

Die Aufsichtsperson in der gesetzlichen Unfallversicherung

Leitbild der Unfallversicherungsträger
der öffentlichen Hand



Herausgeber

Bundesverband der Unfallkassen, Fockensteinstraße 1, 81539 München
www.unfallkassen.de

Ausgabe Oktober 2006

Im Auftrag der Mitglieder des BUK
Im Zusammenwirken mit dem Beirat AP-Ausbildung des BUK

Abgestimmt mit:

AK-Allgemeines am 28. April 2004 in Würzburg

Prüfungsausschuss für Aufsichtspersonen am 14. Oktober 2004 in Frankfurt

Konferenz der Präventionsleiter/innen am 23./24. November 2004 in Meißen

Präventionsausschuss der Geschäftsführerkonferenz am 7./8. März 2005 in München

Geschäftsführerkonferenz am 29./30. Juni 2005 in Bad Homburg

Vorstand des BUK am 26./27. Juli 2005 in Gailingen

Ausbildung der Aufsichtsperson

Die Aufsichtsperson in der gesetzlichen Unfallversicherung

Leitbild der Unfallversicherungsträger
der öffentlichen Hand



**Bundesverband
der Unfallkassen**

Inhaltsverzeichnis

1	Vorbemerkung	3
2	Wandel von Arbeitswelt und Bildung	4
3	Ganzheitliche Prävention in Arbeitswelt und Bildung	6
4	Die Aufsichtsperson	8
4.1	Der gesetzliche Auftrag	8
4.2	Das aktuelle Selbstverständnis der Aufsichtsperson als Folge des Wandels der Arbeits- und Bildungswelt	8
5	Anforderungs- und Kompetenz- profil der Aufsichtsperson	11
5.1	Anforderungen aus der Tätigkeit	11
5.2	Tätigkeitsspezifische Kompetenzen der Aufsichtsperson	12
5.2.1	Basisqualifikationen der Aufsichtsperson	13
5.2.2	Fachliche Kompetenz	14
5.2.3	Methodische Kompetenz	14
5.2.4	Soziale Kompetenz	14

1 Vorbemerkung

Die Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand haben gemeinsam mit dem Bundesverband der Unfallkassen (BUK) ein Ausbildungs- und Prüfungsverfahren erarbeitet. Mit der am 1. Oktober 1997 in Kraft getretenen Musterprüfungsordnung des BUK, die die Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand jeweils durch eigenen autonomen Beschluss übernommen haben, wird die Einheitlichkeit der Ausbildung und der Qualifizierung von Aufsichtspersonen nach der Musterprüfungsordnung des Bundesverbandes der Unfallkassen gewährleistet. Ihr liegt der Leitgedanke zu Grunde, dass die Aufsichtsperson für alle präventiven Handlungsfelder der Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand ausgebildet werden soll, d.h. sowohl für die Arbeits- als auch für die Bildungswelt.

Die Prävention ist eine der vorrangigen Aufgaben der Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand. Die Aufsichtsperson trägt Prävention durch Überwachung, Beratung und Schulung in die Betriebe. Der überaus attraktive Beruf der Aufsichtsperson ist gekennzeichnet durch ein Spektrum komplexer Aufgaben, die ein Höchstmaß an Handlungskompetenz erfordern.

Um die Ausbildung weiter zu entwickeln und den sich stetig wandelnden Ansprüchen der Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand zu entsprechen, war es erforderlich, ein Berufsrollenverständnis zu entwickeln, welches der täglichen Präventionspraxis entspricht. Die Ausbildung soll widerspiegeln, was in der Praxis machbar und als lebbar erkannt wird.

Auftakt zur Rollenbilddiskussion war ein Workshop in Eisenach 2002 unter Einbeziehung des Prüfungsausschusses, dessen Mitglieder auch an der Ausbildung selbst beteiligt sind. Die Ergebnisse dieses Workshops wurden in einem Entwurf allen Präventionsleiter/innen vorgelegt mit der Zielsetzung, einen dezentralen

und verbandsübergreifenden Diskussionsprozess unter Beteiligung aller tätigen Aufsichtspersonen einzuleiten. Die Ergebnisse der unterschiedlich intensiven Diskussionen innerhalb der Unfallversicherungsträger gingen dem BUK in Form von Stellungnahmen zu.

Bei der Einarbeitung der substanziell sehr unterschiedlichen Änderungs- und Ergänzungswünsche wurde schnell deutlich, dass das Ergebnispapier von Eisenach nicht ausreichen wird, um alle Aspekte der Rückmeldungen berücksichtigen zu können. Der „Königsweg“ bestand darin, auf Grundlage der Eisenacher Ergebnisse ein eigenständiges Positionspapier zu entwickeln, das allen Stellungnahmen aus dem BUK-Mitgliederbereich Rechnung trägt und aus Gründen späterer Akzeptanz zur Sprache der Unfallversicherungsträger zurück findet.

Damit liegt ein Leitbild mit dem Titel „Die Aufsichtsperson“ für die breite Öffentlichkeit und Fachöffentlichkeit zur Verwendung vor. Zunächst wird einführend der Wandel der Arbeitswelt und des Bildungsbereichs, insbesondere der Schule, sowie die sich daraus ergebenden Veränderungen der Präventionsarbeit betrachtet und dann thesenartig zum modernen Präventionsverständnis übergeleitet. Hierbei sind die Geschäftsfelder und Produkte der Unfallversicherungsträger zu berücksichtigen. Das dafür erforderliche Aufgaben- und Kompetenzprofil schließt sich dann zwangsläufig und nahtlos an.

2 Wandel von Arbeitswelt und Bildung

Arbeit und Bildung befinden sich in einem tiefgreifenden Wandel, der charakterisiert werden kann z. B. durch die europäische Einigung und den zunehmenden Trend zur Globalisierung. Eine rasante Technologie-Entwicklung, der Übergang einer ursprünglich industriell geprägten Gesellschaft zu einer Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft, sowie der demographische Umbruch und ein tiefgreifender Wertewandel in der Gesellschaft verschärfen die Entwicklung.

Diese Trends zeigen zum Teil bereits jetzt erhebliche Wirkungen auf die Mitgliedsunternehmen der Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand:

Traditionelle wirtschaftliche Strukturen verändern sich

Alte Branchen und regionale Prägungen verlieren ihre Bedeutung. Neue Branchen wie Logistik, Medienbetriebe, Gesundheitsdienstleistungen sowie die Entwicklung der öffentlichen Verwaltung in Richtung „E-Government“ treten in den Vordergrund. Unternehmensstrukturen verändern sich. Aus fest gefügten Einheiten werden lose Netzwerke. Ein rascher Wandel von Unternehmensformen und Eigentumsverhältnissen ist zu beobachten. In der öffentlichen Verwaltung finden Outsourcing- und Reorganisationsprozesse statt.

