

DGUV Forum

Industrie 4.0 – kollaborierende Roboter

Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie – Arbeitsprogramm Psyche
Wie ist der Sachstand?

Regelwerk

Betriebssicherheitsverordnung verabschiedet

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

das Internet der Dinge, vernetzte Produktionsabläufe, individualisierte Produkte – all das charakterisiert die „Industrie 4.0“. Ist dieser Begriff nur ein schickes Modewort oder kündigt sich darin die vierte industrielle Revolution an? Einige Musterfabriken gibt es schon. Aber eine Umfrage unter 900 wirtschaftlichen Entscheidungsträgern im deutschsprachigen Raum ergab, dass jede zweite Person noch nichts von „Industrie 4.0“ gehört hatte.



Foto: DGUV/Stephan Floss Fotografie

Die Forschung der gesetzlichen Unfallversicherung ist da schon einen Schritt weiter. Das muss sie auch sein, um rechtzeitig auf mögliche Gefahren für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit reagieren zu können. Eine der Herausforderungen in der elektronisch gesteuerten, bedarfsgerechten Fertigung der „Industrie 4.0“ ist die Zusammenarbeit von Mensch und Computer. Die Fähigkeiten von Mensch und Maschine sollen sich ergänzen. Voraussetzung dafür, dass diese Mensch-Roboter-Kollaboration (MRK) gelingt, ist eine geeignete Gestaltung des Arbeitsplatzes und des Roboters, sodass Menschen nicht gefährdet werden.

„Jeder zweite Entscheidungsträger in der Industrie im deutschsprachigen Raum hat noch nichts von dem Begriff Industrie 4.0 gehört.“

Bereits 2009 hat das Institut für Arbeitsschutz der DGUV (IFA) erste Empfehlungen für Anforderungen an kollaborierende Roboter entwickelt, die in die entsprechenden ISO-Normen Eingang fanden. Inzwischen verfügt das IFA über ein Labor, in dem mit den Mitteln virtueller Realität verschiedenste Auswirkungen von Robotern auf den Menschen untersucht werden können. Wissenschaftliche Partner haben zusammen mit dem IFA auch empirische Untersuchungen mit Testpersonen durchgeführt. Wie lassen sich Grenzwerte festlegen für die mögliche Kollision eines Menschen mit einem Roboter? Das ist ein sensibler Forschungsbereich.

In den Betrieben darf hingegen kein Roboter mit Testpersonen überprüft werden. Deshalb hat das IFA ein Kraft-Druck-Messgerät entwickelt und lizenziert, welches die Mechanik eines menschlichen Körpers simuliert. Die Prüf- und Zertifizierungsstelle der DGUV hat das Gerät bereits erfolgreich genutzt, um Roboter im Arbeitsprozess zu testen. Dieses Beispiel zeigt: Die gesetzliche Unfallversicherung hat sich gut aufgestellt für die kommenden Herausforderungen der Industrie 4.0.

Mit den besten Grüßen

Ihr

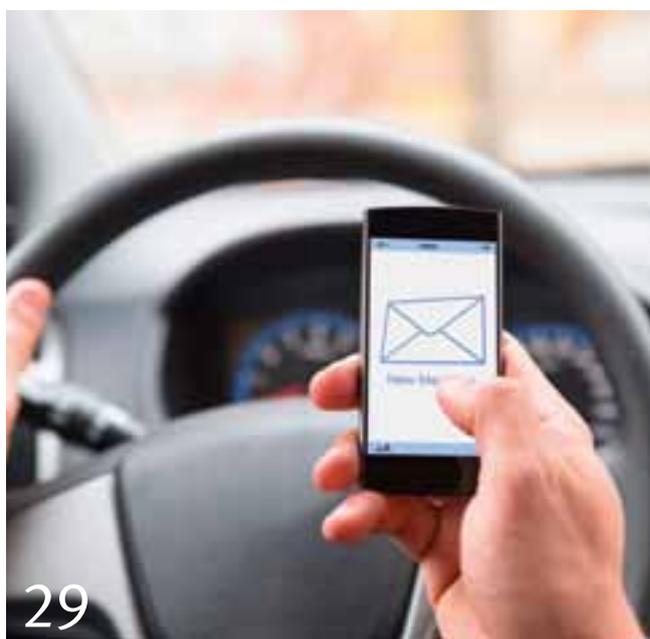


Dr. Joachim Breuer
Hauptgeschäftsführer der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung

› Editorial/Inhalt ›››	2–3
› Aktuelles ›››	4–8
› Nachrichten aus Brüssel ›››	9
› Titelthema ›››	10–13
Arbeitsplätze der Industrie 4.0 Kollaborierende Roboter <i>Michael Huelke</i>	10
› Prävention ›››	14–31
Schutz und Stärkung der Gesundheit bei arbeitsbedingter psychischer Belastung GDA Psyche – Wie ist der Sachstand? <i>Torsten Kunz</i>	14
Positionspapier der DGUV Psychische Belastung – Prävention lohnt sich! <i>Christian Pangert</i>	17
Demografieberatung Arbeitsschutz und demografischer Wandel <i>Oleg Cernavin, Klaus Große, Karlheinz Kalenberg, Stephan Rohn</i>	20
Regelwerk Novellierte Betriebssicherheitsverordnung verabschiedet <i>Thomas Kolbinger</i>	22
Präventionsgesetz Neuer Versuch zur Stärkung der Prävention und Gesundheitsförderung <i>Angela Knoll</i>	26
Effekte auf Leistung und Beanspruchung SMS beim Autofahren? <i>Hiltraut Paridon, Stephanie Hofmann</i>	29
› Unfallversicherung ›››	32–38
Teil 3 der Artikelserie für eine effektive Verwaltungssteuerung Kosten- und Leistungsrechnung <i>Rainer Zimmermann, Waltraud Follner</i>	32
Projekt der DGUV Akademie Bad Hersfeld Der Procedural-Justice-Effekt <i>Axel Weiß, Bert Wagener</i>	35



10



29

› Personalia ›››	40
› Aus der Rechtsprechung ›››	41
› Medien/Impressum ›››	42

Jetzt vormerken: „Tag ohne Grenzen“ in Hamburg

Ein Tag für die Inklusion. Ein Tag für den Sport. Ein Tag, an dem alle dabei sein können. All das soll sich verbinden in einem „Tag ohne Grenzen“. Unter diesem Titel wird es am 5. und 6. Juni 2015 in Hamburg eine große Veranstaltung geben. Initiatoren sind die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung – Spitzenverband, der Klinikverbund der gesetzlichen Unfallversicherung sowie die Unfallkassen und Berufsgenossenschaften. Organisiert wird der „Tag ohne Grenzen“ vom Deutschen Rollstuhl-Sportverband.

Auf dem Hamburger Rathausmarkt wird die Besucherinnen und Besucher eine Mischung aus Information, Unterhaltung und Mitmach-Angeboten erwarten. Im Mittelpunkt steht der Sport. Denn Sport ist nicht nur ein ideales Medium, um Barrieren zu überwinden, Sport ist auch ein wichtiger Baustein im Rahmen der medizinischen, beruflichen und sozialen Rehabilitation der Berufsgenossenschaften und Unfallkassen.

Bewegung verbindet

Hintergrund der Veranstaltung, die möglichst viele Menschen ansprechen und einbeziehen will, ist die BG-Kliniktour. Unter dem Motto „Bewegung verbindet“ hatte die bundesweite Informationstour durch die berufsgenossenschaftlichen Kli-

niken in den vergangenen Jahren die Arbeit der Kliniken vorgestellt. Bereits für diese Tour waren Reha- und Behindertensport ein verbindendes Element. Der „Tag ohne Grenzen“ führt diese Tradition fort und setzt den Gedanken, mit dem Behindertensport auf die Themen Rehabilitation und Inklusion aufmerksam zu machen, mit neuen Mitteln um.

Die Sportevents des „Tages ohne Grenzen“ bieten deshalb zweierlei: Sie zeigen Highlights des Behindertensports und ermöglichen gleichzeitig ein Zusammenspiel von Menschen mit und ohne Behinderung. So wird Paralympics-Sieger Heinrich Popow Menschen ohne Behinderung einladen, gegen ihn auf der Tartanbahn anzutreten. Und Skater können sich in einem Skatepark mit Deutschlands bestem Wheelchair-Skater David Lebuser messen. Besucherinnen und Besucher können aber auch selbst testen, wie man in einem Rollstuhl Hindernisse überwinden kann oder wie man eine Zielscheibe trifft, wenn die Sicht eingeschränkt ist.

Flankiert wird das Sportangebot zum einen durch Informationen über das System der gesetzlichen Unfallversicherung und das Leistungsspektrum der BG-Kliniken, zum anderen durch ein Bühnenprogramm mit Gästen aus Sport und Politik. Die

TAG OHNE GRENZEN

Viel Sport!
Viel Inklusion!
Viel Spaß!



mehrfache Paralympics-Siegerin Kirsten Bruhn, die inzwischen als Botschafterin für Inklusion und Rehabilitation für das Unfallkrankenhaus Berlin arbeitet, wird eine der Moderatorinnen sein.



David Lebuser – Wheelchair-Skater

Als Wheelchair-Skater lebt David Lebuser seine Vision von Freiheit: Stunts in der Halfpipe oder auch mal auf einem Geländer – Action im Rollstuhl gehört zu seinem Leben dazu. Ist das nicht gefährlich? – Finden Sie es heraus! Am „Tag ohne Grenzen“ am 5. und 6. Juni 2015 auf dem Hamburger Rathausmarkt.

Mehr Infos unter:
www.tag-ohne-grenzen.de



„Es hat sich gut angefühlt, auch wieder Blödsinn machen zu können, wenn ich das will.“

David Lebuser – Wheelchair-Skater

XX. Weltkongress erhält renommierten BEA Award 2015

Der XX. Weltkongress für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit ist Ende Januar in Dortmund mit dem anerkannten BEA BlachReport Event Award 2015 ausgezeichnet worden. Der Beitrag der DGUV als Veranstalterin und der 3c Creative Communication Concepts GmbH als beratender Agentur setzte sich in der Kategorie Corporate Event souverän mit 45,04 von 50 Punkten gegen die Konkurrenz durch. Innovativ, faszinierend und anregend – so hieß das Leitmotiv bei der Konzeption und Umsetzung des Kongresses. Und so wurde der Weltkongress von den Gästen wahrgenommen und für diese Qualitäten auch von der Award-Jury geehrt.

Der BEA Award wurde erstmals 2008 vergeben. Mit der Auszeichnung sollen Vielfalt und Qualität in der Live-Kommunikation gefördert und dokumentiert werden. Im Vordergrund der Bewertung stehen die kreativen Aspekte und die Zielorientierung eines Eventprojektes als Instrument der Marketing- und Unternehmenskommunikation.

Sieger in der Kategorie Corporate Event: ▶ Julian Franke-Ruthel, Christopher Franke und Matthias Gindhart von der 3c Creative Communication Concepts GmbH (von links)



BGW erforscht Muskel-Skelett-Belastungen im Friseurhandwerk

Friseurinnen und Friseure nehmen in ihrem Arbeitsalltag verschiedenste ungünstige Körperhaltungen ein, die das Muskel-Skelett-System belasten können. Das zeigen Zwischenergebnisse aus einem Forschungsprojekt, das die Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) in Kooperation mit dem Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf (UKE) und dem Institut für Arbeitsschutz der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (IFA) durchführt.

Muskel-Skelett-Erkrankungen, kurz MSE, gehören in Deutschland branchenübergreifend zu den Gesundheitsbeschwerden, die besonders viele Arbeitsunfähigkeitstage verursachen. Im Friseurhandwerk entfielen im Jahr 2011 nach den Da-

ten von drei Krankenkassen knapp 20 Prozent der krankheitsbedingten Ausfalltage auf MSE. Zu den Ursachen von MSE könnte bei Beschäftigten im Friseurhandwerk das Arbeiten in ungünstigen Körperhaltungen zählen. „Dabei geht es um Haltungen und Bewegungen, bei denen sich Gelenke nicht in ihrer neutralen Position befinden“, erläutert Dania Kitzig, die das Projekt für die BGW betreut.

Um herauszufinden, welche Tätigkeiten im Friseursalon wie häufig und wie lange ausgeübt werden und welche Körperhaltungen dabei auftreten, wurden in der Studie exemplarisch fünf Friseurinnen aus verschiedenen Betrieben jeweils eine Schicht lang mit einer Videokamera begleitet. Ungünstige Körperhaltungen und

Bewegungen fand das Forschungsteam bei den Friseurinnen im Bereich der Schultern, der Arme, der Hände und der gesamten Wirbelsäule.

Die aktuellen Erkenntnisse basieren auf der ersten von insgesamt vier Teilstudien. Das Forschungsteam wird nun die berufstypischen Körperhaltungen und Bewegungen von Friseurinnen und Friseuren weiter untersuchen und eine Befragung von Beschäftigten der Branche zu Muskel-Skelett-Beschwerden auswerten. Ziel des Forschungsprojektes ist es, praxistaugliche Maßnahmen zu entwickeln, mit denen sich im Friseurhandwerk die arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren für den Bewegungsapparat reduzieren lassen.

Unterzeichnet: Bündnis für Arbeit und Gesundheit

Vertreter der gesetzlichen Unfallversicherung haben gemeinsam mit der baden-württembergischen Sozialministerin Katrin Altpeter und anderen Partnern das Bündnis „Arbeit und Gesundheit in Baden-Württemberg“ unterzeichnet. In elf gemeinsamen Leitsätzen erkennen Unfallkasse und Berufsgenossenschaften, Arbeitgeber und DGB, Krankenkassen, Rentenversicherung sowie die Agentur für Arbeit im Land die Bedeutung gesunder und guter Arbeitsverhältnisse in Baden-Württemberg an. Darüber hinaus verpflichten sich die Vertragspartner selbst zur Entwicklung, Einführung und Stärkung wirksamer und zusätzlicher Maßnahmen zur Förderung und Unterstützung von Gesundheit am Arbeitsplatz. „Das Bündnis ist ein Meilenstein auf dem Weg der Landesregierung, Baden-Württemberg zum Musterland für gute und sichere Arbeit zu machen“, erklärte Ministerin Altpeter. „Angesichts des demografischen Wandels und der dynamischen Veränderungen in der Arbeitswelt werden der Erhalt und die Verbesserung der Gesundheit der Beschäftigten immer wichtiger.“



Foto: Ministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Senioren Baden-Württemberg

Die baden-württembergische Sozialministerin Katrin Altpeter (vorne Mitte) und die weiteren Partner des Bündnisses „Arbeit und Gesundheit in Baden-Württemberg“

Entsprechende Maßnahmen können nur dann erfolgreich sein, wenn alle Beteiligten gemeinsam an einem Strang ziehen.“ Neben Maßnahmen des Arbeitsschutzes sollen künftig verstärkt das Betriebliche Gesundheitsmanagement und die Prävention in den Unternehmen umgesetzt werden. „Investitionen in Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit lohnen sich.“

Gerade kleine Unternehmen tun sich aber schwer damit“, so Thomas Köhler, Landesdirektor Südwest der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV). „Hier wollen wir im Bündnis mehr Unterstützung geben. Viele Beispiele zeigen: Auch kleine Betriebe haben viel Potenzial, um die Gesundheit ihrer Beschäftigten zu fördern.“

BGHM erhält Zertifikat für ihr Compliance-Management-System

Die Berufsgenossenschaft Holz und Metall (BGHM) hat am 22. Januar 2015 für ihr erfolgreich eingeführtes Compliance-Management-System das Zertifikat der Deutschen Gesellschaft zur Zertifizierung von Managementsystemen (DQS) erhalten. Damit wurde ein Managementsystem zertifiziert, das eine fortschrittliche Führungs- und Unternehmenskultur fördert und die Beschäftigten dabei unterstützt, arbeitsbedingte Gefährdungspotenziale

frühzeitig zu identifizieren und mit ihnen angemessen umzugehen.

„Als gesetzliche Unfallversicherung für über 4,5 Millionen Versicherte aus der Holz- und Metallbranche tragen wir besondere Verantwortung und haben als Körperschaft des öffentlichen Rechts einen entsprechend hohen Anspruch an uns selbst“, sagt Dr. Wolfgang Römer, Mitglied der BGHM-Geschäftsführung.

Aus diesem Grund hat die BGHM im Laufe des Jahres 2013 ein umfassendes und auf ihre Organisation zugeschnittenes Compliance-Management-System (CMS) entwickelt und eingeführt. Es besteht unter anderem aus regelmäßigen Risikoanalysen, der Prüfung risikobehafteter Prozesse sowie gegebenenfalls abzuleitender Maßnahmen. „Wir haben großes Vertrauen in unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Gesetzesfülle und Regelungsdichte werden aber immer größer und komplexer. Mit unserem neuen CMS unterstützen wir unsere Beschäftigten darin, die für ihren Arbeitsbereich notwendigen Regelungen zu kennen und anzuwenden“, so Dr. Römer.



Foto: BGHM

◀ Helmut Stais und Götz Blechschmidt von der DQS GmbH überreichen die Urkunde der Compliance-Zertifizierung an Dr. Wolfgang Römer und Roland Trocha von der BGHM (von links).

7. Dresdner Kita-Symposium: Gemeinsam in stürmischen Zeiten

Der berufliche Alltag von Erzieherinnen und Erziehern ist voller Gespräche: mit Eltern, Kolleginnen und Kollegen, Ämtern und Institutionen. Wie gute Kommunikation gelingt und dadurch eine erfolgreiche Kooperation zwischen allen Beteiligten entstehen kann, ist am 12. und 13. Juni 2015 beim 7. Dresdner Kita-Symposium zu erfahren. Eingeladen sind Vertreterinnen und Vertreter von Trägereinrichtungen, Ämtern, Ministerien und aus der Wissenschaft, Präventionsfachleute der Unfallversicherungsträger und Krankenkassen, Erzieherinnen und Erzieher sowie Tageseltern.

Nach einem Eröffnungsimpuls durch das Fast Forward Theatre aus Marburg können die Teilnehmenden ihr Wissen in acht Workshops austauschen und vertiefen. Dabei geht es unter anderem um die Zusammenarbeit im Team und mit Institutionen oder darum, wie ein altersgerechtes Gesundheitsmanagement in der Kita umgesetzt werden kann. In einem anderen Workshop wird die Situation von männlichen Erziehern beleuchtet. Im Fokus stehen außerdem die Herausforderungen, die sich bei der Aufnahme von Flüchtlingsfamilien und auf dem Weg zu einer inklusiven Kindertageseinrichtung ergeben.



Anmeldung unter: www.kita-symposium.de

Doku-Reihe „Auf Leben und Tod“ geht in die zweite Staffel

Noch bis Juni dieses Jahres wird die Doku-Reihe „Auf Leben und Tod“ über das Unfallkrankenhaus Berlin (ukb) fortgesetzt. In sechs neuen Folgen erzählt die Serie des Rundfunks Berlin-Brandenburg (rbb) wöchentlich neue Geschichten aus dem Krankenhausalltag. Auch in der zweiten Staffel begleitet der rbb Ärztinnen und Ärzte, Pflegekräfte sowie Patientinnen und Patienten durch das modernste Unfallkrankenhaus Deutschlands.

Im letzten Jahr hat der rbb im Unfallkrankenhaus Berlin fünf Folgen der Doku-Serie gedreht, in der Patientenschicksale und -geschichten sowie die Arbeit der Ärztinnen und Ärzte, Pflegekräfte und weiterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterschiedlicher Bereiche dramaturgisch dargestellt wurden. Bestandteil jeder Folge waren sogenannte „Wissensinseln“, in denen medizinisches Wissen für Laien verständlich aufbereitet wurde.

Aufgrund des Erfolges wird die Doku-Reihe nun fortgesetzt. Die einzelnen Folgen stehen auch im Internet zur Verfügung.



„Auf Leben und Tod – Das Unfallkrankenhaus Berlin“,
2. Staffel, mittwochs, 21 Uhr:
www.rbb-online.de > Auf Leben und Tod



Als Spitzenverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften und der Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand vertreten wir deren gemeinsame Interessen. Unsere Mitglieder erfüllen wichtige soziale Grundaufgaben. Sie setzen sich für sichere und gesunde Arbeitsplätze und Schulen ein. Nach Unfällen und Berufskrankheiten koordinieren und gewährleisten sie die medizinische Rehabilitation und die berufliche und soziale Wiedereingliederung.

Im Zuge der Zentrierung der Abteilung Sicherheit und Gesundheit im Geschäftsbereich Prävention der DGUV an unserem Standort Sankt Augustin beabsichtigen wir zum nächstmöglichen Zeitpunkt am Standort **Sankt Augustin** die Besetzung der folgenden Stellen:

Referentin / Referent
im Referat „Präventionsdienste“
mit Befähigung zur
Aufsichtsperson nach § 18 SGB VII
(Kennziffer 21.062)

Referentin / Referent
im Referat „Bildung und Gesundheit“
(Kennziffer 21.065)

Referentin / Referent
Prüfung und Zertifizierung
im Referat „DGUV Test“
(Kennziffer 21.066)

Ausführliche Informationen zu den Stellen und deren Anforderungen erhalten Sie auf dem Stellenmarkt unserer Homepage unter www.dguv.de

Wir bieten herausfordernde und abwechslungsreiche Tätigkeiten, Weiterbildungsmöglichkeiten für Ihre berufliche Entwicklung sowie familienfreundliche Rahmenbedingungen.

Die Vergütung erfolgt je nach Stelle entsprechend TVöD-Bund bzw. für Bewerberinnen/Bewerber aus einer DO-Anstellung oder Beamtenstatus nach beamtenrechtlicher Besoldung.

Schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber werden bei gleicher Eignung bevorzugt.

Schriftliche Bewerbungen erbitten wir unter Angabe der jeweiligen Kennziffer mit Ihren aussagekräftigen Unterlagen an:

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung
Stabsbereich Personal
Alte Heersstraße 111
53757 Sankt Augustin
Tel. 02241-235 1202/1243



Herbert-Lauterbach-Preis 2015: Call for Papers

Mit dem Herbert-Lauterbach-Preis würdigt der Klinikverbund der gesetzlichen Unfallversicherung (KUV) auch 2015 wieder herausragende wissenschaftliche Leistungen auf dem Gebiet der Unfallmedizin. Erstmals können in diesem Jahr auch Forschungsarbeiten mit dem Schwerpunkt Berufskrankheiten eingereicht werden. Im Fokus stehen dabei Themen, die für die medizinische Versorgung von Versicherten der Berufsgenossenschaften und Unfallkassen eine Rolle spielen, wie zum Beispiel typische Verletzungen bei Arbeitsunfällen.

