

UVB *dialog*



Titelthema

Vertreterversammlung und Vorstand nehmen Arbeit auf

Prävention

Seminarprogramm 2018: Neues und Bewährtes
Industrie 4.0: Illusion oder Revolution?

Unfallversicherung

Weltweit gesetzlich unfallversichert?

Liebe Leserinnen und Leser,

herzlich willkommen zur letzten Ausgabe des UVB.*dialog* im Jahr 2017! Wir freuen uns, dass Sie sich die Zeit nehmen, um sich mit dem vorliegenden Heft wieder zu aktuellen Themen und Veranstaltungen rund um die UVB und die gesetzliche Unfallversicherung zu informieren.

Ein für uns besonders wichtiges Thema in diesem Heft ist unsere neue Selbstverwaltung. Vertreterversammlung und Vorstand sind paritätisch mit Vertretern der Arbeitgeber und der Versicherten besetzt. In ihrer konstituierenden Sitzung Anfang September hat die Selbstverwaltung ihre Arbeit aufgenommen. Neben Dr. Christian Gravert als Vorsitzenden der Vertreterversammlung, der bereits seit Längerem gemeinsam mit Vlatko Stark den Vorsitz in diesem Gremium bildet, ist auch ein neues Gesicht dazugekommen: Frank Jaspers übernimmt den Vorsitz des Vorstandes gemeinsam mit Dr. Roger Kiel.

Mit der neuen Selbstverwaltung sind insgesamt 40 Mitglieder der Vertreterversammlung und 22 Mitglieder des Vorstandes nun im Amt.



Diesem Magazin liegt auch unsere neue Seminarbroschüre bei. Wir haben uns beim Umschlag für die Farbe „Lila“ entschieden, um auch farblich die Verschmelzung der Bereiche Bund (Blau) und Bahn (Rot) deutlich zu machen. Anders als in den Vorjahren können nun nämlich fast alle Seminare von Versicherten aus allen Bereichen besucht werden. Neben vielen Angeboten, die Sie vielleicht schon kennen, gibt es auch einige neue Angebote. Also schauen Sie doch einmal rein – in das Programm und den Artikel ab Seite 10.

Ein weiterer Teil der Serie „Arbeiten 4.0“ dreht sich in diesem Heft um die Industrie 4.0. Wir wollen Ihnen näherbringen, was genau es damit auf sich hat und ob es sich dabei um eine echte Revolution oder eher eine Illusion handelt.

Die Globalisierung und weltweite Flexibilität spielt aber nicht nur in der Industrie 4.0 eine Rolle. Menschen werden beruflich immer wieder an anderen Orten eingesetzt. Wir haben daher für Sie zusammengefasst, welche Voraussetzungen gegeben sein müssen, damit der Schutz Ihrer gesetzlichen Unfallversicherung auch weltweit gilt.

Und darüber hinaus gibt es natürlich noch viele weitere Themen in diesem Heft – hoffentlich ist für jede und jeden von Ihnen etwas dabei!

Wenn Sie Fragen oder Anregungen haben, melden Sie sich gerne bei unserem Redaktionsteam – am besten per E-Mail an dialog@uv-bund-bahn.de.

Viel Spaß bei der Lektüre wünscht

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'B. Schneider', written in a cursive style.

Bernhard Schneider
Geschäftsführer der UVB

Editorial	2
Inhalt	3
Titelthema	
Selbstverwaltung der UVB: Vertreterversammlung und Vorstand nehmen Arbeit auf	12
UVB aktuell	
DVR-Kampagne „Müdigkeit am Steuer“	4
Lohnnachweis digital geht in die zweite Runde	4
Neue Medien	4
Zahl der tödlichen Arbeitsunfälle im ersten Halbjahr leicht gestiegen	5
Sicherheit und Gesundheit im Unternehmen	6
Studieren bei der UVB: Gelungene Mischung aus Theorie und Praxis	7
Prävention	
Industrie 4.0: Revolution oder Illusion?	8
UVB-Seminare: Neues und Bewährtes	10
Neu geregelt: Betriebsärztliche und sicherheitstechnische Betreuung	16
Gut ausgebildet	17
Fachlicher Austausch mit UVB-Experten	18
Komm mit in eine Welt, in der wir sicher und gesund sind	19
Unfallversicherung	
Änderung in der Berufskrankheiten-Verordnung	20
Weltweit gesetzlich unfallversichert?	21
Impressum	23



DVR-Kampagne „Müdigkeit am Steuer“

Müdigkeit am Steuer ist ein unterschätztes Unfallrisiko im Straßenverkehr. In der Unfallstatistik wird Übermüdung für nur 0,5 Prozent aller schweren Unfälle als Ursache deklariert. Die Dunkelziffer liegt laut Experten jedoch weitaus höher. Denn ein langer Arbeitsweg ist in Deutschland zur Regel geworden: 18,4 Millionen Menschen pendeln laut Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung täglich



Foto: DVR

zwischen Wohnort und Arbeitsplatz – das sind mehr als die Hälfte der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Ein Großteil nutzt dafür das Auto und fährt so jeden Tag die gleiche Strecke. Die Routine kann bei Fahrten am Morgen und Nachmittag das Sekundenschlafisiko erhöhen.

Der DVR hat deshalb gemeinsam mit dem Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur und der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung eine Aufklärungskampagne mit dem Titel „Vorsicht Sekundenschlaf! Die Aktion gegen Müdigkeit am Steuer.“ gestartet. Ziel der

Kampagne ist es, alle Autofahrerinnen und Autofahrer für die Gefahren von Müdigkeit am Steuer zu sensibilisieren und präventive sowie akute Maßnahmen dagegen aufzuzeigen.



.....
WEB
www.dvr.de/vorsicht-sekundenschlaf

DGUV Information 212-686 – Gehörschützer-Kurzinformation für Personen mit Hörminderung



Die grundlegend überarbeitete DGUV Information bietet anschaulich und kompakt zielgruppenspezifische Hinweise zur Auswahl und Benutzung von Gehörschützern.



- **DGUV Informationen 215-614 bis 215-621 – Hinweisschilder Kreditinstitute**
- Mit diesen Aufklebern können Kreditinstitute leicht verständlich auf die Besonderheiten der jeweiligen Kassensicherungen hinweisen.



Lohnnachweis digital geht in die zweite Runde

Das neue digitale UV-Meldeverfahren, mit dem die Mitgliedsunternehmen Lohnsummen, Arbeitsstunden und die Anzahl der Versicherten an die Berufsgenossenschaften und Unfallkassen melden, ist Anfang 2017 erfolgreich gestartet. Mehr als die Hälfte der Mitglieder hat den Lohnnachweis digital über den einfachen Weg bereits abgegeben.

Beitragsjahr 2017 noch einmal parallel

Bis zum 16. Februar 2018 melden alle Unternehmen ihre Lohnsummen über das neue digitale Verfahren, das Bestandteil des Entgeltabrechnungsprogramms ist und zusätzlich auf herkömmlichem Weg. Das parallele Verfahren für 2017 ist noch notwendig, um die Qualität der Meldedaten zu sichern.



Weitergehende Informationen erhalten Sie unter www.uv-bund-bahn.de/lohnachweis

Die UVB vergleicht die Daten aus beiden Verfahren miteinander, um eventuell noch vorhandenen Fehlern in Entgeltabrechnungsprogrammen und Herausforderungen für die Anwender begegnen zu können.

Während des Parallelbetriebes beraten die Mitarbeiter des Referats „Mitgliedschaft und Beitrag“ die Unternehmen der UVB, um für die Zukunft sicherzustellen, dass der Beitragsberechnung eine korrekte Lohnsummenmeldung zu Grunde gelegt wird.

Alle Jahre wieder

Versichert bei der Weihnachtsfeier?

Beschäftigte sind grundsätzlich unfallversichert, wenn sie auf eine betriebliche Weihnachtsfeier eingeladen sind. Unfallschutz für die Beschäftigten besteht aber nur, wenn es sich um eine offizielle Feier handelt. Der Arbeitgeber muss die Feier billigen und fördern.

Ob Restaurant, Weihnachtsmarkt oder im Betrieb: Wo die Feier letztlich stattfindet, ist für den Unfallversicherungsschutz unerheblich. Dabei sind alle Tätigkeiten versichert, die in einem direkten Zusammenhang mit der Weihnachtsfeier stehen, also auch das Tanzen oder das Teilnehmen an Spielen. Der direkte Weg zur Weihnachtsfeier und von dort nach Hause ist ebenfalls versichert.

Allerdings gibt es einige Einschränkungen, in denen der Unfallversicherungsschutz erlischt. Wird nicht der direkte Weg nach Hause oder zur Feier gewählt oder die Veranstaltung von den Beschäftigten selbst initiiert und organisiert,



handelt es sich um private Unternehmungen, die nicht versichert sind. Auch wenn die Beschäftigten nach dem offiziellen Ende der betrieblich organisierten Weihnachtsfeier weiterfeiern oder der Genuss von Alkohol ursächlich zu einem

Unfall führte, erlischt der Versicherungsschutz.

Teilnehmende Familienangehörige oder geladene Gäste sind grundsätzlich nicht geschützt.

..... DGUV Information 250-008 – Sehhilfen am Arbeitsplatz

Die Definition und Verordnung von speziellen Sehhilfen am Bildschirmarbeitsplatz (Bildschirmarbeitsbrille) führen in der Praxis immer wieder zu Missverständnissen. Mit dieser Information über Indikation und Verordnungsweg soll eine Hilfestellung für Betriebsärzte, Augenärzte und Betriebe vermittelt werden.



Es werden typische, in Verbindung mit Bildschirmarbeitsplätzen auftretende augenoptische Probleme und die technischen Möglichkeiten zur Korrektur beschrieben. Neben Empfehlungen zur Ausstattung der

Sehhilfen wird die Vorgehensweise bei deren Verordnung skizziert und ein Überblick über die Rechtsgrundlagen gegeben. Darüber hinaus werden geeignete Brillentypen vorgestellt und Kostenbeispiele hierzu aufgeführt.

Zahl der tödlichen Arbeitsunfälle im ersten Halbjahr leicht gestiegen

Die Zahl der tödlichen Arbeitsunfälle hat im ersten Halbjahr 2017 entgegen dem Trend zugenommen. Das geht aus vorläufigen Zahlen der Berufsgenossenschaften und Unfallkassen hervor, die ihr Spitzenverband, die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV), heute in Berlin veröffentlicht hat. Danach verloren in den ersten sechs Monaten des Jahres 223 Menschen durch einen Arbeitsunfall das Leben. Im Vorjahreszeitraum waren es 198. Die Zahl der meldepflichtigen Arbeitsunfälle blieb dagegen im Vergleich zur ersten Jahreshälfte 2016 weitgehend stabil. Sie lag bei 433.037 Unfällen und damit 1.566 Unfälle niedriger als in den ersten beiden Quartalen 2016. Die Zahl der neuen Unfallrenten ging um 227 auf 6.654 zurück.

