

Das Berufsbild der Aufsichtsperson
bei den gewerblichen
Berufsgenossenschaften gemäß
§ 18 SGB VII

Juni 2007

Das Berufsbild der Aufsichtsperson bei den gewerblichen Berufsgenossenschaften - Kurzfassung -

Der Präventionsauftrag der Berufsgenossenschaften

Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit sind aus humanen, sozialen und ökonomischen Gründen wichtige Ziele, sowohl im Interesse der Beschäftigten als auch der Unternehmen. Für die Erreichung dieser Ziele haben die Berufsgenossenschaften den unverzichtbaren gesetzlichen Auftrag, mit allen geeigneten Mitteln für die Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren zu sorgen. Die Berufsgenossenschaften sind die zentralen Partner der betrieblichen Akteure für sichere und gesunde Arbeitsplätze und verstehen sich als deren Dienstleister. Prinzipien, Maßnahmen und Methoden für die umfassende berufsgenossenschaftliche Präventionstätigkeit sind in der „Bonner Erklärung: Die Position der Selbstverwaltung zur Prävention der Berufsgenossenschaften“ niedergelegt.

Die Erfüllung des Präventionsauftrages durch die Aufsichtsperson

Eine zentrale Stellung bei der Erfüllung des gesetzlichen Präventionsauftrags nimmt bei den Berufsgenossenschaften die *Aufsichtsperson* ein. Sie versteht sich als moderner Dienstleister und ist das Bindeglied zwischen der Berufsgenossenschaft und den Unternehmen mit ihren Beschäftigten. Die Aufsichtsperson repräsentiert die Berufsgenossenschaft bei den Unternehmen und den Versicherten.

Kompetenzen der Aufsichtsperson

Die Aufsichtsperson nutzt bei der Erfüllung des berufsgenossenschaftlichen Präventionsauftrags ihre Fach-, Methoden- und Sozialkompetenz, die sie durch

- eine abgeschlossene technische, naturwissenschaftliche oder dem zukünftigen Einsatzbereich entsprechende Ausbildung, nachgewiesen durch das Abschlusszeugnis einer Hochschule oder Fachhochschule ,
- durch eine mehrjährige praktische Berufserfahrung und
- ihre Ausbildung zur Aufsichtsperson

erworben hat.

Der Erfolg ihrer Arbeit setzt interdisziplinäres, kooperatives Vorgehen voraus. Bedeutsamer Bestandteil der Aufgabenerfüllung ist die Betrachtung des Arbeitssystems im Zusammenwirken von Maßnahmen im technischen, organisatorischen und personellen Bereich.

Die Kombination aus Theorie und Praxis sowie aus branchenübergreifendem und branchenspezifischem Wissen und Handeln gibt der Aufsichtsperson sowohl das Fundament zur Ausübung ihrer Generalistenrolle als auch die Möglichkeit zur Spezialisierung. Als Generalist übernimmt die Aufsichtsperson die Funktion eines überbetrieblichen Managers. Sie kann gleichzeitig Spezialist für besondere Schwerpunkte sein und sorgt bei Bedarf an hoch spezialisiertem Fachwissen zu

Fragen der Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz für die Beteiligung der erforderlichen Fachdisziplinen.

Aufgaben der Aufsichtsperson

Die Aufsichtsperson

- berät Unternehmer und Versicherte systematisch und umfassend zu allen Präventionsmaßnahmen, auch bei der systematischen Einbindung des Arbeitsschutzes in die betriebliche Organisation.
- überwacht gefährdungsbezogen die Durchführung der Präventionsmaßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren im Betrieb.
- qualifiziert und unterstützt die Akteure und Multiplikatoren des Arbeitsschutzes im Betrieb, insbesondere Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsärzte, Sicherheitsbeauftragte, Betriebs- und Personalräte sowie Unternehmer und Personalverantwortliche.
- beteiligt sich an der Entwicklung von Rechtsvorschriften und praxisorientierten Schriften und Medien.
- kooperiert mit anderen Akteuren im Bereich Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit, insbesondere mit der Gewerbeaufsicht und der gesetzlichen Krankenversicherung.
- unterstützt die eigene Berufsgenossenschaft durch Recherchen und Stellungnahmen.

Weitere Aufgaben können beispielsweise sein:

- Beteiligung an der Entwicklung der für den Arbeitsschutz relevanten Normen auf nationaler und auf internationaler Ebene.
- Prüfung und Zertifizierung der Sicherheit von Geräten und Produkten.
- Begutachtung der Wirksamkeit von Managementsystemen zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz.