Teilnehmende des mit 15.000 Euro dotierten Wettbewerbs der BG-Kliniken sollten ihre Studien- oder Forschungsarbeiten im Kalenderjahr 2014 entweder in einer Fachpublikation veröffentlicht oder als Manuskript niedergelegt haben. Zu den erforderlichen Bewerbungsunterlagen gehören vier Druckexemplare der Arbeit in deutscher Sprache, eine kurze Zusammenfassung sowie eine eidesstattliche Erklärung, dass die Arbeit nicht bereits anderweitig ausgezeichnet oder zeitgleich einem weiteren Prüfungsgremium vorgelegt wurde.

! **Bewerbung per E-Mail an:** forschung@k-uv.de oder über das **Onlinebewerbungsformular unter:** www.k-uv.de > Akutmedizin + Rehamedizin > Forschung > Herbert-Lauterbach-Preis oder **per Post an:** Klinikverbund der gesetzlichen Unfallversicherung e. V. Stichwort „Herbert-Lauterbach-Preis“
Mittelstraße 51, 10117 Berlin
Bewerbungsschluss ist der 30. April 2015.

Pilotprojekt zur Gesundheit von Lehrkräften

Immer mehr Lehrerinnen und Lehrer müssen sich wegen körperlicher und seelischer Beeinträchtigungen ärztlich behandeln lassen. Studien sprechen von 20 Prozent betroffenen Lehrkräften. Um dem entgegenzuwirken, bietet die Unfallkasse Rheinland-Pfalz im engen Dialog mit den

Schulen das Konzept „Gesundheitsmanagement macht Schule“ an. Das Projekt geht der Frage nach: Wie lassen sich Sicherheit und Gesundheit aller Beteiligten im System Schule verbessern, erhalten beziehungsweise steigern? Im Mittelpunkt stehen dabei die Lehr- und pädagogischen Fachkräfte.

Ziel des Projektes ist es, präventive, gesundheitsfördernde und -erhaltende Strukturen und Prozesse auf Schulebene anzustoßen. Zentraler Ansatz des Angebotes der Unfallkasse ist daher die Qualifizierung der Personen, die über einen größeren Wirkungsbereich beziehungsweise Einflussbereich im schulischen Geschehen verfügen. Basis der Zusammenarbeit zwischen der Unfallkasse und der Schule ist

eine im Vorfeld abgeschlossene Unterstützungsvereinbarung. Das Vorhaben berücksichtigt, dass jede Schule anders ist und ihren Schwerpunkt vor Ort individuell setzen kann und soll.

„Ob es zu ernsten Erkrankungen kommt, ist zum einen abhängig von persönlichen Voraussetzungen. Zum anderen spielen das Arbeitsklima und die Arbeitsbedingungen eine wichtige Rolle“, unterstreichen Christine Fehr und Markus Schwan von der Unfallkasse Rheinland-Pfalz, die in dem Projektteam „Gesundheitsmanagement macht Schule“ aktiv sind. Das Projekt zielt deshalb auf die Kultur und das Klima in der Schule, die sozialen Kompetenzen, die Arbeitsbedingungen und das Gesundheitsverhalten ab.



Zahl des Monats: 71%

71 Prozent aller Pflegebedürftigen werden zu Hause versorgt. Das geht aus der Pflegestatistik 2013 des Statistischen Bundesamtes hervor. Demnach werden mehr als zwei Drittel der 2,63 Millionen Menschen mit Assistenzbedarf von Angehörigen versorgt. Das entspricht 1,86 Millionen Menschen. Ein Großteil davon – 1,25 Millionen – erhält laut Statistik ausschließlich Pflegegeld. Das bedeutet, dass sie in der Regel allein durch Angehörige gepflegt werden. Weitere 616.000 Pflegebedürftige leben auch in Pri-

vathaushalten, werden aber zusammen mit oder vollständig durch ambulante Pflegedienste unterstützt. Insgesamt 764.000 Pflegebedürftige werden dagegen in Pflegeheimen vollstationär betreut. Das entspricht 29 Prozent.

Laut Pflegestatistik ist die Zahl der Pflegebedürftigen im Vergleich zu 2011 – im Zuge der Alterung der Bevölkerung – insgesamt um fünf Prozent beziehungsweise 125.000 gestiegen.



TTIP: Eine Gefahr für Arbeitsschutz und soziale Sicherheit?

Was hat eigentlich die gesetzliche Unfallversicherung mit einem internationalen Handelsabkommen zu tun? Diese Frage hört die DGUV immer wieder, wenn sie sich in der Debatte um die Freihandelsabkommen TTIP, CETA und TiSA zu Wort meldet.

Um hier etwas Licht ins Dunkel zu bringen, hat die DGUV gemeinsam mit der Kommission Arbeitsschutz und Normung (KAN) am 18. Februar 2015 in Berlin über mögliche Auswirkungen von TTIP auf den Arbeitsschutz und die soziale Sicherheit diskutiert.

Der Hauptgeschäftsführer der DGUV, Dr. Joachim Breuer, sensibilisierte die 180 Teilnehmerinnen und Teilnehmer bereits zu Beginn der Veranstaltung für die wesentlichen Aspekte: Berührt TTIP die Freiheit der Staaten, ihre sozialen Sicherungssysteme selbstbestimmt zu gestalten? Haben wir durch eine gegenseitige Anerkennung von Normen ein Absenken des Sicherheitsniveaus zu befürchten? Fragen, auf die

die DGUV bislang noch keine zufriedenstellende Antwort erhalten hat.

Der Vertreter des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie, Dr. Heinz Hetmeier, riet zur Besonnenheit und versprach, dass sich die Bundesregierung dafür einsetze, dass die gesetzlichen Sozialversicherungssysteme vom Abkommen nicht infrage gestellt würden. Und auch bezüglich der unterschiedlichen

Niveaus im Bereich der Arbeitssicherheit auf beiden Seiten des Atlantiks brauche man sich keine Sorgen zu machen, da diese nicht zur Disposition stünden.

Aussagen, die aus Sicht der gesetzlichen Unfallversicherung zu begrüßen sind. Die DGUV wird das Thema auch in der Zukunft eng begleiten und weiterhin auf Rechtsunsicherheiten und Gefahren hinweisen.



Foto: Weissblick/Fotolia

TiSA: Der große Bruder von TTIP

Eine schrittweise Liberalisierung des Dienstleistungssektors ist das Ziel von 23 Regierungen, darunter auch die EU und die Vereinigten Staaten von Amerika, die seit 2013 über den Abschluss eines Abkommens zum Handel mit Dienstleistungen (TiSA) verhandeln. Aber was genau verbirgt sich dahinter?

Nur wenige Informationen über den geplanten Inhalt des Abkommens sind bislang an die Öffentlichkeit gelangt. Und die Hoffnung, durch die Veröffentlichung des Verhandlungsmandats der EU etwas mehr zu erfahren, ist nun auch geplatzt.

Das nur dreieinhalb Seiten lange Dokument lässt weiterhin zahlreiche Fragen offen. Ob auch Leistungen der gesetzlichen Sozialversicherungsträger von TiSA betroffen sein werden, ist weiterhin unklar. Aber auch hier sollte – wie bei TTIP und CETA – für die Verhandlungspartner der Grundsatz gelten, dass die Freiheit der Staaten, ihre sozialen Sicherungssysteme selbst zu gestalten, nicht infrage gestellt werden darf.

Auch das Europäische Parlament meldet sich hier zunehmend zu Wort. So hat die zuständige Berichterstatterin

des Europäischen Parlaments, Viviane Reding, bereits mehrfach darauf hingewiesen, dass öffentliche Dienstleistungen von den Liberalisierungsverpflichtungen des Abkommens ausgenommen werden sollten. Sie drängt auf klare, unzweideutige Formulierungen, um jegliche Zweifel an der Rechtssicherheit auszuschließen.

Bislang scheint jedoch eine solche „goldene Klausel“ noch nicht auf den Verhandlungstisch gelegt worden zu sein. Die DGUV wird deswegen auch weiterhin die Verhandlungen mit großer Aufmerksamkeit verfolgen.

Arbeitsplätze der Industrie 4.0

Kollaborierende Roboter

Industrie 4.0 verspricht eine flexible, skalierbare Fertigung von stark individualisierten Produkten. Dafür werden neue Fertigungsmaschinen eingeführt: die kollaborierenden Roboter. Es entsteht ein neues Thema im Arbeitsschutz.

Der Begriff „Industrie 4.0“ ist erst einige Jahre alt. Die Industrie ist gespalten: Ist es ein Marketing-Hype oder die Vorankündigung einer vierten industriellen Revolution? Tatsache ist: Unser Konsumverhalten führt dazu, dass immer stärker individualisierte Produkte gefertigt werden und

„Kollisionen zwischen Mensch und Roboter sind nicht auszuschließen – denn bei kollaborierenden Robotern sind keine trennenden Schutzeinrichtungen mehr vorhanden.“

unser Bedarf schnellen Schwankungen unterliegt. Was heute noch „in“ ist, bleibt übermorgen schon im Regal liegen. Die Industrie stellt sich darauf ein und entwickelt flexible Fertigungsstätten, in denen bedarfsgerecht und kurzfristig produziert wird.

Es gibt mehrere Gründe, dass dabei zusätzlich kleine Roboter eingesetzt werden: demografischer Trend, ergonomische Erwägungen, Mangel an qualifizierten Beschäftigten, notwendige Produktivitätssteigerungen und andere. Kein Zufall ist es, dass diese kleinen, kollabo-

rierenden Roboter hinsichtlich ihrer Abmessungen und Bewegungsmöglichkeiten den Menschen recht ähnlich sind: Sie sollen mit Menschen zusammenarbeiten und sie auch vorübergehend ersetzen, ohne dass deswegen die Arbeitsplätze umgebaut werden müssen. In der sogenannten Mensch-Roboter-Kollaboration (MRK) werden menschliche Fähigkeiten und Fertigkeiten mit den präzisen Funktionen des kräftigen Roboters kombiniert. Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten müssen durch eine geeignete Gestaltung des Arbeitsplatzes und des Roboters gewährleistet sein. Dabei lassen sich jedoch Kollisionen zwischen Mensch und Roboter nicht ausschließen – denn bei kollaborierenden Robotern sind keine trennenden Schutzeinrichtungen (Schutzzaun) mehr vorhanden.

In den frühen 2000er Jahren gab es noch keine Sicherheitsanforderungen für kollaborierende Roboter. Es galt also, für erste Pilotanwendungen den Arbeitsschutz zu regeln. Das Institut für Sicherheit und Gesundheit der DGUV (IFA) hat mit dem damaligen Fachausschuss Maschinenbau, Fertigungssysteme und Stahlbau (heute: Sachgebiet Maschinen, Anlagen, Fertigungsautomation und -gestaltung im Fachbereich Holz und Metall der DGUV) Empfehlungen¹ entwickelt. In ihnen wer-

den auch Grenzwerte für belastende Kräfte und Drücke angegeben. Inakzeptable Körperbeanspruchungen lassen sich damit vermeiden. Das Robotersystem ist mit sicherer Technik auszustatten und kann dadurch die akzeptablen Kräfte und Drücke im Betrieb zuverlässig einhalten. Diese Empfehlungen sind inzwischen in die ISO-Normen für Industrieroboter eingearbeitet (EN ISO 10218; ISO/TS 15066).^{2,3,4} Der dort definierte „Kollaborierende Roboter“ schließt neben dem Roboter auch das Werkzeug ein, das am Roboterarm befestigt wird, sowie die damit bewegten Gegenstände.

Was ist ein kollaborierender Roboter?

Kollaborierende Roboter sind typischerweise kleine leichte Roboter, die in einem festgelegten Kollaborationsraum aufgebaut werden. Für die sichere MRK muss eine von vier Methoden mit flankierenden Sicherheitsfunktionen ausgewählt werden:

1. Sicherheitsbewerteter, überwachter Halt
2. Handführung
3. Geschwindigkeits- und Abstandsüberwachung
4. Leistungs- und Kraftbegrenzung

Die beiden letzten Methoden sind in Bezug auf Sicherheitstechnik und Arbeitsschutz besonders interessant und teilweise Neuland.

Bei der Geschwindigkeits- und Abstandsüberwachung ist eine gleichzeitige Bewegung des Menschen und des Roboters im Kollaborationsraum möglich – aber keine enge Zusammenarbeit. Das Risiko ist dadurch reduziert, dass permanent ein Sicherheitsabstand zwischen dem Menschen und dem autonom bewegenen

Autor



Dr. Michael Huelke

Leiter des Referats

„Neue Technologien, Mensch und Technik“
des Instituts für Arbeitsschutz der DGUV (IFA)

E-Mail: michael.huelke@dguv.de



Foto: DGUV

Kollaborierende Industrieroboter sind komplexe Maschinen, die Hand in Hand mit Personen zusammenarbeiten.

den Roboter realisiert wird. Dieser Abstand darf je nach Geschwindigkeit des Roboters auch variieren. Bei Annäherung des Menschen kann der Roboter stoppen oder dem Menschen ausweichen. Die Positionen aller Personen im Kollaborationsraum müssen also sicher erfasst werden, zum Beispiel durch berührungslos wirkende Sensoren wie Kameras, Ultraschallsysteme oder Radar.

Bei der Leistungs- und Kraftbegrenzung arbeiten Mensch und autonomer Roboter gleichzeitig zusammen – so eng, dass es auch zu Kollisionen kommen kann. Das

Risiko ist dadurch reduziert, dass die bei einer Kollision einwirkende Kraft und der Druck in der Kollisionsfläche beim Roboter sicher begrenzt sind.

Wie bei anderen Maschinen müssen die Gefährdungen innerhalb der Grenzen des Robotersystems identifiziert und die Risiken bewertet werden. Die Kollaborationsaufgabe muss genau beschrieben werden. In der Regel treten mechanische Gefährdungen wie Stoßen, Quetschen, Klemmen, Scheren auf. Roboter besitzen besondere Eigenschaften: Sie führen Bewegungen mit hoher Energie und

über einen großen Arbeitsraum aus. Es ist schwierig, im Voraus zu bestimmen, wann eine Bewegung eingeleitet und welchem Weg sie folgen wird. Die Bewegungen können je nach betrieblicher Anforderung variieren.

Anforderungen an kollaborierende Roboter

Ein wichtiger Baustein einer MRK sind sichere Steuerungen. Sie können alle Bewegungen des Roboters gezielt überwachen. Eine zu hohe Geschwindigkeit, eine unerlaubte Position oder eine Kollision führen zum sofortigen Stillsetzen. Über sichere ▶

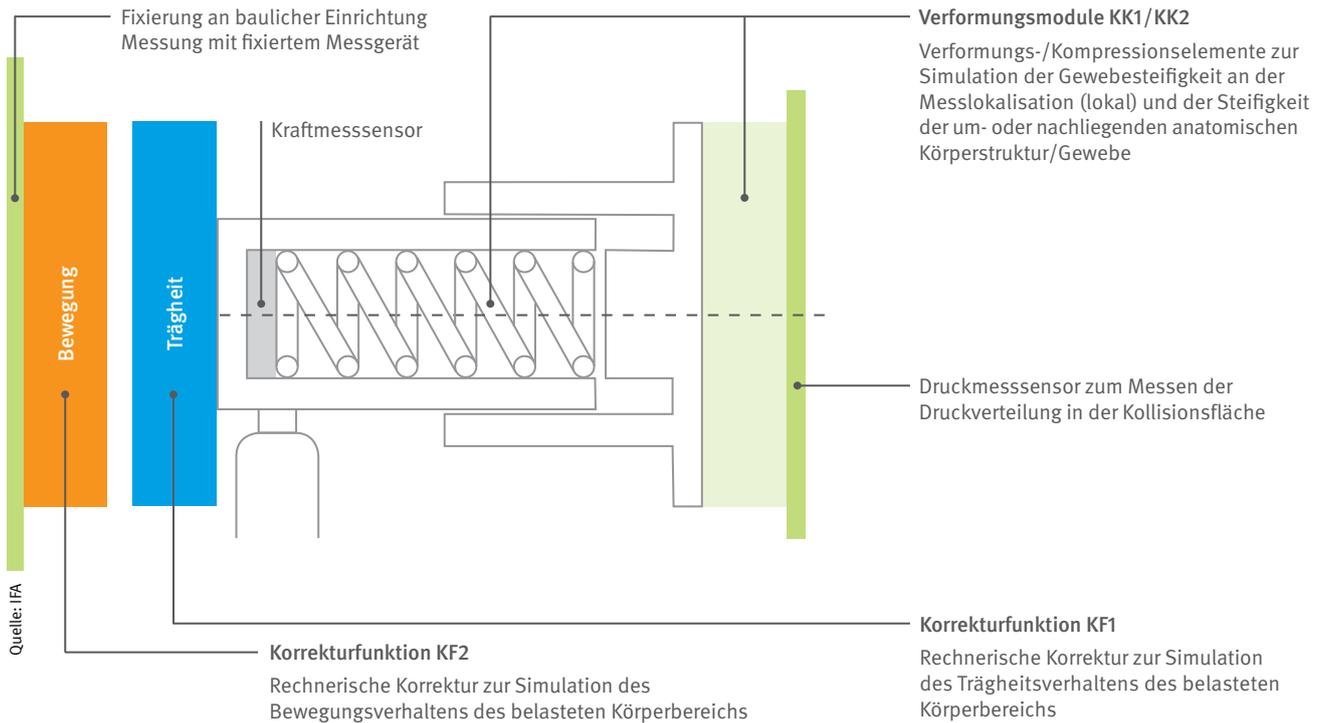


Abbildung 1: Physikalisches Messkonzept des IFA – Der Kontakt des Roboters erfolgt von rechts auf den Druckmesssensor.

Sensoren erkennt die Robotersteuerung, wo sich Menschen oder Objekte befinden. Der Roboter kommt ihnen nicht zu nahe beziehungsweise weicht ihnen aus. Im IFA werden an einem Industrieroboter neue Technologien erprobt und bewertet. Erste Industrieprodukte können später geprüft und zertifiziert werden.

„Wie soll der Roboterarbeitsplatz gestaltet sein? Welche Distanzen zum Menschen, Geschwindigkeiten und Fahrwege sind angemessen?“

Die Roboternormen fordern auch die Gestaltung der MRK nach ergonomischen Prinzipien: „Der Kollaborationsraum darf die Bewegung des Menschen nicht einschränken. Die Wahrnehmung, die Aufmerksamkeit und das Denken der Person darf durch die Arbeitsumgebung und den kollaborierenden Roboter nicht eingeschränkt oder gestört werden. Der Beginn einer Roboterbewegung und seine Bahn sollten erkennbar, vorhersehbar und logisch sein.“ Diese Merkmale sollen hel-

fen, Kollisionen zwischen Mensch und Roboter sowie zu hohe Belastungen des Menschen zu vermeiden. Wie soll also der Roboterarbeitsplatz gestaltet sein? Welche Distanzen zum Menschen, Geschwindigkeiten und Fahrwege sind angemessen? Im Virtual Reality Labor SUTAVE am IFA wurden die Auswirkungen unterschiedlicher Gestaltungsmerkmale von kollaborierenden Robotern auf den Menschen untersucht. Die Ergebnisse sollen dazu dienen, die ergonomischen Anforderungen zu konkretisieren. Schließlich sind auch arbeitsorganisatorische und arbeitsmedizinische Anforderungen einzuhalten, damit in der MRK geeignete und eingewiesene Personen tätig sind.

Biomechanische Anforderungen

Trotz technischer Schutzmaßnahmen kann es bei der MRK zum direkten Kontakt zwischen Roboter und Mensch kommen. Eine vergleichbare Situation findet man bei mobilen Servicerobotern, die in steigender Zahl in der Arbeitswelt und in öffentlichen oder privaten Umgebungen nahe neben Personen eingesetzt werden. Ausgangspunkt der biomechanischen Anforderungen ist, dass mechanische Belastungen an unterschiedlichen Kör-

perteilen zu unterschiedlichen Beanspruchungen führen. Bei Kollisionen zwischen dem Roboter und einer Person kommt es zu elastisch-plastischen Verformungen bestimmter Körperbereiche, während die kollidierende Roboterstruktur kaum verformt wird. Dabei entsteht am Körper eine sich dynamisch ändernde, dreidimensionale Kollisionsfläche, in der partielle dynamische Kräfte und Drücke übertragen werden. Sie bestimmen gemeinsam das Beanspruchungspotenzial. Daher werden in den Normen Grenzwerte für die Beanspruchungskriterien „Kraft“ (als Klemm-/Quetsch- oder Stoßkraft) und „Druck/Flächenpressung“ festgelegt.

In der BG/BGIA-Empfehlung¹ wurden zunächst nur orientierende Grenzwerte veröffentlicht – abgeleitet aus der Literatur der Unfallforschung. Zur Standardisierung der biomechanischen Anforderungen finden seit 2010 einige sehr aufwendige empirische Untersuchungen mit Testpersonen statt. In diesem Beitrag kann nur kurz auf Projekte mit Beteiligung des IFA beziehungsweise der DGUV eingegangen werden. Alle Studien mit Probandinnen und Probanden hatten die Freigabe durch eine

Ethik-Kommission und wurden durch medizinisches Personal geleitet beziehungsweise beaufsichtigt.

A) Universitätsmedizin der Johannes Gutenberg-Universität Mainz, Institut für Arbeits-, Sozial- und Umweltmedizin: DGUV-Projekt FP 317 „Schmerzschwellenkataster“. Ziel war die Bestimmung der Schmerzschwellen für 29 Messlokalisationen von 100 Testpersonen. Dazu wurde vom IFA die Versuchseinrichtung „Druckalgotometer“ entwickelt und gefertigt. Hauptergebnis: Schmerzschwellenkataster für Normung. Das Projekt endete Ende 2014.

B) Fraunhofer-Institut für Fabrikbetrieb und -automatisierung (IFF) Magdeburg im Auftrag des IFA: Studie zur „Bestimmung des Trägheitseinflusses bei Mensch-Roboter-Kollisionen“ mit 12 Probandinnen und Probanden. Problemlage: Die Belastungsgrößen sind am Roboter nur für klemmenden Stoß messbar. Für den freien Stoß müssen die Messwerte abhängig von Trägheit und Haltung des betroffenen Körperteils umgerechnet werden. Das Ziel war die Erforschung von empirischen Grundlagen. Projektende war im Jahr 2013. Das IFA wird mit diesen Daten Korrekturfunktionen für Messgeräte ableiten und in die Normung einbringen.

C) Fraunhofer IFF und Otto-von-Guericke-Universitätsklinik: „Studie zur experimentellen Bestimmung der biomechanischen Belastungsgrenzen bei Mensch-Roboter-Kollisionen“. Testpersonen werden mit Stößen zunehmender Energie beaufschlagt. Jede Untersuchung ist abgeschlossen, sobald eines der leichten Symptome für eine beginnende Verletzung auftritt. Die Ergebnisse sollen die maximale Belastungsgrenze bei der MRK definieren. Die Studie wurde 2013 begonnen. Die DGUV beteiligt sich am Projektbegleitkreis.

