



JAHRESBERICHT 2017

FÜHREN ZU SICHERHEIT UND GESUNDHEIT

komm **mit** mensch
Sicher. Gesund. Miteinander.

DAS JAHR 2017 IM ZAHLENÜBERBLICK

	2017	VERÄNDERUNGEN ZUM VORJAHR
Meldepflichtige Arbeitsunfälle	55.404	-1,4%
Arbeitsunfälle je 1.000 Vollarbeiter	18,2	-1,3%
Arbeitsunfälle je 1.000 Versicherte	14,4	-2,7%
Arbeitsunfälle je 1 Mio. Arbeitsstunden	11,7	0,0%
Tödliche Arbeitsunfälle	27	-18,2%
Meldepflichtige Wegeunfälle	13.150	1,0%
Meldepflichtige Wegeunfälle je 1.000 Vollarbeiter	4,3	-2,3%
Wegeunfälle je 1.000 Versicherte	3,4	0,0%
Wegeunfälle je 1 Mio. Arbeitsstunden	2,8	0,0%
Tödliche Wegeunfälle	29	26,1%
Anzeigen auf Verdacht einer Berufskrankheit	5.530	-3,6%
Beitragspflichtige Mitgliedsbetriebe	211.073	-2,0%
Versicherte in der BG ETEM	3.850.682	2,0%
Lohnsummen in Mio. €	129.057	3,0%
Beitrag pro 100 € Lohnsumme (Bruttoumlage)	0,765	-3,0%

04 Editorial

06 Das Jahr im Schnelldurchlauf

10 Bericht der Selbstverwaltung

→ Start in die 12. Wahlperiode: Für die Menschen in den Betrieben

14 Branchenaussichten

→ Digitalisierung und die Gefahr von Handelskriegen sind die großen Themen 2018

20 Präventionskultur

→ Neue Kampagne: kommitmensch – Sicher. Gesund. Miteinander.

→ Interview:

Dr. Just Miels – „Führung ist ein zentraler Bestandteil einer Präventionskulturentwicklung.“

→ Praxisbeispiel Präventionskultur:

Tinka Bell – Gute Fee im Grenzbereich

→ Gute Karten für die Präventionskultur

Wissenschaftler und Designer haben gemeinsam mit der BG ETEM drei innovative Tools für Teams konzipiert

33 XXI. Weltkongress

→ Delegierte aus aller Welt trafen sich zum XXI. Weltkongress für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit

→ Emotion, Humor und Tempo

Das Internationale Media-Festival zeichnete neun Beiträge zu Arbeitsschutz und Gesundheit aus

36 Gesundheitsvorsorge (GVS)

→ Bundesweiter Start des erweiterten Vorsorgeangebots zur Früherkennung von Lungentumoren mittels LD-HRCT

40 Rehabilitation

→ Neue Wege im Reha-Management

43 Anlagen

62 Ansprechpartner

67 Impressum

WERDEN SIE KOMMMITMENSCHEN!

In den vergangenen 100 Jahren standen vor allem die Sicherheit von Maschinen und die Organisation des Arbeitsschutzes im Mittelpunkt der Präventionsanstrengungen. Und damit wurden große Erfolge erzielt: Die Unfallhäufigkeit hat sich in den letzten Jahrzehnten mehr als halbiert. Seit einigen Jahren stagniert die Unfallhäufigkeit aber auf einem niedrigen Niveau.



Dr. Bernhard Ascherl



Hans-Peter Kern



Johannes Tichi

Um weitere Verbesserungen zu erreichen, wollen wir deshalb neue Wege gehen. Technische und organisatorische Maßnahmen bleiben weiterhin wichtig. Wir müssen aber verstärkt auf kulturelle Faktoren setzen. Wir wollen, dass sich eine Kultur der Sicherheit etabliert. Dabei geht es zum Beispiel um die ungeschriebenen Regeln in einem Unternehmen. Es geht vor allem darum, diese Regeln im Unternehmen einmal zum Thema zu machen. Die entscheidende Frage ist dabei: Welche Rolle spielen Sicherheit und Gesundheit in den Entscheidungsprozessen des Betriebs: Sind Sicherheit und Gesundheit ein Anhängsel oder werden diese Werte von Anfang an und bei allen Entscheidungen mitgedacht?

Eine gute Kultur der Prävention macht die Arbeit nicht nur sicherer. Sie stärkt auch die wirtschaftliche Wettbewerbsfähigkeit. Unabhängig von ihrer Größe sehen sich unsere Mitgliedsunternehmen heute mit zahlreichen Herausforderungen konfrontiert: vom demografischen Wandel über den Fachkräftemangel bis zur Digitalisierung. Diese Herausforderungen meistern Unternehmen nur mit Beschäftigten, die gesund sind bis in die letzte Phase ihres Berufslebens, die bereit sind, ein Leben lang zu lernen, und die bereit sind, Veränderungen mitzugestalten. All das kann nicht angeordnet werden, sondern muss in der Kultur des Unternehmens verankert sein.

Für die Beschäftigten geht es um gute Arbeitsbedingungen, die sich gerade erheblich wandeln. Die Digitalisierung schafft neue Möglichkeiten, aber auch neue Herausforderungen. Wichtig sind klare Regeln, die Beschäftigte schützen und Arbeitgebern Planungssicherheit geben. Wichtig ist uns, dass Sicherheit und Gesundheit nicht auf der Strecke bleiben.

Das ist auch das Anliegen unserer neuen Kampagne kommitmensch, die wir gemeinsam mit unseren Mitgliedsbetrieben entwickelt haben und weiter ausarbeiten. Wir wollen erreichen, dass Sicherheit und Gesundheit zu einem festen Bestandteil aller Entscheidungen im Unternehmen werden. Was zunächst abstrakt erscheint, ist bei näherem Hinsehen ganz praktisch. Beispiel persönliche Schutzausrüstung: Sie muss vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt werden, nutzt aber nur etwas, wenn Beschäftigte sie auch tragen. Akzeptanz spielt eine große Rolle. Daher ist es sinnvoll, die Beschäftigten schon bei der Auswahl zu beteiligen und damit den Tragekomfort durch die Personen testen zu lassen, die die Kleidung dann auch tagtäglich tragen müssen.

Sicher fallen Ihnen noch hundert weitere Beispiele ein. Ihre Erfahrungen interessieren uns. Wir freuen uns auf Ihre E-Mails an kultur@bgetem.de. Wir laden Sie ein, selbst kommitmenschen zu werden und die Vorteile einer guten Präventionskultur für Ihr Unternehmen zu nutzen. \

Dr. Bernhard Ascherl
Alternierender Vorsitzender
des Vorstands

Hans-Peter Kern
Alternierender Vorsitzender
des Vorstands

Johannes Tichi
Vorsitzender der
Geschäftsführung



1



3



4



2



5



6



7

1 16. MÄRZ 2017

Vorstellung der BG ETEM-Versicherungskarte, die von Mitgliedsbetrieben für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bezogen werden kann. Sie zeigt dem Arzt, beispielsweise nach einem Arbeitsunfall, bei welcher Berufsgenossenschaft die Behandlungskosten abzurechnen sind.

2 27./28. APRIL 2017

Der sichere Umgang mit Lasern und neue Forschungen zum Laserschutz stehen im Mittelpunkt der Fachtagung Hochleistungslaser der BG ETEM in Dresden.

3 3./4. MAI 2017

Die BG ETEM lädt ein zur Fachtagung „Arbeits- und Gesundheitsschutz in Kraftwerken“ nach Weinheim. Themen der Fachtagung sind betriebliche Erfahrungen sowie zukunftsorientierte als auch in der Praxis bewährte technische, organisatorische und personenbezogene Schutzmaßnahmen.

4 9.–12. MAI 2017

Die technische Textilindustrie präsentiert auf der Textextil in Frankfurt die Innovationskraft und Zukunftsfähigkeit der Branche. Mit dabei die BG ETEM mit ihrem Messestand in Halle 6.

5 17./18. MAI 2017

Die Vertreterversammlung der BG ETEM tagt in Berlin und stellt die Weichen für die weitere Arbeit der Berufsgenossenschaft. Im Fokus steht die Stärkung der Branchenkompetenz. Die bisherigen Branchenvertretungen werden ersetzt durch sechs neue Branchenausschüsse. Dann präsentieren Vorstand und Geschäftsführung die Bilanz 2016 und beschließen: Der Mitgliedsbeitrag der BG ETEM bleibt konstant, trotz gestiegener Kosten für Ärzte und Krankenhausbehandlungen sowie finanzielle Entschädigungen.

6 31. MAI 2017

Deutschland hat gewählt. Bei den Sozialwahlen 2017 bestimmen Versicherte, Rentner und Arbeitgeber ihre Vertreterinnen und Vertreter in den Sozialparlamenten – und damit auch für die Vertreterversammlung der BG ETEM.

7 20./21. JUNI 2017

In Düsseldorf treffen sich 140 Betriebsleiter, Betriebsräte und Sicherheitsfachkräfte der Branchen Textilherstellung, -verarbeitung, -pflege und Schuh zur Fachtagung Textil und Mode.



30. JUNI 2017

Im Alter von 60 Jahren verstirbt unerwartet Olaf Petermann, Vorsitzender der Geschäftsführung der BG ETEM. 15 Jahre lang stand er an der Spitze der Verwaltung. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der BG ETEM verlieren einen inspirierenden Vorgesetzten, der sie motivierte und förderte.

3.–6. SEPTEMBER 2017

Auf dem Internationalen Media-Festival verleiht eine internationale Jury unter 235 eingereichten Beiträgen aus 38 Ländern die neun „Oscars“ des Arbeitsschutzes an Film- und Multimedia-Produktionen. Das Festival findet im Rahmen des XXI. Weltkongresses für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit in Singapur statt, an dem rund 4.000 Delegierte aus aller Welt teilnehmen.

26./27. SEPTEMBER 2017

Ins brandenburgische Rheinsberg kommen Sicherheitsfachkräfte, Betriebsärzte, Führungskräfte, Betriebsräte und Mitarbeiter aus der Strom-, Gas-, Wasser- und Fernwärmeversorgung zur 10. Rheinsberger Fachtagung „Arbeitssicherheit in der Energieversorgung“. Themen sind das Unfallgeschehen bei der Gas-, Fernwärme- und Wasserversorgung, die neue EMF-Verordnung sowie neue Normen für den Netzbetrieb.

17.–20. OKTOBER 2017

Auf der Fachmesse A+A lädt die BG ETEM Arbeitsschutz-Fachkräfte und Betriebsärzte aus Mitgliedsbetrieben zum ETEM-Forum „Sicher und gesund“.

18. OKTOBER 2017

Berufsgenossenschaften und Unfallkassen stellen auf der A+A in Düsseldorf ihre neue Präventionskampagne „komm mit mensch“ vor. Die Kampagne soll mithelfen, in den Betrieben eine Präventionskultur zu schaffen, in der Sicherheit und Gesundheit bei allen Unternehmensentscheidungen mitbedacht werden. Die Kampagne ist auf zehn Jahre angelegt.

24. OKTOBER 2017

In ihrer letzten Sitzung der 11. Wahlperiode tagt die Vertreterversammlung der BG ETEM und beschließt den Haushalt 2018. Auch wählt die Vertreterversammlung Johannes Tichi einstimmig zum neuen Vorsitzenden der Geschäftsführung der BG ETEM.

26. OKTOBER 2017

In Köln tritt die mit den Sozialwahlen neu zusammengesetzte Vertreterversammlung zu ihrer konstituierenden Sitzung zusammen. Wichtigste Tagungsordnungspunkte sind die Wahlen. Die Vertreterversammlung bestätigt ihre alternierenden Vorsitzenden Karin Jung und Dr. Heinz-Willi Mölders in ihren Ämtern und wählt den neuen Vorstand der BG ETEM. Dieser wählt in seiner ersten Sitzung Dr. Bernhard Ascherl und Hans-Peter Kern wieder zu den alternierenden Vorstandsvorsitzenden.



START IN DIE 12. WAHLPERIODE: FÜR DIE MENSCHEN IN DEN BETRIEBEN

Die BG ETEM ist eine selbstverwaltete Körperschaft des öffentlichen Rechts. Die Selbstverwaltung wird alle sechs Jahre von Arbeitgebern und Versicherten in Sozialwahlen, zuletzt im Mai 2017, neu bestimmt. Der Vertreterversammlung gehören jeweils 30 Vertreterinnen und Vertreter der Arbeitgeber und der Versicherten an. Die 12. Wahlperiode der Selbstverwaltung endet im Oktober 2023.



it einigen neuen Gesichtern ist die Vertreterversammlung am 26. Oktober 2017 in die 12. Wahlperiode der Selbstverwaltung gestartet. In der konstituierenden Sitzung wählte die Vertreterversammlung Karin Jung (Versicherterseite) und Dr. Heinz-Willi Mölders (Arbeitgeberseite) wieder zu ihren alternierenden Vorsitzenden. Auch der von der Vertreterversammlung anschließend neu gewählte 26-köpfige Vorstand bestätigte seine Vorsitzenden,

Dr. Bernhard Ascherl (Arbeitgeberseite) und Hans-Peter Kern (Versichertenseite), einstimmig in ihren Ämtern.

AGENDA DER 12. WAHLPERIODE

Die 11. Wahlperiode war stark davon geprägt, nach den Fusionen die BG ETEM zu einer starken Einheit zu formen. In der neuen Wahlperiode ist es vor allem die Aufgabe, die Herausforderungen, die sich für [Seite 12](#) →

VERTRETERVERSAMMLUNG 2017

Die Vertreterversammlung der BG ETEM tagte am 17./18. Mai 2017 in Berlin und am 24. Oktober 2017 in Köln.

NEUE STRUKTUREFORM VERABSCHIEDET

In Berlin stellte die Vertreterversammlung die Weichen für die weitere Arbeit der Berufsgenossenschaft und der Selbstverwaltung. Im Mittelpunkt der Beratungen stand die Stärkung der Branchenkompetenz. So beschloss die Selbstverwaltung der BG ETEM eine Strukturreform. Die Branchenpräventionsausschüsse wurden aufgelöst und durch sechs neue Branchenausschüsse ersetzt:

- Elektrotechnische Industrie
- Elektrohandwerk
- Textil und Mode
- Feinmechanik
- Energie- und Wasserwirtschaft
- Druck und Papierverarbeitung

Aufgabe und Zusammensetzung der Branchenausschüsse sind in der BG-Satzung beschrieben. Sie werden insbesondere den Vorstand und den Präventionsausschuss zukünftig in branchenspezifischen Fragen, schwerpunktmäßig zur Branchenprävention, beraten.

HAUSHALT 2018 VERABSCHIEDET

Eine überwiegend positive BG ETEM-Bilanz präsentierte Johannes Tichi, Vorsitzender der Geschäftsführung, der

Vertreterversammlung in Köln. Positiv bewertete Tichi die um drei auf 125 Milliarden Euro gestiegenen Lohnsummen der Mitgliedsunternehmen. Sie waren die Grundlage für die Vorstandsentscheidung, trotz gestiegener Kosten für Ärzte und Krankenhausbehandlungen sowie für die finanzielle Entschädigung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten den durchschnittlichen Mitgliedsbeitrag bei 0,79 Euro je 100 Euro Lohnsumme zu belassen.

Die Zahl der meldepflichtigen Arbeitsunfälle sank 2016 auf rund 51.000. Auch die Verdachtsanzeigen auf eine mögliche Berufskrankheit sind nach einem leichten Anstieg im Jahr 2015 wieder rückläufig. Getrübt wurde die Bilanz durch die Entwicklung bei den Wege- und Dienstweegeunfällen. Die Anzahl der Wegeunfälle stieg 2016 um 2,75 Prozent auf rund 13.000 Unfälle und die Dienstweegeunfälle um 2,7 Prozent auf rund 5.100. Auch weisen erste vorliegende Zahlen aus 2017 auf einen weiteren Anstieg hin. Diese Prognose trifft auch auf die Zahl der anerkannten Berufskrankheiten zu, die im Berichtsjahr um 25 Prozent auf rund 1.700 gestiegen sind.

Die Vertreterversammlung in Köln nahm die Jahresrechnung für 2016 ab, erteilte Vorstand und Geschäftsführung Entlastung und verabschiedete den Haushaltsplan für 2018. Er sieht Ausgaben von rund 1,44 Mrd. Euro vor, davon

932 Mio. Euro für Entschädigungsleistungen und 126 Mio. Euro für Prävention. Die geplanten Verwaltungskosten liegen bei rund 103 Mio. Euro. Bei Einnahmen von 68 Mio. Euro steigt der Haushaltsausgleich damit um 2,2 Prozent auf 1,38 Mrd. Euro.

JOHANNES TICHI NEUER VORSITZENDER DER GESCHÄFTSFÜHRUNG DER BG ETEM

In der letzten Sitzung der 11. Wahlperiode wählte die Vertreterversammlung in Köln einstimmig Johannes Tichi (59) zum neuen Vorsitzenden der Geschäftsführung der BG ETEM. Johannes Tichi folgt auf Olaf Petermann, der am 30. Juni 2017 verstorben ist.

Der Jurist und Vater von zwei Töchtern begann seine Laufbahn 1990 bei der damaligen Textil- und Bekleidungs-BG in Augsburg. Mit der Fusion im Jahr 2010 wurde Johannes Tichi Mitglied der Geschäftsführung der BG ETEM.

HAUSHALT 2018

(gerundet in €)

Heilbehandlungen und Entschädigungsleistungen	932 Mio.
Prävention von Arbeits- und Wegeunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren	126 Mio.
Verwaltungskosten	103 Mio.
Verfahrenskosten, Lastenverteilung zwischen Berufsgenossenschaften, Vermögensaufwendungen	279 Mio.
Summe Ausgaben (gerundet)	1,44 Mrd.



V.l.n.r.: Bernd Offermanns (Mitglied der Geschäftsführung), Dr. Bernhard Ascherl (Vorsitzender des Vorstands), Dr. Heinz-Willi Mölders und Karin Jung (Vorsitzende der Vertreterversammlung), Hans-Peter Kern (Vorsitzender des Vorstands), Johannes Tichi (Vorsitzender der Geschäftsführung).

Arbeitssicherheit und Gesundheit aus der Digitalisierung der Arbeitswelt ergeben, zu gestalten. Die Menschen in den Betrieben erleben tief greifende Veränderungen, neue Arbeitsmodelle entstehen, manche Veränderungen lassen sich heute noch nicht absehen. Gerade in der BG ETEM sind die führenden deutschen Technologieunternehmen organisiert, die mit an der Spitze dieser Entwicklungen stehen. Daher werden sicher nicht wenige in der BG ETEM versicherte Menschen zum Ende der 12. Wahlperiode anders arbeiten als heute. Kaum eine

andere Berufsgenossenschaft wird den tief greifenden Wandel so schnell und so nah erleben. Diesen Prozess zu begleiten, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz zu einem mitentscheidenden Faktor der digitalisierten Arbeitswelt zu machen, ist daher die Herausforderung für die Selbstverwaltung. Sie ist als aus Versicherten und Arbeitgebern paritätisch besetztes Gremium besonders geeignet, im Austausch neue Wege für eine Arbeitswelt ohne gesundheitliche Risiken zu entwickeln und die Menschen in den Betrieben dabei mitzunehmen.

So ist die gerade gestartete und auf zehn Jahre angelegte Kampagne für eine „Kultur der Prävention“ ein konzeptioneller Arbeitsschwerpunkt. Es ist das Ziel der Kampagne, Versicherte in den Betrieben verstärkt für den Wert der Gesundheit zu sensibilisieren, zum anderen Mitgliedsunternehmen zu motivieren, verstärkt Verantwortung für das gemeinsame Ziel einer Arbeitswelt ohne Risiken für Sicherheit und Gesundheit zu übernehmen. Ist doch die Selbstverwaltung das ideale Medium, unternehmerisches Know-how für vorausschauendes betriebliches Handeln in puncto Sicherheit und Gesundheit einzubringen.

Die Optimierung von Prävention und Rehabilitation bleibt ein wichtiges Ziel der Agenda. In einem nächsten Schritt gilt es, die Vernetzung zwischen der Berufsgenossenschaft und dem Klinikverbund der Unfallversicherung zu verbessern. \



VORSTAND DER BG ETEM

Alternierende Vorsitzende:

- Dr. Bernhard Ascherl
(für die Gruppe der Arbeitgeber)
- Hans-Peter Kern
(für die Gruppe der Versicherten)

Der Vorsitz im Vorstand wechselt im jährlichen Rhythmus (alternierender Vorsitz).

