analyse dieser Kommunikationsprozesse wurde in mehrfacher Hinsicht Handlungsbedarf festgestellt. Den unmittelbar beteiligten Beschäftigten, die mit allgemeiner Kritik am System der gesetzlichen Unfallversicherung oder an konkreten Entscheidungen und Sachverhalten konfrontiert waren, stand keine systematisierte Informationsgrundlage zur Verfügung, die hier unterstützend wirken könnte.^[1] Der Erfolg solcher Gespräche steht und fällt mit dem Wissen der Beschäftigten und vor allem ihrer Vorbereitung auf solche Situationen – was nicht heißen soll, dass die Beschäftigten nicht ausreichend qualifiziert sind. Im Gegenteil. Die Erfahrungen, Kenntnisse und Kompetenzen der Beschäftigten wurden zwar bisher genutzt, nicht aber im Rahmen eines Gesamtsystems. Damit konnte das große Potenzial der bei rund 1.900 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sich zahlreich ergebenden Außenkontakten nur eingeschränkt zur Optimierung der Außendarstellung eingesetzt werden. Genauso verhält es sich mit der berufsbezogenen Kommunikation im privaten Bereich. Auch

hier ist es unter Umständen im gemeinsamen Interesse des Arbeitgebers und der Beschäftigten selbst, Kritik annehmen und angemessen Stellung nehmen zu können.

2. Aufgabe der Kommunikation

Unternehmens- und Organisationskommunikation umfassen ganz allgemein die kommunikativen Handlungen aller Organisationseinheiten und -mitglieder, mit denen ein Beitrag zur Erfüllung der Unternehmensaufgaben und -ziele geleistet wird. Externe Kommunikation bezieht sich dabei auf die kundenorientierte Außendarstellung. Mit Instrumenten des Marketing und der Öffentlichkeitsarbeit werden in der externen Kommunikation strategische Unternehmensziele verfolgt. Interne Kommunikation richtet sich nach innen, an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Sie umfasst zum Beispiel die Regeln der persönlichen Kommunikation, die Grundlagen der internen Information und des trägerinternen Meinungsaustausches. Bei der externen wie auch bei der internen Kommunikation setzt nun „Argumente“ an: Beide werden miteinander organisatorisch und inhaltlich verknüpft und die unmittelbaren Kommunikationspartner der BGHW eingebunden.^[2]

Autoren:

Siegrid Becker

Dezernat Kommunikation der BGHW
E-Mail: s.becker@bghw.de

Dr. Günter Hans

Mitglied der Geschäftsführung der BGHW
E-Mail: g.hans@bghw.de

Dr. Stefan Hoffmann

Dezernat Kommunikation der BGHW
E-Mail: s.hoffmann@bghw.de

3. Ziele von „Argumente“

Die sachliche, Kritik aufnehmende und fundierte Darstellung der Arbeit und der Grundlagen der BGHW im Speziellen sowie der gesetzlichen Unfallversicherung im Allgemeinen durch die Beschäftigten selbst ist das grundlegende Ziel von „Argumente“. Die hierfür bereitgestellten Informationen sind praxistgerecht aufbereitet, aktuell anwenderbezogen und im Intranet leicht abrufbar – gerade die Aktualität ist von großer Bedeutung, verändern sich doch durchaus die Themenschwerpunkte.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stehen in diesem System als Inputgeber im Mittelpunkt. „Argumente“ nutzt das Wissen der Beschäftigten, vermittelt Wertschätzung und Anerkennung des Engagements. Mit der Verknüpfung der externen und der internen Kommunikation und der Einbeziehung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird gleichermaßen ein Beitrag zur Identifikation mit der gesetzlichen Unfallversicherung und zur Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten geleistet.

Externe Kritik wird durch das „Argumente“-Redaktionssystem schnell aufgenommen, analysiert und ausgewertet. Nicht nur die Informationen für die „Argumente“-Plattform, auch zusätzliche Informationsmedien werden auf dieser Basis praxistgerecht entwickelt und den Anwendern zur Verfügung gestellt.

Ziele, Maßnahmen und Abläufe der Kommunikation müssen allen Beschäftigten zumindest in den Grundzügen bekannt sein. „Argumente“ schafft hierfür die Voraussetzungen auf einer geeigneten Plattform mit schnellen Zugriffsmöglichkeiten. Ziel ist darüber hinaus auch die Förderung der kommunikativen Kompetenz über den inhaltlichen Bereich hinaus durch stetige Qualifizierung.

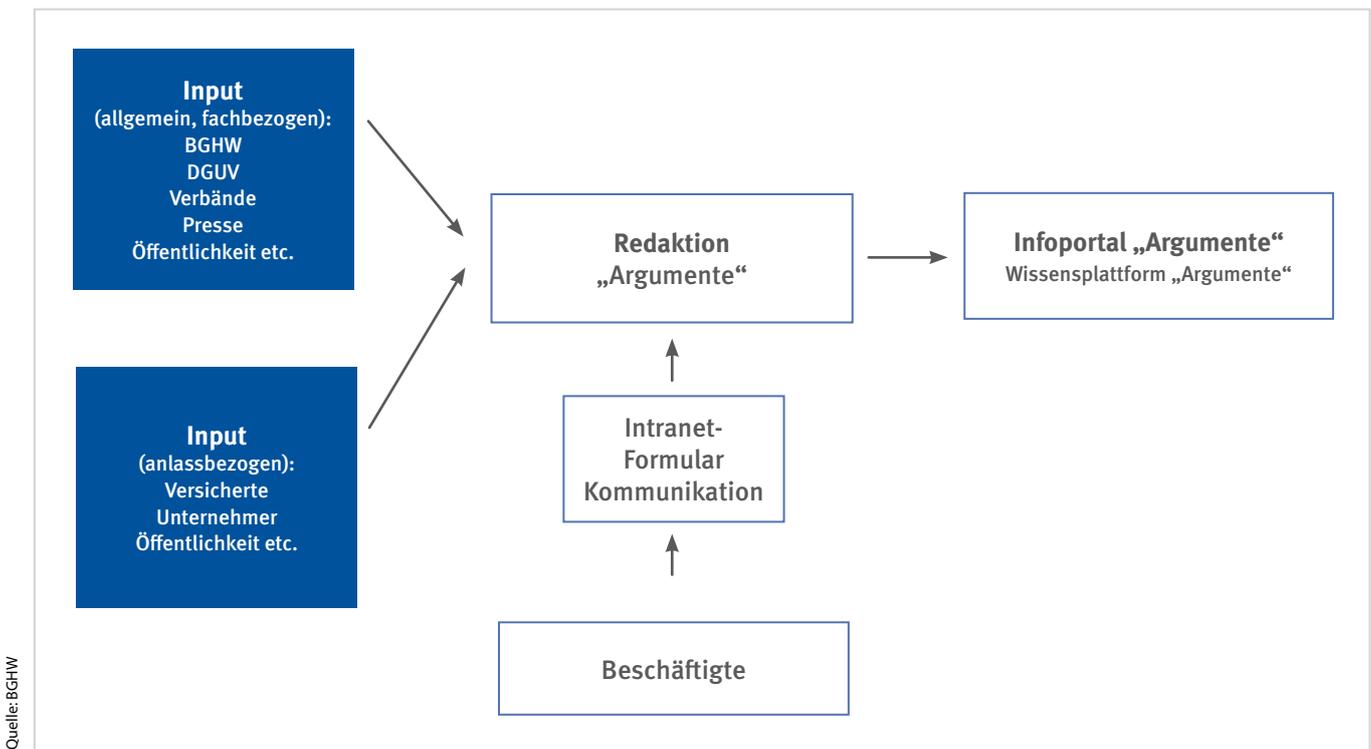
4. Rahmenbedingungen und wesentliche Strukturen

„Argumente“ ist Ausdruck des Unternehmensleitbildes und steht für die Werte Dienstleistungsorientierung, Veränderungsbereitschaft, Offenheit in der Kommunikation und Eigenverantwortung. „Ar-

gumente“ erfüllt den Leitsatz, dass der Mensch im Mittelpunkt steht, mit Leben. Das Projekt schlägt den kommunikativen Bogen zwischen Unternehmern, Versicherten und Beschäftigten. Das Projekt verfolgt aber auch in besonderem Maße das Bereichsziel der Kommunikation, nämlich die Geschäftsführung sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus allen Bereichen in Fragen der externen Kommunikation und der Außendarstellung zu beraten und zu unterstützen.

Auf internen Dienstbesprechungen und Veranstaltungen werden, wie auch zuvor schon, Weiterbildungen angeboten. Diese Instrumente werden zudem genutzt, um nachhaltig zu wirken.

Für den Transfer der Informationen und die Bereitstellung der Datenbasis wird das Intranet eingesetzt. Die Umsetzung von „Argumente“ basiert auf dem Web-Content-Management-System „Plone“.[3] Alle Beschäftigten können über den PC-Arbeitsplatz oder per Notebook und Smartphone auf das Intranet zugreifen.



Quelle: BGHW

Workflow „Argumente“

Die Qualifizierungsmaßnahmen beziehen sich – wie schon vorher üblich – vor allem auf die Ausbildung kommunikativer Kompetenzen: Telefontraining, Gesprächsführung, Abfassung kundenorientierter, leicht verständlicher Schreiben. Ferner werden in den Dienstbesprechungen regelmäßig Einzelbereiche der Themen aufgegriffen.

Organisatorisch wird die für Kommunikation zuständige Abteilung mit der zentralen Koordination und Bündelung der eingehenden Hinweise beauftragt, um klare Zuständigkeiten zu gewährleisten. Sie nimmt die Aufgaben der Redaktion wahr.

Auch sonstige Instrumente auf der Strukturebene werden genutzt, beispielsweise das Beschwerdemanagement. Dabei ist stets zu beachten: Kritik und Beschwerden sind immer auch ein Anlass zur Überprüfung des eigenen Standpunktes und des eigenen Handelns.

5. Der Ablauf: vom Input zur Information

Es ist für das Projekt von entscheidender Bedeutung, dass der Zulauf von insbesondere kritischen Einwänden abgedeckt wird. Dies wird durch die Auswertung der Medien gewährleistet, schwerpunktmäßig aber durch den Einsatz und die Beteiligung der Beschäftigten. Möglichkeiten, die eine aktive Einbindung der Belegschaft eröffnen, sind Abfragen und Rückmeldungen mit einem im Intranet hinterlegten Formular. Wichtig sind unter anderem die Thematisierung in Dienstbesprechungen und die direkte Ansprache der Außendienstler.

Analyse: Die verantwortlichen Referenten der Kommunikation analysieren den Input. Sie identifizieren dabei aktuelle Themen und häufige Kritikpunkte. Auf dieser Basis wird ein inhaltlicher Themenkatalog aufgestellt.

Inhaltliche Aufbereitung: Auf der Grundlage des Themenkatalogs und der vorgebrachten Kritikpunkte werden dann mit den fachlich zuständigen Abteilungen Materialien zu den einzelnen Punkten erarbeitet. Kritik wird vor allem außerhalb des „Argumente“-Rahmens konstruktiv um-

gesetzt, wenn auf der jeweiligen Fachebene Handlungsbedarf erkannt wird.

Bereitstellung der Information: Die mit den entsprechenden fachlichen Darstellungen und Materialien aufbereitete Information wird allen Beschäftigten über das Infoportal zur Verfügung gestellt. In Dienstbesprechungen, bei Fortbildungsveranstaltungen und anderen Anlässen sollen die Inhalte fortlaufend vermittelt werden.

6. Die Wissensplattform „Argumente“

Wesentlicher Bestandteil des Konzepts „Argumente“ ist die Wissensplattform, auf der die Informationen und Materialien gleichzeitig mit der Übermittlung an die Beschäftigten zusammengeführt werden. Damit wird allen Anwendern eine einheitliche, stets aktuelle und validierte Grundlage für kommunikationsbezogene Inhalte zur Verfügung gestellt. Die Plattform setzt sich aus Artikeln zu unterschiedlichen Themenschwerpunkten zusammen. Die Artikel werden einer intuitiv erfassbaren Struktur zugeordnet. Insbesondere durch die selbsterklärende Struktur gelingt ohne Anleitung eine gezielte Recherche der Inhalte und Themengebiete. Die Struktur und die Zuordnung der einzelnen Themen, beispielsweise zum Beitrag oder zur Prävention, werden fortlaufend im Dialog mit den Anwendern überprüft.

Die Erstellung und Freigabe der Artikel unterliegen einem Redaktionssystem. Die verantwortlichen Redakteure redigieren die Beiträge. Autorinnen und Autoren sind vor allem Fachleute aus den unterschiedlichen Verwaltungsbereichen. Für die Abfassung der Mikroartikel gelten Standards, um die Akzeptanz und schnelle Aufnahme sicherzustellen: Der Titel wird schlagwortartig, pointiert und mit erkennbar fachlichem Bezug formuliert. Die jeweiligen Kritikpunkte werden in Frageform ebenso einfach beschrieben. Die Antworten sind kurz, einfach, im Stil sachlich gehalten. Anschließend werden zur Vertiefung Verweise auf vertiefende Materialien, Hintergrundinformationen, Webseiten etc. gegeben, die bei Anfragen schnell übermittelt werden können.

7. Qualitätsmanagement

Das Qualitätsmanagement hat große Bedeutung; das Konzept ist auf stetige Verbesserung angelegt. Auch müssen die Informationen überzeugend und sachlich einwandfrei sein. Schließlich kann das Konzept nur bei großer Akzeptanz die angestrebte Wirksamkeit erreichen.

Zur Feststellung des Standes der Struktur-, Prozess- und Ergebnisqualität werden verschiedene Instrumente eingesetzt. Die Akzeptanz lässt sich an den Aufrufzahlen der entsprechenden Intranetseite ablesen. Sie zeigt sich auch an der Beteiligung der Beschäftigten, beispielsweise durch Rückmeldungen mittels des im Intranet hinterlegten Formblatts. Vorgesehen sind Befragungen, sowohl der Beschäftigten als auch externer Personen. Vergleiche mit anderen Plattformen zeigen, ob die Materialien vollständig sind.

8. Ausblick

Dank der geschilderten engen Verknüpfung der internen und der externen Kommunikation wird ein Weg hin zu einer lebendigen Kommunikationskultur beschritten. Der Erfolg wird zu einem wesentlichen Teil von der Beteiligung aller abhängen, und dafür muss bei allen sich bietenden Gelegenheiten geworben werden. Der Praxisbezug bietet dabei die Chance, die sich täglich ergebenden Kontakte besser für die Positionierung nach außen zu nutzen. ●

Fußnoten:

[1] Der damalige Hauptverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften hat vor rund zehn Jahren für die Unfallversicherungsträger unter dem Titel „Standpunkte“ solche Materialien bereitgestellt. „Standpunkte“ wird aber seit einigen Jahren nicht mehr weitergeführt.

[2] Zu den kommunikationstheoretischen Grundlagen der Organisationskommunikation und der PR vgl. etwa Zerfaß, Ansgar: Unternehmensführung und Öffentlichkeitsarbeit. Grundlegung einer Theorie der Unternehmenskommunikation und Public Relations. 3. Aufl. 2010 Berlin/Heidelberg (Springer).

[3] Vgl. DGUV-Forum 1/2 (2011), S. 58 - 63.

SOZIALE MEDIEN

NACHWUCHS WERBEN IM WEB



Quelle: fotolia.de/artagent

Wie begeistert man junge Menschen für die Arbeit bei einer Berufsgenossenschaft? Die klassische Stellenanzeige in der örtlichen Tageszeitung hat jedenfalls ausgedient. Die BG ETEM setzt auf Bewegtbild, soziale Medien und ungewöhnliche Werbeformen.

Qualifizierten Nachwuchs zu gewinnen, gehört aktuell zu den wichtigsten Herausforderungen für die gesetzliche Unfallversicherung. In enger Zusammenarbeit von Personalabteilung und der Abteilung Kommunikation/Öffentlichkeitsarbeit wurde deshalb bei der Berufsgenossenschaft Energie Textil Elektro Medienerzeugnisse (BG ETEM) ein Konzept zur Entwicklung einer Arbeitgebermarke entwickelt und umgesetzt.

Workshop mit Azubis und Studierenden

„Wer liest eine Tageszeitung?“ - Mit dieser Frage sahen sich 27 Auszubildende und Studierende der BG ETEM im November 2012 konfrontiert. Die Antwort fiel deutlich aus: niemand. Dagegen haben alle ein Profil auf Facebook. Darüber hinaus diskutierten die Autoren mit den Jugendlichen weitere Fragen, etwa, wie sie auf die Ausbildungsmöglichkeiten aufmerksam wurden. Die Antwort darauf war ernüchternd: Niemand unter den jungen Frauen und Männern hatte die gesetzliche Unfallversicherung als potentiellen Arbeitgeber zu ihrer Schulzeit auf dem Ra-

darschirm. Viele Jugendliche wurden durch persönliche Empfehlungen und Kontakte auf die BG ETEM als Arbeitgeber aufmerksam. Wichtig sind darüber hinaus auch Stellenbörsen und die Google-Suche im Internet.

Außerdem wurden Azubis und Studierende gefragt, wie sie sich einen guten Arbeitgeber vorstellen, was sie von ihrer Arbeit erwarten und welches Bild sie von der BG ETEM haben. Die Wünsche der jungen Leute fokussierten sich auf eine sinnvolle und abwechslungsreiche Tätigkeit, gute Übernahmechancen und einen sicheren Arbeitsplatz. Weiterbildungsmöglichkeiten, die Bezahlung während des Studiums oder Ausbildung, Gleitzeit und eine gute Betreuung wurden darüber hinaus oft genannt.

Positionierung

Im nächsten Schritt war die BG ETEM als Arbeitgeber zu positionieren. Die Erwartungen der jungen Leute mussten mit dem, was die BG ETEM bieten kann, in Übereinstimmung gebracht werden. So entstanden sieben Kernsätze, die die

BG ETEM als Arbeitgeber beschreiben:

- Wir bilden aus, um zu übernehmen.
- Wir sind an langfristigen Arbeitsverhältnissen interessiert.
- Wir investieren in die Aus- und Weiterbildung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
- Wir bieten sichere Arbeitsplätze im öffentlichen Dienst.
- Wir legen Wert auf eine gesunde Work-Life-Balance.
- Wir fördern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.
- Wir setzen uns für die gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderungen ein.

Kommunikationspaket

Auf Grundlage dieser Positionierung wurde ein Kommunikationspaket entwickelt, um wirksam Jugendliche als potenzielle Bewerberinnen und Bewerber anzuspre-

Autoren:



Foto: BG ETEM

Nicole Neswadba

Referentin für Personalentwicklung der BG ETEM
E-Mail: neswadba.nicole@bgetem.de



Foto: BG ETEM

Christian Sprotte

Stv. Leiter der Abteilung Kommunikation der BG ETEM
E-Mail: sprotte.christian@bgetem.de

chen. Dabei stützt sich die Kommunikation im Wesentlichen auf zwei Instrumente: kurze Filme und eine Kurzbroschüre zur Vertiefung der Informationen aus den Filmen.

Wer heute zwischen 16 und 21 Jahren alt ist, bewegt sich mit größter Selbstverständlichkeit in sozialen Medien wie YouTube oder Facebook. Diese Medien werden dominiert von Bildern und kurzen Filmen. Es lag deshalb nahe, den Weg vieler Unternehmen zu gehen und die Information zum Bachelor-Studium sowie zu den Ausbildungsgängen Sozialversicherungsfachangestellte/r und Fachinformatiker/in mit Hilfe von Bewegtbild zu beschreiben.

Die Filme bieten in rund fünf Minuten zum einen die Möglichkeit, Informationen zu vermitteln. Zum anderen vermitteln sie das Bild eines fairen und modernen Arbeitgebers. Das Konzept der Filme war deshalb: Echte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sprechen über ihre Arbeitsplätze, auch wenn vielleicht nicht jeder Satz druckreif gesprochen wird.

Verbreitungswege YouTube, Facebook, Google

Bei den Filmen geht es nicht nur darum, Informationen jugendgerecht zu verpacken und ein bestimmtes Bild der BG ETEM zu erzeugen. Die Filme sind vielmehr der Schlüssel zur Kommunikation der Jugendlichen. Das Zauberwort, das die Kommunikationszunft zurzeit beherrscht, heißt Shareability. Darunter ist die „Teilbarkeit“ von Inhalten auf YouTube, Facebook oder anderen sozialen Netzwerken zu verstehen. Durch das Teilen werden diese Inhalte an alle weitergeleitet, mit denen man vernetzt ist. Wer unter einem Beitrag auf Facebook „Gefällt mir“ anklickt, teilt das allen seinen Facebook-„Freunden“ mit.

Die Videos wurden deshalb nicht nur auf den Karriereseiten unter www.bgetem.de veröffentlicht, sondern auch auf YouTube und Facebook. Dazu wurde auf Facebook die seit langem reservierte Seite der BG

ETEM aktiviert. Auf ihr wurden die Filme sowie Bilder der Dreharbeiten und weitere Nachrichten rund um das Thema Ausbildung gepostet.

Für den Bruchteil der Kosten einer Personalanzeige in der Zeitung wurden Facebook-Anzeigen geschaltet. Sie bieten den Vorteil, dass sich Alter und Wohnort derjenigen bestimmen lassen, die die Anzeige zu Gesicht bekommen. Die Anzeige erscheint in der sogenannten Chronik der Zielgruppe. Bezahlt wird pro Klick auf den Link zur Karriereseite der BG ETEM in der Anzeige.

Nach vierzehn Tagen Facebook-Kampagne wurde der Film zum Bachelor-Studium knapp 800 Mal auf YouTube angeklickt. Dazu kommen knapp 400 Klicks auf den entsprechenden Facebook-Beitrag. Die Anzeigen auf Facebook wurden rund 8,1 Millionen Mal angeschaut und führten zu über 4.600 Klicks auf die Karriere-Seiten der BG ETEM im Internet. Der Webseite der BG ETEM kommt im Kommunikationskonzept eine weitere wichtige Funktion zu: Aus dem Workshop mit Azubis und Studierenden war bekannt, dass auch Google eine wichtige Rolle bei der Stellensuche junger Leute spielt.

Die Karriere-Seiten wurden deshalb für Suchmaschinen optimiert, indem die entsprechenden Suchbegriffe auftauchen, zum Beispiel „Duales Studium“. Außerdem wurde für ein geringes Budget Google AdWords gebucht. Bereits für 400 Euro konnten rund 120.000 Impressions erzielt werden.

Voraussetzung für den Einsatz von Facebook und Co. in der Nachwuchswerbung ist ein erwachsener Umgang des jeweiligen Unfallversicherungsträgers mit sozialen Medien. Mindestens sollten Social Media Guidelines vorhanden sein, die den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Leitplanken geben, um gegebenenfalls mit Kritik oder unsachlichen Vorwürfen umgehen zu können. In jedem Fall gehört der Einsatz der

entsprechenden Kanäle in die Hände eines professionellen Kommunikationsexperten.

Ergänzende Kommunikation

Jugendliche benutzen häufig öffentliche Verkehrsmittel. Deshalb wurde als ergänzende Kommunikationsmaßnahme eine Anzeige auf den Infoscreens in sechs Kölner U-Bahnstationen gebucht. In Augsburg und Nürnberg wurden Hängekartenschilder für die Haltestangen in der Straßenbahn und Seitenscheibenplakate für Busse und Bahnen in Nürnberg gebucht. Ergebnis: deutlich mehr Bewerbungen. Im Vergleich zur Zeitungsanzeige hat die BG ETEM für das Bachelor-Studium 26 Prozent mehr Bewerbungen, für die Ausbildung zum Sozialversicherungsfachangestellten gingen mehr als doppelt so viele Bewerbungen ein. Eine deutliche Steigerung gab es auch bei der Ausbildung zur beziehungsweise zum Fachinformatiker/in. Für diesen Ausbildungsberuf gingen fast dreimal so viele Bewerbungen ein.