Wie kann die Einhaltung der Grenzwerte validiert werden?

Die heutige Praxis ist, dass die Einhaltung von Grenzwerten am konkreten Roboterarbeitsplatz überprüft werden muss. Als kritisch identifizierte Kollisionsvorgänge müssen gemessen und anhand der Grenzwerte bewertet werden. Hier stellt sich die Frage: Welche biomechanisch-physikalischen Merkmale hat eine Person, wenn sie im Kollaborationsraum einem Kollisionsrisiko ausgesetzt ist? Im

Wesentlichen sind dies: Körpersteifigkeit, Trägheit der Körpermassen und Eigenbewegung des betroffenen Körperteils. Für die Validierung müssen diese Merkmale durch ein biofideles, also mechanisch menschenähnliches Messgerät angemessen simuliert werden – denn es können keine Testpersonen zur Validierung eingesetzt werden.

„Wie bei anderen Maschinen müssen die Gefährdungen innerhalb der Grenzen des Robotersystems identifiziert und die Risiken bewertet werden.“

Für die betriebliche Praxis hat das IFA ein Kraft-Druck-Messgerät (KDMG-KOLROBOT) entwickelt (Abbildung 1). Es berücksichtigt die wesentlichen biomechanischen Körpereigenschaften. Die in der Kollisionsfläche auftretenden Gesamtkräfte und lokale Druckmaxima werden gemessen, visualisiert und dokumentiert. Zwei Messgerädetypen stehen zur Körpersimulation und Aufzeichnung von Klemm-/Quetsch- oder Stoßimpulsen für die flexible Anwendung in unterschiedlichen Kollisionsumgebungen zur Verfügung.

Inzwischen ist ein Industrieunternehmen gefunden worden, das das komplette Messsystem in Lizenz fertigen und vertreiben wird. Das KDMG-KOLROBOT wurde in verschiedenen Entwicklungsstufen bereits seit einigen Jahren für Messungen an kollaborierenden Robotern genutzt. Dabei hat sich gezeigt, dass die biomechanischen Anforderungen (Kraft- und Druckgrenzwerte) an verschiedenen Applikationen der MRK eingehalten werden können. Die Prüf- und Zertifizierungsstelle Maschinen und Fertigungsautomation im DGUV Test hat bereits mehrere Roboterapplikationen zertifiziert.

Fazit

Für die Industrie 4.0 entstehen in der Produktion neue Arbeitsformen mit kollaborierenden Robotern – die Mensch-Roboter-Kollaboration (MRK) –, bei denen Menschen ohne trennende Schutzeinrichtungen eng mit einem Roboter zusammenarbeiten. Bei einer der Kollaborationsmethoden kann es zu seltenen Kollisionen kommen, die sicher zu be-

grenzen sind. Als Belastungsgrößen haben sich die eingepreßte Kraft und die Druckverteilung mit lokalen Druckspitzen in der Kollisionsfläche etabliert. Die Forschung zur Bestimmung von Grenzwerten hat erste Ergebnisse hervorgebracht. Die Normung für verschiedene Robotikanwendungen ist noch im Fluss, aber für Industrieroboter wird in 2015 eine erste Veröffentlichung der konkretisierenden Anforderungen erwartet. Die biomechanischen Anforderungen können nur für eine konkrete Applikation geprüft werden (Roboter mit Werkzeug, Werkstück und Umgebung). Bei der Prüfung werden unter anderem die gemessenen Kräfte und Drücke mit den Grenzwerten verglichen und am Roboter eingestellt. Für die Bewertung der Kollisionen wurden im IFA geeignete Messgeräte entwickelt, die durch einen Lizenznehmer in 2015 erstmalig gefertigt und geliefert werden sollen. ●

Weitere Informationen bietet das Institut für Arbeitsschutz der DGUV (IFA) online auf den Fachinformationsseiten „Kollaborierende Roboter“ und „Virtuelle Realität“ unter: www.dguv.de (Webcodes d130086 und d108396)

Fußnoten

[1] Ottersbach, H. J. et al.: BG/BGI-A-Empfehlungen zur Gestaltung von Arbeitsplätzen mit kollaborierenden Robotern. Institut für Arbeitsschutz der DGUV (IFA), Sankt Augustin 2011 unter: <http://publikationen.dguv.de> > Suchbegriff: „10732“

[2] ISO 10218-1:2011 Robots and robotic devices – Safety requirements for industrial robots – Part 1: Robots. International Organization for Standardization

[3] ISO 10218-2:2011 Robots and robotic devices – Safety requirements for industrial robots – Part 2: Robot systems and integration. International Organization for Standardization

[4] Robots and robotic devices – Industrial safety requirements – Collaborative industrial robots (ISO/TS 15066 in draft). International Organization for Standardization

Schutz und Stärkung der Gesundheit bei arbeitsbedingter psychischer Belastung

GDA Psyche – Wie ist der Sachstand?

„Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie – Arbeitsprogramm Psyche“ (2013 bis 2018) hat das Ziel, durch Information, Qualifizierung sowie die Bereitstellung von Handlungshilfen und anderen Materialien die Betriebe bei der Prävention psychischer Belastungen am Arbeitsplatz zu unterstützen.

GDA Psyche strebt an, die Informationsdefizite zum Thema „Psychische Belastungen und Beanspruchungen am Arbeits- und Ausbildungsplatz“ in den Betrieben und auch in der Öffentlichkeit zu beseitigen, die psychischen Belastungen flächendeckend in der Gefährdungsbeurteilung zu etablieren, alle relevanten Zielgruppen zu qualifizieren und sie für die notwendigen Veränderungen zu motivieren. Das Programm unterteilt sich in 11 Arbeitspakete, die sich zu fünf Themenschwerpunkten gruppieren lassen:

1. Information und Motivation

Die Information, Sensibilisierung und Motivation von Arbeitgeberinnen, Arbeitgebern und Beschäftigten ist dringend notwendig, da das Wissen über psychische Belastungen und ihre Folgen in den Betrieben gering ist und die Publikumspresse oft in wenig sachlicher Form über die Belastungen berichtet. Wichtig ist eine Ansprache der Arbeitgeberinnen, Arbeitgeber, Beschäftigten und auch der Beratern mithilfe adressatenspezifischen Materials – zum Beispiel über die Publi-

kationen der Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände, Industrie- und Handelskammern, Innungen oder Unfallversicherungsträger. Flankiert werden diese eher fachlichen Informationen durch eine mediale Kampagne in der Publikumspresse und durch die Teilnahme an großen (Fach-)Veranstaltungen.

Ein wichtiger Baustein ist in diesem Zusammenhang der Aufbau einer zentralen Internetseite (www.gda-psyche.de) als Serviceangebot für die Betriebe. In Zusammenarbeit mit dem Sachgebiet „Psyche und Gesundheit in der Arbeitswelt“ der DGUV sollen hier alle wichtigen Informationen, Materialien und Links zu weiterführenden Informationen zusammengestellt werden. Die Seite ging Ende 2014 in Betrieb und wird permanent ausgebaut.

2. Qualifizierung

Den Aufsichtspersonen kommt bei der Beratung der Betriebe eine besondere Rolle zu: Sie sind wichtige Ansprechpersonen für Arbeitgeberinnen, Arbeitgeber und Beschäftigte – aber auch für Sicher-



heitsbeauftragte, Fachkräfte für Arbeitssicherheit sowie Betriebsärztinnen und Betriebsärzte in fachlichen Fragen aller Art. Somit werden sich die Betriebe auch im Zusammenhang mit psychischen Belastungen an die Aufsichtspersonen wenden. Diese haben aber meist eine technische Ausbildung, woraus sich ein hoher Fortbildungsbedarf sowohl bei den Unfallversicherungsträgern als auch den Arbeitsschutzbehörden der Länder ergibt. Aus diesem Grund hat GDA Psyche das Ziel, bis 2018 alle 6.000 Aufsichtspersonen der Unfallversicherungsträger und Länder zu qualifizieren. Auf der Basis eines neu erstellten Handlungsleitfadens werden alle Aufsichtspersonen zunächst eine halbwöchige Grundausbildung erhalten, in der die wichtigsten psychi-

Autor



Dr. Torsten Kunz

Präventionsleiter der Unfallkasse Hessen
und stellvertretender Leiter des
GDA-Arbeitsprogramms „Psyche“
E-Mail: t.kunz@ukh.de

GDA Psyche unterstützt betriebliche Akteurinnen und Akteure mit branchenspezifisch orientierten Handlungshilfen zur Beurteilung psychischer Gefährdungen.



Foto: Oliver Rührer

schen Belastungen, Beanspruchungen, Beanspruchungsfolgen und Präventionsmöglichkeiten behandelt werden.

Es folgt dann ein ebenfalls halbwöchiger Aufbaukurs zur praktischen Umsetzung im Betrieb. Die ersten Schulungen in diesem Zusammenhang starteten Ende 2014.

Die sogenannte Sifa-Langzeitstudie ergab, dass sowohl Fachkräfte für Arbeitssicherheit als auch Betriebsärztinnen und Betriebsärzte ihre Wirksamkeit im Zusammenhang mit psychischen Belastungen als vergleichsweise gering einschätzen und ihr Wissen über diese Phänomene oft begrenzt ist. Somit sollen auch diese wichtigen Beraterinnen und Berater der Betriebe – gemeinsam mit deren Fachge-

sellschaften – qualifiziert werden. Ein entsprechendes Projekt gemeinsam mit dem VDSI – Verband für Sicherheit, Gesundheit und Umweltschutz bei der Arbeit e. V. und der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) ist in Arbeit. Gleiches gilt für Ar-

„Ein wichtiger Baustein von GDA Psyche ist der Aufbau einer zentralen Internetseite als Serviceangebot für die Betriebe.“

beitgeberinnen und Arbeitgeber selbst, für Personalvertretungen, Sicherheitsbeauftragte und andere innerbetriebliche Akteurinnen und Akteure, die über Ar-

beitgeberverbände, Gewerkschaften und insbesondere Unfallversicherungsträger qualifiziert werden.

3. Entwicklung von Handlungshilfen und Materialien

Gerade informierte und motivierte Betriebe, die ihre Arbeitsplätze im Hinblick auf psychische Belastungen optimieren wollen, benötigen dazu zahlreiche unterstützende Materialien. Daher ist ihre Entwicklung und Verbreitung ein Schwerpunkt von GDA Psyche. Als erster Schritt wurden dabei Handlungshilfen und Unterstützungsangebote zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung erstellt: Bereits im Jahr 2013 erschienen ein Fachbuch der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) sowie der IAG ▶

Report zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen. Im August 2014 folgte dann die Broschüre „Empfehlungen zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung“. Aktuell arbeitet die BAuA im Rahmen von GDA Psyche am Projekt „Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt – Wissenschaftliche Standortbestimmung“, das weitere Grundlagen zur Entwicklung unterstützender Materialien liefern wird.

Ein zweiter Schwerpunkt bei der Entwicklung von Materialien ist die Identifizierung branchen- beziehungsweise tätigkeitsbezogener Risikobereiche für psychische Belastungen. Hierzu wurde bereits in Zusammenarbeit mit der Universität Halle-Wittenberg ein Projekt initiiert. Die weiteren Ausarbeitungen erfolgen – in enger Zusammenarbeit mit den Krankenkassen – im Rahmen eines Projektes der Initiative Gesundheit und Arbeit (iga).

Der dritte Schwerpunkt bei der Entwicklung von Materialien liegt auf der Identifizierung und Verbreitung guter Praxisbeispiele und Handlungsansätze.

4. Überwachung

Wie in den anderen GDA-Arbeitsprogrammen sind auch in GDA Psyche Überwachungen von Betrieben vorgesehen. Schwerpunkte werden hier die Einbeziehung der psychischen Belastungen in die betriebliche Gefährdungsbeurteilung, die gesundheitsförderliche Gestaltung der Arbeitszeit und die Prävention an Arbeitsplätzen mit dem Risiko traumatischer Ereignisse und Gewalt sein. Der dafür notwendige Fachdatenbogen wurde bereits erstellt, die Qualifizierung der befragenden Aufsichtspersonen und die Befragungen selbst sollen zum 01.04.2015 beginnen. Insgesamt soll die Situation in 12.000 Betrieben mit einer Größe von zehn bis 300 Beschäftigten erfasst werden.

5. Evaluation

Das Arbeitsprogramm GDA Psyche wird – parallel zu den genannten Aktivitäten – fortlaufend evaluiert. Schwerpunkte sind dabei sowohl die Prozessevaluation („Ist das GDA-Programm gut gelaufen?“) als auch die Ergebnisevaluation („Was kam heraus?“). So werden aktuell alle Qualifizierungen und erarbeiteten Materialien evaluiert und parallel die Aktivitäten aller GDA-Partner erfasst.



Foto: Alexander Reiths/Fotolia

Laut einer Studie unterschätzen Betriebsärztinnen und Betriebsärzte häufig ihre Wirksamkeit im Zusammenhang mit psychischen Belastungen.

Kooperationen und Folgen

Die genannten Arbeiten werden in enger Abstimmung mit Kooperationspartnern geplant und umgesetzt. Dazu gehören neben den Institutionen der Sozialpartner, Spitzen- und Fachverbände, Kammern und Institute sowie die Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA).

Die enge Zusammenarbeit zwischen den Trägern der GDA führte zu einer Reihe von Selbstverpflichtungen und Abstimmungen – beispielsweise zur Gemeinsamen Erklärung der Sozialpartner „Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt“ im Jahr 2013 oder zum Positionspapier „Psychische Belastung und Beanspruchung bei der Arbeit: Grundverständnis und Handlungsrahmen der Träger der gesetzlichen Unfallversicherung und der DGUV“ des DGUV-Vorstandes im Jahr 2014 (siehe Beitrag auf Seite 17). Somit

„GDA Psyche hat das Ziel, bis 2018 alle 6.000 Aufsichtspersonen der Unfallversicherungsträger und Länder zu qualifizieren.“

ist bereits heute eine Wirkung des Arbeitsprogramms GDA Psyche über die genannten Aktivitäten hinaus feststellbar. Damit ist GDA Psyche dem Ziel, die psychischen Belastungen zu einem „normalen“ Thema der Arbeitssicherheit und des

Gesundheitsschutzes zu machen, ein großes Stück näher gekommen. ●

! Weiterführende Links und Materialien

Webseite von GDA Psyche unter: www.gda-psyche.de. Hier stehen auch die Broschüre „Empfehlungen zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung“ sowie Kurzfilme zum Thema zum Download bereit.

Webportal des Projektes „Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt“ (psyGA) unter: www.psyga.info

INQA-Handlungshilfe „Kein Stress mit dem Stress – Eine Handlungshilfe für die Unternehmensberatung“ unter: www.inqa.de (Suchbegriff „Unternehmensberatung“)

Kampagne der EU „Gesunde Arbeitsplätze – den Stress managen“ unter: www.healthy-workplaces.eu/de > Materialien für die Praxis

IAG Report 1/2013 „Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen – Tipps zum Einstieg“ unter: <http://publikationen.dguv.de>

Positionspapier der DGUV

Psychische Belastung – Prävention lohnt sich!

Mit dem Positionspapier zu arbeitsbedingter psychischer Belastung und Beanspruchung verständigen sich die Unfallversicherungsträger auf einheitliche Modelle und Begriffe in diesem Themenbereich und nehmen sich selbst stark in die Pflicht.

Ausgangspunkt

Globalisierung, Digitalisierung, Mobilität: Diese Begriffe bezeichnen sogenannte „Megatrends“ und mit ihrer Hilfe wird auch der anhaltende Wandel unseres Lebens und damit auch unserer Arbeitswelt beschrieben.

Im Kern bringen diese Trends Veränderungen mit sich. Das heißt, bisher Erlerntes, Erprobtes, Erfolgreiches steht auf dem Prüfstand. Es werden neue Antworten auf alte und neue Fragen gesucht. Unter diesen Voraussetzungen verändern sich auch die Anforderungen an den Arbeitsplätzen.

Einmal dadurch, dass der Anteil der „Wissensarbeiter“ deutlich ansteigt. Aber auch, dass an sogenannten klassischen Arbeitsplätzen zum Beispiel neue Produktionssysteme oder Fertigungstechniken eingeführt werden. Diesen Veränderungen muss sich auch ein zeitgemäßes Management von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit stellen.

Eine wesentliche Facette dabei ist die psychische Belastungssituation der Beschäftigten. Für viele Verantwortliche in Unternehmen und Organisationen ist das (noch) eine Herausforderung. Die Unfallversiche-

rungsträger sehen sich hier jedoch als Partner, die mit Informationen und Beratung helfen. Damit die Herausforderung bewältigt werden kann, braucht es den erklärten ehrlichen Willen, Bedingungen zu schaffen, die den veränderten Anforderungen entsprechen und ein systematisches Vorgehen, welches von der Erfassung und Beurteilung der Bedingungen bis zur Wirksamkeitskontrolle von umgesetzten Maßnahmen reicht.

Grundlagen

Um dabei von gleichen Voraussetzungen auszugehen, hat der Vorstand der DGUV im August 2014 ein Positionspapier verabschiedet, das sich dem Themenfeld arbeitsbedingte psychische Belastung und Beanspruchung widmet.

Ausgangspunkt sind die rechtlichen und politischen Rahmenbedingungen für das Handeln der gesetzlichen Unfallversicherung. Hierzu gehören das Arbeitsschutzgesetz und die durch die Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA) formulierten Grundlagen.

Zu nennen sind hier in erster Linie das GDA-Arbeitsprogramm Psyche „Stress reduzieren – Potenziale entwickeln“ und die

GDA-Leitlinie „Beratung und Überwachung bei psychischer Belastung am Arbeitsplatz“. Die gemeinsame Erklärung „Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt“ von BMAS, BDA und DGB bildet einen weiteren wesentlichen Eckpfeiler der Position der gesetzlichen Unfallversicherung. Sie legt das im Arbeitsschutz bekannte und etablierte Belastungs-Beanspruchungs-Konzept zugrunde. Die Begriffe Belastung und Beanspruchung sind dabei der Norm DIN EN ISO 10075-1 entnommen (siehe Info-Box).

Info-Box: Belastungs-Beanspruchungs-Konzept

Definition Belastung:

Die Gesamtheit aller erfassbaren Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und psychisch auf ihn einwirken.

Definition Beanspruchung:

Die unmittelbare (nicht die langfristige) Auswirkung der psychischen Belastung im Individuum in Abhängigkeit von seinen jeweiligen überdauernden und augenblicklichen Voraussetzungen, einschließlich der individuellen Bewältigungsstrategien.

Das Konzept geht davon aus, dass Belastungsfaktoren, die psychisch auf den Menschen einwirken, zu einer Beanspruchung führen. Diese Beanspruchung ist davon abhängig, welche Leistungsvoraussetzungen vorliegen und welche Möglichkeiten bestehen, mit Belastungen umzugehen. Das Ergebnis sind kurz- oder langfristige Beanspruchungsfolgen, die positiv, neutral oder negativ sein können.

Ziel der Arbeitsgestaltung ist es, negative Beanspruchungsfolgen zu vermeiden.

Autor



Foto: Privat

Christian Pangert

Abteilung Sicherheit und Gesundheit der DGUV,
Referat „Arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren“
E-Mail: christian.pangert@dguv.de

Um sich systematisch mit den Bedingungen am Arbeitsplatz und den daraus resultierenden Belastungs-Beanspruchungskonstellationen auseinanderzusetzen, ist die Gefährdungsbeurteilung das geeignete Instrument.

Damit die Gefährdungsbeurteilung ihr präventives Potenzial ausschöpfen kann, müssen Qualitätskriterien erfüllt sein.¹ Diese können leicht als Wegmarken für die interne Bewertung genutzt werden, wie weit der Prozess bereits vorangeschritten ist. Inhaltlich ist dabei zentral, die verschiedenen möglichen Quellen psychischer Belastung zu berücksichtigen. Diese können aus der Arbeitsaufgabe/dem Arbeitsinhalt, der Arbeitsorganisation, der Arbeitsumgebung oder den sozialen Beziehungen beziehungsweise auch neuen Formen der Arbeit

resultieren. Eine detaillierter untergliederte Übersicht findet sich in Abbildung 1.

Anspruch

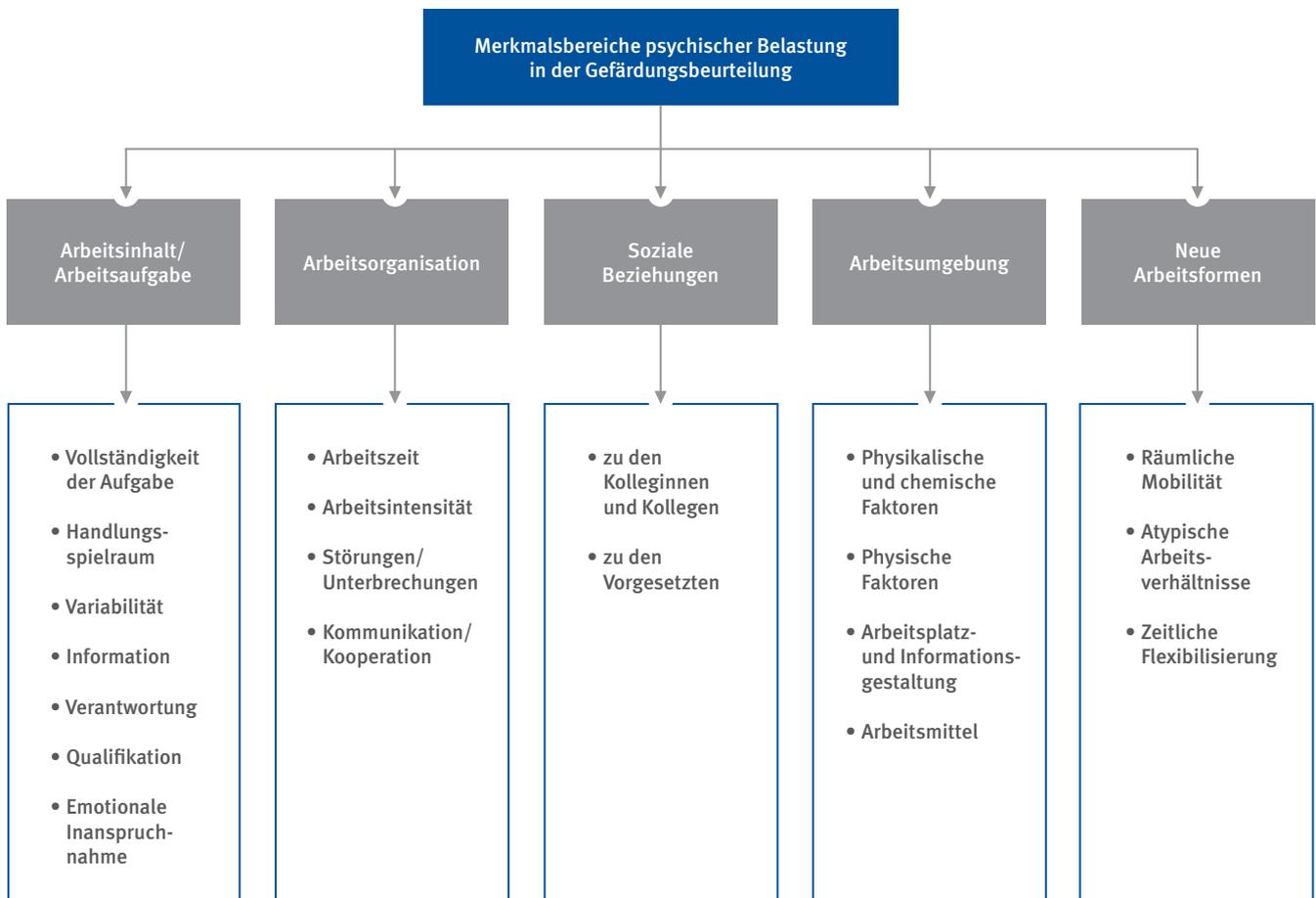
Sicherheit und Gesundheit sind aus Sicht der gesetzlichen Unfallversicherung die zentralen Handlungsmaximen für das Präventionshandeln in der Überzeugung, dass nur auf dieser Grundlage Unternehmen und Organisationen auf Dauer erfolgreich sein können. Die systematische Verankerung von Sicherheit und Gesundheit in die Strukturen und Managementprozesse ist deshalb erklärtes Ziel des Präventionshandelns.