Hinweis:

Dieses Berufsbild beschreibt das Aufgabenspektrum, wie es von Aufsichtspersonen nach Prüfungsordnung I wahrgenommen wird, sowie die dafür erforderlichen Voraussetzungen.

Es gilt auch für Aufsichtspersonen nach Prüfungsordnung II entsprechend der Aufgabenzuweisung durch die jeweilige Berufsgenossenschaft.

**Das Berufsbild der Aufsichtsperson
bei den gewerblichen Berufsgenossenschaften
- Langfassung -**

Inhaltsverzeichnis

1.	Der Präventionsauftrag der Berufsgenossenschaften.....	2
2.	Die Umsetzung des Präventionsauftrags	4
2.1	Die Stellung der Aufsichtsperson innerhalb der Berufsgenossenschaft	4
2.2	Die Aufgabenfelder der Aufsichtsperson	5
2.2.1	Beratung und Überwachung	10
2.2.2	Qualifizierung betrieblicher Zielgruppen	11
2.2.3	Beteiligung an der Entwicklung von Rechtsvorschriften und praxisorien- tierten Schriften und Medien	12
2.2.4	Unterstützung der eigenen Berufsgenossenschaft	12
2.2.5	Weitere Aufgaben	13
3.	Anforderungs- bzw. Befähigungsprofil der Aufsichtsperson	14

Das Berufsbild der Aufsichtsperson bei den gewerblichen Berufsgenossenschaften

1. Der Präventionsauftrag der Berufsgenossenschaften

Die gesetzlich vorgegebenen Aufgaben der Berufsgenossenschaften erstrecken sich auf zwei Bereiche:

- Prävention sowie
- Rehabilitation- und Entschädigung.

Unter **Prävention** verstehen die Berufsgenossenschaften alles, was dazu dient, Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit zu gewährleisten. Hinzu kommt als weiterer gesetzlicher Auftrag, Voraussetzungen für eine wirksame Erste Hilfe zu schaffen, um die Folgen von Arbeitsunfällen auch auf diesem Wege zu minimieren.

Die Verknüpfung der Prävention mit der Rehabilitation und der Entschädigung nahm der Gesetzgeber aus zwei wesentlichen Gründen vor:

- Vermeidung von menschlichem Leid (**soziale Komponente**) und
- Minimierung der Aufwendungen (**wirtschaftliche Komponente**).

Die Aufwendungen der Berufsgenossenschaften werden durch die Unternehmer als Mitglieder der Berufsgenossenschaften im Umlageverfahren aufgebracht und haben damit Auswirkungen auf die Lohnnebenkosten. Eine Kostenminimierung gelingt am wirkungsvollsten durch präventive Maßnahmen.

Deshalb gilt für die Berufsgenossenschaften als gesetzlich verankerter Leitgedanke:

Prävention mit allen geeigneten Mitteln.

Die Bedeutung dieses Leitgedankens wird durch die Erkenntnis unterstrichen, dass das Erreichen eines Sicherheits- und Gesundheitsbewusstseins im Betrieb auch für die Unternehmen selbst erhebliche wirtschaftliche Vorteile besitzt: Wer sicherheitsbewusst arbeitet, arbeitet auf anderen Gebieten ebenfalls mit einem hohen Maß an Sicherheit und Qualitätsbewusstsein.

Zusätzlich hat ein sicherheitsbewusstes Verhalten auch positive Auswirkungen auf den Umweltschutz u. a.

2. Die Umsetzung des Präventionsauftrags durch die Aufsichtsperson

2.1 Die Stellung der Aufsichtsperson innerhalb der Berufsgenossenschaft

Die zentrale Stellung bei der Erfüllung des gesetzlichen Präventionsauftrags nimmt bei den Berufsgenossenschaften die **Aufsichtsperson** ein. Sie versteht sich als moderner Dienstleister und ist das Bindeglied zwischen der Berufsgenossenschaft und den Unternehmen mit ihren Beschäftigten. Sie nutzt bei der Erfüllung des berufsgenossenschaftlichen Präventionsauftrags ihre Fach-, Methoden- und Sozialkompetenz, die sie durch

- eine abgeschlossene technische, naturwissenschaftliche oder dem zukünftigen Einsatzbereich entsprechende Ausbildung, nachgewiesen durch das Abschlusszeugnis einer Hochschule oder Fachhochschule ,
- durch eine mehrjährige praktische Berufserfahrung und
- ihre Ausbildung zur Aufsichtsperson

erworben hat.