Die Privatisierung von öffentlichen Aufgaben wird diskutiert und in vielen Bereichen bereits vollzogen

Der Wandel von reinen Verwaltern hin zu gestaltenden Dienstleistern ist eine aktuelle Aufgabe aller kommunaler und staatlicher Behörden und Einrichtungen sowie der ehemaligen Staatsbetriebe Post und Bahn. In diesem Prozess wird auch auf den Sachverstand und die Erfahrung privater Partner zurückgegriffen. Finanzielle Überlegungen spielen (z. B. bei Auslagerungen oder Verwaltungsgemeinschaften) eine immer größere Rolle.

Öffentliche Verwaltungen werden modernisiert

An die Stelle des hoheitlichen Denkens und Handelns tritt die Dienstleistungsorientierung, ausgerichtet am Bürger und an Unternehmen. Integrierte Informationstechnologien halten zunehmend Einzug in die Verwaltungen. Viele Verwaltungsvorgänge werden in Zukunft auf elektronischem Weg mit dem Bürger zu erledigen sein. Internetportale stellen einen neuen, gleichwertigen Zugangsweg für den Bürger dar. Call Center als Bürgerinformationssysteme werden als integrierte Systeme eingerichtet. Verwaltungen nutzen zunehmend auch für ihre eigenen Belange das Internet und nehmen am E-Government teil.

Zur Modernisierung der Verwaltung werden neue Instrumente, wie das „Neue Steuerungsmodell“, Kosten- und Leistungsrechnung, Telearbeit bereitgestellt und bereits genutzt.

Neue Arbeitsverfahren, Einsatz bekannter Arbeits- verfahren unter veränderten Bedingungen

Die Arbeitssysteme sind im ständigen Wandel. Dies führt zur Anpassung der Arbeitsformen. Neue Strukturen, Produkte und Prozesse erfordern eine entsprechende Gestaltung der Arbeit. Derart veränderte und kurzzeitig sich ändernde Arbeitsbedingungen stellen erhöhte Anforderungen an die räumliche und zeitliche Flexibilität sowie an die Entwicklung, Lernfähigkeit und Lernbereitschaft der arbeitenden Menschen. Psychische Belastungen aus der Arbeit selbst, aus der zu bewältigenden Arbeitsmenge, der Arbeitsorganisation, der Arbeitsverdichtung, dem Personalabbau auch im öffentlichen Dienst, dem Wandel von der Obrigkeit zum Dienstleister, der Verknappung öffentlicher Mittel, der Alterung der Belegschaft und aus dem veränderten sozialen Umfeld nehmen stark zu. Andere (z.B. physikalische, chemische, biologische, psychophysiologische) Faktoren verstärken sich in ihrer Bedeutsamkeit. Die geänderten Belastungskonstellationen führen zu veränderten Beanspruchungen des Menschen bei der Arbeit. Diesen Entwicklungen muss sich die Prävention der Unfallversicherungsträger stellen und ihre wichtigen Gestaltungsaufgaben wahrnehmen.

Die Bildungslandschaft ändert sich

Bildung gewinnt angesichts der Globalisierung für die wirtschaftliche Entwicklung und für den Arbeitsmarkt in Deutschland eine immer größere Bedeutung. Wissen wird zu einer immer wertvolleren Ressource. Gleichzeitig zeigen Schulleistungsstudien wie PISA, TIMMS oder IGLU, dass Deutschland in puncto Bildung im internationalen Vergleich auf mäßigem Niveau steht. Als Reaktion auf diese Erkenntnisse werden eine verstärkte Konzentration auf den Kernauftrag der Bildungseinrichtungen und eine Reform des gesamten Bildungswesens eingefordert. Verkürzung der Schulzeit, zunehmende Selbständigkeit der Schulen und damit einhergehend eine Aufhebung der klaren Abgrenzung zwischen innerem und äußerem Schulbereich, der Wandel der Halbtagschule zur Ganztagschule, die Öffnung von Schulen, die Veränderung der Aufsichtsstrukturen, die Einführung von Bildungsplänen sind sichtbare Zeichen und Ergebnisse dieses Veränderungsprozesses.

Aufgabenspektrum der Bildungseinrichtungen ändert sich

Von der Politik und von der Gesellschaft erhalten die Bildungseinrichtungen immer häufiger die Aufgabe, sich mit Erziehungs- und Sozialisationsproblemen zu beschäftigen. Neben dem Bildungsauftrag nehmen Bildungseinrichtungen heutzutage auch einen umfassenden Erziehungsauftrag wahr. Dadurch ändern und erweitern sich vor allem die Aufgaben der Erzieherinnen, Erzieher und Lehrkräfte.

Gleichzeitig erweitern Wirtschaft und Politik kontinuierlich den Bildungsauftrag. Neben den klassischen Aufgaben wie der Vermittlung von Fertigkeiten wie Schreiben, Lesen, Rechnen oder der Lehre von Fremdsprachen und Naturwissenschaften, haben Bildungseinrichtungen die pauschale Aufgabe, Kindern und Jugendlichen all die Kompetenzen zu vermitteln, die sie in die Lage versetzen, den Anforderungen eines globalen Wettbewerbs und Konkurrenzkampfes gerecht werden zu können.

3 Ganzheitliche Prävention in der Arbeitswelt und in der Bildung

Das Verständnis von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz hat sich in den letzten Jahren erheblich gewandelt: Von einer überwiegend technisch ausgerichteten Unfallverhütung hin zu einer sowohl die Verhältnisse als auch das Verhalten umfassenden Prävention einschließlich Sicherheitserziehung und Gesundheitsförderung. In diesem modernen Verständnis leistet Prävention einen unverzichtbaren Beitrag zum Erfolg von Unternehmen und zur Qualität von Bildungseinrichtungen.

3.1 Leitgedanke der Prävention

Die Präventionsarbeit der Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand beschäftigt sich nicht nur mit unfallverursachenden und krank machenden Faktoren, sondern auch mit den Faktoren (Ressourcen), die dazu beitragen, Sicherheit und Gesundheit zu erhalten, zu verbessern oder wiederzugewinnen. Dabei konzentriert sich die Arbeit auf die Settings Betrieb, Kindertageseinrichtung, Schule und Hochschule.