Dem Themenkomplex arbeitsbedingte psychische Belastung und Beanspruchung kommt dabei ein besonderes Augenmerk zu, und dies bildet sich bereits heute in vie-

len Präventionsleistungen (Seminaren, Beratungen, Informationsmaterialien) der Unfallversicherungsträger ab. Um das Ziel zu erreichen, sind jedoch weitere Anstrengungen und Weiterentwicklungen notwendig.

Die Unfallversicherungsträger und die DGUV verpflichten sich deshalb dazu:

- alle Aufsichtspersonen und das sonstige Fachpersonal der Prävention im Themenfeld arbeitsbedingte psychische Belastung insbesondere in Bezug auf die Gefährdungsbeurteilung, die Gestaltung der Arbeitsbedingungen und Möglichkeiten der Ressourcenstärkung zu qualifizieren und sie damit in die Lage zu versetzen sowie ihnen die Aufgabe zu geben, dieses Themenfeld in ihr Präventionshandeln einzubeziehen,



Quelle: DGUV

Abbildung 1: Merkmalsbereiche psychischer Belastung (eigene Darstellung)

- die Fachabteilungen der Unfallversicherungsträger mit hoher arbeitspsychologischer Kompetenz zu versehen und damit eine zweite Beratungsebene zu schaffen. Diese soll vertieft zu psychischer Belastung beraten sowie ausbilden können und bei Bedarf Erhebungen und Projekte inhaltlich und methodisch begleiten,
- sicherzustellen, dass die Themen psychische Belastung und Ressourcenstärkung angemessen in ihren Qualifizierungsmaßnahmen thematisiert werden; in allen geeigneten Schulungen sind Module zum Thema „Prävention psychischer Belastung“ vorzusehen,
- sicherzustellen, dass praxisgerechte Informationsmaterialien erarbeitet und den Mitgliedern und Versicherten zugänglich gemacht werden,
- dass alle Präventionsfachgremien der DGUV in dem von ihnen betreuten Regelwerk Lücken im Hinblick auf die Prävention psychischer Belastung am Arbeitsplatz identifizieren und diese gegebenenfalls zeitnah schließen,
- ungeklärte Aspekte und Zusammenhänge psychischer Belastung und Beanspruchung zu erforschen und hierzu zum Beispiel Mittel im Rahmen ihrer Forschungsförderung bereitzustellen,
- gemeinsam mit den Ländern und dem BMAS sicherzustellen, dass es auch langfristig zu psychischer Belastung am Arbeitsplatz eine qualitativ hochwertige Beratung der Betriebe durch betriebliche und überbetriebliche Expertinnen und Experten gibt,
- die Zusammenarbeit mit der gesetzlichen Kranken- und Rentenversicherung auf dem Gebiet der Prävention arbeitsbedingter psychischer Belastung zu intensivieren, die Zusammenarbeit zwischen der Prävention und der Rehabilitation sowie Entschädigung innerhalb der Träger der gesetzlichen Unfallversicherung bei vorhandenen Schnittstellen und geeigneten Themen zu intensivieren – insbesondere

beim Thema „Traumatisierung“ (zum Beispiel aufgrund arbeitsbezogener Gewalteinwirkung).

Die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung und die DGUV unterstreichen mit dem Positionspapier zu arbeitsbedingter psychischer Belastung und Beanspruchung ihren Willen, die Unternehmen und Organisationen bei ihren Bemühungen für die Übernahme der Verantwortung für die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten nach Kräften zu unterstützen.

Die Kombination von Maßnahmen der Unfallversicherungsträger und der DGUV einerseits und der ernsthaften Wahrnehmung der den Unternehmerinnen und Unternehmern übertragenen Pflichten im Arbeitsschutz andererseits, führt letztlich zum gewünschten Ziel: Sicherheit und Gesundheit für die Beschäftigten als Beitrag für erfolgreiche Unternehmen und Organisationen. ●

Literatur

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (Hrsg.): Positionspapier „Psychische Belastung und Beanspruchung bei der Arbeit: Grundverständnis und Handlungsrahmen der Träger der gesetzlichen Unfallversicherung und der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV)“, unter: www.dguv.de (Webcode: d139911)

Lanzinger, C.; Gatterer, H.: Trend Report 2015, Frankfurt am Main 2014

Institut für Trend- und Zukunftsforschung (Hrsg.): Die Zukunftsmatrix – Die 100 wichtigsten Innovationen für die nächsten Jahre, Heidelberg 2011

Fußnote

[1] Die Qualitätskriterien für Gefährdungsbeurteilungen sind in der Leitlinie „Gefährdungsbeurteilung und Dokumentation“ der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) festgeschrieben. Die Leitlinie findet sich auf den Internetseiten der GDA unter: www.gda-portal.de/leitlinien



Stress reduzieren – Potenziale entwickeln

Das Arbeitsprogramm Psyche der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie

Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie – Arbeitsprogramm Psyche

Demografieberatung

Arbeitsschutz und demografischer Wandel

Wie kann der Arbeitsschutz die Betriebe beim demografischen Wandel unterstützen? Hilfen zur Selbsthilfe finden Beraterinnen und Berater in 57 Factsheets, die im Rahmen des Verbundprojektes prädemo entwickelt wurden.

Welche Auswirkung hat der demografische Wandel auf die Arbeitsschutzberatung? Und wie kann der Arbeitsschutz zur Bewältigung dieses Wandels beitragen? Präventionsfachleute betonen immer wieder die große Rolle der demografischen Entwicklung als Beratungsthema für den Arbeitsschutz. Auch die DGUV Vorschrift 2 umfasst in Anhang 4 konkrete Hinweise auf die Demografieberatung.

Nach Einschätzung von über 50 Prozent der Aufsichtspersonen der Unfallversicherungsträger und der Fachkräfte für Arbeitssicherheit wird die Demografieberatung eine große oder sehr große Rolle spielen: Dies hat das Verbundprojekt prädemo (siehe Infokasten auf Seite 21) in einer Umfrage unter Arbeitsschutzberaterinnen und Arbeitsschutzberatern ermittelt. Rund zwei Drittel der Befragten haben ein großes oder sehr großes Interesse, sich mit diesem Thema zu befassen. Die Befragung zeigte aber auch, dass sie sich dabei eine bessere Unterstützung durch ihre eigenen Organisationen wünschen.

Beitrag des Arbeitsschutzes zur Demografieberatung

Um die Anforderungen besser einordnen zu können, ist zunächst einmal zu klären: Was ist Demografieberatung? Das Verbundprojekt prädemo arbeitete heraus, dass es „die Demografieberatung“ nicht gibt. Zur Bewältigung des demografischen Problems müssen sich Betriebe mit Perso-

nalbindung, -entwicklung, -aktivierung und -gewinnung befassen. Keine Berufsgruppe in der Präventionsberatung deckt alle Aspekte dieser Themen ab. Allerdings tragen alle Fachleute etwas zur Bewältigung und zur erfolgreichen Gestaltung der Themen für die Betriebe bei.

„Worin liegt der spezifische Beitrag des Arbeitsschutzes zur Lösung des demografischen Problems?“

Folgende Beispiele zeigen, wie der Arbeitsschutz die Betriebe beim demografischen Wandel unterstützen kann.

Personalbindung: zum Beispiel durch nachhaltige Gestaltung von sicheren und gesundheitsgerechten Prozessen; gute Führung und Präventionskultur; flexible Arbeitszeitgestaltung; individuelle Maßnahmen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes; reibungslose, störungsfreie und unfallfreie Arbeitsabläufe

Personalentwicklung: zum Beispiel durch Begleitung individueller Gesundheitsschutzmaßnahmen; alter(n)sgerechte Gestaltung der Arbeit; Unterstützung in medizinischen Fragen zu Themen des Alters; Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Personalaktivierung: zum Beispiel Ergonomie am Arbeitsplatz, in der Arbeitsumgebung und im Arbeitsablauf (unter anderem Heben und Tragen, Lichtverhältnisse, Einsatz ergonomischer Arbeitsmittel); Erweiterung der Gefährdungsbeurteilung um den Aspekt der alter(n)sgerechten Arbeitsgestaltung (unter anderem Beleuchtung, höhenverstellbarer Arbeitstisch, Arbeitseinsatzplanung); altersgruppenbezogene Unfallstatistik zur Ermittlung von Gefährdungsschwerpunkten und Ableitung von Maßnahmen; Information zu arbeitsplatzspezifischen Gefährdungen (Unterweisung); individuelle Gesundheitsberatung

Personalgewinnung: zum Beispiel durch Arbeitszeitgestaltung vor dem Hintergrund individueller Bedürfnisse (unter anderem Teilzeit, Nacht- und Schichtarbeit, Pausen, Heimarbeitsplätze); Nutzen der Kompetenzen Älterer und ehemaliger Beschäftigter für spezielle Tätigkeiten (Arbeitsvorbereitung, Unterweisung); individuelle Maßnahmen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes

An den Beispielen wird deutlich, dass Demografieberatung für den Arbeitsschutz nicht heißt, zusätzliche Beratungsinhalte anzugehen. Es geht vielmehr darum, bereits bestehende Beratungsinhalte aus dem Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz als Beitrag zur Bewältigung des demografischen Wandels in einem Be-

Autoren

Oleg Cernavin

Geschäftsführer der
BC GmbH Forschung
E-Mail: oleg.cernavin@bc-forschung.de

Dr. Klaus Große

VDSI – Verband für Sicherheit,
Gesundheit und Umweltschutz bei
der Arbeit e. V.
E-Mail: k.grosse@vdsi.de

Karlheinz Kalenberg

VDSI – Verband für Sicherheit,
Gesundheit und Umweltschutz bei
der Arbeit e. V.
E-Mail: k.kalenberg@vdsi.de



Foto: Contrastwerkstatt/Fotolia

Der demografische Wandel stellt neue Anforderungen an Unternehmen, Beschäftigte und Präventionsdienstleister.

trieb bewusst zu machen und damit die Wertigkeit der Beratung zu verdeutlichen.

Fachkräften für Arbeitssicherheit sowie Betriebsärztinnen und Betriebsärzten bietet sich damit die Möglichkeit, zusätzliche Dienstleistungen anzubieten: Beispiele sind die Durchführung von demografieorientierten Gefährdungsbeurteilungen, die Beratung zur Präventionskultur als Beitrag zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität (Employer Branding) oder Konzepte zur alter(n)sgerechten Arbeitsplatz- und Arbeitsprozessgestaltung nach DGUV Vorschrift 2.

Die prädemo-Factsheets

Die prädemo-Factsheets „Kompetenz in der Demografieberatung“ setzen bei dem Interesse der Fachleute an, mehr Unterstützung zu diesem Thema in ihrem jeweiligen Beratungsfeld zu erhalten. Insgesamt wurden 57 prädemo-Factsheets zu allen relevanten Themen der Demografieberatung erarbeitet. Beispiele sind Arbeitgeberattraktivität, Arbeitszeitmodelle, Corporate Social Responsibility (CSR), ergonomische Arbeitsplatzgestaltung, Gefährdungsbeurteilung, Organisationsentwicklung, Personalstrategie oder Unternehmenskultur und Werte.

Die Unterlagen bieten Einstiegsfragen und Hintergrundinformationen. Es werden Maßnahmen vorgestellt, wie Themen der Demografieberatung im Betrieb

umgesetzt werden können. Die Beraterinnen und Berater erhalten Anregungen, zu welchen Demografiethemen sie selbst Dienstleistungen auf dem Markt anbieten können. Gleichzeitig wird transparent, welche Leistungen in anderen Beratungsfeldern angeboten werden, zum Beispiel von Präventionsfachleuten der Krankenkassen sowie von Beraterinnen und Beratern aus Kammern, Innungen oder der Agentur für Arbeit. Das erleichtert die Kooperation und die Zusammenarbeit zwischen Präventionsfachleuten und bietet Unternehmerinnen und Unternehmern einen leichteren Zugang zum Thema Demografie.

„Demografieberatung für den Arbeitsschutz heißt, bereits bestehende Beratungsinhalte als Beitrag zur Bewältigung des demografischen Wandels in einem Betrieb bewusst zu machen.“

Die prädemo-Factsheets können von Beraterinnen und Beratern als Hilfe zur Selbsthilfe genutzt werden. Sie stehen aber auch Unfallversicherungsträgern, Krankenkassen, Kammern oder Innungen zur Demografie-Qualifizierung ihrer Fachleute zur Verfügung. Die Factsheets können nur in Verbindung mit der Qualifizierung „Kompetenz in der Demografieberatung“ genutzt werden. Ein entsprechendes eintägiges Qualifizierungskonzept wurde von prädemo entwickelt.

Die prädemo-Factsheets werden von allen beteiligten Organisationen des Projektes genutzt. Darüber hinaus werden sie auch im Rahmen der Demografiestrategie der

Bundesregierung vom „Unternehmensservice Demografie“ eingesetzt: Zu diesem Zusammenschluss gehören die DGUV, die Bundesagentur für Arbeit, der Deutsche Industrie- und Handelskammertag (DIHK), die Deutsche Rentenversicherung, der GKV-Spitzenverband sowie der Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH). In einem Pilotprojekt der Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie (BG RCI) wird derzeit die Idee einer vernetzten prädemo-Qualifizierung erprobt, an die sich gegebenenfalls gemeinsame Beratungsaktivitäten anschließen sollen. Aktuelle Informationen sind abrufbar unter www.offensive-mittelstand.de > Praxishilfen > prädemo. ●

Partner des Verbundprojektes prädemo

An prädemo (Abkürzung für: Prävention und Demografie) sind neben der BC Forschungsgesellschaft (Leitung) folgende Verbundpartner beteiligt:

- Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie (BG RCI) für die Arbeitsschutzberaterinnen und Arbeitsschutzberater
- Institut für Betriebliche Gesundheitsförderung (BFG GmbH) für die Präventionsberaterinnen und Präventionsberater der Krankenkassen
- itb – Institut für Technik der Betriebsführung im Deutschen Handwerksinstitut e. V. für die Beraterinnen und Berater von Kammern, Innungen sowie Verbänden
- VDSI – Verband für Sicherheit, Gesundheit und Umweltschutz bei der Arbeit e. V. für die Fachkräfte für Arbeitssicherheit
- Mercer Deutschland GmbH für die Unternehmensberaterinnen und Unternehmensberater

Stephan Rohn

Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie (BG RCI)
E-Mail: stephan.rohn@bgrci.de

Regelwerk

Novellierte Betriebssicherheitsverordnung verabschiedet

Übersichtlicher und deutlicher auf die Beseitigung von Unfallschwerpunkten ausgerichtet – die Neufassung der Betriebssicherheitsverordnung greift aktuelle Entwicklungen auf. Sie wird am 1. Juni 2015 in Kraft treten.

Im Jahr 2002 gab es einen großen Schnitt. Das Inkrafttreten der Betriebssicherheitsverordnung beendete endgültig die Möglichkeit der Unfallversicherungsträger, ein eigenes Vorschriften- und Regelwerk bezüglich der Benutzung von Arbeitsmitteln im Betrieb zu erstellen. Es war aber auch das Ende der Parallelwelten der Anlagensicherheit mit ihren vielen Verordnungen zu überwachungsbedürftigen Anlagen auf der einen Seite und den Vorschriften zur Sicherheit von Arbeitsmitteln im Betrieb auf der anderen Seite. Nationales Recht – teilweise fast 50 Jahre alt – und modernes europäisches Recht wurden – teilweise recht rigoros – zu einer Verordnung zusammengefügt. Sie ist in Teilen schwer lesbar und wurde wegen ihrer Unübersichtlichkeit viel kritisiert. Aber ein einheitlicher Rechtsrahmen für die Benutzung aller Arbeitsmittel im Betrieb, unabhängig davon, ob sie überwachungsbedürftig sind oder nicht, war damit vorgegeben. Die schon 2002 erkennbare Grundidee tritt mit der Novellierung der Verordnung nun deutlicher hervor.

Übersichtlicher und damit anwenderfreundlicher greift das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) in der Novellierung einige Unfallschwerpunkte auf und setzt dort Akzente, schafft Er-

leichterungen bei einfachen Sachverhalten und führt noch mehr als bisher die Sonderstellung der überwachungsbedürftigen Anlagen zurück.

Sicherheit einplanen

Die sichere Verwendung von Arbeitsmitteln ist für Unternehmerinnen und Unternehmer planbar. Die Erstellung einer Gefährdungsbeurteilung vor der Verwendung eines Arbeitsmittels ist schon seit fast 20 Jahren Stand der Technik. Ziel der Gefährdungsbeurteilung ist es, festzustellen, ob die vom Hersteller schon gelieferte Sicherheit bei der Verwendung eines Arbeitsmittels unter den konkreten betrieblichen Bedingungen ausreichend ist oder ob zusätzliche Maßnahmen erforderlich sind, um unter allen betrieblichen Gegebenheiten ein Arbeitsmittel sicher verwenden zu können.

Deshalb fordert die neue Betriebssicherheitsverordnung von Unternehmerinnen und Unternehmern, explizit den Blick auch in das Umfeld zu richten, in dem ein Arbeitsmittel verwendet wird. Gefährdungen, die bei der Verwendung eines Arbeitsmittels entstehen, können nicht nur vom Arbeitsmittel selbst ausgehen, sondern darüber hinaus auch im Zusammenwirken des Arbeitsmittels mit der Ar-

beitsumgebung entstehen, in der das Arbeitsmittel verwendet wird, oder auch von den Arbeitsgegenständen, die mit dem Arbeitsmittel bearbeitet werden. Diese Wechselwirkungen müssen ausdrücklich in der Gefährdungsbeurteilung betrachtet werden, und bei Bedarf sind entsprechende Maßnahmen abzuleiten.

„Mehr als die Hälfte der Unfälle bei der Verwendung von Arbeitsmitteln geschieht im nicht bestimmungsgemäßen Betrieb von Arbeitsmitteln.“

Der Aufwand für Maßnahmen im Betrieb kann dann geringer gehalten werden, wenn eine umfassende Gefährdungsbeurteilung bereits vor der Beschaffung eines Arbeitsmittels erstellt wird. Das Vorhandensein eines CE-Zeichens signalisiert zwar, dass das Arbeitsmittel für sich sicher ist, der Hersteller kann aber unmöglich die konkreten Bedingungen der Arbeitsumgebung oder der Arbeitsgegenstände bei der Verwendung des Arbeitsmittels kennen. Diese Bedingungen in die Gefährdungsbeurteilung miteinzubeziehen, ist Aufgabe der Unternehmerin und des Unternehmers.

Großen Wert legte das BMAS bei seiner Novellierung darauf, dass Arbeitsmittel nach ergonomischen Grundsätzen gestaltet sind. Die Wirksamkeit einer Gestaltung nach ergonomischen Grundsätzen ist bei der Betrachtung des Arbeitsmittels im Arbeitssystem zu überprüfen. Dabei sind die sicherheitsrelevanten Zusammenhänge zwischen Arbeitsplatz, Arbeitsmittel, Arbeitsverfahren, Arbeitsorganisation, Arbeitsablauf, Arbeitszeit

Autor



Thomas Kolbinger

Abteilung Sicherheit und Gesundheit der DGUV,
Unterabteilung Sicherheit
E-Mail: thomas.kolbinger@dguv.de



Foto: DGUV



Die neue Verordnung fordert, die konkreten betrieblichen Bedingungen bei der Verwendung von Arbeitsmitteln im Blick zu haben.

und Arbeitsaufgabe ins Kalkül zu ziehen. Ausdrücklich betont der Verordnungsgeber, sowohl die Bedeutung der altersgerechten Gestaltung des Arbeitsmittels als auch die Notwendigkeit zu beurteilen, ob bei der Verwendung von Arbeitsmitteln physische oder psychische Belastungen auftreten können.

Bei vielen Arbeitsmitteln können schon im Vorfeld bestimmte Betriebsstörungen vorhergesehen werden. Ist dies der Fall, müssen diese Betriebsstörungen in die Gefährdungsbeurteilung einfließen. Werden Instandhaltungsmaßnahmen oder Erprobungsvorgänge geplant, ist auch dafür eine Gefährdungsbeurteilung vorzunehmen. Das Gleiche gilt für den An- und Abfahrbetrieb von Anlagen oder einem Rüst- oder Einrichtbetrieb. Ganz im Sinne der im ersten Absatz genannten Philosophie entfällt mit der Novelle die Differenzierung nach Arbeitsmitteln, für die eine Gefährdungsbeurteilung zu erstellen ist, und nach überwachungsbedürftigen Anlagen, für die eine sicherheitstechnische Bewertung vorzunehmen ist. Jetzt muss für alle Arbeitsmittel und alle überwachungsbedürftigen Anlagen eine Gefährdungsbeurteilung erstellt werden. Die einzige Ausnahme stellen Aufzüge dar, wenn sie keine Arbeitsmittel sind.