„Auch wenn wir es im langjährigen Vergleich mit niedrigen Unfallzahlen zu tun haben, kann uns diese Situation nicht zufriedenstellen“, erklärt DGUV-Hauptgeschäftsführer Dr. Joachim Breuer. Gerade mit Blick auf die tödlichen Arbeitsunfälle dürfe es keinen Stillstand geben. „Jeder dieser Unfälle ist einer zu viel.“ Mit der neuen Kampagne „komm mit mensch“ wollen Berufsgenossenschaften und Unfallkassen daher den Stellenwert von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit in den Fokus rücken. Der Auftakt erfolgte auf der Arbeitsschutzmesse A+A am 18. Oktober in Düsseldorf.

komm mit mensch
Sicher. Gesund. Miteinander.

➤ Mehr zu diesem Thema finden Sie auf den Seiten 18 und 19.

DGUV Information 207-206



Prävention chemischer Risiken beim Umgang mit Desinfektionsmitteln im Gesundheitswesen

Die Information soll dazu beitragen, dass Desinfektionsarbeiten im Gesundheitswesen entsprechend den aktuellen rechtlichen Vorgaben zu Sicherheit und Gesundheitsschutz bei Tätigkeiten mit Desinfektionsmitteln durchgeführt werden. Sie beinhaltet die Factsheets zur „Prävention chemischer Risiken beim Umgang mit Desinfektionsmitteln im Gesundheitswesen“, die 2014 durch die Sektion „Gesundheitswesen“ der Internationalen Vereinigung für Soziale Sicherheit (IVSS) entstanden sind. In den Factsheets ist der aktuelle Wissensstand zu Gefährdungen und Schutzmaßnahmen bei Tätigkeiten mit Desinfektionsmitteln zusammengetragen worden.

DGUV Information 211-042 – Sicherheitsbeauftragte

Diese Broschüre gibt einen Überblick über die Rolle und die Aufgaben der Sicherheitsbeauftragten und das fachliche Umfeld, in dem sie sich als Arbeitsschützer bewegen. Das notwendige Wissen und die ebenso wichtige Sozial- und Methodenkompetenz als Voraussetzung dafür, dass Sicherheitsbeauftragte ihre Tätigkeit erfolgreich ausüben können, wird ebenfalls vermittelt.

Die Broschüre wendet sich sowohl an Unternehmer als diejenigen, die für eine gute Arbeitsschutzorganisation im Betrieb verantwortlich sind,



als auch an Sicherheitsbeauftragte selbst. Sie beschreibt zudem die Schnittstellen in den verschiedenen Aufgaben von Sicherheitsbeauftragten und Fachkräften für Arbeitssicherheit.

Mit dem Erscheinen der neuen Schrift werden folgende DGUV Informationen, die bisher jeweils Teilaspekte der Aufgaben angesprochen haben, zurückgezogen: 211-004, 211-011, 211-021, 211-022, 211-024 und 211-025.

DGUV Information 209-010 – Lichtbogenschweißen

Schweißen, insbesondere Lichtbogenschweißen, ist mit zahlreichen Gefahren verbunden.

Diese können durch elektrischen Strom, Lichtbogenstrahlung, thermische Energie (Brände, Explosionen sowie Verbrennungen), Gefahrstoffe, unter Druck stehende Prozessgase, Lärm und mechanische Gefährdungen entstehen. Diese DGUV Information hilft, die mit den Lichtbogenverfahren verbundenen Gefahren zu erkennen und einzuschätzen sowie erforderliche Schutzmaßnahmen zu treffen.



DGUV Information 204-030 – Betriebliche Ersthelferinnen und Ersthelfer im öffentlichen Dienst

In der Bundesrepublik werden jährlich etwa drei Millionen Personen in Erster Hilfe ausgebildet. Die DGUV-Schrift informiert über rechtliche Grundlagen und die Rettungskette. Des Weiteren werden Ausbildung und Aufgaben sowie die rechtliche Stellung der Ersthelferinnen und Ersthelfer thematisiert.



Sicherheit und Gesundheit im Unternehmen

Rund die Hälfte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sieht bei der Sicherheit und Gesundheit in ihrem Betrieb Verbesserungspotenzial. Zu diesem Ergebnis kommt eine aktuelle Umfrage von Unfallkassen und Berufsgenossenschaften zum Auftakt ihrer neuen Präventionskampagne kommunitensch. Befragt zu den Themen innerbetriebliche Kommunikation, Beteiligung, Betriebsklima, Fehlerkultur, Führung sowie Sicherheit und Gesundheit, bewertete nur jeder Fünfte die Situation im Unternehmen überaus positiv. Rund die Hälfte war hingegen eher unzufrieden mit den Informationen und Angeboten zu Sicherheit und Gesundheit. Vor allem von den Führungskräften wünschten sich die Beschäftigten mehr Aufmerksamkeit für das Thema.

► Mehr zu diesem Thema finden Sie auf Seite 19.



ALLE MEDIEN IM WEB

www.uv-bund-bahn.de/mediencenter

Studieren bei der UVB

Gelungene Mischung aus Theorie und Praxis

Die UVB bietet neben der Ausbildung zum/zur Sozialversicherungsfachangestellten (Fachrichtung gesetzliche Unfallversicherung) auch das duale Bachelor-Studium „Sozialversicherung“ mit dem Schwerpunkt „gesetzliche Unfallversicherung“ an. Der Studiengang wird an der Hochschule der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (HGU) an den Standorten Bad Hersfeld und am Fachbereich Sozialversicherung der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg in Hennef parallel durchgeführt und dient unter anderem dazu, die Befähigung für den gehobenen nichttechnischen Dienst zu erlangen.

Neben der allgemeinen Hochschulreife wird zur Zulassung für ein Studium an der HGU auch ein Beschäftigungsverhältnis bei einem UV-Träger wie der UVB benötigt. Die genaue Zuordnung zum jeweiligen Standort erfolgt jeweils in Rücksprache mit der HGU. Beide Hochschulen liegen in ruhiger Lage in Bad Hersfeld beziehungsweise Hennef. Alle Studierenden wohnen während der Studiensemester in einem Einzelzimmer, welches mit Dusche/WC, Telefon, TV und kostenfreiem Internetzugang ausgestattet ist. Die Verpflegung erfolgt direkt in der Mensa der jeweiligen Hochschule. Sämtliche Kosten des Studiums (Unterbringung, Verpflegung, Lehrmaterial) werden von der UVB übernommen, sodass die Studierenden sich vollständig auf ihr Studium konzentrieren können. Zudem erhalten unsere Studierenden eine feste monatliche Vergütung.

Studienverlauf

Der Studiengang beginnt jeweils am 1. September eines Jahres mit einer zunächst zweimonatigen Praktikumsphase, unter anderem im Geschäftsbereich Arbeitsschutz und Prävention. Im Anschluss beginnt das erste Studiensemester an der jeweiligen Hochschule. Die fünf Studiensemester werden durch die Praxisphasen bei der UVB ergänzt. Dort werden die Studierenden in der Regel mit Fernlernaufgaben (E-Learning) durch die Fachhochschule unterstützt.

Die Studierenden durchlaufen bei der UVB die einzelnen Referate des Geschäfts-

bereichs „Unfallversicherung“. Hierbei werden neben Arbeits- und Wegeunfällen auch Berufskrankheiten nähergebracht. Auch das Reha-Management kann Bestandteil der praktischen Phase sein.

Spezialisierung

Während der gesamten Zeit werden unsere Studierenden vom Studienbeauftragten sowie von Sachbearbeitern am Arbeitsplatz persönlich betreut. Darüber hinaus können sie sich auf eines von insgesamt fünf angebotenen Profilen während ihres Studiums spezialisieren. Hierunter fallen auch die Profile „Management der Rehabilitation“ und „Entschädigung und Verfahren“, welche speziell auf die Bedürfnisse der Unfallversicherung zugeschnitten sind.

Die jeweiligen Module des Studiengangs werden in Form von Hausarbeiten, Klausuren und Berichten geprüft. Je nach Modul gehen die entsprechenden Ergebnisse prozentual in die Gesamtnote ein. Nach dem Studienverlaufsplan endet das Studium nach drei Jahren mit Abgabe der Bachelorarbeit und anschließendem Kolloquium.

Einsatzmöglichkeiten

Duale Studierende haben bei der UVB ihren Tätigkeitsbereich grundsätzlich im Geschäftsbereich „Unfallversicherung“. Hier sind sie universell einsetzbar und können sämtliche Bereiche entsprechend praktisch umsetzen. Neben der Bearbeitung „normaler Arbeits- und Wegeunfälle“ ist beispielsweise auch ein Einsatz im Referat



Foto: Minerva Studio - Fotolia.com

„Berufskrankheiten“ oder im Referat „Reha-Management“ möglich. Hier tragen sie wesentlich zum Erhalt und zur Wiedererlangung der Arbeitsfähigkeit der Versicherten sowie deren finanziellen Absicherung bei.

Bewerbung

Wir freuen uns, wenn Sie Interesse an einer Ausbildung bei uns haben! Bei der Bewerbung achten wir insbesondere auf die Noten in den Fächern Deutsch, Mathe, Politik und Englisch. Ausgewählte Bewerber werden zu einem schriftlichen Einstellungstest eingeladen, und die mit den besten Ergebnissen nehmen an einem abschließenden Vorstellungsgespräch teil. Jedes Jahr stellt die UVB Studierende ein; die nächste Ausschreibung erfolgt Anfang 2018. Die Chancen einer Übernahme in ein Beschäftigungsverhältnis sind sehr gut.

- ✓ Interessante und abwechslungsreiche Inhalte
- ✓ Feste monatliche Vergütung
- ✓ Übernahme der entstehenden Kosten des Studiums
- ✓ Persönliche Betreuung durch Sachbearbeiter am Platz
- ✓ Sehr gute Chancen auf Übernahme



AUTOR

Edvard Mulac

Ausbildungsleiter

Arbeiten 4.0

Industrie 4.0: Revolution oder Illusion?

„4.0. It's here.“ So bewarb einer der großen Trendsetter des digitalen Wandels schon vor Jahren ein neues Produkt, das in den Augen des Anbieters eine neue Ära einläuten sollte. Arbeiten 4.0 ist womöglich auch längst da. Aber wo kommt Arbeiten 4.0 her? In unserer Serie berichten wir diesmal über die „Industrie 4.0“, die den Beginn des technologischen Wandels markiert, aus dem der Begriff „Arbeiten 4.0“ hervorgegangen ist.



Quelle: Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Das Schlagwort „Industrie 4.0“ wurde im Jahr 2011 in einer Forschungsinitiative geprägt, die von der Bundesregierung im Rahmen ihrer „Hightech-Strategie“ angestoßen wurde. Gemeinsam mit Wirtschaft und Wissenschaft haben mehrere Bundesministerien die Auswirkungen der zunehmenden Vernetzung der industriellen Produktion mit modernen Informations- und Kommunikationstechniken untersucht.

„4.0“ soll dabei symbolisieren, dass wir uns möglicherweise mitten in einer vierten industriellen Revolution befinden. Zugleich bezieht sich diese Schreibweise auf die aus der Softwareindustrie bekannte Bezeichnung von Betriebssystemen und Programmen, bei der besonders wichtige Änderungen traditionell in einer „Punkt Null“-Versionsnummer zum Ausdruck gebracht wurden.