Der Erfolg ihrer Arbeit setzt interdisziplinäres, kooperatives Vorgehen voraus. Bedeutsamer Bestandteil der Aufgabenerfüllung ist die Betrachtung des Arbeitssystems im Zusammenwirken von Maßnahmen im technischen, organisatorischen und personellen Bereich.

Die Kombination aus Theorie und Praxis sowie aus branchenübergreifendem und branchenspezifischem Wissen und Handeln gibt der Aufsichtsperson sowohl das Fundament zur Ausübung ihrer Generalistenrolle als auch die Möglichkeit zur Spezialisierung. Die Aufsichtsperson agiert steuernd und vermittelnd und setzt dabei zeitgemäße Informations- und Kommunikationstechniken und -medien ein.

Dieses Berufsbild beschreibt das Aufgabenspektrum wie es von Aufsichtspersonen nach Prüfungsordnung I wahrgenommen wird sowie die dafür erforderlichen Voraussetzungen.

Es gilt auch für Aufsichtspersonen nach Prüfungsordnung II entsprechend der Aufgabenzuweisung durch die jeweilige Berufsgenossenschaft.

2.2 Aufgabenfelder der Aufsichtsperson

Die Aufgabenfelder der Aufsichtsperson sind

- Beratung und Überwachung,
- Qualifizierung betrieblicher Zielgruppen,
- Beteiligung an der Entwicklung von Rechtsvorschriften und praxisorientierten Schriften und Medien,
- Unterstützung der eigenen Berufsgenossenschaft durch Recherchen und Stellungnahmen,
- Kooperation mit Akteuren und Multiplikatoren des Arbeitsschutzes im Betrieb, insbesondere Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsärzte, Sicherheitsbeauftragte, Betriebs- und Personalräte sowie Unternehmer und Personalverantwortliche,
- Weitere Aufgaben, die sich aus den strukturellen und branchenspezifischen Gegebenheiten der berufsgenossenschaftlichen Organisation und den damit entstehenden zusätzlichen Anforderungen an die Aufsichtsperson ergeben.

Die Beratung und Überwachung von Unternehmen und Versicherten in allen Fragen der Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit sind die zentralen Aufgaben der Aufsichtspersonen. Im beruflichen Alltag der Aufsichtspersonen ergänzen sich die Dienstleistungen Beratung und Überwachung im Zuge der Betriebsbesichtigungen komplementär. In Abhängigkeit von Branchenspezifika sowie den betrieblichen Gegebenheiten entscheidet die Aufsichtsperson vor Ort über den erforderlichen Umfang sowie die Gewichtung des Beratungs- bzw. Überwachungshandelns.

Die anderen genannten Aufgaben werden den Aufsichtspersonen speziell zugeteilt. Alle Aufgabenfelder stehen gleichwertig nebeneinander.

Die genannten Aufgabenfelder füllen den im SGB VII formulierten Präventionsauftrag, Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten und arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren zu verhüten, aus. Dabei verfolgen die Berufsgenossenschaften einen umfassenden Präventionsansatz, der auf den Schutz der Arbeitnehmer vor allen arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren abzielt. Er beinhaltet eine vertiefende Beratung und gezielte Unterstützung des Unternehmers. Dazu gehört seine Motivation und Sensibilisierung zu Fragen des Arbeitsschutzes (= Sicherheit und Gesundheit) ebenso wie beispielsweise die Hilfestellung

bei der Ermittlung von Gefährdungspotentialen oder der Durchführung von Arbeitsplatz- und Belastungsanalysen, um arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren bereits im Vorfeld erkennen und ihnen risikoabhängig, zielgerecht, effektiv und wirtschaftlich begegnen zu können.

In dem von der Mitgliederversammlung (MV) des Hauptverbandes der gewerblichen Berufsgenossenschaften in ihrer Sitzung 2/93 beschlossenen Thesenpapier "Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit; berufsgenossenschaftliches Präventionskonzept" werden **Prinzipien, Maßnahmen und Methoden** für die **umfassende berufsgenossenschaftliche Präventionstätigkeit** zusammengefasst (**Anlage 1**). Mit der „Bonner Erklärung: Die Position der Selbstverwaltung zur Prävention der Berufsgenossenschaften“ (**Anlage 2**), die in der MV des Hauptverbandes der gewerblichen Berufsgenossenschaften in ihrer Sitzung 2/2005 beschlossen wurde, wird die zentrale Bedeutung der berufsgenossenschaftlichen Präventionsarbeit für den Arbeitsschutz weiter entwickelt. Insbesondere