Vereinfachungen bei der Verwendung von „Allerweltsarbeitsmitteln“

In beinahe jedem Betrieb gibt es sie: Zangen, Akkuschauber, Gabelstapler. Allerweltsarbeitsmittel, die an jeder Ecke gekauft werden können und die im Betrieb auch nur genau dafür verwendet werden, wofür der Hersteller das Arbeitsmittel vorgesehen hat. Zum Greifen, Schrauben und Stapeln. Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber kann in diesem Fall auf das vereinfachte Maßnahmenkonzept zurückgreifen ▶



Bei einer praktischen Einarbeitung werden die Beschäftigten über den richtigen Einsatz von Arbeitsmitteln informiert.

und muss keine weiteren Schutzmaßnahmen ergreifen, wenn die Grundpflichten und die grundlegenden Schutzmaßnahmen sowie die folgenden Bedingungen erfüllt sind:

1. Das Arbeitsmittel entspricht mindestens den sicherheitstechnischen Anforderungen der für sie zum Zeitpunkt der Verwendung geltenden Rechtsvorschriften zum Bereitstellen von Arbeitsmitteln auf dem Markt.
2. Das Arbeitsmittel wird ausschließlich bestimmungsgemäß entsprechend den Vorgaben des Herstellers verwendet.
3. Unter Berücksichtigung der Arbeitsumgebung, der Arbeitsgegenstände, der Arbeitsabläufe sowie der Dauer und der zeitlichen Lage der Arbeitszeit treten keine zusätzlichen Gefährdungen der Beschäftigten auf.
4. Vorgeschriebene Instandhaltungsmaßnahmen (siehe § 10) und Prüfungen (siehe § 14 und TRBS 1201) werden durchgeführt.

Dies gilt allerdings nicht für überwachungsbedürftige Anlagen und für Arbeitsmittel nach Anhang 3.

Maßnahmen bei der Instandhaltung von Arbeitsmitteln

Arbeitsmittel müssen während ihrer gesamten Gebrauchsdauer in einem sicheren Zustand sein. Deshalb legte das BMAS bei der Formulierung der Novelle großen Wert auf die Regelungen zur Instandhaltung von Arbeitsmitteln. Tritt ein Schaden bei einem Arbeitsmittel auf, durch den es sich nicht mehr in einem sicheren Zustand befindet, sind nach § 10 der Verordnung unverzüglich Maßnahmen zur Instandhaltung einzuleiten. Eine sofortige Instandhaltung ist auch dann angezeigt, wenn ein Arbeitsmittel nicht mehr den Sicherheits- und Gesundheitsschutzanforderungen entspricht. Unternehmerinnen und Unternehmer haben die Wahl, ob sie fachkundige, eigens beauftragte und unterwiesene Beschäftigte mit der Instandhaltung beauftragen oder ob sie sich für einen oder mehrere geeignete fremde Auftragnehmer entscheiden. In jedem Fall ist für die Durchführung der erforderlichen Sicherungsmaßnahmen im Betrieb eine verantwortliche Person zu bestimmen.

Mehr als die Hälfte der Unfälle bei der Verwendung von Arbeitsmitteln geschieht im nicht bestimmungsgemäßen Betrieb

von Arbeitsmitteln. Eine Instandhaltung kann ein Grund für einen nicht bestimmungsgemäßen Betrieb sein, aber zum Beispiel auch besondere Betriebszustände beim Rüstbetrieb und bei der Fehlersuche oder die Manipulation von Sicherheitseinrichtungen. Letztere hat ihre tiefere Ursache meist in der Konstruktion der Sicherheitseinrichtungen, bei der viel zu selten ergonomische Gesichtspunkte berücksichtigt werden.

Neben Anforderungen zur Instandhaltung von Arbeitsmitteln enthält die neue Verordnung auch Bestimmungen zu unzulässigen und instabilen Betriebszuständen. Arbeitsmittel dürfen nicht in unzulässige oder instabile Betriebszustände versetzt werden, wie sie zum Beispiel beim An- und Abfahren oder im Probebetrieb von Anlagen vorkommen können. Sind diese Betriebszustände nicht zuverlässig zu vermeiden, müssen Maßnahmen zur Beherrschung instabiler Betriebszustände getroffen werden.

Sowohl bei Instandhaltungsmaßnahmen und der Fehlersuche, aber auch für Maßnahmen zur Beherrschung instabiler Betriebszustände werden die für den Normalbetrieb getroffenen technischen Schutzmaßnahmen ganz oder teilweise außer Betrieb gesetzt. Häufig werden solche Arbeiten unter zusätzlichen Gefährdungen durch Energie durchgeführt. Für diese Fälle ist vor Beginn der Arbeiten mithilfe einer eigenen Gefährdungsbeurteilung zu ermitteln, wie die Sicherheit der Beschäftigten durch andere geeignete Maßnahmen gewährleistet werden kann.

Rettung bei Unfällen und Notfällen

Beschäftigte, aber auch Dritte müssen bei einem Unfall oder bei einem anderen Notfall mit einem Arbeitsmittel unverzüglich gerettet und bei Bedarf ärztlich versorgt werden können. Um dies zu gewährleisten, muss an jedem Arbeitsmittel ein für die Rettung von Personen geeigneter Zugang vorhanden sein. Geeignet ist ein Zugang erst dann, wenn auch passende Befestigungsmöglichkeiten für Rettungseinrichtungen vorhanden sind und sich eventuell vorhandene Zugangssperren leicht öffnen lassen. Voraussetzung dafür, eine Person unverzüglich retten zu können, ist aber auch, die Möglichkeit zu schaffen, in Arbeitsmitteln eingezogene Personen zu bergen. Die Arbeitgeberin

und der Arbeitgeber haben darüber hinaus die Pflicht, alle für die Rettung von Personen, die bei der Verwendung eines Arbeitsmittels einen Unfall erleiden, notwendigen Informationen bereitzustellen – auch den zuständigen Rettungsdiensten, wenn dies im Einzelfall notwendig ist.

Beauftragung betriebsfremder Personen

Werden Fremdunternehmen auf dem eigenen Betriebsgelände Aufgaben übertragen, bei denen Arbeitsmittel verwendet werden, müssen die Beschäftigten dieser Fremdfirmen über die nötige Fachkunde verfügen. Verwenden betriebsfremde Personen Arbeitsmittel des eigenen Betriebes, muss der Auftraggeber über Gefährdungen des Arbeitsmittels und über eventuell vorhandene besondere Verhaltensregeln informieren. Im Gegenzug hat der Arbeitgeber, der Auftragnehmer ist, über die Gefährdungen zu informieren, die durch seine Tätigkeiten entstehen können.

Arbeiten mehrere Fremdfirmen auf dem eigenen Betriebsgelände, haben diese nicht nur die Pflicht, den Auftraggeber über Gefährdungen zu informieren, sondern auch andere Fremdfirmen, wenn deren Beschäftigte gefährdet sein könnten. Bei der Gefährdungsbeurteilung arbeiten dann alle Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber zusammen, zur Umsetzung gemeinsam festgelegter Schutzmaßnahmen sind sie gemeinsam verpflichtet. Werden bei

der Verwendung von Arbeitsmitteln zusätzlich auch Beschäftigte anderer Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber gefährdet, muss gemeinsam eine Person bestellt werden, die hinsichtlich der zu treffenden Schutzmaßnahmen weisungsbefugt ist. Ist ein Baustellenkoordinator vorhanden, kann dieser auch diese Koordinationsaufgabe übernehmen.

Prüfungen

Bisher bestand die Pflicht zu einer doppelten Prüfung von Arbeitsmitteln erst durch den Hersteller und dann durch den Betreiber vor deren erstmaliger Benutzung, wenn die Sicherheit von der korrekten Montage abhängt. Mit dem Inkrafttreten der Novelle reicht die Prüfung aus, die vom Hersteller im Rahmen eines Konformitätsbewertungsverfahrens vorgenommen worden ist. Dies ist eine deutliche Entlastung für den Betreiber.

Neu in der Verordnung ist ein Anhang 3, der Prüfbestimmungen für besonders prüfpflichtige Arbeitsmittel enthält. Nicht neu sind die Anforderungen dieses Anhangs. Die dort genannten Prüfbestimmungen für Krane, Flüssiggasanlagen und maschinentechnische Anlagen der Veranstaltungstechnik waren bisher schon in

den einschlägigen Unfallverhütungsvorschriften der gesetzlichen Unfallversicherung enthalten. Diese Arbeitsmittel sind also weiterhin von Prüfsachverständigen (zur Prüfung befähigte Personen mit besonderen Qualifikationen) zu prüfen.

Fazit

Die Novelle der Betriebssicherheitsverordnung enthält inhaltlich praktisch nichts Neues. In der Verordnung wird aber erheblich übersichtlicher dargestellt, welche Pflichten im Zusammenhang mit der Verwendung von Arbeitsmitteln bestehen. Dazu kommen einige Erleichterungen für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, ohne die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten zu beeinflussen. Außerdem setzt das BMAS mit der Novelle erkennbar neue Schwerpunkte. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die schon bisher eine gute Gefährdungsbeurteilung erstellt haben, daraus Maßnahmen ableiten und deren Wirksamkeit regelmäßig überprüfen, brauchen ihr Vorgehen nicht zu verändern. Alle anderen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sollten die Novelle zum Anlass nehmen, mithilfe der geschilderten Instrumentarien die Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit zu erhöhen. ●



Zur Prüfung befähigte Personen müssen über die erforderlichen Kenntnisse verfügen.

Foto: DGUV

Präventionsgesetz

Neuer Versuch zur Stärkung der Prävention und Gesundheitsförderung

Am 17. Dezember 2014 hat das Kabinett den Entwurf eines Präventionsgesetzes verabschiedet und am 20. März 2015 zur ersten Lesung in den Bundestag eingebracht. Der inzwischen 4. Anlauf einer Bundesregierung, die Prävention und Gesundheitsförderung in Deutschland mit einem Gesetz zu stärken, wird dieses Mal voraussichtlich zum Erfolg führen: Mit der Verabschiedung des Gesetzes ist im Sommer 2015 zu rechnen.

Das geplante Gesetz zur Stärkung der Gesundheitsförderung und Prävention (Präventionsgesetz – PräVG)¹ ist als Artikelgesetz angelegt und betrifft in erster Linie die Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung (SGB V) im Rahmen der Individualprävention, der Prävention und Gesundheitsförderung in Lebenswelten und der Betrieblichen Gesundheitsförderung. Daneben werden auch Aufgaben für Hausärztinnen, Hausärzte, Betriebsärztinnen und Betriebsärzte im Rahmen der Prävention erweitert beziehungsweise konkreter gefasst. Außerdem erhält die Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BZgA) mit der Unterstützung (und Finanzierung durch die Krankenkassen) bei Krankenkassenarten übergreifenden Leistungen zur Prävention in Lebenswelten (insbesondere in Kitas, Schulen und Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe) eine neue Rolle.

Die gesetzliche Unfallversicherung im Präventionsgesetz

Das Artikelgesetz betrifft aber auch weitere Sozialgesetzbücher: Die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung, der gesetzlichen Rentenversicherung und die

Pflegekassen entwickeln künftig gemeinsam mit den Krankenkassen eine nationale Präventionsstrategie und gewährleisten ihre Umsetzung und Fortschreibung im Rahmen einer nationalen Präventions-

„Das Präventionsgesetz nimmt erstmals auch eine Legaldefinition von primärer Prävention und Gesundheitsförderung für die gesetzliche Krankenversicherung vor.“

konferenz. Die Nationale Präventionskonferenz wird dabei durch ein Präventionsforum beraten. Vorgesehen sind bundeseinheitliche Rahmenempfehlungen zur Sicherung und Weiterentwicklung der Qualität von Prävention und Gesundheitsförderung und zur Zusammenarbeit der für die Leistungen zur Prävention in Lebenswelten und in Betrieben zuständigen Träger und Stellen. Daneben vereinbaren die genannten Träger (beziehungsweise ihre Verbände) auf Landesebene mit den zuständigen Länderstellen auch Landes-

rahmenempfehlungen zur Umsetzung der nationalen Präventionsstrategie. Damit soll das Zusammenwirken der Sozialversicherungsträger verbessert und auch die Betriebliche Gesundheitsförderung enger mit dem Arbeitsschutz verknüpft werden. Eine Sonderregelung ist für die private Krankenversicherung vorgesehen: Sie kann an der Präventionsstrategie mitwirken, soweit sie sich auch finanziell beteiligt.

Änderungen des SGB V wirken auf die betriebliche Prävention

Das Präventionsgesetz nimmt erstmals auch eine Legaldefinition von primärer Prävention und Gesundheitsförderung für die gesetzliche Krankenversicherung vor. Unter primärer Prävention sind damit Leistungen zur Verhinderung und Verminderung von Krankheitsrisiken zu verstehen. Gesundheitsförderung ist die Förderung des selbstbestimmten gesundheitlichen Handelns der Versicherten. Eine Änderung des Präventionsbegriffs für die gesetzliche Unfallversicherung erfolgt dadurch nicht. Die Legaldefinition hat damit keine Auswirkungen auf das SGB VII.

Ansonsten hat das Gesetz vor allem Auswirkungen auf die Leistungserbringung der Krankenkassen, das bedeutet unter anderem:

1. Die Ausgaben der Krankenkassen für die Prävention insgesamt verdoppeln sich und sollen ab dem Jahr 2016 pro versicherte Person jährlich 7 Euro betragen. Davon sind künftig mindestens 2 Euro für Leistungen in Lebenswelten vorgesehen und weitere 2 Euro für die Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF). Bisher waren

Autorin



Angela Knoll

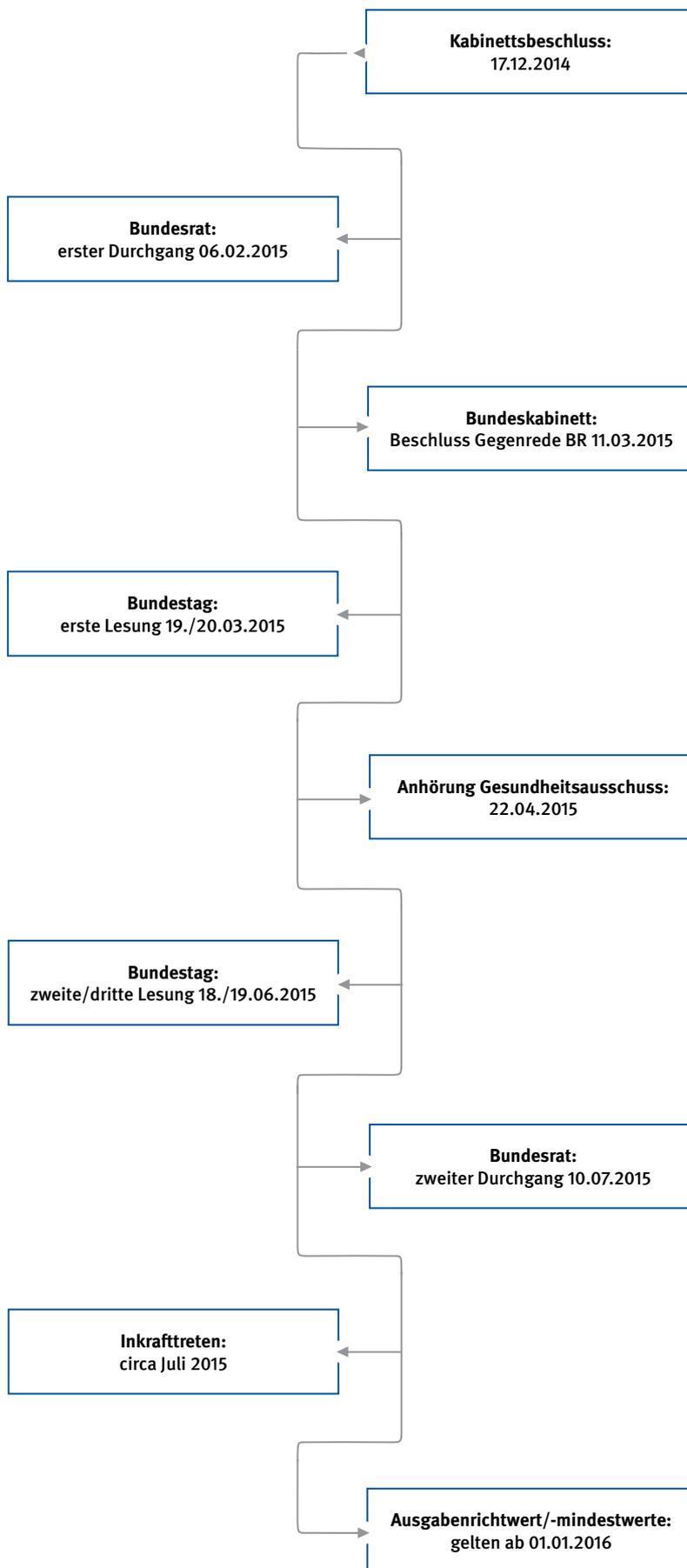
Abteilung Sicherheit und Gesundheit der DGUV,
Leiterin des Referates „Arbeitsbedingte
Gesundheitsgefahren“
E-Mail: angela.knoll@dguv.de

es nur jeweils 0,5 Euro in den Lebenswelten und für die BGF. Das heißt, während für die Individualprävention die Leistungen annähernd gleich bleiben, steigen sie in den Lebenswelten/Betrieben ab nächstem Jahr um das Vierfache an.

„Das Zusammenwirken der Sozialversicherungsträger soll verbessert und auch die Betriebliche Gesundheitsförderung enger mit dem Arbeitsschutz verknüpft werden.“

2. Bei den Präventionszielen der gesetzlichen Krankenversicherung sind auch die Arbeitsschutzziele zu berücksichtigen, die im Rahmen der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) entwickelt werden.

3. Im Rahmen der Unterstützung der Träger der gesetzlichen Unfallversicherung bei ihren Aufgaben zur Verhütung arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren erbringen die Krankenkassen künftig auf spezifisch arbeitsbedingte Gesundheitsrisiken ausgerichtete Maßnahmen zur Betrieblichen Gesundheitsförderung. Sie stimmen sich dabei mit den Unfallversicherungsträgern und den für den Arbeitsschutz zuständigen obersten Landesbehörden ab. Damit soll sichergestellt werden, dass die Krankenkassen die Ergebnisse der vorliegenden Gefährdungsbeurteilungen bei ihren Maßnahmen berücksichtigen und Betriebliche Gesundheitsförderung auch als ergänzende Maßnahme des Arbeitsschutzes verstanden wird.



Quelle: DGUV

Abbildung 1: Zeitplan für das Präventionsgesetz

„Es soll sichergestellt werden, dass die Krankenkassen die Ergebnisse der vorliegenden Gefährdungsbeurteilungen bei ihren Maßnahmen berücksichtigen.“

4. Zur Stärkung der Krankenkassenarten übergreifenden Zusammenarbeit werden Krankenkassen den Unternehmen in gemeinsamen regionalen Koordinierungsstellen Beratung und Unterstützung anbieten. Dabei kann auf vorhandene Strukturen zurückgegriffen werden, oder es können moderne Kommunikationsmittel/-medien genutzt werden.

5. Die Krankenkassen beteiligen bei der Betrieblichen Gesundheitsförderung neben den Versicherten und den Verantwortlichen für den Betrieb auch deren Betriebsärztinnen, Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit.

6. Die Krankenkassen berücksichtigen bei ihren Leistungen zur verhaltensbezogenen Prävention die im Rahmen arbeitsmedizinischer beziehungsweise hausärztlicher Vorsorge abgegebenen Empfehlungen an die Versicherten und finanzieren künftig ausschließlich zertifizierte verhaltensbezogene Präventionsleistungen.

7. Krankenkassen können künftig für die Versorgung mit Gesundheitsuntersuchungen (Früherkennung von Erkrankungen) auch Verträge mit Betriebsärztinnen und Betriebsärzten schließen, soweit diese in Ergänzung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge erbracht werden. Ähnliches gilt auch für Schutzimpfungen.

Fazit aus Sicht der gesetzlichen Unfallversicherung

Ein Gesetz zur Stärkung der Prävention und Gesundheitsförderung kann von der Sache her nur begrüßt werden und ist auch das Anliegen der gesetzlichen Unfallversicherung. Für eine erfolgreiche Prävention und Gesundheitsförderung und damit auch für die Sicherheit und Ge-

sundheit bei der Arbeit und in Bildungseinrichtungen ist es erforderlich, dass alle Akteurinnen und Akteure ihren Beitrag leisten, miteinander kooperieren und ihre Aktivitäten an gemeinsamen Zielen und Qualitätsstandards ausrichten. Diesen Ansatz verfolgt auch die Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA) erfolgreich. Ein Ansatz, der mit der nationalen Präventionsstrategie, der Präventionskonferenz und dem Präventionsforum nun auch im Rahmen des Präventionsgesetzes aufgegriffen wird.

„Wünschenswert wäre eine stärkere Zusammenarbeit von Unfall- und Krankenversicherung nicht nur in Betrieben, sondern auch in den Lebenswelten Schulen und Kitas.“

Der Kooperation mit den verschiedenen Zweigen der Sozialversicherung kommt eine besondere Bedeutung zu, weil sie die Betroffenen in den verschiedenen Lebenswelten über vielfältige Zugangswege erreichen und unterstützen kann. Die bisherigen positiven Erfahrungen bei den Aktivitäten der auf einer Rahmenvereinbarung basierenden Zusammenarbeit der Träger der gesetzlichen Unfall- und Krankenversicherung bei der Verhütung arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren und der Betrieblichen Gesundheitsförderung erfahren damit eine Bestätigung. Allerdings wird die Kooperation in der Fläche noch nicht zufriedenstellend praktiziert, und die Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung werden noch zu wenig mit dem Arbeitsschutz verknüpft. Die Präventionsstrategie und ihre Verzahnung

und Abstimmung mit der GDA und den Arbeitsschutzziele können dazu einen weiteren Beitrag leisten, dieses zu verbessern.

Einige Kritikpunkte gibt es aus Sicht der Unfallversicherung dennoch an dem vorliegenden Gesetzesentwurf: So wird unter anderem die Übertragung von Mitteln aus Sozialversicherungsbeiträgen, hier der Krankenkassen, an die BZgA kritisch gesehen, genauso wie eine mangelnde Beteiligung der Sozialpartner an der Nationalen Präventionskonferenz. Wünschenswert wäre zudem eine stärkere Zusammenarbeit von Unfall- und Krankenversicherung nicht nur in Betrieben, sondern auch in den Lebenswelten Schulen und Kitas. Auch wird die Gefahr gesehen, dass die im Gesetzesentwurf vorgesehenen neuen Aufgaben für Betriebsärztinnen und Betriebsärzte vor dem Hintergrund des bestehenden Betriebsärztlemangels die Umsetzung der DGUV Vorschrift 2 weiter erschweren werden. Weitere Aspekte werden in einer ausführlichen Stellungnahme² der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung zum Referentenentwurf des Präventionsgesetzes beleuchtet, die derzeit mit Blick auf die Anhörung im Ausschuss für Gesundheit des Bundestages am 22. April 2015 aktualisiert wird. ●

Fußnoten

[1] Der Kabinettsentwurf des Präventionsgesetzes wurde für die 1. Lesung im Bundestag als Drucksache 18/4282 veröffentlicht und ist online abrufbar unter: <http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/18/042/1804282.pdf>

[2] Die Pressemeldung und Stellungnahme der DGUV zum Referentenentwurf des Präventionsgesetzes können heruntergeladen werden unter: www.dguv.de (Webcode dp94595)

Effekte auf Leistung und Beanspruchung

SMS beim Autofahren?