Allerdings wird hier auch eine Schwäche des Begriffs deutlich: Während im Jahr 2011 die 4.0 noch „up to date“ erschien, sind die ganz großen Global Player heute schon bei den Versionen 10 und 11 ihrer wichtigsten Betriebssysteme angelangt. Müssen wir vielleicht damit rechnen, dass der Wandel von Industrie und Arbeiten sogar noch schneller voranschreitet als wir glauben?

Die ersten drei industriellen Revolutionen sind umfassend beschrieben und uns allen geläufig: Die Mechanisierung mit Hilfe der Dampfmaschine, die Einführung der Fließbandarbeit und zuletzt die Digitalisierung der industriellen Produktion haben jeweils

zu enormen Umwälzungen geführt. Sie wurden im historischen Rückblick erforscht und als Revolutionen beschrieben.

Die vierte industrielle Revolution hingegen ist die erste, die ausgerufen wird, während sie stattfindet. Viele ihrer Aspekte, vor allem aber die möglichen Auswirkungen auf Technik, Gesellschaft und die Art, wie wir arbeiten, werden erst in der Zukunft in ihrem ganzen Ausmaß erkennbar sein. Darauf wollen und müssen wir vorbereitet sein.

Techno 4.0: Produktion im Cyberspace

Industrie 4.0 wird von mehreren ganz besonders prägenden „Megatrends“ bestimmt. Der auffälligste Trend, dessen Vorzüge wir auch längst in unserem persönlichen Leben genießen, ist die allumfassende Vernetzung. Menschen können längst von beinahe jedem Ort der Erde zu jeder beliebigen Zeit miteinander kommunizieren. Wir sind damit natürlich nicht allein: Auch Maschinen, Geräte, Sensoren, ganze technische Systeme können ebenfalls global vernetzt werden.

Sie können sowohl über das „Internet der Dinge“ untereinander als auch über das „Internet der Menschen“ mit uns kommunizieren. Dadurch muss industrielle Produktion nicht mehr zwingend vor Ort programmiert, überwacht und gesteuert werden. Eine in Europa konstruierte Maschine kann problemlos in Afrika Produkte für Australien herstellen, während ihre Arbeitsabläufe in Asien programmiert wurden und sie von Amerika aus gesteuert wird.

Speicherkapazitäten und Rechenpower in bislang ungeahnten Dimensionen eröffnen völlig neue Analysemöglichkeiten für Informationen, die in Maschinen und Anlagen von Sensoren gemessen werden. Wo

bislang eine Maschine von einer spezialisierten Fachkraft eingerichtet, gesteuert und mit Material versorgt werden musste, wird sie in Zukunft alle diese Prozesse ganz allein steuern und ausführen können. Nur in Ausnahmefällen wird diese Maschine noch Entscheidungen von Menschen benötigen. Diese Entscheidungen werden dann aber so komplex sein, dass die Anforderungen an Ausbildung und Erfahrung dieser Menschen erheblich steigen.

Technische Fortschritte in der Robotik nehmen den Beschäftigten immer mehr Tätigkeiten ab. Ganz neue Produktionsverfahren stellen die Abläufe in der industriellen Produktion auf den Kopf. Subtraktive Verfahren, bei denen aus einem Stück Material zum Beispiel durch Fräsen oder Drehen ein Produkt herausgearbeitet wird, werden bereits durch additive Verfahren wie 3D-Druck abgelöst. Maschinen, die selbst lernen, die Erfahrungen speichern und verarbeiten können, die sich mit künstlicher Intelligenz selbst organisieren, können immer autonomer produzieren. Manche Experten rechnen bereits mit „smart factories“, in denen überhaupt kein Beschäftigter mehr zu sehen ist, weil die gesamte Produktion sich selbst plant, überwacht und mit Material versorgt.

Ausbildung 4.0: Wen braucht die Fabrik von morgen?

Eine solche Industrie 4.0 kann nicht ohne Auswirkungen auf die Menschen bleiben, die in ihr beschäftigt sind. Einerseits erwarten wir spürbare Fortschritte: Körperliche Belastungen werden ganz sicher immer weiter zurückgehen. Die psychische Belastung bei der Kooperation mit Maschinen und Robotern kann auf der anderen Seite womöglich noch deutlich steigen. Aber es könnte auch zu spürbaren Änderungen in der Struktur der Belegschaften kommen:



Während auf der einen Seite immer besser ausgebildete Fachleute die Produktion planen und überwachen werden, könnten Berufe mit mittleren Ausbildungsansprüchen deutlich weniger gefragt sein. Im Extremfall könnten Fabriken entstehen, für die neben hochspezialisierten Ingenieuren, Informatikern und Betriebswirten nur noch Hilfskräfte benötigt werden, die die Halle fegen.

Und nicht nur die industrielle Produktion wird revolutioniert. Menschen und Waren brauchen Mobilität. Mobilität braucht Infrastruktur. Beides wird noch immer hauptsächlich von Menschen gesteuert. Auch das könnte sich gravierend ändern. Die klassischen Automobilunternehmen sind derzeit noch damit beschäftigt, neue Antriebsenergien zu erschließen. Dabei kommen aus der digitalen Branche längst ganz andere, revolutionäre Ideen: autonome Transportsysteme, die sich selbst steuern. Neue Sensortechniken, Satellitennavigation und das Internet der Dinge machen es möglich. Selbst autonome Langstreckenflüge ohne Piloten sind schon angedacht.

Autonomie 4.0: Die ganze Welt ein großer Algorithmus

Moment mal! Autonome Flugzeuge? Autos ohne Menschen am Steuer? Hier werden

vielleicht die ersten Grenzen der schönen neuen Welt spürbar. Die Technik ist da, aber wird sie auch von uns Nutzern akzeptiert werden? Das ist eine spannende Frage, die längst noch nicht entschieden ist. Möglicherweise haben die Vordenker der „4.0“-Revolution in der Euphorie des technischen Möglichen den Faktor Mensch doch zu niedrig bewertet.

Haben wir genug Vertrauen in Technik und künstliche Intelligenz, dass wir ihnen zutrauen, uns auf der Straße oder gar in der Luft ohne unser Zutun sicher von A nach B zu bringen? Ist die Wirklichkeit nicht vielleicht doch zu komplex, als dass wir sie freiwillig künstlichen Systemen überlassen mögen, deren Entscheidungen wir nicht kennen, geschweige denn verstehen?

Auch die Industrie 4.0, die weltweit vernetzte „smart factory“, die vollkommen autonome Fabrik haben ihre Kritiker, die sie für unerreichbare Luftschlösser halten. Zwei Wissenschaftler sprechen in ihrem Buch „Illusion 4.0“ bereits von „Deutschlands naivem Traum von der smarten Fabrik“. Sie kritisieren, dass die industrielle Produktion ein nichtlineares und durchaus auch soziales System sei, das sich keineswegs ausschließlich durch Algorithmen steuern lasse. Dies habe noch nie funktioniert und werde auch in Zukunft nicht funktionieren.

Steht uns also mit der Industrie 4.0 tatsächlich die vierte industrielle Revolution bevor? Sind wir vielleicht sogar schon mittendrin? Wir wissen es letztlich nicht. Die Historiker werden erst im Nachhinein ein valides Urteil fällen können. Dass die technischen Möglichkeiten bestehen, mehr Daten als jemals zuvor immer schneller, immer komplexer, zeitgleich und weltweit zu sammeln, zu verarbeiten und zu vernetzen, steht außer Zweifel. Wir müssen darauf vorbereitet sein, dass die vorhandenen Möglichkeiten die Art, wie wir in Zukunft arbeiten werden, grundlegend verändern können. Und auf dieses Arbeiten 4.0 werden wir die richtigen Antworten finden müssen.



WEB

Plattform Industrie 4.0:
www.plattform-i40.de



AUTOR

Bernhard Varnskühler

Regionalleiter Nord, Geschäftsbereich
Arbeitsschutz und Prävention

Seminarprogramm 2018

UVB-Seminare: Neues und Bewährtes

Nicht ohne Grund ist die Seminarbroschüre der UVB für das Seminarjahr 2018 lila. Hausintern kommt es zwar immer noch vor, dass in der Vorbereitung des Seminarprogramms in den Kategorien „Blau“ (Bereich Bund) und „Rot“ (Bereich Bahn) gedacht werden muss; doch der Fusionsprozess schreitet kontinuierlich voran. Und welche Farbe entsteht, wenn man die Farben Blau und Rot mischt?

Genau diese Durchmischung soll durch die Farbgestaltung des lila Covers für das Seminarjahr 2018 zum Ausdruck kommen. Die UVB hat sich dazu entschieden, Bund- und Bahn-Versicherte zusammenzubringen, das heißt, fast alle Seminare stehen Ihnen zur Anmeldung offen, unabhängig davon, aus welchem Bereich Sie kommen. Eine sehr spannende Herausforderung. Erste Erfahrungen aus Pilotseminaren im laufenden Seminarjahr haben gezeigt, dass diese Durchmischung relativ unproblematisch, ja sogar bereichernd für die Teilnehmenden und Dozierenden ist.

auf einen anderen Bereich übertragen werden können, weil dort andere gesetzliche oder betriebsinterne Regelungen angewendet werden. Insgesamt ist die Angebotsvielfalt bei den Seminaren für alle Versicherten der UVB größer geworden.

Seminare für Sicherheitsbeauftragte

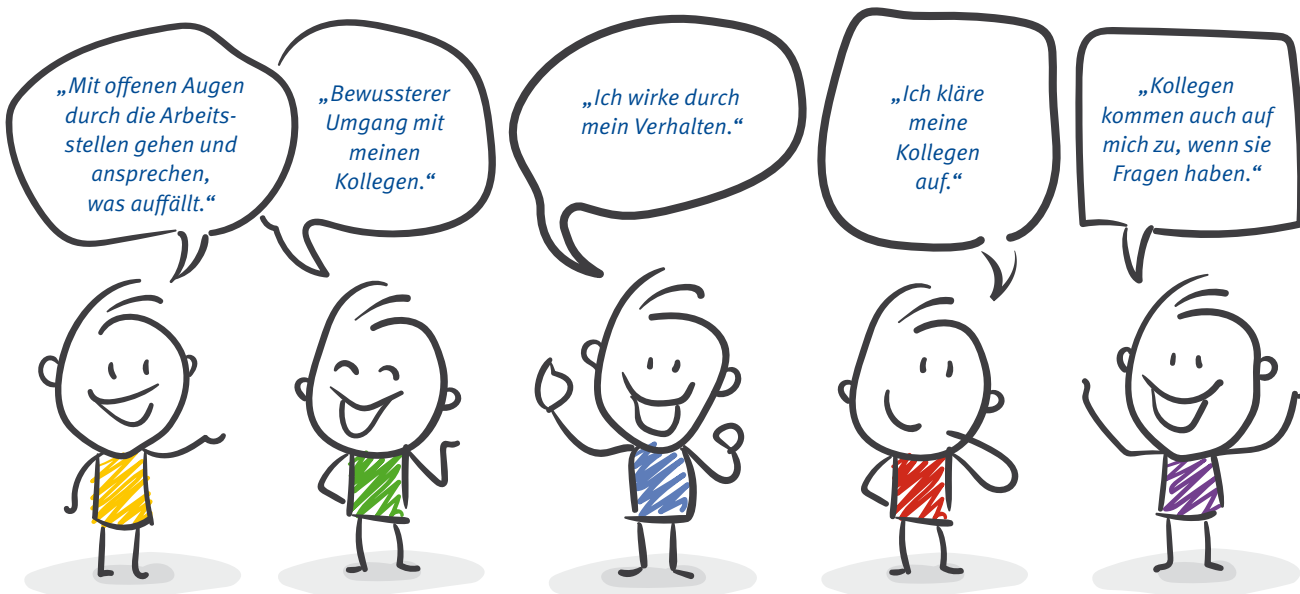
Der gemeinsame Blick über den Tellerrand – zum Kennenlernen anderer Bereiche, Branchen und Betriebe – ist, ebenso wie der Erfahrungsaustausch, ein wichtiger Bestandteil in den UVB-Seminaren zur Förderung von Transfer und Nachhaltigkeit. Nur noch wenige Ausnahmen bestätigen diese Regel, wobei es sich in solchen Fällen um Seminarangebote handelt, die inhaltlich nicht

Die Zielgruppe der Sicherheitsbeauftragten ist am meisten gemischt. Die UVB unterscheidet beim Seminarangebot für Sicherheitsbeauftragte ab sofort weder nach der betrieblichen Herkunft und Branche (beispielsweise Eisenbahn, Rettungsdienst oder Polizeivollzugsdienst) noch gibt es Spezialisierungen bezogen auf die Arbeitsumgebung (beispielsweise Büro oder Werkstatt).