Nachhaltige Positionierung

Die Positionierung einer Arbeitgebermarke BG ETEM erfordert eine Kommunikation, die nicht auf die jeweiligen Bewerbungsrunden fokussiert ist. Dazu dienen ein vorproduzierter Radiobeitrag, Pressearbeit, für die auch ein Maternedienst genutzt wird, sowie Präsenzen auf Ausbildungsmessen. So war die BG ETEM unter anderem auf der Recruiting-Messe „Einstieg“ am 7. und 8. Februar 2014 in Köln mit einem Stand und machte mit einer Bühnenpräsentation auf sich aufmerksam. Für alle, die nicht vor Ort sein konnten, gibt es die besten Bilder und Filme vom Messeauftritt natürlich auf www.facebook.com/bgetem. ●

Informationen:

www.bgetem.de (Webcode 11514974)
www.youtube.com/diebgetem
www.facebook.com/bgetem
www.azubiyo.de
www.xing.to/bgetem

NETZWERK PERSONALENTWICKLUNG

RAUS AUS DER NISCHE

Seit dem Frühjahr 2013 gibt es in der gesetzlichen Unfallversicherung ein trägerübergreifendes Netzwerk Personalentwicklung (PE NET UV). Verschiedene Berufsgenossenschaften und Unfallkassen treffen sich zum Erfahrungsaustausch und arbeiten an Personalstrategien für die Zukunft. Sybille Horn (BG Verkehr) aus dem Koordinationsteam stellt das PE NET UV vor.



Foto: BG Verkehr

„Wir brauchen uns nicht zu verstecken“: Sybille Horn, Bereichsleiterin Personalentwicklung bei der BG Verkehr, plädiert dafür, die Vorzüge der Berufsgenossenschaften und Unfallkassen als Arbeitgeber besser sichtbar zu machen.

Frau Horn, wie kam es zur Gründung von PE NET UV?

HORN: Es gab parallel in den Personalstellen verschiedener Träger den Wunsch, sich zu vernetzen. Die BG Verkehr hatte 2011 zum Beispiel das Netzwerk Nord ins Leben gerufen. In der Folge haben mich

„Wir müssen uns die Frage stellen, wie sichtbar wir mit unseren Vorzügen für potenzielle Bewerber und Bewerberinnen sind.“

dann Herr Breitbach von der Unfallkasse Rheinland Pfalz und Herr Dokter von der BG ETEM darauf angesprochen, ob wir nicht gemeinsam ein bundesweites Netzwerk aufbauen wollen. Zusammen mit Herr Heyers von der Unfallkasse Rhein-

land-Pfalz haben wir dann die Pilotveranstaltung mit 35 Kolleginnen und Kollegen aus Personalleitung und Personalentwicklung durchgeführt.

Welche Aufgaben und Ziele verfolgen Sie im PE NET UV?

Unsere Treffen sind als offener Erfahrungsaustausch angelegt. Wir berichten von den Projekten in unseren jeweiligen Häusern, wir stellen interessante Instrumente der Personalentwicklung vor und schauen, wo es möglicherweise Kooperationsmöglichkeiten gibt. Dazu haben wir auch eine eigene Informationsdatenbank aufgebaut. Darüber hinaus sprechen wir über neue Trends und Themen in der Personalentwicklung und laden dazu auch externe Expertinnen und Experten ein.

Können Sie ein Beispiel nennen? Welches Thema hat Sie zuletzt beschäftigt?

Die Methode heißt „Lebensphasenorientiertes Personalmanagement“. Mit ihr schaut man sich bestimmte Trends in der Arbeitswelt an – zum Beispiel den demografischen Wandel oder Veränderungen in der Arbeitswelt durch technologische Entwicklungen – und leitet daraus Aufgaben und Ziele für die Personalentwicklung ab. Wie können wir Beschäftigungsfähigkeit erhalten? Wie lassen sich Familien- und Berufsleben besser verbinden? Wie lässt sich Personalpolitik auf die Bedürfnisse verschiedener Lebensphasen zuschneiden?

Themen, die auch in der gesetzlichen Unfallversicherung virulent sind. Die vergangenen Jahre waren von vielen Fusionen geprägt. Welche Herausforderungen bedeutet das für das Personalmanagement?

Durch Fusionen sind unterschiedliche Kulturen aufeinander getroffen. Zudem änder-

ten sich Strukturen, Zuständigkeiten und Arbeitsmittel. Manche Kolleginnen und Kollegen hat dieser Wandel verunsichert. Führungskräfte und Personalmanagement haben hier eine sehr wichtige Aufgabe. Sie müssen die Menschen in diesem Prozess mitnehmen. Führungskräfte-schulungen, Teamentwicklung und Coaching-Angebote haben sich in diesen Phasen als sehr hilfreich erwiesen.

Das Thema Personalentwicklung und Rekrutierung wird immer wichtiger. Was kann die gesetzliche Unfallversicherung jungen Menschen bieten?

Ich denke, wir brauchen uns nicht zu verstecken. Sicher, bei der Besoldung können wir mit Teilen der privaten Wirtschaft nicht mithalten. Aber ich erlebe in Ge-

„Wir sind als Institution gefordert, uns diesem Wandel anzupassen. Für ein gutes Arbeiten, für ein gutes Miteinander und natürlich für eine effiziente und glaubwürdige gesetzliche Unfallversicherung in Deutschland.“

sprächen immer wieder, dass junge Menschen die Aussicht auf einen sicheren Arbeitsplatz durchaus schätzen. Ebenso wie flexible Arbeitszeiten, Möglichkeiten, Beruf und Familie zu verbinden und sich parallel zum Job weiterbilden zu können. Nicht zuletzt bieten wir die Chance, eine sozial anspruchsvolle Tätigkeit auszuüben, die ein breites Spektrum an interessanten Aufgaben bereithält. Wir müssen uns allerdings die Frage stellen, wie sichtbar wir mit diesen Vorzügen überhaupt für potenzielle Bewerber und Bewerberinnen sind.

„ Der Wandel in Gesellschaft und Arbeitswelt wird weiter gehen.
Wir sind als Institution gefordert, uns diesem Wandel anzupassen.“

darum geht, uns nach Außen sichtbar und authentisch darzustellen, sind wir allerdings noch viel zu zurückhaltend, gerade auch bei der Nachwuchssuche.

Noch eine ganz praktische Frage: Sie sprachen von Sichtbarkeit. Wie kann man die erreichen?

Da gibt es viele mediale Möglichkeiten: Vom Facebook-Account über Schulbesuche bis hin zum gut gestalteten Flyer. Jedes Haus sollte sich zunächst fragen, wo die eigenen Stärken liegen und wie man nach außen wirken möchte. Wer sind wir? Was passt am besten zu uns? Ich denke, jeder Träger sollte da seinen eigenen Weg suchen und vor allem glaubhaft bleiben. Im PE NET UV können wir dazu jederzeit unsere Erfahrungen austauschen und voneinander lernen.

Wo sehen Sie im PE NET UV die Herausforderungen der kommenden Jahre?

Der Wandel in Gesellschaft und Arbeitswelt wird weiter gehen. Wir sind als Institution gefordert, uns diesem Wandel anzupassen. Für ein gutes Arbeiten, für ein gutes Miteinander und natürlich für eine effiziente und glaubwürdige gesetzliche Unfallversicherung in Deutschland. Für uns Personalentwicklerinnen und Personalentwickler heißt das, wir werden uns noch stärker mit Organisationsentwicklung beschäftigen müssen. Mit welchem Pfund können wir wuchern? Wo haben wir noch offene Baustellen? Wie können wir attraktiv nach außen sein und gleichzeitig das Potenzial im eigenen Haus fördern? Das sind für mich wichtige Fragen, die anstehen.

Das Interview führte Elke Biesel für DGUV Forum.



Foto: BG Verkehr

Der Leitfaden „Elternzeit - und viele Fragen offen“ gibt Beschäftigten und Führungskräften viele Tipps.

Öffentliche Institutionen haben ja eher den Ruf angestaubter, verknöcherter Strukturen. Hat nicht auch die Unfallversicherung mit diesem Bild zu kämpfen? Doch bestimmt. Aus meiner Sicht sind wir

allerdings viel besser als unser Ruf. Auch wenn wir an manchen Stellen bewährte und manchmal auch nicht so bewährte Traditionen pflegen – an vielen Stellen wurde und wird modernisiert. Wenn es

UMSETZUNG IN DEUTSCHES RECHT

MEHR SOZIALE SICHERHEIT FÜR SEELEUTE

Deutschland hat ein neues Seearbeitsrecht. Es sorgt dafür, dass der soziale Gedanke an Bord nicht zu kurz kommt.

Deutschland hat ein neues Seearbeitsrecht. Mit der Verabschiedung des Seearbeitsgesetzes (SeeArbG)^[1] am 20. April 2013 durch den Deutschen Bundestag wurden die Vorgaben des Seearbeitsübereinkommens (SeeArbÜbk) der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) in deutsches Recht umgesetzt. Inkraftgetreten ist das SeeArbG am 1. August 2013. Das bisher in Deutschland bestehende Seemannsgesetz aus dem Jahr 1957 entsprach in vielem nicht mehr den arbeits- und so-

„Schiffe unter deutscher Flagge überprüft und zertifiziert die BG Verkehr.“

zialrechtlichen Erfordernissen der modernen, global ausgerichteten Handelsschifffahrt. Das SeeArbG regelt nun alle Fragen, die mit einer Beschäftigung an Bord eines Seehandelsschiffs unter deutscher Flagge in Verbindung stehen, und fasst die Besonderheiten des sogenannten Heuerverhältnisses in einem Gesetz zusammen.^[2]

Als wichtigste Neuerung des Gesetzes wird die sogenannte Flaggen- oder Hafenstaatkontrolle auf die Überprüfung der Ar-

beits- und Lebensbedingungen der Seeleute ausgeweitet. Diese wird fortan von der Berufsgenossenschaft für Transport und Verkehrswirtschaft (BG Verkehr) übernommen.

Was regelt das SeeArbÜbk?

Ziel des SeeArbÜbk ist es, weltweit einheitliche Mindeststandards der Arbeits- und Lebensbedingungen von Seeleuten an Bord von Handelsschiffen zu schaffen. Es gilt für weltweit etwa 1,2 Millionen Seeleute auf ungefähr 65.000 Handelsschiffen. Darunter sind etwa 12.500 deutsche Seeleute.^[3]

Durch das Übereinkommen sollen faire Wettbewerbsbedingungen in der Seeschifffahrt geschaffen werden. So sollen die Reeder ihren Wettbewerb um Passagiere oder Frachten nicht zu Lasten der Arbeits- und Lebensbedingungen der Seeleute austragen.^[4] Letztlich soll das Recht aller Seeleute auf eine menschenwürdige Beschäftigung gesichert werden (Art. 1 SeeArbÜbk).

Bedeutung für die gesetzliche Unfallversicherung?

Ein großer Teil der Regelungen des SeeArbÜbk betreffen Kernaufgaben der deut-

schon gesetzlichen Unfallversicherung. Im SeeArbÜbk finden sich insbesondere Vorschriften zur Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren. Zudem wird den Mitgliedern auferlegt sicherzustellen, dass Seeleute gegen die finanziellen Folgen bei Krankheit, Verletzung oder Tod geschützt sind (Art. 4 Abs. 4 SeeArbÜbk), wenn sie im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit stehen. Der BG Verkehr wurde deshalb im Rahmen des SeeArbG zahlreiche Aufgaben übertragen. Künftig müssen sich Reeder die Arbeits- und Le-

„Für die unter der Flagge eines deutschen Seeschiffes fahrenden Seeleute gelten in der Regel die gleichen sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen wie für in Deutschland beschäftigte Arbeitnehmer an Land.“

bensbedingungen an Bord eines Schiffes zertifizieren lassen.^[5] Das stellt eine wichtige Neuerung im internationalen Seearbeitsrecht dar. Hauptverantwortlich dafür ist der Vertragsstaat in seiner Funk-

Autoren:

Foto: Privat



Iris Hillemann

Referentin im Referat Internationales Sozialrecht/Europarecht der DGUV
E-Mail: iris.hillemann@dguv.de

Foto: Privat



Ute Hummel

Referentin im GKV-Spitzenverband, DVKA
E-Mail: ute.hummel@dvka.de



Foto: fotolia.de/Kara

Der Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung gilt auch auf hoher See

tion als Flaggenstaat, also der Staat, der dem Schiff das Recht zur Führung seiner Flagge einräumt.

Für Schiffe unter deutscher Flagge überprüft und zertifiziert die BG Verkehr (§ 129 SeeArbG) die Schiffe. Sie und die von ihr anerkannten weltweit tätigen Klassifikationsgesellschaften haben eine lückenlose und effektive Vor-Ort-Kontrolle der Schiffe zu gewährleisten. Dies gilt auch für diejenigen Schiffe unter deutscher Flagge, die nur im Ausland verkehren.

Die BG Verkehr erteilt Schiffen unter deutscher Flagge ein Seearbeitszeugnis und in bestimmten Fällen eine Seearbeitskonformitätserklärung, mit denen nachgewiesen wird, dass die Anforderungen aus dem SeeArbÜbk erfüllt wurden (§§ 131-132 SeeArbG, Regel 5.1.3. SeeArbÜbk).

Nach dem SeeArbG kann jedes Besatzungsmitglied bei einem Verstoß gegen das Seearbeitsrecht Beschwerde bei der

BG Verkehr einlegen (§§ 128, 139 SeeArbG, Regel 5.2.2, 5.1.5 SeeArbÜbk).

Umfassender sozialversicherungsrechtlicher Schutz

Das SeeArbÜbk sieht vor, dass jeder Mitgliedstaat einzeln oder durch internationale Zusammenarbeit dafür Sorge zu tragen soll, dass für die Seeleute, die seiner Gesetzgebung unterliegen, ein umfassender sozialversicherungsrechtlicher Schutz etabliert wird. Der Schutz soll nicht hinter dem zurückbleiben, der einem Arbeitnehmer an Land zusteht.

Zum Zeitpunkt der Ratifizierung des Abkommens durch einen Vertragsstaat sollte mindestens ein Schutz in Bezug auf ärztliche Betreuung, Krankengeld und Leistungen bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten bestehen. Staaten, die über diesen Mindestschutz verfügen, sollen diesen schrittweise auf weitere Zweige der sozialen Sicherheit ausbauen (Regel 4.5 SeeArbÜbk).

Das Flaggenstaatsprinzip

Nach internationalem Seerecht unterliegen Seeleute den sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften des Staates, dessen Flagge ihr Schiff führt (Flaggenstaatsprinzip). Seeleute, die auf einem Schiff unter deutscher Flagge fahren, unterliegen deshalb grundsätzlich den sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen Deutschlands. Ihre Beschäftigung auf dem Schiff unter deutscher

Information:

Deutschland muss seiner aus der Richtlinie 2009 / 13 / EG zur Durchführung der Vereinbarung der Europäischen Sozialpartner über das Seearbeitsübereinkommen resultierenden Umsetzungsverpflichtung nachkommen. Die Richtlinie ist binnen zwölf Monaten ab dem Inkrafttreten des Seearbeitsübereinkommens durch die erforderlichen Rechts- und Verwaltungsvorschriften umzusetzen (Art. 5 in Verbindung mit Art. 8 SeeArbÜbk).



Ein großer Teil der Regelungen des SeeArbÜbk betreffen Kernaufgaben der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung. Der BG Verkehr wurden deshalb vom deutschen Gesetzgeber zahlreiche Kontrollaufgaben übertragen.

Flagge wird sozialversicherungsrechtlich einer Beschäftigung auf deutschem Territorium gleichgestellt.

Die Seeleute sind in allen gesetzlichen Sozialversicherungszweigen und somit auch in der deutschen gesetzlichen Unfallversicherung geschützt. Dabei kommt es nach deutschem Recht nicht darauf an, ob sie die deutsche Staatsangehörigkeit oder die Staatsangehörigkeit eines anderen Staates besitzen. Der Versicherungsschutz ist in jeder Hinsicht gleichwertig und entspricht somit den Bestimmungen des SeeArbÜbk.

Ausnahmen können sich für nichtdeutsche Besatzungsmitglieder ergeben, sofern sie ihren Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt nicht in einem Mitgliedstaat der EU, des EWR oder der Schweiz haben. Diese sind in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung versicherungsfrei.^[6] Eine weitere Ausnahme kann sich nach koordinierendem Verordnungsrecht ergeben, wenn eine Person auf einem Schiff beschäftigt ist, die ihr Entgelt von einem Unternehmen mit Sitz in einem

Mitgliedstaat bezieht, der nicht Flaggenstaat ist und in dem die beschäftigte Person ihren Wohnsitz hat. Dann finden die sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften des Wohnmitgliedstaates Anwendung.^[7] Ähnliche Regelungen finden sich auch in einigen Sozialversicherungsabkommen.^[8]

Fazit

Durch den klar abgegrenzten Anwendungsbereich des neuen SeeArbG wird Arbeiten und Leben an Bord in einer den Anforderungen des SeeArbÜbk genügenden Weise geregelt. SeeArbÜbk und SeeArbG stellen wichtige Schritte dar, um das Seearbeitsrecht den Anforderungen dieses globalisierten Wirtschaftszweigs anzupassen. Durch das Wirksamwerden des SeeArbÜbk in den Vertragsstaaten und darüber hinaus dessen Mindeststandards wird für eine gerechte Gestaltung des weltweiten Wettbewerbs gesorgt. Mit der Zertifizierung der Schiffe und der Hafenstaatkontrolle durch die BG Verkehr sind Maßnahmen vorgesehen, mit denen auch der soziale Gedanke an Bord nicht zu kurz kommt. ●

Fußnoten:

1 Gesetz zur Umsetzung des Seerechtsübereinkommens 2006 der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO).

2 Vgl. BT-Dr 2 / 2962, S. 40 f.

3 Vgl. Pressemitteilung des BMAS, Stand 24.4.2013.

4 Begründung des Referentenentwurfs zum Seearbeitsgesetz.

5 Vgl. Maul-Sartori, NZA 15 / 2013, S. 825.

6 Vgl. § 6 Abs. 1 Nr. 1a SGB V iVm §§ 20 SGB XI, 28 Abs. 3 SGB III; zur näheren Information Rundschreiben der Knappschaft Bahn See über die sozialversicherungsrechtlichen Auswirkungen einer Eintragung in das Internationale Schiffsregister (ISR), Stand: Januar 2013.

7 Art. 11 Abs. 4 S. 2 Verordnung (EG) Nr. 883 / 2004.

8 Vgl. u. a. Art. 8 Abs. 2 des deutsch-marokkanischen Sozialversicherungsabkommens.

NEUER MASTERSTUDIENGANG

MODERNER ARBEITSSCHUTZ VERLANGT SPITZENQUALIFIZIERUNG

Damit die exportstarke deutsche Wirtschaft international wettbewerbsfähig bleibt, muss der Fachkräftemangel im Arbeitsschutz gemildert werden. Daher entwickeln Universitäten zusammen mit den nachfragenden Institutionen und Unternehmen passende Angebote. Die DGUV hat sich diesem Trend rechtzeitig gestellt.

Für berufstätige Arbeitsschutzexperten mit höchsten Bildungsambitionen bietet die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) in Kooperation mit der Dresden International University (DIU) den Studiengang „Management Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit M.Sc.“ an. Den Absolventen steht mit diesem international anerkannten Abschluss die Möglichkeit zur Promotion offen.

Das Curriculum setzt gezielt auf die Bildung von Führungsqualitäten und internationalen Kompetenzen sowie auf die Fähigkeit zum selbstständigen wissenschaftlichen Arbeiten. Ein Expertenbeirat großer deutscher Unternehmen und der beiden Kooperationspartner wacht über die Praxisnähe. Als privat geführte Weiterbildungsuniversität gehört die DIU zur Technischen Universität Dresden, eine der elf Spitzenuniversitäten in der deutschen Exzellenzinitiative.

Hohe Erwartungen

Zurzeit sind 31 Studierende in dem Studi-

engang eingeschrieben. Vor der erfolgreichen Abschlussarbeit sind einige Hürden zu nehmen: Die Vorlesungen, Seminare und Prüfungen finden einmal im Monat von Mittwoch bis Samstag statt, insgesamt drei Semester lang. Die anfallenden Studiengebühren können unter bestimmten Voraussetzungen aus öffentlichen Förderprogrammen teilfinanziert werden. Studiencampus ist das Institut für Arbeit und Gesundheit (IAG) in Dresden, eine renommierte Bildungseinrichtung der DGUV mit modernen Hörsälen, Laboratorien und einem komfortablen Hotel.

Die Erwartungen an das von den Berufsgenossenschaften und Unfallkassen geförderte Projekt waren von Anfang an hoch. Zum einen sollte ein hochwertiges Instrument zur Personalentwicklung für die Unfallversicherungsträger selbst geschaffen werden. Zum anderen wollte man aber auch für die Industrie ein ganz modernes Berufsbild entwerfen. Ausgehend vom traditionellen Profil der Fachkraft für Arbeitssicherheit ist dieses so erweitert worden,

dass Absolventen höchsten Anforderungen einer modernen Wirtschaft und Verwaltung gerecht werden. Dazu gehören Führungsfähigkeit, Internationalität und Wissenschaftlichkeit.

Führungsfähigkeit

In der Branche gibt es gute Gründe, sich für ein Aufbaustudium zu entscheiden. Das traditionelle Berufsbild vom technischen Normenkontrolleur verliert in den Unternehmen an Bedeutung oder wird auf untere Hierarchieebenen verlagert.

Sicherheitsexperten von heute nehmen an wichtigen Unternehmensentscheidungen teil und zeigen Durchsetzungsstärke in der Arbeitsschutzpolitik. Sie beraten, führen und steuern messbare Ergebnisse zum Unternehmenserfolg bei.

Internationalität

In den großen Industriestaaten sind vergleichbar hohe Sozial- und Sicherheitsstandards zum entscheidenden Faktor im Wettbewerb um die besten Köpfe geworden. Deutsche Unternehmen agieren global. Der Wirtschaftsraum Europa ist Realität und somit ist das deutsche Arbeitsschutzrecht europäisch geworden. Sicherheitsexperten können mit unterschiedlichen Regelwerken, Mentalitäten und Kulturen umgehen. Als freiberufliche Ingenieure oder im öffentlichen Auftrag können sie Unternehmen im In- und Ausland beraten und überwachen.

Wissenschaftlichkeit

Die Erwartungen an den Arbeitsschutz ha-

Autor:



Dr. Volker Didier

Bereichsleiter Qualifizierung/Studium, Institut für Arbeit und Gesundheit der DGUV (IAG)
E-Mail: volker.didier@dguv.de



Foto: fotolia.de/carloseller

Sicherheitsexperten von heute nehmen an wichtigen Unternehmensentscheidungen teil.

ben sich stark verändert. War früher körperlich schwere Arbeit das Problem, werden in der flexibilisierten Arbeitswelt die psychischen Belastungsgrenzen des Menschen erreicht. Was lange als unauffälliges Spezialthema galt, steht heute als Garant für stressfreie, familienfreundliche oder altersgerechte Arbeitsbedingungen auf der politischen Agenda und in der öffentlichen Wahrnehmung weit oben.

Allein mit „bewährten Lösungen“ ist das nicht zu schaffen, gesundheitsförderliche Arbeitsgestaltung wird zur komplexen Wissenschaft. Deshalb werden neben den sicherheitstechnischen und arbeitswissenschaftlichen Fächern auch Kenntnisse benachbarter Disziplinen gelehrt (Be-

triebsmedizin, Wirtschaftspsychologie, Gesundheitsmanagement, Personalführung).

Berufliche Perspektive?

Die Absolventen des Studiengangs haben allen Grund zum Optimismus, denn die Zahl der offenen Stellen für hochqualifizierte Arbeitsschutzexperten ist größer als das Angebot. Ob Ingenieure oder Techniker generell im Arbeitsschutz Karriere machen können, hängt mehr denn je davon ab, ob sie die steigende öffentliche Akzeptanz des Themas für sich und ihr Unternehmen zu nutzen wissen. Mit einer hohen formalen Ausbildungsstufe steigen diese Chancen erheblich. ●

Literatur:

1. Didier, V.: Neues Masterstudium für Sicherheitsexperten. In: Der Sicherheitsingenieur – Fachzeitschrift für betriebliches Sicherheitsmanagement und Prävention 2/2011, S. 36-38.
2. Schmauder, M.; Didier, V.: Arbeitsschutz: Karrierechance für Ingenieure? In: Der Sicherheitsingenieur – Fachzeitschrift für betriebliches Sicherheitsmanagement und Prävention 10/2012, S. 26-27.
3. Webpräsenz des Studiengangs bei der DGUV: www.dguv.de/iag/de/qualifizierung/master/index.jsp
4. Webpräsenz des Studiengangs bei der DIU: <http://di-uni.de/index.php?id=357>

WELTKONGRESS 2014

DIE WELT ZU GAST IN FRANKFURT

Der „XX. Weltkongress für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit 2014: Globales Forum Prävention“ stößt weltweit auf ein großes Echo. Allein für die Symposien und das Forum für Prävention sind nach Ablauf der Einreichungsfrist mehr als 1.300 Beitragsvorschläge eingegangen.