Mitglieder des Vorstands:

Gruppe der Arbeitgeber

- Dr. Bernhard Ascherl, 82140 Olching
- Dr. Paul Albert Deimel, 10115 Berlin
- Jürgen Dröge, 58509 Lüdenscheid
- Helmut Farnschläder, 53225 Bonn
- Norbert Graefrath, 50259 Pulheim
- Carsten Joschko, 13125 Berlin
- Karl-Heinz Junge, 37124 Rosdorf
- Karl-Heinz Kraft, 72336 Balingen
- Gerd Peters, 45133 Essen
- Dr. Harald Wachsmuth, 31535 Neustadt
- August Wagner, 95213 Münchberg
- Roland Walter, 63073 Offenbach am Main
- Oliver Zander, 14052 Berlin

Gruppe der Versicherten

- Olaf Dehne, 49179 Ostercappeln
- René Gladis, 14052 Berlin
- Peter Grau, 24963 Tarp
- Jörg Greiser, 45711 Datteln
- Heinz-Peter Haase, 22117 Hamburg
- Monika Hark-Bonten, 52070 Aachen
- Rainer Holinske, 28876 Oyten
- Frank Jäger, 66916 Breitbach
- Hans-Peter Kern, 72555 Metzingen
- Peter Lochstampfer, 89520 Heidenheim
- Werner Sperber, 92268 Etzelwang
- Daniela Tieves-Sander, 53757 St. Augustin
- Burkhard Zemmin, 16562 Hohen Neuendorf

VERTRETERVERSAMMLUNG

Alternierende Vorsitzende:

- Karin Jung
(für die Gruppe der Versicherten)
- Dr. Heinz-Willi Mölders
(für die Gruppe der Arbeitgeber)

Der Vorsitz in der Vertreterversammlung wechselt im jährlichen Rhythmus (alternierender Vorsitz).

Mitglieder der Vertreterversammlung:

Gruppe der Arbeitgeber

- Reinhold Aschenbrenner, 99631 Weißensee
- Martin Böhm, 53804 Much
- Dr. André Emmermacher, 16567 Mühlenback
- Stefan Esser, 52477 Alsdorf
- Michael Fervers, 41352 Korschenbroich
- Claus Fischer, 65232 Taunusstein
- Eva Geis, 41564 Kaarst
- Anja Horn, 12459 Berlin
- Ingolf Jakobi, 64579 Gernheim
- Gert Kaiser, 65719 Hofheim a. Ts.
- Karlheinz Kalenberg, 65812 Bad Soden
- Horst Kleinscheck, 74348 Lauffen
- Gerd Koschik, 51375 Leverkusen
- Zeljko Kurtovic-Mester, 27777 Ganderkesee
- Volker Landfried, 66346 Püttlingen
- Johann Lang, 92318 Neumarkt in der Oberpfalz
- Dr. Heinz-Willi Mölders, 50226 Frechen
- Werner Münnich, 49205 Hasbergen
- Kersten Paul Nebel, 30989 Gehrden
- Ralf Növermann, 63468 Bruchköbel
- Kerstin Oster, 14532 Kleinmachnow
- Erika Reiter, 77749 Hohberg
- Sebastian Rieche, 83629 Weyarn
- Edda Ross, 28359 Bremen
- Rolf Schäfer, 08527 Plauen
- Gerhard Schiweck, 44629 Herne
- Werner Schmidt, 60385 Frankfurt/Main
- Burkhard Schulze, 39359 Calvörde
- Konrad Sterflinger, 83308 Trostberg
- Andrea Vogt, 53797 Lohmar

Gruppe der Versicherten:

- Jan Ablass, 21481 Lauenburg
- Martina Asaninas, 41516 Grevenbroich
- Marcus Bader, 70825 Korntal
- Nevzat Bagli, 45968 Gladbeck
- Ute Baller, 24159 Kiel
- Markus Dudenhöffer, 76863 Herxheim-Hayna
- Carolin-Beate Fieback, 45130 Essen
- Mario Fontana, 66453 Gersheim
- Dieter Heeg, 09126 Chemnitz
- Alex Hirsch, 22399 Hamburg
- Karin Jung, 56307 Dürrholz
- Alfons Kiefer, 66663 Merzig
- Anton Knitl, 93053 Regensburg
- Petra Langner, 44263 Dortmund
- Holger Musiol, 38126 Braunschweig
- Hubert Pfeiffer, 85250 Altomünster
- Sven Pietras, 48249 Dülmen
- Yamina Rausch, 68309 Mannheim
- Frank Reinecke, 38124 Braunschweig
- Monika Rixe, 32130 Enger
- Gabriele Rußwurm, 93152 Nittendorf
- Dieter Scheuble, 53229 Bonn
- Matthias Scholz, Erfurt
- Georg Stöhr, 82343 Pöcking
- Florian Stremme, 91207 Lauf
- Ümit Tüfekci, 13599 Berlin
- Nicole Voss, 75446 Wiernsheim
- Anke Weber, 32469 Petershagen
- Alf van der Wetering, 40883 Ratingen
- Burkhard Winterhoff, 33758 Schloss Holte-Stukenbrock

DIGITALISIERUNG UND DIE GEFAHR VON HANDELSKRIEGEN SIND DIE GROSSEN THEMEN 2018

Das neue Jahr begann mit guter Laune in den deutschen Unternehmen. Kein Wunder: Zuerst wartete das Münchner Ifo-Institut mit guten Nachrichten auf. Der Geschäftsklimaindex stieg im Januar von 117,2 auf 117,6 Punkte. Damit erreichte der Index erneut den Rekordwert aus dem vergangenen November. Doch neue Handelskriegsszenarien drückten auf die Stimmung.



on der Bundesregierung über die EU-Kommission bis zum Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) – so gut wie alle wichtigen Institutionen verbreiteten ebenfalls erfreuliche Prognosen und Optimismus. Dann aber zogen dunkle Wolken auf. US-Präsident Donald Trump drohte unverhohlen mit einem Handelskrieg, gleichzeitig wurde mehr und mehr sichtbar, dass sich China in Richtung Ein-Mann-Diktatur bewegt mit unverhohlenen Hegemonieansprüchen. Immer weiter verstärkt das Land seine Anstrengungen, globalen Einfluss über strategische Firmenkäufe aufzubauen. Besonders tummeln sich die chinesischen Investoren dabei in Deutschland. Schon im vergangenen Jahr gaben sie 12,2 Milliarden Dollar für Firmenkäufe in Deutschland aus – neun Prozent mehr als im Vorjahr und so viel wie nie zuvor.

Die Mitgliedsunternehmen der BG ETEM geben auf die Frage nach ihren Zukunftserwartungen keine einheitliche Antwort, denn die gut 200.000 überwiegend mittelständisch geprägten Betriebe gehören sehr unterschiedlichen Branchen an. Elektroindustrie und Elektrohandwerk, Feinmechanik, Energie- und Wasserwirtschaft, Textile Branchen und Schuhe sowie Druck und Papierverarbeitung – für jede Branche birgt die wirtschaftliche Großwetterlage jeweils unterschiedliche Herausforderungen.

DIE DEUTSCHE ELEKTROINDUSTRIE: AUF EXPANSIONSKURS UND MITARBEITERSUCHE

Die deutsche Elektroindustrie sieht sich selbst in einer komfortablen Situation. Sie ist 2017 wieder gewachsen. Das Wachstum war das höchste seit der Erholung von der Finanzkrise in den Jahren 2010 und 2011. Beim Umsatz konnte der bisherige Rekord aus dem Jahr 2007 übertrof-

fen werden. Beim Export gab es das vierte Allzeithoch in Folge. Und die Anzahl der Beschäftigten ist weiter gestiegen. Seit 16 Jahren beschäftigte die Branche nicht mehr so viele Menschen wie im letzten Jahr. 868.000 Menschen arbeiten in den Unternehmen der deutschen Elektroindustrie in Deutschland. Hinzu kommen noch einmal 706.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Ausland, sodass weltweit inzwischen 1,6 Millionen Menschen für die deutsche Elektrobranche arbeiten. Und die vielen waren besonders produktiv: Im Gegensatz zu den vorherigen Jahren ist 2017 die (Arbeits-)Produktivität angestiegen – um drei Prozent.

Von der günstigen Entwicklung profitieren so gut wie alle Fachbereiche der Elektroindustrie. So legte 2017 allein der Umsatz in der Automation – dem größten Fachzweig – um 7,7 Prozent (auf 54,1 Mrd. Euro) zu. Die Erlöse aus elektronischen Bauelementen zogen um 8,6 Prozent (auf 22,7 Mrd. Euro) an. Der gesamte Bereich der Gebrauchsgüter wuchs um 3,9 Prozent (auf 18,2 Mrd. Euro), die Energietechnik um 7,4 Prozent (auf 13,5 Mrd. Euro) und die Medizintechnik um 1,3 Prozent (auf 11,7 Mrd. Euro).

Das erfreuliche Wachstum der Elektroindustrie im letzten Jahr verdankt sich vor allem den Exporten. Sie kamen mit 19,1 Milliarden Euro nahe an die 200-Milliarden-Euro-Marke heran und damit auf das nunmehr vierte Allzeithoch hintereinander. Europa ist dabei der wichtigste Markt. Zwei Drittel ihrer Exporte setzt die Elektroindustrie hier ab, die Hälfte davon im Euroraum. Größter Einzelkunde war auch 2017 wieder China. Güter im Wert von 19,1 Milliarden Euro gingen in das Reich der Mitte, 17,4 Prozent mehr als noch 2016. ➔

Großbritannien ist der weltweit viertgrößte Exportabnehmer und gleichzeitig der größte ausländische Investitionsstandort der deutschen Elektroindustrie in Europa und nach China und den USA der drittgrößte in der Welt. Im letzten Jahr verlor das britische Pfund stark an Wert. In so manchen Elektrounternehmen blickte man daher sorgenvoll in Richtung Insel. Doch die Elektroexporte nach Großbritannien stiegen 2017 noch um 5,6 Prozent gegenüber dem Vorjahr auf 10,9 Milliarden Euro. Ein wenig drückten allerdings die Rückgänge im dritten Quartal auf die Stimmung. Zumal Russland und die Türkei nicht mehr die guten Kunden von einst sind.

Die Unternehmen der deutschen Elektroindustrie freuen sich über die insgesamt gute Auftragslage. Limitierender Faktor für das weitere Wachstum könnte aber in Zukunft der Fachkräftemangel werden. Die ZVEI-Unternehmen klagen darüber, dass es immer länger dauert, bis eine Stelle besetzt werden kann. Vier von fünf Mitgliedsunternehmen haben beispielsweise Schwierigkeiten, Softwareentwickler auf dem Arbeitsmarkt anzuwerben.

Insgesamt blickt die Branche aber positiv in die Zukunft, so ihr Chefvolkswirt Dr. Andreas Gontermann. Die Zeichen stünden weiterhin auf Expansion, vorausgesetzt der Aufschwung der Weltwirtschaft hält an, die Kapitalmärkte bleiben stabil und ernsthaftere geopolitische Krisen, die den Ölpreis treiben, bleiben aus. „Wir erwarten ein preisbereinigtes Produktionswachstum von drei Prozent und einen Anstieg der nominalen Erlöse auf 196 Milliarden Euro.“

Eine immer größere Rolle spielt für das Wachstum die Digitalisierung. Heute schon steigen die Erlöse der Elektrobranche mit Dienstleistungen und Software stärker als die mit Hardware. Künstliche Intelligenz, 5G, Blockchain, Brain-Computer-Interfaces, Gestensteuerung und Eye-Tracking sind die großen Branchenthemen. Doch die Politik muss diesem Zukunftsmarkt auch sich zu entwickeln helfen und somit den Standort wettbewerbsfähig halten, fordert Dr. Klaus Mittelbach. Der Vorsitzende der ZVEI-Geschäftsführung wünscht sich unter anderem die Einführung einer steuerlichen Forschungsförderung, endlich den Aufbau eines flächendeckenden industriefähigen Internets und vor allem, dass die Politik ebenso aufs Tempo drückt wie die Unternehmen der Elektroindustrie. Was im Koalitionsvertrag steht, müsse nun endlich auch in konkrete Taten und Gesetze verwandelt werden.

Die Zufriedenheit mit dem vergangenen Jahr teilt auch der Arbeitgeberverband Gesamtmetall. Die Produktion der Metall- und Elektroindustrie sei mit 3,7 Prozent ebenso gestiegen wie die Kapazitätsauslastung und der Export. „Das ist umso erfreulicher, weil die Branche damit allen objektiv gestiegenen Risiken – wie Ölpreis, Wechselkurse und außenpolitische Unruheherde – ge-

trozt hat“, so Hauptgeschäftsführer Oliver Zander. Das Ausland habe bei dieser erfreulichen Entwicklung eine entscheidende Rolle gespielt. Mit einem Volumen von 745,6 Milliarden Euro habe der Export 5,4 Prozent höher als 2016 gelegen; insgesamt bei 64,2 Prozent – ein Rekordwert. „Von den Exporten deutscher M+E-Unternehmen profitiert auch das Ausland, denn die M+E-Industrie in Deutschland hat 2017 gleichzeitig für 465,3 Milliarden Euro Produkte und Dienstleistungen importiert – und der Anstieg war mit 6,3 Prozent gegenüber dem Vorjahr noch größer als der Zuwachs der Exporte“, gibt Zander den Gegnern des Freihandels zu bedenken.

Was die Zukunft bringe, sei angesichts der zahlreichen Risiken schlecht vorherzusagen. Allzu optimistisch ist der Verband derzeit nicht, zumal das Konjunkturklima sich im Februar merklich eingetrübt hat und die Branchenunternehmen ihre Geschäftserwartungen deutlich nach unten korrigiert haben. „Deutschland lebt vom Export, und es war ein schwerer Fehler und ein Schlag gegen den Freihandel, TTIP verhindert zu haben“, resümiert Zander. Nun komme es darauf an, dass die Branche die richtigen Antworten auf die aktuellen Megatrends – Digitalisierung, Individualisierung und Demografie – finde. Der Hauptgeschäftsführer ist da zuversichtlich. So seien die Unternehmen längst dabei, etwa Prozesse und Geschäftsmodelle an die Digitalisierung anzupassen. Die derzeitige Spitzenposition zu halten und auszubauen werde allerdings schwierig und nur mit großem Aufwand zu bewerkstelligen sein.

DIE DRUCKBRANCHE ZEIGT SICH WIEDER OPTIMISTISCHER

Nachrichten werden nicht mehr nur auf Papier gedruckt, sondern sausen als Daten durch das Internet. Dadurch wandelt sich die Rolle des Drucks für die Kommunikation und auch die Druckindustrie wandelt sich. Die Branche leidet seit Jahren unter dem harten Preiskampf, sinkenden Beschäftigtenzahlen und steigenden Preisen für Vorleistungsgüter.

Insgesamt verzeichnete die Druckindustrie im Jahr 2017 einen Produktionsrückgang von 0,3 Prozent. So ist die Produktion in den Sparten „Zeitungsdruck“ und „Druckweiterverarbeitung“ erneut gesunken (–4,9 % bzw. –4,0 %). Erfreulich entwickelt hat sich dagegen die inzwischen wichtigste Branchensparte „Drucken sonstiger Erzeugnisse“ (+0,6 %). Dazu dürfte u. a. die vergleichsweise gute Entwicklung des Werbemarktes für Printprodukte beigetragen haben. Im Vergleich zu der Produktionsentwicklung der beiden Vorjahre mit Rückgängen von 2,5 Prozent bzw. 1,9 Prozent bewertet der Bundesverband Druck und Medien (BVDM) das Jahr 2017 positiv: Der frühere Negativtrend ist stark ausgebremst, die Unternehmen wieder optimistischer. Dafür sprechen auch die Investitionsabsichten der Unternehmen in Anlagen, Software und Prozessoptimierungen.



Zu Jahresbeginn 2018 war die Geschäftsstimmung in der Branche verhalten positiv. Die Unternehmen erwarten im Durchschnitt leichte Umsatzzuwächse, gehen jedoch eher nicht davon aus, dass sich damit die erwarteten Preissteigerungen bei den Vorleistungsgütern wettmachen lassen. Darüber hinaus sehen auch in der Druckindustrie viele Betriebe dem sich abzeichnenden Fachkräftemangel mit Sorge entgegen. Sie planen daher, verstärkt in die Qualifikation von Personal zu investieren.

DIE ENERGIEBRANCHE: HOFFUNG AUF BESSERE ZEITEN

Die derzeitigen strukturellen Veränderungen in der Energiebranche – vor allem schwierige Betriebs- und Investitionsbedingungen vor dem Hintergrund des Strukturwandels in der Energieversorgung – machen den Unternehmen weiterhin das Leben schwer. Der weitere

Ausbau der erneuerbaren Energien, die Tendenz zur Dekarbonisierung, stärkere Sektorenkopplung sowie die zunehmende Digitalisierung von Geschäfts- und Kundenprozessen sorgen bei den Unternehmen für Unsicherheit, bieten zukünftig aber auch Chancen für Energieversorger.

In der Wasserversorgung/Abwasserentsorgung sind für 2018 keine wesentlichen Änderungen zu erwarten. Insgesamt ist daher nach Angaben des Bundesverbandes der Energie- und Wasserwirtschaft (BDEW) die Stimmungslage in den Betrieben vergleichbar mit der des Vorjahres: leicht durchwachsen. Mit sensationellen Produktionsergebnissen rechnet niemand, allenfalls mit etwas höheren Ergebnissen als im Vorjahr aufgrund der guten Wirtschaftsprognosen und dem damit erhofften positiven Einfluss auf Strom-, Gas- und Wasserverbrauch. →

„Von den Exporten deutscher M+E-Unternehmen profitiert auch das Ausland, denn die M+E-Industrie in Deutschland hat 2017 gleichzeitig für 465,3 Milliarden Euro Produkte und Dienstleistungen importiert.“

Oliver Zander, Hauptgeschäftsführer Gesamtmetall

Trotz der Unsicherheiten rechnet der BDEW mit mehr Investitionen in seinen Mitgliedsunternehmen – eine Frage der Notwendigkeiten. Der notwendige Ausbau der Stromnetze infolge der gestiegenen Strommengen aus erneuerbaren Energien wird Investitionen auf hohem Niveau erforderlich machen. Auch sorgen der weitere Ausbau der erneuerbaren Energien und die Digitalisierung vor allem

im Netzbereich für weiteren Investitionsbedarf. Die Investitionen der Gaswirtschaft dürften steigen. Hier besteht derzeit Bedarf aufgrund der in einigen Gebieten notwendigen Umstellung von L- auf H-Gas. Bei der Wasserversorgung und der Abwasserentsorgung entsteht ein steigender Bedarf an Ersatzinvestitionen. Mehr Investitionen bedeuten jedoch nicht mehr Beschäftigte. Es wird aber Verschiebungen geben. Dem Stellenabbau aufgrund von Umstrukturierungen sowie Rationalisierungsdruck steht ein Zuwachs von Arbeitsplätzen in Bereichen wie IT, Digitalisierung oder Energiedienstleistungen gegenüber. Insgesamt also eine vorsichtig optimistische Sicht auf die Zukunft.

Hoffnung gibt der Branche der hohe Stellenwert der Energiepolitik in der neuen Bundesregierung, insbesondere ihr im Koalitionsvertrag dokumentierter Willen, den Netzausbau an die Spitze der energiepolitischen Agenda zu

setzen. Mit Peter Altmaier übernehme ein energiepolitisch sehr erfahrener und kenntnisreicher Politiker das Bundeswirtschaftsministerium. Die Bundesregierung könne nun endlich die Energiewende mit Hochdruck fortführen, so Stefan Kapferer. Der Vorsitzende der BDEW-Hauptgeschäftsführung mahnt aber auch, die anderen wichtigen Baustellen nicht zu vergessen, die Senkung des Strompreises durch Entlastung bei Steuern und Abgaben und die Schaffung eines Investitionsrahmens für die dringend benötigte gesicherte Leistung. Kapferer: „Im Übrigen ist sehr erfreulich, dass das Wirtschaftsministerium weiterhin für Energie zuständig sein wird – das ist die beste Voraussetzung für einen ganzheitlichen Blick auf die Energiewende.“

HIGHTECH MADE IN GERMANY IST DER RENNER IN ASIEN

Die Unternehmen der Hightech-Industrie aus der Feinmechanik, Medizintechnik, Optische Technologien, Analysen-, Bio- und Labortechnik sowie der Augenoptischen Industrie weisen sehr positive Umsatzentwicklungen auf. 2017 erzielten die Branchen einen Gesamtumsatz von 69 Milliarden Euro, ein Plus von acht Prozent im Vergleich zum Vorjahr. Der Inlandsumsatz lag bei 25,4 Milliarden Euro. Der Auslandsumsatz betrug sogar 43,6 Milliarden Euro. Mit anderen Worten: Die Exportquote beträgt 63 Prozent. Besonders in Asien sind die deutschen Produkte der Branchen beliebt. In den ersten drei Quartalen 2017 legten die Exporte nach Fernost um 17 Prozent zu. Hier stechen besonders China (+19 %) und Korea (+50 %) hervor. Die Anzahl der Mitarbeiter in den rund 2.500 Produktionsbetrieben mit jeweils mindestens 20 Mitarbeitern stieg um gut drei Prozent auf 300.000 Beschäftigte. Mit Sorgen beobachtet die Branche den zunehmenden Trend hin zum Protektionismus. So sollte die neue Bundesregierung klare Signale für den Freihandel setzen und sich ambitioniert für den Abschluss neuer Handelsabkommen engagieren, so die Aussage von Branchenvertretern. Vor allem Indien und China sind wichtige Staaten, mit denen der Freihandel vorangetrieben werden sollte – auch die Wiederaufnahme von Gesprächen mit den USA wären wichtig. Leider ginge es dort gerade in die entgegengesetzte Richtung.

