

| Bertelsmann Stiftung

Hans **Böckler**  
**Stiftung** 

Fakten für eine faire Arbeitswelt.

**Die Gesetzliche Unfallversicherung im Reformprozess:**

**Umsetzung und Weiterentwicklung des  
Präventionsauftrages in der Arbeitswelt**

Gesundheit Berlin e.V.  
Arbeitskreis Betriebliche Gesundheitsförderung  
am 06.11.2007

**WZB**  
WISSENSCHAFTSZENTRUM BERLIN  
FÜR SOZIALFORSCHUNG

Universität Bielefeld

# Expertenkommission Betriebliche Gesundheitspolitik

## Präventionsauftrag der GUV

## GUV-Reform

## Projektziele

## Projektstruktur

## Fallstudien

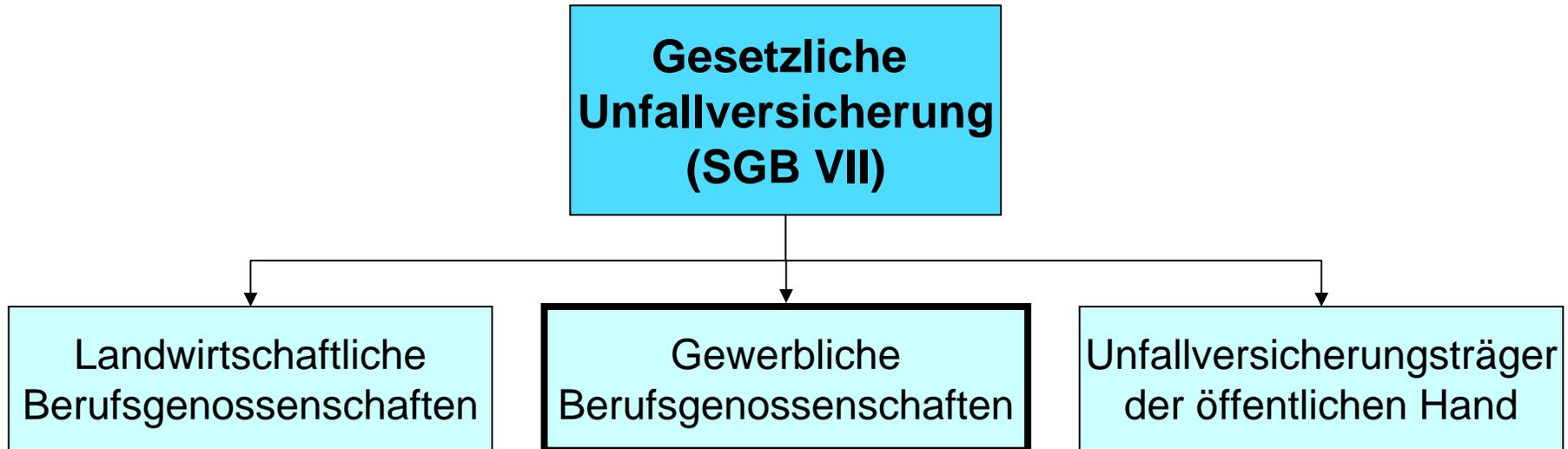
## 10-Punkte-Programm

## Expertenkommission Betriebliche Gesundheitspolitik

- TN: Unternehmen, Sozialpartner, Staat, überbetriebliche Akteure, Wissenschaft
- Abschlussbericht „Zukunftsfähige betriebliche Gesundheitspolitik“ (2004)
  - **Vision** Leitbild, Strategie und Ziele betrieblicher Gesundheitspolitik
    - Der ‚neue Interventionstyp‘
    - Fördernde und hemmende Bedingungen
    - Empfehlungen an einzelne Akteure

*„Die Kommission sieht die gesundheitsrelevanten Problemstellungen in den Unternehmen, Verwaltungen und Dienstleistungsorganisationen nicht mehr allein an der Mensch-Maschine-Schnittstelle, sondern insbesondere an der Mensch-Mensch-Schnittstelle: in der Qualität der Menschenführung, in der Qualität der Unternehmenskultur sowie in der Qualität der zwischenmenschlichen Beziehungen.“ (2004, S. 21)*

# Präventionsauftrag der GUV



## Aufgaben: (Aufwendungen in € in '06\*)

- Prävention (817 Mio.)
- Rehabilitation (3,1 Mrd.)
- Entschädigung (5,5 Mrd.)
- (Verwaltung/Verfahren) (1,2 Mrd.)