Bei der Qualifizierung von Sicherheitsbeauftragten geht es weniger um die Vermittlung von Fachkenntnissen, sondern vielmehr um die Vermittlung eines Rollenverständnisses (Selbstbild) zur Erfüllung dieser verantwortungsvollen ehrenamtlichen Aufgabe. Sicherheitsbeauftragte unterstützen den Vorgesetzten dabei,



Eindrücke aus unseren Evaluationsbögen: Welches erworbene Wissen können die Teilnehmenden am Arbeitsplatz anwenden?



Quelle: Fotolia – strichfiguren.de

Wir freuen uns über diese Rückmeldungen!

Unfall- und Gesundheitsgefahren zu erkennen und adäquat darauf zu reagieren. Sie sollen aus der Ebene der Beschäftigten kommen und erhalten bewusst keine Weisungsbefugnis.

Sie können und sollen auch nicht die fachliche Beratung der Fachkraft für Arbeitssicherheit ersetzen. Sicherheitsbeauftragte bewirken jedoch durch ihre Präsenz und ihre Vorbildfunktion sowie durch ihr kollegiales Einwirken ein sicherheitsgerechtes Verhalten bei den Beschäftigten. Sie sind somit ein wichtiger Bestandteil des innerbetrieblichen Arbeitsschutzes und der Unternehmenskultur.

Wir erhalten zahlreiche Rückmeldungen in unseren Evaluationsbögen. Die links stehende Grafik zeigt einen Teil davon. Ein solches Rollenverständnis, wie es dort genannt wird, zu vermitteln, ist das Hauptziel bei den Seminaren für Sicherheitsbeauftragte. Ergänzt werden diese um die Vermittlung von Grundlagen im Arbeitsschutz, die jedoch branchenunabhängig sind (beispielsweise Flucht- und Rettungswege, Erste Hilfe, Schutzeinrichtungen, Ergonomie, Gesprächsführung, Verkehrssicherheit). Fachliche Vertiefungen können in vielen anderen Seminaren der UVB erworben werden.

Für Sicherheitsbeauftragte gibt es weitere Neuerungen: Alle Seminare für Sicherheitsbeauftragte werden in den UVB-eigenen Seminarräumen in Berlin, Mainz oder Wilhelmshaven durchgeführt. Dadurch lässt sich der hohe Bedarf quantitativ, qualitativ und wirtschaftlich besser abdecken.

Auch für Führungskräfte haben wir unsere Angebote angepasst. Sie brauchen auf Grund ihrer Vorbildfunktion und als Einflussfaktor der Kommunikation im Betrieb ein Handwerkszeug, wenn eine Kultur der Prävention erfolgreich etabliert werden soll. Die UVB unterstützt sie dabei unter anderem durch zwei neue Seminare, die im Infokasten vorgestellt werden.

Aktuelles Programm

Dieser Ausgabe des UVB.dialog liegt das Seminarprogramm 2018 bei, dem Sie weitere Informationen sowie das Anmeldeformular im hinteren Teil der Broschüre entnehmen können. Doch das Seminarprogramm existiert nicht nur als Printmedium. Selbstverständlich können Sie sich auch über unseren Internetauftritt anmelden.

Neue Seminare

Neben der Auswertung unserer Evaluationsbögen spielen auch aktuelle Entwicklungen für unsere Seminare eine Rolle. Deshalb gibt es auch im nächsten Seminarjahr wieder neue Angebote im Bereich der Verkehrssicherheit und zur Kultur der Prävention:

▸ Ladungssicherung

Im Seminar lernen Sie rechtliche Grundlagen, theoretisches Fachwissen und verschiedene Möglichkeiten der Ladungssicherung kennen. Ferner vermittelt die UVB Grundlagen zur Fahrphysik. In einem praktischen Teil können Sie anhand von Beispielen und Modellen die zuvor erlangten Kenntnisse einüben und festigen.

▸ „Verkehrsscoach“ für die Verkehrssicherheitsarbeit

Diese ehrenamtlich benannten Beschäftigten sollen über vertiefte Kenntnisse im Bereich Verkehrssicherheit verfügen und als Multiplikatoren im Unternehmen und als Bindeglied zur UVB handeln. Zu den Aufgaben gehört es beispielsweise, das Wege- beziehungsweise Dienstwegeunfallgeschehen zu sichten und auszuwerten sowie Kampagnen zum Thema Verkehrssicherheit innerbetrieblich bekannt zu machen und zu fördern. Ein Verkehrsscoach leistet somit durch aktive Beteiligung einen wichtigen Beitrag für die betriebliche Wegeunfallprävention.

▸ kommitmentsch – Austausch und Umsetzungsideen für eine Kultur der Prävention

Um eine solche Kultur zu leben, sind Sicherheit und Gesundheit wichtige Werte im Betrieb. Die UVB möchte in diesem Seminar allen die teilnehmen, ein Handwerkszeug sowie Ideen an die Hand geben, mit denen sie ihren (betriebs-)eigenen Weg zu einer Kultur der Prävention einfacher finden und bewältigen können.

▸ „Früher war mehr Lametta“ – Wie die Kommunikation mit der Kultur der Prävention zusammenhängt.

In welcher Form, wie viel und über was gesprochen oder geschrieben wird, beeinflusst die Beziehungen am Arbeitsplatz und somit das soziale Klima im Betrieb. Wertschätzende Kommunikation ist die Basis für offene Konflikt- und Fehlergespräche und Voraussetzung dafür, dass Beschäftigte Ideen und Vorschläge einbringen. Dieses Seminar soll zeigen, wie eine solche Kommunikation umgesetzt werden kann.

Online finden Sie auch Filtermöglichkeiten, um ein für Sie passendes Seminar schneller und gezielter ausfindig zu machen. Die UVB arbeitet daran, im Laufe des Jahres 2018 das Angebot optisch noch attraktiver sowie leichter händelbar für Sie zu gestalten und flexibler auf Änderungen zu reagieren. Schauen Sie doch immer wieder mal rein!

Alle Seminarinhalte werden an die Entwicklungen im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz kontinuierlich angepasst und sind immer aktuell. Die Themenauswahl orientiert sich an den Zielgruppen, am Gefährdungspotenzial, an der aktuellen Vorschriftenlage sowie an der Nachfrage und den Erwartungen der Versicherten.

Aufgrund der hohen Nachfrage ist eine rechtzeitige Anmeldung für alle Seminare

empfohlen. Die Teilnahme inklusive der erforderlichen Fahrt-, Unterbringungs- und Verpflegungskosten ist für die Versicherten der UVB kostenfrei.

Die UVB ist zuversichtlich, durch ihr Angebot den Bedürfnissen aller versicherten Betriebe und Dienststellen gleichermaßen gerecht zu werden, ganz nach dem Motto:

Gut zu wissen – wir qualifizieren Sie!



WEB

www.uv-bund-bahn.de/seminarprogramm



AUTOR

Dietmar Schurig

Referatsleiter Qualifizierung, Geschäftsbereich Arbeitsschutz und Prävention





Selbstverwaltung der UVB

Vertreterversammlung und Vorstand nehmen Arbeit auf

In diesem Jahr wurden im Rahmen der 12. Allgemeinen Sozialwahlen die Mitglieder der Vertreterversammlungen der gesetzlichen Unfallversicherungsträger gewählt beziehungsweise bestimmt. Am 5. September fanden die konstituierende Sitzung der Vertreterversammlung der UVB, die Wahl des Vorstandes und die konstituierende Sitzung des Vorstandes statt. Mit der Konstituierung haben Vertreterversammlung und Vorstand ihre Tätigkeit für die nächsten sechs Jahre aufgenommen.

Was ist Selbstverwaltung in der Sozialversicherung? Um diese Frage zu beantworten, sei eine „Anleihe“ bei dem Begriff der kommunalen Selbstverwaltung gestattet. Als Freiherr vom Stein im Jahre 1808 die Selbstverwaltung der städtischen Gemeinden, das heißt die unmittelbare Beteiligung der Bürger auf der unteren Ebene der Staatsverwaltung, durchsetzte, versprach er sich hiervon unter anderem eine stärkere Identifikation der Bürger mit ihrem Gemeinwesen. Die Bürger sollten Angelegenheiten, die sie im kommunalen Bereich unmittelbar berühren, selbst regeln und entsprechend ihrer Erfahrung fortentwickeln können. Idee und Motivation treffen auch für die gesetzliche Sozialversicherung zu.

Die Sozialversicherungsträger erfüllen staatliche Aufgaben der Daseinsvorsorge. Durch die unmittelbare Einbeziehung der Versicherten und der Arbeitgeber bei Erledigung dieser Aufgaben sollen deren Akzeptanz einer gemeinsamen sozialen Aufgabe gefördert sowie deren Lebens- und Berufserfahrung bei der Erledigung dieser Aufgaben genutzt werden.

Rechtliche Grundlagen

Die rechtlichen Grundlagen für die Aufgaben und Organisation der Selbstverwaltung in der Sozialversicherung bildet das Vierte Buch Sozialgesetzbuch (SGB IV). Nach der Vorschrift des SGB IV dürfen die Sozialversicherungsträger nur Aufgaben, die ihnen gesetzlich vorgeschrieben oder zugelassen sind, wahrnehmen. Die Erfüllung dieser Aufgaben kann wiederum nur im Rahmen der bestehenden Gesetze erfolgen, wobei die Gesetze für Versicherungsträger Rechtsetzungsbefugnisse und Freiräume für Entscheidungen (Ermessen) ausdrücklich vorsehen.