- das Hinwirken auf eine effiziente Gestaltung der Präventionsarbeit durch hoch qualifiziertes berufsgenossenschaftliches Fachpersonal,
 - ein fachübergreifendes Kompetenznetzwerk,
 - das zusätzliche Berücksichtigen von Sachschadensereignissen zur Gewinnung neuer Ansatzpunkte für eine wirksame Prävention sowie
 - kundenorientierte Dienstleistungen auch für kleine und mittelgroße Unternehmen und das
 - Verdeutlichen wirtschaftlicher Vorteile für Unternehmen durch Maßnahmen der Prävention
- sollen die Grundlage für eine erfolgreiche berufsgenossenschaftliche Präventionsarbeit auch in der Zukunft schaffen.

In der MV 1/2006 wurde ein Positionspapier zur „Reform des Rechts der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung“ (**Anlage 3**) beschlossen, in dem die herausragende Wirkung der branchenbezogenen Präventionsarbeit ausdrücklich hervorgehoben wird.

Die umfassende Betrachtungsweise berufsgenossenschaftlicher Präventionsarbeit führt zu einem außerordentlich komplexen Spektrum von **unfall- bzw. krankheitsbewirkenden Faktoren**, die im Rahmen der Aufgabenfelder der Aufsichtspersonen sowohl im technischen als auch im organisatorischen und personellen Bereich zu berücksichtigen sind. Unfall- und krankheitsbewirkende Faktoren sind Energien, Stoffe, Arbeitsinhalte und

Arbeitsbedingungen, die die Gesundheit gefährden können und/oder zu Unfällen und Verletzungen führen können.

Die weitere Untergliederung des technischen, organisatorischen und personellen Bereichs ist im nachfolgenden Bild dargestellt.

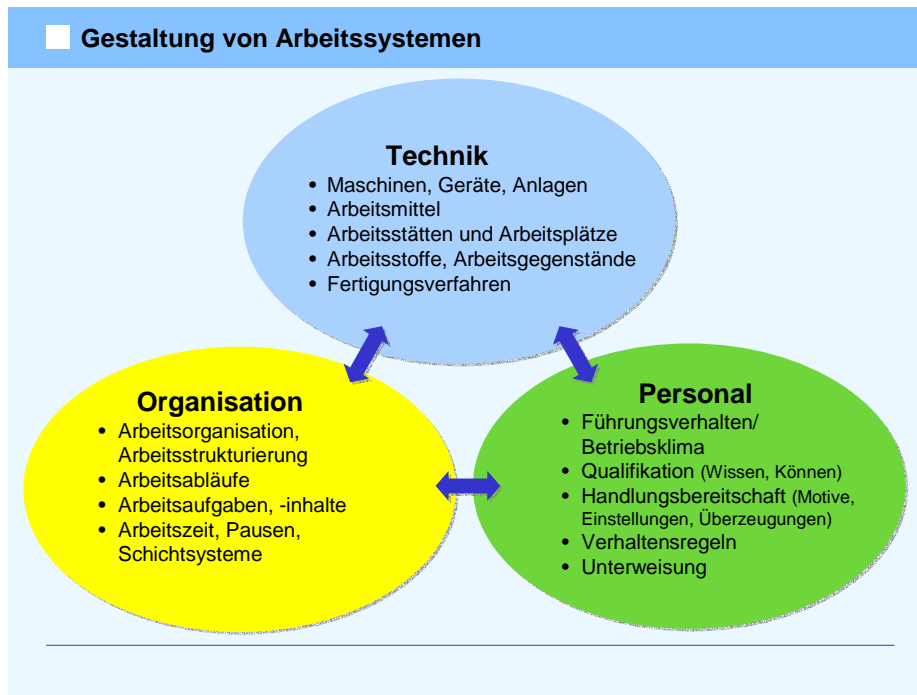


Bild 1: Technik, Organisation und Personal als Gestaltungsbereiche des Arbeitssystems

Bei der nachfolgenden Zusammenstellung von wesentlichen unfall- und krankheitsbewirkenden Faktoren ist zu beachten, dass die Größen ›Expositionsdauer‹, ›Belastungshöhe‹ und ›individuelle Konstitution‹ den jeweiligen Einfluss auf den arbeitenden Menschen bestimmen. Viele der genannten Faktoren können erwünschte (positive) und unerwünschte (negative) Wirkungen haben.