(\* ohne Landwirtschaftl. BG'en)

## Merkmale:

- Ablösung der Unternehmerhaftpflicht
- Beitragszahlung nur durch Unternehmer
- Alles aus einer Hand
- Branchengliederung
- Paritätische Selbstverwaltung

# Präventionsauftrag der GUV

## § 14 SGB VII

(1) Die Unfallversicherungsträger haben mit allen geeigneten Mitteln für die Verhütung von **Arbeitsunfällen**, **Berufskrankheiten** und **arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren** und für eine wirksame Erste Hilfe zu sorgen. ...

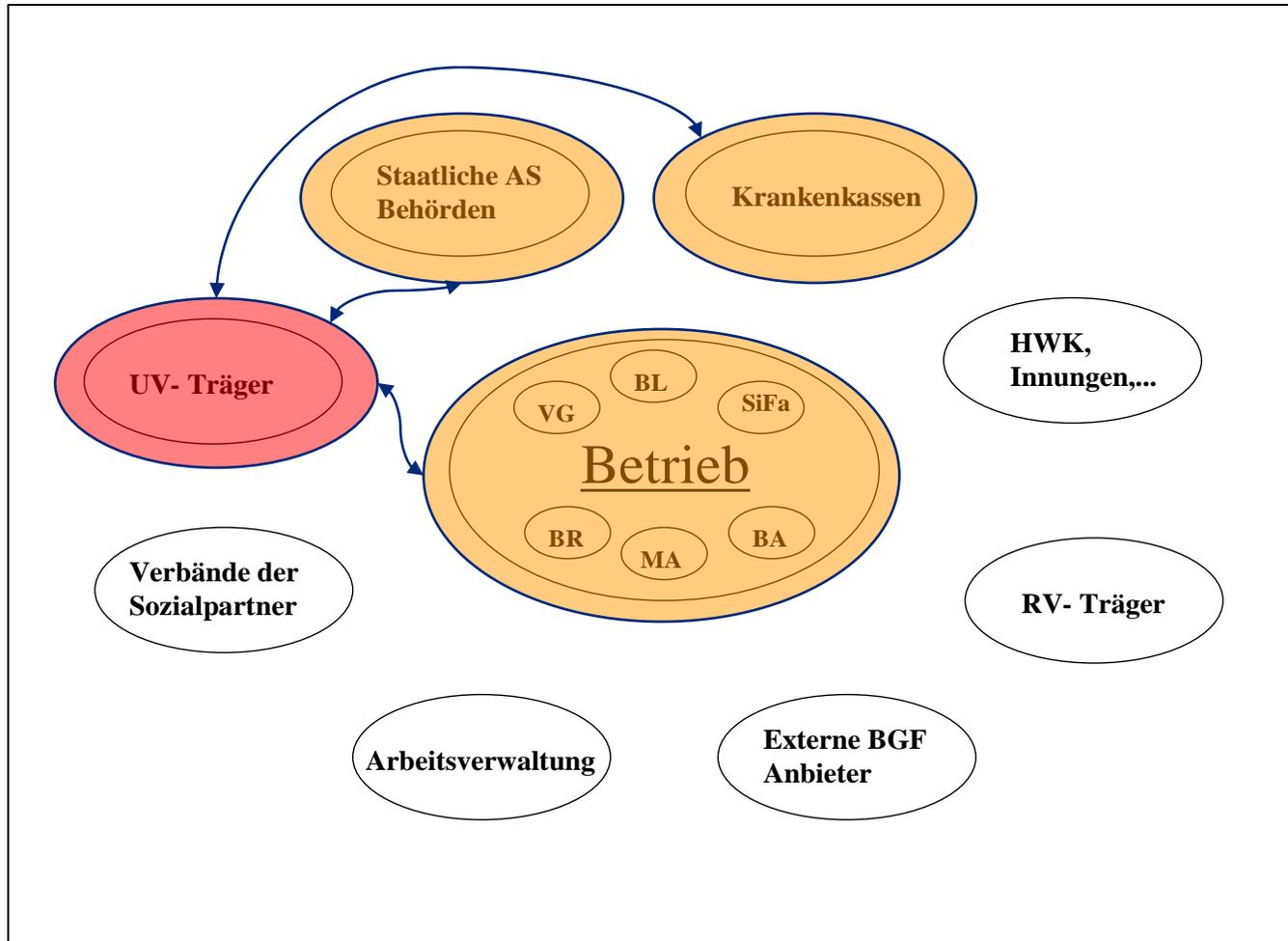
## § 7 SGB VII

(1) Versicherungsfälle sind **Arbeitsunfälle** und **Berufskrankheiten**.

- ⇒ **Keine einheitliche Risikoordnung**
- ⇒ **GUV trägt nicht das Risiko für das Scheitern von (unterlassenen) Präventionsbemühungen**
- ⇒ **Vernachlässigung psycho-sozialer Einflussfaktoren**

# Präventionsauftrag der GUV

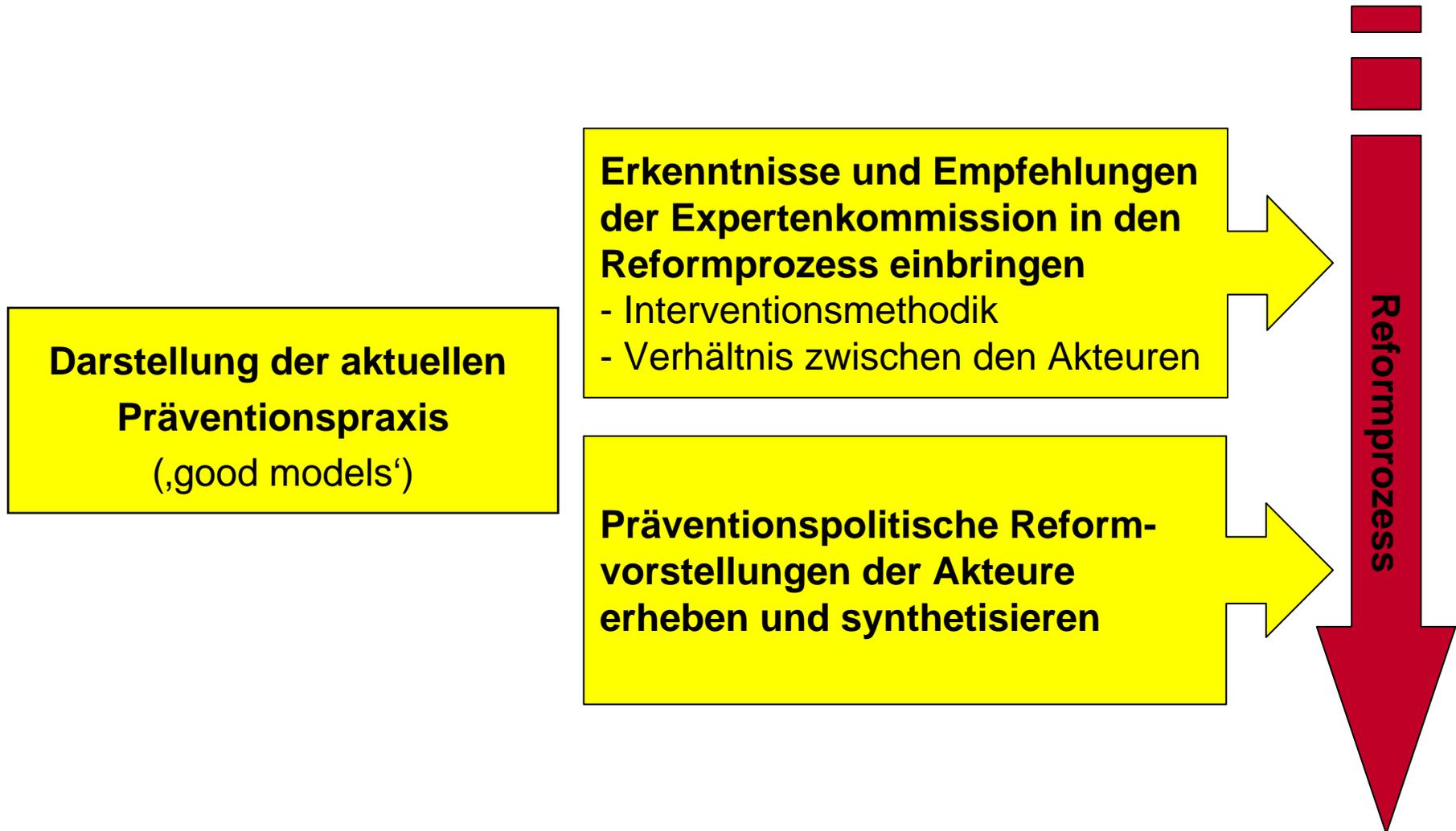
## Schnittstellen zu anderen Präventionsakteuren