„Damit kann der Weltkongress 2014 mit einem breit gefächerten und hochqualifizierten Angebot aufwarten“, ist sich Dr. Walter Eichendorf, stellvertretender Hauptgeschäftsführer der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) und Präsident des Weltkongresses 2014, sicher. „Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer erwartet ein umfassendes Programm rund um die Themen Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit. Wer kann, sollte diese einmalige Gelegenheit zum offenen Austausch nutzen und nach Frankfurt kommen.“ Das internationale Großereignis für Prävention findet statt vom 24. bis zum 27. August 2014 im Congress Center der Messe Frankfurt am Main.

Zum Weltkongress 2014 werden mehr als 4.000 Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus aller Welt erwartet. Seit 1955 findet der Kongress alle drei Jahre an wechselnden Schauplätzen statt. In diesem Jahr wird er von der DGUV als nationalem Ausrichter zusammen mit der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) und der Internationalen Vereinigung für Soziale Sicherheit (IVSS) organisiert. Die Kongress-Sprachen sind Englisch, Französisch, Spanisch und Deutsch.

„Unsere Vision: Prävention nachhaltig gestalten“

Dies ist das Motto der diesjährigen Veranstaltung. Rund 30 Symposien sowie sechs Fachveranstaltungen sind den drei Themenschwerpunkten gewidmet: „Präventionskultur – Präventionsstrategien – Vision Zero“, „Herausforderungen für die Gesundheit bei der Arbeit“ und „Vielfalt in der Arbeitswelt“. Nachhaltigkeit von Präventionsmaßnahmen, aber auch die Nachhaltigkeit der auf dem Weltkongress vermittelten neuen Ideen und Erkenntnisse sind dabei wichtige Aspekte. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer sollen von diesem Kongress praktische Anregungen für ihre Arbeit vor Ort mitnehmen können. Neu geknüpfte Kontakte und mögliche grenzüberschreitende Kooperationen sollen dabei helfen. Damit die Umsetzung vor Ort erfolgreich ist, bedarf es des ständigen Austauschs zwischen den Experten, der auch nach dem Kongress nicht aufhören darf. Online-Networking bietet hier die große Chance, auch nach dem Kongress in Kontakt zu bleiben.

Keynotespeaker

Als Keynotespeaker erwarten die Besucherinnen und Besucher namhafte Vorträge

aus aller Welt. Zum Motto des Weltkongresses 2014 spricht Tan Chong Meng, PSA International PTE Ltd, Singapur. Darüber hinaus zum:

Themenschwerpunkt 1 „Präventionskultur – Präventionsstrategien - Vision Zero“: L. Casey Chosewood, National Institute for Occupational Safety and Health, Centers for Disease Control and Prevention, USA.

Themenschwerpunkt 2 „Herausforderungen für die Gesundheit bei der Arbeit“: Prof. Dr. Cameron Mustard, Institute for Work and Health, University of Toronto, Kanada.

Themenschwerpunkt 3 „Vielfalt in der Arbeitswelt“, Dr. Natalie Lotzmann, SAP AG, Deutschland.

Symposien

In insgesamt 30 Symposien werden die einzelnen Themenschwerpunkte konkreter gefasst und jeweils von verschiedenen Koordinatoren inhaltlich ausgestaltet. Die große Anzahl eingereicherter Beiträge zeigt, dass die Veranstalter mit der Wahl der Symposienthemen richtig lagen. Sie

Autoren:

Norbert Ulitzka

Stabsbereich Öffentlichkeitsarbeit der BG RCI, Mitglied Weltkongressteam
E-Mail: norbert.ulitzka@bgrci.de

Dr. Monika Zaghow

Informationsmanagement, Institut für Prävention und Arbeitsmedizin der DGUV, Institut der Ruhr-Universität Bochum (IPA), Mitglied Weltkongressteam
E-Mail: zaghow@ipa-dguv.de

Sabine Herbst

Stellvertretende Projektleiterin des Weltkongresses 2014
Stabsbereich Prävention
E-Mail: sabine.herbst@dguv.de

reichen von „Vernetzung als Antriebskraft für die Prävention“ über „Prävention psychosozialer Risiken“ bis hin zu „Neue Formen der Beschäftigung und Arbeitsorganisation“. Auf die Teilnehmerinnen und Teilnehmer warten neue interaktive Veranstaltungsformate und interessante Diskussionen.

Die Fachveranstaltungen (Technical Sessions)

Die Fachveranstaltungen am zweiten und dritten Veranstaltungstag folgen den drei thematischen Schwerpunkten des Kongresses und sind in jeweils zwei Unterthemen gegliedert:

„Förderung der Präventionskultur in Systemen der sozialen Sicherheit“ (T1). Diese von der IVSS ausgerichtete Fachveranstaltung stellt ein Konzept der Präventionskultur vor, das Risikoprävention, Gesundheitsprävention und Wiedereingliederung als die drei klassischen Säulen der Prävention umfasst. Anhand der Vorträge sollen verschiedene Vorgehensweisen und Erfahrungen vorgestellt werden. „Nationale Arbeitsschutzstrategien und -sys-

teme stärken“ ist das Thema einer weiteren Fachveranstaltung (T2). Sie bietet Gelegenheit für den Erfahrungsaustausch zur Entwicklung aktueller nationaler Arbeitsschutzstrategien aus unterschiedlichen Ländern. Unter „Herausforderungen und Strategien zur Förderung der Gesundheit bei der Arbeit“ (T3) werden Vortragende aus Finnland, Afrika, Brasilien und Thailand anhand praktischer Beispiele aus ihren Ländern diskutieren, wie die anstehenden Aufgaben hinsichtlich der Verbesserung des Sicherheits- und Gesundheitsmanagements vor dem Hintergrund der weltweiten Wirtschaftskrise zu bewältigen sind. „Gesunde Arbeitsplätze – gesunde Mitarbeiter“ (T4) – diese von der DGUV ausgerichtete Fachveranstaltung stellt neue Strategien vor, die die Sicherheit der Mitarbeiter, den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit und gleichzeitig die Eigenverantwortlichkeit fördern. „Vielfalt in der Arbeitswelt“ soll im Rahmen der Fachveranstaltung T5 sowohl aus europäischer als auch aus asiatischer Sicht von verschiedenen Vertretern international agierender Konzerne vorgestellt werden. Die sechste Fachveranstaltung (T6) wid-

met sich der Beschäftigungsfähigkeit schutzbedürftiger Gruppen. Hier wird diskutiert, wie wichtig eine maßgeschneiderte Herangehensweise von Prävention, Gesundheitsförderung und Reintegration für Beschäftigte mit besonderen Bedürfnissen ist, wie zum Beispiel junge oder ältere Personen, Frauen oder Personen mit Behinderungen.

Das Forum für Prävention

Mit dem „Forum für Prävention“ wird es in Frankfurt erstmals eine neue Präsentationsform zu Themen der Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit geben. Dabei wird die Halle 3 der Messe zu einer „Markthalle“. Auf ca. 7.000 Quadratmetern werden das Neueste aus der Forschung, bewährte und übertragbare Beispiele guter Praxis und Kooperationen für die Zukunft vorgestellt. Das Forum wird zu einem lebendigen Kommunikationszentrum und dient dem Erfahrungsaustausch sowie der Vernetzung und bietet die Gelegenheit, viele Angebote in kurzer Zeit kennenzulernen. Höhepunkt des Forums ist eine exklusive, zweistündige Präsentation im Rahmen des Kongressprogramms am Nachmittag



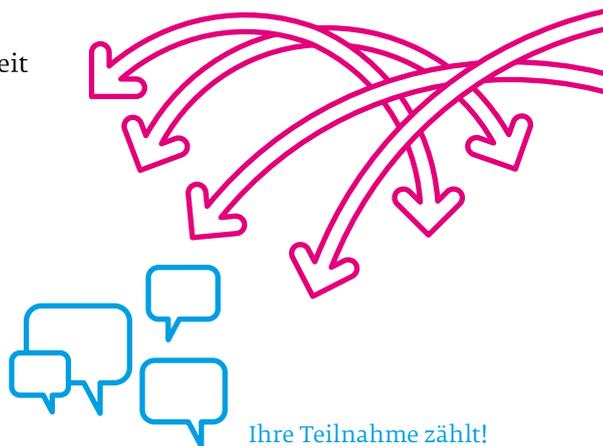
XX. Weltkongress für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit 2014

Globales Forum Prävention



Unsere Vision:
Prävention nachhaltig gestalten

Präventionskultur – Präventionsstrategien – Vision Zero
Herausforderungen für die Gesundheit bei der Arbeit
Vielfalt in der Arbeitswelt



Ihre Teilnahme zählt!

24.–27. August 2014 · Frankfurt · Deutschland
www.safety2014germany.com



des 26. August 2014. Hier besteht die Gelegenheit zur Diskussion in kleinen Gruppen von Fachleuten unterschiedlichster Disziplinen. Die Kurzpräsentationen und -diskussionen erfolgen in einer der vier Kongresssprachen.

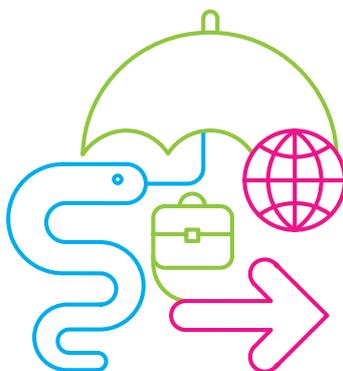
Folgende Themenschwerpunkte sind vorgesehen:

- Präventionstransfer in die Betriebe – Präventionskultur,
- Zukunft der Arbeit – neue Risiken,
- Arbeitsschutz und Wirtschaftlichkeit,
- Beispiele guter Praxis insbesondere für kleinere und mittlere Unternehmen,
- Sozialversicherungssysteme und Arbeitsschutzstrategien,
- besondere schutzbedürftige Gruppen,
- Sektoren und Branchen mit besonderen Arbeitsschutzanforderungen,
- Aus- und Weiterbildung – lebenslanges Lernen,
- Gesundheit am Arbeitsplatz – Arbeitsmedizin,
- Sicherheitsthemen am Arbeitsplatz.

Die Agora

Das antike Griechenland mit seiner Agora als zentralem Fest-, Versammlungs- und Marktplatz haben sich die Veranstalter als Vorbild genommen, um die große Freifläche auf dem Messegelände mit Leben zu füllen. Holzernte mit dem Harvester, Baumfällung und die ergonomische Belastung beim Entasten von Baumstämmen mit der Motorsäge – dies sind Elemente der interaktiven Ausstellung auf dieser Freifläche. Interessierte Kongressbesucherinnen und -besucher können das richtige Auf- und Absteigen bei mobilen Maschinen ausprobieren, auf vibrationsgedämpften Fahrersitzen Platz nehmen oder auf einer schiefen Ebene die Rutschfestigkeit unterschiedlicher Böden und Schuhe testen. Zahlreiche Partner aus der Region haben sich zusammengefunden, um während des Weltkongresses 2014 Beispiele für sicheres Arbeiten im Forst vorzustellen.

Ein weiteres Thema, das die Kongressteilnehmerinnen und -teilnehmer auf der Agora vorfinden werden, ist die Verkehrssicherheit. Zu den Präsentationen zählen das Einparken mit Hilfe selbstständig wirkender Parkassistenten, die Schutzwirkung von Sicherheitsgurten im Lkw oder das Erleben eines sich überschlagenden Fahrzeugs im sogenannten Überschlagsimulator. Bewegungsprogramme, Koordinationstrainings und Gesundheitstests runden das kongressbegleitende „Outdoor“-Programm ab.



Quelle: DGUV

Weltkongress 2014 und Arbeitsschutz-Messe Hand in Hand

In der Zeit vom 25. bis zum 28. August 2014 findet, ebenfalls auf dem Messegelände, Deutschlands größte internationale Arbeitsschutz-Messe „Arbeitsschutz Aktuell 2014“ zusammen mit der den Weltkongress begleitenden Ausstellung statt. Erwartet werden mehr als 250 Aussteller aus über 100 Ländern auf einer Gesamtfläche von mehr als 30.000 Quadratmetern. Diese Kombination aus Weltkongress 2014, Fachmesse und dem ihr angeschlossenen nationalen Arbeitsschutzkongress bietet eine einmalige Gelegenheit für den Besucher, sich umfassend zu informieren.

Fachexkursionen

Den Gästen des Weltkongresses 2014 bietet der Nachmittag des vierten Kongress-tages die Gelegenheit, eine attraktive Auswahl von Unternehmen und Institutionen in Frankfurt und im näheren Um-

kreis im Rahmen einer Exkursion zu besuchen, in denen spezielle Aspekte gesunden und sicheren Arbeitens aktiv umgesetzt und gefördert werden. Diese reicht von den Unternehmenszentralen großer Banken über die Fraport AG bis hin zu verschiedenen Chemieunternehmen und dem DGUV-Institut IFA (siehe Kasten „Fachexkursion“). Weitere Informationen sowie Anmelde-möglichkeiten finden sich auf der Kongresshomepage unter www.safety2014germany.com. Die Kosten für die Teilnahme an diesen Exkursionen sind in der Kongressgebühr enthalten.

Das Internationale Media Festival für Prävention (IMFP)

Filme und Multimedia-Anwendungen sind ein wichtiges Instrument im Arbeitsschutz. Ob Gefahrensensibilisierung oder komplexe Sicherheitsthemen – bewegte Bilder und interaktive Medien unterstützen den Wissenstransfer. Wer Medien produziert, muss ständig auf dem Laufenden bleiben, denn Sehgewohnheiten und technische Möglichkeiten entwickeln sich permanent weiter. Was ist heute aktuell? Welche Trends gibt es? Wie werden Präventionsbotschaften in anderen Ländern vermittelt? Antworten auf diese Fragen und einen spannenden Blick über den Tellerrand bietet das Internationale Media Festival für Prävention im Rahmen des Weltkongresses 2014.

Das Media Festival ist nicht nur eine einzigartige Ideenbörse. Es bietet auch eine gute Gelegenheit, um die eigenen Produktionen einem internationalen Publikum von Experten für Sicherheit und Gesundheit zu präsentieren und ein Feedback aus aller Welt zu erhalten. Die besten Medienproduktionen werden während des Kongresses mit dem „International Media Award for Prevention“ ausgezeichnet.

Informationen:

Informationen und Anmeldung zum Weltkongress 2014

www.safety2014germany.com

„Die Kombination aus Weltkongress 2014, Deutschlands größte internationale Arbeitsschutz-Messe und dem ihr angeschlossenen nationalen Arbeitsschutzkongress bietet eine einmalige Gelegenheit für den Besucher, sich umfassend zu informieren.“

Der Nationale Abend – attraktiv, bunt und vielfältig

Am Dienstag, dem 26. August 2014, laden die Kongress-Veranstalter unter dem Motto „My heart beats for ...“ zum Nationalen Abend in die Festhalle der Messe Frankfurt in unmittelbarer Nähe zum Kongress-Zentrum ein. Auf die Besucher warten die schönsten Momente einer Reise durch Deutschland mit einzigartigen Aspekten, die so vielfältig sind wie die Menschen des Gastgeberlandes. Präsentiert wird eine moderne, innovative Wirtschafts-, Wissenschafts- und Kulturlandschaft mit all ihren Facetten. Aus welchen Teilen der Welt die Kongressteilnehmerinnen und -teilnehmer auch kommen werden – die Organisatoren nehmen sie mit und zeigen auf unterhaltsame und manchmal überraschende Weise, was die Menschen hierzulande bewegt und wofür ihre Herzen schlagen.

Barrierefreiheit

Die Messe Frankfurt als Veranstaltungsort ist barrierefrei. Die DGUV in den Plenarveranstaltungen bietet eine individuelle Betreuung für Menschen mit Hör- und Sehinderung sowie für taube und blinde Menschen an. Im Bedarfsfall stellt sie eine individuelle Unterstützung durch Gebärdensprachdolmetscher und Schriftmittler

in Plenarveranstaltungen in deutscher und englischer Sprache zur Verfügung. Der individuelle Bedarf für einen Gebärdendolmetscher und Schriftmittler kann dem Kongressveranstalter bis Ende März 2014 gemeldet werden. Weitere Informationen hierzu finden sich unter www.safety2014germany.com.

Das touristische und kulturelle Rahmenangebot

Während des Weltkongresses 2014 haben die Gäste aus aller Welt an allen Veranstaltungstagen Gelegenheit, an touristischen und kulturellen Angeboten rund um Frankfurt teilzunehmen.

Die Post-Congress Tour bietet eine Reise nach München und zu den Höhenpunkten Neuschwanstein und Oberammergau sowie einen ganztägigen Ausflug nach Garmisch-Partenkirchen und zur Zugspitze.

Ein besonderes Ereignis im Anschluss an den Weltkongress ist das Frankfurter Museumsuferfest (Freitag, 29. August – Sonntag, 31. August 2014), eines der großen europäischen Kulturfestivals. Es steht für internationale kulturelle Vielfalt, erstreckt sich über acht Kilometer bebautes Festgelände, gipfelt in einem giganti-

schen Musikfeuerwerk und führt vielseitig interessierte Menschen aus aller Welt zusammen. Das Museumsuferfest ist frei zugänglich.

Die Anmeldung zum Weltkongress 2014 sowie alle Informationen zum Veranstaltungsablauf und Rahmenprogramm sind abrufbar unter www.safety2014germany.com. Interessierte ordern hier den jeweils neuesten Newsletter oder tauschen sich über das Online-Netzwerk Linked-In, über YouTube sowie über Facebook aus. Und für jeden, dessen Herz für die Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit schlägt, gilt: Nur die persönliche Teilnahme zählt! •

Fachexkursion

Diese und weitere Unternehmen öffnen im Rahmen der Fachexkursionen ihre Tore:

- LSG Sky Chefs GmbH Frankfurt ZD, Frankfurt am Main
- Rolls-Royce Deutschland Ltd & Co. KG, Oberursel
- Linde Material Handling GmbH, Aschaffenburg
- Unternehmenszentrale der Deutsche Bank AG, Frankfurt am Main
- Fraport AG, Frankfurt International Airport, Frankfurt am Main
- Adolf Mohr Maschinenfabrik GmbH & Co. KG, Hofheim
- Zentrale der Commerzbank AG, Frankfurt am Main
- Infracore GmbH & Co. Höchst KG, Industriepark Höchst, Frankfurt am Main
- Ciba Vision GmbH, Großwallstadt
- Merck KGaA, Darmstadt
- Goethe-Universität Frankfurt am Main
- Opel AG, Rüsselsheim
- Fuchs Europe Schmierstoffe GmbH, Mannheim
- Deutsche Post AG, Frankfurt am Main
- Institut für Arbeitsschutz der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (IFA), Sankt Augustin



XX. Weltkongress für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit 2014

Globales Forum Prävention

24.–27. August 2014 • Frankfurt • Deutschland
www.safety2014germany.com

BERICHT SICHERHEIT UND GESUNDHEIT BEI DER ARBEIT

MODERNE PRÄVENTION MIT ALLEN GEEIGNETEN MITTELN!

Spezifische Präventionsmaßnahmen der Unfallversicherung im Bericht der Bundesregierung über den Stand von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit (SuGA-Bericht)

Seit ihrem mehr als 125-jährigen Bestehen hat sich die gesetzliche Unfallversicherung (UV) – das sind die gewerblichen und landwirtschaftlichen [1] Berufsgenossenschaften sowie die Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand – mit einem stetigen Wandel auf wirtschaftlicher, gesellschaftlicher und technologischer Ebene auseinandergesetzt.

Davon ist insbesondere auch die Präventionsarbeit der Unfallversicherung betroffen. Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren müssen sich daher an den Auswirkungen dieses Wandels für die Arbeitswelt und Schule orientieren. Durch diese kontinuierliche Anpassung an sich stetig ändernde Rahmenbedingungen bietet die Unfallversicherung eine Vielzahl verschiedener und ineinander greifender Präventionsleistungen an, die nicht nur weit über die traditionelle Überwachung hinausgehen, sondern auch die Überwachung selbst verändert haben.

Der Gesetzgeber hat den weit gefassten Auftrag der UV, Prävention „mit allen geeigneten Mitteln“ zu betreiben, im Gesetz zur Modernisierung der gesetzlichen Unfallversicherung (UVMG) von 2008 erneut untermauert. Das unterstreicht das Vertrauen des Staates in die Präventionsarbeit der Unfallversicherung. Im jährlichen Bericht der Bundesregierung zu „Sicher-

heit und Gesundheit bei der Arbeit“ (SuGA-Bericht) [2] wurde der UV die Möglichkeit eingeräumt, ausgewählte Präventionsmaßnahmen aus dem vergangenen Berichtsjahr darzustellen. Für den SuGA-Bericht 2012 wurden seitens der Unfallversicherung aus den zehn Präventionsleistungen (Tabelle 1) konkret die Präventionsleistungen Regelwerk, Beratung auf Anforderung, Forschung, Entwicklung und Modellprojekte sowie Qualifizierung ausgewählt und mit konkreten Projekten veranschaulicht.

Präventionsleistung Regelwerk

Die weiter zunehmende Bedeutung psychischer Belastungen hat zu einer politischen Debatte darüber geführt, wie dieser Entwicklung präventiv entgegengewirkt werden kann. Für die gesetzliche Unfallversicherung steht die Frage im Vordergrund, wie die betrieblichen Akteure mit praxistauglichen Produkten unterstützt werden können, um ganzheitliche Gefährdungsbeurteilungen umzusetzen. Diesem Anspruch folgend, haben die Unfallversicherungsträger ein breites Spektrum möglicher Instrumente entwickelt. Dabei kommen quantitative Verfahren zum Einsatz, die mittels standardisierter und validierter Fragebögen eine Gefährdungsermittlung auf Basis der Beschäftigtenangaben ermöglichen. Die Unfallkasse des Bundes (UK Bund) hat gemeinsam mit dem Ministerium des Inneren (BMI) eine „Prüfliste Psychische Belastung“ entwickelt, die ein orientierendes Verfahren zur Gefährdungs-

beurteilung darstellt. Die Prüfliste ist Teil der Handlungshilfen zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen in der Bundesverwaltung (www.uk-bund.de). Um insbesondere kleinen und mittleren gewerblichen Betrieben sowie öffentlichen Einrichtungen ein Werkzeug an die Hand zu geben, mit dem sie einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess in Sachen Sicherheit und Gesundheitsschutz einleiten können, wurden im Fachbereich Gesundheit im Betrieb (FB GiB) der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) die sogenannten „Ideen-Treffen“ (www.dguv.de > Webcode: d69167) entwickelt.

Die Ideen-Treffen sind so konzipiert, dass sie von Betrieben aus eigener Kraft und ohne externe Berater angewandt werden können. Kern des Werkzeugs sind regelmäßige Treffen von Mitarbeitern, die auf Grund ihrer spezifischen Erfahrung ihrer Arbeitsplatzsituation gemeinsam entwickelte betriebliche Verbesserungen zu Sicherheit und Gesundheitsschutz vorschlagen und die Wirksamkeit der getroffenen Präventionsmaßnahmen überprüfen. Um die Ideen-Treffen bekannter zu machen, wurden 2012 Betriebe mittels eines Preisausschreibens gezielt angesprochen und gebeten, über ihre innerbetrieblichen Erfahrungen mit den Treffen zu berichten. Die Ergebnisse haben gezeigt, dass sie ein sehr anwenderfreundliches Werkzeug für kleine und mittlere Betriebe sind. Weiterhin berichten die Betriebe, dass insbesondere die Mitarbeiterbeteiligung die innerbetriebliche Kommunikation stärkt und die Umsetzung sowie Nachhaltigkeit der Präventionsmaßnahme erleichtert werden. In der begonnenen Überarbeitung der „Ideen-Treffen“ werden auf Wunsch der Betriebe Anwendungsbeispiele für die Unterweisung der Mitarbeiter und die Gefährdungsbeurteilung im Betrieb ergänzt. Um den innerbetrieblichen Ablauf der Ideen-Treffen zielsicher lenken zu können, wird das Werkzeug um zusätzliche Tipps für die Praxis erweitert.