Prävention und Gesundheitsförderung in diesem Verständnis bedeutet:

- Schutz vor konkreten arbeits- und ausbildungsbedingten Verletzungen (Arbeitsunfällen) und Erkrankungen (Berufskrankheiten und „andere arbeitsbedingte Erkrankungen“) **und**
- nachhaltige Förderung des körperlichen, geistigen, emotionalen und sozialen Wohlbefindens durch
 - die Gestaltung der Verhältnisse in den Betrieben und Bildungseinrichtungen (Verhältnisprävention), z.B. durchsicherheits- und gesundheitsgerechte Gestaltung der Arbeits- und Ausbildungsbedingungen

sicherheits- und gesundheitsgerechte Gestaltung der Arbeits-, Lern- und Ausbildungsprozesse

- Veränderung des Verhaltens (Verhaltensprävention) durch Vermittlung von Wissen und Fähigkeiten, die die Sicherheit und Gesundheit fördern
- Festigung positiver Einstellungen zum sicheren und gesunden Verhalten
- Schaffung und Erhaltung der Motivation zum sicherheits- und gesundheitsförderlichen Handeln

Prävention und Gesundheitsförderung sind letztendlich nur dann nachhaltig wirksam, wenn sie von allen Beteiligten und Betroffenen nicht als eine zusätzliche Aufgabe verstanden werden, sondern als integrale Bestandteile des Managements, der Arbeit, des Unterrichts, der Erziehung und der Ausbildung sowie als Bestandteil der Kultur eines Unternehmens und einer Bildungseinrichtung.

3.2 Wirkung von Prävention

Prävention und Gesundheitsförderung tragen nachweislich zu einem besseren Wohlbefinden und zu größerer Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten in Unternehmen und zur Verbesserung der Produktivität und Qualität von Unternehmen bei.

In Bildungseinrichtungen können Prävention und Gesundheitsförderung wesentlich das Klima und die Kultur sowie die Qualität der Erziehungs- und Ausbildungsarbeit dieser Einrichtungen verbessern.

Prävention leistet Beiträge zur Wirtschaftlichkeit und zur Qualitätsverbesserung

Unsichere und vor allem nicht gesundheitsgerechte Arbeitsbedingungen verursachen erhebliche Kosten. Der Produktionsausfall durch arbeitsbedingte Arbeitsunfähigkeit wird mit ca. 12 bis 16 Milliarden pro Jahr beziffert. Die volkswirtschaftlichen Verluste werden zu ca. 30 Milliarden pro Jahr geschätzt. Prävention von Unfällen und arbeitsbedingten Erkrankungen hilft mit, diese Kosten zu minimieren.

Dabei kommt der Prävention in Kindertageseinrichtungen und Schulen eine grundlegende Bedeutung zu. Denn die in der Kindheit und Jugend entwickelten Verhaltensweisen und Lebensstile sind für den Umgang mit Risiken und Ressourcen prägend. Durch Prävention im Verlauf der Schullaufbahn wird das Sicherheits- und Gesundheitsbewusstsein wesentlich und richtungsweisend beeinflusst.

Prävention unterstützt zudem die Verbesserung von Struktur-, Prozess- und Ergebnisqualität. Prävention kann Schwachstellen und Verbesserungspotenziale in den organisatorischen Strukturen, in der Qualifikation, in der Führung und im Management aufzeigen sowie Vorschläge zur Gestaltung entwickeln. Dies hat auch Wirkungen auf die Qualität der erbrachten Leistungen. Unternehmen und Bildungseinrichtungen, die Sicherheit und Gesundheit optimieren und fördern, profitieren somit auch in anderen Bereichen.

Prävention hilft den Wandel in Arbeits- und Bildungswelt zu gestalten

Die Arbeitswelt insgesamt, aber speziell auch die öffentlichen Verwaltungen unterliegen einem schnellen Wandel. Prävention hilft die Folgen für den Betrieb aus der Technologieentwicklung, aus dem Wandel zur Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft und aus dem demographischen Wandel zu bewältigen. Prävention unterstützt bei der Gestaltung von Arbeitssystemen, der betrieblichen Organisation und den Geschäftsprozessen, bei der Bewältigung psychischer Belastungen, sowie den besonderen Problemen älterer Arbeitnehmer.

Ohne Prävention sind die anstehenden Reformprozesse im Bildungsbereich nicht realisierbar. Insbesondere im Schulbereich sind die Veränderungen mit zusätzlichen Aufgaben und Belastungen der Lehrkräfte, aber auch der Schülerinnen und Schüler verbunden. Auch hier spielen Fragen der psychischen Gesundheit eine zentrale Rolle.

Prävention leistet Beiträge zur Verwaltungsmodernisierung

Verwaltungsmodernisierung stellt die Betriebe vor neue Herausforderungen. Prävention unterstützt die Betriebe, diese Herausforderungen zu bewältigen.

Prävention leistet Beiträge zum betrieblichen Management

Die Integration des Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagements in das Management eines Betriebes oder einer Bildungseinrichtung ermöglicht den Unternehmern und leitenden Führungskräften, ihre Unternehmen und Einrichtungen effektiver und Ressourcen schonender zu führen.

Die systematische Integration von Arbeitsschutzbelangen in die Organisation des Unternehmens oder der Bildungseinrichtung entlastet den Unternehmer und führt gleichzeitig zu einer gewissenhaften Erledigung der Aufgaben im Arbeitsschutz. Unternehmer und leitende Führungskräfte weisen so nach, dass Sie ihre Pflichten erfüllen.

Prävention fördert die Motivation der Mitarbeiter

Motivierte Mitarbeiter sind ein wesentlicher Schlüssel zum Unternehmenserfolg. Auch in Bildungseinrichtungen spielt die Motivation für den individuellen Ausbildungserfolg, aber auch für die gesamte Bildungsqualität eine zentrale Rolle. Durch ihre partizipative Ausrichtung und die aktive Einbeziehung der Betroffenen unterstützt Prävention die Personalentwicklung eines Unternehmens bzw. einer Bildungseinrichtung. Prävention ermöglicht den Beschäftigten, aber auch den Schülerinnen, Schülern, Studentinnen und Studenten ihren Betrieb und ihre Bildungseinrichtung mit zu gestalten und Verantwortung zu übernehmen. Dadurch kann Prävention dazu beitragen, die Identifikation mit dem Unternehmen, der Schule oder Hochschule zu verbessern. Zudem sind menschengerecht gestaltete Arbeitsbedingungen ein wesentlicher Faktor für das Wohlbefinden und damit auch für das Engagement bei der Arbeit, in der Schule oder Hochschule.

Prävention fördert und stärkt die Gesundheit und reduziert Risiken

Prävention wendet geeignete Instrumente an, um Gefährdungen aber auch die Gesundheit erhaltende und fördernde Faktoren zu ermitteln, Risiken und Ressourcen fachkundig zu beurteilen und Gestaltungsvorschläge zu entwickeln. Dabei werden in den Unternehmen die jeweiligen betrieblichen Ziele und Rahmenbedingungen ebenso berücksichtigt wie in den Kindertageseinrichtungen, Schulen und Hochschulen die systemischen und personellen Besonderheiten einer Bildungseinrichtung.