# GUV-Reform

Reform des Leistungsrechts	Reform der Organisation	Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Differenzierung der UV-Rente in Gesundheitsschadensausgleich und Erwerbsschadensrente</li> <li>- Stärkung der beruflichen Rehabilitation</li> <li>- Sachgerechte Abgrenzung zwischen Unfall- und Rentenversicherung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Zahl der Berufsgenossenschaften und Unfallkassen soll sinken</li> <li>- Einsparvorgabe</li> <li>- Rechtsform des Verbandes</li> <li>- Reform des Überaltlastenausgleichs</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Entwicklung gemeinsamer Arbeitsschutzziele</li> <li>- Ableitung von Handlungsfeldern und Arbeitsprogrammen</li> <li>- Evaluierung der Ziele, Handlungsfelder und Arbeitsprogramme</li> <li>- Kooperation von staatlichen Arbeitsschutzbehörden und UVT</li> <li>- Herstellung eines transparenten Vorschriften- und Regelungswerkes</li> </ul>
Für Projekt eher unrelevant	Für Projekt relevant	Für Projekt höchst relevant

# Projektziele



# Projektstruktur

## **Makro-Ebene**

DGUV, DGB, BDA,  
GKV, LASI,...

## **Meso-Ebene**

BGW,  
BGM Nord Süd

## **Mikro-Ebene**

Unternehmen

### **Teilprojekt 2 (Uni Bielefeld)**

Stellenwert der Prävention psychosozial  
vermittelter, arbeitsbedingter Gefährdungen bei  
Verbänden, Interessenvertretungen  
und staatlichen Akteuren

### **Teilprojekt 1 (WZB)**

Voraussetzungen, Formen und Bedingungen  
der Verallgemeinerung von guter Präventionspraxis  
durch Berufsgenossenschaften

# Fallstudien – erste Ergebnisse Mikro-Ebene

## Fragestellungen der Mikro-Ebene (Auswahl)

- Zustandekommen, Verlauf, Ergebnisse und Perspektiven von Projekten mit der Berufsgenossenschaft?
- Handelt es sich um Projekte im Sinne der Vorstellungen der Expertenkommission hinsichtlich des neuen Interventionstyps?
- Welche generellen Erfahrungen gibt es mit der Berufsgenossenschaft?
- Welches Verständnis von betrieblicher Prävention liegt vor und welche Bedeutung hat sie in der ‚Betriebsgeschichte‘?
- Welche Kooperationen und welche Akteure prägen die betriebliche Prävention?
- Welche Anreize zur betrieblichen Prävention gibt es?
- Welche Vorstellungen existieren über Voraussetzungen und Kompetenzen (betrieblicher) Gesundheitsexperten?
- Welche Rolle spielt die aktuelle GUV-Reform für die eigene Präventionsarbeit?