DIE DEUTSCHE TEXTIL- UND BEKLEIDUNGSINDUSTRIE: INNOVATIV UND FÜHREND AUF DEM WELTMARKT

Die deutsche Textil- und Bekleidungsindustrie ist mit etwa 1.400 Unternehmen und fast 136.000 Beschäftigten im Inland die zweitgrößte Konsumgüterindustrie und in Europa führend. Längst geht es nicht mehr nur um Bekleidung und Schuhe. Modeunternehmen erwirtschaften heute nur noch 40 Prozent des gesamten Branchen-Jahresumsatzes von 35 Milliarden Euro, 60 Prozent werden mit Textilien erwirtschaftet. Technische Textilien sind heute ein hoch innovativer Werkstoff in vielen Anwendungsgebieten, und deutsche Textilunternehmen

sind wichtige Zulieferer für Automobil, Luft- und Raumfahrt, Medizin und Geotechnologie. Hier ist Deutschland Weltmarktführer. Kein Flugzeug fliegt, kein Auto bewegt sich ohne Textil in Sitzen oder tragenden Teilen. Als Hightech-Medizinprodukte wie textile Stents und bioverträgliche Implantate helfen textile Produkte Leben zu retten. Geotextilien im Straßen- und Deichbau sind schon heute unverzichtbar, textiler Leichtbau formt Wohngebäude und Brücken. Im Bereich technische Textilien ist Deutschland Weltmarktführer.

Nach Angaben des Gesamtverbandes textil+mode schlossen die deutschen Hersteller von Textilien und Bekleidung 2017 mit 1,8 Prozent mehr Umsatz und einem Beschäftigungszuwachs von knapp einem Prozent ab. Die Prognose für 2017 hatte bei 1,7 Prozent mehr Umsatz und 0,5 Prozent mehr Beschäftigung gelegen. Die Erwartungen wurden also leicht übertroffen. Auch hier spielen die Aufträge aus dem Ausland eine große Rolle. Circa 40 Prozent produziert die deutsche Textil- und Modeindustrie für den Export. Über 70 Prozent des Exports gehen in die EU, der mit Abstand der wichtigste Markt für die Branche bleibt. Insgesamt verzeichnete der Verband 2017 ein Exportplus von 11,3 Prozent. Die USA sind nach der EU wichtiges Exportland und haben um 8,5 Prozent zulegt.

Für dieses Jahr erwarten die überwiegend mittelständischen Unternehmen der deutschen Textil- und Modeindustrie erneut ein moderates Plus bei Umsatz und Beschäftigung, so eine Sprecherin des Verbandes. Nach einer Umfrage des Gesamtverbandes textil+mode unter den 1.400 Unternehmen der 24 Mitgliedsverbände rechnen diese im Durchschnitt mit 1,9 Prozent mehr Umsatz und einem Beschäftigungswachstum von 0,5 Prozent in diesem Jahr. „Die steigenden Umsätze dürfen allerdings nicht über eine weiter schwierige Ertragslage hinwegtäuschen“, gibt die Verbandsprecherin zu bedenken. „In Deutschland belasten immer weiter steigende Strompreise unsere energieintensive Produktion und gefährden unsere Wettbewerbsfähigkeit. Die von der Bundesregierung geplanten zusätzlichen Belastungen bei befristeten Arbeitsverhältnissen, Teilzeit und der gesetzlichen Krankenversicherung sind mit aller Macht abzulehnen. Das Geld wird am Ende bei Innovationen und der Digitalisierung fehlen. Dieser Kurs der Bundesregierung wird der Zukunftsfähigkeit des deutschen Mittelstands erheblich schaden.“



NEUE KAMPAGNE: KOMMMITMENSCH – SICHER. GESUND. MITEINANDER.

Berufsgenossenschaften und Unfallkassen starten eine neue Kampagne. Das Ziel: Eine Kultur der Prävention in den Unternehmen entwickeln.

D

Das Unfallrisiko bei der Arbeit sinkt. Zuletzt lag die Quote im Bereich der gewerblichen Wirtschaft bei rund 22 meldepflichtigen Arbeitsunfällen je 1.000 Vollarbeiter – kein Vergleich zu den rund 103 meldepflichtigen Unfällen, die noch im Jahr 1970 das Geschehen in den Betrieben prägten. Auch die Zahl der neuen Unfallrenten ist stark gesunken. Sie liegt bei 0,4 je 1.000 Vollarbeiter, ein Sechstel des Wertes von 1970.

Trotz dieser Erfolgsbilanz starten die Berufsgenossenschaften und Unfallkassen in diesem Jahr eine neue Kampagne, die sie auf der A+A im Herbst 2017 in Düsseldorf vorstellten. Ziel ist es, die Entwicklung einer Kultur der Prävention in den Unternehmen und Bildungseinrichtungen anzuregen. Zwei Gründe sind für diese konzeptionelle Ausrichtung der Kampagne ausschlaggebend:

- Es stimmt: Die Ergebnisse jahrelanger kontinuierlicher Präventionsarbeit in den Betrieben sind hervorragend. Dennoch: In den letzten Jahren ist es zunehmend schwieriger geworden, auch weiterhin Verbesserungen zu erreichen – trotz gleichbleibendem Engagement und Investitionen in Mittel- und Medieneinsatz. Analysen zeigen, dass die Grenze des Machbaren mit dem bisherigen An- und Einsatz erreicht scheint. Und, dass es grundsätzlich neuer Präventionsansätze bedarf, sich dem großen Ziel einer Welt ohne Arbeitsunfälle und arbeitsbedingter Erkrankungen zu nähern.
- Die Arbeitswelt ist im Wandel. Menschen erleben tiefgreifende Veränderungen in ihrer Arbeitswelt. Die fortschreitende Digitalisierung in der Industrie 4.0 schafft neue Arbeitsmodelle. Es lässt sich noch nicht absehen, wie die Menschen in dieser neuen Welt arbeiten und leben werden. Sicher aber ist: Sie wird

sich grundlegend verändern. Auch wenn man vermuten kann, dass diese Entwicklungen auch Verbesserungen für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz bewirken, so lässt sich schwer absehen, welche neuen Risiken damit eben auch verbunden sind. Daher scheint es sinnvoll, nicht nur mögliche Risiken von Anfang an im Blick zu haben, sondern Arbeitssicherheit und Gesundheit zu einer mitentscheidenden Komponente in allen zukünftigen Unternehmensentwicklungen zu befördern und bei allen unternehmerischen Entscheidungen mögliche Risiken mit zu bedenken.

Ziel einer Kultur der Prävention ist es, die Arbeitswelt von morgen sicher und gesund zu gestalten und sich dem prioritären Ziel einer Arbeitswelt ohne Risiken für Arbeitssicherheit und Gesundheit zu nähern. Dafür gilt es, tödliche und schwere Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten bereits im Vorfeld zu verhindern.

DER KULTURBEGRIFF

Mit der Kampagne für die Schaffung einer Präventionskultur in Unternehmen schlagen die Berufsgenossenschaften und Unfallkassen ein neues Kapitel in der betrieblichen Prävention auf. Der Begriff „Präventionskultur“ lenkt den Blick darauf, welchen Stellenwert Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz in einem Unternehmen genießt. Tatsächlich lässt sich dieser Stellenwert an der Sprache ablesen, denn dort finden die Haltungen, die Menschen gegenüber riskanten oder gesundheitsschädigenden Verhaltensmustern einnehmen, ihren Niederschlag. Sie haben eine Vorgeschichte. Sie gehen auf funktionale Problemlösungen zurück, die in der Vergangenheit zum Erfolg geführt haben und zu handlungsleitenden Prinzipien wurden: Mach schnell! Sei stark! Sei ein Held! Ein Indianer kennt keinen →

Sicher. Gesund. Miteinander.



Schmerz! Mach, was du willst, aber lass dich nicht erwischen! Diese Prinzipien können in bestimmten Kontexten ihre Berechtigung haben. Sind sie jedoch dominant, werden Sicherheit und Gesundheit aufs Spiel gesetzt. Daher müssen sie durch sicherheits- oder gesundheitsorientierte Prinzipien ersetzt oder ergänzt werden: Hol dir Hilfe! Kenne dein Limit! Tausch dich aus! Nutze die Vorschriften!

Wenn sich in einem Betrieb kaum Unfälle ereignen und Beschäftigte selten krankheitsbedingt ausfallen, hat das einen Grund. Zum Beispiel eine Unternehmensführung, die Führungsgrundsätze im Unternehmensleitbild verankert, die Sicherheit, Gesundheit und Wohlbefinden der Mitarbeiter zum Ziel hat und dafür sorgt, dass diese für alle Führungskräfte handlungsleitend sind. Wie das gelingen kann, ist der Content der Kampagne kommitmensch. Die Anlehnung an das englische Wort „commitment“ – Einsatz und Verbundenheit – assoziiert, dass alle Menschen für diesen Weg wichtig sind und mitgenommen werden sollen.

HANDLUNGSHILFEN FÜR DIE ENTWICKLUNG EINER KULTUR DER PRÄVENTION

Die Kampagne kommitmensch regt an, Sicherheit und Gesundheit als zentrale Werte im Unternehmen zu stärken. Kommitmensch stellt gute Beispiele vor, die eines gemeinsam haben: Alle Beteiligten denken und handeln selbstverständlich sicher und gesund. Damit man dorthin gelangt, muss in bestimmten Unternehmensfeldern gehandelt und zielgerichtet an

wesentlichen Stellschrauben gedreht werden. Die Stellschrauben bzw. Handlungsfelder heißen Führung, Kommunikation, Beteiligung, Fehlerkultur, Betriebsklima, Sicherheit und Gesundheit.

Kommitmensch macht keine Vorschriften – die gibt es für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz bereits. Im Gegenteil: Kommitmensch wirbt ohne erhobenen Zeigefinger für ein sicheres und gesundes Miteinander und setzt auf den Dialog. Der Austausch in der Gruppe regt zum Reflektieren und Diskutieren an, sodass Risiken im alltäglichen Handeln aufgedeckt und wünschenswerte Handlungsprinzipien abgeleitet werden.

MEHRWERT FÜR UNTERNEHMEN

Schaffen es die Berufsgenossenschaften mit kommitmensch die Kultur der Prävention in den Betrieben zu blühen zu bringen, so werden die Unternehmen die Früchte ernten: Sie profitieren von einer guten Präventionskultur durch geringere Ausfallzeiten und Unfallzahlen, mit einem Zugewinn an Qualität und Attraktivität. Forscher der Justus-Liebig-Universität Gießen haben das Kosten-Nutzen-Verhältnis von Investitionen in den betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz mit 1,6 berechnet: Eine Investition in Höhe von 100 Euro zahlt sich langfristig mit 160 Euro aus.

LANGER ATEM FÜR KOMMITMENSCH

Den Berufsgenossenschaften ist bewusst, dass sich die ambitionierten Ziele der Kampagne nur langfristig erreichen lassen. Kommitmensch ist auf zehn Jahre angelegt. Veranstaltungen begleiten den Auftakt. Parallel wecken Plakate im öffentlichen Raum Neugier. Sie setzen den Slogan der Kampagne in Szene und spielen mit seiner Deutungsvielfalt. In den sozialen Medien wird die Kampagne intensiv begleitet, unter anderem mit Kurzfilmen der Regisseurin Isa Prahl. Im Laufe des Jahres werden redaktionelle Anzeigen in Fach- und Publikumsmedien den Bekanntheitsgrad der Kampagne erhöhen und die Mitgliedsbetriebe zu weiteren Aktivitäten einladen. Zugleich fokussiert sich die Kampagne auf das erste Handlungsfeld „Führung“ und stellt dazu praktische Handlungshilfen bereit.

[Mehr Informationen zur Kampagne
www.kommitmensch.de](http://www.kommitmensch.de)

DIE HANDLUNGSFELDER

Kommitmensch zeigt auf sechs Handlungsfeldern, wie Unternehmen den Einstieg in die Kultur der Prävention finden oder, wenn sie bereits auf dem Weg sind, wie sie sich systematisch verbessern können. Dabei steht jedes einzelne Handlungsfeld nicht für sich allein, sondern sie beeinflussen sich gegenseitig. So hat eine Veränderung des Führungsstils auch Einfluss auf den Kommunikationsstil im Unternehmen. Ebenso wirkt sich die Beteiligung von Beschäftigten auch auf das Betriebsklima aus. Und die Fehlerkultur verbessert das Sicherheitsniveau. Es macht daher Sinn, sich nicht parallel, sondern Schritt für Schritt nach eigenen Schwerpunkten mit allen sechs Handlungsfeldern zu beschäftigen, denn in ihrer Gesamtheit machen die sechs Handlungsfelder die Kultur der Prävention im Betrieb aus.

FÜHRUNG

Die Unternehmensleitung ist der wichtigste Impulsgeber im Betrieb. Wer führt, prägt entscheidend den Stellenwert von Sicherheit und Gesundheit. Viele Führungskräfte engagieren sich über die gesetzlichen Vorgaben hinaus, indem sie Sicherheit und Gesundheit sowohl zu ihrem persönlichen Anliegen als auch zu einem wichtigen Ziel für alle Beschäftigten erklären – und dies auch selbst vorleben. Ihr Verhalten wird vielfach von den Mitarbeitern übernommen.

KOMMUNIKATION

Kommunikation beeinflusst auf vielen verschiedenen Ebenen die Sicherheit und Gesundheit sowie das Wohlbefinden am Arbeitsplatz. Wer ein offenes Ohr für Fragen und interessante Ideen hat und diese auf Augenhöhe diskutiert, bringt den Betrieb nach vorn. Das beinhaltet ein Plus an Produktivität und Zukunftsfähigkeit sowie eine Reduktion von Risiken. Ebenso hängen das persönliche Wohlbefinden und das Betriebsklima stark von der Kommunikation ab. Wo der Austausch funkti-

oniert, ist das Miteinander spürbar von gemeinsamen Werten geprägt. Funktionierende Kommunikationswege helfen dabei, Missverständnisse und Konflikte zu vermeiden. Sie gewährleisten, dass sicherheits- und gesundheitsrelevante Informationen allen, die sie benötigen, tatsächlich zur Verfügung stehen.

BETEILIGUNG

Die Beschäftigten kennen ihre Arbeitsplätze am besten und schätzen es, wenn ihre Expertise im Unternehmen gefragt ist. Ihre Einbindung ist für das Unternehmen gewinnbringend. Wer Beschäftigtenwissen nutzt, indem er sie an wichtigen Entscheidungen zu Sicherheit und Gesundheit beteiligt, wird effektiver und effizienter handeln. Denn die Gestaltung von Arbeitssicherheit und Gesundheit auf Basis gemeinsamer Entscheidungen bietet die allerbeste Chance dafür, dass die Maßnahmen im Betriebsalltag auch beachtet werden.

FEHLERKULTUR

Die Fehlerkultur eines Betriebs beschreibt, wie hier mit Fehlern und deren Folgen umgegangen wird. So trägt eine offene Fehlerkultur viel zu Sicherheit und Gesundheit bei. Fehler

werden nicht verheimlicht, sondern offengelegt und ohne Schuldzuweisung diskutiert. Sie werden als Chance zum Lernen begriffen. Auch ein Beinahe-Unfall, wenn also noch nichts Gravierendes passiert ist, lässt sich nutzen, um Gefahrenquellen zu entdecken.

BETRIEBSKLIMA

Ein gutes Betriebsklima beeinflusst Gesundheit und Sicherheitsverhalten der Beschäftigten positiv und ist zugleich ein wichtiger Erfolgsfaktor für den betrieblichen Erfolg. Denn wer sich wohlfühlt, arbeitet besser, sicherer und gesünder. Ein gutes Betriebsklima entsteht durch gegenseitige Wertschätzung, Respekt und Vertrauen.

SICHERHEIT UND GESUNDHEIT

Egal, ob es um die Anschaffung einer neuen Maschine geht, um Umstrukturierungen in der Firma oder nur darum, den Pausenraum umzugestalten – die Sicherheit und die Gesundheit der Beschäftigten sollte bei allen betrieblichen Entscheidungen immer von zentraler Wichtigkeit und Bedeutung sein. Wo Sicherheit und Gesundheit als strategische Werte einer Unternehmenskultur benannt sind, werden sie im täglichen Denken und Handeln immer selbstverständlicher.



„FÜHRUNG IST EIN ZENTRALER BESTANDTEIL EINER PRÄVENTIONSKULTURENTWICKLUNG.“

Dr. Just Miels, Arbeits- und Organisationspsychologe im Fachgebiet Arbeitsmedizin/ arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren der BG ETEM, über die Kultur der Prävention und Anforderungen an eine Führungskultur in Unternehmen und Organisationen.



Herr Dr. Miels, die Berufsgenossenschaften haben gerade die Kampagne „kommitmensch“ gestartet, die den Mitgliedsunternehmen eine „Kultur der Prävention“ empfiehlt. Worauf wollen Sie hinaus?

JM: Die Kernbotschaft der Kampagne lautet: Sicherheit und Gesundheit sind Werte für alle Menschen, für jedes Unternehmen, jede Organisation und die Gesellschaft insgesamt. Sie sollen Gegenstand allen Handelns werden. Und: Präventives Handeln ist lohnend und sinnstiftend. Die Kampagne kommitmensch will diese Botschaft im Denken und Handeln der Menschen verankern.

Sie ordnen Prävention jetzt dem Begriff „Kultur“ unter. Wie verstehen Sie in diesem Zusammenhang „Kultur“?

JM: Also von Unterordnung würde ich nicht sprechen. Prävention ist und bleibt die übergeordnete Aufgabe. Neu ist vielleicht, dass wir einen sozialpsychologischen Blick einnehmen, um riskante und gesundheitsgefährdende Strukturmerkmale in Organisationen zu identifizieren. Da hilft uns der Kulturbegriff. Den er beschreibt, warum sich in einer Gruppe von Menschen bestimmte, gemeinsame Verhaltensmuster entwickeln und warum sie weitergegeben werden – riskante, tendenziell gesundheitsschädigende oder sichere, gesundheitsbewusste. Verhaltensmuster wie eine gleichgültige oder rein reaktive Haltung gegenüber Sicherheits- oder Gesundheitsaspekten sind aber nicht unveränderlich, sondern können durch Erfahrungen auf- und abgebaut werden. Entsprechend soll mit einer Kultur der Prävention

erlebbar werden, dass sich eine proaktive wertschöpfende Haltung zu Sicherheit, Gesundheit und Wohlergehen lohnt. Kultur der Prävention bedeutet für uns Integration von Sicherheit und Gesundheit bei allen Entscheidungen in der Organisation des Unternehmens. Solch eine Kultur aufzubauen braucht einen langen Atem und gelingt nur, wenn gute Erfahrungen damit gemacht werden. Zum Beispiel, wenn ein offener Umgang mit Fehlern nicht zu Schuldzuweisungen, sondern zu einer gemeinsamen und konstruktiven Ursachensuche führt.

Das erfordert ein hohes Maß an Achtsamkeit und Transparenz. Wie lässt sich eine Präventionskultur im Alltag von Betrieben, die oft unter hohem Wettbewerbsdruck stehen, nachhaltig etablieren?

JM: Wir empfehlen eine systematische zielgerichtete Entwicklung. Die Führung hat dabei eine zentrale Funktion: Sie ist „Aufmerksamkeitslenker“ für die Entwicklung der neuen Kultur. Ausgangspunkt ist immer die Überzeugung der Leitung, dass eine Weiterentwicklung Nutzen bringt. Sonst laufen alle guten Ideen über kurz oder lang ins Leere. Zunächst wird eine Vision entwickelt, die den Impuls gibt, engagiert in die richtige Richtung zu gehen. Dann erfolgt die Integration in die strategischen Ziele des Unternehmens und die Verankerung in Leitbilder und Regeln. Dabei spielen Glaubwürdigkeit und Sinnhaftigkeit eine große Rolle. Dazu gehört auch die eben angesprochene Fehlerkultur. Wo nach Ursachen gefragt wird und nicht nach Schuldigen. So etwas muss gelernt werden, bis es gute, gemeinsame Praxis ist. Und wir brauchen

Führungskräfte, die sich verantwortlich fühlen. Die auch, wenn scheinbar alles gut läuft, nicht aufhören, ihr Handeln kritisch zu hinterfragen: Was können wir für die Zukunft lernen, und was können wir besser machen?

Sie erwarten von den Führungskräften, sich intensiver einzubringen, sich mehr mit den Beschäftigten zu kommunizieren. Sie prägen hier den Begriff der Führungskultur.

JM: Unbedingt. Führung ist ein zentraler Bestandteil einer Präventionskulturentwicklung. Eine Kultur der Prävention kann nur entstehen, wenn die Führungskräfte sich mit allen relevanten Aspekten von Sicherheit und Gesundheit auseinandersetzen und ihre Beschäftigten dabei mitnehmen. Voraussetzung ist, dass die Organisation ihnen ausreichend Zeit dafür gibt, und dass sie selbst diese Zeit verteidigen. Nur dann können von ihnen die Themen gut aufgegriffen werden. Zweitens: Eine Kultur der Prävention wächst nur in einem positiven sozialen Klima. Das gründet auf Respekt, Fairness und Wertschätzung als den wichtigsten Aspekten jeglicher Zusammenarbeit. Und ja, das kann nur dort entstehen, wo Räume zur Kommunikation geschaffen werden und man nicht müde wird, die Dinge zu hinterfragen. Nur in diesem positiven sozialen Klima kann sich eine Kultur der Prävention entfalten.