Prävention schützt Sachmittel und Dritte, erhöht die Produktsicherheit

Prävention geht von einem umfassenden und komplexen Sicherheitsdenken aus. Prävention verzahnt durch ihre Vorgehensweisen Sachmittelschutz, Produktsicherheit und den Schutz Dritter (wie z.B. Besucher von Verwaltungen, Patienten in Krankenhäusern).

Prävention fördert die Entwicklung der Unternehmenskultur

Mitarbeiter sind insbesondere in Dienstleistungsunternehmen, öffentlichen Verwaltungen und Bildungseinrichtungen die wichtigste Ressource. Prävention leistet wichtige Beiträge, dass eine Unternehmenskultur entsteht, in der sich die Mitarbeiter aktiv an der Gestaltung ihrer Arbeit beteiligen können, Selbstverantwortung entsteht und die positiven Potenziale gefördert werden. Prävention unterstützt das Entstehen einer entsprechenden Führungskultur. Prävention ist in die Führungsstrukturen integriert und wird Bestandteil neuer Konzepte wie das „Neue Steuerungsmodell“.

4 Die Aufsichtsperson

4.1 Der gesetzliche Auftrag

Nach Artikel 2 Absatz 2 Satz 1 des Grundgesetzes hat jeder das Recht auf Leben und körperliche Unversehrtheit. Für den Staat ergibt sich hieraus die Pflicht, für die Sicherheit und Gesundheit der in Deutschland lebenden Menschen zu sorgen.

Zur Umsetzung dieser Verpflichtung hat der Gesetzgeber im Sozialgesetzbuch SGB VII die rechtlichen Rahmenbedingungen für die gesetzlichen Unfallversicherungsträger als Bestandteil des Sozialversicherungssystems geschaffen. Sie haben gemäß § 14 SGB VII den Auftrag, mit allen geeigneten Mitteln für die Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren sowie für eine wirksame Erste Hilfe zu sorgen (Präventionsauftrag). Dabei sollen sie auch den Ursachen von arbeitsbedingten Gefahren für Leben und Gesundheit nachgehen. Bei den Aufgaben zur Verhütung arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren arbeiten die Unfallversicherungsträger beispielsweise mit den Krankenkassen, bei der Überwachung u.a. mit den staatlichen Arbeitsschutzbehörden (Gewerbeaufsichtsbehörden) zusammen.

Verantwortlich für die Durchführung der Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren sowie zur Sicherstellung einer wirksamen Ersten Hilfe ist nach § 21 SGB VII der Unternehmer. Damit er seine Pflichten erfüllen kann, haben die gesetzlichen Unfallversicherungsträger nach § 17 Abs. 1 S. 1 SGB VII den Unternehmer und die Versicherten in allen Fragen der Arbeitssicherheit zu beraten.

Darüber hinaus gewährt § 17 Abs. 1 SGB VII den gesetzlichen Unfallversicherungsträgern eine Überwachungsbefugnis, d.h. sie kontrollieren, ob die erforderlichen Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeits-

bedingten Gesundheitsgefahren sowie zur Sicherstellung einer wirksamen Ersten Hilfe tatsächlich ergriffen worden sind. Die Durchführung solcher Maßnahmen kann im Wege der Anordnung nach § 17 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 und 2 SGB VII verbindlich festgelegt werden.

Um die Aufgaben in der Praxis durchführen zu können, haben die Unfallversicherungsträger nach § 18 SGB VII die für eine wirksame Überwachung und Beratung erforderliche Zahl von Aufsichtspersonen zu beschäftigen. Ihre Befugnisse, wie z.B. Betriebsgrundstücke und Gebäude zu betreten, Auskünfte zu verlangen oder betriebliche Unterlagen einzusehen, sind in § 19 Abs. 1 SGB VII festgelegt.

Damit die Aufsichtspersonen ihre weit reichenden Aufgaben und ihre hoheitliche Funktion sachgerecht ausüben können, hat der Gesetzgeber die Unfallversicherungsträger verpflichtet, durch den Erlass einer Prüfungsordnung für ihre jeweiligen Aufsichtspersonen eine angemessene und einheitliche Qualität im Sinne des gesetzlichen Auftrags zu gewährleisten (§ 18, Absatz 2, Satz 2 SGB VII). Die BUK-Mitglieder haben sich mit dem Ziel einer bundesweit einheitlichen Betreuung ihrer Mitgliedsunternehmen und Versicherten für ein gemeinsames Ausbildungs- und Prüfungsverfahren entschieden und somit verpflichtet, sich an einem gemeinsamen Qualitätsmaßstab zu orientieren.

4.2 Das aktuelle Selbstverständnis der Aufsichtsperson als Folge des Wandels der Arbeits- und Bildungswelt

Die Anforderungen, die die Aufsichtsperson heute und in Zukunft erfüllen soll, gewinnen durch den Wandel der Arbeitswelt, des Bildungssektors und des Arbeitsschutzes erheblich an Komplexität. Es besteht eine hohe Erwartung an die Handlungsfähigkeit. Die Aufsichtsperson muss sowohl Normenüberwacher und

Sicherheitsmanager als auch Unternehmensberater bzw. Schulentwickler und Gesundheitsmanager sein. Sie muss die Fähigkeit besitzen, **problembezogenes Wissen und Methoden aus verschiedenen Fachdisziplinen zu vernetzen**. Voraussetzung dafür sind übergreifende Schlüsselqualifikationen.

Wurde Prävention in der Vergangenheit fast ausschließlich unter der Leitfrage „Was macht krank?“ betrieben, kommt im heutigen Verständnis die Leitfrage „Was hält oder macht gesund?“ hinzu.

Die Beschäftigung mit potenziell gesundheitlichen Risiken muss ihre Ergänzung und Weiterführung in einer adäquaten Beschäftigung mit gesundheitsförderlichen Bedingungen finden. Diese liegen sowohl in den physischen und psychischen Ressourcen des Menschen, als auch in der Arbeitsaufgabe selbst und in den Bedingungen der Arbeit und der Ausbildung, wozu die Art der Tätigkeit, das soziale Umfeld, die Organisation der Arbeit oder des Schulbetriebes, etc. zählen.

Viele Faktoren der Arbeit, des Unterrichts oder der Ausbildung können die Gesundheit stabilisieren und fördern. Bei der Gestaltung von Arbeit und bei der Qualifizierung von Personen sind solche Faktoren umfassend zu nutzen.

Die Aufsichtsperson

- nimmt die zentrale Aufgabe bei der Erfüllung des Präventionsauftrages der UV-Träger wahr,
- gestaltet als moderner Dienstleister die Kommunikation zwischen UV-Träger und Mitgliedsunternehmen,
- besitzt ein modernes Präventionsverständnis, bringt sich aktiv ein, steuert und vermittelt interdisziplinär sowie kooperativ und erfüllt die vielfältigen Aufgaben sorgfältig, gewissenhaft und mit erforderlichem Nachdruck.