# Fallstudien – erste Ergebnisse Mikro-Ebene

## Auswahlkriterien für Unternehmen/Einrichtungen

- Erfüllung der Arbeitsschutzvorschriften
- Durchführung eines ‚BGW-Projektes‘
- Verteilung auf unterschiedliche Branchen
- Bereitschaft der Unternehmen

# Fallstudien – erste Ergebnisse Mikro-Ebene

## Wer wird auf der Mikro-Ebene befragt?

### Innerbetrieblich

- Geschäfts- Betriebsleitung bzw. Vertreter (BL)
- Betriebsrat/Mitarbeitervertretung (BR)
- Fachkraft für Arbeitssicherheit (SiFa)
- Betriebsarzt (BA)
- Betriebsinterner Leiter des BG-Projektes (L-BG)

### Überbetrieblich (ggf.)

- Vertreter Krankenkasse (Kasse)
- Vertreter staatlicher Arbeitsschutz (staatl. AS)

## Fallstudien – erste Ergebnisse Mikro-Ebene

### Zustandekommen, Verlauf, Ergebnisse und Perspektiven von Projekten mit der Berufsgenossenschaft?

#### Betrieb A

*„... ich hab dies Projekt [...] ganz super gut gefunden, ich stehe nach wie vor dahinter, würde das jederzeit wieder tun. Würde mir noch ein bisschen Fachberatung wünschen, und diese Großveranstaltungen einfach bleiben lassen.“ (BR, L-BG)*

#### Zentrale Befunde

- Initialzündung für das Projekt kommt von der BG
- Projektthemen und -inhalte können die Unternehmensleitung schnell überzeugen
- Verlauf und Ergebnisse werden überwiegend positiv erlebt
- Kaum systematische betriebsinterne Evaluation
- Nachhaltigkeit nur bedingt gegeben

## Fallstudien – erste Ergebnisse Mikro-Ebene

**Handelt es sich um Projekte im Sinne der Vorstellungen der Expertenkommission hinsichtlich des neuen Interventionstyps?**

### Zentrale Befunde

- Alle Produkte setzen an der Schnittstelle Mensch-Mensch bzw. an den Organisationsbedingungen an
- Die Projektinhalte sind an die betrieblichen Bedürfnisse ausgerichtet und können grundsätzlich an die jeweiligen Gegebenheiten angepasst werden
- In der Tendenz sind die Produkte auf dezentrales, betriebliches Handeln ausgerichtet – Einleitung durch externe Expertenunterstützung
- Die Einbindung der Akteure und der Grad der Partizipation variiert

## Fallstudien – erste Ergebnisse Mikro-Ebene

### Welche generellen Erfahrungen gibt es mit der Berufsgenossenschaft?

#### Betrieb A

*„...also ich glaube schon, dass die BGW für mein Gefühl an vielen Themen ganz nah am Nerv [der Zeit] ist und drauf reagiert... ich könnte jetzt nicht sagen, mir fehlt da ganz groß ein Thema.“ (BL)*

#### Zentrale Befunde

- Die BG wird zunehmend als ein beratender Dienstleister mit relevanten Präventionsangeboten wahrgenommen
- Langjährige vertrauensvolle Zusammenarbeit (der Fachkraft für Arbeitssicherheit) mit der Aufsichtsperson bei allen Unternehmen
- Inhaltlich ist die Zusammenarbeit überwiegend durch ‚klassische‘ Arbeitsschutzthemen geprägt
- Der generelle Zugang zur BG ist gut, die personellen Ressourcen vor Ort teilweise zu knapp

## Fallstudien – erste Ergebnisse Mikro-Ebene

**Welches Verständnis von betrieblicher Prävention liegt vor und welche Bedeutung hat sie in der ‚Betriebsgeschichte‘?**

### Betrieb A

*„Es beginnt bei der Hausfinanzierung über den richtigen Rechtsanwalt bei Scheidungen, bis hin zu Entschuldungsproblemen, das sind auch alles Dinge, die ich unter dem theoretischen Begriff der Prävention sehe.“ (BL)*