Autor:



Foto: privat

Dr. Heinz Schmid

Leiter des Referates Physikalische Einwirkungen der Abteilung Energieversorgung der DGUV
E-Mail: heinz.schmid@dguv.de

Die gesetzliche Unfallversicherung hat den Auftrag, mit allen geeigneten Mitteln Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten und arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren zu verhüten sowie für eine wirksame Erste Hilfe zu sorgen (§ 14 SGB VII). Um diesem Auftrag unter den veränderten Rahmenbedingungen gerecht zu werden, hat die DGUV ihre Fachausschüsse und Fachgruppen fortentwickelt und 2012 unter der Bezeichnung „Fachbereiche“ (Tabelle 2) neu aufgestellt. In den neuen Fachbereichen sind neben den Sozialpartnern, das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), die Länder, interessierte Hersteller und Betreiber sowie weitere betroffene Kreise und Institutionen vertreten.

Die Fachbereiche bilden das Kompetenz-Netzwerk Prävention der Unfallversicherung. Die in den Fachbereichen festgelegte Fachmeinung bildet die abgestimmte Grundlage für den branchenspezifischen und gesetzlich festgelegten Beratungs- und Überwachungsauftrag der Unfallversicherungsträger für die gewerbliche Wirtschaft und die öffentliche Hand.

Die von den Fachbereichen entwickelten Vorschriften und Regeln der Unfallversicherung werden im Einklang mit dem vom Bund, den Ländern, den Sozialpartnern und der gesetzlichen Unfallversicherung gemeinsam unterzeichneten Leitlinienpapier zur Neuordnung des Vorschriften- und Regelwerks im Arbeitsschutz erstellt (www.bmas.de, Suchwort: „Leitlinienpapier Arbeitsschutzrecht“).

Präventionsleistung: Beratung auf Anforderung

Gewalt am Arbeitsplatz und in der Schule ist vielseitig. Sie kann physische Angriffe genauso einschließen wie verbale Aggressionen. Die Folgen von Gewalterfahrungen können sowohl körperliche als auch psychische Beeinträchtigungen sein. Die Prävention von Gewalt am Arbeitsplatz und in der Schule ist daher ein wichtiges Thema für die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung.

Die Unfallversicherung bietet ihren Mitgliedern und Versicherten branchenspezifische Präventionskonzepte zum Thema Gewalt an. Mit Gewalt an Schulen sind vor allem die Unfallkassen betraut. In ganz Niedersachsen wird auf der Basis des erfolgreich abgeschlossenen Modellprojekts „Prävention als Chance (PaC)“ (www.pac-programm.de) ein umfassender Ansatz zur schulbezogenen Gewaltprävention schrittweise angeboten. PaC hat sich zur Aufgabe gemacht, Kommunen und ihre Bildungseinrichtungen in ihrer Präventionsarbeit zu unterstützen. Hierzu bietet PaC einen fachlich qualifizierten Rahmen, um mit den Akteuren gemeinsam eine nachhaltige, ganzheitliche und insbesondere vernetzte Prävention einer ganzen Kommune aufzubauen. Das Projekt wurde gemeinsam von der Landesunfallkasse

Niedersachsen (LUKN), dem Gemeindeunfallversicherungsverband Hannover (GUVH) und dem Landeskriminalamt Niedersachsen (LAK) entwickelt.

Die Gesundheit im Arbeitsleben zu fördern, ist in der heutigen Arbeitswelt mit ihren komplexen Anforderungen und Belastungen ein wichtiges Ziel. Um dieses Ziel zu erreichen, sind Kooperationen und ein abgestimmtes Vorgehen erforderlich. Der Gesetzgeber hat daher die Unfall- und Krankenversicherung beauftragt, bei der Verhütung arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren zusammenzuarbeiten. In der Initiative Gesundheit und Arbeit (iga) – einer Kooperation der DGUV, des BKK Bundesverbandes, des AOK Bundesverbandes und des Verbandes der Ersatzkassen – wird das Gebot zur Zusammenarbeit umgesetzt. iga entwickelt in konkreten Projekten erfolgreiche Vorgehensweisen im Arbeitsschutz und in der betrieblichen Gesundheitsförderung weiter und passt sie an aktuelle Erfordernisse der Arbeitswelt an. So hat iga gemeinsam mit den Unfallkassen die Wanderausstellung „8ung in der Schule“ (www.8ung-schule.de) verwirklicht. Die Ausstellung sensibilisiert für das Thema Gewalt an Schulen und stellt Präventionsmöglichkeiten sowohl für Schülerinnen und Schüler als auch für Lehrende vor.

Präventionsleistung, Forschung, Entwicklung, Modellprojekt

Aus Sicht der Europäischen Kommission ist die Nanotechnologie eine der Schlüsseltechnologien als Brücke zu Wachstum und mehr Arbeitsplätzen im 21. Jahrhundert. Die DGUV befürwortet in ihrem Positionspapier zur Nanotechnologie (www.dguv.de > Webcode: d92133) ein verantwortliches Handeln beim sicheren Umgang mit Nanomaterialien und betreibt zu diesem Thema eigene Forschung. Im Rahmen des EU-Projektes NanoImpactNet (www.nanoimpactnet.eu) hat das Institut für Arbeitsschutz der DGUV (IFA) die Diskussion zu Messstrategien und zur Beurteilung der Exposition gegenüber Nanopartikeln an Arbeitsplätzen vorangetrieben. Das Projekt wurde im März 2012 abgeschlossen. Viele Studien haben gezeigt, dass Tätigkeiten im Knien oder Hocken zur Entstehung von Kniegelenkerkrankungen beitragen können. Dennoch ist der Kenntnisstand zu Art, Vorkommen und Häufigkeit von beruflichen Kniebe-

1.	Anreizsysteme
2.	Beratung auf Anforderung
3.	Betriebsärztliche und sicherheitstechnische Betreuung
4.	Ermittlung
5.	Forschung, Entwicklung und Modellprojekte
6.	Information und Kommunikation
7.	Prüfung/Zertifizierung
8.	Regelwerk
9.	Qualifizierung
10.	Überwachung inkl. anlassbezogener Beratung

Tabelle 1: Präventionsleistungen der gesetzlichen Unfallversicherung

Das Kompetenznetzwerk der Fachbereiche der DGUV	
Bauwesen	Holz und Metall
Bildungseinrichtungen	Nahrungsmittel
Energie, Textil, Elektro, Medienerzeugnisse	Organisation des Arbeitsschutzes
Erste Hilfe	Persönliche Schutzausrüstung
Feuerwehren, Hilfeleistungen, Brandschutz	Rohstoffe und chemische Industrie
Gesundheit im Betrieb	Verkehr und Landschaft
Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege	Verwaltung
Handel und Logistik	–

Tabelle 2: Neue Fachbereiche der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV)

lastungen eher gering. Aus diesem Grund führten das IFA und die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung messtechnische Untersuchungen mit etwa 250 Probanden aus 16 verschiedenen Berufen durch, die in einem Report des IFA veröffentlicht wurden (IFA-Report 2/2012) (www.dguv.de > Webcode: d138257).

Die direkt am Arbeitsplatz erhobenen Daten zur quantitativen Kniebelastung bildeten die Basis für die Entwicklung eines Messwert-Katasters. Es hat sich gezeigt, dass die Kniebelastung innerhalb einer Berufsgruppe stark variieren kann und sehr tätigkeitsbezogen ist. Hand in Hand mit dieser Feldstudie konnten in einem Laboraufbau biomechanische Untersuchungen zur inneren Belastung des Kniegelenks im Knien und Hocken durchgeführt werden. Die Kombination dieser Untersuchungsergebnisse bietet nun die Möglichkeit, gezielte Präventionsmaßnahmen zu entwickeln und neue Erkenntnisse zu den Mechanismen zu gewinnen, die eine Knieerkrankung auslösen können.

Präventionsleistung Qualifizierung

Unternehmer kleiner und mittlerer Betriebe vom Nutzen eines systematisch praktizierten Arbeitsschutzes zu überzeugen, ist eine der größten Herausforderungen in der Prävention. Nicht zuletzt aufgrund neuer Entwicklungen (zum Beispiel demographische Entwicklung, Fachkräftemangel, psychische Gesundheit) wird seitens der Unternehmen erwartet, dass die Aufsichtspersonen nicht nur zu rein technischen Fragestellungen Lösungen aufzeigen, sondern auch über umfassende systemische, soziale und methodische Kompetenzen verfügen. Mehr denn je

steht eine umfassende Beratung der Unternehmen aus einer Hand im Sinne einer „Lotsenfunktion“ im Mittelpunkt, die deutlich macht, welchen Beitrag systematischer Arbeitsschutz zum nachhaltigen Unternehmenserfolg leisten und wie er in den unternehmerischen Strukturen verankert werden kann. Vor diesem Hintergrund wurde von der Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie (BG RCI) und dem Institut für Arbeit und Gesundheit der DGUV (IAG) ein Weiterbildungskonzept für Aufsichtspersonen entwickelt, um die Beratungskompetenz speziell für die Zielgruppe KMU weiterzuentwickeln.

Die inhaltliche Gliederung lieferten der INQA-UnternehmensCheck der „Offensive Mittelstand – Gut für Deutschland“ (www.offensive-mittelstand.de) und das GDA-Arbeitsschutzziel „Verbesserung der Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes“ (www.gda-portal.de). Der INQA-UnternehmensCheck ist ein qualitätsgesichertes, einfaches Analyseinstrument, mit dessen Hilfe Unternehmer oder externe Berater den aktuellen Status eines Unternehmens ermitteln und Verbesserungspotenzial erkennen können. Der Check enthält elf Themenfelder, mit deren Hilfe die wesentlichen Erfolgsfaktoren aus unternehmerischer Sicht beleuchtet werden. Arbeitssicherheits- und Gesundheitsaspekte sind in jedes Themenfeld integriert. Anhand ausgewählter Themen wird in diesem Fortbildungsseminar zur Weiterentwicklung der Beratungskompetenz von Aufsichtspersonen exemplarisch vermittelt, welche Sicht Unternehmer auf die betrieblichen Erfolgsfaktoren haben müssen, um die Beratungsqualität zu verbessern und Argumente zu nutzen, die

Unternehmer überzeugen. Im Rahmen der bisher durchgeführten Pilotseminare wurden bereits über 150 Aufsichtspersonen der BG RCI erfolgreich weitergebildet.

Das Seminarangebot steht auch für Aufsichtspersonen anderer Unfallversicherungsträger und der Aufsichtsdienste der Länder zur Verfügung. ●

Bericht „Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit“:

Im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) erstellt die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) jährlich einen statistischen Bericht zum Stand von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit in Deutschland, der einen Überblick über den Stand von Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie deren Entwicklungen gibt. Dieser Bericht wird zum Jahresende des auf das Berichtsjahr folgenden Jahres fertiggestellt und ist immer zu Beginn des übernächsten Jahres verfügbar.

Fußnoten:

[1] Die bisherigen landwirtschaftlichen Berufsgenossenschaften, Alterskassen, Krankenkassen und Pflegekassen sowie der Spitzenverband der landwirtschaftlichen Sozialversicherung wurden am 1. Januar 2013 in den neuen Träger Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau (SVLFG) eingegliedert.

[2] Der komplette Bericht kann heruntergeladen werden unter www.baua.de, Informationen für die Praxis > Statistiken > Bericht „Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit“

„DENK AN MICH. DEIN RÜCKEN“

ERSTE EVALUATIONSERGEBNISSE ZUR PRÄVENTIONSKAMPAGNE

Unter dem Motto „Denk an mich. Dein Rücken“ ist am 10. Januar vergangenen Jahres die aktuelle Präventionskampagne der gesetzlichen Unfallversicherung gestartet. Im Vorfeld und zum Start der Kampagne standen zunächst die Motivation und Überzeugung der internen Kampagnenakteure sowie die Bekanntmachung der Kampagne und ihrer Botschaften in den Betrieben im Fokus. Das sind unabdingbare Voraussetzungen, damit die Präventionskampagne wie beabsichtigt die Verhältnisse in Unternehmen und Bildungseinrichtungen sowie im Verhalten der Zielgruppen ändern kann. Auszüge erster Evaluationsergebnisse werden beispielhaft berichtet.

Seit zehn Jahren führen die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung in regelmäßigen Abständen gemeinschaftlich Präventionskampagnen durch. Dabei wird für einen bestimmten Zeitraum ein spezifisches Präventionsthema fokussiert. Maßnahmen und Aktivitäten werden gebündelt, um diese Themen in das Bewusstsein von Unternehmerinnen und Unternehmern, Arbeitsschutzakteuren und Versicherten zu rücken und mittel- und langfristig Unfälle, Berufskrankheiten und arbeitsbedingte Erkrankungen zu reduzieren. Je nach Themenschwerpunkt werden auch weitere Kooperationspartner einbezogen.

Nach den Kampagnen „Aktion: Sicherer Auftritt“ (2003/2004), „Deine Haut – die wichtigsten 2m² Deines Lebens“ (2007/2008) sowie „Risiko raus!“ (2010/2011) startete 2013 die neue Präventionskampagne zum Thema Rückengesundheit. Mit

dem Slogan „Denk an mich. Dein Rücken“ möchte die Kampagne dazu motivieren, dem Rücken mehr Aufmerksamkeit zu schenken und arbeitsbezogene Rückenbelastungen reduzieren.

Evaluation der Kampagne

Zur Evaluation der Kampagne wurde ein umfassendes Evaluationskonzept entwickelt. Grundlage des Konzepts ist das bereits bei der Vorgängerkampagne „Risiko raus!“ erprobte Acht-Ebenenmodell der Kampagnenevaluation (Abbildung 1).¹ Darin wird berücksichtigt, dass die Wirkung von Kampagnen stufenweise zustande kommt, wobei die Wirkung auf einer Ebene die Weichen für die nächsthöhere Ebene stellt. So ist für das langfristige Kampagnenziel – Reduktion arbeitsbedingter Rückenbelastungen durch Verhältnis- und Verhaltensprävention – zunächst Voraussetzung, dass die Kampagne und ihre Botschaften von den Zielgruppen wahrge-

nommen werden können. Das heißt, sie müssen öffentlich gemacht und verbreitet werden. Ein Fokus der Evaluation liegt daher auf der Ermittlung der Kampagnenpräsenz in der Öffentlichkeit und den Medien.

Aber auch erste Aussagen zur Wahrnehmung, Akzeptanz und Bewertung der Kampagne durch die Zielgruppen (Ebene 3) können abgeleitet werden. Um Veränderungen in den Verhältnissen im Betrieb und im Verhalten der Zielgruppen zu erfassen (Ebenen 4 und 5), wurde bereits zu Kampagnenbeginn der Ist-Zustand in den Betrieben zu bereits bestehenden Maßnahmen zur Prävention von Rückenbelastungen erhoben. Wie auch schon bei der Vorgängerkampagne „Risiko raus!“ wurden hierzu die Fachkräfte für Arbeitssicherheit (FaSi) als Multiplikatoren befragt. Darüber hinaus fand erstmals eine trägerübergreifende Befragung von rund 2.600 Beschäftigten und 1.600 Unternehmerinnen und Unternehmern statt. Am Ende der Kampagnenlaufzeit werden die Zielgruppen erneut befragt. Der Vergleich beider Zeitpunkte erlaubt eine Aussage darüber, ob während der Kampagne in den Betrieben Maßnahmen zur Reduktion arbeitsbedingter Rückenbelastungen verstärkt werden konnten.

Neue Evaluationsebene: Konzept-evaluation intern – und extern

Ergänzend zu den bekannten Evaluationsebenen wurde das Modell um eine Ebene

Autorin:



Anna-Maria Hessenmöller

Referentin für Evaluation und Betriebliches Gesundheitsmanagement, Institut für Arbeit und Gesundheit der DGUV (IAG)

E-Mail: anna-maria.hessenmoeller@dguv.de



„0“ ergänzt. Diese chronologisch allen anderen Ebenen vorgeschaltete Ebene der „Konzeptevaluation“ ermittelt zum einen

Evaluationsebene

NEU: 0. Konzeptevaluation extern und intern

1. Umfang der Kampagnenaktivitäten und -maßnahmen
2. Medienresonanzanalyse
3. Wahrnehmung – Akzeptanz – Bewertungs-Ebene
4. Verhalten – Verhältnisse – Veränderungsebene
5. Auswirkungen im Betrieb
6. Qualität von Struktur und Prozessen
7. Handlungsempfehlungen und Beratung der Träger
8. Rückmeldung der Evaluations-ergebnisse

Abbildung 1: Ebenenmodell zur Evaluation der Präventionskampagne „Denk an mich. Dein Rücken“

den Informationsstand und die Motivation der internen Akteure zur Verbreitung und Umsetzung der Kampagne (Konzeptevaluation intern). Hierzu wurde eine Befragung von mehr als 1.000 Aufsichtspersonen und Präventionsmitarbeiterinnen und -mitarbeitern durchgeführt. Zum anderen werden verschiedene Kampagnenmaßnahmen und -medien im Vorfeld ihres Einsatzes, zum Beispiel durch Zielgruppentests evaluiert (Konzeptevaluation extern).

Ergebnisse der Evaluation

Befragung der Aufsichtspersonen und Präventionsmitarbeiterinnen und -mitarbeiter

Um zu ermitteln, inwiefern die Kampagnenakteure im Vorfeld über die Kampagne informiert und für die Umsetzung motiviert wurden, fand kurz nach dem Kampagnenstart erstmals eine Online-Befragung der Aufsichtspersonen und Präventionsmitarbeiterinnen und -mitarbeiter statt. Die Befragung ergab, dass in nahezu allen Häusern (95%) eine Auftakt- oder Informationsveranstaltung zur Kampagne stattgefunden hatte und sich die Befragten gut

zur Kampagne informiert fühlten. Die Ziele der Kampagne sind für die Befragten klar, und sie können sich mit den Zielen identifizieren. Der Großteil der Befragten gab weiterhin an, die Kampagneninhalte bereits in der Beratungstätigkeit im Betrieb thematisiert zu haben (siehe Abbildung 2).

Die Bekanntheit der verschiedenen Angebote und Dienstleistungen der sogenannten Dachkampagne, also trägerübergreifende Angebote und Dienstleistungen, hingegen variiert stark. Während die Broschüre für Unternehmerinnen und Unternehmer den meisten bekannt ist (70%), gab lediglich ein Viertel der Befragten an, die Broschüre für Betriebsärzte zu kennen. Den Zugang zum Extranet kennen weniger als ein Drittel der Präventionsmitarbeiterinnen und -mitarbeiter. Und auch die Fachinformationen zur Kampagne, den Napofilm sowie den Kampagnentrailer kennen lediglich rund die Hälfte der Befragten. Durch diese Evaluationsergebnisse wurde deutlich: Auch intern müssen die Kampagnenangebote noch besser bekannt gemacht werden.

N=1040

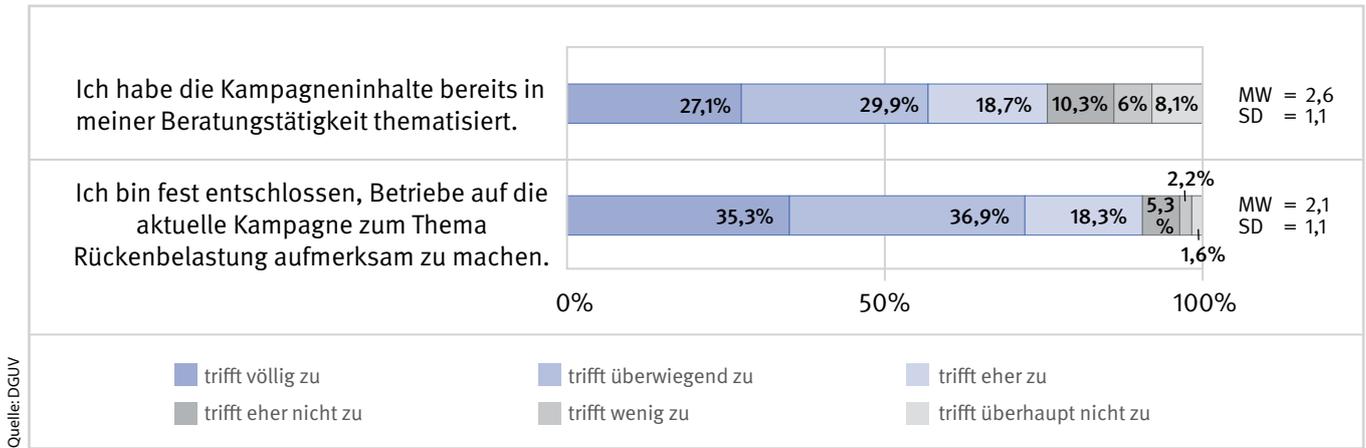


Abbildung 2: Ergebnis der Befragung der Aufsichtspersonen und Präventionsmitarbeiter/-innen zur aktuellen Präventionskampagne

Zielgruppentests

Bei der Konzeptevaluation extern werden Medien und Maßnahmen der Kampagne einem Zielgruppentest unterzogen. So wurde beispielsweise die Broschüre für Unternehmerinnen und Unternehmer im Vorfeld von der Zielgruppe hinsichtlich Layout, Verständlichkeit und Nutzen bewertet und entsprechend der Rückmeldung der Zielgruppe überarbeitet.

Umfang der Kampagnenaktivitäten und Medienpräsenz

Um die Kampagnenpräsenz in der Öffentlichkeit zu ermitteln, werden alle Kampagnenaktivitäten und -maßnahmen durch die Träger kontinuierlich dokumentiert.

Auch die Zahl der durch die verschiedenartigen Maßnahmen erreichten Personen wird erfasst. Bis Ende September 2013 wurden bereits 8.900 Betriebsbegehungen, knapp 2.000 Seminare/Schulungen zur Kampagne beziehungsweise mit „Denk an mich. Dein Rücken“-Bausteinen sowie 420 Gesundheits- und Aktionstage im Betrieb dokumentiert. Allein mit diesen Maßnahmen konnten bisher bereits rund 180.000 Personen, darunter viele Multiplikatoren, erreicht werden. Hinzu kommen zahlreiche Aktivitäten von Unternehmen und Bildungseinrichtungen, die ohne unmittelbare Beteiligung der Unfallversicherungsträger in Eigenregie durchgeführt wurden. Hierzu liegen jedoch keine Zahlen vor.

Auch die Medienresonanz ist gut. Bis einschließlich des 3. Quartals 2013 sind 985 Online-, Print- und Agenturmeldungen zur Kampagne erschienen. Allein die Printmedien erreichten eine Gesamtauflage von mehr als 40 Millionen Exemplaren, woraus sich mehr als 76 Millionen Leserkontakte ableiten lassen. Drei Hörfunkausstrahlungen wurden insgesamt 143-mal ausgestrahlt. Vor allem in Fachmedien wurde praktisch flächendeckend zum Auftakt der neuen Kampagne berichtet. Damit hatten vor allem die als Multiplikatoren unverzichtbaren betrieblichen Arbeitsschutzakteure die Gelegenheit, sich über die Kampagne, ihre Ziele und Angebote, zu informieren.