Soll-Ist-Abgleich von Arbeitsbedingungen

Grundlage der Arbeit der Aufsichtsperson ist das systematische Erfassen und Beurteilen der Arbeits-, Unterrichts- oder Ausbildungsbedingungen in den Betrieben und Bildungseinrichtungen, also ein systematisch durchgeführter Soll-Ist-Abgleich der Ausprägung der Arbeitsschutz- und Präventionsqualität sowie des Sicherheits- und Gesundheitsniveaus in den Unternehmen (Grundlage: §§ 17, 19 SGB VII). Die Soll-Vorgaben sind die unten beschriebenen Standards. Dieser Soll-Ist-Abgleich ist nicht auf die technische Sicherheit begrenzt, sondern bezieht alle Aspekte des Systems mit ein (Arbeitsaufgabe, Organisation, Arbeitsprozesse, Führung, Umgebung, etc.). Ein wichtiges Instrument dieses Soll-Ist-Abgleichs ist die Überwachung (§ 17 SGB VII) z.B. in Form von Betriebsbesichtigungen. Tatsächlich wird bei jeder Präventionsdienstleistung (Beratung, Seminar, Unfalluntersuchung, etc.) begleitend ein Soll-Ist-Abgleich durchgeführt. Dieser hat das Ziel, Handlungsbedarf in der Prävention festzustellen, Maßnahmen zu planen und damit letztlich die Notwendigkeit und den Praxisbezug der Präventionsdienstleistungen sicherzustellen.

Erzeugung von Veränderungen und Veränderungsprozessen

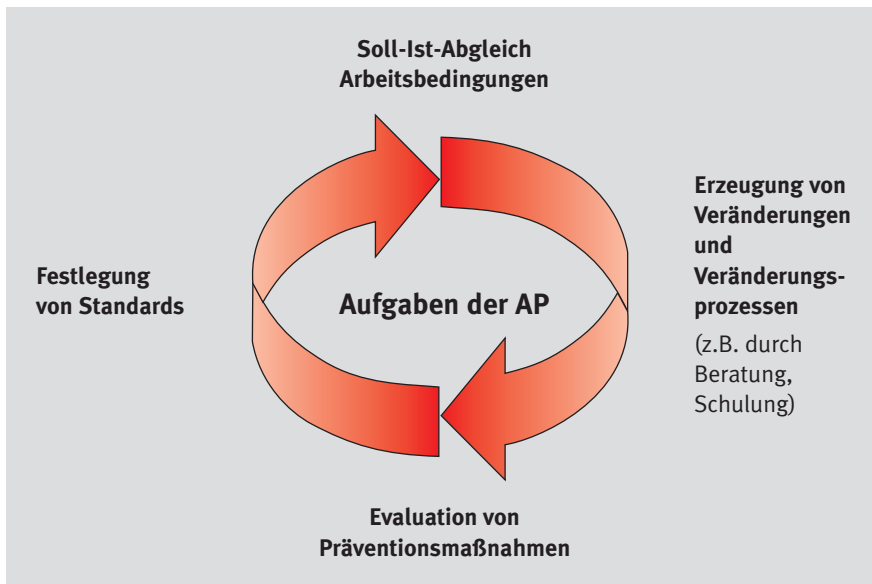
Auf Grundlage der Ergebnisse des Soll-Ist-Abgleichs werden angemessene Präventionsdienstleistungen (Beratung, Schulung, Medienentwicklung, etc) durchgeführt. Diese Maßnahmen sind ziel- und damit wirkungsorientiert. Es sollen, wenn erforderlich, Veränderungen erreicht werden oder Veränderungsprozesse in Gang gesetzt werden. Der Aufsichtsperson stehen hierzu eine Fülle von rechtlichen und inhaltlichen „Werkzeugen“ zur Verfügung, auch die Anordnung im Einzelfall nach § 17 SGB VII. Die Arten und Ausprägungen der Beratungs- und Schulungstätigkeit sind unterschiedlich und variantenreich. Ihre präventive und nachhaltige Wirkung ist methodisch abzusichern (Evaluation).

Evaluation von Präventionsmaßnahmen

Im Rahmen einer permanenten Evaluation der eigenen Arbeit wird überprüft, ob die angestoßenen Änderungsprozesse den gewünschten Erfolg (z.B. durch Umsetzung von Maßnahmen, etc.) gebracht haben. Ist dies der Fall, dient die Maßnahme als Grundlage zukünftiger Präventionsstandards und findet Eingang in Vorschriften, Regeln, Informationsschriften und Fachpublikationen sowie in die Schulungs- und Beratungsaktivitäten der Präventionsabteilungen.

Festlegung von Standards

Erkenntnisse der Prävention werden in Vorschriften und Regeln, Informationsschriften sowie in Normen erfasst. Bei deren Erstellung wirken Aufsichtspersonen mit. Im Einzelfall – also bei Fragestellungen vor Ort muss die Aufsichtsperson durch Auslegung des Vorschriften- und Regelwerks fallbezogene Schutzziele festlegen.



Die Gewichtung der Aufgaben von Aufsichtspersonen hat sich insbesondere seit Inkrafttreten des SGB VII durchgreifend verändert: Grundlage für die Arbeit der Aufsichtsperson ist heute ein systemischer Soll-Ist-Abgleich in den Betrieben und Bildungseinrichtungen, der mit Hilfe der Überwachung und zusätzlicher Instrumente wie z.B. Pilot- und Modellprojekte sowie Forschungsarbeit durchgeführt wird. Auf der Basis der Ergebnisse dieses Soll-Ist-Abgleichs übernimmt die Aufsichtsperson in den Betrieben und Bildungseinrichtungen die Aufgaben eines überbetrieblichen Unternehmensberaters mit dem Ziel, Veränderungsprozesse anzustoßen und zu begleiten.

In diesem Rahmen muss die Aufsichtsperson als Generalist über ein breites Grundlagenwissen verfügen. Für besondere Fragestellungen und Problemlösungen bleibt sie gleichzeitig der Spezialist, der je nach Anforderung andere Fachdisziplinen am Prozess beteiligt. Hierfür benötigt die Aufsichtsperson ein umfassendes Methodeninventar („Werkzeugkoffer“).

Die Aufsichtsperson muss

- **vielfältige Aufgaben beherrschen und miteinander kombinieren,**
- **kooperativ und beteiligungsorientiert handeln,**
- **integrative Ansätze verfolgen,**
- **vernetzt handeln und**
- **sich ständig fortbilden.**

5 Anforderungs- und Kompetenzprofil der Aufsichtsperson

5.1 Anforderungen aus der Tätigkeit

Der durch Gesetz zugewiesene Auftrag an die Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand wird unter Berücksichtigung aller für die Sicherheit und die Gesundheit relevanten Bedingungen mit dem Ziel wahrgenommen, als Dienstleister den bestmöglichen Arbeits- und Gesundheitsschutz für die Versicherten zu erreichen. Die Erbringung der Dienstleistung orientiert sich dabei an den gesetzlichen Grundlagen und an den Bedürfnissen sowie den Erfordernissen der Unternehmer und der Versicherten.