Solch ein Klima zu etablieren, dürfte allerdings Zeit brauchen, sowie Willen und Mut zur Veränderung.

JM: Genau. Die Leitung muss sich im Klaren darüber sein, dass die Entwicklung Auswirkungen auf betriebliche Abläufe hat. Damit können Unsicherheit und auch Irritationen einhergehen. Aus diesem Grund sind eine gute Kommunikation und Moderation sehr wichtig. Eine Kultur der Prävention haben wir erst geschaffen, wenn alle darauf vertrauen können, dass verlässlich sichere und gesunde Abläufe nicht mehr vom Einzelnen abhängig sind, sondern von allen gemeinsam geschaffen werden. Wir erkennen die neue Kultur daran, dass es selbstverständlich ist, dass alle ihr Wissen und ihre Meinung einbringen – und auch darauf achten, dass gute Ideen nicht nur angestoßen, sondern tatsächlich umgesetzt werden.

Das klingt in der Summe nach einem erweiterten Anforderungsprofil für Führungskräfte. Ist „gesundes Führen“ anspruchsvoller, weil letztlich komplexer?

JM: Wir erwarten von Führungskräften in erster Linie, dass sie bereit sind, Verantwortung zu übernehmen. Sie sollten sich gegenüber ihren Mitarbeitern kooperativ zeigen und die offene Diskussion als selbstverständliches Führungsmittel einsetzen. Das funktioniert aber nur, wenn genug Zeit für einen intensiven Kontakt auf der Basis des Respekts vor dem anderen und der eigenen Integrität da ist. Außerdem sollten Führungskräfte ihre Kompetenzen kontinuierlich weiterentwickeln und ihr eigenes Führen reflektieren. Und nicht zuletzt müssen sie sich selbst führen, der eigenen Gesundheit und Sicherheit Aufmerksamkeit schenken. Sie sollten sich

darüber im Klaren sein, dass ihr Verhalten zum Vorbild genommen wird.

Das ist nicht gerade wenig.

JM: Wir erwarten viel von den Führungskräften, das ist richtig. Aber wir haben auf der anderen Seite auch Erwartungen an die Unternehmen, in denen sie wirken. Denn Führungskräfte können in den meisten Fällen nur so gut „gesund führen“, wie die betrieblichen Rahmenbedingungen es zulassen. Sie müssen die Möglichkeit erhalten, in diesem Sinne zu handeln. Wir dürfen nicht vergessen, dass Führungskräfte im Spannungsfeld vieler Anforderungen stehen. Sie müssen auf vielen Ebenen Entscheidungen treffen, das ist ihre Aufgabe, und sie sind dabei fast immer einem Dilemma ausgesetzt: Behandle alle gleich, aber gehe auf den Einzelfall ein. Halte Termine ein, aber achte penibel auf Qualität etc. Da hilft ihnen eine wertebasierte Kultur, die Orientierung gibt, wenn die Paradoxien überhandnehmen.

Dilemmas und Konflikte: Wenden sich Mitgliedsbetriebe in brisanten Fällen auch schon mal direkt an die BG ETEM? Sie sind als Arbeits- und Organisationspsychologe da sicher einer der ersten Ansprechpartner.

JM: Das kommt gelegentlich vor. Da meldet eine Führungskraft etwa einen Mobbingfall im Betrieb und fragt an, was sich dagegen unternehmen lässt. Nach meiner Erfahrung ist es dann aber fast immer zu spät. Man kann diese negativen Verhaltensmuster frühzeitig erkennen und frühzeitig gegensteuern. Indem man Konflikte transparent macht und bearbeitet. Gewisse Regeln für den Umgang miteinander aufzustellen, hilft auch.

Sie verweisen auf das 5-Stufen-Modell der gesetzlichen Unfallversicherung, das bei der Einführung einer Kultur der Prävention als Orientierung dienen soll. Was kann das Modell für Unternehmen und Führungskräfte leisten?

JM: Es hilft gemeinsam eine Sprache zu etablieren, die wertorientiert und normativ festlegt, wie ein positiver Beitrag zu Sicherheit und Gesundheit geleistet werden kann. In diesem Sinne fungiert es als Brille, um auf die aktuelle Kultur zu schauen und ein Zielbild für eine Kultur der Prävention zu entwickeln. Wir können durch die Brille dieses Modells Verhaltensmuster erkennen und bewerten.

Demnach sind alle gefordert, die im betrieblichen Alltag auf irgendeiner Ebene Verantwortung tragen?

JM: Natürlich. So etwas kann nur von vielen gemeinsam entwickelt werden, in einem systematischen Prozess. Glaubwürdigkeit und Sinnhaftigkeit sind entscheidende Faktoren. Jedem im Betrieb muss klar sein, wohin die Reise gehen soll und warum. Und jeder sollte nachvollziehen können, wie die Entwicklung vorankommt. Am Ende trägt nämlich genau das zur Weiterentwicklung und damit letztlich auch zur Steigerung der Produktivität bei. Davon bin ich überzeugt.

DAS 5-STUFEN-MODELL

Das 5-Stufen-Modell der gesetzlichen Unfallversicherung hilft uns, eine Vorstellung von der Entwicklung einer Präventionskultur zu gewinnen. Es soll nicht als ein Entwicklungsmodell verstanden werden, sondern als eine „Brille“, durch die sich Verhaltensmuster erkennen und bewerten lassen.

Die ersten beiden Stufen (Gleichgültig/Reagierend) beschreiben Verhaltensmuster, die für eine schlechte Präventionskultur stehen und deshalb abgebaut werden sollten. Die dritte Stufe (Regelorientiert) beschreibt eine wichtige Grundlage für sicheres und gesundes Arbeiten. In einer guten Präventionskultur sollte über diese Stufe hinausgegangen werden: Jede Regel

ist rückwärtsgewandt und reicht daher für eine vorausschauende Sicherheits- und Gesundheitskultur nicht aus.

Die oberen Stufen 4 und 5 (Proaktiv und Wertschöpfend) beschreiben Verhaltensmuster, die für eine Präventionskultur förderlich sind und gezielt verstärkt werden sollten. Sie stehen für eine weit entwickelte Präventionskultur, die nur durch gezielte organisatorische Maßnahmen erreicht werden kann: Die Beschäftigten sind achtsam für Frühsignale und Besonderheiten, gehen ihnen auf den Grund und ein kontinuierlicher Lernprozess findet im Betrieb statt. Präventives Verhalten wird nicht als Kostenfaktor gewertet, sondern als eine Möglichkeit, die

Leistungsfähigkeit im Unternehmen zu steigern. Deshalb wird Zeit für Sicherheit und Gesundheit bereitwillig investiert und auch verteidigt. Beschäftigte erarbeiten selbstständig Lösungen und erfahren Unterstützung und Anerkennung von den Führungskräften. Interessenkonflikte werden offen angesprochen, und es gibt klare Prinzipien, wie mit ihnen umgegangen wird. Ziel ist es, die Stufen 1 und 2 (Gleichgültig/Reagierend) zu verlassen und eine Kultur der Stufen 4 und 5 (Proaktiv und Wertschöpfend) zu entwickeln.



Wertschöpfend

Wir steigern unsere Leistungsfähigkeit



Proaktiv

Wir suchen aufmerksam nach Frühwarnsignalen und Verbesserungsmöglichkeiten

„Die unsichtbare Barriere“ erfordert einen Perspektivwechsel

Regelorientiert

Wir kontrollieren Risiken mit Regeln



Reagierend

Wir werden aufmerksam, nachdem etwas passiert



Gleichgültig

Wen interessiert's? Weiter so, solange es geht



GUTE FEE IM GRENZBEREICH

Mitten in Ostberlin führt Christine Reincke eine Nähfabrik, die Designerentwürfe umsetzt – und immer so schnell liefern soll, wie es eigentlich gar nicht geht. Umso besser weiß sie, wie schwer die Fürsorge um nachhaltige Gesundheit, Sicherheit und Wohlbefinden im Alltag eines Kleinstbetriebs bisweilen zu meistern ist. Aber sie gibt nicht auf, den Spagat zwischen Zeit- und Kostendruck sowie ihrem Anspruch an eine gute Präventionskultur einigermaßen hinzukriegen.



In den kurzen Phasen, wo der Druck mal etwas abnimmt, fällt Christine Reincke auch die Tischtennisplatte wieder ein. Eine Runde Pingpong für zwischendurch, das wäre eigentlich genau das Richtige, um verkrampte Schultern und Rücken wieder locker zu kriegen – Problemzonen, die in einem Textilbetrieb meist am ärgsten beansprucht sind. Tatsächlich steht das Ding seit Jahr und Tag zusammengeklappt an einer stillen Wand. Weil die Mitarbeiterinnen lieber die Pause verkürzen als sich noch bewegen wollen, wie sie verstanden hat, und nach

einem fordernden Tag lieber schneller nach Hause wollen. „Wir könnten mittags auch länger Pause machen“, sagt die Chefin, „dann wäre eventuell sogar Zeit für einen Masseur. Nur wird das hier gar nicht gewünscht. Und wenn wir größere Stückzahlen nähen müssen, geraten solche Sachen ehrlich gesagt schnell wieder in den Hintergrund ...“ Die gut gemeinte Idee und der wirkliche Arbeitsalltag: Sie finden schon in mittelständischen Unternehmen nicht immer gleich zueinander, wie Experten in jeder Berufsgenossenschaft wissen. In einem →



Kleinstbetrieb ist das im Zweifel jedoch noch schwieriger. Zum Beispiel hier, in dieser Nähwerkstatt im wuseligen Berlin-Weißensee, wo auf zwei Etagen Vorzeigekollektionen für Designer zu fertigen sind, komplett mit Knöpfen, Reißverschlüssen und Bordüren – so schnell, so perfekt und selbstverständlich so günstig, wie es irgendwie geht.

„Tinka Bell“ hat Reincke, Jahrgang 1967, ihr Unternehmen genannt, als sie es vor 14 Jahren gründete – frei nach der Fee aus „Peter Pan“, die sich so einfallsreich wie beharrlich aus dem Niemandsland in die reale Welt begibt. Damit zielte die gelernte Damenschneiderin auf eine Nische in der Branche. Gerade regionale Designer suchen für ihre Showrooms und Boutiquen nahe Fertigungsstätten, die auch kleine bis mittlere Serien nach ihren Entwürfen realisieren. Das ist praktischer und schneller als jede Zusammenarbeit mit Nähereien in Portugal, der Türkei oder gar Südostasien.

SPAGAT ZWISCHEN ÖKONOMIE UND ARBEITSETHIK

Nur treffen die Order selten so zeitig ein, dass Reincke sich und ihre Mitarbeiterinnen rechtzeitig darauf vorbereiten kann. Trotzdem soll das dann in kürzester Zeit erledigt werden. Folglich sind sie hier ganz häufig in der Situation „etwas schaffen zu müssen, was eigentlich nicht mehr geht“. Und das sorgt für so viel Stress, dass die so belastbar wirkende Frau sich immer mehr um die Gesundheit und das langfristige Wohlbefinden sorgt – für ihre fünf Näherinnen wie für sich selbst.

„Ich kann denen noch so oft sagen, hey, macht in Ruhe – dieser Druck macht irgendwann krank“, weiß Reincke. „Das geht mir doch genauso. Darum sage ich Kunden schon mal, nein, geht jetzt nicht, auch wenn mir das schwerfällt. Ich brauch ja Umsatz.“

Der klassische Spagat zwischen Ökonomie und Arbeitsethik hat sie schon begleitet, als sie zunächst nur sich zu führen hatte. Und dass sie darin nicht gut war, wenn man an Präventionskultur denkt, muss ihr niemand sagen. Als Alleinunterhalterin hat sie „Stückzahlen runtergenäht wie 'ne Blöde“ und manches Wochenende durchgekeult. „Meine Tochter kennt mich nur arbeitend“, sagt sie. Dann kam die erste Praktikantin, gefolgt von weiteren Kräften, weiteren Maschinen, „und ehe man sich versieht, hat man ein halbes Dutzend Angestellte. Was das wirklich bedeutet, musste ich auch erst lernen.“

Arbeit organisieren ist ja nur das Eine, das hatte sie durch frühere Jobs in der Gastronomie ganz gut im Griff. Aber wie lassen sich Mitarbeiterinnen motivieren und gleichzeitig vor Überbelastung schützen, und wie kommt man dabei am Monatsende auf seinen Schnitt? Christine Reincke hat sich in Trial-and-Error-Manier vorgewagt, für aufwendige Seminare war weder Geld noch

Zeit übrig. Dabei hat sie bald gemerkt, dass sie im Betrieb etwas vorleben sollte. Also nicht hektisch werden gegenüber den Angestellten, sobald Zeitdruck aufkommt. Oder explizit erklären, warum sie gerade nervös wird, „damit die das nicht auf sich beziehen. Es hilft mir ja, wenn ich das kurz loswerden kann.“

Das hat sehr viel mit Dialog zu tun und dem Versuch, sich transparenter zu machen, auch mal Schwächen zu zeigen. Vielleicht rede sie inzwischen fast schon zu viel, sagt die Chefin, die ungern die Chefin rauskehrt. „Aber ich frage auch gezielt, wie geht's dir, wie seht ihr das, können wir das so schaffen?“ Dadurch habe sie inzwischen schon „viel Druck rausgeholt“. Das ist in so einem Kleinstbetrieb mit dem Wichtigsten, ist sie überzeugt. „Eine Woche Stress gehört hier auch mal dazu, das muss man aushalten. Aber es ist ein Unterschied, ob das mal ist oder dauernd.“

MULTITASKING IM KLEINBETRIEB

Bis heute hat sich keine ihrer Feen an einer der Maschinen verletzt, das ist ihr wichtig. Was sonst noch an Gefahren und Risiken zu beachten ist, hat sie nach dem Unternehmer-Modell beim obligaten Seminar in der BG ETEM-Bildungsstätte aufgesogen. Seither ist sie hier nicht nur Geschäftsführerin, Buchhalterin und Putzfrau, sondern auch die Sicherheitsbeauftragte. „Ich kann dafür niemand beauftragen“, sagt sie, „dazu bin ich gerade wieder zu klein geworden. Am Ende sind sowieso alle die Sicherheitsbeauftragten.“

Es war ein schönes Intermezzo, als Christine Reincke im Frühjahr 2017 den Annedore-Leber-Preis überreicht bekam: Anerkennung dafür, dass sie frisch ausgebildeten Menschen mit Behinderung bzw. besonderem Förderbedarf eine Einstiegschance gibt. Inklusion wird bei Tinka Bell schon so lange gelebt, dass die Chefin inzwischen nicht mehr zwischen Menschen mit und ohne Handicap unterscheiden mag. Die einen wie die anderen haben sich unter ihrer Regie häufig erstaunlich entwickelt. Daraus schöpft sie auch Kraft, weiterzumachen.

Die finanzielle Lage bleibt indes weiter brisant. Ein Grund mehr für die Chefin, Kunden zu gewinnen, die halbwegs fair und zuverlässig in der Zusammenarbeit sind. „Mit denen wird das irgendwann immer entspannter, und genau das brauchen wir.“ Dazu will Christine Reincke sogar ein eigenes Label für Nachtwäsche „SUNNEVA“ starten, mit einem Showroom im Hof. Das könnte sie etwas unabhängiger und eigenständiger machen. Alles hinzuschmeißen ist für sie jedenfalls keine Option. „Das wäre einfach zu traurig“, sagt sie zum Abschied. Und: „Ich möchte ja nur, dass es anders läuft, also ein bisschen humaner.“

GUTE KARTEN FÜR DIE PRÄVENTIONSKULTUR

Der interne Austausch zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz kommt in manchen Betrieben zu kurz. Deshalb haben Wissenschaftler und Designer gemeinsam mit der BG ETEM drei innovative Tools für Teams konzipiert. Sie sind dazu geeignet, sich spielerisch dem Thema zu nähern, und so die Entwicklung einer Präventionskultur im Unternehmen zu fördern.



aben wir schon, läuft doch irgendwie, ist bereits geregelt: Das sind nur einige der Standardsprüche, mit denen so manche Führungskräfte, aber auch Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen das Thema Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz in ihrem Betrieb abzuhandeln pflegen. Sind die Warningschilder dort einmal angebracht und die Sicherheitsstandards festgeschrieben, lehnt man sich gern zurück im Gefühl, dass doch alles zum Besten geregelt ist. Wer dann noch nachfragen will, ob das alles auch tatsächlich funktioniert und wo eventuell sich noch Sicherheitstücken auf tun, findet nur schwer sein Publikum. Gerade das Hinterfragen eigener Standards und Verhaltensweisen sowie das gemeinsame Gespräch darüber sind aber wichtige Schritte hin zur Entwicklung einer gesunden Präventionskultur im Betrieb.

Es braucht also etwas Leichteres, Kurzweiliges, um Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in dieser Sache abzuholen. In diesem Sinne wandte sich die BG ETEM zum Herbst 2016 an das Fraunhofer CeRRI. Das Center for Responsible Research and Innovation in Berlin gehört zum renommierten Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation IAO. Dort steckten drei Sozialwissenschaftler und zwei Designexperten im BG-Auftrag ihre Köpfe zusammen, um attraktive Tools für Mitgliedsbetriebe zu entwickeln. Am besten eine Art Spiel, so die einzige Vorgabe, bei dem die Kenntnisse und eingefahrenen Verhaltensweisen in Teams spielerisch reflektiert werden könnten.

„MAKING OF ...“

Bloß nicht mit dem erhobenen Zeigefinger daher kommen, sondern über den Spaß am Spiel wie nebenbei einen Austausch zu Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes anregen: Das ist die erklärte Zielsetzung des CeRRI-Teams im kreativen Prozess gewesen. „Wir woll-

ten etwas entwickeln, was nicht normativ ist, sondern direkt bei den Menschen ansetzt“, erklärt Sozialwissenschaftlerin und Projektleiterin Vivien Iffländer. „Etwas, das sie in ihrem Alltäglichen abholt, damit sie sich verstanden fühlen und damit arbeiten können.“

Gleich nach der Literaturrecherche zum Thema hatte sich ihr Team in fünf Mitgliedsbetriebe der BG ETEM aus der Elektroindustrie begeben, um dort je acht Mitarbeiter aus allen Kommandoebenen zu befragen. Macht 40 Interviews, jeweils eine bis anderthalb Stunden lang, bei denen sich erste Hinweise auf Lücken im System andeuteten. Eher kleine, aber folgenreiche strukturelle Mängel, wenn etwa der Verbandskasten woanders deponiert wird als das zugehörige Verbandsbuch. Aber auch der vielerorts arglose Umgang mit weichen Faktoren wie psychischen Belastungen bzw. Erkrankungen. „Oft wird übersehen, welchen Anteil Überstunden, Stress und ähnliche Arbeitsbedingungen daran haben“, weiß Iffländer nun. „Da gibt es noch viel Unsicherheit.“

So destillierten sie fleißig Kernherausforderungen für das Projekt, stellten in einem Workshop mit Betriebsangehörigen brisante Situationen nach und fahndeten gemeinsam nach Mängeln in Sicherheitsketten. Anregungen und Support kamen von der anderen Seite genug. „Die Teilnehmer haben gemerkt, dass sie das alle betrifft“, so Iffländer. Ähnlich produktiv verliefen Fokusgruppengespräche mit Stuntprofis über bewusste und unbewusste Strategien zur Kontrolle von Gefahrensituationen. Auskünfte, die sie zur Gestaltung spielerischer Handlungsprinzipien gut verwerten konnten.

Irgendwann 2017 legte die Taskforce aus Sozialwissenschaftlern und Designern dann die ersten Rohlinge zu den Spielideen auf den Tisch. Drei Prototypen für →

interaktive Werkzeuge mit unterschiedlichen Anforderungen an die Spielkomplexität. Und wer sich unter der anschließenden Erprobungsphase Menschen vorstellt, die munter Spielkarten an- und ablegen, liegt nicht mal so falsch: Wie ließen sich die Alltagstauglichkeit und der Unterhaltungswert der Tools anders testen als indem man sie spielt? Sämtliche Varianten überzeugte die BG ETEM nach internen Testläufen. Der Rest war eine Frage letzter, schnell umgesetzter inhaltlicher Anpassungen.

VON QUATSCH ÜBER PRINZIPIENFEST ZUR PRÄVENTIONSEXPEDITION

Drei Werkzeuge wird die BG ETEM ihren Mitgliedsbetrieben anbieten. Die Ablege-Kartenspiele „Das ist Quatsch!“ und „PrinzipienFest“, ein etwas komplexeres Tool, sind bereits produziert. Die „Präventionsexpedition“ wird voraussichtlich Ende 2018 erscheinen.