Die Selbstverwaltungsorgane

Als Selbstverwaltungsorgane der UVB bestehen die Vertreterversammlung und der Vorstand, deren Mitglieder ehrenamtlich tätig sind.

Die Vertreterversammlung der UVB besteht aus 30 Vertretern der Versicherten und zehn Arbeitgebervertretern, die bei einer Abstimmung über die gleiche Anzahl von

Stimmen verfügen, sodass keine Seite die andere überstimmen kann. Die Vertreter der Versicherten werden entsprechend den gesetzlichen Vorschriften des SGB IV in Verbindung mit der Wahlordnung für die Sozialversicherung gewählt. In der Regel werden die Kandidaten für die Wahlen von den Gewerkschaften vorgeschlagen, freie Vorschlagslisten sind aber auch möglich.

Die Arbeitgebervertreter in der Vertreterversammlung der UVB werden nicht gewählt, sie werden vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) auf Vorschlag der Bundesministerien für Verkehr und digitale Infrastruktur, des Innern, der Finanzen, der Verteidigung, für Arbeit und Soziales sowie der Bundesagentur für Arbeit bestellt.

Der Vorstand der UVB besteht aus 13 Vertretern der Versicherten und neun Arbeitgebervertretern, die bei Abstimmungen (ebenfalls wie in der Vertreterversammlung) die gleiche Anzahl von Stimmen haben. Die Vertreter der Versicherten im Vorstand werden aufgrund eingereicherter Vorschlagslisten von der Gruppe der

Versicherten der Vertreterversammlung gewählt. Die Arbeitgebervertreter im Vorstand werden auch hier nicht gewählt, sondern auf Vorschlag der einzelnen Ministerien sowie der Bundesagentur für Arbeit vom BMAS bestellt.

Als eigenes Organ – nicht Selbstverwaltung – gehört der Geschäftsführer dem Vorstand mit beratender Stimme an.

Der Vorstand verwaltet die UVB. Seine Aufgaben sind in der Satzung geregelt. Hierzu zählen unter anderem:

- Erstellen von Richtlinien über das Führen der laufenden Verwaltungsgeschäfte
- Aufstellen des Haushalts- und Stellenplans
- Beschlussfassung über Veräußerung und Belastung von Grundstücken
- Beschlussfassung über Beitragsvorschüsse
- Verhängung von Bußgeldern

Aufgaben

Die Vertreterversammlung beschließt die Satzung und das sonstige autonome Recht der UVB. Dazu gehören insbesondere alle Vorschriften, die die Vertreterversammlung mit Wirkung für Dritte, also für Unternehmen und für die Versicherten im Zuständigkeitsbereich der UVB, erlässt. Hierzu zählen die Unfallverhütungsvorschriften und der Fahrertarif.

Eine von der Vertreterversammlung erlassene Rechtsnorm mit anschließender Innenwirkung ist zum Beispiel der Haushalts- und Stellenplan der UVB. Außer den hier genannten Befugnissen zur Rechtssetzung hat die Vertreterversammlung noch weitere durch Satzung zugewiesene Aufgaben, wie beispielsweise die Bestellung der Mitglieder der Widerspruchsstelle.



Fazit

Die Selbstverwaltungsorgane haben in der gesetzlichen Sozialversicherung erhebliche Eingriffsmöglichkeiten und Entscheidungsbefugnisse, die sie zum Vorteil der Versicherten und der Behörden beziehungsweise Unternehmen nutzen können. Dies gilt insbesondere für den Bereich

der Unfallverhütung und des Gesundheitsschutzes. Der Gestaltungsspielraum der Selbstverwaltungsorgane erstreckt sich aber auch auf die Sicherstellung der rechtmäßigen und zweckdienlichen Verwaltungsverfahren.

Wir stellen in dieser Ausgabe des UVB.dialog die Mitglieder von Vertreterversammlung und Vorstand mit Fotos vor. Diese finden Sie auf den folgenden Seiten. Die vollständige Öffentliche Bekanntmachung mit allen Daten der Mitglieder der Vertreterversammlung und des Vorstandes sowie ihrer Stellvertreter finden Sie auf unserer Internetseite.

Erläuterung

BA:	Bundesagentur für Arbeit	dbb:	dbb beamtenbund und tarifunion
BEV:	Bundeseisenbahnvermögen	EVG:	Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft
BMAS:	Bundesministerium für Arbeit und Soziales	GDL:	Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer
BMF:	Bundesministerium der Finanzen	GÖD:	Gewerkschaft Öffentlicher Dienst und Dienstleistungen
BMI:	Bundesministerium des Innern	ver.di:	Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
BMVg:	Bundesministerium der Verteidigung	WSV:	Wasserstraßen- und Schifffahrtsverwaltung des Bundes
BMVI:	Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur		
DB:	Deutsche Bahn AG		



VERTRETERVERSAMMLUNG,
VERTRETER DER ARBEITGEBER



Christian Böhm (BMVI)



Anke Eidner (BA)



Renate Freund (BMAS)



Dr. Christian Gravert (DB; alternierender Vorsitzender)



Petra Kreutzer (BMVg)



Jutta Kruthoffer-Röwekamp (BMF)



Matthias Menzel (BMI)



Rainer Riethues (BMF)



Stefan Rychlewski (WSV)



Annett Schlesier (DB)

VERTRETERVERSAMMLUNG,
VERTRETER DER VERSICHERTEN



Thomas Bock
(EVG)



Ralph Borkowski
(EVG)



Michael Bublies
(GDL)



Mandy Burghardt
(EVG)



Rolf Collrep
(EVG)



Klaus Engel
(ver.di)



Claudia Felten-
Biermann (ver.di)



Frank Fischer
(GÖD)



Ursula Fleischmann
(EVG)



Klaus Franz
(dbb)



Horst Kügler
(ver.di)



Jens-Peter Lück
(GDL)



Joachim Malik
(ver.di)



Martina Matthias
(EVG)



Heidi Meixelsberger
(ver.di)



Thomas Meschkat
(ver.di)



Gerd Methling
(EVG)



Richard Michalski
(ver.di)



Manfred Pferner
(EVG)



Robert Prill
(EVG)



Wolfgang Prinz
(ver.di)



Heidi Purper
(ver.di)



Telse Schacht
(ver.di)



Torsten Schmidt
(ver.di)



Vlatko Stark
(EVG; alternierender
Vorsitzender)



Thomas Stryczek
(ver.di)



Rainer Theunert
(EVG)



Erich Ulm
(EVG)



Norbert Vahl
(ver.di)



Ingrid Walters-
Mödden (dbb)

VORSTAND,
GRUPPE DER ARBEITGEBER



Regina Bergner
(BMVI)



Uwe Billerbeck
(DB)



Franz Ehrnsberger
(BA)



Dr. Roger Kiel
(BMI; alternierender
Vorsitzender)



Nikola Lafrenz
(BMAS)



Lucas Schmidt
(BMF)



Niels Tiessen
(DB)



Imke von Bornstaedt-
Küpper (BMVg)



Ute Widmaier
(BEV)



Fritz Amm
(ver.di)



Jessica Arntz
(ver.di)



Hans-Jürgen Dorneau
(EVG)



Stefan Grünewald
(ver.di)



Kerstin Hanke
(EVG)



Joachim Hannes
(EVG)



Claudia Huppertz
(EVG)



Frank Jaspers
(ver.di; alternierender
Vorsitzender)



Rudi Ludwig
(EVG)



Marcus Malzahn
(ver.di)



Monika Richter
(ver.di)



Lars Scheidler
(EVG)



Anke Schröder
(ver.di)



WEB

[www.uv-bund-bahn.de/
selbstverwaltung](http://www.uv-bund-bahn.de/selbstverwaltung)



AUTOR

Johannes Spies

Geschäftsbereichsleiter Selbstverwaltung, Geschäftsführung, Recht und Regress, Verwaltung

Allgemeine Verwaltungsvorschrift

Neu geregelt: Betriebsärztliche und sicherheitstechnische Betreuung

Das Bundesministerium des Innern hat die allgemeine „Betriebsärztliche und sicherheitstechnische Betreuung“ (BsiB-AVwV) erarbeitet. Sie gilt für die Behörden und Betriebe des Bundes. Damit wird zukünftig im unmittelbaren Bundesdienst eine gleichwertige betriebsärztliche und sicherheitstechnische Betreuung gewährleistet, wie sie durch die Unfallverhütungsvorschrift „Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit“ (DGUV Vorschrift 2) bereits für alle übrigen Mitglieder der UVB gilt. Veröffentlicht wurde die neue Verwaltungsvorschrift am 12. September 2017 im Gemeinsamen Ministerialblatt.

Die BsiB-AVwV ist zwischen allen Ressorts der Bundesverwaltung abgestimmt und das Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales ist hergestellt. Die Vertreterversammlung der UVB wurde in ihrer Sitzung am 12. Juni 2017 dazu angehört.

Mit der neuen allgemeinen Verwaltungsvorschrift müssen dann ab 2018 alle Bundesdienststellen überprüfen, ob die bisher für Betriebsarzt/Betriebsärztin und Fachkraft für Arbeitssicherheit vereinbarten Einsatzzeiten dem tatsächlichen Bedarf an Betreuungszeit entsprechen.

Besonderheiten

Um sich bei der Berechnung der Grundbetreuungszeiten leichter zu orientieren, sind im 4. Abschnitt der Anlage neben ausgewählten Betriebsarten auch Behördentypen angegeben, die speziell in der Bundesverwaltung vorkommen, beispielsweise Auswärtige Angelegenheiten, Polizei, Wasserbau- und Wasserstraßenunterhaltung, Wetterdienst und Zoll.

Besonders zu beachten sind die Aufgaben, die nicht in den Zeiten für die Grundbetreuung enthalten sind. Von jeder Behörde sind die spezifischen Anteile der Betreuungszeiten zusätzlich zu ermitteln. Für den behörden- oder betriebsspezifischen

Was ist neu?

Vergleicht man die alte Regelung in der „Richtlinie für den betriebsärztlichen und sicherheitstechnischen Dienst in den Verwaltungen und Betrieben des Bundes“ (vom 28. Januar 1978) mit der BsiB-AVwV, fallen mehrere Unterschiede auf.

1. Nach der neuen Verwaltungsvorschrift setzt sich die Betreuungszeit (bisher Einsatzzeit) aus Grundbetreuung und behörden- oder betriebsspezifischem Teil zusammen.
2. Nur für die Grundbetreuung werden Zeiten errechnet, die sich an der Beschäftigtenzahl orientieren. Dafür gibt es drei Gruppen (bisher vier), deren Zeitanteil pro Beschäftigtem sich nach der Gefährdung in dem jeweiligen Unternehmen richtet.
3. Die Grundbetreuungszeit gilt für Betriebsarzt/Betriebsärztin und Fachkraft zusammen. Der Anteil je eines Leistungserbringers muss mindestens 20 Prozent, darf jedoch nicht weniger als 0,2 Stunden pro Jahr betragen.
4. Die Betreuungszeiten müssen mit Betriebsarzt/Betriebsärztin und Fachkraft für Arbeitssicherheit schriftlich vereinbart werden.
5. Beide Leistungserbringer müssen zusammenarbeiten und sich damit enger abstimmen als in der Vergangenheit.
6. Sind im Rahmen der arbeitsmedizinischen Vorsorge Untersuchungen erforderlich, sind diese Leistungen von den Betriebsärzten und -ärztinnen getrennt zu berücksichtigen und abzurechnen.
7. Behördenspezifische Betreuungszeiten orientieren sich an Aufgabenfeldern und nicht an Beschäftigtenzahlen.