Ergonomische Arbeitsplätze – Ausstattung: Hebe- und Tragehilfe, höhenverstellbare Tische, ergonomische Stühle

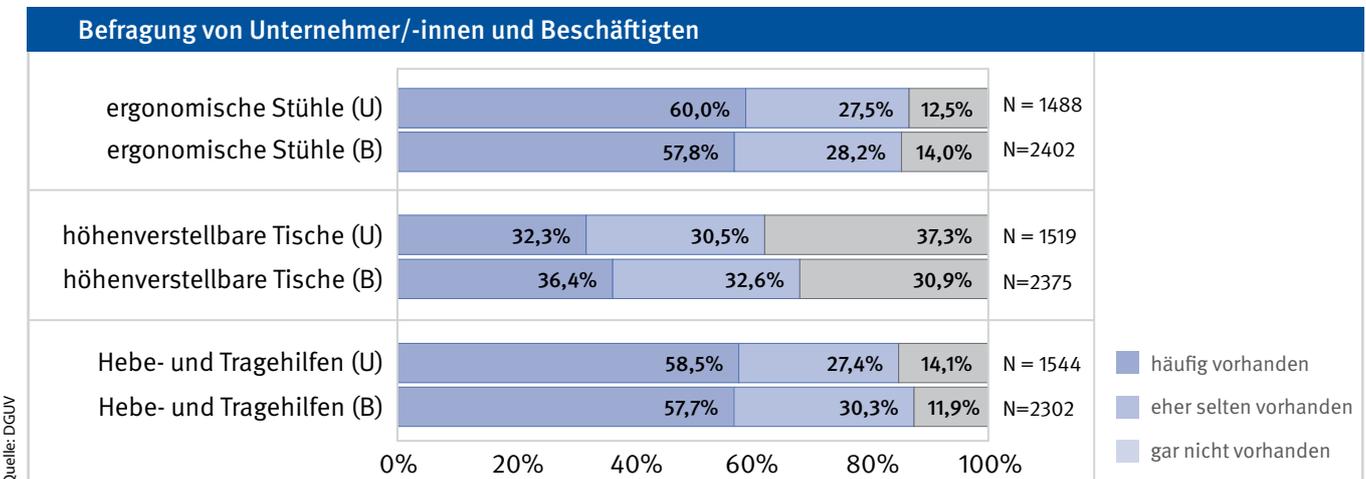


Abbildung 3: Ergebnis der Befragung der Unternehmer/-innen und Beschäftigten zur Ausstattung im Betrieb

Hinzukommen weitere 183 Beiträge der beteiligten Träger und Kooperationspartner der Kampagne in eigenen Mitteilungsblättern und Onlinemedien.

Wahrnehmung – Bewertung – Akzeptanz

Wie aus der Dokumentation der Maßnahmen sowie der Medienresonanz hervorgeht, ist die Kampagne in der Öffentlichkeit und den Medien präsent. Aber wurde sie von den Zielgruppen auch tatsächlich wahrgenommen? Die Zugriffszahlen auf die Kampagnenhomepage deuten darauf hin. So wurden pro Monat durchschnittlich rund 50.000 Seitenaufrufe und etwa 12.000 Besucher verzeichnet. Angebote für betriebliche Veranstaltungen, insbesondere die Angebote zur kostenlosen Entleihe von sogenannten Veranstaltungsmodulen, werden sehr stark nachgefragt. Auch wenn es für eine Zwischenbilanz noch zu früh ist, scheint das stetige Wachstum der erst vor kurzem gegründeten Fachgruppe „Gesundheit in Ausbildung und Beruf“ im sozialen Netzwerk Xing dafür zu sprechen, dass „Denk an mich. Dein Rücken“ bei den Zielgruppen ankommt. Auch die befragten Aufsichtspersonen und Präventionsmitarbeiterinnen und -mitarbeiter berichten, dass es aus den Betrieben überwiegend positive Reaktionen (Interesse, Akzeptanz) auf die Kampagne gebe.

Verhältnisse – Verhalten

Zur Prämessung im Vorfeld der Kampagne wurden rund 900 Fachkräfte für Arbeitssicherheit (VDSI-Mitglieder), 1.600 Unternehmerinnen und Unternehmer sowie 2.600 Beschäftigte befragt. Sowohl die Unternehmensverantwortlichen als auch die Beschäftigten gaben an, dass das Thema Rückenbelastungen bei der Arbeit für sie bedeutsam ist. Nachgefragt wird das Thema bei den FaSi aber eher selten. Hinsichtlich ergonomischer Arbeitsplätze ergab die Befragung, dass ergonomische Stühle sowie Hebe- und Tragehilfen in rund 60% der Betriebe vorhanden sind, höhenverstellbare Tische finden sich in einem Drittel der Unternehmen (Abbildung 3). Während Unternehmensverantwortliche und Beschäftigte angeben, dass Hebe- und Tragehilfen auch meist genutzt werden und Stühle und Tische von den Beschäftigten in den meisten Fällen individuell eingestellt werden (rund 80%), fällt die Sicht der FaSi deutlich kritischer aus (60-70%).

Weiterhin ergaben die Befragungen, dass psychische Belastungen in der Gefährdungsbeurteilung bisher seltener berücksichtigt werden als körperliche Belastungen. Noch seltener wird das Thema altersgerechte Arbeitsplatzgestaltung berücksichtigt. Auch in den Unterweisungen und innerbetrieblichen Qualifizierungs-

maßnahmen findet sich dieses Ergebnis wieder (Abbildung 4). Die Befragung der gleichen Personengruppen zum Ende der Kampagne (Post-Messung, nicht abhängige Stichprobe) wird zeigen, ob es hier zu signifikanten Verbesserungen gekommen ist.

Fazit

Die Kampagne „Denk an mich. Dein Rücken“ ist gut angelaufen. Erste Evaluationsergebnisse zeigen, dass die Kampagne in der Öffentlichkeit und den Medien präsent ist und von den Zielgruppen wahr- und angenommen wird. Darüber hinaus zeigt die Befragung der Präventionsmitarbeiterinnen und -mitarbeiter, dass die internen Kampagnenakteure hinter der Kampagne stehen und diese bereits in ihrer Beratungstätigkeit thematisiert haben. Die bisherigen Evaluationsergebnisse werden bereits zur weiteren Steuerung der Kampagne und Ableitung von gezielten Maßnahmen genutzt.

Fußnoten:

1 siehe auch IAG Report 1/2011: Evaluation von Präventionskampagnen – Die Teile analysieren, das Ganze besser sehen: Effekte von Kampagnen der Unfallversicherung messen

Betriebliche Maßnahmen – Gefährdungsbeurteilung – In unserer Gefährdungsbeurteilung wird auch das Thema ...

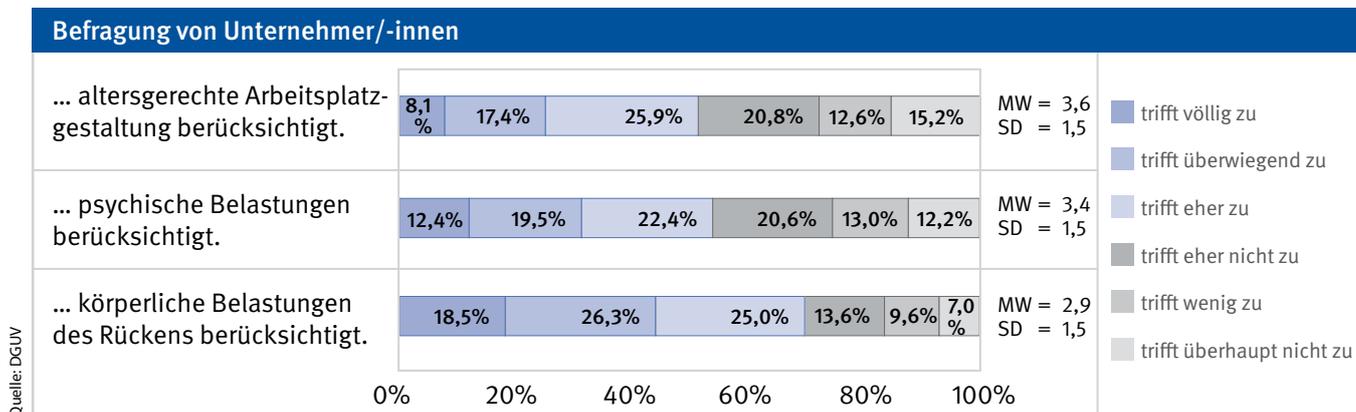


Abbildung 4: Ergebnis der Befragung der Unternehmer/-innen und Beschäftigten zur Gefährdungsbeurteilung

ÄNDERUNG DER VERORDNUNG ZUR ARBEITSMEDIZINISCHEN VORSORGE

VERSCHLECHTERT SICH DER GESUNDHEITSSCHUTZ?

Ende Oktober 2013 ist die Erste Verordnung zur Änderung der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV) nach Veröffentlichung im Bundesgesetzblatt (BGBl I, S. 3882) in Kraft getreten. Hier ein erster Überblick zu den wesentlichen Änderungen und Auswirkungen. Ein vertiefender Artikel folgt in DGUV Forum 3/2014.

Die Verordnung hat das Ziel, mit einer geänderten Terminologie und Klarstellungen weitere Rechtssicherheit zu schaffen. So zum Beispiel durch eine Abgrenzung der arbeitsmedizinischen Vorsorge von Eignungsuntersuchungen sowie der Betonung, dass kein Untersuchungszwang be-

„Da es dem Beschäftigten nun selbst überlassen ist, ob er sich einer Untersuchung unterzieht oder nicht, wird die Zielsetzung der ArbMedVV, Berufskrankheiten zu verhüten, relevant beeinträchtigt.“

steht. So müssen sich Beschäftigte im Rahmen der arbeitsmedizinischen Vorsorge keinen körperlichen oder klinischen Untersuchungen unterziehen. Vielmehr dient die arbeitsmedizinische Vorsorge vorrangig der individuellen Aufklärung und Beratung der Beschäftigten über die

Wechselwirkung zwischen ihrer Arbeit und ihrer Gesundheit. Der Schutz der Gesundheit der Beschäftigten soll verbessert sowie ihr Recht auf informationelle Selbstbestimmung gestärkt und der notwendige Datenschutz sichergestellt werden. Die arbeitsmedizinische Vorsorge soll damit auf das notwendige Maß beschränkt werden. Ein weiteres Ziel der Änderung bestand darin, neuen arbeitsmedizinischen Erkenntnissen Rechnung zu tragen.

Mit der neuen Verordnung soll die informationelle Selbstbestimmung gestärkt werden, was nicht zuletzt in der neuen Terminologie zum Ausdruck kommt: So wird nun von arbeitsmedizinischer Vorsorge statt wie bisher von arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen gesprochen. Die Abgrenzung zu Eignungsuntersuchungen wird deutlich hervorgehoben: Durch arbeitsmedizinische Vorsorge sollen arbeitsbedingte Erkrankungen frühzeitig erkannt und verhindert werden. Damit soll sie einen Beitrag zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit und zur Fortentwicklung

des betrieblichen Gesundheitsschutzes leisten. Im Kernpunkt steht die Beratung des Beschäftigten.

Vorsorge

Drei Vorsorgearten werden unterschieden:

Die Pflichtvorsorge bei besonders gefährdenden Tätigkeiten (Anhang ArbMedVV) muss vom Arbeitgeber veranlasst werden. Die Beschäftigten müssen an dem Termin teilnehmen. Angebotsvorsorge aufgrund gefährdender Tätigkeiten (Anhang ArbMedVV) muss vom Arbeitgeber angeboten werden. Die Beschäftigten können diese annehmen oder ablehnen. Wunschvorsorge bei Tätigkeiten, bei denen Gesundheitsschäden nicht auszuschließen sind (unabhängig vom Anhang ArbMedVV), müssen vom Arbeitgeber ermöglicht werden. Die Beschäftigten müssen selbst aktiv werden, indem sie den Wunsch nach einer solchen Vorsorge äußern.

Bei einer Pflichtvorsorge muss der Beschäftigte lediglich den Termin beim Betriebsarzt zu einem Beratungsgespräch mit Anamnese und Arbeitsanamnese wahrnehmen. Nur wenn der Beschäftigte eine eventuell notwendig erscheinende Untersuchung nicht ablehnt, erfolgt auch eine solche. Auf der ausgestellten Vorsorgebescheinigung werden nur noch der Vorsorgeanlass, das Datum und der Zeitpunkt der nächsten Vorsorge festgehalten. Der Arbeitgeber erhält keine Rückmeldung mehr über das Untersuchungsergebnis (so denn eine solche überhaupt stattgefunden hat). Eine Mitteilung an den Arbeitgeber und Vorschlag von Arbeits-

Autor:



Foto: DGUV

Dr. med. Ulrich Pällmann

Leiter des Referats Arbeitsmedizinische Vorsorge der Abteilung Sicherheit und Gesundheit der DGUV
E-Mail: ulrich.paellmann@dguv.de



Foto: fotolia.de/ArtmannWitte

Die arbeitsmedizinischer Vorsorgeuntersuchung heißt seit Ende Oktober 2013 arbeitsmedizinische Vorsorge. Damit soll die informationelle Selbstbestimmung der Beschäftigten gestärkt werden.

schutzmaßnahmen erfolgt nur, wenn Anhaltspunkte dafür bestehen, dass die Maßnahmen des Arbeitsschutzes für den Beschäftigten nicht ausreichend sind. Hält der Arzt es aus medizinischen Gründen, die allein in der Person des Beschäftigten liegen, für erforderlich und sind alle anderen Arbeitsschutzmaßnahmen ausgeschöpft, so darf eine Mitteilung an den Arbeitgeber nur mit Einwilligung des Beschäftigten erfolgen.

Eignung

Bezüglich der Rechtsgrundlagen und Regelungen für Eignungsuntersuchungen hat sich durch die Änderung der ArbMedVV grundsätzlich nichts geändert. Rechtsgrundlagen für solche ergeben sich beispielsweise aus der allgemeinen Fürsorgepflicht des Unternehmers, der die Gefährdung für Leben und Gesundheit der Beschäftigten zu vermeiden hat (z. B. § 7 DGVU Vorschrift 1, bisher BGV A1/GUV-VA1, arbeitsvertragliche Regelungen, Betriebsvereinbarungen).

Im Rahmen solcher Eignungsuntersuchungen erhält der Arbeitgeber regelmäßig das Ergebnis (arbeitsmedizinische Beurteilung) der Untersuchung, die Tätigkeitsvoraussetzung bei besonderen beruflichen Anforderungen ist. Solche Un-

tersuchungen liegen im Gegensatz zu denen im Rahmen der arbeitsmedizinischen Vorsorge mehr im Interesse des Arbeitgebers oder dienen dem Drittschutz.

Neuerungen

Neuerungen gibt es unter anderem bei den Impfungen. So sind den Beschäftigten diese nun anzubieten (sowohl bei der Pflicht-, Angebots- als auch der Wunschvorsorge), wenn das Infektionsrisiko tätigkeitsbedingt und gegenüber der Allgemeinbevölkerung erhöht ist.

Bisher erfolgte ein solches Impfangebot nur bei Pflichtuntersuchungen. Bei krebs-erzeugenden Gefahrstoffen, erbgutveränderten Stoffen oder Zubereitungen der Kategorie 1 oder 2 im Sinne der Gefahrstoffverordnung ist jetzt eine Pflichtvorsorge vorgesehen (bisher lediglich Angebotsuntersuchungen).

Als neue Vorsorgeanlässe (Angebotsvorsorge) wurden Tätigkeiten mit wesentlich erhöhten Muskel-Skelett-Belastungen und Tätigkeiten mit atemwegs- oder hautsensibilisierenden Stoffen in den Anhang der Verordnung aufgenommen.

Fazit

Da es den Beschäftigten nun selbst über-

lassen ist, ob sie sich einer Untersuchung unterziehen oder nicht, wird die Zielsetzung der ArbMedVV, arbeitsbedingte Erkrankungen und Berufskrankheiten frühzeitig zu erkennen und zu verhüten, relevant beeinträchtigt – zumal der Arbeitgeber keine Rückmeldung mehr über das Untersuchungsergebnis erhält. Nicht nur die Randbedingungen für die Individualprävention, sondern auch die zur Beweissicherung im Berufskrankheiten-Verfahren werden nachteilig verändert. Hierdurch wird auch die Zielsetzung des SGV VII und der BKV (§ 3) berührt. Es droht eine Verschlechterung des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit, da sowohl die Unfallversicherungsträger als auch die Arbeitgeber ihren Pflichten und Aufgaben in der Prävention nur noch in eingeschränktem Maße nachkommen können. ●

Informationen:

Eine Broschüre, die einige grundlegenden Fragen und Antworten sowie den Text der geänderten Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge enthält, steht unter <http://www.bmas.de/DE/Service/Publicationen/a453-arbeitsmedizinischen-vorsorge.html> zum Download bzw. zur Bestellung bereit.

AUS DER FORSCHUNG

HAUTSCHÄDIGUNG DURCH UV-STRAHLUNG AUS KÜNSTLICHEN QUELLEN

Neben der bekannten solaren UV-Exposition kann je nach Tätigkeitsfeld UV-Strahlung aus künstlichen Quellen auf die Haut des Arbeitnehmers einwirken. Für den beratenden Arbeits- und Betriebsmediziner stellt sich die Frage, welche Gefährdungen generell und insbesondere durch die Besonderheiten der künstlichen UV-Strahlung im Bereich der Haut gegeben sein können.

Beschäftigte sind an einer Vielzahl von Arbeitsplätzen UV-Strahlung aus künstlichen Quellen – nachfolgend als künstliche UV-Strahlung bezeichnet – ausgesetzt. Nach Schätzungen sind davon ca. 300.000 Arbeitsplätze in Deutschland und ungefähr 1,3 Millionen in Europa betroffen.

Durch die EU-Richtlinie 2006/25/EG wurden im Jahre 2010 im Rahmen der Arbeitsschutzverordnung zur künstlichen optischen Strahlung (OStrV) erstmalig rechtsverbindliche Expositionsgrenzwerte für Arbeitsplätze veröffentlicht und ins nationale Recht übernommen.

Bislang ist jedoch nur wenig über das Auftreten von Hautsymptomen oder Erkrankungen der Haut als Folge einer beruflichen Exposition gegenüber künstlicher UV-Strahlung bekannt. Zur Beurteilung von Hautschädigungen durch künstliche UV-Strahlung – insbesondere an Arbeitsplätzen mit hoher künstlicher UV-Belastung – fehlen weitestgehend medizinische Daten, Untersuchungsinstrumentarien sowie Erkenntnisse über bisherige und eventuell noch zu erwartende Hautschädigungen.

Arbeitsbereiche mit erhöhter künstlicher UV-Exposition

Bei der Exposition gegenüber künstlicher UV-Strahlung wird meist zwischen UV-

Strahlung unterschieden, die als unerwünschter Nebeneffekt auftritt, und UV-Strahlung, die gezielt erzeugt wird.

Unerwünschte Nebeneffekte beobachtet man beispielsweise beim Schweißen oder an offenen Gasflammen (zum Beispiel Glasbläser). Gezielt erzeugt wird UV-Strahlung zum Beispiel, um bestimmte Prozesse zu initiieren, wie UV-Trocknung zur Härtung von Farben und Lacken und die Photooxidation in Großküchen und die Entkeimung. Um die verschiedenen UV-Quellen im Spektrum und ihre Strahlungsleistung entsprechend einordnen zu können, orientiert man sich an der gewichteten Bestrahlungsstärke E_{eff} (entspricht landläufig einer „Intensität“) in der Einheit W/m^2 und der Bestrahlung H_{eff} (entspricht landläufig einer „Dosis“) als Produkt von Bestrahlungsstärke und Bestrahlungsdauer in der Einheit J/m^2 .

Aktuelle Situation zum Schutz der Arbeitnehmer

Die von der Internationalen Kommission zum Schutz vor nicht-ionisierender Strahlung vor einiger Zeit erarbeiteten Expositionsgrenzwerte für künstliche optische Strahlung wurden primär mit dem Schutzziel akuter Schäden an Augen und der Haut abgeleitet – und zur möglichen Limitierung potenzieller langfristiger Schädigungen.

Allerdings ist dieser wesentliche Punkt im Rahmen der weiteren Entwicklung über die Jahre nicht entsprechend verfolgt worden, sodass die Grenzwerte in der EU-Richtlinie nun sowohl zum Schutz vor akuten als auch langfristigen Schädigungen gelten. Ob dieser Grenzwert tatsächlich auch zum Schutz vor langfristigen Schädigungen der Haut dient, ist wissenschaftlich nicht belegt. Die Grenzwertdosis für die effektive Bestrahlung im UV-Bereich, $H_{\text{eff}} = 30 \text{ J}/\text{m}^2$ (in einer Arbeitsschicht von 8 Stunden) wäre bei einem Aufenthalt in der Mittagssonne bereits nach 9 Minuten erreicht.

Erkrankungen, die durch künstliches UV ausgelöst werden können

Bei den Photodermatosen, auch Lichtdermatosen genannt, handelt es sich um entzündliche Erkrankungen der Haut, die durch UV-Einwirkungen entstehen oder sich verschlimmern können. Untersuchungen haben ergeben, dass bei zufälliger, ungeschützter Exposition ohne Schutzausrüstung beim Schweißen der Grenzwert innerhalb weniger Sekunden überschritten werden kann. Auch Glasbläser können beim regulären Umgang mit offenen Flammen ohne Persönliche Schutzausrüstung nach wenigen Minuten einer UV-Strahlung in Höhe des Grenzwertes ausgesetzt sein.

Autoren:

Prof. Dr. Manigé Fartasch

Leiterin der Abteilung für klinische & experimentelle Berufsdermatologie im Institut für Prävention und Arbeitsmedizin der DGUV, Institut der Ruhr-Universität Bochum (IPA)
E-Mail: Fartasch@ipa-dguv.de

Prof. Dr. Thomas Brüning

Direktor Institut für Prävention und Arbeitsmedizin der DGUV, Institut der Ruhr-Universität Bochum (IPA)
E-Mail: Bruening@ipa-dguv.de



Foto: fotolia.de/motorradcb

Bisher ist wenig über das Auftreten von Hautsymptomen infolge der Exposition gegenüber künstlicher UV-Strahlung bekannt.

Infolge der Besonderheiten der künstlichen UV-Strahlung hinsichtlich der spektralen Verteilung und der Intensität treten sowohl primäre als auch sekundäre Photodermatosen auf. So kann bei beruflichem Kontakt zu phototoxischen Substanzen beziehungsweise Photosensibilisatoren wie zum Beispiel Teer oder pflanzliche Bestandteile (hoher Furocumarin Gehalt) der rechtzeitige Einsatz von gezielten Schutzmaßnahmen eine Verschlimmerung der Erkrankungen verhindern. Bei der Einnahme von Medikamenten mit phototoxischem/photoallergischem Potenzial (zum Beispiel Aknetherapie mit Tetrazyklinen) kann zeitweise das Unterlassen der Arbeiten mit künstlicher UV-Strahlung notwendig sein. Eine dauerhafte Tätigkeitsaufgabe ist jedoch immer dann notwendig, wenn eine Photosensibilisierung mit klinischen Reaktionen gegen eine im Beruf unvermeidbare Substanz vorliegt. Insbesondere hier sind gezielte Pflicht- und Angebotsberatungen der Arbeitnehmer dringend notwendig. Bei den ärztlichen Untersuchungen bei bestehenden oder erworbenen UV-assoziierten Erkrankungen sollte darauf geachtet werden, ob der Betroffene während seiner beruflichen Tätigkeit gegenüber künstlicher

UV-Strahlung exponiert war oder ist. Im Einzelfall ist dabei nicht nur die Bestrahlungsstärke sondern auch die spektrale Zusammensetzung ausschlaggebend.

Ob das Risiko erhöht ist, infolge der Exposition gegenüber künstlichen Strahlungen an nicht-melanozytärem Hautkrebs zu erkranken, ist noch ungeklärt. In der Literatur dominieren Kasuistiken aus dem Schweißbereich. Von den jeweiligen Autoren wird immer dann ein Bezug gesehen, wenn die Tumoren relativ früh auftreten, an besonderen Körperstellen oder sehr zahlreich an exponierten Stellen bei sonst geringer UV-Lichtbelastung in der Freizeit auftreten.