Im Bereich der Präventionsdienstleistung besetzen die Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand Geschäftsfelder / Produkte. Die Aufsichtsperson wird im Rahmen aller Geschäftsfelder / Produkte der Prävention tätig. Bei der Umsetzung und Wahrnehmung der Aufgaben sind die Zielsetzung und die Qualitätskriterien der Produkte zu berücksichtigen.

Für das Tätigkeitsfeld der Aufsichtsperson wird der Produktkatalog der Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand zu Grunde gelegt. Hieraus resultieren die Anforderungen an die Aufsichtsperson. Die Ergebnisse werden gemäß den Produkten systematisiert und beschrieben. Damit wird das Kerngeschäft der Aufsichtsperson widerspiegelt.

Geschäftsfelder und Produkte	Anforderungen an die Aufsichtsperson
Beratung und Überwachung	Beratung zur Umsetzung und Integration des Arbeits- und Gesundheitsschutzes bei den Mitgliedsunternehmen Überprüfung und aktive Beratung der Unternehmen und Bildungseinrichtungen mit dem Ziel, die normgerechte Umsetzung der organisatorischen, technischen und personenbezogenen Präventionsmaßnahmen bei der Arbeit und Ausbildung sicherzustellen
Vorschriften, Regeln und Information	Erarbeitung, Überprüfung, Aktualisierung und Verteilung der <ul style="list-style-type: none">– autonomen Vorschriften und des Regelwerks– schwerpunkt-, tätigkeits-, branchen- oder betriebsbezogenen Informationsmaterialien zum Arbeits- und Gesundheitsschutz– Mitarbeit bei der Erarbeitung von Vorschriften, technischen Regeln etc. anderer Institutionen, z.B. DIN oder staatlicher Institutionen
Aus, Fort- und Weiterbildung	Systematische Vermittlung von Kompetenzen <ul style="list-style-type: none">– zum Erkennen und Bewerten von Sicherheits- und Gesundheitsrisiken sowie sicherheits- und gesundheitsförderlichen Ressourcen– zur Motivation, Maßnahmen zielgerichtet umzusetzen
Forschung, Analyse und Entwicklung	Ermittlung von Gefährdungen sowie Begleitung der wissenschaftlichen Entwicklung und Erprobung von Präventionsmaßnahmen
Modellprojekte	
Zusammenarbeit mit anderen Institutionen	Analyse der Rahmenbedingungen Strategische Weiterentwicklung der Prävention
Öffentlichkeitsarbeit	Erfolgskontrolle der Präventionsstrategien
Ermittlungen	Ermittlungen zu Unfällen, BKen und arbeits- und ausbildungsbedingten Gesundheitsgefahren Methodenkompetenzen zur Wahrnehmung der Aufgaben einer Aufsichtsperson

5.2 Tätigkeitsspezifische Kompetenzen der Aufsichtsperson

Auf Grundlage der zuvor genannten Geschäftsfelder und Produkte ergeben sich aufeinander aufbauende und ergänzende Anforderungen an die Qualifikation der Aufsichtsperson. Unter Qualifikation wird heute nicht nur die Summe von Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnissen verstanden, die das Fachwissen aus-

machen. Der zeitgemäße Qualifikationsbegriff umfasst neben der fachlichen auch methodische und soziale Kompetenzen sowie Persönlichkeitskompetenzen, die sich in Einstellungen, Werthaltungen, Bedürfnissen und Motiven äußern.

Aus dem Zusammenwirken von Selbst- oder Personal-, Sozial-, Methoden- und Fachkompetenz entsteht die Handlungskompetenz.

Die Gesamtpalette der erforderlichen fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenzen, die eine Aufsichtsperson für jedes einzelne Geschäftsfeld und Produkt benötigt, sind in einer Tabelle aufgelistet.

Fachkompetenz

Fachspezifisches Wissen, Grundlagen
Fachübergreifendes Wissen
Kenntnisse des Rechtssystems
Kenntnisse über Gefährdungen in Betrieben und Bildungseinrichtungen
Fähigkeit diese Gefährdungen zu erkennen
Fähigkeit mit Ermessen umzugehen

Methodenkompetenz

Fähigkeit, Fachwissen zu nutzen, zu kombinieren und zu ergänzen
Entwicklung von Abstraktionsfähigkeit, Lernbereitschaft, Systemdenken, Planungs-, Problemlösungs- und Entscheidungsfähigkeit
Medienkompetenz
Kenntnisse in der EDV
Kenntnisse der Präsentationstechniken
Kenntnisse im Wissensmanagement
Kenntnisse im Marketing
Kenntnisse in der Öffentlichkeitsarbeit
Kreativitätstechniken
Kenntnisse in Gesprächsführung
Kenntnisse in Netzwerkentwicklung
Fähigkeit zu motivieren
Organisationsfähigkeit
Kenntnisse im Zeit- und Ressourcenmanagement

Sozialkompetenz

Kooperationsfähigkeit
Kommunikationsfähigkeit
Toleranz
Konfliktfähigkeit
Verantwortungsbewusstsein
Solidarität
Entscheidungsfähigkeit
Überzeugungsfähigkeit
Durchsetzungsfähigkeit
Moderationsfähigkeit
Führungsfähigkeit
Fähigkeit zur Zielorientierung

Zu diesen Kompetenzen muss die richtige Einstellung zur Tätigkeit einer Aufsichtsperson hinzu kommen, die so genannte Selbst- oder Personalkompetenz. Notwendig ist eine überzeugte Haltung und Verbundenheit zu diesem Beruf, um erfolgreich zu arbeiten.

5.2.1 Basisqualifikationen der Aufsichtsperson

Basisqualifikationen sind solche Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten, die es der Aufsichtsperson ermöglichen, die Gesamtpalette möglicher unvorhergesehener oder neu entstehender Aufgaben zu erschließen und dann auch zu bewäl-

tigen. Mit ihnen ist das Beherrschen von Aufgaben in den unterschiedlichen ganz konkreten Situationen möglich.

Basisqualifikationen befähigen, mit der Fülle von konkreten Einzelaufgaben zielorientiert und effektiv umzugehen.

Hierzu gehören z. B.