*„Früher war betriebliche Prävention ein Fremdwort, ... früher hat man erst reagiert, wenn ein Unfall passiert war...“. (SiFa)*

### Zentrale Befunde

- Das Verständnis betrieblicher Prävention bestätigt die Relevanz arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren und die Zunahme psychosozialer Belastungsfaktoren
- Aus vielfältigen Präventionsaktivitäten in der Vergangenheit entwickelt sich erst langsam ein systematisches und nachhaltiges Gesundheitsmanagement

## Fallstudien – erste Ergebnisse Mikro-Ebene

### Welche Kooperationen und welche Akteure prägen die betriebliche Prävention?

#### Betrieb A

*„Ich weiß nicht, wie das aussehen soll, muss ich ehrlich sagen. Sollen wir dann gemeinsam Maßnahmen durchführen, sollen wir gemeinsam hingehen und Sachen besprechen?“ (Kasse)*

#### Zentrale Befunde

- Vernetzte und aufeinander abgestimmte Präventionsaktivitäten durch überbetriebliche Akteure stellen die Ausnahme dar
- Die Gewerbeaufsicht spielt eine untergeordnete Rolle

## Fallstudien – erste Ergebnisse Mikro-Ebene

### Welche Anreize zur betrieblichen Prävention gibt es?

#### Betrieb A

*„Und die Anreize sind immer, wenn man ihm klarmachen kann, dass er was spart. Es geht immer ums Geld.“ (BA)*

*„Ich hab mich noch nie bei einer Entscheidung durch einen Zuschuss in irgendeiner Art und Weise leiten lassen...“. (BL)*

#### Zentrale Befunde

- Anreizvielfalt von betrieblicher Seite (Erhöhung der Dienstleistungsqualität, Verbesserung der Marktpositionierung, Gesunderhaltung der Mitarbeiter, Optimierung der Arbeitsorganisation,...)
- Betriebliche Prävention ist kein Selbstläufer, sondern setzt kontinuierliche Überzeugungsarbeit voraus
- Als Anreize auf BG-Seite werden u. a. die Umsetzung des Präventionsauftrags und die Wahrnehmung als Dienstleister identifiziert

## Fallstudien – erste Ergebnisse Mikro-Ebene

### Welche Vorstellungen existieren über Voraussetzungen und Kompetenzen (betrieblicher) Gesundheitsexperten?

#### Betrieb A

*„Was mir vielleicht sehr hilfreich ist, ist auch, dass die Geschäftsleitung sehr positiv zum Arbeitsschutz eingestellt ist...“. (SiFa)*

*„...da habe ich einfach auch das Handtuch geworfen... das kann nicht mehr mein Job sein, die müssen intern klarkommen und das hat mit BGM auch nichts mehr zu tun.“ (Kasse)*

#### Zentrale Befunde

- Es gibt nicht den betrieblichen Gesundheitsexperten
- Strukturell erforderlich sind ausreichend zeitliche Ressourcen, die Unterstützung der Geschäftsleitung und die Kooperation Arbeitgeber-/Arbeitnehmerseite
- Personell erforderlich sind das Vertrauen der Belegschaft, fachliche Kompetenzen gepaart mit pädagogischem Geschick und Begeisterungsfähigkeit

## Fallstudien – erste Ergebnisse Mikro-Ebene

### Welche Rolle spielt die aktuelle GUV-Reform für die eigene Präventionsarbeit?

#### Betrieb A

*„Da sind wir im Endeffekt eher Empfänger von Informationen als Gestalter...“  
(BL)*

*„Ich denke, dass das Ganze im Moment noch auf einer anderen Ebene läuft, nicht auf dieser Ebene der BGMler vor Ort, sondern das läuft noch mal ein oder zwei Stufen weiter oben.“ (Kasse)*