Im Rahmen der Pilotstudie am IPA wurden an drei verschiedenen Arbeitsstätten insgesamt 37 Glasbläser/Glasapparatebauer untersucht. Als Kontrollgruppe dienten Beschäftigte in der sogenannten Kaltverarbeitung und den Verwaltungsbereichen der jeweiligen Firmen. Bei fast der Hälfte (42 Prozent) der Arbeitnehmer wurden Sonnenbrände angegeben, die länger als 24 Stunden nachweisbar waren. Dabei schwankte die Frequenz des Auftretens zwischen täglich und zwei bis siebenmal

pro Jahr – meist assoziiert mit der Quarzglasbearbeitung. Hinweise für UV-strahleninduzierte Tumoren fanden sich nicht. Aufgrund der geringen Fallzahlen können zum jetzigen Zeitpunkt jedoch noch keine Aussagen über eine Zunahme der chronischen Lichtschädigung beziehungsweise deren besonderen Verteilungsmuster oder über ein erhöhtes Krebsrisiko getroffen werden. Dennoch ist aufgrund der Tatsache, dass fast die Hälfte der Untersuchten durch ihre Tätigkeiten Sonnenbrände entwickelte, eine Reduktion durch die konsequente Anwendung und Intensivierung entsprechender Schutzmaßnahmen notwendig.

Fazit für die Praxis

Es liegen zurzeit nur geringe Erkenntnisse zu den Auswirkungen der beruflichen künstlichen UV-Strahlung auf die Haut vor. Beim Auftreten von primären oder sekundären Photodermatosen bzw. bei der Einnahme von phototoxischen/photoallergischen Medikamenten sollte nicht nur vor Sonnenstrahlung, sondern auch vor Exposition gegenüber künstlicher UV-Strahlung gewarnt werden und entsprechende Persönliche Schutzausrüstung getragen werden. ●

DGUV VORSCHRIFT 1

GRUNDSÄTZE DER PRÄVENTION NEU GEREGET

Sie tragen beide den Titel „Grundsätze der Prävention“ und gehören zu den wohl wichtigsten Unfallverhütungsvorschriften der gesetzlichen Unfallversicherung: die Schriften BGV A 1 und GUV-V A 1. Erstere gilt für Mitgliedsunternehmen der gewerblichen Berufsgenossenschaften, die zweite für Unternehmen und Einrichtungen, die bei den Unfallversicherungsträgern der öffentlichen Hand versichert sind. Weil sich beide Unfallverhütungsvorschriften inhaltlich nahezu gleichen, wurden sie nun zusammengelegt, zur neuen DGUV Vorschrift 1.

Ein schlankes Vorschriften- und Regelwerk im Arbeitsschutz, das transparent und frei von Doppelregelungen ist: Das ist eines der Ziele der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA), welches in dem Leitlinienpapier zur Neuordnung des Vorschriften- und Regelwerks im Arbeitsschutz festgehalten wurde. Nicht zuletzt aus diesem Grund haben die Berufsgenossenschaften und Unfallkassen bereits 2011 mit der DGUV Vorschrift 2 „Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit“ erstmals für alle Unfallversicherungsträger eine einheitliche und gleichlautende Vorgabe zur Gestaltung der betriebsärztlichen und sicherheitstechnischen Betreuung von Betrieben, öffentlichen Verwaltungen und Bildungseinrichtungen in Deutschland veröffentlicht. Den gleichen Weg geht nun die DGUV Vorschrift 1 „Grundsätze der Prävention“. Sie vereint künftig die Unfallverhütungsvorschriften BGV A 1 und GUV-V A 1.

Die beiden Schriften wurden von einem Expertengremium der gesetzlichen Unfallversicherung zusammengefasst und anschließend in einem sehr intensiven Diskussionsprozess in mehreren Stufen überarbeitet. Nachfolgend sind die wesentlichen Änderungen der neuen DGUV Vorschrift 1 gegenüber den bisherigen Unfallverhütungsvorschriften dargestellt:

Staatliches Recht für alle Versicherten

Wer das staatliche Arbeitsschutzrecht kennt, weiß, dass dieses im Regelfall nur den Arbeitgeber verpflichtet und ausschließlich der Sicherheit und dem Gesundheitsschutz der Beschäftigten dient. Ehrenamtlich Tätige, wie zum Beispiel Kräfte der freiwilligen Feuerwehr und freiwillige Helferinnen und Helfer im Pflegebereich, werden dabei ebenso wenig wie Kinder, Schülerinnen, Schüler und Studierende beim Besuch der Einrichtung vom

staatlichen Arbeitsschutzrecht erfasst. Das Sozialgesetzbuch VII und die erlassenen Unfallverhütungsvorschriften richten sich dagegen an Unternehmerinnen und Unternehmer sowie Versicherte. Ein zentraler Baustein der DGUV Vorschrift 1 ist daher die Inbezugnahme staatlichen Arbeitsschutzrechts.

Hierzu bietet § 15 Absatz 1 SGB VII die Möglichkeit, die in staatlichen Arbeitsschutzvorschriften geregelten Sachverhalte zum Gegenstand von Unfallverhütungsvorschriften zu machen und – über die Beschäftigten hinaus – auf alle anderen Versicherten auszudehnen. Dementsprechend wurde in § 2 Absatz 1 der DGUV Vorschrift 1 folgende Formulierung aufgenommen: „Die in staatlichem Recht bestimmten Maßnahmen gelten auch zum Schutz von Versicherten, die keine Beschäftigten sind.“ Ziel dieser generellen Anwendung staatlichen Rechts ist letztendlich, Regelungslücken zu vermeiden. Das heißt: Alle

Autoren:

Foto: DGUV



Marcus Hussing

Stv. Leiter der Abteilung Sicherheit und Gesundheit der DGUV
E-Mail: marcus.hussing@dguv.de

Foto: DGUV



Dr. Frank Bell

Leiter des Referats „Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes“ der Abteilung Sicherheit und Gesundheit der DGUV
E-Mail: frank.bell@dguv.de



Foto: fotolia.de/DOC Rabe Media

Versicherten unterliegen – sofern nicht spezielle Regelungen für bestimmte Versichertengruppen bestehen – grundsätzlich denselben Rechtsvorschriften.

So vermeidet die DGUV Vorschrift 1 zunächst, dass eine Vielzahl weiterer Unfallverhütungsvorschriften entsteht, die möglicherweise nahezu identische Regelungen für die übrigen Versichertengruppen trifft (über die „Beschäftigten“ hinaus). Allerdings: Aufgrund der Vielschichtigkeit der Versichertengruppen und der unterschiedlichen Gefährdungen, denen diese unterliegen, können die Rechtsvorschriften nicht auf alle Versicherten im gleichen Maße Anwendung finden. Andernfalls müssten Vorgaben eingehalten werden, die angesichts der Gefährdungen entweder nicht im vollen Umfang notwendig oder umsetzbar wären.

Hier setzt der sogenannte „Grundsatz der Verhältnismäßigkeit“ an. Dieser besagt, dass die zu treffenden Maßnahmen geeig-

net, erforderlich und angemessen sein müssen. So ist eine Gefährdungsbeurteilung, wie sie für den bestimmungsmäßigen Betrieb in Produktionsstätten vorgesehen ist, in der Feuerwehr zum Beispiel nicht immer möglich. Denn in der Regel liegen zu Beginn eines Einsatzes keine genauen Informationen über die möglichen Gefährdungen, über Art und Ausmaß der Schadenslage und die örtlichen Gegebenheiten vor. Aufgrund dieser besonderen Situation kann die üblicherweise geltende Rangfolge der Schutzmaßnahmen (technische, organisatorische, persönliche) in der Regel nicht eingehalten werden. Organisatorische Maßnahmen und persönliche Schutzmaßnahmen erlangen daher besondere Bedeutung. Für die Einsätze der Feuerwehr ist die Anwendung des staatlichen Arbeitsschutzrechts daher nicht immer möglich. In bestimmten Situationen, wie beispielsweise zur Menschenrettung, muss sogar davon abgewichen werden. Eine exakte Anwendung würde den Einsatz gegebenenfalls unmöglich machen. Daher

können ehrenamtliche Einsatzkräfte im Einsatzfall vom staatlichen Arbeitsschutzrecht abweichen, wenn sie dabei das spezifische Regelwerk der DGUV, besonders die Unfallverhütungsvorschrift „Feuerwehren“ sowie die Feuerwehrdienstvorschriften beachten. Eine Orientierung am staatlichen Arbeitsschutzrecht (als Stand der Technik und der Arbeitsmedizin) ist aber immer sinnvoll, sobald der Dienstbetrieb dies zulässt.

Bestellung von Sicherheitsbeauftragten: Neue Kriterien

Eine weitere Neuerung in der DGUV Vorschrift 1: Die gewerblichen Berufsgenossenschaften und die Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand haben sich erstmals auf einheitliche Regelungen zur Bestimmung der Zahl von Sicherheitsbeauftragten verständigt. So verpflichtet das Sozialgesetzbuch VII Unternehmen mit regelmäßig mehr als 20 Beschäftigten zur Bestellung von Sicherheitsbeauftragten. Die genaue Zahl der Sicherheitsbeauftragten



Foto: Hogen

Sicherheitsbeauftragte beraten ihre Kolleginnen und Kollegen

ten musste bislang aus einer Vielzahl unterschiedlichster Bestellstaffeln der BGV A 1 und GUV-V A1 ermittelt werden. Dies gehört nun der Vergangenheit an: Die erforderliche Anzahl von Sicherheitsbeauftragten in Unternehmen ergibt sich aus § 20 DGUV Vorschrift 1, ohne auf eine verbindliche Anlage wie bisher zu verweisen.

Somit ist die Neuregelung flexibler als die bisherige starre Listenregelung in Anlage 2 der Unfallverhütungsvorschrift. Sie bietet den Unternehmen mehr Gestaltungsspielräume, die bedarfsgerecht im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben genutzt werden können. Die Neuregelung weist nunmehr fünf verbindliche Kriterien auf, anhand derer die Unternehmerinnen und Unternehmer die Zahl der Sicherheitsbeauftragten für ihren Betrieb individuell bestimmen können. Dabei handelt es sich im Einzelnen um folgende Kriterien:

1. Bestehende Unfall- und Gesundheitsgefahr

Das Kriterium der bestehenden Unfall- und Gesundheitsgefahr zielt auf die Gefährdungsbeurteilung ab, die das Unternehmen nach § 5 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) zu erarbeiten hat. Damit sollen

die Unternehmerinnen und Unternehmer Kenntnis über die Gefahren für Leben und Gesundheit erlangen. Entsprechend des Gefahrenpotenzials haben sie also die Zahl der Sicherheitsbeauftragten in ihren Arbeitsbereichen zu bestimmen. Die Sicherheitsbeauftragten sollen Kenntnis über die Gefährdungsbeurteilung ihres Zuständigkeitsbereiches erhalten.

2. Räumliche Nähe der Sicherheitsbeauftragten zu den Beschäftigten

Die räumliche Nähe der Sicherheitsbeauftragten zu den Beschäftigten ist gegeben, wenn die Sicherheitsbeauftragten im gleichen Arbeitsbereich wie ihre Kolleginnen und Kollegen tätig sind, zum Beispiel im Lager, im Büro oder in der Schule. Tätigkeiten von Beschäftigten in unterschiedlichen Gebäuden sollten dahingehend geprüft werden, ob mit der vorhandenen Anzahl aller Sicherheitsbeauftragten der gesetzlichen Verpflichtung nachgekommen werden kann. Das heißt, ob die Sicherheitsbeauftragten auch in diesen unterschiedlichen Gebäuden tätig sind.

3. Zeitliche Nähe der Sicherheitsbeauftragten zu den Beschäftigten

Das Kriterium der zeitlichen Nähe der Si-

cherheitsbeauftragten zu ihren Kolleginnen und Kollegen stellt darauf ab, dass die für den jeweiligen Arbeitsbereich zuständigen Sicherheitsbeauftragten zur gleichen Arbeitszeit wie die anderen Beschäftigten tätig sind. Liegt zum Beispiel Schichtarbeit vor, dann ist es angemessen, dass mindestens eine Sicherheitsbeauftragte oder ein Sicherheitsbeauftragter pro Schicht bestellt wird.

4. Fachliche Nähe der Sicherheitsbeauftragten zu den Beschäftigten

Die Berücksichtigung des Kriteriums der fachlichen Nähe soll sicherstellen, dass nur Sicherheitsbeauftragte bestellt werden, die im Arbeitsbereich dauerhaft gleiche oder vergleichbare Tätigkeiten wie die anderen Beschäftigten ausüben. Und die zudem die Kolleginnen oder Kollegen kennen und ihre Qualifikation, Kenntnisse und Erfahrungen einschätzen können.

5. Anzahl der Beschäftigten

Das letzte Kriterium folgt der Vorgabe des Gesetzgebers und betrifft die Zahl der Beschäftigten. Demnach orientiert sich die notwendige Zahl von Sicherheitsbeauftragten an der Ausdehnung des Arbeitsbereiches (und der Vielzahl von Beschäftigten), in dem die Sicherheitsbeauftragten noch alle Kolleginnen und Kollegen persönlich kennen sollten.

Um die Vorgaben der DGUV Vorschrift 1 zu erfüllen, müssen alle Kriterien gleichrangig beachtet und geprüft werden. So kann die Zahl der Sicherheitsbeauftragten betriebsbezogen festgelegt werden. Empfehlungen für eine Staffelung der Anzahl erfolgt auf der Grundlage bisheriger Erfahrungen durch den zuständigen Unfallversicherungsträger.

Weitere Neuerungen: Befähigung für Tätigkeiten und Bestellung von Ersthelferinnen und Ersthelfern

Bei den Regelungen zur Befähigung von Tätigkeiten (§ 7) wurde der Hinweis aufgenommen, dass Unternehmerinnen und Unternehmer die für bestimmte Tätigkeiten festgelegten Qualifizierungsanforderungen zu berücksichtigen haben. Die Regelung erlaubt es, zahlreiche Bestimmungen zur Befähigung von Fahrerinnen und Fahrern (zum Beispiel Gabelstapler) oder Bedienerinnen und Bedienern (Flurförderzeuge, Krane, Winden-, Hub- und Zug-

geräte) aufzufangen und damit eine Reihe von Unfallverhütungsvorschriften außer Kraft zu setzen.

Eine neue Regelung in der DGUV Vorschrift 1 betrifft darüber hinaus die Bestellung der Ersthelferinnen und Ersthelfer. So dürfen nun auch solche Personen eingesetzt werden, die bereits über eine sanitäts- oder rettungsdienstliche Ausbildung verfügen. Als Ersthelferinnen und Ersthelfer bestellt werden dürfen darüber hinaus Personen, die über eine abgeschlossene Ausbildung in einem Beruf des Gesundheitswesens verfügen. Zudem wurde festgehalten, dass auch solche Personen als fortgebildet gelten, die bei ihrer beruflichen oder ehrenamtlichen sanitäts- oder rettungsdienstlichen Tätigkeit regelmäßig Erste-Hilfe-Maßnahmen durchführen.

Arbeitsmedizinische Vorsorge nicht berücksichtigt

Ursprünglich zwar vorgesehen, finden sich in der DGUV Vorschrift 1 nun doch keine Regelungen zur arbeitsmedizinischen Vorsorge. Aus einfachem Grund: Mit der am 24. Dezember 2008 in Kraft getretenen „Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV)“ wurden bereits wesentliche Bestandteile der BGV A 4 sowie

GUV-V A 4 „Arbeitsmedizinische Vorsorge“ im staatlichen Recht geregelt, die diese somit nahezu überflüssig machten. Eine Ausnahme betraf bislang die Regelung der nachgehenden Vorsorge bei Tätigkeiten mit krebserzeugenden oder erbgutverändernden Stoffen sowie Maßnahmen bei beruflicher Strahlenexposition, die daher ursprünglich in den Entwurf der DGUV Vorschrift 1 aufgenommen werden sollten. Mit der am 31. Oktober 2013 in Kraft getretenen „Ersten Verordnung zur Änderung der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge“ wurde nun jedoch auch eine entsprechende Regelung in der ArbMedVV verankert (§ 5 Abs. 3 ArbMedVV). Somit liegen nunmehr endgültig die Voraussetzungen zur Außerkraftsetzung der BGV A 4 sowie der GUV-V A 4 vor.

Konkretisierung der DGUV Vorschrift 1

Zeitgleich mit dem Inkrafttreten der DGUV Vorschrift 1 erscheint eine neue DGUV Regel, die konkrete Erläuterungen zu den einzelnen Paragraphen der DGUV Vorschrift 1 enthält. Auch hier wurden zunächst in einem ersten Schritt die vorhandenen Regeln BGR A 1 und GUV-R A 1 zu einer Schrift zusammengefasst und anschließend in einem sehr intensiven Dis-

kussionsprozess in mehreren Stellungnahmeverfahren überarbeitet.

Weiteres Verfahren

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hat mit Schreiben vom 8. August 2013 im Benehmen mit den Ländern die Voreingehmigung der (Muster) DGUV Vorschrift 1 ohne weitere inhaltliche Änderungen erteilt. Die Vorschrift 1 wird nun auf Grundlage der von der Mitgliederversammlung der DGUV beschlossenen Muster-Fassung von den einzelnen Berufsgenossenschaften und Unfallkassen in Kraft gesetzt. Die DGUV Vorschrift 1 würde damit die zweite gemeinsame Unfallverhütungsvorschrift für die gewerblichen Berufsgenossenschaften und die Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand bilden. Zeitgleich mit Inkrafttreten der DGUV Vorschrift 1 könnten die BGV A 1 und die GUV-V A 1 außer Kraft treten. Mit der zugehörigen DGUV Regel könnten zudem die BGR A 1 und die GUV-R A 1 entfallen. Ebenso können vor dem Hintergrund der Regelungen in der ArbMedVV die BGV A 4 sowie die GUV-V A 4 außer Kraft treten – ganz im Sinne eines schlanken Vorschriften- und Regelwerkes. ●



Foto: fotolia.de/Kzenon

Die DGUV Vorschrift 1 legt künftig flexibel die Zahl der Sicherheitsbeauftragten in einem Unternehmen fest.

AKTUELLE ERGEBNISSE DER SIFA-LANGZEITSTUDIE

MENSCHENGERECHTE ARBEITSGESTALTUNG NUTZT DEM BETRIEB

Die Ergebnisse der Sifa-Langzeitstudie liegen vor. In diesem Artikel werden die Schwerpunkte des betrieblichen Nutzens aus Sicht der Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Führungskräfte, die Erhöhung der Wirksamkeit durch direkte Kooperation mit den Führungskräften und die Kooperation mit betrieblichen und überbetrieblichen Kooperationspartnern dargestellt.

Kann man betrieblichen Nutzen durch Arbeitsschutz erzielen?

Der betriebliche Nutzen von Arbeitsschutzmaßnahmen wird häufig kritisch gesehen und mit Aussagen wie: „Arbeitsschutz kostet nur Geld und bringt nichts“ oder: „Der ganze Aufwand für menschengerechte Arbeitsgestaltung ist übertrieben und lohnt sich nicht“ oder der Frage: „Welchen Nutzen hat denn schon der Betrieb von dem ganzen Aufwand?“ hinterfragt. Weil diese Sichtweisen immer noch weit verbreitet sind, aber gleichzeitig nur wenige aussagekräftige Daten existieren, sind wir diesen – und natürlich auch vielen anderen Argumenten in der Sifa-Langzeitstudie nachgegangen und haben sowohl die Fachkräfte für Arbeitssicherheit (Sifa), vor allem aber auch ihre Geschäftsführungen aus mehreren hundert Unternehmen nach dem Zusammenhang von menschengerechter Arbeitsgestaltung und betrieblichem Nutzen befragt. In diesem Zusammenhang wurde ebenso erforscht, ob denn eine aktive Sicherheitskultur als nützlich oder als betrieblich-wirtschaftlich schädlich wahrgenommen wird.

Die Ergebnisse sprechen ganz eindeutig eine andere Sprache als die häufig unreflektiert geäußerten Parolen (Tabelle 1).

Während der Zusammenhang zwischen der Sicherheitskultur und dem betrieblichen Nutzen von den Sifas, ebenso wie die Verbindung zur menschengerechten Arbeitsgestaltung, wie erwartet, als hoch eingeschätzt wurde, ergibt sich das überraschende Ergebnis, dass die Führungskräfte diese Zusammenhänge noch deutlicher darstellten! Die Sicherheitskultur zeigt in der Wahrnehmung der Führungskräfte einen deutlichen Zusammenhang mit dem betrieblichen Nutzen, die Korrelationen bewegen sich hier zwischen 0,55-0,58. Noch stärker wird der Zusammenhang zwischen dem betrieblichen Nutzen und der menschengerechten Arbeitsgestaltung gesehen. Mit Werten von 0,73 bzw. 0,79 liegen die Einschätzungen am oberen Ende der Wirkungszusammenhänge. Zur Erläuterung: Korrelationen sind Kennzahlen für den Zusammenhang von Merkmalen und bewegen sich zwischen -1 und +1. Die hier ermittelten Koeffizienten stehen daher für hohe bis sehr hohe Zusammenhänge.

Damit ist an dieser Stelle die Aussage der Führungskräfte klar: Je höher die menschengerechte Arbeitsgestaltung und die Sicherheitskultur, desto höher ist der betriebliche Nutzen!

Daraus kann gefolgert werden, dass man mit einer klaren Darstellung des betrieblichen Nutzens der Sicherheitsarbeit und der menschengerechten Arbeitsgestaltung also sehr wohl bei Führungskräften punkten kann! Den Arbeitsschutz nicht als Selbstzweck, sondern als Betriebsgewinn zu erfassen und zu präsentieren, ist also ein vielversprechendes Erfolgsrezept.

Hat der Zugang zur Geschäftsführung eine Bedeutung für die Wirksamkeit der Sifa?

Eine entscheidende Voraussetzung dafür, die eigene Arbeit und deren Resultate zu kommunizieren oder auch nur zu initiieren, ist jedoch, dass man als Sifa überhaupt die Chance dazu bekommt. Daher war eine weitere Überraschung der Studie, dass etwa 30 Prozent der Sifas nach eigenen Angaben, keinerlei Zugang zur Geschäftsführung haben und dies weder aus eigenen Anfragen heraus, noch zu bestimmten Anlässen wie dem ASA oder gar regelmäßig! Auch wenn das Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit (ASiG) es anders vorsieht, besteht hier ein enormer Nachholbedarf, der insbesondere auch der Unterstützung der Unfallversicherungsträger und Aufsichtsbehörden bedarf. Warum dieser Zugang so wichtig ist, wurde in einer der nächsten Forschungsfragen beantwortet, mit denen wir uns beschäftigten. Wir haben die vier empirisch ermittelten Wirksamkeitsfelder der Arbeit von Sifas danach analysiert, welche Effekte sich für die unterschiedlichen Zugangshäufigkeiten in der Wirksamkeitsleistung der Sifas ergeben. Die Resultate der fünfstufigen Zugangsabfrage mit Hinblick auf die erreichten Wirksamkeiten sind eindeutig. Abbildung 1 zeigt,

Autoren:

Werner Hamacher (Systemkonzept)
Katrin Höhn (TU Dresden)
Thomas Köhler (TU Dresden)
Sebastian Riebe (Systemkonzept)
Tobias Ruttke (Friedrich-Schiller-Universität Jena)
Martin Schmauder (TU Dresden)
Gerhard Strothotte (DGUV)
Rüdiger Trimpop (Friedrich-Schiller-Universität Jena)

Geschäftsführung/ Führungskräfte		Betrieblicher Nutzen Befragung 1	Befragung 2
Arbeitsschutzorganisation und -kultur	Befragung 1	.58 (N = 249)	
	Befragung 2		.55 (N = 167)
Menschengerechte Arbeitsgestaltung	Befragung 1	.73 (N = 250)	
	Befragung 2		.79 (N = 167)

Tabelle 1: Zusammenhang zwischen Sicherheitskultur, Menschengerechter Arbeitsgestaltung und betrieblichem Nutzen

dass die Sifas, die keinen Zugang haben (oberster Balken), in allen Wirksamkeitsfaktoren am schlechtesten abschneiden, gleichzeitig mit zunehmendem Zugang diese Wirksamkeit aber hoch signifikant zunimmt. Wer regelmäßigen Zugang hat, genießt die höchsten Ausprägungen in der Wirksamkeit!