- **Einschätzungsvermögen des jeweiligen Handlungsbedarfs, der Gestaltungsfelder und der Gestaltungserfordernisse**
- **Fähigkeiten, Probleme zu erkennen, aufzugreifen und an die richtige Stelle transportieren zu können**
- **Einschätzungsvermögen bezüglich des Erkennens von Chancen, Veränderungen durchsetzen zu können**
- **Fähigkeiten, innovative Ansätze zur Verbesserung zu erkennen, aufzugreifen und weiterzuentwickeln**
- **Transferkompetenz zur Übertragung von Gelerntem auf andere Gebiete, Bereiche und Aufgaben**
- **Handlungs- und Umsetzungskompetenzen zur Beschaffung von Informationen, deren Bewertung und Auswertung**
- **Fähigkeit, die eigene Arbeit zu organisieren**
- **Teamfähigkeit**

Die Basisqualifikationen müssen bei der Einstellung einer Aufsichtsperson bei dieser bereits weit gehend vorhanden sein. Eine weitere Anforderung ist eine akademische Ausbildung mit inhaltlichen Bezügen zur Prävention und anschließender entsprechender Berufserfahrung. Diese werden im Rahmen der Ausbildung zur Aufsichtsperson durch die Beschäftigung mit den Aufgaben der Aufsichtspersonen

zwar erweitert – es ist aber nicht Ziel der Ausbildung, die Schlüsselqualifikationen neu zu vermitteln. Daher liegt es im eigenen Interesse des Unfallversicherungsträgers, bei Einstellungen darauf zu achten, dass die auszubildende Aufsichtsperson über diese Qualifikationen bereits verfügt.

5.2.2 Fachliche Kompetenz

Im Zentrum der Anforderungen steht für die Aufsichtsperson ihre umfassende Fachkompetenz zu allen Aspekten von Prävention, d.h. Sicherheits- und Gesundheitsförderung sowie Gesundheitsschutz. Das fachspezifische Wissen ist in neuer Qualität gefragt: Es geht bei der Fülle möglicher Fragestellungen nicht nur um Detailwissen eines Spezialisten. Entscheidend ist vielmehr auch ein Überblickswissen – das Wissen über mögliche Informationsquellen und die Kenntnisse darüber, wer für den jeweiligen Bedarf als Experte hinzugezogen werden kann.

5.2.3 Methodische Kompetenz

Zu den notwendigen methodischen Kompetenzen gehören die fachbezogenen Methoden zur Ermittlung und Beurteilung von Gefährdungen sowie zur Schrittfolge der Entwicklung von Zielen und Lösungen, Methoden der Kontrolle der Wirksamkeit von Maßnahmen usw. An Bedeutung gewinnen ergänzend hierzu Organisationsmethoden, Planungsmethoden, Methoden der Wirtschaftlichkeitsbetrachtungen, speziell auch der erweiterten Wirtschaftlichkeitsbetrachtungen, die nichtmonetäre Aspekte einbeziehen.

Der Arbeitsstil der Aufsichtsperson, der konsequent auf Kooperation gerichtet sein muss, erfordert Wissen zu Zielsetzungs- und Entscheidungsmethoden, Projektmanagementmethoden (wie Projektplanung und -steuerung), Kompetenzen zu Arbeitsweisen eines Systemmanagers für Kooperationsnetzwerke u.ä. Hierzu gehören auch Methoden der Kleingruppen- und Zirkelarbeit, Moderationsmethoden, Präsentationsmethoden, Kreativitätstechniken.

5.2.4 Soziale Kompetenz

Die soziale Kompetenz hat für die Aufsichtsperson einen sehr hohen Stellenwert.

Wichtiger Teil der sozialen Kompetenz ist die Kooperationskompetenz. Die Arbeit in Gruppen erfordert u. a. das Erkennen von gruppendynamischen Prozessen, Führen und Moderieren von Gruppendiskussionen und ebenso die Fähigkeit, Gruppenaktivitäten überhaupt initiieren zu können.

Die Aufsichtsperson muss mit Konflikten umgehen können: dies bedeutet, Techniken des Konfliktmanagements, der Konfliktvermeidung, und des Umgangs mit aufgebrochenen Konflikten zu beherrschen.

Von großer Bedeutung ist auch die Dialogkompetenz:

Für die Aufsichtsperson kommt es darauf an

- psychologische Kriterien der Gesprächsführung zu kennen und anwenden zu können
- Phasen eines Gesprächsverlaufs zu kennen, den Verlauf einschätzen und das eigene Verhalten darauf beziehen zu können
- die verschiedenen Ebenen der Kommunikation (wie die Inhaltsebene, die Beziehungsebene) zu kennen und dieses Wissen nutzen zu können
- Rhetorik und Argumentationstechniken zu beherrschen.

Überreicht und zu beziehen durch den zuständigen Unfallversicherungsträger:

Baden-Württemberg

Unfallkasse Baden-Württemberg,
Hauptsitz Stuttgart:
Augsburger Straße 700, 70329 Stuttgart,
Postanschrift: 70324 Stuttgart,
Tel. (07 11) 93 21-0, Fax (07 11) 93 21-500,
Sitz Karlsruhe:
Waldhornplatz 1, 76131 Karlsruhe,
Postanschrift: 76128 Karlsruhe,
Tel. (07 21) 60 98-1, Fax (07 21) 60 98-52 00

Bayern

Bayerischer Gemeindeunfallversicherungs-
verband, Ungererstraße 71, 80805 München,
Postanschrift: 80791 München,
Tel. (0 89) 3 60 93-0, Fax (0 89) 3 60 93-135

Bayerische Landesunfallkasse,
Ungererstraße 71, 80805 München,
Postanschrift: 80791 München,
Tel. (0 89) 3 60 93-0, Fax (0 89) 3 60 93-135

Unfallkasse München,
Müllerstraße 3, 80469 München,
Postanschrift: 80313 München,
Tel. (0 89) 2 33-2 80 94, Fax (0 89) 2 33-2 64 84

Berlin

Unfallkasse Berlin,
Culemeyerstraße 2, 12277 Berlin-Marienfelde,
Postfach 48 05 84, 12254 Berlin,
Tel. (0 30) 76 24-0, Fax (0 30) 76 24-11 09

Brandenburg

Unfallkasse Brandenburg,
Müllroser Chaussee 75, 15236 Frankfurt,
Postanschrift: Postfach 11 13, 15201 Frankfurt,
Tel. (03 35) 52 16-0, Fax (03 35) 54 73 39

Feuerwehr-Unfallkasse Brandenburg,
Müllroser Chaussee 75, 15236 Frankfurt,
Postanschrift: Postfach 11 13, 15201 Frankfurt,
Tel. (03 35) 52 16-0, Fax (03 35) 54 73 39

Bremen

Unfallkasse Freie Hansestadt Bremen,
Walsroder Straße 12–14, 28215 Bremen,
Tel. (04 21) 3 50 12-0, Fax (04 21) 3 50 12-14

Hamburg

Landesunfallkasse Freie und Hansestadt
Hamburg, Spohrstraße 2, 22083 Hamburg,
Postanschrift: Postf. 76 03 25, 22053 Hamburg,
Tel. (0 40) 2 71 53-0, Fax (0 40) 2 70 69 87