Bisher hat auch noch keiner, der „Das ist Quatsch!“ oder „PrinzipienFest“ in die Hände bekam, über zu wenig Spaß oder zu viel Didaktik geklagt. Im Gegenteil: Beide Tools fanden auf BG-Veranstaltungen und in Seminaren so reißenden Absatz, dass ihre Startauflagen mittlerweile vergriffen sind. Die ersten Nachauflagen sind in Produktion. Was die Arbeitspsychologen der BG ETEM darin bestätigt, dass da etwas gelungen ist. Jeder am Tisch sollte durch die Dynamik der Tools ja dazu angestiftet werden, seine Sichtweise zum Thema mit den anderen zu teilen. „Ziel ist es, über diese Tools ins Gespräch zu kommen“, bestätigt Vivien Iffländer, „um damit die Entwicklung der Präventionskultur in den Betrieben anzustoßen und zu unterstützen.“

DREI WERKZEUGE ZUR REFLEXION DER SICHERHEITSKULTUR

DAS IST QUATSCH!

funktioniert als konventionelles Kartenspiellespiel für 3 bis 8 Personen. Eine Aufgabenkarte gibt eine kritische Situation aus der betrieblichen Arbeitswelt vor. Der Spieler muss mit einer „Hürdenkarte“ eine gängige Ausrede dazu finden. Der Nächste in der Runde reagiert darauf mit einer passenden „Das ist Quatsch!-Karte“, einem Handlungsprinzip, das die Ausrede entkräftet. Natürlich nur, wenn er eine zur Situation passende Karte auf der Hand hat. Wenn nicht, muss eine entsprechende Karte nachgezogen werden. Gewinner ist, wer zuerst alle Karten abgelegt hat. Während des Spiels kommt es automatisch zu vielfältigen Gesprächen und Diskussionen im Team, ob die eine oder andere Hürdenkarte oder Das ist Quatsch!-Karte überhaupt richtig gelegt ist. Und das ist das wahre Ziel des Tools: Miteinander über Sicherheit und Gesundheit im eigenen Betrieb ins Gespräch zu kommen und gängige Ausreden zu entkräften!

PRINZIPIENFEST

ist ein etwas komplexeres Reflexionstool für kleinere Gruppen, das sich besonders für Teambesprechungen und als Einstieg in Gruppenunterweisungen eignet. Die Teilnehmer spielen nicht gegeneinander, sondern reflektieren gemeinsam ihr alltägliches Handeln. Es geht darum, ein Gespür für gefährliche Situationen im Betrieb zu bekommen und zu besprechen, wie man ihnen in Zukunft begegnen kann. Dabei werden nach und nach verschiedene „Situationskarten“ mit typischen Betriebssituationen aufgedeckt. Die Nebenperson wählt eine passende „Prinzip-Karte“ aus, legt sie an und beantwortet die Frage: Wie verhindern wir aktuell in unserem Betrieb, dass diese Situation entsteht? Er begründet die Antwort, ob dieses Prinzip gelebt wird oder nicht. Das Anlegen der Prinzip-Karten wiederholt sich, bis jeder Teilnehmer an der Reihe gewesen ist. Dabei ergibt sich jeweils ein Abgleich der Erwartungen

und Einstellungen zur Sicherheitskultur, die ein Teamleiter ggfs. dokumentieren kann.

PRÄVENTIONSEXPEDITION

ist ein anspruchsvolles Strategietool für kleinere Gruppen. Verschiedene Ereignisfelder navigieren die Teilnehmer über einen Spielplan und stellen ihnen Aufgaben, deren Lösungen zu diskutieren sind. Daraus werden Leitsätze für eine richtungweisende Präventionskultur im Betrieb abgeleitet. Die endgültige Version wird voraussichtlich Ende 2018 in die erste Auflage gehen und dann verfügbar sein.



XXI. WELTKONGRESS FÜR SICHERHEIT UND GESUNDHEIT BEI DER ARBEIT

Delegierte aus aller Welt trafen sich in Singapur zum XXI. Weltkongress für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit und beschlossen, eine Welt ohne gesundheitliche Gefahren und Risiken weltweit zu bewerben.



D

ie kühne Architekturlandschaft des Sands Expo and Convention Centre in Singapur gab im September 2017 die stimmige Kulisse ab für einen Gipfel der besonderen Art. Gut 4.000 Experten und Delegierte aus allen Industriezweigen und Nationen kamen am Hafen des

Stadtstaats zum XXI. Weltkongress für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit zusammen. Über vier Tage intensiven Austauschs arbeiteten sie sich so ergebnisoffen wie konstruktiv durch die umfangreiche Agenda – bis am Ende nicht nur vage Absichten, ➔

sondern gemeinsame Wege und Fahrpläne festgehalten werden konnten.

PRÄVENTIONSGEDANKEN IN ALLE BEREICHE DES BETRIEBLICHEN HANDELNS INTEGRIEREN

Dazu gehört an erster Stelle das Bekenntnis zu einer Arbeitswelt ohne gesundheitliche Gefahren und Risiken, wie sie im Leitbild der „Vision Zero“ zum Ausdruck kommt. Die Delegierten aus über 140 Nationen kamen darin überein, die ehrgeizigen Ziele dieses Leitbilds durch eine weltweite Kampagne zu propagieren. Dies reflektierte die gemeinsame Überzeugung, „dass Arbeitsunfälle oder berufsbedingte Krankheiten nicht einfach Pech oder Schicksal sind, sondern spezifische Ursachen haben“, wie Dr. Joachim Breuer, Präsident der mitveranstaltenden Internationalen Vereinigung für Soziale Sicherheit (IVSS), in seinem Vortrag betonte. In diesem Sinne seien letztlich alle Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten vermeidbar.

Die IVSS war sich mit der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) und weiteren Gremien einig, dass der Präventionsgedanke dafür noch systematischer in alle Bereiche des betrieblichen Handelns integriert werden müsse. Dabei spielen neben den klassischen Unfall- und Krankheitsursachen gerade jene Faktoren, die das Wohlbefinden der Menschen beeinträchtigen, eine immer größere Rolle. Ein Arbeitsplatz ohne Unfälle, Krankheiten und Schadensfälle ist demnach nur möglich, „wenn wir uns sowohl um die Sicherheit als auch um die Gesundheit und das Wohlbefinden der Menschen kümmern“, wie IVSS-Generalsekretär Hans-Horst Konkolewski betonte. In Deutschland findet die globale Kampagne ihre Umsetzung in der nationalen Kampagne „kommitment“.

ERSTE KONZERNE SIGNALISIEREN UNTERSTÜTZUNG

Die Zustimmung zu dieser ambitionierten Zielsetzung war in Singapur überall zu spüren – nicht zuletzt bei den Delegierten der BG ETEM. Damit wird jene Linie konsequent fortgesetzt, die sich schon beim XX. Weltkongress in Frankfurt/Main 2014 abzeichnete. In der Weltgesundheitsorganisation WHO wie in der US-amerikanischen Arbeitsschutzbehörde OSHA und dem Ministerium für Humanressourcen in Singapur konnten vor Ort einflussreiche Institutionen als Unterstützer gewonnen werden. Außerdem bekannten sich global agierende Konzerne wie Boehringer Ingelheim, Rolls-Royce und die Siemens AG zur gesellschaftlichen Verantwortung für eine zeitgemäße, auf allen Ebenen integrierte Kultur der Prävention.

„Alle müssen sich zu jeder Zeit in einem sicheren Arbeitsumfeld bewegen können, um damit auch gesund und sicher zu ihren Familien und Freunden zurückkehren zu können“, umriss etwa Lars Hoffmann, Leiter für Arbeits- und Gesundheitsschutz bei Siemens, den Leit-

gedanken. Nur wer diese Verpflichtung sehr ernst nehme, werde seiner Vorreiterrolle gerecht. Letztlich käme es auf alle beteiligten Akteure in der Arbeitswelt an: „Vision Zero kann nur dann zu einer Kulturwende führen, wenn alle dazu beitragen.“

STARKE WIRTSCHAFTLICHE ARGUMENTE FÜR NEUE INTEGRATIVE LÖSUNGEN

Für Hoffmann und seine Kollegen hat eine nachhaltige Prävention einen gesellschaftlichen Wert an sich, der ein zusätzliches Investment wert ist. Dazu zeigen die Ergebnisse eines gemeinsamen Projekts von IAO und anderen Institutionen auch starke wirtschaftliche Argumente für den Ausbau von Sicherheit und den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz auf. So kosten arbeitsbedingte Erkrankungen und Unfälle der Europäischen Union pro Jahr 476 Milliarden Euro gleich 3,3 Prozent ihres BIP. Auch darum war man sich in Singapur sicher: Wer in neue, integrative Lösungen zur Verbesserung von Sicherheit und Gesundheit einzahlt, wird dadurch mittel- und langfristig nur umso produktiver und wettbewerbsfähiger. „Es wird kaum mehr daran gezweifelt, dass Prävention sich auszahlt“, resümierte IVSS-Generalsekretär Hans-Horst Konkolewski abschließend.

JUGENDKONGRESS FEIERT PREMIERE

Die Zukunftsfähigkeit dieser Leitidee hängt nicht zuletzt von jüngeren Menschen ab, die gerade in die Arbeitswelt hineinwachsen. Sie könnten schon bald als Veränderer und Akteure wirken und erhielten in Singapur mit dem SafeYouth@Work-Kongress ein besonderes Forum. 120 Youngster zwischen 18 und 24 Jahren aus allen Kontinenten erarbeiteten dabei ihren eigenen Aktionsplan für sicherere Arbeitsbedingungen. Ein klares Zeichen aus der Mitte einer Altersgruppe, deren Unfallrisiko um etwa 40 Prozent größer ist (mehr Infos unter safeyouth@ilo.org).

Der XXII. Weltkongress findet 2020 in Kanada statt. \



EMOTION, HUMOR UND TEMPO

Das Internationale Media-Festival zeichnete in Singapur neun Beiträge zu Arbeitsschutz und Gesundheit aus.

Der junge Bäcker Antoine hält nicht hinterm Berg. Sobald er in seinem Job die Risiken entdeckt hat, die der stete Umgang mit Mehlstaub birgt, macht er sich viele Gedanken – und spricht sie frontal in die Kamera, die ihn ins Visier nimmt. Das ist so authentisch wie humorvoll, dass man den in Frankreich realisierten Kurzfilm „L'asthme d'Antoine le boulanger“ (dt.: „Das Asthma des Bäckers Antoine“) einfach nur weiterempfehlen möchte. So ging es auch der internationalen Jury aus Medien- und Präventionsexperten, die ihn beim XXI. Weltkongress in Singapur auszeichnete – als einen von neun Preisträgern beim Internationalen

Media-Festival für Prävention, das so vielfältig wie kaum je zuvor daherkam.

Insgesamt 235 Beiträge aus verschiedenen Medien gingen diesmal an den Start – und wenn ihnen überhaupt etwas gemeinsam war, so offenbar das Talent, klar und ohne Umschweife auf den Punkt zu kommen. Viele dauerten kaum länger als eine Minute, doch in dieser kurzen Zeitspanne wussten sie ihr Publikum ideenreich wie bildmächtig für Themen aus dem Arbeits- und Gesundheitsschutz zu interessieren. Das ist auch für Martina Hesse-Spötter die entscheidende Qualität. „Ohne gute Kommunikation kommt keine Präventionsbotschaft bei den Arbeitskräften an“, betonte die Generalsekretärin der federführenden IVSS-Sektion Elektrizität und Leiterin

der BG ETEM-Bezirksverwaltung Köln auf dem Festival. Zu den Gewinnern gehörten in Singapur auch drei Einsendungen für den Multimedia-Wettbewerb, die vor allem jüngere Arbeitnehmer erreichen können. Darunter sind zwei E-Learning-Anwendungen aus Singapur bzw. Schweden und „Rettet Murphy!“ – eine Spiele-App mit kurzen, witzigen Animationen aus der Arbeitswelt, die im Auftrag der deutschen Verwaltungs-BG (VBG) entstand.

Alle Beiträge des Internationalen Media-Festivals kann man sich auf der Website www.mediainprevention.org anschauen.



GESUNDHEITSVORSORGE (GVS): BUNDESWEITER START DES ERWEITERTEN VORSORGEANGEBOTS ZUR FRÜHERKENNUNG VON LUNGENTUMOREN MITTELS LD-HRCT

Asbestbedingte Erkrankungen treten in der Regel erst viele Jahre bis Jahrzehnte nach dem Kontakt mit dem Mineral auf. Als Folge einer beruflichen Asbeststaubexposition können auch bösartige Tumore wie Lungenkrebs verursacht werden. Gezielte Früherkennungsuntersuchungen können Erkrankungen in einem für die Behandlung günstigen Frühstadium diagnostizieren.



Hemals asbestexponierte Versicherte haben nach der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (Arb-MedVV) einen Anspruch darauf, auch nach Beendigung einer Tätigkeit, bei der sie Asbest ausgesetzt waren, und über das Berufsleben hinaus, regelmäßig ein Angebot zur nachgehenden arbeitsmedizinischen Vorsorge zu erhalten. Gezielte Früherkennungsuntersuchungen bieten eine gute Basis, Erkrankungen in einem für die Behandlung günstigen Frühstadium zu diagnostizieren. Die Prognose für die Betroffenen kann damit verbessert werden. Die gesetzliche Unfallversicherung hat daher ihr Angebot zur nachgehenden Vorsorge um sogenannte

Low-Dose-Volumen-High-Resolution-CT-Untersuchungen (LD-HRCT) erweitert.

ERPROBUNG IN PILOTREGIONEN

Die erweiterte differenzierte nachgehende Vorsorge zur Früherkennung asbestverursachter Erkrankungen wurde betroffenen Versicherten aus dem Datenbestand der GVS seit 2014 zunächst in der Pilotregion Hamburg und im Laufe des Jahres 2016 auch in den Pilotregionen Ruhrgebiet (Bochum, Dortmund, Recklinghausen) sowie Bremen (Bremen, Bremerhaven) angeboten. Nach dem Datenbestand der GVS erfüllen in diesen Regionen rund 2.100 Versicherte formal die Kriterien für das erweiterte Vorsorgeangebot.

Nachdem die Erfahrungen aus den GVS-Pilotregionen ausgewertet worden sind, haben die Unfallversicherungsträger im Laufe des Jahres 2017 mit dem zweiten „Standbein“ des erweiterten Vorsorgeangebots, der bundesweiten Einführung für Versicherte mit anerkannter Berufskrankheit nach Nr. 4103, begonnen. Dazu führen die Unfallversicherungsträger – wie auch die GVS für ihre Versicherten – eine Qualitätssicherung der LD-HRCT-Untersuchungen und Dokumentation ihrer Ergebnisse aus dem Früherkennungsangebot über das elektronische Vorsorgeportal der GVS durch.

Ab 2018 wird die GVS das erweiterte Vorsorgeangebot für die (nachgehende) arbeitsmedizinische Vorsorge sukzessive deutschlandweit ausweiten. Derzeit erfüllen mehr als 19.000 in der GVS erfasste Personen nach Aktenlage die Voraussetzungen für eine Teilnahme an der differenzierten Vorsorge.

ABLAUF DES ERWEITERTEN VORSORGEANGEBOTS

Die Versicherten werden von der GVS bzw. dem für sie zuständigen Unfallversicherungsträger zu einem ausführlichen Beratungsgespräch bei einer dazu beauftragten Ärztin bzw. einem Arzt eingeladen. Darin werden das erweiterte Vorsorgeangebot und die Untersuchung er-

AN WEN RICHTET SICH DAS ERWEITERTE VORSORGEANGEBOT?

Das Angebot richtet sich an Personen, die beim ersten Angebot einer LD-HRCT-Untersuchung

- mindestens 55 Jahre alt sind,
- mindestens 10 Jahre lang beruflich asbeststaubgefährdet waren (Beginn der Asbeststaubgefährdung vor 1985, GVS-Kollektiv) oder eine anerkannte Berufskrankheit nach Nr. 4103 haben (UVT-Kollektiv) und
- einen inhalativen Nikotinkonsum von mindestens 30 Packungsjahren aufweisen (ein Packungsjahr entspricht einem durchschnittlichen jährlichen Konsum von einer Schachtel Zigaretten täglich).



Gezielte Früherkennungsuntersuchungen können Erkrankungen in einem für die Behandlung günstigen Frühstadium diagnostizieren.

läutert. Unter Berücksichtigung der individuellen Gegebenheiten und der Rauchgewohnheiten soll der ärztliche Berater dann Nutzen und Risiken einer jährlichen LD-HRCT-Untersuchung gemeinsam mit der versicherten Person abwägen und eine Empfehlung für oder wider die Annahme aussprechen.

Die versicherte Person entscheidet sich erst nach dem ärztlichen Beratungsgespräch, ob sie das Angebot annimmt. Bei einer Entscheidung für das erweiterte Vorsorgeangebot veranlasst der mit dem Beratungsgespräch beauftragte Arzt die LD-HRCT-Untersuchung in einer radiologischen Einrichtung, die im GVS-Portal gelistet ist. Ist das erweiterte Vorsorgeangebot im individuellen Fall nicht sinnvoll oder gewünscht, werden den Versicherten weiterhin die normalen Vorsorgeun-

tersuchungen bzw. Nachuntersuchungen (bei anerkannten BK-Nr. 4103-Fällen) angeboten.

Die Ergebnisse der LD-HRCT-Untersuchung werden von den Radiologinnen und Radiologen, die mit den Besonderheiten des erweiterten Vorsorgeangebots vertraut sind, ausgewertet. Die Befunde werden im GVS-Portal dokumentiert und stehen damit dem mit dem Angebot beauftragten Arzt sowie der GVS bzw. dem Unfallversicherungsträger zur Verfügung.

Ergeben sich aus den Untersuchungsbefunden Hinweise auf mögliche Lungenveränderungen, folgen ggf. weitere Untersuchungen zur Abklärung. Eventuell stellt sich erst nach weiteren Untersuchungen bzw. Kontrollen heraus, ob eine Auffälligkeit im LD-HRCT tatsächlich eine →

Lungenkrebskrankung ist. Ergibt sich bei den Vor-
sorgeuntersuchungen der Verdacht auf das Vorliegen einer Berufskrankheit, wird ein BK-Feststellungsverfahren durch die Unfallversicherungsträger eingeleitet. Bei bereits anerkannter Berufskrankheit nach Nr. 4103 prüfen die Unfallversicherungsträger, ob die Voraussetzungen für die Anerkennung der Lungenkrebskrankung als BK-Nr. 4104 vorliegen. Ist der Befund unauffällig, erfolgt nach einem Jahr ein erneutes Angebot zur Teilnahme an der erweiterten Vorsorge.

DIE VORTEILE UND NACHTEILE DER LD-HRCT-UNTERSUCHUNG

Da durch die LD-HRCT-Untersuchung krankhafte Befunde bereits zu einem Zeitpunkt diagnostiziert werden können, bei dem die krankhaften Veränderungen in der Regel klinisch noch nicht bemerkt wurden, kann eine jährliche LD-HRCT-Untersuchung für Personen mit einem besonderen Erkrankungsrisiko, an die sich dieses Angebot richtet, den entscheidenden Vorteil im Vergleich zur „klassischen“ nachgehenden Vorsorge bieten.

Neben dem grundsätzlichen Nutzen der Lungenkrebs-Früherkennung für ein bestimmtes Patientenkollektiv können mit der LD-HRCT-Untersuchung im Einzelfall auch psychische oder physische Auswirkungen verbunden sein. Zum einen hat eine Computertomografie im Vergleich mit einer „klassischen“ Röntgenaufnahme der Lunge eine höhere Strahlenexposition zur Folge – auch wenn die LD-HRCT-Untersuchung eine Niedrigdosis-Untersuchung ist. Die Strahlenexposition einer LD-HRCT-Aufnahme entspricht in etwa der Hälfte der natürlichen jährlichen Strahlenexposition, der jede Person in Deutschland infolge von natürlicher Umgebungsstrahlung durchschnittlich ausgesetzt ist.

Die Diagnose einer, ggf. weiter abklärungsbedürftigen Lungenveränderung kann mit einer psychischen Belastung verbunden sein. Nicht jeder auffällige Befund bedeutet zudem, dass eine ernsthafte oder gar bösartige Erkrankung vorliegt. Es können Veränderungen diagnostiziert werden, die sich zunächst als abklärungsbedürftiger Befund darstellen, bei denen die weitere, ggf. auch invasive Diagnostik aber ergibt, dass es sich nicht um bösartige Veränderungen handelt.

Durch die erweiterte Vorsorge kann es auch zu sogenannten Überdiagnosen kommen. Der Begriff Überdiagnose bedeutet, dass ein im Rahmen der Früherkennung entdeckter kleiner, meist langsam wachsender Rundherd wahrscheinlich ohne die Untersuchung nie auffällig bzw. symptomatisch geworden wäre. Dies hängt primär damit zusammen, dass zum Zeitpunkt der Diagnostik und der Entscheidung über das therapeutische Vorgehen nicht immer sicher prognostiziert werden kann, ob und ggf. wie schnell der Tumor wächst. Es kann daher in Einzelfällen vorkommen, dass bei der Vorsorge

ein Tumor diagnostiziert und ggf. auch behandelt wird, der – obwohl es sich um eine bösartige Veränderung handelt – ohne die LD-HRCT-Diagnostik mit hoher Wahrscheinlichkeit bis zum Lebensende gar nicht bemerkt worden wäre oder die Lebensqualität auch ohne therapeutische und/oder operative Intervention nicht (oder nur wenig) beeinträchtigt hätte.