Einschränkend muss allerdings festgestellt werden, dass die Ausprägungen auf der fünfstufigen Skala offensichtlich auch bei den wirksameren Sifas nicht ausgeschöpft werden. Unabhängig von den Zugängen zeigten die Wirksamkeitseinschätzungen in der gesamten Stichprobe über alle drei Phasen zum Teil deutlichen Optimierungsbedarf. Am schwächsten ausgeprägt ist dabei der Faktor der menschengerechten Arbeitsgestaltung, bei den Tätigkeitsfeldern liegen die nicht genutzten Potenziale vor allem bei den personalorientierten Maßnahmen. Arbeit ist dem Menschen gemäß zu gestalten – das heißt entsprechend sei-

nen physischen, psychischen und sozialen Voraussetzungen (siehe auch DIN EN ISO Norm 26800 2011-11).

Die Detailanalyse zeigt, dass Themen wie psychische Belastungen, Gesundheitsförderung, Verbesserung der Arbeitsbedingungen für Behinderte und Ältere, Stressreduktion zur Vereinbarkeit von Arbeit und Familie nur kaum intensiv bearbeitet werden. Die Wirksamkeit ist eher kaum erkennbar, während sie bei physischen Belastungen mittelmäßig ausgeprägt ist.

Wer kümmert sich wie wirksam um psychologische Faktoren und Stress?

Eine erhebliche Brisanz erreichen die geringen Ausprägungen der menschengerechten Arbeitsgestaltung und der personalorientierten Arbeitssystemgestaltung vor dem Hintergrund der zunehmenden Bedeutung psychischer Fehlbeanspruchungen (Stress) als Einflussfaktoren auf Fehlerhäufigkeiten, Störungen und Aus-

fallzeiten, aber auch in der nachgewiesenen Bedeutung der psychologischen Faktoren für muskuläre Erkrankungen und bei betrieblichen Verkehrsunfällen durch Ablenkung und Stress.

Wir waren daher daran interessiert zu erfahren, wie wirksam sich die unterschiedlichen Akteurgruppen in diesem Bereich selbst einschätzen und wie sie die anderen Aktiven sehen. Hier zeigten sich folgende Ergebnisse: Die Fachkräfte für Arbeitssicherheit schätzen ihre eigene Wirksamkeit mit einem Mittelwert von 2,4 auf der 5-poligen Skala klar als sehr niedrig ein (Abbildung 3). Die Betriebsärzte schätzen die Kompetenz der Sifas mit 2,7 zwar geringfügig höher ein, sehen sich aber selbst mit 2,8 ebenfalls im unteren Bereich der Skala. Beide Akteurgruppen sind sich damit einig, hier die geringsten Tätigkeiten und Wirksamkeiten auf einem leider nur unterdurchschnittlichen Niveau zu entwickeln.

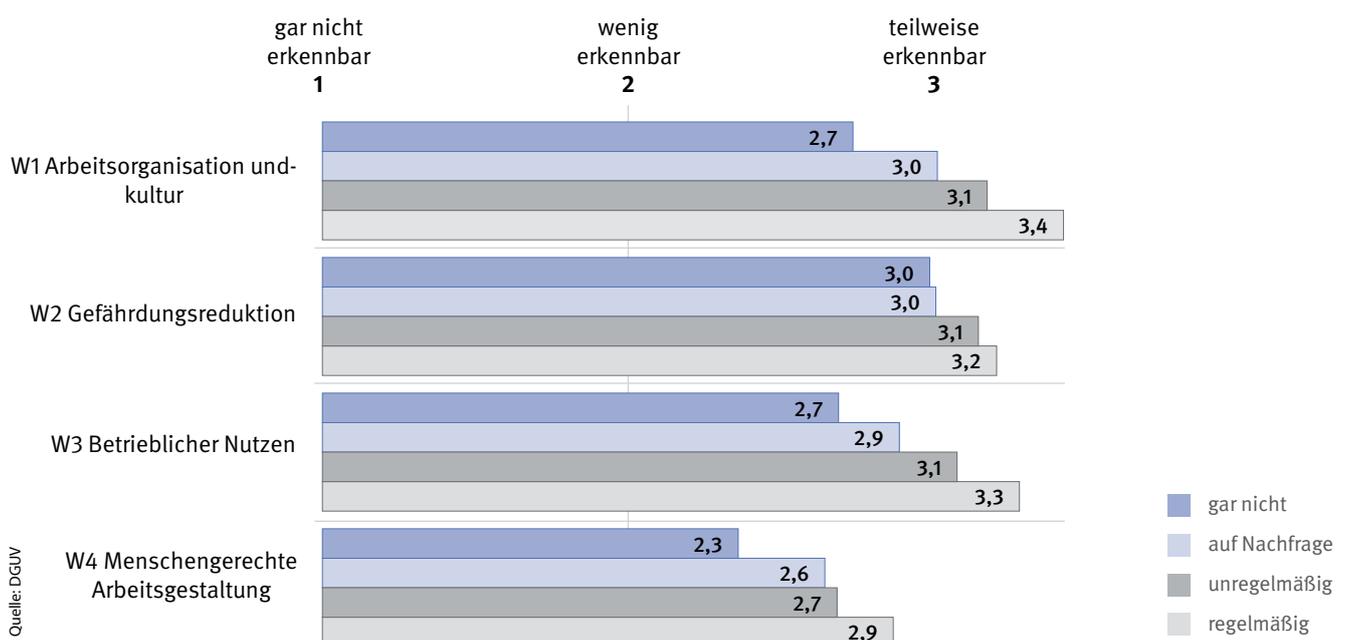


Abbildung 1: Zunehmende Wirksamkeit der Sifa mit zunehmendem Zugang zur Geschäftsleitung

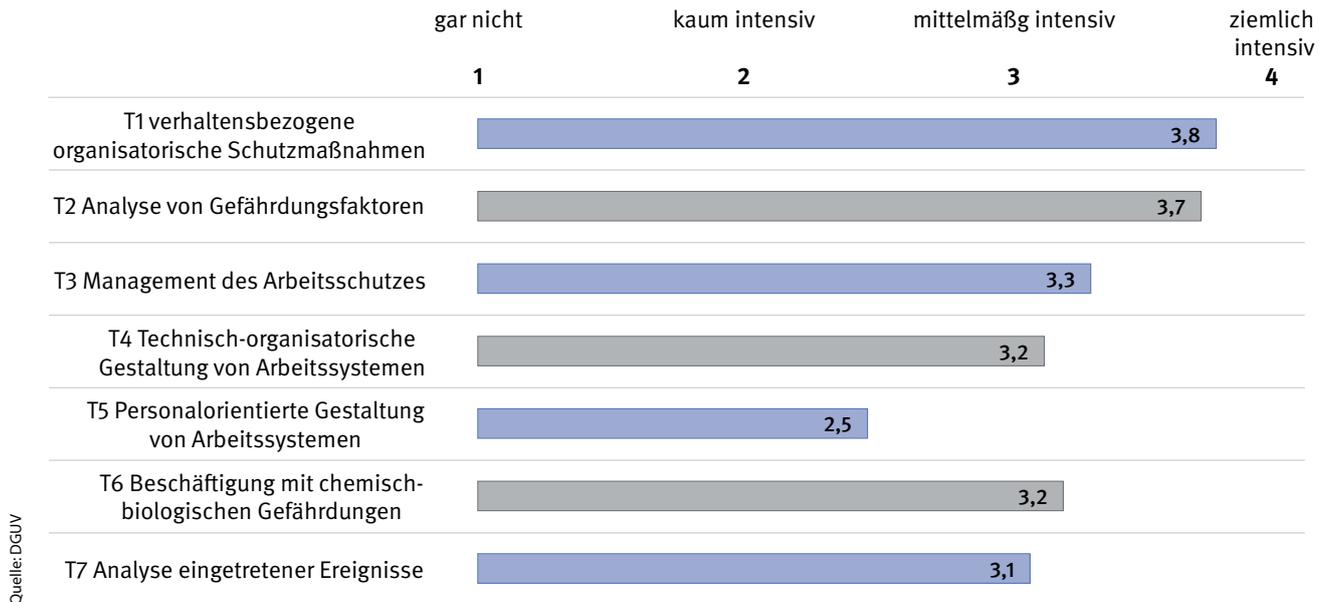


Abbildung 2: Tätigkeitsfaktoren, gemittelt über die Erhebungen (Intensität des Tätigwerdens von Sifas)

Das bedeutet: Bei den psychologischen Faktoren muss, insbesondere vor dem Hintergrund der aktuellen Entwicklungen, dringend nachgesteuert werden! Für schnelle und effektive Maßnahmen ist ein kombiniertes Vorgehen aus Weiterbildungen und durch Ergänzungen von Fachkompetenz aus Disziplinen, die dem Thema ausbildungsbedingt näherstehen, wie zum Beispiel Arbeitspsychologen, unbedingt notwendig. Die Wichtigkeit der Kombination aus fachlicher Weiterbildung und disziplinübergreifender Kooperation wird nochmals bei den immer aktueller werdenden Themen wie Gesundheitsförderung oder demographischem Wandel verdeutlicht. Moderner Arbeits-

schutz benötigt viele Kompetenzen und sollte, optimalerweise, von technischen, organisationalen, medizinischen, psychologischen, gesundheitswissenschaftlichen und anderen Inhalten gleichermaßen profitieren.

Mit wem kann man als Fachkraft für Arbeitssicherheit gut kooperieren?

Um den wirksamkeitsentscheidenden Bereich der Kooperation weiter aufzuhellen, haben wir weiterhin danach gefragt, mit welchen Partnern die Kooperationen erfolgreich verlaufen, wenn sie denn stattfinden (Abbildung 4). Aus Sicht der Sifas verläuft die Zusammenarbeit mit den Betriebsärzten gut, wenn sie denn stattfinden.

det. dies wird von beiden Seiten bestätigt. Allerdings muss einschränkend festgehalten werden, dass eine relevante Anzahl von Fachkräften angibt, nicht kooperieren zu können, und bei mehr als zwei Drittel die Initiative alleine von der Sifa ausgeht. Hier sind sicherlich im Zuge der Umsetzung der DGUV Vorschrift 2 neue Impulse und Veränderungen zu erwarten.

Als sehr positiv wird auch die Zusammenarbeit mit den Unfallversicherungsträgern wahrgenommen, etwas weniger gut mit den staatlichen Aufsichtsbehörden und sehr schlecht mit den Krankenkassen. Offensichtlich sind hier die betrieblichen Verbindungen zwischen Akteuren der Ge-

Wie wirksam konnten die psychischen Gefährdungen durch Ihre Tätigkeit / Tätigkeit der Sifa reduziert werden? (Selbsteinschätzungen Sifa und Betriebsarzt / Fremdbeurteilung durch BA)

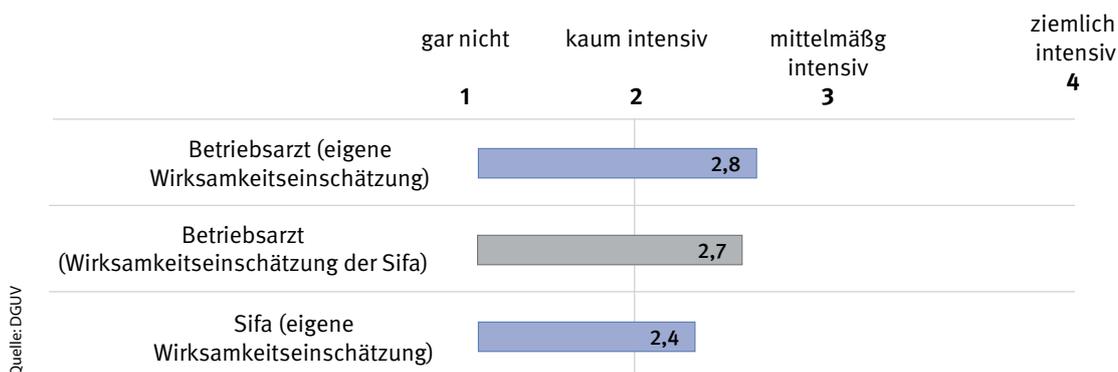


Abbildung 3: Wirksamkeitseinschätzung von Sifas und Betriebsärzten zu psychischen Gefährdungen

sundheitsförderung und des Arbeitsschutzes noch deutlich optimierbar. Oftmals gehen Gesundheitsförderungsaktivitäten im Unternehmen über den Bereich Personal. Der betriebliche Arbeitsschutz ist jedoch eher bei der Produktion angesiedelt. Vielleicht sollten Modelle aus solchen Unternehmen genutzt werden, bei denen alles zum Thema Sicherheit und Gesundheit gemeinsam koordiniert wird, um solche Kooperationsverluste zu reduzieren.

Wer ist denn nun die beste Fachkraft für Arbeitssicherheit?

Die Studienergebnisse zeigen, dass die Wirksamkeitsleistungen einer Sifa nicht ausschließlich an der anteiligen Arbeitszeit, der Betriebsgröße oder der Betreuungsform festzumachen sind. Interessanterweise zeigten sich außerordentlich wirksame Sifas bei den Teilzeitkräften genauso wie bei Vollzeit und in kleinen ebenso wie in großen Betrieben. Dies gilt auch für die etwa 30 Prozent der kaum bis gar nicht wirksamen Sifas.

Ein weiteres, vor dem Hintergrund der Neukonzeption der Sifa-Ausbildung immer wieder nachgefragtes Thema ist die Frage, ob es unterschiedliche Ausbildungen und Einsatzbereiche und Wirksamkeiten für Ingenieure, Meister und Tech-

niker geben sollte, die alle unter den 2.000 beteiligten Sifas repräsentativ vertreten sind. Die klare Antwort lautet, dass die Sicherheitsingenieure nach unseren Ergebnissen zwar stärker in Arbeitsschutzmanagementsysteme involviert sind, aber in allen anderen Tätigkeits- und Wirksamkeitsfaktoren kein signifikanter Unterschied festzustellen ist. Daher lautet das klare Fazit an dieser Stelle: Mit einer guten Ausbildung, entsprechenden Rahmenbedingungen und den personalen Kompetenzen können alle Berufsgruppen eine vergleichbare Wirksamkeit entfalten! Unterschiedliche Ausbildungstypen lohnen sich nicht!

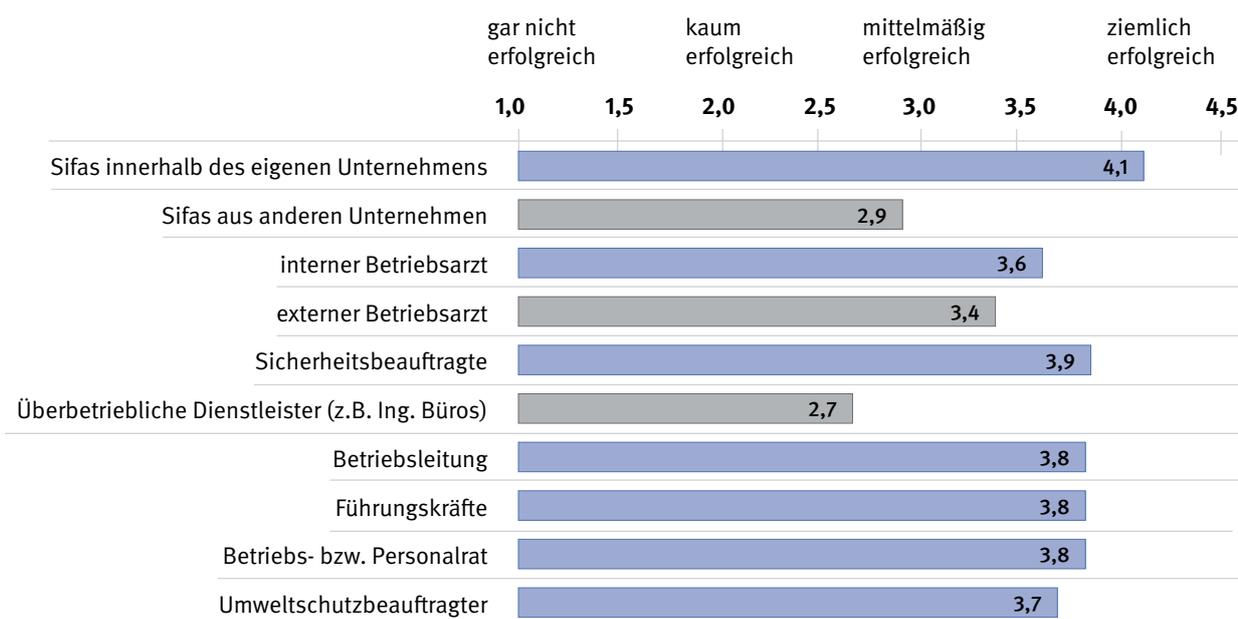
Abschließend soll noch erwähnt werden, dass es eine Fülle weiterer Ergebnisse zu berichten gibt, die Sie in den 865 Seiten des Abschlussberichts nachlesen können: So zum Beispiel ein Wirkungsmodell, das Ihnen zeigen kann, welche Maßnahmen wann wirksam sind und wann nicht, wie sich die Wirtschaftskrise auf die Tätigkeiten und Wirksamkeiten ausgewirkt hat, oder welche branchenspezifischen Unterschiede auftreten.

Sie finden die Studie unter: www.sifalangzeitstudie.de/downloads oder in DGUV Reports: 05/2009; 2/2010; 3/2013. ●

Informationen:

Die Sifa-Langzeitstudie wurde von der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) in Auftrag gegeben und untersuchte in einem interdisziplinären Forscherteam von 2004 bis 2012 die Tätigkeitsbereiche und die Wirksamkeitsleistungen von Fachkräften für Arbeitssicherheit (SIFAS). Durch ein Längsschnittdesign wurden sowohl etwa 2.000 Sifas als auch ihre Kooperationspartner (Geschäftsführer, Betriebsärzte und Betriebsräte) aus 400 Unternehmen in mehreren Befragungswellen mit mehr als 400 Fragen in einem Online-Verfahren befragt. Somit wurde repräsentativ für alle Sifas nach der derzeitigen Ausbildungsform die Entwicklung von Tätigkeitsschwerpunkten, Effektivität, persönlichen Kompetenzen, Motiven und Arbeitsweisen, aber auch von Einflüssen aus den betrieblichen und überbetrieblichen Rahmenbedingungen analysiert. Aus den Studienergebnissen wurde ein Wirkungsmodell abgeleitet, das Vorhersagen über wirksame und unwirksame Maßnahmen zur Verbesserung der Tätigkeit und Wirksamkeit von Fachkräften für Arbeitssicherheit branchenspezifisch und zielgruppenspezifisch vorhersagen kann.

Weitere Ergebnisse sind unter www.sifalangzeitstudie.de/downloads abrufbar.



Quelle: DGUV

Abbildung 4: Erfolgseinschätzung der Kooperation der Sifas mit anderen Akteuren im Arbeitsschutz

NEUORGANISATION DER BUNDESUNMITTELBAREN UNFALLKASSEN

WAS LANGE WÄHRT, WIRD ENDLICH GUT?

Das Gesetz zur Neuorganisation der bundesunmittelbaren Unfallkassen, zur Änderung des Sozialgerichtsgesetzes und zur Änderung anderer Gesetze (BUK-Neuorganisationsgesetz – BUK-NOG) vom 19. Oktober 2013 hat einen langen und sperrigen Titel. Diese Attribute beschreiben zugleich den Werdegang des Gesetzes, der von einigen Irritationen gekennzeichnet war. Der gesetzlichen Unfallversicherung eröffnet das BUK-NOG neue Möglichkeiten, die so bislang nicht bestanden. Der inhaltliche Schwerpunkt des Artikels liegt im Versicherungsrecht. Ausführungen zu Fragen der Prävention bleiben einem gesonderten Artikel vorbehalten.

Vorgeschichte

Fast ein ganzes Jahr lag zwischen dem ersten Referentenentwurf und der Verkündung des BUK-NOG im Bundesgesetzblatt^[1]. Nicht wenig, bedenkt man den gesetzgeberischen Ansatz. Wie der Name schon sagt, sollten vor allem die Fusionen der bundesunmittelbaren Unfallkassen auf den Weg gebracht werden. Und in dieser Frage gab es auch weitgehende Einigkeit im Gesetzgebungsverfahren. Aber der Annex „und zur Änderung anderer Gesetze“ hatte es dann doch noch in sich.

Im Frühsommer 2013 stand das Vorhaben sogar für kurze Zeit zur Disposition. Die Ausgestaltung der Betriebsprüfungen der Deutschen Rentenversicherung für die Künstlersozialversicherung wurde plötzlich zum Stolperstein. Weitere Verzögerungen hätten dazu führen können, dass das Gesetz nicht mehr vor den Bundestagswahlen am 22. September 2013 die Zustimmung von Bundestag und Bundesrat erfährt. Zusätzlich sorgten Forderungen nach weiteren Regelungsgegenständen für Unruhe. So sollte die Aufnahme zusätzlicher rentenrechtlicher Vorschriften Vorbedingung für die Zustimmung zum Gesetz sein.

Die entscheidende Wendung zum Guten gelang sprichwörtlich erst um fünf vor zwölf. Der Bundestag stimmte dem Gesetz-

entwurf der Bundesregierung^[2] mit den vom Bundestagsausschuss für Arbeit und Soziales vorgeschlagenen Änderungen^[3] am 27. Juni 2013 zu. Der Bundesrat folgte dem am 20. September 2013^[4]. Hat sich die Zitterpartie letztendlich gelohnt?

Aus der Sicht der gesetzlichen Unfallversicherung wird man dies wohl eindeutig bejahen können. Für diese Einschätzung sind vornehmlich zwei Punkte anzuführen.

Fusionskatalysator

So schafft das Gesetz den rechtlichen Rahmen für die Verringerung der Zahl der bundesunmittelbaren Unfallkassen von drei auf eine. In § 224 des Siebten Buches Sozialgesetzbuch (SGB VII) war eine darauf gerichtete „Selbstverpflichtung“ des Bundes bereits seit dem 4. November 2008 enthalten. Diese Vorschrift war im Zuge des Gesetzes zur Modernisierung der gesetzlichen Unfallversicherung (UVMG) vom 30. Oktober 2008^[5] eingefügt worden. Die im selben Zusammenhang vorgeschriebenen Fusionen der gewerblichen Berufsgenossenschaften wurden demgegenüber bereits am 1. Januar 2011 erfüllt.

Die gewerblichen Berufsgenossenschaften konnten ihre Fusionen auf der Grundlage des geltenden Rechts durchführen. Ein Rechtsrahmen für die Zusammenschlüsse

der bundesunmittelbaren Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand wird erst durch das BUK-NOG geschaffen. Mit den Fusionen selbst wird Neuland betreten.

Bei der Vereinigung der Unfallkasse des Bundes mit der Eisenbahn-Unfallkasse zur Unfallkasse Bund und Bahn handelt es sich um einen Zusammenschluss zwischen einer „klassischen“ und einer überwiegend „gewerblich“ geprägten Unfallkasse. Ungeachtet der damit verbundenen Unterschiede haben sich die Selbstverwaltungen beider Träger frühzeitig um eine Fusion bemüht und die dazu aus ihrer Sicht notwendigen wie sinnvollen rechtlichen Schritte und Regelungen beschrieben. Diese Vorarbeiten hat der Gesetzgeber des BUK-NOG nunmehr in weiten Teilen aufgegriffen. Der neue Träger entsteht zum 1. Januar 2015.

Einen Schritt weiter gehen die Unfallkasse Post und Telekom und die Berufsgenossenschaft für Transport und Verkehrswirtschaft. Erstmals überhaupt kommt es zu einem Zusammenschluss eines Unfallversicherungsträgers der öffentlichen Hand mit einer gewerblichen Berufsgenossenschaft. Natürlich erleichtert der Umstand, dass die Unfallkasse ebenfalls „gewerblich“ Charakter aufweist, das Zusammenwachsen. Gleichwohl haben die Selbstverwaltungsorgane beider Träger erhebliche Vorarbeiten leisten müssen, um ein schlüssiges Konzept für die am 1. Januar 2016 entstehende Berufsgenossenschaft Verkehrswirtschaft Post-Logistik Telekommunikation zu erarbeiten. Hierbei ist es auch gelungen, einen sukzessiven Einstieg der Mitglieder der bisherigen Unfallkasse in das System der Lastenverteilung unter den gewerblichen Berufsgenossenschaften zu beschreiben (vgl. § 220 Abs. 4 n.F.^[6]). Dass sich die Mühe gelohnt hat, lässt sich schon

Autor:



Michael Quabach

Leiter des Bereichs Versicherungsrecht der DGUV
E-Mail: michael.quabach@dguv.de



an der weitgehenden Übernahme des Konzepts durch das BUK-NOG ablesen.