Teil der Betreuung sind die Erläuterungen unter Hinweis 2 in der BsiB-AVwV maßgebend. Der Katalog enthält viele Auslösekriterien zur Leistungsermittlung. Der Betreuungsaufwand für die zutreffenden Kriterien ist zu kalkulieren und zur Grundbetreuung hinzuzurechnen. Wegezeiten, die von Betriebsärztinnen/Betriebsärzten und Fachkräften für Arbeitssicherheit zu externen Einsatzorten zurückgelegt werden, zählen übrigens nicht zu den Betreuungszeiten.

Anwendungshilfe zur Umsetzung der DGUV Vorschrift 2

Neben der allgemeinen Umsetzung der UVV haben wir für Sie auch eine umfangreiche Anwendungshilfe erstellt.

➔ www.uv-bund-bahn.de/mediencenter



Bei Fragen zur neuen BsiB-AVwV können Sie sich jederzeit schriftlich an die UVB über das speziell eingerichtete Postfach dguvvorschrift2@uv-bund-bahn.de wenden.

Gefährdungsbeurteilung

Vor allem die betriebsspezifische Betreuung erfordert eine regelmäßige beziehungsweise anlassbezogene Überprüfung der betrieblichen Aktivitäten mit Beurteilung der Gefährdungslage. Die Gefährdungsbeurteilung stellt dabei die wichtigste Grundlage für die Ermittlung der Betreuungsleistungen des betriebsspezifischen Teils dar. Außerdem sollte zur vorausschauenden Planung ermittelt werden, welche im Zuge der Gefährdungsbeurteilung ermittelten Maßnahmen kontinuierlich über einen längeren Zeitraum oder

temporär die Tätigkeit von Betriebsarzt/ Betriebsärztin und Fachkraft für Arbeitssicherheit erfordern. Darüber hinaus kann es erforderlich sein, weitere Beauftragte zu Spezialgebieten in die betriebsspezifische Betreuung einzubinden, beispielsweise zum Thema psychische Belastung. Um den Aufwand leichter kalkulieren zu können, bieten wir auf unserer Internetseite eine Berechnungshilfe über eine Exceltabelle an. Die Aufgabenfelder sind hier in tabellarischer Form aufgeführt. Zu jedem Aufgabenfeld werden unterschiedliche Antwortmöglichkeiten angeboten, die hinsichtlich ihrer Bedeutung gewichtet werden. Die

einzelnen Felder sind mit Rechenoperationen verknüpft. Der zu berücksichtigende Aufwand wird angezeigt. Am Ende ergibt sich ein Gesamtergebnis des zu berücksichtigenden Betreuungsaufwands in Stunden für die Behörde oder den Betrieb.



.....
WEB

www.uv-bund-bahn.de/berechnungshilfe



.....
AUTOR

Dr. Reinhard Worpenberg

Referatsleiter Grundsatz, Geschäftsbereich Arbeitsschutz und Prävention

.....

Qualifizierung

Gut ausgebildet

Die UVB möchte dafür sorgen, dass in allen Mitgliedsbetrieben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gut qualifiziert sind. Dies betrifft sowohl die Erste Hilfe als auch eine wirksame Prävention bei den Wegeunfällen.

In § 26 der Unfallverhütungsvorschrift „Grundsätze der Prävention“ (DGUV Vorschrift 1) ist geregelt, dass Unternehmen für die Bereitstellung einer Mindestanzahl von Ersthelfern Sorge zu tragen hat.

Die Vorschrift fordert, dass bei zwei bis 20 anwesenden Versicherten mindestens ein Ersthelfer zur Verfügung steht. Darüber hinaus müssen in Verwaltungs- und Handelsbetrieben mindestens fünf Prozent der anwesenden Belegschaft in der Anwendung der Ersten Hilfe ausgebildet und als Ersthelfer bestellt sein. In allen anderen Betrieben sind in der Regel mindestens zehn Prozent der anwesenden Beschäftigten vorgeschrieben. In jedem Fall sollte die erforderliche Anzahl unter Berücksichtigung der Vorgaben der DGUV Vorschrift 1 im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung festgelegt werden.

Kostenübernahme

Die Kosten der Ersthelferausbildung werden von der UVB getragen. Dazu muss vorab ein Online-Antrag auf Übernahme der Kosten gestellt werden. Ergibt die Gefährdungsbeurteilung, dass in einem Verwaltungsunternehmen mehr als fünf

Prozent der Belegschaft ausgebildet werden müssen, so ist es für die UVB wichtig, dass die Gründe dafür im Online-Antrag angegeben sind.

Wird der Antrag genehmigt, können unsere Mitgliedsunternehmen an eine sogenannte „ermächtigte Stelle“ (beispielsweise DRK, Johanniter, Malteser) herantreten, um die Ausbildung planen und durchführen zu lassen. Bei welchen Ersthelferausbildungsbetrieben es sich um eine „ermächtigte Stelle“ handelt, können Sie auf der Internetseite der Qualitätssicherungsstelle „Erste Hilfe“ der VBG abrufen. Die ermächtigten Stellen rechnen dann direkt mit der UVB ab.

Fahrsicherheit

Bei rund einem Fünftel aller angezeigten Unfälle handelt es sich um sogenannte Wegeunfälle – also Unfälle, die auf dem Weg zur Arbeit oder nach Hause erfolgen. Im Jahr 2016 erreichten die UVB fast 10.000 Meldungen von Wegeunfällen aus den Mitgliedsunternehmen. Um diese Zahl zu reduzieren und damit in Gefahrensituationen im Straßenverkehr besser reagiert werden

kann, fördert die UVB für die Beschäftigten unserer Mitgliedsunternehmen die Teilnahme an einem entsprechenden eintägigen Training mit 80 Euro.

Wenn Sie Interesse oder noch Fragen haben, sprechen Sie Ihre zuständige Aufsichtsperson oder Ihren Präventionsberater an. Gerne informiert er Sie zu allen Fragen der Verkehrssicherheitsarbeit in Ihrem Unternehmen.



WEB

Antrag auf Kostenübernahme Erste-Hilfe-Kurs
www.uv-bund-bahn.de/erste-hilfe

Rahmenbedingungen und Anträge Fahrsicherheitstraining
www.uv-bund-bahn.de/fahrsicherheit

Qualitätssicherungsstelle „Erste Hilfe“ der VBG
www.bg-qseh.de



AUTOR

Stefan Wittenfeld

Referatsleiter Innerer Service, Geschäftsbereich Arbeitsschutz und Prävention



Rückblick auf die A+A 2017

Fachlicher Austausch mit UVB-Experten

Die internationale Messe für Sicherheit und Gesundheit A+A lockte vom 17. bis zum 20. Oktober viele Fachbesucher nach Düsseldorf. Der Anlaufpunkt der UVB auf dem Gemeinschaftsstand der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) in Halle 10 war gut besucht.



Zur A+A 2017 in Düsseldorf kamen an den vier Messetagen mehr als 67.000 Fachbesucher, um sich bei den 1.930 Ausstellern aus 63 Nationen über die neuesten Trends für Sicherheit und Gesundheit im Betrieb zu informieren. Mehr als 400 Besucher steuerten den Anlaufpunkt der UVB an. Dieser befand sich auf dem Gemeinschaftsstand der DGUV zusammen mit elf anderen Unfallversicherungsträgern und weiteren Institutionen. Zahlreiche Fachbesucher aus den unterschiedlichsten Bereichen fanden den Weg zur UVB, um die Möglichkeit des direkten Kontaktes wahrzunehmen und um Fachgespräche mit den Sicherheits-, Gesundheits- und Reha-Experten zu führen. Die wichtigsten Gesprächsthemen waren Organisation von Sicherheit und Gesundheit, Gefährdungsbeurteilung, Versicherungsschutz, Medien und das Seminarangebot. Erstmals waren in diesem Jahr Experten des Geschäftsereichs „Rehabilitation und Entschädigung“ am Stand der UVB vertreten, auch dieses Angebot wurde gut angenommen.

Viele Beschäftigte unserer Mitgliedsbetriebe kamen mit einem Eintrittskartengutschein der UVB auf die Messe – einem neuen Angebot, das positiv bewertet wurde. Eine besondere Attraktion war das neu gestaltete Quiz zum Thema „Organisation von Sicherheit und Gesundheit im Betrieb“. Ein virtuelles Glücksrad loste dabei den Besucherinnen und Besuchern

Fragen zu und es gab kleine Preise zu gewinnen. Viele testeten ihr Wissen und kamen so in Kontakt mit der UVB.

Tag der Sicherheitsbeauftragten

Im Rahmen des Kongresses für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, der parallel zur Fachmesse verlief, wurde am 18. Oktober der „Tag der Sicherheitsbeauftragten“ durchgeführt. Diese Veranstaltung richtete sich an Beschäftigte, die als Sicherheitsbeauftragte den Unternehmer im Bereich Sicherheit und Gesundheit im Betrieb unterstützen. Die UVB ermöglichte 140 interessierten Sicherheitsbeauftragten die Teilnahme an dieser Veranstaltung.

Nach einer Begrüßung der Teilnehmer durch die UVB mit allgemeinen Informationen fand das von der Bundesarbeitsgemeinschaft für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit (Basi) e.V. organisierte Vormittagsprogramm statt. Hier wurden unter anderem nützliche Informationen zu Sicherheit und Gesundheit vermittelt und anschauliche Praxisbeispiele, beispielsweise zum Thema Beinaheunfälle, vorgestellt.

Am Nachmittag hatten die Sicherheitsbeauftragten die Möglichkeit, in Begleitung von Aufsichtspersonen der UVB ausgewählte Messestände zu besuchen. Es bestand die Möglichkeit, sich je nach

Interessenslage unter anderem über die Themen Ladungssicherung, Persönliche Schutzausrüstung, Absturzsicherung zu informieren und sich abschließend individuell auf der Messe umzusehen.

Erfolgreiche Fachmesse

Die A+A 2017 mit ihren zahlreichen Sonder-schauen und Informationsveranstaltungen sowie dem „Tag der Sicherheitsbeauftragten“ hat wieder umfangreiche und vielfältige Möglichkeiten zur Information und Diskussion geboten und einen ausführlichen Überblick über die Themen Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit gegeben. Die vielen Arbeitssicherheits- und Gesundheitsexperten, Sicherheitsbeauftragten und weitere Fachbesucher nutzten die Möglichkeit, sich über Aufgaben, Leistungen und Angebote der UVB sowie über aktuelle Themen zu informieren und auszutauschen.

Die nächste A+A findet vom 5. bis 8. November 2019 statt.