QUALITÄTSSICHERUNG IM ERWEITERTEN VORSORGEANGEBOT

Mit den ärztlichen Beratungsgesprächen werden von der GVS und den Unfallversicherungsträgern in der Regel Arbeitsmediziner/-innen und Gutachter/-innen, die über langjährige Erfahrung in der arbeitsmedizinischen Vorsorge bzw. in der Begutachtung asbestbedingter Erkrankungen verfügen, beauftragt. Im Rahmen der erweiterten Vorsorge sind sowohl das ärztliche Beratungsgespräch als auch die bei der Untersuchung erhobenen Befunde zwingend im elektronischen Vorsorgeportal der GVS zu dokumentieren. Dafür steht den Ärztinnen und Ärzten im Portal ein Beratungs- und Dokumentationsbogen (Satz I bis IV) zur Verfügung, den sie ausfüllen.

Darüber hinaus müssen vor allem die radiologischen Einrichtungen besondere technische Voraussetzungen erfüllen. Für die Untersuchung ist ein Mehrschicht-CT-Gerät (MSCT) mit mindestens 16 Schichten obligatorisch. Die Untersuchung wird gemäß dem aktuellen Protokoll der AG „Arbeits- und umweltbedingter Erkrankungen“ der Deutschen Röntgengesellschaft durchgeführt. Um eine einheitliche Untersuchungsqualität zu erreichen, sind abhängig vom eingesetzten CT-Gerät individuelle Anpassungen im Protokoll erforderlich. Es handelt sich um ein Niedrigdosis(Low Dose)-Programm ohne Kontrastmittelgabe.

Die an der Früherkennung teilnehmenden radiologischen Einrichtungen haben sich verpflichtet, die technischen Untersuchungsparameter und Befunde jeder LD-HRCT-Untersuchung in ein dafür entwickeltes Programm auf dem Vorsorgeportal der GVS einzugeben. Auf diesem sogenannten Qualitätssicherungs-Modul (QS-Modul) wird durch die GVS permanent die Qualität der technischen Durchführung der Untersuchung und die Strahlendosis jeder radiologischen Einrichtung beurteilt und überwacht. Ein Teil der im Rahmen des LD-HRCT-Angebots angefertigten Aufnahmen wird außerdem noch einer sogenannten Zweitbeurteilung durch besonders qualifizierte Radiologinnen und Radiologen unterzogen.

Sofort abklärungs- oder kontrollbedürftige Befunde werden unmittelbar nach der Computertomografie durch eine andere Radiologin bzw. einen anderen Radiologen als die bzw. den die Untersuchung Durchführende/n der gleichen radiologischen Einrichtung bestätigt (sogenannte Zweitlesung). In bestimmten Fällen organisiert

GESUNDHEITSVORSORGE (GVS)

Übersicht über den Datenbestand am 31.12.2017

GESAMTZAHL DER ERFASSTEN PERSONEN	673.453
a) silikogener Staub	11.281
b) asbestfaserhaltiger Staub	646.582
c) künstlicher mineralischer Faserstaub	4.778
d) Programm Wismut	10.812
Gesamtzahl der für arbeitsmedizinische Vorsorge vorgemerkten Personen	384.225
a) silikogener Staub	9.158
b) asbestfaserhaltiger Staub	360.338
c) künstlicher mineralischer Faserstaub	3.917
d) Programm Wismut	10.812
davon für Nachuntersuchungen	
a) silikogener Staub	9.099
b) asbestfaserhaltiger Staub	114.431
c) künstlicher mineralischer Faserstaub	2.416
davon für nachgehende Vorsorge	
a) silikogener Staub	59
b) asbestfaserhaltiger Staub	245.907
c) künstlicher mineralischer Faserstaub	1.501
d) Programm Wismut	10.812

die GVS zudem Sonderprüfungen und Zweitbeurteilungen durch besonders qualifizierte Ärztinnen und Ärzte, so zum Beispiel zur Beurteilung der regelmäßig zu nehmenden Stichproben aus allen LD-HRCT-Untersuchungen.

Das Vorsorgeportal der GVS spiegelt den tagesaktuellen Stand bezüglich aller Ärztinnen und Ärzte sowie radiologischen Einrichtungen, die am erweiterten Vorsorgeangebot teilnehmen und die nach dem Ergebnis der Qualitätsprüfung der radiologischen Untersuchungsstandards erfüllen. Die Unfallversicherungsträger werden dadurch in die Lage versetzt, dass sie neben den ihnen bekannten Gutachterinnen bzw. Gutachtern auch weitere Ärztinnen und Ärzte in Wohnortnähe der Versicherten auswählen und mit der Beratung beauftragen können. Mit der Durchführung einer LD-HRCT-Untersuchung dürfen die Ärztinnen und Ärzte nach dem Beratungsgespräch nur eine im GVS-Portal gelistete radiologische Einrichtung beauftragen.

WISSENSCHAFTLICHE BEGLEITUNG UND DOKUMENTATION

Bei dem erweiterten differenzierten Vorsorgeangebot zur Früherkennung asbestverursachter Erkrankungen handelt es sich nicht um eine wissenschaftliche Studie, sondern um die Umsetzung der Ergebnisse der NLIST-Studie

in die arbeitsmedizinische Prävention. Gleichwohl wird das Angebot wissenschaftlich begleitet, um einerseits eine wissenschaftliche Auswertung der im Rahmen des Angebots erhobenen Befunde zu ermöglichen und andererseits neue medizinisch-wissenschaftliche Erkenntnisse in das Angebot einfließen lassen zu können.

Die GVS führt unter Beachtung datenschutzrechtlicher Anforderungen die Gesamtdokumentation aller Ergebnisse aus dem Früherkennungsangebot durch. Die Ergebnisse der GVS werden mit den Daten, die die Unfallversicherungsträger in ihren Fällen mit anerkannter BK-Nr. 4103 auf dem Vorsorgeportal in der sogenannten Vorsorge-DOK eingeben, zusammengeführt.

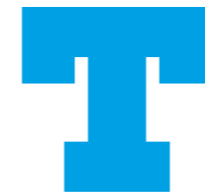
Dieses zentralisierte Verfahren bietet gleich mehrere Vorteile: Die Ergebnisse aus der erweiterten Vorsorge werden einheitlich und nach gleichen Kriterien ausgewertet. Eine weitere Datenerhebung und -verarbeitung bei den Unfallversicherungsträgern entfällt, da die GVS die zentrale Anlaufstelle für wissenschaftliche Fragestellungen ist. Darüber hinaus kann auf Unregelmäßigkeiten im Ablauf des neuen Angebots, die durch die systematische Dokumentation aller Arbeitsschritte und Ergebnisse im Vorsorgeportal rasch offenkundig werden, schnell und zielgerichtet reagiert werden. \



„Nah dran sein, wenn wichtige Weichenstellungen erfolgen.“
Reha-Berater Stefan Mayr (l) in der Bezirksverwaltung Augsburg mit Marvin.

NEUE WEGE IM REHA-MANAGEMENT

Die BG ETEM geht neue Wege und entwickelt das Reha-Management weiter. Das Ziel: eine noch bessere Versorgung von schwer verletzten Versicherten – zum Vorteil der Betroffenen und der Betriebe.



Transparent, nachvollziehbar und nach einheitlichen Qualitätsmaßstäben. Nach diesen Kriterien entwickelt die BG ETEM ihr Reha-Management seit 2015 konsequent weiter. Es basiert auf dem DGUV-Handlungsleitfaden und wurde an die Bedürfnisse der BG ETEM angepasst. „Unser Ziel ist es, Versicherte nach einem Unfall oder einer Erkrankung so schnell und dauerhaft wie möglich beruflich und sozial wieder einzugliedern“, erklärt Gülcan Miyanyedi, Abteilungsleiterin Grundsatz und Organisation bei der BG ETEM. „Dabei sollen die zur Verfügung stehenden Ressourcen optimal eingesetzt werden.“

Um dieses Ziel zu erreichen, hat die BG ETEM eine gemeinsame Grundlage an Fachwissen und Handlungskompetenzen für alle am Verfahren beteiligten Akteure geschaffen. Sachbearbeiter, Reha-Berater, Teamleiter und die Geschäftsführer der Bezirksverwaltungen haben klar definierte Rollen und werden nach einem einheitlichen Schulungskonzept auf ihre jeweiligen Aufgaben vorbereitet.

Das Konzept ist modular aufgebaut und blockweise für die jeweiligen Beschäftigtengruppen gegliedert. Zwölf Module vermitteln das Wissen für eine einheitliche, praktikable und rechtssichere Umsetzung des Reha-Managements in jeder Bezirksverwaltung. Neben BG ETEM-spezifischen Modulen umfasst das Schulungskonzept auch Angebote der DGUV. „Mitte 2015 haben wir mit den Schulungen begonnen“, so Gülcan Miyanyedi, „bis Februar 2017 haben 614 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter das Programm durchlaufen. Davon profitieren Versicherte und Arbeitgeber.“

VORTEILE FÜR VERSICHERTE

Jeder angezeigte Arbeitsunfall wird als Einzelfall bedarfsgerecht betreut. Bei leichten Verletzungen, die unproblematisch ausheilen, braucht es keine Steuerung durch die Sachbearbeitung. Komplikationen, die auch bei leichten Verletzungen auftreten können, müssen da-

gegen erkannt und beachtet werden. Eine zentrale Rolle spielt dabei das Erstgespräch mit dem oder der betroffenen Versicherten. Dabei werden auch die in der Reha-Wissenschaft definierten Kontextfaktoren ermittelt, die den Lebenshintergrund einer Person beschreiben. Sie können einen positiven oder negativen Einfluss auf den Heilverlauf haben.

„Entscheidend ist, einen konkreten Faktor als solchen zu identifizieren und so in eine bestehende Systematik einzuordnen, dass ein konkretes Interventionsziel für den Reha-Manager definiert werden kann“, sagt Miyanyedi. Auf Basis dieser Daten kann der Reha-Berater oder die Reha-Beraterin mit dem behandelnden Arzt einen individuellen Reha-Plan erstellen. Darin werden alle Maßnahmen zur Verbesserung der Lebenssituation der Versicherten festgehalten. Dazu gehören medizinische Maßnahmen und notwendige Hilfsmittel, aber auch Maßnahmen, um wieder an den Arbeitsplatz zurückzukehren.

VORTEILE FÜR ARBEITGEBER

Darin liegt auch ein Vorteil für den Arbeitgeber. „Je schneller eine dringend benötigte Fachkraft nach einer Krankheit oder einem Unfall wieder an den Arbeits-

„Wir können Reha – Hand in Hand mit Herz und Verstand.“
Gülcan Miyanyedi ist Abteilungsleiterin Grundsatz und Organisation bei der BG ETEM.





„Man muss immer den Einzelnen betrachten. Was führt er für ein Leben, welche Ansprüche hat er.“
Reha-Berater Volker Böhm in der Bezirksverwaltung Wiesbaden (M) mit Martin Wasala (l).

platz zurückkehrt, desto besser für den Betrieb“, weiß Gülcan Miyanyedi. Denn die Kosten für Produktionsausfälle oder Einarbeitung von Ersatzpersonal sind nicht zu vernachlässigen.

Darüber hinaus haben Betriebe in der für sie zuständigen Bezirksverwaltung der BG ETEM nur einen Ansprechpartner in allen Fragen rund um die Rückkehr des Kollegen oder der Kollegin. Das kann notwendige Umbaumaßnahmen am Arbeitsplatz ebenso betreffen wie Umschulungen oder ein betriebliches Eingliederungsmanagement.

„Das Reha-Management der BG ETEM sorgt dafür, dass alle Bezirksverwaltungen nach gleichen Standards arbeiten“, ist Miyanyedi überzeugt. Das garantiert die systematisierte Schulung aller am Reha-Management beteiligten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der BG ETEM über alle Hierarchiestufen hinweg. Damit können die Betriebe sicher sein, dass ihre Beschäftigten an allen Standorten möglichst optimal betreut werden. „Mit diesem Verfahren ist die BG ETEM Vorreiter unter den Berufsgenossenschaften“, freut sich Gülcan Miyanyedi. \

BERUFLICHE WIEDEREINGLIEDERUNG ZAHLT SICH AUS

Zu diesem Ergebnis kommt eine Studie aus dem Jahr 2017 der Internationalen Vereinigung für Soziale Sicherheit (ISSA) zu Kosten und Nutzen der Rehabilitation. Aus ökonomischer Sicht sind Investitionen zur Unterstützung von Menschen bei der beruflichen Wiedereingliederung unabdingbar.

Ziel der Investitionen in Maßnahmen der medizinischen und beruflichen Rehabilitation ist es, Beschäftigte mit Verletzungen oder gesundheitsbedingten Abwesenheiten wieder an ihren Arbeitsplatz zurückzubringen. Um den Ertrag der Investitionen abzuschätzen, wurden in der Studie Bilanzen für Arbeitgeber, Systeme der sozialen Sicherheit und die Gesellschaft erstellt. Trotz zurückhaltender Annahmen

zeigen die geschätzten Kosten-Nutzen-Verhältnisse, wie groß das ökonomische Potenzial einer Investition in Maßnahmen der beruflichen Wiedereingliederung ist. Der durchschnittliche Investitionsertrag für Rehabilitations- und berufliche Wiedereingliederungsmaßnahmen von Arbeitgebern ist 3,7.

Die Studie im Internet:
www.issa.int/de_DE/resources

ANLAGEN

- 46** **1. Mitglieder**
→ Betriebe und Versicherte

- 47** **2. Unfallgeschehen**
→ Arbeitsunfälle
→ Wegeunfälle

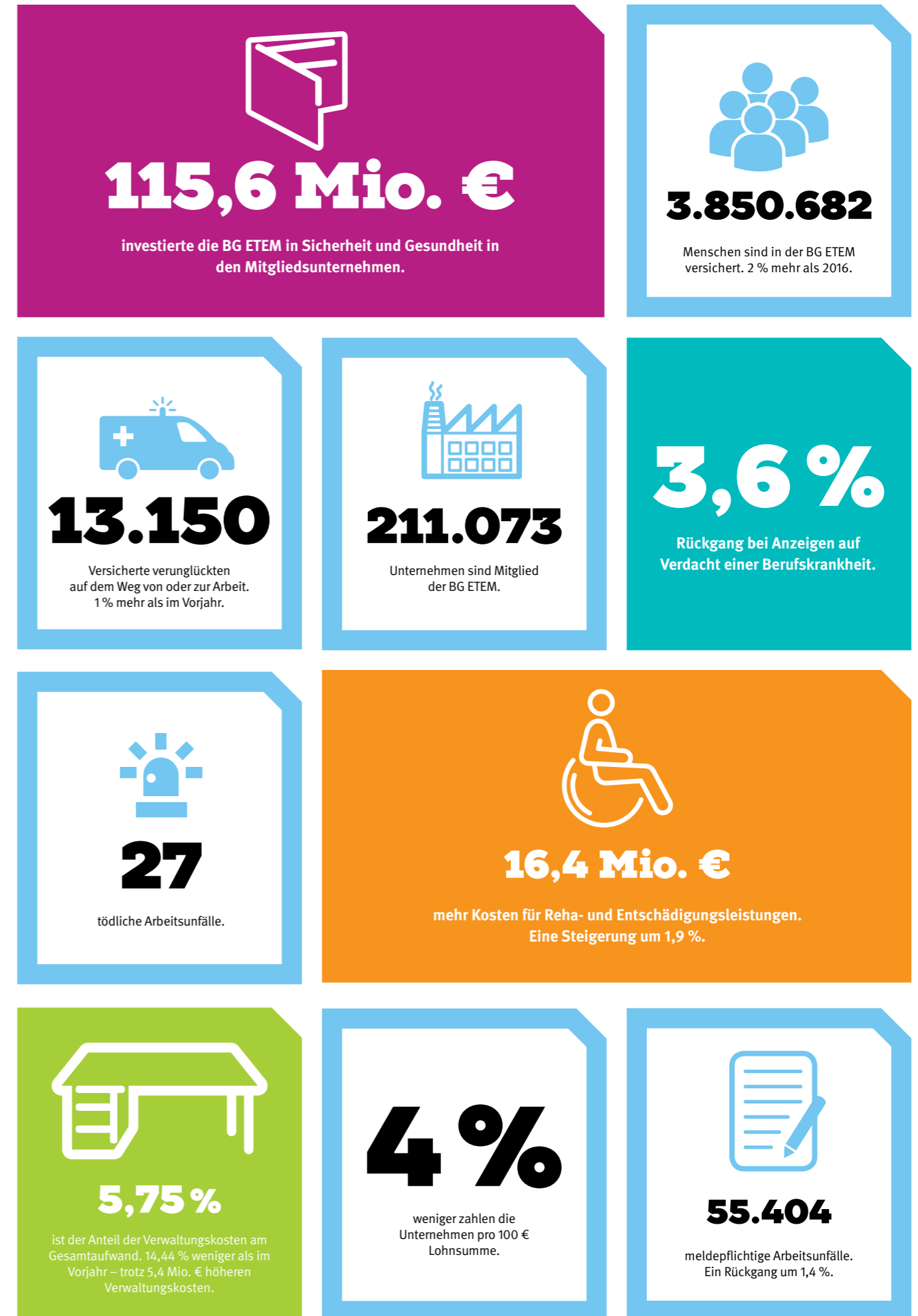
- 48** **3. Berufskrankheiten**
→ Anzeigen auf Verdacht einer Berufskrankheit
→ Anzeigen auf Verdacht einer Berufskrankheit nach ausgewählten BK-Nummern
→ Entschiedene Berufskrankheiten
→ Asbesterkrankungen
→ Berufskrankheiten

- 54** **4. Entschädigungen**
→ Entschädigungsleistungen
→ Entschädigungsleistungen nach Arten
→ Reha- und Entschädigungsleistungen
→ Rentenbestand

- 56** **5. Bilanz**
→ Umlagerechnung
→ Vermögensrechnung

- 59** **6. Schulungen**
→ Seminarstatistik 2017
→ Einsatz der Schulungswagen 2017 in den Regionen

- 60** **7. Gefahrarif für die Betriebe der BG ETEM**
→ Gefahrarifstellen



MITGLIEDER

BETRIEBE UND VERSICHERTE

JAHR	BETRIEBE ¹⁾	VERSICHERTE	LOHNSUMMEN IN MIO. EURO	DURCHSCHNITTS- BEITRAG ²⁾
2013	214.738	3.780.045	116.633	0,850
2014	211.649	3.793.356	119.841	0,807
2015	218.282	3.867.180	121.955	0,787
2016	215.164	3.793.114	124.993	0,787
2017	211.073	3.850.682	129.057	0,765
Veränderung zum Vorjahr	-2%	2%	3%	-3%

1) Beitragspflichtige Mitgliedsbetriebe

2) Durchschnittsbeitrag pro 100 € Lohnsumme (Brutto-Umlage)

Quelle: GuR, Emas für 2017, Stand: Frühjahr 2018

UNFALLGESCHEHEN

ARBEITSUNFÄLLE

JAHR	MELDEPFL. ARBEITSUNFÄLLE	ARBEITSUNFÄLLE JE 1.000 VOLLARBEITER	ARBEITSUNFÄLLE JE 1.000 VERSICHERTE	ARBEITSUNFÄLLE JE 1 MIO. ARBEITS- STUNDEN	TÖDLICHE ARBEITSUNFÄLLE
2013	59.445	18,9	15,7	12,2	24
2014	57.993	18,4	15,3	11,8	30
2015	56.135	18,3	14,5	11,7	25
2016	56.183	18,4	14,8	11,7	33
2017	55.404	18,2	14,4	11,7	27
Veränderung zum Vorjahr	-1,4%	-1,3%	-2,7%	0,0%	-18,2%

Quelle: GuR, Emas für 2017, Stand: Frühjahr 2018

WEGEUNFÄLLE

JAHR	MELDEPFL. WEGEUNFÄLLE	MELDEPFL. WEGE- UNFÄLLE JE 1.000 VOLLARBEITER	WEGEUNFÄLLE JE 1.000 VERSICHERTE	WEGEUNFÄLLE JE 1 MIO. ARBEITSSTUNDEN	TÖDLICHE WEGEUNFÄLLE
2013	13.293	4,2	3,5	2,7	32
2014	12.635	4,0	3,3	2,6	21
2015	12.669	4,1	3,3	2,6	26
2016	13.018	4,4	3,4	2,8	23
2017	13.150	4,3	3,4	2,8	29
Veränderung zum Vorjahr	1,0%	-2,3%	0,0%	0,0%	26,1%

Quelle: GuR, Emas für 2017, Stand: Frühjahr 2018

BERUFSSKRANKHEITEN

ANZEIGEN AUF VERDACHT EINER BERUFSSKRANKHEIT

Jahr	BG ETEM
2013	5.390
2014	5.354
2015	5.856
2016	5.738
2017	5.530
Veränderung zum Vorjahr	-3,6%

Quelle: GuR, Emas für 2017, Stand: Frühjahr 2018

ANZEIGEN AUF VERDACHT EINER BERUFSSKRANKHEIT IM JAHR 2017 NACH AUSGEWÄHLTEN BK-NUMMERN GEM. BKV

BK-Nummer		BG ETEM
2108	LWS, Heben und Tragen	109
2301	Lärmschwerhörigkeit	1.159
4103	Asbestose	400
4104	Asbestbedingter Lungen-, Kehlkopf- oder Eierstockkrebs	474
4105	Mesotheliom (Asbest)	195
5101	Hauterkrankung	1.349
	Übrige Erkrankungen	1.844
	Summe	5.530