Hanseatische Feuerwehr-Unfallkasse Nord,
Landesgeschäftsstelle Hamburg
Berliner Tor 49, 20099 Hamburg,
Tel. (0 40) 3 09 04 92 89, Fax (0 40) 3 09 04 91 81

Hessen

Unfallkasse Hessen,
Leonardo-da-Vinci-Allee 20, 60486 Frankfurt,
Postanschrift: Postf. 10 10 42, 60010 Frankfurt,
Tel. (0 69) 2 99 72-440, Fax (0 69) 2 99 72-588

Mecklenburg-Vorpommern

Unfallkasse Mecklenburg-Vorpommern,
Wismarsche Straße 199, 19053 Schwerin,
Tel. (03 85) 51 81-0, Fax (03 85) 51 81-111

Hanseatische Feuerwehr-Unfallkasse Nord, Lan-
desgeschäftsstelle Mecklenburg-Vorpommern,
Bertha-von-Suttner-Straße 5, 19061 Schwerin,
Tel. (03 85) 30 31-700, Fax (03 85) 30 31-706

Niedersachsen

Braunschweigischer
Gemeinde-Unfallversicherungsverband,
Berliner Platz 1C, 38102 Braunschweig,
Postanschrift: Postfach 15 42,
38005 Braunschweig,
Tel. (05 31) 2 73 74-0, Fax (05 31) 2 73 74-40

Gemeinde-Unfallversicherungsverband
Hannover, Am Mittelfelde 169, 30519 Hannover,
Postanschrift: Postf. 81 03 61, 30503 Hannover,
Tel. (05 11) 87 07-0, Fax (05 11) 87 07-188

Landesunfallkasse Niedersachsen,
Am Mittelfelde 169, 30519 Hannover,
Postanschrift: Postf. 81 03 61, 30503 Hannover,
Tel. (05 11) 87 07-0, Fax (05 11) 87 07-202

Gemeinde-Unfallversicherungsverband
Oldenburg, Gartenstraße 9, 26122 Oldenburg,
Postanschrift: Postfach 27 61, 26017 Oldenburg,
Tel. (04 41) 77 90 90, Fax (04 41) 7 79 09 50

Feuerwehr-Unfallkasse Niedersachsen,
Aegidientorplatz 2a, 30159 Hannover,
Postanschrift: Postfach 280, 30002 Hannover,
Tel. (05 11) 98 95-431, Fax (05 11) 98 95-433

Nordrhein-Westfalen

Rheinischer Gemeindeunfallversicherungs-
verband, Heyestraße 99, 40625 Düsseldorf,
Postanschrift: Postf. 12 05 30, 40605 Düsseldorf,
Tel. (02 11) 28 08-0, Fax (02 11) 28 08-219

Gemeindeunfallversicherungsverband
Westfalen-Lippe,
Salzmannstraße 156, 48159 Münster,
Postanschrift: Postfach 59 67, 48135 Münster,
Tel. (02 51) 21 02-0, Fax (02 51) 21 85 69

Landesunfallkasse Nordrhein-Westfalen,
Ulenbergstraße 1, 40223 Düsseldorf,
Tel. (02 11) 90 24-0, Fax (02 11) 90 24-180

Feuerwehr-Unfallkasse Nordrhein-Westfalen,
Provinzialplatz 1, 40591 Düsseldorf,
Postanschrift: 40195 Düsseldorf,
Tel. (02 11) 97 79 89-0, Fax (02 11) 97 79 89-29

Rheinland-Pfalz

Unfallkasse Rheinland-Pfalz,
Orensteinstraße 10, 56626 Andernach,
Postanschrift: 56624 Andernach,
Tel. (0 26 32) 9 60-0, Fax (0 26 32) 9 60-311

Saarland

Unfallkasse Saarland,
Beethovenstraße 41, 66125 Saarbrücken,
Postanschrift: Postfach 20 02 80, 66043 Saar-
brücken,
Tel. (0 68 97) 97 33-0, Fax (0 68 97) 97 33-37

Sachsen

Unfallkasse Sachsen,
Rosa-Luxemburg-Straße 17a, 01662 Meißen,
Postanschrift: Postfach 42, 01651 Meißen,
Tel. (0 35 21) 7 24-0, Fax (0 35 21) 7 24-111

Sachsen-Anhalt

Unfallkasse Sachsen-Anhalt,
Käspersstraße 31, 39261 Zerbst,
Postanschrift: 39258 Zerbst,
Tel. (0 39 23) 7 51-0, Fax (0 39 23) 7 51-333

Feuerwehr-Unfallkasse Sachsen-Anhalt,
Carl-Miller-Straße 7, 39112 Magdeburg,
Tel. (03 91) 5 44 59-0, 6 22 48 73 u. 6 22 48 13,
Fax (03 91) 5 44 59-22

Schleswig-Holstein

Unfallkasse Schleswig-Holstein,
Seekoppelweg 5a, 24113 Kiel,
Tel. (04 31) 64 07-0, Fax (04 31) 64 07-250

Hanseatische Feuerwehr-Unfallkasse Nord,
Landesgeschäftsstelle Schleswig-Holstein,
Sophienblatt 33, 24114 Kiel,
Postanschrift: 24097 Kiel
Tel. (04 31) 6 03-21 13, Fax (04 31) 6 03-13 95

Thüringen

Unfallkasse Thüringen,
Humboldtstraße 111, 99867 Gotha,
Postanschrift: Postfach 10 03 02, 99853 Gotha,
Tel. (0 36 21) 7 77-0, Fax (0 36 21) 7 77-111

Feuerwehr-Unfallkasse Thüringen,
Magdeburger Allee 4, 99086 Erfurt (Tivoli),
Tel. (03 61) 55 18-200, Fax (03 61) 55 18-221

Eisenbahn-Unfallkasse

Rödelheimer Straße 49, 60487 Frankfurt/Main,
Tel. (0 69) 4 78 63-0, Fax (0 69) 4 78 63-151

Unfallkasse Post und Telekom

Europaplatz 2, 72072 Tübingen,
Postanschrift: Postfach 27 80, 72017 Tübingen,
Tel. 0180 5 00 16 32, Fax (0 70 71) 9 33-43 98

Unfallkasse des Bundes

Weserstraße 47, 26382 Wilhelmshaven,
Postanschrift: Postf. 180, 26380 Wilhelmshaven,
Tel. (0 44 21) 4 07-0, Fax (0 44 21) 4 07-406

Die jeweils aktuellen E-Mail- und Internet-Adressen der hier aufgelisteten Unfallversicherungsträger finden Sie auf der Homepage des Bundesverbandes der Unfallkassen: www.unfallkassen.de unter der Rubrik „Ihr Unfallversicherungsträger“.