AUTOREN

Kerstin Klusmann, Dieter Laude

Projektleitung A+A, Geschäftsbereich Arbeitsschutz und Prävention

Vorstellung der neuen Präventionskampagne „Kultur der Prävention“ – Teil 4

Komm mit in eine Welt, in der wir sicher und gesund sind

Die neue Kampagne „kommmitmensch“ der DGUV und ihrer Mitglieder „Kultur der Prävention“ hat das Ziel, die Werte Sicherheit und Gesundheit bei allen Entscheidungen und in jedem Verhalten zu berücksichtigen.

Um dieses große Ziel zu erreichen, stellt die Kampagne den Menschen in den Mittelpunkt. Er soll gesund sein und sicher leben und arbeiten können. Gleichzeitig wird die Bedeutung jeder und jedes einzelnen Beschäftigten herausgehoben. Nur gemeinsam können wir eine Kultur etablieren, in der die Werte Sicherheit und Gesundheit großgeschrieben werden – zum Wohle aller.

kommmitmensch

Sicher. Gesund. Miteinander.

Auf dem internationalen Kongress für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (A+A) wurde am 18. Oktober die Kommunikationsidee zur Kampagne vorgestellt: Vorhang auf für den kommmitmenschen.

Ein kommmitmensch, das ist beispielsweise jemand, ...

- ... der gesund sein möchte.
- ... dem die eigene und die Sicherheit anderer wichtig ist.
- ... der sein Verhalten hinterfragt.
- ... der Informationen teilt.
- ... der andere Menschen wertschätzt.
- ... der Fehler macht – und dann aus ihnen lernt.
- ... der sichere Arbeitsbedingungen einfordert.
- ... der anpackt und anderen unterstützend zur Seite steht.
- ... der sich und sein Umfeld ständig verbessern möchte.
- ... der Konflikten nicht aus dem Weg geht.
- ... dem die Meinung von anderen wichtig ist.
- ... der auch mal „Nein“ sagt, wenn die Arbeit zu viel wird.
- ... der bestehende Gegebenheiten hinterfragt.
- ... der den Mund aufmacht, wenn etwas schief läuft.
- ... dem Austausch auf Augenhöhe mit anderen wichtig ist.
- ... der die Welt ein Stück weit besser machen möchte.



Bestimmt ist es utopisch, alles auf einmal ständig umzusetzen. Aber das ist auch gar nicht nötig. Mit jeder Geste und mit jedem Verhalten nähern wir uns Schritt für Schritt einer Welt an, in der wir sicher und gesund sind.

Wir sind überzeugt: Es gibt schon heute ganz viele kommmitmenschen. Sind auch Sie einer?



WEB

Weitere Informationen finden Sie unter www.kommmitmensch.de
www.uv-bund-bahn.de/kommmitmensch



AUTORIN

Tiana-Christin Schuck
Referat Psychologie und Gesundheitsmanagement

Berufskrankheiten

Änderung in der Berufskrankheiten-Verordnung

Berufskrankheiten sind Erkrankungen, die nach den Erkenntnissen der medizinischen Wissenschaft durch besondere Einwirkungen verursacht werden, denen bestimmte Personengruppen durch ihre Arbeit in erheblich höherem Maß als die übrige Bevölkerung ausgesetzt sind. Zur gesetzlichen Regelung der Berufskrankheiten gibt es die Berufskrankheiten-Verordnung.



Gerade bei Musikern wie Pianisten oder Geigern kann die Fokale Dystonie auftreten.

Damit eine Berufskrankheit durch die gesetzlichen Unfallversicherungsträger anerkannt werden kann, muss sie in die Anlage 1 der Berufskrankheiten-Verordnung (BKV) aufgenommen werden. Diese Anlage wird regelmäßig angepasst, da es zu Veränderungen aufgrund von neuen medizinisch-wissenschaftlichen Erkenntnissen kommen kann. Als Basis dienen wissenschaftliche Empfehlungen des Ärztlichen Sachverständigenbeirats „Berufskrankheiten“ beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales.

Aktuell hat der Bundesrat Anfang Juli einer Änderung der BKV zugestimmt. Mit dieser Änderung wurden zum 1. August 2017 drei weitere Krankheiten in die Anlage 1 zur BKV aufgenommen sowie zwei Berufskrankheiten um weitere Krankheitsbilder erweitert.

Neu aufgenommene Krankheiten

Zu den neu aufgenommenen Krankheiten gehören:

- Die chronisch-myeloische oder chronisch-lymphatische Leukämie durch 1,3-Butadien, ein farbloses Gas, das insbesondere zur Weiterverarbeitung

bei der Herstellung verschiedener Kunst-Kautschuksorten sowie in der Kunststoffindustrie verwendet wird (Nummer 1320).

- Harnblasenkrebs durch polyzyklische aromatische Kohlenwasserstoffe (PAK). PAK entstehen arbeitsbedingt vor allem in Kokereien und Teerraffinerien, in der Elektrographitindustrie, im Straßenbau sowie bei der Schornsteinreinigung (Nummer 1321).
- Auch aufgenommen wurde die Fokale Dystonie als Erkrankung des zentralen Nervensystems bei Instrumentalmusikern durch feinmotorische Tätigkeit hoher Intensität (Nummer 2115).

Weiterhin wurden zwei Berufskrankheiten erweitert: die Berufskrankheit Nummer 4113 (Lungenkrebs durch PAK) um Kehlkopfkrebs und Berufskrankheit Nummer 4104 (Lungenkrebs oder Kehlkopfkrebs in Verbindung mit Asbest) um Eierstockkrebs. Insgesamt gibt es in der Anlage 1 der BKV nun 80 Positionen.

„Wie-Berufskrankheiten“

Die fünf Erkrankungen konnten aufgrund der Veröffentlichung der wissenschaftlichen Begründungen des Ärztlichen

Sachverständigenbeirats bereits vor der Änderung der Verordnung als sogenannte „Wie-Berufskrankheiten“ anerkannt werden: Ist eine Erkrankung (noch) nicht in der Liste enthalten oder erfüllt sie nicht bestimmte Voraussetzungen, gibt es die Möglichkeit, in Einzelfällen eine Erkrankung „wie eine Berufskrankheit“ anzuerkennen.

Dazu müssen allerdings neue Erkenntnisse der medizinischen Wissenschaft vorliegen, die belegen, dass für eine bestimmte Personengruppe arbeitsbedingt ein deutlich erhöhtes Risiko, an einer bestimmten Gesundheitsstörung zu erkranken, besteht. Der bloße Zusammenhang einer Erkrankung mit einer beruflichen Tätigkeit reicht also allein nicht aus, um die Krankheit als Berufskrankheit anzuerkennen zu können. Aus diesem Grund können auch die in der Bevölkerung weit verbreiteten Krankheiten im Bereich des Muskel-Skelett-Systems oder auch Herz-Kreislauf-Erkrankungen nur unter besonderen Voraussetzungen Berufskrankheiten sein.

Mit allen geeigneten Mitteln

Liegt eine Berufskrankheit vor, besteht das vorrangige Ziel darin, mit allen geeigneten Mitteln die Folgen der Erkrankung zu mildern und eine Verschlimmerung zu vermeiden. Um dieses Ziel zu erreichen, erbringt die UVB Leistungen von der medizinischen Versorgung über Rehabilitation bis hin zur sozialen und beruflichen Reintegration.

Im vergangenen Jahr wurden der UVB insgesamt 1.779 Berufskrankheitenverdachtsanzeigen gemeldet.



QUELLE
UVB/DGUV



Entsendung ins Ausland

Weltweit gesetzlich unfallversichert?

Die zunehmende Globalisierung führt immer häufiger dazu, dass Beschäftigte für ihr Unternehmen im Ausland arbeiten sollen. Aber gilt dann weiterhin der gesetzliche Unfallversicherungsschutz? Und wenn ja, wie? Denn grundsätzlich gelten laut Sozialgesetzbuch (SGB) IV die deutschen Rechtsvorschriften und damit die Regelungen der gesetzlichen Unfallversicherung nur in Deutschland.

Für diese strikte Regelung hat der Gesetzgeber jedoch Ausnahmen geschaffen. Grob gesagt: Wenn Beschäftigte nur vorübergehend im Ausland arbeiten, das Arbeitsverhältnis im Inland aber bestehen bleibt, dann soll es möglich sein, dass die deutschen Rechtsvorschriften weiterhin gelten. An dieser Stelle kommt dann entweder über- oder zwischenstaatliches Recht zur Geltung (§ 6 SGB IV) oder die Regelungen der Ausstrahlung (§ 4 SGB IV).

Nun muss doch noch etwas genauer hingesehen werden. Im ersten Schritt ist für die Bewertung des Einzelfalles entscheidend, wohin die Entsendung erfolgen soll. Zu unterscheiden sind drei verschiedene Varianten:

- ▶ 1. Entsendung ins EU/EWR-Ausland (EWR: Europäischer Wirtschaftsraum) oder die Schweiz (überstaatliches Recht)
- ▶ 2. Entsendung in einen Staat, mit dem Deutschland ein Sozialversicherungsabkommen geschlossen hat, das die Unfallversicherung einbezieht (zwischenstaatliches Recht)
- ▶ 3. Entsendung in einen Staat, für den 1. und 2. nicht zutrifft (vertragsloses Ausland)

Überstaatliches Recht

Bei Entsendung ins EU/EWR-Ausland oder in die Schweiz gilt das sogenannte überstaatliche Recht. Durch EU-Verordnungen

wird geregelt, unter welchen Voraussetzungen deutsche Rechtsvorschriften weiterhin anwendbar sind: Der Sitz des Unternehmens muss in Deutschland sein, die Entsendung muss im Voraus zeitlich begrenzt sein, ein inländisches Beschäftigungsverhältnis wird im Ausland weitergeführt und die entsandte Person löst nicht eine andere entsandte Person ab, bei der die zeitliche Begrenzung abgelaufen ist.

Die zeitliche Begrenzung beträgt 24 Monate. Sollte es im Einzelfall erforderlich sein, so kann eine Ausnahmevereinbarung über die „Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung – Ausland“ (DVKA) beantragt werden, um diesen Zeitraum zu verlängern.

Zwischenstaatliches Recht

Sollen Beschäftigte in ein Land außerhalb des EU/EWR-Auslands einschließlich Schweiz entsandt werden, muss festgestellt werden, ob Deutschland mit diesem Land ein Sozialversicherungsabkommen geschlossen hat, welches die Unfallversicherung einschließt. Dann gilt sogenanntes zwischenstaatliches Recht. Abkommen bestehen mit Bosnien-Herzegowina, Brasilien, Israel, Kosovo, Marokko, Mazedonien, Montenegro, Québec, Serbien, Türkei und Tunesien.

Die konkreten Voraussetzungen, damit die Weitergeltung der deutschen Rechtsvorschriften bescheinigt werden kann, sind im jeweiligen Abkommen geregelt. Dort sind auch die jeweils geltenden Entsendezeiträume festgelegt. Genaue Details und länderspezifische Informationen bietet die DVKA auf ihrer Internetseite durch umfassende Merkblätter für Unternehmen und Behörden sowie Erwerbstätige an.

Vertragloses Ausland

Bei Entsendung in ein Land, das weder zum EU/EWR-Ausland einschließlich Schweiz gehört, beziehungsweise mit dem kein Sozialversicherungsabkommen geschlossen wurde, kann ein Fall der Ausstrahlung gemäß § 4 SGB IV eintreten. Voraussetzung ist, dass die Entsendung im Voraus zeitlich begrenzt ist und die Entsendung im Rahmen eines inländischen Beschäftigungsverhältnisses erfolgt.