Quelle: GuR, Emas für 2017, Stand: Frühjahr 2018

ENTSCHEIDENE BERUFSSKRANKHEITEN 2017

Versicherungsrechtliche Entscheidungen	BG ETEM
Berufskrankheiten-Verdacht bestätigt (mit Rente)	468
Berufskrankheiten-Verdacht bestätigt (ohne Rente)	1.358
Berufskrankheiten-Verdacht bestätigt (insgesamt)	1.826
Berufliche Verursachung festgestellt, aber besondere versicherungsrechtlichen Voraussetzungen nicht erfüllt	1.244
Berufskrankheiten-Verdacht nicht bestätigt	3.332
Entschieden insgesamt	6.402

ASBESTERKRANKUNGEN

Jahr	REHA UND ENTSCHÄDIGUNG BEI ASBESTERKRANKUNGEN IN MIO. €	NEUE ASBEST-RENTEN	TÖDLICHE ASBEST-BKEN
2013	88,5	313	247
2014	92,6	296	226
2015	94,7	317	232
2016	104,9	315	269
2017	108,1	286	228
Veränderung zum Vorjahr	3,1%	-9,2%	-15,2%

Quelle: GuR, Emas für 2017, Stand: Frühjahr 2018

BERUFSKRANKHEITEN

BERUFSKRANKHEITEN

BG ETEM		VERDACHTS- ANZEIGEN*	NEUE BK- RENTEN	LAUFENDE BK-RENTEN** AM 31.12.2017	AUFWENDUN- GEN 2017 IN €
LFD. NR.	ART DER ERKRANKUNG				
1	Durch chemische Einwirkungen verursachte Krankheiten				
11	Metalle und Metalloide				
1101	Erkrankungen durch Blei oder seine Verbindungen	9	–	16	140.047
1102	Erkrankungen durch Quecksilber oder seine Verbindungen	3	–	4	42.056
1103	Erkrankungen durch Chrom oder seine Verbindungen	27	2	42	814.778
1104	Erkrankungen durch Cadmium oder seine Verbindungen	1	–	9	158.870
1105	Erkrankungen durch Mangan oder seine Verbindungen	–	–	–	–
1106	Erkrankungen durch Thallium oder seine Verbindungen	–	–	–	–
1107	Erkrankungen durch Vanadium oder seine Verbindungen	1	–	–	–
1108	Erkrankungen durch Arsen oder seine Verbindungen	3	–	4	61.585
1109	Erkrankungen durch Phosphor oder seine anorganischen Verbindungen	–	–	1	2.698
1110	Erkrankungen durch Beryllium oder seine Verbindungen	5	1	16	497.212
	Summe	49	3	92	1.717.246
12	Erstickungsgase				
1201	Erkrankungen durch Kohlenmonoxid	1	–	14	169.754
1202	Erkrankungen durch Schwefelwasserstoff	1	–	3	33.799
	Summe	2	–	17	203.553
13	Lösemittel, Schädlingsbekämpfungsmittel (Pestizide) und sonstige chemische Stoffe				
1301	Schleimhautveränderungen, Krebs oder andere Neubildungen der Harnwege durch aromatische Amine	200	3	123	2.392.832
1302	Erkrankungen durch Halogenkohlenwasserstoffe	35	3	100	1.339.318
1303	Erkrankungen durch Benzol oder seine Homologe oder durch Styrol	5	–	83	1.512.659
1304	Erkrankungen durch Nitro- oder Aminoverbindungen des Benzol oder seiner Homologe oder ihre Abkömmlinge	–	–	4	24.106
1305	Erkrankungen durch Schwefelkohlenstoff	–	–	13	74.305
1306	Erkrankungen durch Methylalkohol (Methanol)	–	–	1	8.563
1307	Erkrankungen durch organische Phosphorverbindungen	–	–	1	9.869
1308	Erkrankungen durch Fluor oder seine Verbindungen	1	–	6	54.153
1309	Erkrankungen durch Salpetersäureester	1	–	1	12.948
1310	Erkrankungen durch halogenierte Alkyl-, Aryl- oder Alkylaryloxide	4	–	4	58.928
1311	Erkrankungen durch halogenierte Alkyl-, Aryl- oder Alkylarylsulfide	–	–	–	–
1312	Erkrankungen der Zähne durch Säure	–	–	–	15.584
1313	Hornhautschädigungen des Auges durch Benzochinon	–	–	–	–
1314	Erkrankungen durch para-tertiär-Butylphenol	–	–	–	–
1315	Erkrankungen durch Isocyanate	13	5	48	723.772
1316	Erkrankungen der Leber durch Dimethylformamid	2	–	1	5.452
1317	Polyneuropathie oder Enzephalopathie durch organische Lösungsmittel oder deren Gemische	32	–	25	292.501

* Einschließlich der Meldungen nach § 3 BKV und DDR-Altostrenten

** Ist entfallen

BG ETEM		VERDACHTS- ANZEIGEN*	NEUE BK- RENTEN	LAUFENDE BK-RENTEN** AM 31.12.2017	AUFWENDUN- GEN 2017 IN €
LFD. NR.	ART DER ERKRANKUNG				
1318	Erkrankung des Blutes, des blutbildenden und des lymphatischen Systems durch Benzol	161	36	167	9.022.320
1319	Kehlkopfkrebs (Larynxkarzinom) durch intensive und mehrjährige Exposition gegenüber schwefelsäurehaltigen Aerosolen	6	–	–	2.404
1320	Leukämie durch Butadien	–	–	–	–
1321	Harnblasenkrebs durch polyzyklische aromatische Kohlenwasserstoffe	3	–	–	34
	Summe	463	47	577	15.549.748
2	Durch physikalische Einwirkungen verursachte Krankheiten				
21	Mechanische Einwirkungen				
2101	Erkrankungen der Sehnensehnen oder des Sehnenleitgewebes sowie der Sehnen- oder Muskelansätze, die zur Unterlassung aller Tätigkeiten gezwungen haben, die für die Entstehung, die Verschlimmerung oder das Wiederaufleben der Krankheit ursächlich waren oder sein können	51	–	61	509.209
2102	Meniskusschäden nach mehrjährigen andauernden oder häufig wiederkehrenden, die Kniegelenke überdurchschnittlich belastenden Tätigkeiten	51	5	138	1.076.515
2103	Erkrankungen durch Erschütterung bei Arbeit mit Druckluftwerkzeugen oder gleichartig wirkenden Werkzeugen oder Maschinen	27	4	128	1.063.305
2104	Vibrationsbedingte Durchblutungsstörungen an den Händen, die zur Unterlassung aller Tätigkeiten gezwungen haben, die für die Entstehung, die Verschlimmerung oder das Wiederaufleben der Krankheit ursächlich waren oder sein können	9	1	132	657.576
2105	Chronische Erkrankungen der Schleimbeutel durch ständigen Druck	13	–	4	92.465
2106	Druckschädigung der Nerven	5	1	10	68.086
2107	Abrissbrüche der Wirbelfortsätze	–	–	2	8.225
2108	Bandscheibenbedingte Erkrankungen der Lendenwirbelsäule durch langjähriges Heben oder Tragen schwerer Lasten oder durch langjährige Tätigkeiten in extremer Rumpfbeugehaltung, die zur Unterlassung aller Tätigkeiten gezwungen haben, die für die Entstehung, die Verschlimmerung oder das Wiederaufleben der Krankheit ursächlich waren	109	3	386	2.890.787
2109	Bandscheibenbedingte Erkrankungen der Halswirbelsäule durch langjähriges Tragen schwerer Lasten auf der Schulter, die zur Unterlassung aller Tätigkeiten gezwungen haben, die für die Entstehung, die Verschlimmerung oder das Wiederaufleben der Krankheit ursächlich waren oder sein können	20	–	12	100.460
2110	Bandscheibenbedingte Erkrankungen der Lendenwirbelsäule durch langjährige, vorwiegend vertikale Einwirkung von Ganzkörperschwingungen im Sitzen, die zur Unterlassung aller Tätigkeiten gezwungen haben, die für die Entstehung, die Verschlimmerung oder das Wiederaufleben der Krankheit ursächlich waren oder sein können	5	–	4	22.879
2111	Erhöhte Zahnabrasionen durch mehrjährige quarzstaubbelastende Tätigkeit	–	–	–	–
2112	Gonarthrose durch eine Tätigkeit im Knien oder vergleichbarer Kniebelastung mit einer kumulativen Einwirkungsdauer während des Arbeitslebens von mindestens 13.000 Stunden und einer Mindesteinwirkungsdauer von insgesamt einer Stunde pro Schicht	58	4	63	866.671
2113	Carpaltunnel-Syndrom (Druckschädigung des Nervus medianus im Carpalunnel) durch wiederholte manuelle Tätigkeiten mit Beugung und Streckung der Handgelenke, durch erhöhten Kraftaufwand der Hände oder durch Hand-Arm-Schwingungen	95	3	7	207.236

BERUFSKRANKHEITEN

BERUFSKRANKHEITEN

BG ETEM		VERDACHTS- ANZEIGEN*	NEUE BK- RENTEN	LAUFENDE BK-RENTEN** AM 31.12.2017	AUFWENDUN- GEN 2017 IN €
LFD. NR.	ART DER ERKRANKUNG				
2114	Gefäßschädigung der Hand durch stoßartige Krafteinwirkung (Hypothenar-Hammer-Syndrom und Thenar-Hammer-Syndrom)	2	–	2	18.193
2115	Fokale Dystonie bei Instrumentalmusikern	–	–	–	–
	Summe	445	21	949	7.581.607
22	Druckluft				
2201	Erkrankungen durch Arbeit in Druckluft	–	–	4	21.061
23	Lärm				
2301	Lärmschwerhörigkeit	1.159	26	1.933	12.352.988
24	Strahlen				
2401	Grauer Star durch Wärmestrahlung	1	–	–	2.106
2402	Erkrankungen durch ionisierende Strahlen	30	1	120	1.597.449
	Summe	1.190	27	2.057	13.973.604
3	Durch Infektionserreger oder Parasiten verursachte Krankheiten sowie Tropenkrankheiten				
3101	Infektionskrankheiten, wenn der Versicherte im Gesundheitsdienst, in der Wohlfahrtspflege oder in einem Laboratorium tätig und durch eine andere Tätigkeit der Infektionsgefahr in ähnlichem Maße ausgesetzt war	10	–	117	923.135
3102	Von Tieren auf Menschen übertragbare Krankheiten	17	1	25	289.198
3103	Wurmkrankheit der Bergleute, verursacht durch Ankylostoma duodenale oder Strongyloides stercoralis	–	–	–	–
3104	Tropenkrankheiten, Fleckfieber	7	–	18	379.953
	Summe	34	1	160	1.592.286
4	Erkrankungen der Atemwege, Lungen, des Rippenfells und Bauchfells				
41	Erkrankungen durch anorganische Stäube				
4101	Quarzstaublungenenerkrankung (Silikose)	38	10	279	3.320.956
4102	Quarzstaublungenenerkrankung in Verbindung mit aktiver Lungentuberkulose (Siliko-Tuberkulose)	–	–	8	63.193
4103	Asbeststaublungenenerkrankung (Asbestose) oder durch Asbeststaub verursachte Erkrankung der Pleura	400	70	870	13.085.995
4104	Lungenkrebs oder Kehlkopfkrebs i.V.m. Asbeststaublungenenerkrankung (Asbestose), i.V.m. durch Asbeststaub verursachter Erkrankung der Pleura oder bei Nachweis der Einwirkung einer kumulativen Asbestfaserstaubdosis am Arbeitsplatz von mindestens 25 Faserjahren	474	89	1.361	34.226.331
4105	Durch Asbest verursachtes Mesotheliom des Rippenfells, des Bauchfells oder des Pericards	195	127	2.411	60.741.807
4106	Erkrankungen der tieferen Atemwege und der Lungen durch Aluminium oder seine Verbindungen	7	–	3	31.146
4107	Erkrankungen an Lungenfibrose durch Metallstäube bei der Herstellung oder Verarbeitung von Hartmetallen	13	–	7	91.652
4108	Erkrankungen der tieferen Atemwege und der Lungen durch Thomasmehl (Thomasphosphat)	–	–	–	–
4109	Bösartige Neubildungen der Atemwege und der Lungen durch Nickel oder seine Verbindungen	14	2	21	814.432
4110	Bösartige Neubildungen der Atemwege und der Lungen durch Kokereirohgase	1	3	36	662.643

BG ETEM		VERDACHTS- ANZEIGEN*	NEUE BK- RENTEN	LAUFENDE BK-RENTEN** AM 31.12.2017	AUFWENDUN- GEN 2017 IN €
LFD. NR.	ART DER ERKRANKUNG				
4111	Chronisch obstruktive Bronchitis oder Emphysem von Bergleuten unter Tage im Steinkohlebergbau bei Nachweis der Einwirkung einer kumulativen Dosis von in der Regel 100 Feinstaubjahren [(mg/m ³) x Jahre]	–	–	4	60.498
4112	Lungenkrebs durch die Einwirkung von kristallinem Siliziumdioxid (SiO ₂) bei nachgewiesener Quarzstaublungenenerkrankung (Silikose oder Siliko-Tuberkulose)	12	1	11	309.099
4113	Lungenkrebs durch polyzyklische aromatische Kohlenwasserstoffe bei Nachweis der Einwirkung einer kumulativen Dosis von mindestens 100 Benzo[a]pyren-Jahren	23	1	2	356.499
4114	Lungenkrebs durch das Zusammenwirken von Asbestfaserstaub und polyzyklischen aromatischen Kohlenwasserstoffen bei Nachweis der Einwirkung einer kumulativen Dosis, die einer Verursachungswahrscheinlichkeit von mindestens 50 Prozent entspricht	–	–	7	137.075
4115	Lungenfibrose durch extreme und langjährige Einwirkung von Schweißrauchen und Schweißgasen (Siderofibrose)	4	–	1	78.577
	Summe	1.181	303	5.021	113.979.903
42	Erkrankungen durch organische Stäube				
4201	Exogen-allergische Alveolitis	17	–	30	660.156
4202	Erkrankungen der tieferen Atemwege und der Lungen durch Rohbaumwolle, Rohflachs und Rohhanfstaub (Byssonse)	6	1	12	261.074
4203	Adenokarzinome der Nasenhaupt- und -nebenhöhlen durch Stäube von Eichen- oder Buchenholz	5	1	16	337.845
	Summe	28	2	58	1.259.075
43	Obstruktive Atemwegserkrankungen				
4301	Durch allergisierende Stoffe verursachte obstruktive Atemwegserkrankungen, die zur Unterlassung aller Tätigkeiten gezwungen haben, die für die Entstehung, die Verschlimmerung oder das Wiederaufleben der Krankheit ursächlich waren oder sein können	75	3	223	2.339.894
4302	Durch chemisch-irritativ oder toxisch wirkende Stoffe verursachte obstruktive Atemwegserkrankungen, die zur Unterlassung aller Tätigkeiten gezwungen haben, die für die Entstehung, die Verschlimmerung oder das Wiederaufleben der Krankheit ursächlich waren	184	20	409	5.930.511
	Summe	259	23	632	8.270.405
5	Hautkrankheiten				
5101	Schwere oder wiederholt rückfällige Hauterkrankungen, die zur Unterlassung aller Tätigkeiten gezwungen haben, die für die Entstehung, die Verschlimmerung oder das Wiederaufleben der Krankheit ursächlich waren oder sein können	1.349	8	1.107	10.387.586
5102	Hautkrebs oder zur Krebsbildung neigende Hautveränderung durch Ruß, Rohparaffin, Teer, Anthrazen, Pech oder ähnliche Stoffe	23	2	13	185.964
5103	Platteneithelkarzinome oder multiple aktinische Keratosen der Haut durch natürliche UV-Strahlung	429	31	52	1.228.517
	Summe	1.801	41	1.172	11.802.067
6	Krankheiten sonstiger Ursachen				
6101	Augenzittern der Bergleute	–	–	–	–
9900	Sonstige Anzeigen und Erkrankungen nach § 9 Abs. 2 SGB VII	71	–	125	1.028.954
9901	Sonstige Anzeigen (UVT-intern)	7	–	–	413
	Summe	78	–	125	1.029.367
	Insgesamt	5.530	468	10.860	176.958.861

ENTSCHÄDIGUNGEN

REHA- UND ENTSCHÄDIGUNGSLEISTUNGEN IN €*

BG ETEM	2017
Rentenleistungen und Abfindungen	540.462.606
Heilbehandlungskosten	257.065.601
Verletztengeld und besondere Unterstützung	56.587.164
Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben	12.136.383
Sterbegeld und Überführungskosten	1.642.848
Insgesamt	867.894.602

Quelle: GuR, Emas für 2017, Stand: 31.12.2017

REHA- UND ENTSCHÄDIGUNGSLEISTUNGEN NACH ARTEN IN €*

BG ETEM	2017
Arbeitsunfälle	469.789.787
Wegeunfälle	221.145.955
Berufskrankheiten	176.958.861
Insgesamt	867.894.602

Quelle: GuR, Emas für 2017, Stand: 31.12.2017

* Ohne Unfalluntersuchungskosten

REHA- UND ENTSCHÄDIGUNGSLEISTUNGEN IN MIO. €*

JAHR	BG ETEM
2013	798,6
2014	814,2
2015	823,7
2016	851,5
2017	867,9
Veränderung zum Vorjahr	1,9%

Quelle: GuR, Emas für 2017, Stand: Frühjahr 2018

RENTENBESTAND

JAHR	BG ETEM
2013	74.598
2014	73.630
2015	72.342
2016	71.151
2017	69.799
Veränderung zum Vorjahr	-1,9%

Quelle: GuR, Emas für 2017, Stand: 31.12.2017

UMLAGERECHNUNG IN €

AUSGABEN	BG ETEM
1. Rehabilitation/Entschädigung	
a) Ambulante, stationäre und sonstige Heilbehandlungskosten	257.065.601
b) Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben	12.136.383
c) Verletztengeld und besondere Unterstützung	56.587.164
d) Renten an Versicherte und Hinterbliebene, Beihilfen und Abfindungen	540.462.606
e) Sterbegeld und Überführungskosten	1.642.848
f) Leistungen bei Unfalluntersuchungen	7.638.650
Summe	875.533.252
2. Prävention und Erste Hilfe	
a) Herstellung von Unfallverhütungsvorschriften	548.588
b) Personal- und Sachkosten der Prävention	72.591.754
c) Kosten der Aus- und Fortbildung	21.081.548
d) Zahlung an Verbände für Prävention	10.981.609
e) Sonstige Kosten der Prävention	3.756.507
f) Kosten der Ersten Hilfe	6.649.495
Summe	115.609.502
3. Verwaltungskosten	
a) Persönliche Verwaltungskosten	65.296.281
b) Sächliche Verwaltungskosten	18.960.762
c) Aufwendungen für die Selbstverwaltung	677.687
d) Vergütung an andere für Verwaltungsarbeiten	12.154.169
Summe	97.088.899
4. Verfahrenskosten	
a) Kosten der Rechtsverfolgung	749.379
b) Gebühren und Kosten der Feststellung der Entschädigungen	221.590
c) Vergütungen für die Auszahlung von Renten	201.132
Summe	1.172.101
5. Vermögensaufwendungen	
a) Beitragsausfälle und Minderausschreibungen	22.862.092
b) Beitragsnachlässe	104.237.345
c) Zuführung zu den Betriebsmitteln	37.400.000
d) Zuführung zum Rücklagevermögen	-
e) Sonstige Aufwendungen	505.166
f) Umlagewirksame Vermögensaufwendungen	273.568
g) Zuführungen zum Verwaltungsvermögen	15.000.000
h) Zuführungen zu Altersrückstellungen	323.000.000
i) Ausgaben für die Lastenverteilung	96.825.461
Summe	600.103.632
Insgesamt	1.689.507.386

EINNAHMEN	BG ETEM
1. Sonstige Beitragseingänge	37.834.853
2. Säumniszuschläge, Stundungszinsen	2.576.811
3. Umlagewirksame Vermögenserträge	739.590
4. Einnahmen aus Ersatzansprüchen	45.521.358
5. Geldbußen und Zwangsgelde	89.802
6. Sonstige Einnahmen	1.374.624
7. Entnahmen aus den Betriebsmitteln	300.000.000
8. Entnahmen aus der Rücklage	-
9. Entnahmen aus dem Verwaltungsvermögen	-
10. Entnahmen aus Altersrückstellungen	-
Insgesamt	388.137.038
Umlage-Soll rechnerisch*	1.301.370.348
davon:	
BG-Eigenumlage	985.823.821
Lastenverteilung nach Entgelt	242.504.327
Lastenverteilung nach Neurenten	73.042.200
Ausgleichslast (alt)	-

* Rundungsbedingte Mehr- oder Mindereinnahmen werden im Folgejahr berücksichtigt.