Die Bedeutung des umfassenden Präventionsansatzes wird in dem erweiterten Spektrum der unfall- und krankheitsbewirkenden Faktoren deutlich. **Gegenüber den unfallbewirkenden Faktoren gewinnen die krankheitsbewirkenden Faktoren für die Prävention an Bedeutung** (krankheitsbewirkende Faktoren sind z. T. auch unfallbewirkende Faktoren). Insbesondere die nicht quantitativ beschreibbaren Faktoren sowie die multifaktoriellen Gefährdungen sind ein zunehmendes Phänomen. Die Vielzahl der Faktoren innerhalb dieser erweiterten Betrachtungsweise und die häufig komplexen Ursache-Wirkungs-Zusammenhänge erfordern Kooperationen mit Fachleuten aus den unterschiedlichsten Disziplinen.

Unfallbewirkende Faktoren	Krankheitsbewirkende Faktoren
<ul style="list-style-type: none"> • Mechanische Faktoren <i>(bewegte Maschinenteile, freie Bewegungen von Teilen, gefährliche Oberflächen und Formen, Sturz- und Absturzgefahren)</i> • Elektrizität <i>(Potentialdifferenzen, elektrische Entladungen)</i> • Thermische Energien <i>(heiße bzw. kalte Medien, Strahlungsenergie)</i> • Chemische Stoffe <i>(toxische Stoffe, ätzende Stoffe, brennbare/ explosive Stoffe)</i> • Physikalische Faktoren <i>(Schall, Vibrationen, Beleuchtung, Farbe, Klima, elektromagnetische. Strahlung u. Felder)</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • Physikalische Faktoren <i>(Schall, Vibrationen, Beleuchtung, Farbe, Klima, elektromagnetische. Strahlung u. Felder)</i> • Chemische Stoffe <i>(toxische Stoffe, sensibilisierende Stoffe, krebserzeugende und erbgutverändernde Stoffe)</i> • Biologische Faktoren <i>(Mikroorganismen, Zellkulturen, gentechnisch veränderte Organismen)</i> • Physische Faktoren <i>(Muskulo-skelettale Belastung, metabolische Belastung)</i> • Psycho-mentale Faktoren <i>(Monotonie, Reizüberflutung, Zeitdruck, Verantwortung, Überforderung, Unterforderung, Stress, Handlungsspielräume, Arbeitsinhaltsgestaltung, ekelerregende Zustände, Suchtgefahren)</i> • Psycho-soziale Faktoren <i>(Betriebsklima, Führungsstile, Aufstiegsmöglichkeiten, Anerkennung, Akzeptanz, soziale Geltung, Gruppenzugehörigkeit, Arbeitsorganisation)</i>

Bild 2: Wesentliche unfall- und krankheitsbewirkende Faktoren bei der Arbeit

Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit sind die Folge präventiven Handelns im Unternehmen. Ein erweitertes Spektrum von unfall- und krankheitsbewirkenden Faktoren muss berücksichtigt werden. Arbeitsschutz wird nicht nur durch Kontrolle erreicht, sondern auch durch Arbeitssystemgestaltung unter Berücksichtigung von technischen, organisatorischen und personalen Aspekten. Vor allem muss ein zeitgemäßer Arbeitsschutz in die Unternehmensstrategien und über Sensibilisierung und Motivation von Führungskräften in die Unternehmensführung integriert werden.