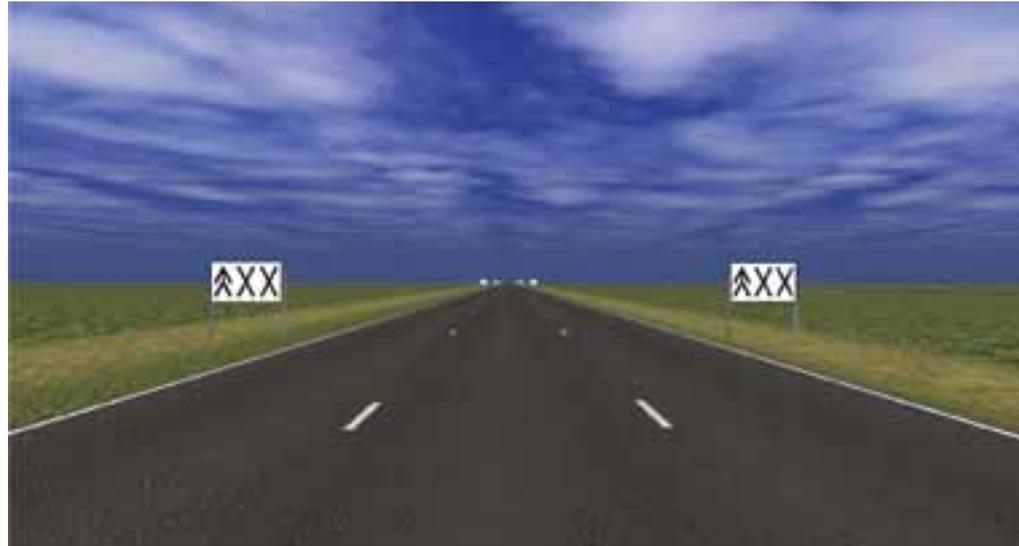


Abbildung 1: Screenshot der simulierten Fahrbahn der Spurwechselaufgabe

Mal eben eine SMS abrufen und darauf antworten? Geht ja ganz schnell ... so oder ähnlich denken möglicherweise viele Personen, die Auto fahren. Tatsächlich führt die Bearbeitung von Kurznachrichten während einer Autofahrt dazu, dass man die Aufmerksamkeit vom Verkehr abwendet. Dies kann wiederum zu gefährlichen Situationen führen und Unfälle nach sich ziehen. Um zu untersuchen, was passiert, wenn man während einer Autofahrt SMS bearbeitet, hat das Institut für Arbeit und Gesundheit der DGUV (IAG) eine Simulationsstudie durchgeführt.

Eigentlich scheint es logisch: Wer während einer Autofahrt SMS liest oder schreibt, kann sich in dieser Zeit nicht voll auf den Verkehr konzentrieren. Das wiederum

„30 Prozent der Frauen und 23 Prozent der Männer zwischen 18 und 24 Jahren geben an, während der Fahrt SMS-Nachrichten zu schreiben.“

kann zu gefährlichen Situationen führen. Dennoch scheinen viele Autofahrerinnen und Autofahrer diese Gefahr zu ignorieren.

So berichtet der Deutsche Verkehrssicherheitsrat (DVR) in einer Pressemitteilung von einer Befragung im Auftrag des Reifenherstellers Goodyear, nach der 30 Prozent der Frauen und 23 Prozent der Männer zwischen 18 und 24 Jahren angeben, während der Fahrt SMS-Nachrichten zu schreiben. Hinsichtlich der Unfallhäufigkeit hat eine amerikanische Studie gezeigt, dass sich das Risiko eines Unfalls oder Beinahe-Unfalls verdoppelt, wenn man Textnachrichten während der Fahrt bearbeitet.¹ Wie solche Unfälle passieren können, zeigt in bewegender Art und Weise der Film „From One Second to the Next“ („Von einer Sekunde auf die andere“) von Werner Herzog. Dieser Film dokumentiert Unfälle, die von

SMS schreibenden Fahrerinnen und Fahrern verursacht wurden.

Wie stark sind die Effekte auf die Leistung oder die subjektive Beanspruchung? Sind die Effekte davon abhängig, ob das Gerät manuell oder per Sprachsteuerung bedient wird? Gibt es Altersunterschiede? Diesen Fragen ist das IAG in einer Simulationsstudie nachgegangen.

Methode

Die Versuchspersonen mussten während einer simulierten Autofahrt SMS bearbeiten. Als Fahraufgabe wurde die sogenannte Spurwechselaufgabe verwendet. Hierbei handelt es sich um ein normiertes Verfah-

Autorinnen



Dr. Hiltraut Paridon

Leiterin des Bereichs „Psychische Belastungen und Gesundheit“, Institut für Arbeit und Gesundheit der DGUV (IAG)
E-Mail: hiltraut.paridon@dguv.de

Foto: IAG



Stephanie Hofmann

Referentin im Bereich „Psychische Belastungen und Gesundheit“, Institut für Arbeit und Gesundheit der DGUV (IAG)
E-Mail: stephanie.hofmann@dguv.de

Foto: Privat

„Die Herzrate stieg bei der Bearbeitung von SMS-Nachrichten signifikant an und war höher, als wenn nur gefahren wurde – sowohl bei manuellen als auch sprachgesteuerten Systemen.“

ren, mit dem sich die Leistungsverschlechterung bei zwei gleichzeitigen Aufgaben erfassen lässt.² Bei der Spurwechsellaufgabe muss eine Person am Computer auf einer dreispurigen Straße nach entsprechenden Hinweisreizen jeweils die Spur wechseln (Abbildung 1). Eine Fahrt dauert circa drei Minuten.

Nach einer Übungsfahrt musste jede Person folgende drei Fahrtbedingungen absolvieren, wobei die Abfolge zufällig war:

1. Eine Fahrt ohne Nebenaufgabe (Single Task).
2. Während einer Fahrt sollten Textnachrichten gelesen, eingetippt und versendet werden (Dual Task manuell, DT-m).
3. Während einer Fahrt wurden die Textnachrichten auf einem Smartphone über eine Spracherkennungs-App vorgelesen und diktiert (Dual Task sprachgesteuert, DT-s).

Nach jeder Runde füllte die Versuchsperson einen Fragebogen zur Erfassung der subjektiven Beanspruchung aus (Driving Activity Load Index – DALI³). Während der gesamten Zeit wurden die Herzrate sowie die Atmung erfasst.

Inhalt der Textnachrichten waren deutsche Sprichwörter. Der Beginn eines Sprichwortes (zum Beispiel „Morgens hat“ oder „Steter Tropfen“) wurde den Versuchspersonen in der einkommenden Nachricht von der Versuchsleiterin in zufälliger Abfolge vorgegeben und sollte in der Antwortnachricht ergänzt werden (zum Beispiel „Gold im Mund“ oder „höhlt den Stein“). Die Versuchspersonen wurden instruiert, mit dem Satz „Kenne ich nicht“ zu antworten, falls ihnen ein Sprichwort unbekannt war. Die SMS-Kommunikation zwischen Versuchsperson und Versuchsleiterin erfolgte kontinuierlich während der gesamten Fahrt. An der Untersuchung nahmen 54 Personen teil (26 männlich, 28 weiblich). Jeweils 18 Perso-

nen waren zwischen 24 und 33 Jahren alt, zwischen 36 und 49 Jahren und zwischen 50 und 65 Jahren.

Ergebnisse

Hinsichtlich der Leistung zeigte sich, dass die Spurabweichung signifikant anstieg, wenn während der Fahrt SMS bearbeitet werden mussten – das galt sowohl für die manuelle als auch für die sprachgesteuerte Bedingung. Die Spurabweichung stieg erwartungsgemäß bei der manuellen Bedingung noch stärker an als bei der sprachgesteuerten (Abbildung 2). Dieses Ergebnis zeigte sich bei allen Altersgruppen, wobei die Leistungsverschlechterung in der jüngeren Gruppe (unter 34 Jahre) geringer ausfiel als bei den anderen Versuchspersonen.

Bei der subjektiven Beanspruchung ergab sich das gleiche Bild. Die Beanspruchung war bei SMS-Bearbeitung signifikant höher als ohne, und dies war bei der manuellen Bedingung stärker ausgeprägt. Dieser Effekt zeigte sich übrigens für alle Altersgruppen (Abbildung 3). Auch die Herzrate stieg bei der SMS-Bearbeitung signifikant an und war höher, als wenn nur gefahren wurde. Hierbei gab es zwischen manueller und sprachgesteuerter Bedingung keinen Unterschied.

Fazit

Insgesamt wurde bei der Untersuchung deutlich, dass es zu einer schlechteren Fahrleistung und zu einer höheren Beanspruchung führt, wenn während einer Autofahrt Kurznachrichten bearbeitet werden. Dies gilt vor allem für eine manuelle Bedienung, aber auch bei einem sprachgesteuerten System. Laut Straßenverkehrsordnung darf eine Person, die ein Fahrzeug führt, generell kein Mobiltelefon benutzen, wenn es aufgenommen oder gehalten werden muss. Da es aber auch bei einer Sprachsteuerung zu Ablenkungseffekten kommt, gilt: Zu Ihrer eigenen Sicherheit sollten Sie während einer Autofahrt Smartphone und Co. nicht benutzen.

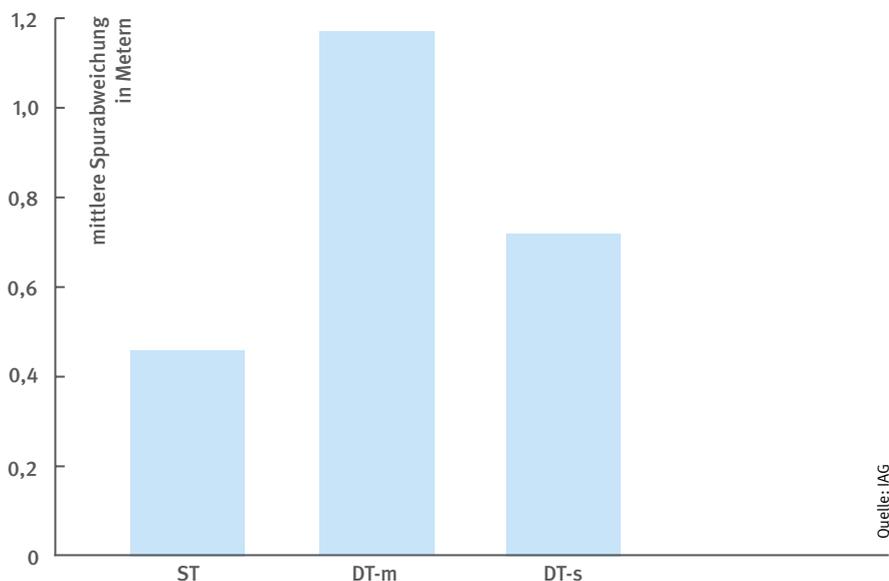


Abbildung 2: Mittlere Spurabweichung bei der Fahraufgabe (ST = Single Task, DT-m = Dual Task manuell, DT-s = Dual Task sprachgesteuert)

Übrigens: Eine amerikanische Studie hat gezeigt, dass vor allem Eltern junger Fahrerinnen und Fahrer diejenigen sind, die ihre Kinder während der Fahrt ablenken. Die Eltern wollen wissen, wo ihre Kinder

„Hinsichtlich der Leistung zeigte sich, dass die Spurabweichung signifikant anstieg, wenn während der Fahrt SMS bearbeitet werden mussten.“

sind und reagieren ungehalten, wenn die Kinder nicht auf ihre Anrufe reagieren – somit gehen die Kinder an ihr Mobiltelefon, auch während der Fahrt. Die befragten Jugendlichen äußerten darüber hinaus, dass ihre Eltern häufig ein schlechtes Vorbild sind.⁴



Foto: panthermedia.net/Andrey Popov

● SMS am Steuer: Das Risiko beim Autofahren wird von vielen unterschätzt.

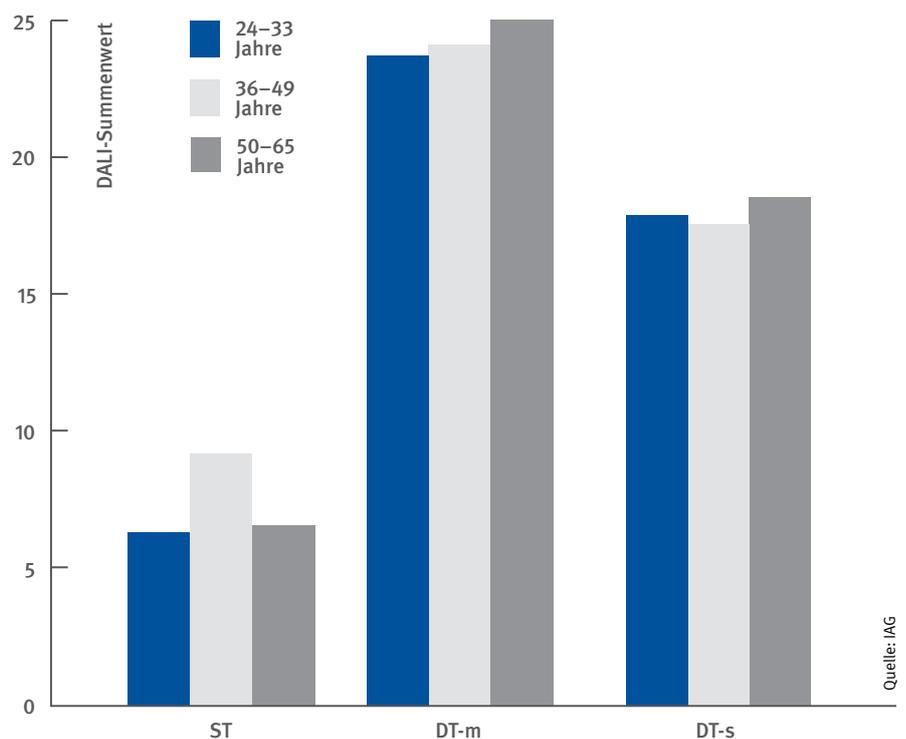
Fußnoten

[1] Fitch, G. A.; Soccolich, S. A.; Guo, F.; McClafferty, J.; Fang, Y.; Olson, R. L.; Perez, M. A.; Hanowski, R. J.; Hankey, J. M.; Dingus, T. A.: The impact of hand-held and hands-free cell phone use on driving performance and safety-critical event risk (Report No. DOT HS 811 757), Washington, DC: National Highway Traffic Safety Administration, 2013

[2] ISO 26022: Road vehicles – Ergonomic aspects of transport information and control systems – Simulated lane change test to assess in-vehicle secondary task demand, 2010

[3] Pauzié, A.; Pachiaudi, G.: Subjective evaluation of the mental workload in the driving context, in: Rothengatter, T.; Vaya, E. C. (Hrsg.): Traffic and transport psychology: Theory and application. Amsterdam, Pergamon, 1997, S. 173–182

[4] LaVoie, N.: Parents Part of Problem in Distracted Teen Driving, 2014, unter: www.apa.org (Suchbegriff „LaVoie“), abgerufen am 03.02.2015



Quelle: IAG

Abbildung 3: Subjektive Beanspruchung (DALI-Summenwert); ST = Single Task, DT-m = Dual Task manuell, DT-s = Dual Task sprachgesteuert

Teil 3 der Artikelserie für eine effektive Verwaltungssteuerung

Kosten- und Leistungsrechnung

Diese Artikelserie beschäftigt sich mit den Grundlagen einer effektiven Verwaltungssteuerung in Unfallversicherungsträgern und stellt Instrumente vor, mit denen relevante Informationen zur effektiven Verwaltungssteuerung generiert werden können. Im dritten Teil geht es um das Steuerungsinstrument „Kosten- und Leistungsrechnung (KLR)“.

1. Hintergründe

Im ersten Teil der Artikelserie wurden die Grundlagen der effektiven Steuerung und das Zusammenwirken der Steuerungsinstrumente

- Geschäftsprozessmanagement,
- Kosten- und Leistungsrechnung,
- Kennzahlen,
- Benchmarking

in einem Kreislauf vorgestellt (siehe Abbildung 1).

Die sich anschließenden Teile der Artikelserie beschreiben die vier Instrumente und deren Ausgestaltungsmöglichkeiten. Nach dem Geschäftsprozessmanagement mit dem Ziel, die Verwaltungsabläufe zu verbessern, beschäftigt sich dieser Teil mit dem Steuerungsinstrument „Kosten- und Leistungsrechnung (KLR)“.

2. Weiterentwicklung KLR-Handbuch

Im September 2012 hat die Geschäftsführerkonferenz der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (GFK) ein gemeinsames KLR-Handbuch für die Unfallversicherungsträger verabschiedet. Es beschreibt die Rahmenbedingungen einer KLR für die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung. Die darin enthaltenen Freiheitsgrade in der trägerspezifischen Ausgestaltung führen in der Praxis jedoch nicht zu einer einheitlichen KLR mit vergleichbaren Ergebnissen. Um zu vermei-

den, dass gleiche Sachverhalte unterschiedlich abgebildet werden (zum Beispiel Kostenträger, kalkulatorische Kosten, Umlageschlüssel), wurde ein Kontierungs- und Verrechnungshandbuch ent-

„Das KLR-Handbuch beschreibt die Rahmenbedingungen einer Kosten- und Leistungsrechnung für die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung.“

wickelt und vom Ausschuss Finanzen, Controlling, Betriebswirtschaft/Revision (FCB) der GFK verabschiedet. Es beinhaltet neben dem Kostenartenplan eine Kostenstellensystematik mit Umlageschlüssel und Verrechnungsbeziehungen.

Die folgenden Punkte waren für die konzeptionellen Arbeiten handlungsleitend:

- Erhöhung der Relevanz der Ergebnisse der KLR durch Schaffung der Voraussetzung zur Verbindung mit weiteren Steuerungsinstrumenten
- Erhöhung der Vergleichbarkeit der Ergebnisse der KLR
- Erhöhung der politischen Relevanz der KLR durch Aufteilung der Verwaltungs- und Verfahrenskosten auf Dienstleistungen, die Versicherten und Mitgliedsbetrieben zugutekommen.

3. Ausgestaltung der KLR

Der Gesamtzusammenhang der KLR wird in Abbildung 2 dargestellt. Die KLR schafft Kostentransparenz vor allem dadurch, dass sie darstellt, für welche Kostenträger (Dienstleistungen) die Ressourcen der Unfallversicherungsträger eingesetzt werden.

Die erbrachten Dienstleistungen sind jedoch kein Selbstzweck, sondern beabsichtigen die Erzielung eines bestimmten Ergebnisses im Sinne von Wirkungen, Nutzen und Zielerreichungsgraden. Zum Beispiel misst die durchschnittliche Arbeitsunfähigkeitsdauer einer versicherten Person das Ergebnis des Prozesses „Medizinische, berufliche und soziale Rehabilitation (inklusive Heilverfahrenssteuerung)“. Die Quote der Rehabilitanden, die einen bestimmten Zeitraum nach Abschluss ihrer Reha-Maßnahme ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis vorweisen können, misst die Wirkungen dieser Dienstleistung. Auch der Versichertenutzen ist hier als zentrale Wirkungsdimension zu nennen.

Die KLR an sich kann über diese Dimensionen keine Informationen bereitstellen. Die Lösung wird daher in der Integration der KLR gesehen. Das heißt, die Dienstleistungen, die in der KLR abgebildet werden, müssen den zentralen Bezugspunkt von Kennzahlensystemen darstellen, die sich auf das Controlling der Fachaufgaben beziehen und die somit Informationen zu Outcome-Gesichtspunkten abbilden. Umgekehrt müssen die Strukturen, auf die sich fachlich geprägte Kennzahlensysteme beziehen, den zentralen Bezugspunkt der KLR darstellen.

So entsteht ein Berichtswesen, das Informationen zu den Kosten der Dienstleis-

Autor und Autorin

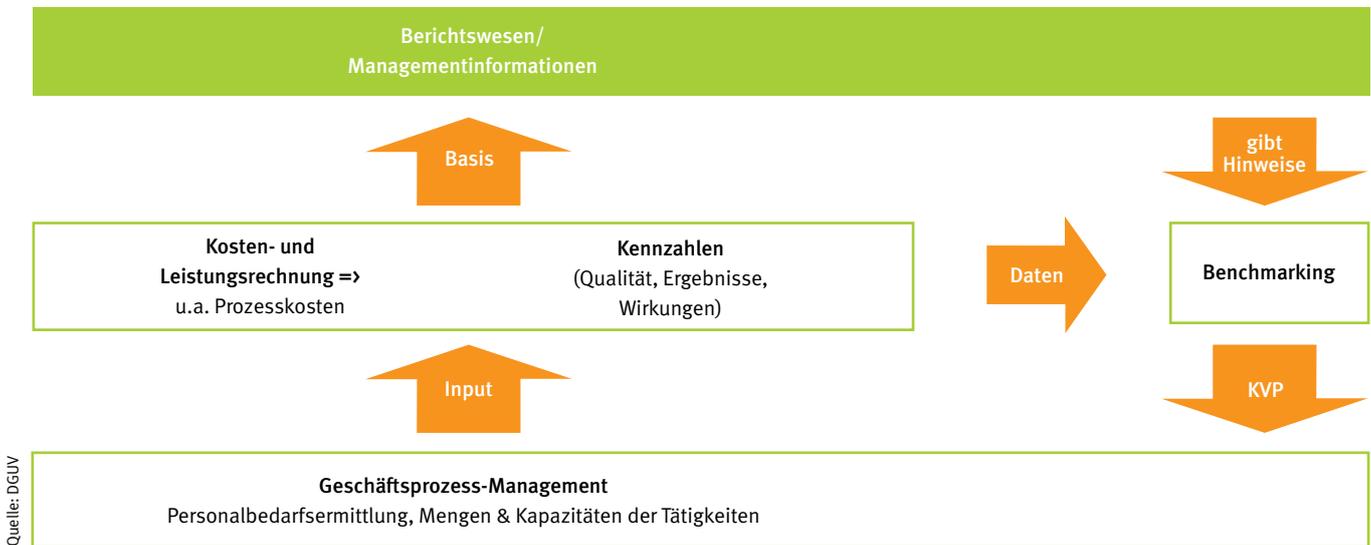
Rainer Zimmermann

Unfallkasse Baden-Württemberg, Stuttgart, Stabsstelle Finanzen, Controlling
E-Mail: rainer.zimmermann@ukbw.de

Waltraud Follner

DGUV München, Abteilung Finanzen, Controlling, Betriebswirtschaft
E-Mail: waltraud.follner@dguv.de

Abbildung 1:
Steuerungskreislauf



Quelle: DGUV

tungserstellung mit weiteren Ergebnisdimensionen verbindet. Auf diese Weise kann zum Beispiel ermittelt und zwischen einzelnen Organisationseinheiten verglichen werden, welcher Ressourceneinsatz notwendig ist, um ein bestimmtes Ergebnis zu erzielen beziehungsweise eine bestimmte Wirkung zu erreichen.