Wie die Erfahrungen der (jüngeren) Vergangenheit zeigen, stellt der rechtliche Vollzug von Fusionen nicht zugleich deren Abschluss dar. In tatsächlicher Hinsicht sind noch viele Dinge zu bewegen, bevor das Neue zum Gewohnten wird. Auf diesen Weg gilt es die Versicherten, die Sozialpartner in der Selbstverwaltung und nicht zuletzt die Beschäftigten mitzunehmen. Die Voraussetzungen hierfür sind nun in beiden Fusionskonstellationen geschaffen.

Betriebsprüfungen

Mit der Beschränkung der Prüfberechtigung der Träger der Deutschen Rentenversicherung und der Wiedereinführung eines begrenzten eigenen Prüfungsrechts der Unfallversicherungsträger gegenüber den Unternehmen sind wichtige Ergänzungen in das Gesetz aufgenommen worden.

Der Gesetzgeber hatte den Trägern der Deutschen Rentenversicherung mit dem Zweiten Gesetz zum Abbau bürokratischer Hemmnisse insbesondere in der mittelständischen Wirtschaft vom 7. September 2007^[7] die Betriebsprüfungen der Unfallversicherung übertragen.

Aufgrund der unterschiedlichen Prüfansätze von Unfall- und Rentenversicherung führte dies in einzelnen Punkten zu Verzerrungen. Das BUK-NOG beseitigt zwei wesentliche Konstellationen, die von den Unfallversicherungsträgern bislang als unbefriedigend empfunden werden.

So werden die Prüfungen bei Kleinunternehmen künftig auf Stichproben beschränkt. Auf diese Weise werden rund zweieinhalb Millionen Unternehmen von verwaltungsaufwändigen Betriebsprüfungen befreit. Dabei handelt es sich um Prüfungen, deren Erträge erwiesenermaßen in keinem angemessenen Verhältnis zu den Kosten stehen. Damit werden die Unternehmen gleich doppelt entlastet. Einerseits entfällt deren Aufwand bei der Durchführung der Prüfungen. Zum anderen verringern sich die Prüfkosten der Verwaltung, welche letztlich auch von den Unternehmen getragen werden müssen.

Überdies ist die Unfallversicherung nunmehr wieder befugt, eigene und eigenständige Betriebsprüfungen vorzunehmen. Dies ist möglich, wenn Anhaltspunkte dafür vorliegen, dass der Unternehmer beitragspflichtige Arbeitsentgelte nicht oder nicht zur richtigen Gefahrklasse gemeldet hat (§ 166 Abs. 2 SGB VII n.F.^[8]). Auf diese Weise werden mögliche Prüfungslücken geschlossen. Diese können entstehen, da die Rentenversicherung die Betriebe in einem festen Vier-Jahres-Rhythmus prüft und individuelle Verdachtsprüfungen mit einem erheblichen organisatorischen und zeitlichen Aufwand verbunden sind. Hier kommt den Unfallversicherungsträgern ihre Unternehmensnähe zugute. Auch verfügen die gewerblichen Berufsgenossenschaften über das erforderliche Know-how, um falsche Zuordnungen von Entgelten zu den Gefahrklassen zu entdecken. Die so geschaffene Eingriffsmöglichkeit ist aber kein Selbstzweck. Sie dient letztlich

allein der Beitragsgerechtigkeit. Denn tatsächliche Beitragsausfälle sind der Unfallversicherung fremd. Die nicht gezahlten Beiträge einzelner Unternehmen werden wegen des Umlageprinzips von den übrigen, beitragshehrlichen Unternehmen mitgetragen. Letztere müssen deshalb besser geschützt werden – das BUK-NOG leistet hierzu einen wichtigen Beitrag.

Fazit

Was lange währt, wird endlich gut. Diese – nicht immer zutreffende – Lebensweisheit hat sich im Falle des BUK-NOG für die gesetzliche Unfallversicherung bestätigt. Das Gesetz stellt zugegebenermaßen kein umfassendes Reformwerk dar. Aber hiervon gab es ja in den letzten Jahren genügend. Und beileibe nicht nur erquickliche. So kann man dieses Gesetz nüchtern als Lückenschluss betrachten – nicht mehr, aber auch nicht weniger. Und manchmal ist ja weniger mehr. ●

Fußnoten:

- [1] BGBl. I 2013 vom 24. Oktober 2013, Seite 3836-3853
- [2] BT-Drs. 17/12297 vom 5. Februar 2013
- [3] BT-Drs. 17/13808 vom 6. Juni 2013
- [4] BR-Drs. 634/13(B) vom 20. September 2013
- [5] BGBl. I 2008 vom 4. November 2008, Seite 2130-2148
- [6] Vgl. Artikel 6 Nr. 8 BUK-NOG
- [7] BGBl. I 2007 vom 13. September 2007, Seite 2246-2262
- [8] Vgl. Artikel 5 Nr. 12 BUK-NOG

NEUORGANISATION DER BUNDESUNMITTELBAREN UNFALLKASSEN

ÄNDERUNGEN IM ARBEITSSCHUTZGESETZ

Das Gesetz zur Neuorganisation der bundesunmittelbaren Unfallkassen, zur Änderung des Sozialgerichtsgesetzes und zur Änderung anderer Gesetze wirkt sich auch auf das Arbeitsschutzgesetz aus. Dieser Artikel nennt die wichtigsten Änderungen.

Bei dem Gesetz zur Neuorganisation der bundesunmittelbaren Unfallkassen, zur Änderung des Sozialgerichtsgesetzes und zur Änderung anderer Gesetze (BUK-Neuorganisationsgesetz – BUK-NOG) vom 19.10.2013 handelt es sich um ein Artikelgesetz, welches aus 17 Artikeln besteht. Im Artikel 8 des BUK-NOG werden die Änderungen im Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) beschrieben.

Thema Gesundheit

Die Neufassung von § 4 Arbeitsschutzgesetz Allgemeine Grundsätze stellt klar, dass der Gesundheitsbegriff unteilbar ist und sowohl die physische als auch die psychische Gesundheit einschließlich der Wechselwirkungen umfasst. In der konsolidierten Fassung lautet der § 4 Nr. 1: „Die Arbeit ist so zu gestalten, dass eine Gefährdung für das Leben sowie die physische und die psychische Gesundheit möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst gering gehalten wird.“

Die Änderung des § 5 Abs. 3 ArbSchG (Nr. 6 „psychische Belastungen bei der Arbeit“ wurde angefügt) dient der Klarstellung hinsichtlich der Gefährdungsfaktoren, die vom Arbeitgeber bei der Gefähr-

dungsbeurteilung berücksichtigt werden müssen. Die Anpassung zielt darauf ab, das Bewusstsein der Arbeitgeber für psychische Belastungen bei der Arbeit zu schärfen, die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung in der Praxis weiter zu steigern und dabei das Augenmerk vor allem auch auf die Berücksichtigung von psychischen Belastungen zu richten. Durch die Formulierung „bei der Arbeit“ wird deutlich gemacht, dass die Klarstellung nicht bezweckt, den Gesundheitszustand der Beschäftigten generell im Hinblick auf alle Lebensumstände zu verbessern.

Schutzmaßnahmen werden dem Arbeitgeber nur abverlangt, wenn Gefährdungen für die physische oder die psychische Gesundheit der Beschäftigten kausal durch die Arbeit hervorgerufen werden. Stress bei der Arbeit ist in den vergangenen Jahren zunehmend ins Blickfeld des Arbeitsschutzes gerückt. Diese gesetzliche Präzisierung wird das Thema zusätzlich befördern. Berufsgenossenschaften und Unfallkassen haben hierzu bereits seit einiger Zeit ihre Beratungsangebote erweitert. Der Schutz der Gesundheit bei arbeitsbedingter psychischer Belastung ist außerdem ein Ziel

der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) von Bund, Ländern und gesetzlicher Unfallversicherung.

In der geänderten Fassung des ArbSchG lautet der § 5 Abs. 3:

„Eine Gefährdung kann sich insbesondere ergeben durch

1. die Gestaltung und die Einrichtung der Arbeitsstätte und des Arbeitsplatzes,
2. physikalische, chemische und biologische Einwirkungen,
3. die Gestaltung, die Auswahl und den Einsatz von Arbeitsmitteln, insbesondere von Arbeitsstoffen, Maschinen, Geräten und Anlagen sowie den Umgang damit,
4. die Gestaltung von Arbeits- und Fertigungsverfahren, Arbeitsabläufen und Arbeitszeit und deren Zusammenwirken,
5. unzureichende Qualifikation und Unterweisung der Beschäftigten,
6. psychische Belastungen bei der Arbeit.“

Autor:



Foto: DGUV

Dr. Frank Bell

Leiter des Referats „Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes“ der Abteilung Sicherheit und Gesundheit der DGUV
E-Mail: frank.bell@dguv.de

Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung

Die Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung nach Arbeitsschutzgesetz ist nach der Gesetzesänderung nun bereits ab dem ersten Beschäftigten verpflichtend. Das ist eine große Herausforderung für Kleinunternehmer. Hier gilt es, Un-



Foto: fotolade/davis

ternehmen durch möglichst praxisgerechte Lösungen für die Dokumentation zu unterstützen. Im Blick muss stets das eigentliche Ziel bleiben, Gefährdungen systematisch zu erkennen, zu bewerten und effektive Maßnahmen für die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten umzusetzen. Das muss mit minimalem bürokratischem Aufwand einhergehen. Die Pflicht zur Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung ergibt sich aus der Richtlinie 89/391/EWG über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit.

Verantwortliche Personen

In § 13 Abs. 1 Nr. 5 ArbSchG ist das Wort „beauftragte“ durch das Wort „verpflichtete“ ersetzt worden.

Die Änderung stellt klar, dass gegen jede Person, die Arbeitsschutzpflichten wahrzunehmen hat, eine Anordnung zur Durchsetzung dieser Pflichten ergehen kann –

auch dann, wenn diese Person (abweichend von § 2 Abs. 3 ArbSchG) zwar Unternehmer ist, aber keine Beschäftigten hat. Gemäß § 13 Abs. 1 Nr. 5 2. Alternative muss die Verpflichtung aus einer Rechtsverordnung im Sinne der §§ 18, 19 ArbSchG resultieren. Damit schließt die Neufassung des § 13 Abs. 2 Nr. 5 eine Lücke. So können die Aufsichtsbehörden Anordnungen zur Durchsetzung von Arbeitsschutzpflichten zum Beispiel gemäß § 4 der Verordnung über Sicherheit und Gesundheitsschutz auf Baustellen (BaustellV) gegenüber dem Bauherrn oder nach § 6 Verordnung über Sicherheit und Gesundheitsschutz auf Baustellen (BaustellV) gegenüber Unternehmern ohne Beschäftigte durchsetzen. Die Unfallverhütungsvorschrift „Grundsätze der Prävention“ (BGV/GUV-V A1, künftig DGUV Vorschrift 1) nimmt wie bisher die nun geänderten §§ 4 und 5 des Arbeitsschutzgesetzes direkt in Bezug, wenn es um die allgemeinen Grundsätze für erforderliche Maßnahmen der Prävention sowie die Gefährdungsbeurteilung geht. ●

In der konsolidierten Fassung lautet § 13 Abs.1 Nr. 5 ArbSchG:

§ 13 Verantwortliche Personen

(1) Verantwortlich für die Erfüllung der sich aus diesem Abschnitt ergebenden Pflichten sind neben dem Arbeitgeber

1. sein gesetzlicher Vertreter,
 2. das vertretungsberechtigte Organ einer juristischen Person,
 3. der vertretungsberechtigte Gesellschafter einer Personenhandels-gesellschaft,
 4. Personen, die mit der Leitung eines Unternehmens oder eines Betriebes beauftragt sind, im Rahmen der ihnen übertragenen Aufgaben und Befugnisse,
 5. sonstige nach Absatz 2 oder nach einer auf Grund dieses Gesetzes erlassenen Rechtsverordnung oder nach einer Unfallverhütungsvorschrift verpflichtete Personen im Rahmen ihrer Aufgaben und Befugnisse.
- (2) Der Arbeitgeber kann zuverlässige und fachkundige Personen schriftlich damit beauftragen, ihm obliegende Aufgaben nach diesem Gesetz in eigener Verantwortung wahrzunehmen.“

BERUFSKRANKHEITEN

Zur Nichtanerkennung der Halswirbelsäulen-/Schultergelenkerkrankung eines Violinisten als sogenannte Wie-Berufskrankheit

(Urteil des Bundessozialgerichts vom 18.06.2013 – B 2 U 3/12 R –, UV-Recht Aktuell 16/2013, S. 1039-1048)

Der 1930 geborene Kläger leidet an Halswirbelsäulen- und Schulterbeschwerden. Er war im Anschluss an sein abgeschlossenes Musikstudium von August 1949 bis März 1995 im Beitrittsgebiet als Geiger in verschiedenen Orchestern tätig. Die beklagte Unfallkasse hatte es abgelehnt, eine Wie-BK anzuerkennen, weil nach derzeitigem medizinischem Erkenntnisstand nicht gesichert sei, dass die ausgeübte berufliche Tätigkeit generell geeignet wäre, die geltend gemachte Halswirbelsäulenerkrankung zu verursachen.

Nach Auffassung des Bundessozialgerichts ist die Ablehnung der Anerkennung einer Wie-BK rechtmäßig. Der Kläger sei aufgrund seiner versicherten Tätigkeit als Beschäftigter und seiner Zugehörigkeit zur Berufsgruppe der Streicher besonderen Einwirkun-

gen durch die „Schulter-Kinn-Zange“ in erheblich höherem Grade als die übrige Bevölkerung ausgesetzt gewesen.

Der Kläger leide auch an einer bandscheibenbedingten Erkrankung der Halswirbelsäule sowie einer Schultergelenkerkrankung, die jeweils als Berufskrankheit i.S.d. § 9 Abs. 1 SGB VII (§ 551 Abs. 1 RVO) zugrunde gelegt werden könnte. Allerdings fehle es am generellen Ursachenzusammenhang zwischen diesen Erkrankungen und der besonderen Einwirkung. Die zur Anerkennung einer Wie-BK notwendigen gesicherten Erkenntnisse der medizinischen Wissenschaft lägen nicht vor. Hinsichtlich eines solchen Zusammenhangs fehle es an epidemiologischen Studien und statistisch relevanten Zahlen, die wegen der geringen Anzahl von Berufsgeigern auch nicht zu erwarten bzw. unmöglich seien. Dass die Anerkennung einer Wie-BK an das Vorliegen wissenschaftlich gesicherter Kausalbeziehungen anknüpfe, sei verfassungsrechtlich nicht zu beanstanden.

SCHADENSERSATZ

Zu den Voraussetzungen eines weit überwiegenden Mitverschuldens des durch einen Schnee- und Glätteisunfall geschädigten Fußgängers

(Urteil des Bundesgerichtshofs vom 20.06.2013 – III ZR 326/12 –, UV-Recht Aktuell 16/2013, S. 1059-1065)

Die Klägerin begehrt von der beklagten Stadt Schadensersatz wegen Verletzung der Räum- und Streupflicht im Zusammenhang mit einem Unfall, den sie als Fußgängerin am 20.12.2010 gegen 17.30 Uhr in der Innenstadt von A. erlitten hat.

Das Oberlandesgericht hatte die Auffassung vertreten, die Klägerin trage ganz überwiegend selbst die haftungsrechtliche Verantwortung für den von ihr erlittenen Unfall. Von ihr sei zu erwarten gewesen, angesichts der für sie sogleich nach dem Abstellen und Verlassen ihres Fahrzeugs erkennbaren enormen Glättegefahr und dem mit ihr verbundenen hohen Verletzungsrisiko von ihrem Vorhaben des Besuchs der Fußgängerzone wieder Abstand zu nehmen. Sie müsse für den von ihr erlittenen Sturz in vollem Umfang selbst eintreten.

Der Bundesgerichtshof ist dem entgegengetreten. Zwar habe die Stadt die ihr obliegende winterliche Räum- und Streupflicht ver-

letzt. Fest stehe, dass zum Unfallzeitpunkt im Bereich der Unfallstelle mindestens noch drei bis vier Zentimeter Schneematsch gelegen habe, die Winterdienstmaßnahmen seien unzureichend gewesen.

Jedoch habe sich die Klägerin ohne zwingende Notwendigkeit der von ihr erkannten Gefahr ausgesetzt. Die Stadt habe allerdings die maßgebliche Ursache für ihren Sturz gesetzt. Ein die Haftung des Verkehrssicherungspflichtigen ausschließender, weit überwiegender Verursachungsbeitrag des Geschädigten könne nur angenommen werden, wenn das Handeln des Geschädigten von einer ganz besonderen, schlechthin unverständlichen Sorglosigkeit gekennzeichnet sei.

Hiervon könne im Fall der Klägerin nicht ausgegangen werden. Insbesondere sei die vorliegend durch Schneematsch verursachte – wenn auch erhebliche – Glättegefahr nicht mit Gefahrensituationen vergleichbar, in denen sich etwa ein Fußgänger in schlechthin unvertretbarer Sorglosigkeit auf eine erkennbar spiegelglatte Eisfläche begeben und hierauf zu Fall kommen.

Kontakt: Dr. Horst Jungfleisch, E-Mail: horst.jungfleisch@dguv.de

EHEMALIGER DIREKTOR DER MEDIZINISCHEN KLINIK DES BERGMANNSCHEILS AUSGEZEICHNET

Foto: Bezirksregierung Arnsberg



Prof. Dr. Dr. Schatz (links) und Regierungspräsident Dr. Gerd Bollermann

Prof. Dr. Dr. h.c. Helmut Schatz, ehemaliger Direktor der Medizinischen Klinik des Berufsgenossenschaftlichen Universitätsklinikums Bergmannsheil, hat auf Vor-

schlag von der nordrheinwestfälischen Ministerpräsidentin Hannelore Kraft (SPD) das Verdienstkreuz 1. Klasse der Bundesrepublik Deutschland erhalten.

Schatz erhielt die Anerkennung aufgrund seiner herausragenden medizinischen und wissenschaftlichen Lebensleistung auf den Gebieten der Diabetologie und Endokrinologie. „Es ist für mich eine ganz besondere Auszeichnung“, sagte der gebürtige Österreicher in seiner Dankesrede. Regierungspräsident Dr. Gerd Bollermann stellte den großen und unermüdlichen Einsatz des Geehrten in den Mittelpunkt seiner Rede: „Ihr Engagement hat das Leben vieler Menschen mit der Volkskrankheit Diabetes nachhaltig beeinflusst.“

Schatz wurde 1937 in Eisenstadt, Österreich geboren, studierte in Graz und Bonn Medizin und arbeitete in Stockholm, Wien und Ulm. Seine Medizinerlaufbahn führte ihn dann nach Gießen und schließlich nach Bochum: 1989 erhielt er den Ruf auf einen Lehrstuhl für Innere Medizin der Ruhr-Universität, wo er als Direktor der Medizinischen Universitätsklinik Bergmannsheil wirkte.

BENTELE WIRD BEHINDERTENBEAUFTRAGTE

Foto: DGUV



Die zwölfmalige Paralympics-Siegerin Verena Bentele, die 2013 im Sportlerteam der DGUV auch die BG-Kliniktour begleitet hat, ist zur Behindertenbeauftragten der Bundesregierung berufen worden. Das gab das Parlament am Mittwoch bekannt. Bentele war von Bundessozialministerin Andrea Nahles (SPD) vorgeschlagen worden. Sie folgt auf den CDU-Bundestagsabgeordneten Hubert Hüppe.

Bentele bezeichnete ihre neue Aufgabe als „interessantes und herausforderndes Langstreckenrennen“. Sie werde die neue Aufgabe mit großer Freude angehen, sagte die Sportlerin, die seit ihrem Karrie-

rende 2011 als freiberufliche Referentin im Bereich Personaltraining arbeitet. Friedhelm Julius Beucher, der Präsident des Deutschen Behindertensportverbandes (DBS), bezeichnete die Personalie als „wunderbare Nachricht für Menschen mit Behinderung in Deutschland und den Deutschen Behindertensport“.

Die zwölfmalige Paralympics-Siegerin Verena Bentele ist zur Behindertenbeauftragten der Bundesregierung berufen worden.

BROSCHÜRE ZU BERUFSKRANKHEITEN



Foto: DGUV

Auch Erkrankungen, die nicht in der Liste der Berufskrankheiten verzeichnet sind, können „wie“ eine Berufskrankheit anerkannt werden. Unter welchen rechtlichen Voraussetzungen diese Anerkennungen möglich sind, welche Erkrankungen den Berufsgenossenschaften in den Jahren 2005 bis 2011 gemeldet und wie sie entschieden wurden, ist in der neu erschienenen Broschüre „Erfahrungen mit der Anwendung von § 9 Abs. 2 SGB VII (6. Erfahrungsbericht)“ dargestellt. Ebenso werden darin ausgewählte medizinisch-wissenschaftliche und berufskrankheitenrechtliche Themen, die aktuell im Zusammenhang mit § 9 Abs. 2 SGB VII diskutiert werden, beleuchtet. Die Broschüre der DGUV ist im Internet unter www.dguv.de/publikationen herunterzuladen oder kostenlos und versandkostenfrei zu bestellen.

CHECKLISTE BARRIEREFREIHEIT BEI VERANSTALTUNGEN



Foto: DGUV

Im Rahmen des Aktionsplans der gesetzlichen Unfallversicherung zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention hat die DGUV eine „Checkliste Barrierefreiheit bei Veranstaltungen“ erstellt. Sie steht allen Trägern und Partnern der gesetzlichen Unfallversicherung online zur Verfügung. Die Checkliste enthält Grundlagen und gibt wichtige Impulse, worauf bei der Organisation barrierefreier Veranstaltungen zu achten ist.

<http://publikationen.dguv.de/>

IMPRESSUM

DGUV FORUM

Fachzeitschrift für Prävention, Rehabilitation und Entschädigung
www.dguv-forum.de

6. 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), Sabine Herbst, Lennard Jacoby, Dr. Jochen Appt, DGUV, Berlin/Sankt Augustin/München

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

Redaktionsassistentz • Andrea Hütten, redaktion@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 • Anne Prautsch, Taunusstraße 54, 65183 Wiesbaden, Telefon: 0611/9030-246, Telefax: -247

Herstellung • Harald Koch, Wiesbaden

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

Grafische Konzeption und Gestaltung • Cicero Gesellschaft für Werbung und Kommunikation mbH, Wiesbaden

Titelbild • fotolia.de/contrastwerkstatt

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

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

Zitierweise • DGUV Forum, Heft, Jahrgang, Seite

ISSN • 1867-8483

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

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.

Lexikon

● Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit

Schneller Zugriff auf das bewährte Experten-Lexikon

Jederzeit informiert:

- » **im Büro**
auf Ihrem Rechner und online
- » **und unterwegs**
auf Ihrem Smartphone und
Tablet

Auch als **App** im **Apple-Store**
oder **NEU** bei **Google play**



www.universum.de/lexikon

 **Universum
Verlag**

DGUV Arbeit & Gesundheit **BASICS**

www.universum.de/basics

Die Broschüren zu den wichtigsten Themen
rund um Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit.



Preise und Bestellung unter: www.universum.de/basics

Sie benötigen eine große Stückzahl, möchten Ihr Logo
eindrucken lassen oder Wechelseiten einfügen?

Sprechen Sie uns an: basics@universum.de

Universum Verlag GmbH · Taunusstraße 54
65183 Wiesbaden · Telefon 0611 90 30-501
Fax: 0611 90 30-379 · Internet: www.universum.de
E-Mail: vertrieb@universum.de · Registriert
beim Amtsgericht Wiesbaden, HRB 2208
Geschäftsführer: Siegfried Pabst, Frank-Ivo Lube

 **Universum**
Verlag