VERMÖGENSRECHNUNG IN €

AKTIVA	BG ETEM
I. Betriebsmittel	
Sofort verfügbare Zahlungsmittel	99.912.080
Forderungen inkl. Umlageforderung	1.307.235.808
Geldanlagen und Wertpapiere	105.059.203
Sonstige Aktiva	33.017.070
I. Betriebsmittel Ergebnis	1.545.224.160
II. Rücklage	455.850.489
III. Verwaltungsvermögen	
Liquide Mittel und Forderungen	138.967.149
Darlehen und Beteiligungen	170.945.687
Gegenstände der beweglichen Einrichtung	18.222.195
Grundstücke und Gebäude	155.035.070
Sonstige Bestände	48.689.938
Altersrückstellungen	538.522.218
III. Verwaltungsvermögen Ergebnis	1.070.382.256
Summe Aktiva	3.071.456.906

PASSIVA	BG ETEM
I. Betriebsstock	1.437.129.224
II. Verbindlichkeiten	
Vorschüsse und Sicherheitsleistungen der Mitglieder	6.247.267
Ausgleichslast/Lastenverteilung	96.825.461
Sonstige Verbindlichkeiten	5.022.209
III. Rücklage	455.850.489
IV. Verwaltungsvermögen	1.070.382.256
Summe Passiva	3.071.456.906

SEMINARSTATISTIK 2017

BILDUNGSSTÄTTEN	SEMINARE	TEILNEHMER/ -INNEN	TEILNEHMER TAGE
Augsburg	192	3.328	6.676
Bad Münstereifel	314	5.422	14.570
Braunschweig	75	1.190	2.262
Dresden	226	3.972	9.198
Düsseldorf	54	863	1.542
Eppstein	49	902	2.446
Hamburg	20	353	709
Hannover (Bad Münder)	11	248	496
Illertissen	9	161	428
Jößnitz	33	636	1.512
Linowsee	404	6.346	13.782
Oberaichen	81	1.494	2.988
Sonstige Veranstaltungsorte	411	8.676	12.151
Insgesamt	1.879	33.591	68.759

EINSATZ DER SCHULUNGSWAGEN 2017 IN DEN REGIONEN

	SÜD	NORD	OST	GESAMT
Einsatztage	176	178	159	513
Besuchte Betriebe	55	38	57	150
Innungen, Kreishandwerkerschaften	0	3	7	10
Berufsschulen	0	11	4	15
Sondereinsätze	0	0	1	1
Kurse	309	412	225	946
Vorträge	615	763	705	2.083
Teilnehmer	5.825	9.044	4.965	19.834
Sicherheitsbeauftragte	441	258	70	769
Unternehmer, Führungskräfte*	950	716	432	2.098
SiFa	54	145	82	281
Facharbeiter, Meister, sonstige	3.796	5.531	3.585	12.912
Auszubildende	584	2.394	796	3.774

* Inkl. Schulleiter

GEWERBESPEZIFISCHE DATEN

BASIS: GEFAHRTARIF FÜR DIE BETRIEBE DER BG ETEM

GEFAHR-TARIFSTELLE	GEFAHR-KLASSE	UNTERNEHMENSZWEIG	BETRIEBE UND BETRIEBSTEILE	LOHN- UND GEHALTSSUMME IN €	VERSICHERTE	ARBEITS-/DIENST-WEGEUNFÄLLE	ANZEIGEN AUF VERDACHT EINER BERUFSKRANKHEIT*	WEGEUNFÄLLE	NEUE UNFALLRENTEN
		Erzeugung und Verteilung elektrischer Energie inkl. Kernkraftwerke, Gas-, Fernwärme-, Wasser- und Abwasserwirtschaft							
1101	4,00	Betrieb von Ver- und Entsorgungsnetzen aller Art; Energie- und Fernwärmeerzeugung bis 5 MW Leistung	12.441	5.806.958.262	124.977	3.251	478	611	66
1102	9,70	Energie- und Fernwärmeerzeugung über 5 MW Leistung	982	1.006.529.521	16.900	198	225	76	13
		Summe	13.423	6.813.487.783	141.877	3.449	703	687	79
		Textil und Bekleidung							
1201	3,50	Herstellung von Bekleidung und Wäsche; Konfektion von Textilprodukten; Näherei und dgl.; Textiler Service; Strickerei und Wirkerei; Herstellung und Instandsetzung von Schuhen	63.280	3.658.906.500	164.208	2.957	202	745	72
1202	5,40	Herstellung und Bearbeitung von Textilien	4.078	1.292.192.025	42.714	1.356	163	186	23
1203	5,60	Wäscherei; Chemischreinigung; Annahmestellen und dgl.	11.545	569.173.066	46.067	500	21	146	21
		Summe	78.903	5.520.271.591	252.989	4.813	386	1.077	116
		Herstellung elektrotechnischer, feinmechanischer und sonstiger Erzeugnisse							
1301	5,40	Elektrotechnische Großgeräte	2.164	2.088.379.968	50.366	1.607	166	229	26
1302	4,00	Elektrotechnische Kleingeräte	11.371	6.089.421.988	177.546	4.786	367	781	84
1303	2,10	Geräte und Anlagen der Nachrichten-, Mess-, Informations- und Medizintechnik; Ärztliche Instrumente und Geräte; Mikroelektronik	22.822	19.172.810.173	454.456	4.341	562	2.064	131
1304	6,10	Anlagen der Informationstechnik	13.393	2.345.151.669	85.759	2.494	76	294	62
1305	10,20	Elektrische Kleininstallation	36.168	4.121.903.093	192.610	8.053	320	637	181
1306	13,00	Elektrotechnische Großinstallation	1.837	815.332.731	25.629	1.006	112	75	37
1307	2,30	Feinmechanik; Herstellung kompletter Kfz-Module; Installationsmaterial; Augenoptische Erzeugnisse	15.465	12.755.819.737	334.100	5.056	552	1.516	111
1308	2,90	Dentaltechnik; Orthopädie- und Rehatechnik; Büromaschinen; Kleinmusikinstrumente	14.340	2.633.499.908	112.885	1.234	199	468	30
1309	4,70	Metallwaren; Oberflächenbehandlung; Großmusikinstrumente; Schmuckherstellung; Goldschmiede; Uhrmacher; Schusswaffen	5.459	2.163.226.180	66.066	2.171	206	259	29
1310	2,70	Bau von Luft- und Raumfahrtfahrzeugen	354	1.901.812.725	34.271	647	110	250	7
1311	3,60	Medientechnik	7.879	1.076.951.179	69.762	339	8	132	5
1312	1,40	Forschungsinstitute; Animationsfilmherstellung und Synchronisierungsbetriebe	3.939	4.451.988.622	84.864	412	56	366	26
		Summe	135.191	59.616.297.973	1.688.314	32.146	2.734	7.071	729
		Druckerzeugnisse und Papierverarbeitung							
1401	4,90	Herstellung von Druckerzeugnissen aller Art; Zusteller	10.579	3.921.637.600	362.880	6.075	262	700	222
1402	1,70	Druckvorstufe; Computerdruck; Fotokopien	26.086	1.387.110.686	60.668	312	25	162	16
1403	3,80	Papierbearbeitung und Papierverarbeitung; Fotografie	27.280	2.210.436.543	92.503	2.004	135	311	60
1404	5,20	Herstellung von Kartonage und Wellpappe; Zellstoffwatteartikel	1.203	1.128.797.635	36.888	1.370	61	154	38
1405	3,30	Herstellung von Faltschachteln	281	514.943.840	15.338	381	26	62	12
		Summe	65.429	9.162.926.304	568.277	10.142	509	1.389	348
		Büroteil							
1900	1,00	Kaufmännisch-/technisch verwaltender Teil; Heimarbeiter	220.494	42.052.497.500	970.854	1.809	89	2.159	146
		Nebenunternehmen	53.505	5.891.452.416	228.371	3.045	1.109	767	87
		Gesamtsumme (Rundungsbedingte Abweichungen zur Gesamtumlage)	566.945	129.056.933.567	3.850.682	55.404	5.530	13.150	1.505

* Einschließlich der Mitteilungen nach § 3 BKV

ANSPRECHPARTNER

HAUPTVERWALTUNG

BG Energie Textil Elektro

Medienerzeugnisse

Gustav-Heinemann-Ufer 130
50968 Köln
Telefon: 0221 3778-0
Telefax: 0221 3778-1199
E-Mail: info@bgetem.de

Zentrale Postanschrift:
BG ETEM, 50960 Köln

KOMMUNIKATION/ ÖFFENTLICHKEITSARBEIT

Pressestelle

Telefon: 0221 3778-1010
Telefax: 0221 3778-1011
E-Mail: presse@bgetem.de

Pressesprecher

Christian Sprotte

Telefon: 0221 3778-5521
Telefax: 0221 3778-195521
Mobil: 0175 2607390
E-Mail: sprotte.christian@bgetem.de

Bestellung von Medien

Broschüren, Plakate oder andere Informationsmedien können Mitgliedsbetriebe komfortabel im neuen Medienportal bestellen.

www.bgetem.de/medienportal

Leserservice

Hier können Mitgliedsbetriebe der BG ETEM Lieferadresse und Liefermenge für BG ETEM-Zeitschriften ändern:

Online: www.bgetem.de
Webcode: 11977500
Telefon: 0221 3778-1070
E-Mail: leserservice@bgetem.de

MITGLIEDSCHAFT UND BEITRAG

Gustav-Heinemann-Ufer 130
50968 Köln
Telefon: 0221 3778-1800
Telefax: 0221 3778-1801
E-Mail: ba.koeln@bgetem.de

BILDUNGSSTÄNDE

Bildungsstätte Augsburg

Oblatterwallstraße 18
86153 Augsburg
Telefon: 0821 3159-7201
Telefax: 0821 3159-7209
E-Mail: bildung-augsburg@bgetem.de

Bildungsstätte Bad Münstereifel

Bergstraße 26
53902 Bad Münstereifel
Telefon: 02253 506-0
Telefax: 02253 506-2009
E-Mail: bildung-muenstereifel@bgetem.de

Bildungsstätte Braunschweig

Lessingplatz 14
38100 Braunschweig
Telefon: 0531 4717-4811
Telefax: 0531 4717-24811
E-Mail: bildung-braunschweig@bgetem.de

Bildungsstätte Dresden

(in der DGUV Akademie)
Königsbrücker Landstraße 4a, Haus 9
01109 Dresden
Telefon: 0351 3148-3401, -3402
E-Mail: bildung-dresden@bgetem.de

Bildungsstätte Düsseldorf

Gurlittstraße 59
40223 Düsseldorf
Telefon: 0211 9335-4230
Telefax: 0211 9335-4250
E-Mail: bildung-duesseldorf@bgetem.de

Bildungsstätte Hamburg

Nagelsweg 33-35
20097 Hamburg
Telefon: 040 227448-8544
Telefax: 040 227448-28544
E-Mail: bildung-hamburg@bgetem.de

Berufsgenossenschaftliche Bildungsstätte Linowsee e.V.

Linowsee 1
16831 Rheinsberg OT Linow
Telefon: 033931 52-3800
Telefax: 033931 52-3999
E-Mail: bildung-linowsee@bgetem.de

Bildungsstandort Wiesbaden

Rheinstraße 6-8
65185 Wiesbaden
Telefon: 0611 131-8213
Telefax: 0611 131-8167
E-Mail: bildung-wiesbaden@bgetem.de

ANMELDUNG ZU SEMINAREN

Organisationsstandort Bildung Köln

(Schwerpunkt: Elektro, Textil, Feinmechanik)
Telefon: 0221 3778-6464
Telefax: 0221 3778-6027
E-Mail: bildung-koeln@bgetem.de

Organisationsstandort Bildung Düsseldorf

(Schwerpunkt: Energie und Wasserwirtschaft)
Telefon: 0211 9335-4230
Telefax: 0211 9335-4250
E-Mail: bildung-duesseldorf@bgetem.de

Organisationsstandort Bildung Wiesbaden

(Schwerpunkt: Druck und Papierverarbeitung)
Telefon: 0611 131-8213
Telefax: 0611 131-8167
E-Mail: bildung-wiesbaden@bgetem.de

PRÄVENTION

Gustav-Heinemann-Ufer 130
50968 Köln
E-Mail: praevention@bgetem.de

Allgemeine, technische und organisatorische Fragen

Telefon: 0221 3778-6204
Telefax: 0221 3778-6066
E-Mail: tabvdienst@bgetem.de
(Technische Aufsicht und Beratung)

ZENTRALE FACHDIENSTE

Arbeitsmedizin/arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren

Gustav-Heinemann-Ufer 130
50968 Köln
Telefon: 0221 3778-6219
E-Mail: arbeitsmedizin@bgetem.de

Druck und Papierverarbeitung

Rheinstraße 6–8
65185 Wiesbaden
Telefon: 0221 3778-1510
E-Mail: druckundpapier@bgetem.de

Elektrische Gefährdungen

Gustav-Heinemann-Ufer 130
50968 Köln
Telefon: 0221 3778-6173, -6178
E-Mail: elektrogefahr@bgetem.de

Elektrohandwerke/Unternehmermodell

Bergstraße 28
53902 Bad Münstereifel
Telefon: 0221 3778-2401
E-Mail: unternehmermodell@bgetem.de

Elektrotechnische Industrie

Gustav-Heinemann-Ufer 130
50968 Köln
Telefon: 0221 3778-6111
E-Mail: elektroindustrie@bgetem.de

Feinmechanik

Gustav-Heinemann-Ufer 130
50968 Köln
Telefon: 0221 3778-6221
E-Mail: feinmechanik@bgetem.de

Energie- und Wasserwirtschaft

Auf'm Hennekamp 74
40225 Düsseldorf
Telefon: 0211 9335-4221
E-Mail: energiwasser@bgetem.de

Gefahrstoffe

Gustav-Heinemann-Ufer 130
50968 Köln
Telefon: 0221 3778-6120, 0821 3159-6135
E-Mail: gefahrstoffe@bgetem.de

Mechanische/Physikalische Gefährdungen

Gustav-Heinemann-Ufer 130
50968 Köln
Telefon: 0221 3778-6161, -6167
E-Mail: maschinen@bgetem.de

Strahlenschutz

Gustav-Heinemann-Ufer 130
50968 Köln
Telefon: 0221 3778-6231
E-Mail: strahlung@bgetem.de

Textil und Mode

Oblatterwallstraße 18
86153 Augsburg
Telefon: 0821 3159-7241
E-Mail: textil@bgetem.de

PRÄVENTIONSZENTREN

Präventionszentrum Augsburg

Oblatterwallstraße 18, 86153 Augsburg
Postfach 10 25 61, 86015 Augsburg
Telefon: 0821 3159-1660
Telefax: 0821 3159-1661
E-Mail: pz.augsburg@bgetem.de

Präventionszentrum Berlin

Corrensplatz 2, 14195 Berlin
Postfach 33 07 11, 14177 Berlin
Telefon: 030 83902-1630
Telefax: 030 83902-1631
E-Mail: pz.berlin@bgetem.de

Präventionszentrum Braunschweig

Lessingplatz 14, 38100 Braunschweig
Postfach 14 22, 38004 Braunschweig
Telefon: 0531 4717-1620
Telefax: 0531 4717-1621
E-Mail: pz.braunschweig@bgetem.de

Präventionszentrum Dresden

Stübelallee 49c, 01309 Dresden
Postfach 19 25 02, 01283 Dresden
Telefon: 0351 3148-1640
Telefax: 0351 3148-1641
E-Mail: pz.dresden@bgetem.de

Präventionszentrum Düsseldorf

Auf'm Hennekamp 74, 40225 Düsseldorf
Postfach 10 15 53, 40006 Düsseldorf
Telefon: 0211 9335-4280
Telefax: 0211 9335-24280
E-Mail: pz.duesseldorf@bgetem.de

Präventionszentrum Hamburg

Nagelsweg 33, 20097 Hamburg
Postfach 10 05 20, 20003 Hamburg
Telefon: 040 227448-1690
Telefax: 040 227448-1691
E-Mail: pz.hamburg@bgetem.de

Präventionszentrum Köln

Gustav-Heinemann-Ufer 120
50968 Köln
Telefon: 0221 3778-1610
Telefax: 0221 3778-1611
E-Mail: pz.koeln@bgetem.de

Präventionszentrum Nürnberg

Frauentorgraben 29, 90443 Nürnberg
Postfach 13 29, 90003 Nürnberg
Telefon: 0911 2499-1650
Telefax: 0911 2499-1651
E-Mail: pz.nuernberg@bgetem.de

Präventionszentrum Stuttgart

Schloßstraße 29–31, 70174 Stuttgart
Postfach 10 28 37, 70024 Stuttgart
Telefon: 0711 2297-1670
Telefax: 0711 2297-1671
E-Mail: pz.stuttgart@bgetem.de

Präventionszentrum Wiesbaden

Rheinstraße 6–8, 65185 Wiesbaden
Postfach 14 64, 65004 Wiesbaden
Telefon: 0611 131-8090
Telefax: 0611 131-8091
E-Mail: pz.wiesbaden@bgetem.de

BEZIRKSVERWALTUNGEN

Bezirksverwaltung Augsburg

Oblatterwallstraße 18
86153 Augsburg
Telefon: 0821 3159-0
Telefax: 0821 3159-7019
E-Mail: bv.augsburg@bgetem.de

Bezirksverwaltung Berlin

Corrensplatz 2
14195 Berlin
Telefon: 030 83902-0
Telefax: 030 83902-1731
E-Mail: bv.berlin@bgetem.de

Bezirksverwaltung Braunschweig

Lessingplatz 13
38100 Braunschweig
Telefon: 0531 4717-0
Telefax: 0531 4717-1721
E-Mail: bv.braunschweig@bgetem.de

Bezirksverwaltung Dresden

Stübelallee 49c
01309 Dresden
Telefon: 0351 3148-0
Telefax: 0351 3148-1741
E-Mail: bv.dresden@bgetem.de

Bezirksverwaltung Dresden

Geschäftsstelle Leipzig
Gustav-Adolf-Straße 6
04105 Leipzig
Telefon: 0341 98224-0
Telefax: 0341 98224-8812
E-Mail: gs.leipzig@bgetem.de

BEZIRKSVERWALTUNGEN

Bezirksverwaltung Düsseldorf

Auf'm Hennekamp 74
40225 Düsseldorf
Telefon: 0211 9335-0
Telefax: 0221 9335-4444
E-Mail: bv.duesseldorf@bgetem.de

Bezirksverwaltung Hamburg

Nagelsweg 33–35
20097 Hamburg
Telefon: 040 227448-0
Telefax: 040 227448-8599
E-Mail: bv.hamburg@bgetem.de

Bezirksverwaltung Köln

Gustav-Heinemann-Ufer 120
50968 Köln
Telefon: 0221 3778-0
Telefax: 0221 3778-1711
E-Mail: bv.koeln@bgetem.de

**Bezirksverwaltung Köln
Geschäftsstelle Wuppertal**

Hofkamp 84
42103 Wuppertal
Telefon: 0202 24583-0
Telefax: 0202 24583-8630
E-Mail: gs.wuppertal@bgetem.de

Bezirksverwaltung Nürnberg

Frauentorgraben 29
90443 Nürnberg
Telefon: 0911 2499-0
Telefax: 0911 2499-1751
E-Mail: bv.nuernberg@bgetem.de

Bezirksverwaltung Stuttgart

Schloßstraße 29–31
70174 Stuttgart
Telefon: 0711 2297-0
Telefax: 0711 2297-1771
E-Mail: bv.stuttgart@bgetem.de

Bezirksverwaltung Wiesbaden

Rheinstraße 6–8
65185 Wiesbaden
Telefon: 0611 131-0
Telefax: 0611 131-8158
E-Mail: bv.wiesbaden@bgetem.de

**Allgemeine Fragen zu den Themen
Arbeitsunfall, Berufskrankheit und
Leistungen**

Telefon: 0221 3778-5602, -5617, -5123
Telefax: 0221 3778-25602, -25617, -25123
E-Mail: reha@bgetem.de

ANSPRECHPARTNER BEI FRAGEN
ZU HAFTUNG UND REGRESS

Regressabteilung

Oblatterwallstraße 18
86153 Augsburg
Service-Telefon: 0821 3159-1880
Telefax: 0821 3159-5878
E-Mail: regress-a@bgetem.de
Postanschrift:
BG ETEM, 50960 Köln

Herausgeber

BG Energie Textil Elektro
Medienerzeugnisse
Gustav-Heinemann-Ufer 130
50968 Köln
Telefon: 0221 3778-0
Telefax: 0221 3778-1199
E-Mail: info@bgetem.de
www.bgetem.de

Redaktion

Projekt-PR GmbH, Bonn

Gestaltung

muehlhausmoers corporate
communications gmbh, Köln/Berlin

Bildnachweis

Vitranc (Titel); Tilmann Lothspeich (4, 7, 9, 10, 12); BG ETEM (6); pure-life-pictures (6); Messe Frankfurt Exhibition GmbH/Thomas Fedra (6); J. Schulzki (7); Maritim Hafenhof Rheinsberg (8); Messe Düsseldorf/Rheinsberg (8); Jamal Alias Photography (8); XXI. Weltkongress für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit 2017 (8, 34,35); c gruben-glück/DGUV (9); industryview (14); alvarez (17); Monty Rakusen (18); Cultura RF/Seb Oliver (20); Lutz Schmidt (24, 40, 42); Anika Büssemeier (27, 28); Pit Fischer (30); Singapore Ministry of Communications and Information/MCI (33); Ian Lishman (37)

Führen zu Sicherheit und Gesundheit
BG ETEM Jahresbericht 2017

**Berufsgenossenschaft
Energie Textil Elektro
Medienerzeugnisse**

Gustav-Heinemann-Ufer 130
50968 Köln
Telefon: 0221 3778-0
Telefax: 0221 3778-1199
info@bgetem.de
www.bgetem.de

Bestell-Nr.: JB 2017