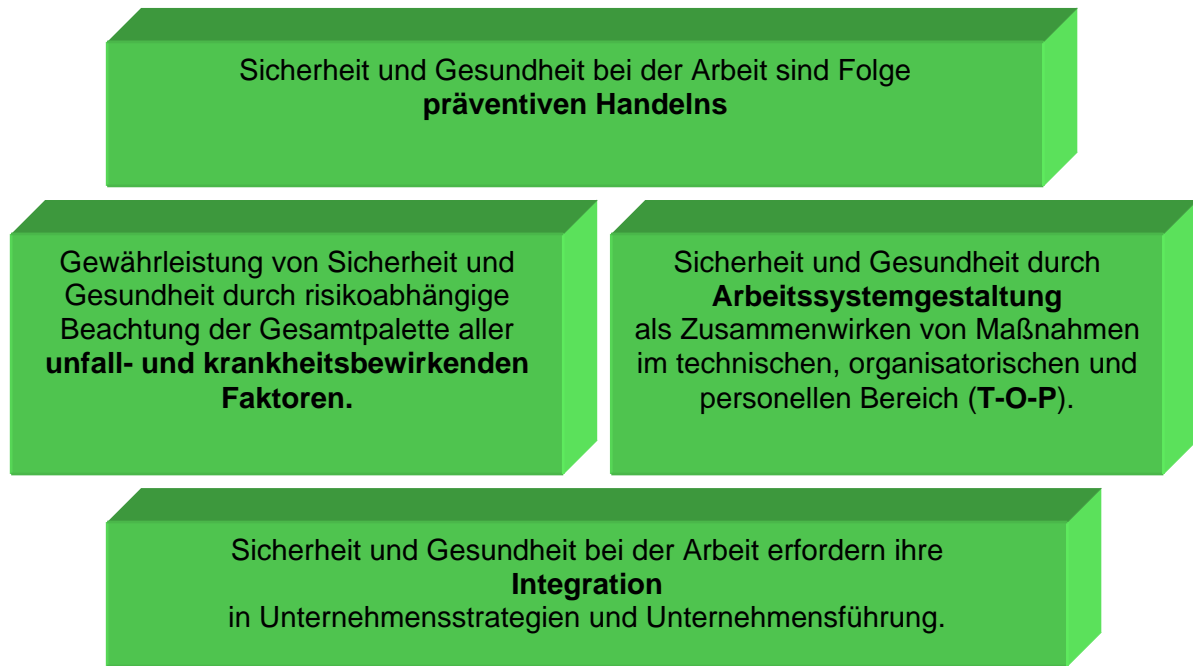


Bild 3: Zeitgemäßes Verständnis von Arbeitsschutz

Das arbeitssystemorientierte Ermitteln und Beurteilen von Gefährdungen sowie die darauf aufbauende Beratung und das gestalterische Eingreifen kann trotz bester Ausbildung der Aufsichtsperson nicht auf allen Gebieten auf Expertenniveau geschehen; insbesondere auch deshalb nicht, weil die Vorschriften und Regelwerke Auslegungsspielräume zulassen und außerdem nicht alle arbeitsschutzrelevanten Problemstellungen im Vorschriftenwerk abgedeckt sind. Letzteres stellt zunehmende Anforderungen an die Aufsichtspersonen, da sie einer Ausweitung der Vorgaben von Generalklauseln und Schutzzielen bei gleichzeitiger Verringerung konkreter Sicherheitsforderungen in Vorschriften und Normen gegenüberstehen werden.

Als Generalist übernimmt die Aufsichtsperson die Funktion eines überbetrieblichen Managers. Sie verfügt über ein breites branchenübergreifendes Grundverständnis sowie branchenspezifisches Spezialwissen, kann gleichzeitig Spezialist für besondere Schwerpunkte sein und sorgt bei Bedarf an hoch spezialisiertem Fachwissen zu Fragen der Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz für die Beteiligung von Experten entsprechender Fachdisziplinen. Diese können bei der jeweiligen Berufsgenossenschaft, beim Hauptverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften e.V., deren Einrichtungen oder auch bei anderen Arbeitsschutzorganisationen angesiedelt sein.

2.2.1 Beratung und Überwachung

Die Beratung und Überwachung von Unternehmen und Versicherten in allen Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes ist die zentrale Aufgabe der Aufsichtsperson. Sie erfolgt arbeitssystem- und risikoorientiert. Dabei mündet die Überwachung in der Regel in eine Beratung mit ziel- und wirkungsorientierten Maßnahmenvorschlägen.

Ausgehend von der Information über Vorschriften und Regeln zu sicheren und gesundheitsgerechten Arbeitsbedingungen und ihrer Erfassung, Analyse und Bewertung auf interdisziplinäre Weise kennt die Aufsichtsperson Wege, Maßnahmen und Methoden, wie in den Unternehmen das Präventionsziel erreicht werden kann. Die Aufsichtsperson kann hierbei auf eine Fülle an rechtlichen und inhaltlichen Mitteln zurückgreifen. Dazu gehört auch die Anordnung im Einzelfall gemäß SGB VII.

Prävention erfolgt durch Maßnahmen in den Bereichen Technik, Organisation und Personal. Das Erkennen, Analysieren und Beurteilen von zum Teil komplexen Gefährdungen in allen drei Bereichen und das Einbinden von Spezialisten/Experten sowie die Kooperation mit ihnen gehören zur Beratungstätigkeit.