#### Zentrale Befunde

- Auf Betriebsebene wird die GUV-Reform kaum wahrgenommen, die Inhalte der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) sind weitestgehend unbekannt
- Die GDA wird als hoffnungsvoller Motor für die betriebliche Prävention, aber auch als Konkurrenz für die eigene Position erlebt

# Fallstudien – erste Ergebnisse Mikro-Ebene

## Zwischenfazit

- die Durchführung der BGW-Projekte wird überwiegend positiv bewertet
- das Bild der BGW in den untersuchten Betrieben ist insgesamt positiv, wenn auch für viele Interviewpersonen die BGW gar nicht in Erscheinung tritt
- ein ganzheitliches BGM im Sinne der Expertenkommission ist in keinem Unternehmen vollständig verwirklicht
- die Zusammenarbeit der überbetrieblichen Akteure steckt noch in den Anfängen
- die GUV-Reform und die GDA spielen für das aktuelle Präventionsgeschehen und -verständnis keine Rolle

## Fallstudie – Meso-Ebene

### Fragestellungen der Meso-Ebene (Auswahl)

- Welches Präventionsverständnis haben die BG'en?
- Welche Meilensteine und Einflussfaktoren kennzeichnen den Weg der BGW, neben den versicherungsrelevanten Präventionsangeboten auch die arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren zu berücksichtigen?
- Wie wird die Bereitschaft zur betrieblichen Prävention seitens der Unternehmen eingeschätzt?
- Wie kann der Zugang zu den Unternehmen/Versicherten verbessert werden?
- Wie sehen die BG'en den künftigen Qualifikationen-Mix, der zur Aufgabenerfüllung (inkl. BGF) erforderlich ist?
- Welche Formen der Zusammenarbeit mit überbetrieblichen Akteuren (insbesondere Krankenkassen/Gewerbeaufsicht) sind erfolgversprechend?
- Welche Auswirkungen der GUV-Reform (z.B. auf das Branchenprinzip) und der GDA werden erwartet?

# Fallstudie – Meso-Ebene

## Zwischenfazit

- bei der BGW hat ein weitreichender O&E-Entwicklungsprozess eingesetzt, der auch mit einem veränderten Präventionsverständnis einhergeht
- die BGW sieht sich als ein Vorreiter der Prävention in der BG-Landschaft
- die BGW versteht sich als Dienstleister für die versicherten Unternehmen und Personen
- innerhalb der BGW herrscht ein Ideenwettbewerb um die geeigneten Vertriebswege für die verschiedenen Präventionsprodukte
- die Wirkung von finanziellen Anreizsystemen wird unterschiedlich bewertet

## Grundsätze moderner Prävention und Gesundheitsförderung: 10-Punkte Programm zur Reform der Gesetzlichen Unfallversicherung

- Initiativkreis der Bertelsmann Stiftung und der Hans-Böckler-Stiftung zur betrieblichen Gesundheitspolitik -

1. Investive Sozialpolitik
2. Nationale Präventionsstrategie
3. Präventionsauftrag der Gesetzlichen Unfallversicherung
4. Arbeitsschutzziele
5. Schnittstellengestaltung
6. Dateninfrastruktur
7. Entwicklung von Standards
8. Anreize
9. Reformmotor Sozialpartner
10. Wissenstransfer, Qualifikation und Forschung

## Weitere Informationen zum Projekt

Auf den Internetseiten der  
Bertelsmann Stiftung und der Hans-Böckler-Stiftung

**[www.Bertelsmann-Stiftung.de/Projekte](http://www.Bertelsmann-Stiftung.de/Projekte)**

**[www.Boeckler.de](http://www.Boeckler.de)**

oder unter

**[Detlef.Hollmann@Bertelsmann.de](mailto:Detlef.Hollmann@Bertelsmann.de)**

**[Erika-Mezger@boeckler.de](mailto:Erika-Mezger@boeckler.de)**

**[juergen.lempert@uni-bielefeld](mailto:juergen.lempert@uni-bielefeld)**

**[wellmann@wzb.eu](mailto:wellmann@wzb.eu)**