Als zentraler Bezugspunkt des Controllings und somit auch der KLR wurde ein Dienstleistungskatalog auf Basis eines Prozessmodells entwickelt (siehe auch

den Artikel „Geschäftsprozessmanagement“ im DGUV Forum, Ausgabe 1-2/2015). In Abbildung 3 ist der Dienstleistungskatalog im Überblick bis auf die zweite Ebene dargestellt.

Die Dienstleistungen werden für alle Träger verbindlich bis auf die dritte Ebene dargestellt. Folgende Aufschlüsselung auf der dritten Ebene ist für die Dienstleistungsgruppen Allgemeine Unfallversicherung (AUV) und Schüler-Unfallversicherung (SUV) vorgesehen:

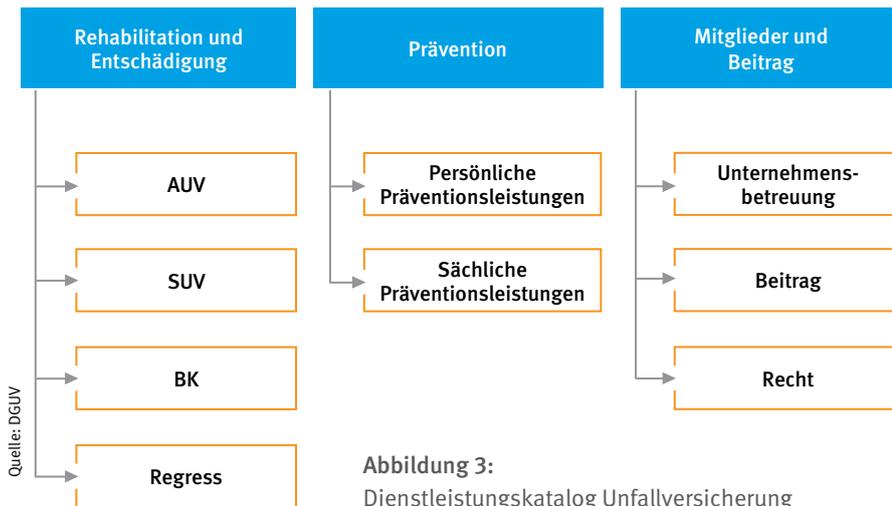
- Eingangsbearbeitung (inklusive Prüfung des Versicherungsfalls)
- Medizinische, berufliche und soziale Rehabilitation (inklusive Heilverfahrenssteuerung)
- Renten und sonstige Geldleistungen
- Rechtsverfolgung

Weitere Untergliederungen des Dienstleistungskatalogs über die dritte Ebene hinaus sind trägerindividuell möglich.

Abbildung 2:
Ausgestaltung KLR



Quelle: DGUV



- das Ziel des GfK-Ausschusses, vergleichbare KLR-Ergebnisse zu generieren, erreicht wird und
- Ansätze zur Weiterentwicklung des KLR-Konzepts gewonnen werden können.

„Die KLR schafft Kostentransparenz, weil sie darstellt, für welche Kostenträger die Ressourcen der Unfallversicherungsträger eingesetzt werden.“

4. Vorschlag zur Vorgehensweise bei der Umsetzung des KLR-Konzepts auf Ebene der Träger

Zusammengefasst sind die wesentlichen Schritte bei der Umsetzung des KLR-Konzepts:

- Überprüfung des Kostenartenkatalogs auf KLR-Relevanz gemäß Kontierungs- und Verrechnungshandbuch
- Definition der Vor- und Endkostenstellen
- Definition Kostenträger gemäß dem Dienstleistungskatalog
- Festlegung der Verrechnungsbeziehungen und Umlageschlüssel
- Wahl des Verrechnungsverfahrens

5. Praxisbeispiele

Beispiele für die praktische Anwendung der Kosten- und Leistungsrechnung auch im Zusammenspiel mit anderen Fachanwendungen sind:

Regressfallbearbeitung

Die Dienstleistung „Regress“ gibt Auskunft über die angefallenen Kosten für die Regressfallbearbeitung einer Periode. Aus der Fachanwendung für das Leistungswesen kann die Zahl der bearbeiteten Regressfälle für diesen Zeitraum gewonnen werden. Mit dem aus diesen Datenquellen bezogenen Durchschnittswert „Kosten der Regressfallbearbeitung je Fall“ kann man steuern, ob die Regressmöglichkeiten eines Unfallversicherungsfalles geprüft werden sollen oder nicht. Übersteigt der Auszahlungsstrom für einen Fall die durchschnittlichen Bearbeitungskosten eines Regressfalls, ist eine Überprüfung der Regresskosten betriebswirtschaftlich sinnvoll.

Rechnungsprüfung (Arzt-, Apothekerrechnungen)

Um eine Bagatellgrenze festzulegen, ab der eine Rechnung zu prüfen ist, kann die KLR unterstützen, wenn unter der Dienstleistung „Eingangssachbearbeitung“ eine weitere Detaillierungsebene „Rechnungsprüfung“ angelegt wird. Zusammen mit der Zahl der Rechnungen aus dem Leistungswesen können die Kosten je Rechnungsprüfung ermittelt und auf Grundlage dieses Wertes kann die Bagatellgrenze festgelegt werden.

Internes Benchmarking

Die KLR kann Daten liefern für einen Vergleich der Kosten der Dienstleistung „Medizinische, berufliche und soziale Rehabilitation (inklusive Heilverfahrenssteuerung)/Anzahl der betreuten Verletzten“ zwischen zwei Bezirksverwaltungen in Verbindung mit der Ergebnisdimension (zum Beispiel Arbeitsunfähigkeitsdauer) sowie dem Erklärungsfaktor „Diagnosen“.

Verursachergerechte Verteilung von Kosten

Fusionierten Trägern mit getrennter Haushaltsplanung bietet die KLR die Möglichkeit der Abbildung getrennter Umlagebereiche.

6. Begleitung Thema

Mit Freigabe des erweiterten KLR-Handbuchs hat der Ausschuss FCB die Arbeitsgruppe KLR beauftragt, die Einführung bei den Unfallversicherungsträgern zu begleiten. Damit soll erreicht werden, dass

- Erfahrungen der AG-Mitglieder aus KLR-Einführungen in der Vergangenheit in die aktuellen Anpassungen mit einfließen,

Ziel ist es, sich nach Freigabe des Begleitungskonzepts durch den Ausschuss FCB im Januar nächsten Jahres mit der Projektleitung beziehungsweise Einführungsverantwortlichen der KLR auszutauschen und Einführungsunterstützung wie beispielsweise in Form eines regelmäßigen Erfahrungsaustausches anzubieten.

Für Fragen zum Kosten- und Leistungsrechnungskonzept stehen Ihnen die Autorin und der Autor gerne zur Verfügung. ●

Weitere Informationen

Das KLR-Handbuch finden Sie im UV-NET unter: Webcode u635849

Die DGUV Akademie (www.dguv.de/akademie) bietet 2015 folgende Seminartermine an, bei denen die Inhalte des neuen Kosten- und Leistungskonzepts vermittelt werden und die praktische Umsetzung in WinFiBu anhand von Übungen am PC geschult wird:

- Kosten- und Leistungsrechnung/Budgetierung, 27. bis 29. April 2015 in Bad Soden
- Controlling/KLR mit WinFiBu, 14. bis 15. Oktober 2015 in Karlsruhe

Projekt der DGUV Akademie Bad Hersfeld

Der Procedural-Justice-Effekt

In den Medien wird intensiv diskutiert, was als gerecht und was als ungerecht zu bewerten ist. Eine Forschungsarbeit über den Procedural-Justice-Effekt betrachtete verschiedene Aspekte in Praxis und Verwaltungsverfahren der Träger der gesetzlichen Unfallversicherung. Im nachfolgenden Beitrag wird über die Ergebnisse berichtet.

Was ist der Procedural-Justice-Effekt? Und wie wirkt er sich auf die gesetzliche Unfallversicherung im Bereich der Verwaltungs- und Gerichtsverfahren sowie auf das Empfinden der Versicherten unter Betrachtung der psychologischen Gesichtspunkte aus?

Mit diesen Fragen beschäftigten sich rund 30 Studentinnen und Studenten der Akademie der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung, Campus Bad Hersfeld, unter Federführung der Professoren Axel Weiß und Bert Wagener, im Rahmen einer Forschungsarbeit. Ziel war es, den „Procedural-Justice-Effekt“ im Bereich des Sozialverwaltungsverfahrens der gesetzlichen Unfallversicherung unter rechtlichen, rechtssoziologischen und psychologischen Aspekten näher zu erforschen und weitere Erkenntnisse darüber zu gewinnen.

Zu Beginn der Forschung waren die Studentinnen und Studenten mit einer essenziellen Frage beschäftigt: Was ist Gerechtigkeit? An dieser Stelle ergibt sich bereits das erste Problem.

Gerechtigkeit ist ein Begriff, der bis heute keine allgemeingültige Definition aufweist, denn jeder definiert diesen Begriff anders. Stellt man diese Frage beliebigen Menschen, werden dabei höchst unterschiedliche Antworten herauskommen. Diese Antworten sind dabei oftmals vom ethischen Standpunkt, der Weltanschauung oder den ethnischen Wurzeln des Einzelnen abhängig.¹

„Gerechtigkeit ist ein Begriff, der bis heute keine allgemeingültige Definition aufweist, denn jeder definiert diesen Begriff anders.“

Auch in der Politik und in den Medien ist immer öfter die Rede von „sozialer Gerechtigkeit“, „Leistungsgerechtigkeit“, „Chancen- oder Teilhabegerechtigkeit“ und von „Bedarfs- oder Leistungsgerechtigkeit“. Hinzu kommen noch die verschiedenen subjektiven Ansichtsweisen, Gerechtigkeitsinterpretationen und Emp-

findungen von verschiedenen Personengruppen unserer Gesellschaft.

Ob Laie, Politiker oder Wissenschaftler – alle haben ein unterschiedliches Gerechtigkeitsempfinden.¹

Trotz dieser verschiedenen Ansichten und Betrachtungsweisen ist Gerechtigkeit ein anerkanntes institutionalisiertes Menschenrecht. Bereits die Präambel der Menschenrechtscharta bringt die Tragweite von Gerechtigkeit zum Ausdruck. Freiheit, Gerechtigkeit und Frieden in der Welt werden hier als die höchsten Ziele der Vereinten Nationen genannt.² Gerechtigkeit bedeutet dabei zunächst Rechtsstaatlichkeit. Des Weiteren ist Gerechtigkeit ein zentraler Grundsatz des menschlichen Zusammenlebens und stellt dadurch ein erstrebenswertes Grundprinzip jeder sozialen Volkswirtschaft dar.

Mit der Frage nach Gerechtigkeit hat sich schon eine Vielzahl von Disziplinen und Forschungsrichtungen beschäftigt. In neueren Forschungen haben einige moderne

Autoren



Foto: Privat

Prof. Dr. iur. Axel Weiß

Professor an der DGUV Akademie – Hochschule der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung
E-Mail: axel.weiss@dguv.de



Foto: Privat

Prof. Dr. phil. Bert Wagener

Professor an der DGUV Akademie – Hochschule der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung
E-Mail: bert.wagener@dguv.de

Gerechtigkeitstheorien die *Justitia legalis* mit der prozeduralen Gerechtigkeit identifiziert, welche auch oftmals als *Procedural Justice* bezeichnet wird.

„Die Hauptthese der *Procedural-Justice-Forschung* besagt, dass für die subjektive Wahrnehmung eines Verfahrens die Verfahrensfairness wichtiger ist als das Ergebnis des Verfahrens.“

Bei der prozeduralen Gerechtigkeit, auch Verfahrensgerechtigkeit genannt, die grundsätzlich nicht mit dem *Procedural-Justice-Effekt* verwechselt oder gar gleichgesetzt werden sollte, ist im Gegensatz zur distributiven Gerechtigkeit nicht das Ergebnis von Bedeutung, sondern der Prozess bis hin zur Entscheidungsfindung. Der Prozess der Entscheidungsfindung wird dabei in den Mittelpunkt gerückt und lässt die Entscheidung im Urteil als nach-

rangig erscheinen. Insgesamt setzt sich die so verstandene prozedurale Gerechtigkeit aus drei wichtigen Teilen zusammen:

- Partizipation
- Neutralität des Entscheidenden
- Transparenz der Entscheidung

Hier ist von entscheidender Erkenntnis, dass *Procedural Justice* nicht mit dem in der Literatur als Synonym verwendeten Begriff der prozeduralen Gerechtigkeit/Verfahrensgerechtigkeit identisch ist. Zwar gibt es Überschneidungen bei den im Rahmen der Forschung unter dem Begriff *Procedural-Justice-Effekt* betrachteten Aspekten mit schon früheren wissenschaftlichen Forschungen. Die Fragestellung der erstellten Forschungsarbeit geht jedoch über diesen Stand hinaus, indem sie den Eigenwert des Verfahrens herausarbeitet.

In der Betrachtungsweise der Psychologie werden Verfahren im Allgemeinen unter dem Gesichtspunkt betrachtet, inwie-

weit diese dazu beitragen können, einen gesellschaftlichen Konflikt zu lösen. Die Hauptthese der *Procedural-Justice-Forschung* besagt, dass für die subjektive Wahrnehmung eines Verfahrens jeglicher Art die Verfahrensfairness wichtiger ist als das Ergebnis des Verfahrens. Wird das Verfahren von den Beteiligten als fair wahrgenommen, so fällt die Akzeptanz gegenüber dem Ergebnis oftmals höher aus.³

Demzufolge hängt die Akzeptanz einer Entscheidung nicht von der durch sie auferlegten Sanktion oder von dem durch sie gewonnenen Nutzen ab, sondern von der Gerechtigkeit des einzelnen Verfahrens, die über das hinausgeht, was bereits durch die rechtlichen Normen garantiert wird. Der Einfluss des Eigenwertes des Verfahrens wird dabei von Vertretern der *Procedural-Justice-Forschung* so hoch bewertet, dass nicht nur nachteilige Entscheidungen, die durch ein gerechtes Verfahren zustande gekommen sind, akzeptiert werden. Vielmehr können sogar offensichtlich wünschenswerte und somit vorteilige Entscheidungen (beispielsweise die Gewährung von Leistungen aus der gesetzlichen Unfallversicherung) dann zu Unmut und Frustrationen auf Seiten der Betroffenen führen, wenn das Verfahren als ungerecht wahrgenommen wurde.⁴ Und umgekehrt: Auch nachteilige Entscheidungen werden eher akzeptiert, wenn Betroffene in hinreichendem Maße eingebunden wurden und sich ernst genommen fühlten.

Das zeigt, dass es auch in den unterschiedlichen Verfahren der gesetzlichen Unfallversicherung immer wieder zu abweichenden Wahrnehmungen der Verfahrensbeteiligten kommen kann. Hieraus resultieren verschiedene Vorstel-

„Der Essay ist ein Gericht, doch nicht das Urteil ist das Wesentliche und Wertentscheidende an ihm (...), sondern der Prozeß des Richtens.“ (Georg Lukács)

Diskursethik und Rechtssoziologie beschreiben in bestimmten Kontexten den Weg als Ziel: Erfahrungen der Sinnhaftigkeit und Präferenz von Einbindung und Beteiligung, Dialog und Kommunikation kommen vor Konfrontation und Streit. Unsere Prozessordnungen sind – wie auch das materielle Recht – in Worte geronnene anthropologische Klugheit. So findet sich bereits der Gedanke des „*audiatur et altera pars*“ auf dem Weg zur streitigen Entscheidung in uralten Erfahrungen, der über Jahrhunderte hinweg Eingang gefunden hat in Prozessordnungen aller Rechtsstaaten und beispielsweise heute bei uns in Art. 103 GG Verfassungsrang besitzt.

Im Rahmen des Forschungsprojektes wurde ein erster Schritt zur Erforschung dieses Effektes aus zwei äußerst unterschiedlichen Blickwinkeln „gewagt“. Hierzu erfolgte die Einbeziehung eines rechtlichen Betrachtungswinkels ebenso wie die unmittelbare psychologische Wirkung auf die Akteure, zum Beispiel hinsichtlich Akzeptanz von Entscheidungen, Glück, Gerechtigkeit und Zufriedenheit. Gleichzeitig wurden rechtswissenschaftliche und psychologische Aspekte und deren Wirkweisen betrachtet.

Die Studierenden haben sich mit großer Hingabe und Engagement dieses Projektes angenommen: Wir haben versucht, soweit es irgendwie wissenschaftlich vertretbar schien, Diktion und Eigenart der entstandenen Texte zu bewahren; Glättung und Vertiefung sind späteren Anschlussprojekten vorbehalten.

lungen bezüglich der Gerechtigkeit von Verfahren im Rahmen der Anerkennung oder Ablehnung von Arbeitsunfällen, der Leistungserbringung oder der Gewährung von Entschädigungsleistungen und Behandlungen.

Durch diese subjektiven Wahrnehmungen und die Komplexität der Verfahren kommt es in regelmäßigen Abständen dazu, dass gegen erlassene Verwaltungsakte bei den Berufsgenossenschaften und Unfallkassen Widerspruch eingelegt wird und somit die getroffenen Entscheidungen angefochten werden. Diese müssen dann oftmals in langwierigen und teuren Verfahren gerichtlich überprüft werden. Durch die Komplexität der Verfahren auf der einen und das subjektive Gerechtigkeitsempfinden des Einzelnen auf der anderen Seite kann es bei Versicherten sowie Unternehmerinnen und Unternehmern zu einer Überforderung kommen, welche sich auf die unterschiedlichen Ebenen auswirken kann.

Das durchgeführte Forschungsprojekt betrachtete verschiedene Aspekte des Sozialverwaltungsverfahrens sowie der Sozialgerichtsbarkeit unter den oben genannten rechtlichen, rechtssoziologischen und psychologischen Gesichtspunkten mit dem Ziel, ihre Wirkung auf den Effekt der Procedural Justice zu bestimmen und zu hinterfragen.

Dabei stand die Frage, ob der Procedural-Justice-Effekt zum Erfolg beitragen kann und was überhaupt „Erfolg“ ist, im Mittelpunkt der Arbeit. Es wurden unter anderem die verschiedenen Schritte und Möglichkeiten innerhalb der unterschiedlichen Verfahren dargelegt. Ferner wurden die Prinzipien herausgearbeitet, welche dem Ungleichgewicht zwischen den beiden „Polen“ Verwaltung und Versicherter entgegenwirken sollen. Schon heute sind vom

Gesetzgeber verschiedene Mechanismen neben den allgemeinen Verfahrensregeln vorgesehen, die den Versicherten Möglichkeiten der Mitwirkung, der Mitbestimmung oder auch das Recht auf rechtliches Gehör einräumen.⁵

Ergebnisse

Die Untersuchung des Procedural-Justice-Effektes unter rechtssoziologischen Aspekten der gesetzlichen Unfallversicherung konnte hilfreiche und neue Erkenntnisse erzielen.

Der Procedural-Justice-Effekt beschreibt aus rechtlicher Sicht ein Konzept, das durch die Beteiligung der Versicherten im Rahmen des Feststellungsverfahrens der gesetzlichen Unfallversicherung das Ungleichgewicht zwischen Verwaltung und Betroffenen minimieren soll und dadurch mehr Gerechtigkeit erzeugt. Die aktive Einbindung von Versicherten während der Ermittlungen bringt vor allem Akzeptanz der Entscheidung für die Betroffenen. Das Gefühl der Mitbestimmung sorgt für eine Vertrauensbasis zwischen Behörde und Berechtigten.

Untersuchungsgegenstand im Hinblick auf die psychologischen Komponenten im Verwaltungsverfahren waren folgende Themengebiete:

- Überforderung durch komplexe Verfahren
- Machtungleichgewicht
- Ursache von Konflikten
- Gerechtigkeit
- Glück

Die im ersten Teil dargestellten unterschiedlichen psychologischen Komponenten sollten aufzeigen, inwiefern Personen ein Verfahren als gerecht oder ungerecht empfinden. Die Gerechtigkeit und das Empfinden hierzu sind eine sehr komple-

„Nachteilige Entscheidungen werden eher akzeptiert, wenn Betroffene in hinreichendem Maße eingebunden wurden und sich ernst genommen fühlten.“

„Es ergibt sich die zentrale Fragestellung, wie sich Zufriedenheit durch Procedural Justice als wünschenswerter Zustand erreichen lässt.“

xe Fragestellung. In den Medien wird intensiv diskutiert, was als gerecht und was als ungerecht zu bewerten ist. In diesem Teil des Forschungsprojektes wurde speziell die Gerechtigkeit im Verwaltungsverfahren behandelt und adressiert.

Aus dem sogenannten Subordinationsverhältnis (Über-/Unterordnungsverhältnis zwischen Staat und Bürger) können Machtungleichgewichte entstehen.

Im Bereich der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung sind die Emotionen der durch einen Versicherungsfall zu Schaden gekommenen versicherten Personen besonders ausgeprägt, da diese einen Gesundheitsschaden erlitten haben.

Es ergibt sich also die zentrale Fragestellung, wie sich Zufriedenheit durch Procedural Justice als wünschenswerter Zustand erreichen lässt.

Nachdem bedeutsame Einflüsse dargestellt wurden, galt es also weitergehend, Lösungsmöglichkeiten aufzuzeigen, welche den Procedural-Justice-Effekt auf psychologischer Ebene berücksichtigen und im Verwaltungsverfahren eine möglichst umfassende Verfahrensfairness bewirken.

Im Forschungsprojekt wurden hierzu folgende Lösungsansätze erarbeitet:

- Freundliche Konfliktlösung
- Schlichtung
- Methode des sachbezogenen Verhandeln
- Mediation
- Moderation

Die Lösungsansätze bieten die Möglichkeit, dass alle Konfliktparteien sich konstruktiv mit der Problemsituation auseinandersetzen. Ein Gerichtsverfahren auf-

grund des Sachverhaltes könnte damit häufig vermieden werden. Durch ein gemeinsames Erarbeiten eines Ergebnisses der Parteien wird sichergestellt, dass das Ergebnis für alle Beteiligten als gerecht empfunden wird.