Zur Durchführung arbeitssystem- und risikoorientierter Beratung und Überwachung benötigt die Aufsichtsperson insbesondere nachstehende Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten:

- Kenntnisse von unfall- und krankheitsbewirkenden Faktoren und ihren – auch kombinierten – Wirkungen, insbesondere an/bei technischen Arbeitsmitteln, Anlagen und Verfahren, d. h. arbeitsschutzrelevante Kenntnisse auf den Gebieten Maschinenteknik, Gefahrstoffe, bauliche Anlagen, Elektrotechnik, Anlagen/-Verfahrenstechnik (einschließlich Brand- und Explosionsschutz), innerbetrieblicher Transport und Verkehr, Ergonomie, persönliche Schutzausrüstungen, Arbeitsmedizin, Psychologie im Arbeitsschutz und Pädagogik, z. B. zum Erkennen von psychischen Belastungen und Beanspruchungen,
- Aufzeigen von Maßnahmen, einschließlich Möglichkeiten der Gestaltung sicherer und gesundheitsgerechter Arbeitssysteme in den Bereichen Technik, Organisation und Personal,
- Kenntnis und Anwendung des Unfallversicherungsrechts sowie von Fragen der Verantwortung für Arbeitssicherheit,
- Verständnis für wirtschaftliche Zusammenhänge,
- Berücksichtigung der Organisation und Personalentwicklung,
- Kommunikations-, Beratungs- und Medienkompetenz,

- Durchführung von Gefährdungsanalysen, einschließlich Ermittlung der Ursachen von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten,
- Verdeutlichung der Ziele der Prävention,
- Einbringen der Ziele des Arbeitsschutzes in betriebliche Qualitätsmanagementkonzepte sowie
- Hilfestellung für die Betriebe
 - in Fragen des Arbeitsschutzes beim Kontakt mit externen Stellen,
 - bei Fragen der Ersten Hilfe,
 - bei Fragen zur betrieblichen Gesundheitsförderung,
 - bei Fragen zur Verkehrssicherheit.

Zum Aufgabengebiet der Aufsichtspersonen gehört auch die Beratung der Unternehmen bei der systematischen Einbindung des Arbeitsschutzes in die betriebliche Organisation, ggf. bis zum Aufbau von Arbeitsschutzmanagementsystemen.

Die Aufsichtsperson stellt die notwendige Intensität der Beratung und Überwachung entsprechend den betrieblichen Erfordernissen fest. Sie arbeitet zielgerichtet sowie schwerpunkt- und risikoorientiert.

2.2.2 Qualifizierung betrieblicher Zielgruppen

Die Tätigkeit der Aufsichtsperson in der Aus- und Weiterbildung erstreckt sich auf

- Fachthemen des Arbeitsschutzes, z. B.
 - im Rahmen des berufsgenossenschaftlichen Seminarangebots,
 - bei innerbetrieblichen Lehrgängen,
 - bei außerberufsgenossenschaftlichen Veranstaltungen,
 - im Rahmen von Lehrtätigkeiten bei nicht berufsgenossenschaftlichen Ausbildungsträgern und
- BG-interne Qualifizierung.

Darüber hinaus unterstützt die Aufsichtsperson die Unternehmen bei der Durchführung von Unterweisungen zur betrieblichen Umsetzung von Arbeitsschutzforderungen.

Da die Aufsichtsperson einen hohen Praxisbezug hat, bietet es sich an, sie als Referent für die Vermittlung von Themen im Rahmen der Aus- und Weiterbildung im Arbeitsschutz einzusetzen. Die Aufsichtsperson vermittelt den Teilnehmern die arbeitsschutzrelevanten

Inhalte in Form von Handlungswissen und bietet ihnen somit konkrete Unterstützung bei der Übertragung des Gelernten in die betriebliche Praxis. Voraussetzung hierfür ist, dass die Aufsichtsperson als Referent die Erkenntnisse der Lernpsychologie und der Erwachsenenpädagogik berücksichtigt und die zeitgemäßen Lehrmedien und –methoden beherrscht.

2.2.3 Beteiligung an der Entwicklung von Rechtsvorschriften und praxisorientierten Schriften und Medien

Bei der Erarbeitung bzw. Fortschreibung und Aktualisierung von Schriften und Regeln bringt die Aufsichtsperson ihren Sachverstand und ihre praktische Erfahrung ein. Sie wirkt darauf hin, dass die Arbeitsergebnisse praxis- und zielgruppengerecht wiedergegeben werden.

Zu den Schriften und Regeln zählen neben staatlichen Arbeitsschutzvorschriften und Unfallverhütungsvorschriften, das Technische Regelwerk des Staates, das BG-Regelwerk, nationale und internationale Normen, BG-Informationen und sonstige BG-Schriften.