Eine feste Zeitgrenze gibt es nicht, jedoch muss im Voraus ein Endzeitpunkt festgelegt werden. Für die Feststellung, ob die Entsendung im Rahmen eines inländischen Beschäftigungsverhältnisses erfolgt, wird insbesondere geprüft, ob weiterhin eine Eingliederung in das inländische Unternehmen vorliegt. Das bedeutet, dass für Arbeitskräfte Weisungsgebundenheit hinsichtlich Zeit, Ort, Art und Dauer der Tätigkeit besteht.

Wenn diese eigens für die Tätigkeit im Ausland eingestellt wurden, müssen vor der Entsendung aber der Wohnsitz oder gewöhnliche Aufenthalt im Inland gewesen sein und nach Abschluss der Auslandstätigkeit eine Weiterführung der Beschäftigungsverhältnisse im Inland erfolgen.

Die Spitzenverbände der Sozialversicherung haben am 18. November 2015 für die

Sicherstellung der einheitlichen Bewertung der Ausstrahlung eine „Gemeinsame Verlautbarung zur versicherungsrechtlichen Beurteilung entsandter Arbeitnehmer“ aufgestellt (diese ist ebenfalls auf der Internetseite der DVKA abrufbar). Hier wird auch klargestellt, dass das grundsätzliche Ausschlusskriterium der Ablösung eines Beschäftigten durch einen anderen nach Ablauf des Entsendezeitraums – wie es bei Entsendung ins EU/EWR-Ausland gilt – nicht anzuwenden ist (Punkt 3 der Verlautbarung).

Für die Prüfung des Fortbestehens des deutschen Beschäftigungsverhältnisses werden in der Gemeinsamen Verlautbarung unter Punkt 3.1 durch Rechtsprechung entwickelte Grundsätze aufgelistet, die für eine Ausstrahlung nach § 4 SGB IV vorliegen müssen:

- Der vorübergehend im Ausland beschäftigte Arbeitnehmer muss organisatorisch in den Betrieb des entsendenden Arbeitgebers eingliedert bleiben und wesentliche Elemente eines Beschäftigungsverhältnisses erfüllen.
- Der arbeitsvertragliche Anspruch auf Arbeitsentgelt muss sich gegen den entsendenden Arbeitgeber richten.
- Der entsendende Arbeitgeber muss das Arbeitsentgelt tatsächlich wirtschaftlich tragen und berechtigt sein, dieses als Betriebsausgabe steuerlich geltend zu machen.

Diese Punkte stellen lediglich die großen Grundzüge der Voraussetzungen dar. Ob im Einzelnen ein Fall der Ausstrahlung nach § 4 SGB IV vorliegt, muss unter

Berücksichtigung der konkreten Umstände rechtlich bewertet werden. Der Betrieb kann hierzu von den Einzugsstellen der Beiträge eine Feststellung verlangen (Punkt 3.7 der Verlautbarung).

Bescheinigungen

Um die Weitergeltung der deutschen Rechtsvorschriften – und hier ist generell die Sozialversicherung gemeint – nachweisen zu können, muss im EU/EWR-Ausland und in der Schweiz die sogenannte Bescheinigung „A1“ mitgeführt werden. Hierdurch wird dokumentiert, dass die Voraussetzungen der vorübergehenden Entsendung erfüllt sind und die/der Beschäftigte keine Sozialversicherungsbeiträge im Ausland zahlen muss. Es gelten vielmehr die Bedingungen aus dem Entsendeland. Die Bescheinigung kann von beiden Seiten bei der deutschen Krankenkasse beantragt werden, bei der die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter versichert ist.

Bei Entsendung in Staaten außerhalb des EU/EWR-Auslands einschließlich Schweiz gibt es vergleichbare Bescheinigungen. Welche das im Einzelnen sind, hat die DVKA auf ihrer Internetseite im Informationsblock „Arbeitgeber und Erwerbstätige“ für die verschiedenen Staaten aufbereitet und zur Verfügung gestellt.

Sachleistungsaushilfe

Durch die EU-Verordnungen Nr. 883/2004 und 987/2009 wird geregelt, dass ins EU/EWR-Ausland und Schweiz entsandte Arbeitskräfte Anspruch auf Sachleistungsaushilfe haben. Hierdurch wird gewährleistet, dass ein Anspruch auf Sachleistungen



der medizinischen Versorgung im Ausland entsteht. Wird also aufgrund eines Arbeitsunfalles oder einer Berufskrankheit eine ambulante oder stationäre Behandlung erforderlich oder ist eine Behandlung mit Medikamenten oder therapeutische Leistung angezeigt, so können die Betroffenen dies durchführen lassen und der Leistungserbringer rechnet im Zusammenwirken mit dem ausländischen Sozialleistungsträger letztlich direkt mit dem deutschen Unfallversicherungsträger ab. Der Leistungsumfang orientiert sich allerdings an den ausländischen Regeln des jeweiligen Landes. Sofern darüber hinausgehende Wahlleistungen beansprucht werden, müssen die Beschäftigten diese Kosten zunächst selbst tragen. Die Belege können dann direkt an den Unfallversicherungsträger übersandt werden. Dieser prüft, ob und in welcher Höhe eine Erstattung nach den deutschen Vorschriften möglich ist.

Damit Sachleistungsaushilfe im EU/EWR-Ausland einschließlich Schweiz abgewickelt werden kann, muss der/dem Versicherten durch den Unfallversicherungsträger mit dem Formular „DA1“ bescheinigt werden, dass ein Arbeitsunfall oder eine Berufskrankheit vorliegt, der oder die behandlungsbedürftige Folgen nach sich gezogen hat.

Ob Sachleistungsaushilfe in einem Land außerhalb dieser Gebiete, mit dem ein Sozialversicherungsabkommen geschlossen wurde, erbracht werden kann, ist abhängig von den konkreten Regelungen des Abkommens. Dort gelten dann mit der DA1-Bescheinigung vergleichbare Formulare.

Im vertragslosen Ausland ist die Sachleistungsaushilfe ausgeschlossen. Sollte in diesen Fällen ärztliche Behandlung notwendig werden, so müssen die Kosten zunächst durch die Beschäftigten selbst getragen werden. Die Belege können danach zur Prüfung der Kostenerstattung an den Unfallversicherungsträger übermittelt werden. Empfehlenswert ist es, dass Beschäftigte mit ihrem Unternehmen vertragliche Regelungen vereinbaren, dass dieses aus Fürsorgepflicht vorläufig die Kosten für Sachleistungen übernimmt.

Ein Rücktransport in die Bundesrepublik Deutschland ist grundsätzlich Aufgabe des Unternehmens; Betriebsarzt oder Betriebsärztin sollten beteiligt werden. Die Kosten werden vom Unfallversicherungsträger nur

dann übernommen, wenn die Rückführung aus medizinischen Gründen erforderlich ist.

Sollte aufgrund eines Versicherungsfalles ein Rücktransport erforderlich werden, reicht in der Regel die erste Einschätzung eines medizinischen Dienstes aus. Hier wäre gegebenenfalls auch die jeweilige Botschaft der Bundesrepublik Deutschland im Gastland mit ihrem medizinischen Dienst (beispielsweise Botschaftsarzt/-ärztin) einzuschalten.

Um spätere Meinungsverschiedenheiten hinsichtlich der medizinischen Indikation zur Rückkehr und der zu wählenden Transportart zu vermeiden, wird eine vorherige Abstimmung mit dem Unfallversicherungsträger dringend empfohlen. In diesem Zusammenhang können die weiteren offenen Fragen erörtert werden. Grundsätzlich kann eine Entscheidung über eine Rückführung nur im konkreten Fall unter Berücksichtigung der individuellen Gegebenheiten getroffen werden.

Auslandsversicherung

Werden im Einzelfall die oben beschriebenen Voraussetzungen der Entsendung nicht erfüllt, so bietet die UVB für ihre Mitgliedsunternehmen eine freiwillige Auslandsversicherung an. Diese können damit für ihre Beschäftigten auf Antrag eine Unfallversicherung herstellen. Zu diesem Thema berichteten wir bereits in der UVB.dialog Ausgabe 2/2016.

Deutsche Verbindungsstelle
Unfallversicherung – Ausland
bit.ly/Verbindungsstelle

Deutsche Verbindungsstelle
Krankenversicherung – Ausland
www.DVKA.de

Gemeinsame Verlautbarung zur
versicherungsrechtlichen Beurteilung
entsandter Arbeitnehmer
bit.ly/Verlautbarung

Unfallversicherung Bund und Bahn
www.uv-bund-bahn.de/versicherte-und-leistungen



AUTORIN

Stephanie Brinker

Referat Grundsatz Rehabilitation und
Entschädigung

Impressum UVB.dialog

**Magazin der
Unfallversicherung Bund und Bahn**

Herausgeber
Unfallversicherung Bund und Bahn

Redaktion
Ulina Sievers (V. i. S. d. P.)
Jonas Katzenberger (Kommunikation)
Peter Heinen (Selbstverwaltung und Recht)
Bernd Niggemeyer, Helge Kummer
(Arbeitsschutz und Prävention)
Annette Wagner (Unfallversicherung)
Elke Sachs (Redaktionsbüro)

Redaktionsbeirat
Rudi Ludwig, Vlatko Stark

Anschrift
Unfallversicherung Bund und Bahn
Redaktion „UVB.dialog“
Weserstraße 47
26382 Wilhelmshaven

Telefon 04421 407-4007
Telefax 04421 407-4070
E-Mail dialog@uv-bund-bahn.de

Erscheinungsweise
Erscheinungstermin: jeweils in der Mitte
eines Quartals (Februar, Mai, August,
November).

Bezugspreis
Für Mitgliedsunternehmen und Versicherte
der UVB ist der Bezug kostenfrei. Für Dritte
4,40 EUR im Jahresabonnement zzgl. Ver-
sandkosten.

Verlag
Bahn Fachverlag GmbH
Linienstraße 214
10119 Berlin

Telefon 030 2009522-0
Telefax 030 2009522-29
E-Mail mail@bahn-fachverlag.de

Geschäftsführer
Dipl.-Kfm. Sebastian Hüthig

Druck
Laub GmbH & Co. KG
Brühlweg 28
74834 Elztal-Dallau

Unser Titelbild
alotofpeople.com

Für die Inhalte der UVB.dialog werden geschlechtsneutrale Formulierungen bevorzugt oder beide Geschlechter gleichberechtigt erwähnt. Wo dies aus Gründen der Lesbarkeit unterbleibt, sind ausdrücklich stets beide Geschlechter angesprochen.



Unsere Hauptstandorte für Sie

- **Wilhelmshaven**

Weserstraße 47
26382 Wilhelmshaven
Telefon 04421 407-4007
Fax 04421 407-4070

- **Frankfurt am Main**

Salvador-Allende-Straße 9
60487 Frankfurt am Main
Telefon 069 47863-0
Fax 069 47863-2902



info@uv-bund-bahn.de
www.uv-bund-bahn.de