Auf Grundlage des psychologischen Gesichtspunktes ist zu erwähnen, dass sowohl Behörden als auch Gerichte Lösungsmethoden und Lösungsansätze annehmen und anwenden sollten, damit der Procedural-Justice-Effekt angemessen Berücksichtigung findet und zum Vorteil aller Verfahrensbeteiligten die Verfahrensfairness weitergehend entfalten kann. Nur so kann durch den Prozess selbst auch eine höhere Akzeptanz gegenüber dem Ergebnis erreicht werden.

Zusammenfassung und Ausblick

Die Forschungsarbeit über den Procedural-Justice-Effekt betrachtete rechtliche, rechtssoziologische und psychologische Aspekte in Praxis und Verwaltungsverfahren der Träger der gesetzlichen Unfallversicherung. Das Projekt nahm Vorgehen und Verfahren der Unfallversicherungsträger selbst in den Blick und erst in zweiter Linie das Ergebnis. Vorgehen und Methode sind ausführlich beschrieben und erörtert, und neue fundamentierte Erkenntnisse konnten mit dieser Forschungsarbeit gewonnen werden.

Die Arbeit ermöglichte einen weitreichenden Einblick in den Bereich der prozeduralen Gerechtigkeit beziehungsweise Verfahrensgerechtigkeit in Hinblick auf den Procedural-Justice-Effekt und zeigte bei Problemsituationen konstruktive Lösungsansätze auf, um Ungleichgewichte, beispielsweise im Subordinationsverhältnis, zu vermeiden.

Weitere Forschungsprojekte und wissenschaftliche Betrachtungen des Themas

„Procedural-Justice-Effekt“, die diese Inhalte aufgreifen, werden zeigen, welche Erkenntnisse, Probleme oder neue Fragestellungen sich ergeben oder zu erörtern sind und je nach Betrachtungsweise positive oder negative Auswirkungen erkennen lassen. Grundsätzlich gilt: Der Procedural-Justice-Effekt nimmt einen großen Anteil in der Verwaltungspraxis ein und besitzt daher einen großen Stellenwert. ●

Literatur und Internetquellen

Roth, S. J.; Sevsay-Tegethoff, N.: Die Zukunft der Gerechtigkeit, Ergebnisse aus zwei Jahren Gerechtigkeitsforschung, Roman Herzog Institut, Information Nr. 10, 2011; zitiert: Roth, S. J.; Sevsay-Tegethoff, N., in: Die Zukunft der Gerechtigkeit

Epp, A.: Divergierende Konzepte von „Verfahrensgerechtigkeit“. Eine Kritik der Procedural-Justice-Forschung, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, 1998, unter: <http://hdl.handle.net/10419/48961> (18.11.2014)

Vereinte Nationen: Generalversammlung vom 10. Dezember 1948, unter: www.un.org/depts/german/menschenrechte/aemr.pdf (18.11.2014)

Fußnoten

[1] Vgl. Roth/Sevsay-Tegethoff, in: Die Zukunft der Gerechtigkeit

[2] Vgl. www.un.org/depts/german/menschenrechte/aemr.pdf

[3] Vgl. Epp, S. 27

[4] Vgl. Epp, S. 28

[5] Vgl. Sozialgesetzbuch I (SGB I)

DIE SPANNUNG STEIGT!

5./6. JUNI 2015

HAMBURG RATHAUSMARKT

**TAG OHNE
GRENZEN**

**Viel Sport!
Viel Inklusion!
Viel Spaß!**



Dr. Joachim Breuer als Vorsitzender der GVG bestätigt

DGUV Hauptgeschäftsführer Dr. Joachim Breuer ist als Vorsitzender der Kölner Gesellschaft für Versicherungswissenschaft und -gestaltung e. V. (GVG) bestätigt worden. Die Mitglieder der Gesellschaft hatten Ende Januar den Vorstand und das Präsidium für die Amtsperiode von 2015 bis 2017 gewählt. Die bisherigen Stellvertretenden Ulrike Elsner, Vorsitzende des Vorstandes des Verbandes der Ersatzkassen e. V. (vdek) Berlin, und Prof. Dr. Gregor Thüsing, Universität Bonn, wurden ebenfalls in dieser Funktion wiedergewählt.

Die GVG ist die Konsensplattform für Sozialpolitik in Deutschland. Mitglieder der GVG sind die gesetzlichen Sozialversicherungen, die privaten Kranken-, Pflege- und Lebensversicherungen, berufsständische und betriebliche Einrichtungen der sozialen Sicherung, Leistungserbringer im Gesundheitswesen, Gewerkschaften und Arbeitgeber, weitere gesellschaftlich relevante Institutionen, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler.



Foto: DGUV/Stephan Floss Fotografie

Dr. Joachim Breuer

FASI: Christoph Preuße übernimmt Vorsitz

Die Fachvereinigung Arbeitssicherheit (FASI) hat einen neuen Präsidenten. Christoph Preuße übernimmt für die nächsten zwei Jahre den Vorsitz. Prof. Dr. Rainer von Kiparski, dessen FASI-Präsidentschaft turnusgemäß am 31. Dezember 2014 endete, wechselt in das Amt des Vizepräsidenten. Hartmut Karsten bleibt zweiter Vizepräsident. Den Wechsel hatte die FASI-Delegiertenversammlung bereits im Sommer 2014 in Frankfurt am Main beschlossen und Preuße als Nachfolger von Dr. Wolfgang Damberg ins FASI-Präsidium gewählt. Preuße hatte zuvor Dambergs Vorsitz im Verein Deutscher Revisions-Ingenieure (VDRI) übernommen. Damberg ist Ende 2014 in den Ruhestand gegangen.

Preuße hat die Vernetzung der Arbeitswelt zum Schwerpunktthema seiner Amtszeit erklärt. „Die neuen Anforderungen von ‚Industrie 4.0‘ werfen die Frage auf, wie wir künftig eine gesunde Betriebskultur gestalten und die Arbeitsfähigkeit fördern können. Unser Präventionsforum ‚Arbeitsschutz Aktuell 2016‘ in Hamburg bietet hier eine ideale Plattform für den Austausch.“ Preuße ist gelernter Maschinenbauingenieur und seit rund 20 Jahren in der Berufsgenossenschaft Holz und Metall (BGHM) tätig – ab diesem Jahr als Leiter des Bereichs Prävention.



Foto: BGHM

Christoph Preuße

Neue Geschäftsführerin der Berufsgenossenschaftlichen Unfallklinik Frankfurt

Dr. med. Rafaela Korte übernimmt zum 1. April vollumfänglich die Geschäftsführung der Berufsgenossenschaftlichen Unfallklinik Frankfurt am Main sowie aller Tochter- und Servicegesellschaften des Unternehmens.

Frau Dr. Korte wurde in Dortmund geboren und studierte neben Humanmedizin auch Gesundheitsökonomie. Die 52-jährige Ärztin und promovierte Gesundheitsökonomin war zuvor als Vorsitzende der Geschäftsführung der Kreiskliniken Reutlingen GmbH tätig. Sie kann auf insgesamt 15 Jahre in Leitungsfunktionen zurückblicken. Dazu zählen unter anderem die Leitung der Abteilung Gesundheit der Caritas Trägergesellschaft Saarbrücken sowie die Klinikdirektion des Malteser Krankenhauses St. Franziskus-Hospital in Flensburg. Die Geschäftsführung der Kreiskliniken Reutlingen GmbH übernahm sie 2009, den Vorsitz ein Jahr später. Korte folgt auf Dr. Hans-Peter Schlaudt, der das Trauma-Zentrum seit Sommer 2014 als Interimsmanager leitet. Die Ärztliche Geschäftsführung verbleibt bei Prof. Dr. med. Reinhard Hoffmann, der auch Ärztlicher Direktor der Klinik ist.



Foto: BGM

Dr. Rafaela Korte

Keine Rücknahme der Anerkennung eines Arbeitsunfalls bei lediglich deutlichen Zweifeln am Vorliegen eines Arbeitsunfalls



Urteil des SG Augsburg
vom 12. Januar 2015 – S 8 U 216/14

Der Kläger erlitt im Jahre 1990 als Insasse eines Pkw zur Nachtzeit einen Verkehrsunfall und in dessen Folge eine Querschnittlähmung mit Blasen- und Mastdarmlähmung, den die beklagte Berufsgenossenschaft nach Vernehmung von Zeugen als Arbeitsunfall anerkannte, da es sich nach insoweit übereinstimmenden Angaben des Zeugen und des Klägers um eine Probefahrt beziehungsweise die Heimfahrt von einer solchen anlässlich eines Pkw-Verkaufs gehandelt habe. Da der Zeuge zur fraglichen Zeit eine Gastwirtschaft betrieb, erschien die Durchführung der Probefahrt zum späten Abend plausibel. In der Folgezeit bewilligte die Beklagte mehrere Leistungen, unter anderem eine Vollrente, Pflegegeld, im Rahmen der Wohnungshilfe die Kosten der Errichtung einer Aufzugsanlage und Kfz-Hilfe.

Im Januar 2013 wandte sich der Zeuge an die Berufsgenossenschaft und gestand eine Falschaussage, von der er jetzt zur Gewissenserleichterung zurücktrete. Eine daraufhin von der Beklagten veranlasste eidliche Vernehmung des Zeugen vor Gericht ergab, dass nach seinen nunmehrigen Angaben die Probefahrt nicht stattgefunden habe. Die Berufsgenossenschaft hob daraufhin sämtliche Leistungsbescheide auf und forderte die bewilligten Leistungen zurück. Die hiergegen gerichtete Klage hatte Erfolg. Das SG sah es nach Vernehmung mehrerer Zeugen nicht als erwiesen an, dass die Anerkennung des Arbeitsunfalls rechtswidrig gewesen sei. Vielmehr hielt es nach ausführlicher Würdigung der teils widersprüchlichen Aussagen insgesamt drei Geschehensabläufe für vorstellbar, von denen die derzeitige Darstellung, dass sich der Kläger auf der Rückfahrt von einer versicherten Tätigkeit befunden habe, nicht mit Sicherheit auszuschließen sei. Damit stand die Rechtswidrigkeit des Anerkennungsbescheides für das Gericht nicht mit der erforderlichen Gewissheit fest.

Wegeunfall auch bei Umweg auf der Fahrt zur Arbeitsstätte im Anschluss an gleichfalls versicherte Tätigkeit für landwirtschaftlichen Betrieb des Ehemannes (Einwurf eines Schecks)



Urteil des SG Augsburg vom
16. Oktober 2014 – S 8 U 228/14

Die Klägerin erlitt auf dem Weg zwischen D-Stadt, wo sie bei einer Bank einen Scheck für den landwirtschaftlichen Betrieb des Ehemannes einwarf, und C-Stadt, dem Ort, wo sie einer versicherten Tätigkeit als Sachbearbeiterin in einem Speditionsunternehmen nachging, einen schweren Autounfall (Frontalzusammenstoß).

Die beklagte Berufsgenossenschaft als für das Speditionsunternehmen zuständiger Unfallversicherungsträger lehnte die Anerkennung eines Arbeitsunfalls ab, weil sich die Klägerin nicht auf dem unmittelbaren Weg von und zu dem Ort der versicherten Tätigkeit befunden habe, da sie zum Unfallzeitpunkt den direkten Weg vom Wohnort, wo sich auch der landwirtschaftliche Betrieb befand, zur Arbeitsstätte in C-Stadt noch nicht wieder erreicht hatte. Auch der für das landwirtschaftliche Unternehmen des Ehemannes zuständige Unfallversicherungsträger hielt eine versicherte Tätigkeit zum Unfallzeitpunkt für nicht gegeben, die mit dem Abgeben des Schecks in D-Stadt beendet gewesen sei. Das Gericht sah zwar

gleichfalls grundsätzlich keine aner kennenswerten Gründe für den erheblich längeren Weg vom Wohnort über D-Stadt zur C-Stadt als Ort der versicherten Tätigkeit, stellte aber gleichwohl das Bestehen von Versicherungsschutz aufgrund der ausschließlich aus der Sphäre einer versicherten Tätigkeit motivierten Wahl dieses Weges fest. Es könne nicht unbeachtet bleiben, dass sie vom Tätigkeitsort in D-Stadt allein deswegen den Weg nach C-Stadt (als unmittelbaren Weg) gewählt habe, um möglichst schnell und bequem den Ort der versicherten Tätigkeit zu erreichen und den arbeitsvertraglichen Pflichten nachzukommen. Ein Vorgehen dergestalt, dass sie erst den Weg von D-Stadt zurück zum Wohnort und dann von dort den unmittelbaren Weg zum Ort der weiteren versicherten Tätigkeit in C-Stadt hätte antreten sollen, sei nicht lebenspraktisch und könne vom Versicherten nicht verlangt werden, da ein solcher Weg mit deutlich höherem Aufwand und längerer Dauer verbunden gewesen wäre. Die Beklagte sei auch infolge der zum Unfallzeitpunkt nur noch gegebenen Handlungstendenz des Erreichens der weiteren Arbeitsstätte der zuständige Unfallversicherungsträger, was der Rechtsprechung des BSG zum zuständigen Träger beim Weg zwischen erster und zweiter Arbeitsstätte unter Geltung der RVO entspreche. Daran habe sich mit Inkrafttreten des SGB VII nichts geändert.



Kontakt: Dr. Susanne Peters-Lange,
E-Mail: susanne.peters-lange@h-bonn-rhein-sieg.de

Wissensplattform Präventionsforum+

Prävention ohne Landesgrenzen. Das ist das Motto von Präventionsforum+, einer Kooperation der Berufsgenossenschaften und Unfallkassen der Länder Deutschland (DGUV), Österreich (AUVA), Schweiz (Suva) und Südtirol (PKB). Denn was in Deutschland Unfälle vermeidet, hilft auch im Ausland und umgekehrt.

Ziel der Kooperation ist die Verbesserung des Informationsaustausches zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Die Geschäftsführung der Kooperation hat die DGUV inne, die diese der BG BAU übertragen hat.

Im Rahmen dieser Kooperation wurde die Suchmaschine Präventionsforum+ aufgebaut. Das Online-Portal ermöglicht es, länderübergreifend und qualitätsgesichert nach Informationen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz zu suchen und Anforderungen der einzelnen Länder gezielt zu vergleichen. Die moderne Suchmaschine vernetzt zudem viele Fachinformationen, sodass die Suche schnell und zielgerichtet verfeinert werden kann. Die Internetplattform bietet auch einen geschlossenen Bereich, der für die Gremienarbeit zur Verfügung steht, der sogenannte „Erfahrungsaustausch“.

- ! Nutzen Sie die Plattform unter www.praeventionsforum-plus.info und helfen Sie, die Qualität der Suchmaschine fortwährend zu verbessern. Ihre Anregungen senden Sie bitte direkt an: info@praeventionsforum-plus.info

Arbeitsbedingungen und Gesundheit der Generation 50plus

73 Prozent der älteren Erwerbstätigen in Handwerksberufen wünschen sich, vorzeitig in den Ruhestand gehen zu können, während 11 Prozent der Führungskräfte, Akademikerinnen und Akademiker gleichen Alters gerne darüber hin-

aus arbeiten würden. Zu diesem Ergebnis kommt die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) in einer Detailanalyse der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung.

Diese und weitere Erkenntnisse fasst die BAuA in einem Mitte März veröffentlichten Factsheet mit dem Titel „Demografischer Wandel in Berufsgruppen – Arbeitsbedingungen und Gesundheit der Generation 50plus“ zusammen.

Der Beitrag analysiert die psychischen Arbeitsbedingungen und gesundheitliche Aspekte von älteren abhängig Beschäftigten (50 bis 64 Jahre) in verschiedenen Berufsgruppen und vergleicht diese mit denen von Beschäftigten mittleren Alters (30 bis 49 Jahre).



Quelle: BAuA

Factsheet „Demografischer Wandel in Berufsgruppen – Arbeitsbedingungen und Gesundheit der Generation 50plus“

- ! Das Factsheet gibt es als PDF auf der Internetseite der BAuA unter: www.baua.de/arbeitsbedingungen im Bereich BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012.

Impressum

DGUV Forum

Fachzeitschrift für Prävention, Rehabilitation und Entschädigung
www.dguv-forum.de
7. Jahrgang. Erscheint zehnmal jährlich

Herausgeber • Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV), Dr. Joachim Breuer, Hauptgeschäftsführer, Glinkastraße 40, 10117 Berlin-Mitte, www.dguv.de

Chefredaktion • Gregor Doepke (verantwortlich), Dr. Jochen Appt, Sabine Herbst, Lennard Jacoby, Katharina Rönnebeck, DGUV, Berlin/Sankt Augustin/München

Redaktion • Elke Biesel (DGUV), Franz Roiderer (stv. Chefredakteur), Gabriele Franz, 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 • abdruck GmbH, Waldhofer Str. 19, 69123 Heidelberg

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

Titelbild • Audi AG

Typskripte • 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.

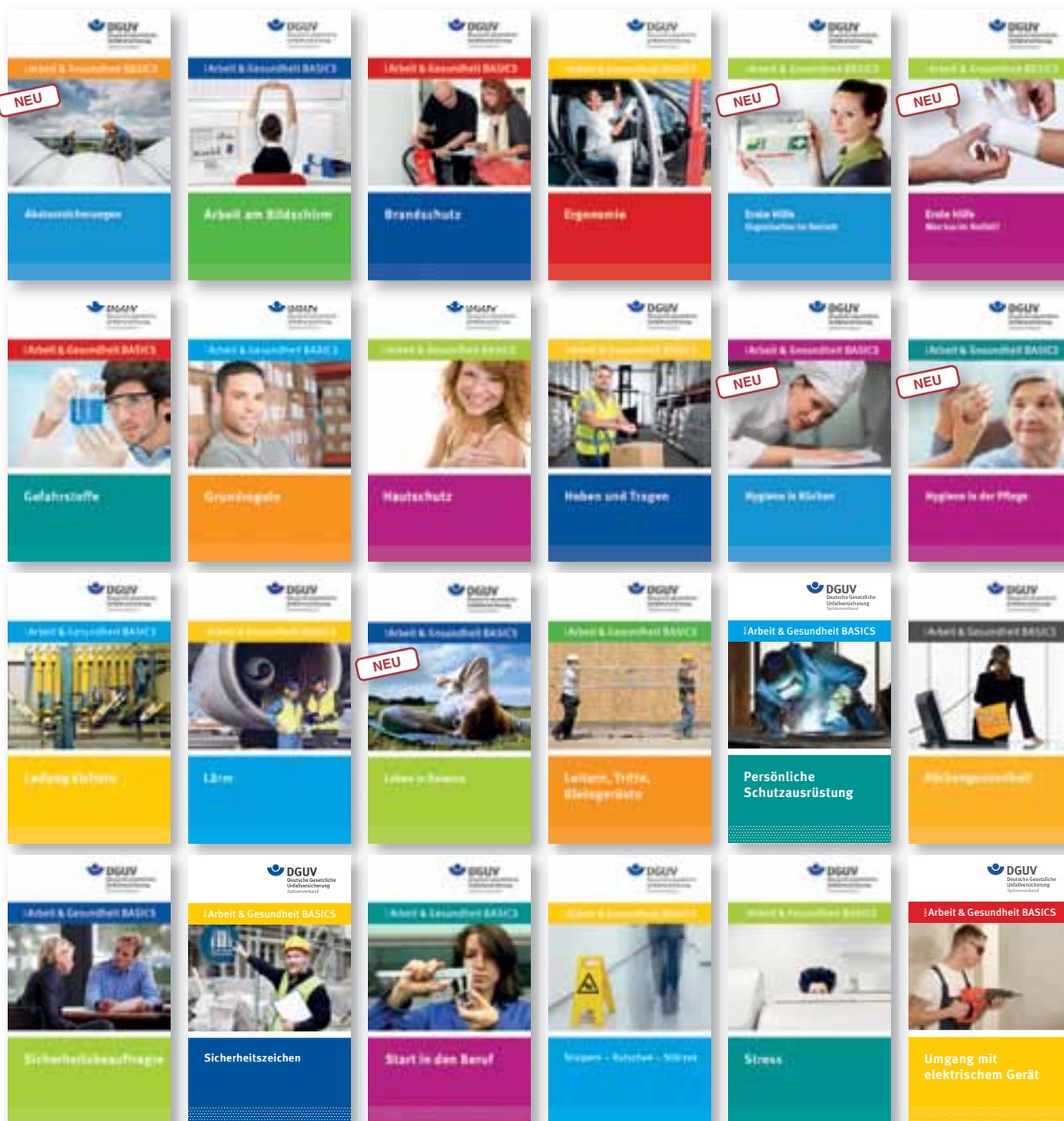
© DGUV, Berlin; Universum Verlag GmbH, Wiesbaden. Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck nur mit Genehmigung des Herausgebers und des Verlags.

DGUV Arbeit & Gesundheit **BASICS**

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

Bestellen Sie jetzt!

www.universum.de/basics



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

UV **Universum**
Verlag

Sechste Fachtagung **Psychische Belastungen und Gesundheit im Beruf** am 28. und 29. Mai 2015

» **Bildungsstätte der BG ETEM in Bad Münstereifel**

Aus der Themenliste:

- » Mobil und flexibel – und wo bleibt die Familie?
- » Betriebliche Prävention und die Rolle des Betriebsarztes
- » Kollegen helfen bei psychischen Problemen
- » Online-Gesundheitstrainings für Berufstätige
- » Risikofaktor Arbeitsunterbrechung
- » Betriebliches Eingliederungsmanagement
- » Konformität im Berufsleben
- » Job on the Training – Psychosomatische Tagesklinik
als Hilfe für die Rückkehr in den Beruf

Weitere Informationen unter www.universum.de/ppg

Einfach anmelden: per Fax **0611 9030-181**

per E-Mail: fachtagung@universum.de

oder per Telefon **0611 9030-244**

Tagungspreis **€ 380,-**

Kombination Tagung plus „Praxishandbuch
psychische Belastungen im Beruf“ **€ 428,-**

(Tagungsgebühr einschließlich Übernachtungs- und Verpflegungskosten)

Die Zertifizierung bei der Ärztekammer
Nordrhein ist beantragt.



Die DGUV hat die Veranstaltung mit
10 Stunden im Rahmen der Aufrecht-
erhaltung des Zertifikats zum Certified
Disability Management Professionals
anerkannt.

Veranstalter:



Universum Verlag GmbH · Taunusstraße 54
65183 Wiesbaden · Registriert beim Amts-
gericht Wiesbaden, HRB 2208

DGUV Forum

Industrie 4.0 – kollaborierende Roboter



Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie – Arbeitsprogramm Psyche
Wie ist der Sachstand?

Regelwerk
Betriebssicherheitsverordnung verabschiedet