Die Aufsichtsperson arbeitet dabei auch mit Vertretern der Industrie, der Behörden und der Wissenschaft zusammen. Über das Fachwissen hinaus werden auch Kenntnisse der jeweiligen Formalien gefordert. Bei der Erarbeitung internationaler Schriften sind Fremdsprachenkenntnisse erforderlich. Die Interpretation von Schriften und Regeln ist wichtiger Bestandteil der Beratungstätigkeit.

2.2.4 Unterstützung der eigenen Berufsgenossenschaft

Die Aufsichtsperson unterstützt die eigene Berufsgenossenschaft durch Recherchen und Stellungnahmen z. B. bei:

- Ausnahmeanträgen,
- Bußgeld- und Regressverfahren,
- BK-Ermittlungen,
- Veranlagung zum Fahrtarif,
- allgemeinen Verwaltungsakten und Beschlüssen.

2.2.5 Weitere Aufgaben

Weitere Aufgaben ergeben sich aus den strukturellen und branchenspezifischen Gegebenheiten der berufsgenossenschaftlichen Organisation und den damit entstehenden zusätzlichen Anforderungen an die Aufsichtsperson. Diese Aufgaben erfordern gegebenenfalls vertiefte fachliche Kenntnisse in bestimmten Themenfeldern sowie besondere Fähigkeiten und Fertigkeiten. Solche weitere Aufgaben können z. B. sein:

- Prüfen und Beurteilen technischer Arbeitsmittel,
- Bearbeiten besonderer fachlicher Schwerpunkte wie Gefahrstoffe, Ergonomie und Lärm,
- Prüfung und Zertifizierung der Sicherheit von Geräten und Produkten,
- Begutachtung der Wirksamkeit von Managementsystemen zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz,
- Mitwirken beim Erstellen von Informations- und Lehr-/Lernmedien, wie z. B. Dozenten- und Teilnehmerunterlagen, Arbeitsschutzfilmen, Lehr- und Lernprogrammen (z. B. CBT, WBT, Blended-Learning-Angebote) ,
- Mitarbeit in Messekommissionen,
- Mitwirkung bei der Öffentlichkeitsarbeit.

3. Das Anforderungs- und Befähigungsprofil der Aufsichtsperson

Aufsichtspersonen verfügen über eine abgeschlossene technische, naturwissenschaftliche oder dem zukünftigen Einsatzbereich entsprechenden Ausbildung, die durch das Abschlusszeugnis einer Hochschule oder Fachhochschule nachzuweisen ist.

Nicht zuletzt auf Grund des um die Verhütung von arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren erweiterten Präventionsauftrages sowie neuen Anforderungen vornehmlich aus der betrieblichen Praxis kommen Aufsichtspersonen auch aus anderen Fachdisziplinen.

Vor ihrem Eintritt in die zweijährige Vorbereitungszeit hat die angehende Aufsichtsperson bereits mehrjährige praktische Berufserfahrung gesammelt.

Die Ausbildung zur Aufsichtsperson fördert und formt ihre drei Kernkompetenzbereiche Fachkompetenz, Methodenkompetenz und Sozialkompetenz, die in Bild 4 präzisiert sind.



Bild 4: Die Kernkompetenzbereiche der Aufsichtsperson

Mit diesen Kernkompetenzen ist sie in der Lage, die an sie gestellten Anforderungen zu erfüllen. Der zeitgemäße Qualifikationsbegriff umfasst neben der fachlichen, sozialen und methodischen Kompetenz auch die persönliche Kompetenz der Aufsichtsperson. Diese äußert sich z. B. in der Fähigkeit, sich in die Lage von Kunden einzufühlen, in der Leistungsbereitschaft, Organisationsfähigkeit, Belastbarkeit und Motivation. Die Kompetenzentwicklung führt zum Auf- und Ausbau einer umfassenden *beruflichen Handlungskompetenz*. Diese entsteht aus dem Zusammenwirken von Fachkompetenz, Sozialkompetenz und Personalkompetenz.

Die Aufsichtsperson hat die Verpflichtung zu (arbeits-)lebenslangem Lernen (d. h. ständiger Fortbildung), da das fachliche, berufsspezifische Wissen aufgrund der dynamischen Veränderungen in der Arbeitswelt einen immer kürzeren Bestand hat.

Thesenpapier**"Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit:
Berufsgenossenschaftliches Präventionskonzept"**

Die Versicherten und Unternehmer in der berufsgenossenschaftlichen Selbstverwaltung sehen die Notwendigkeit, Zielsetzung und Umfang der berufsgenossenschaftlichen Präventionstätigkeit aktuell zu beschreiben, und zwar

- o ausgehend von dem in der Mitgliederversammlung 1/78 am 30. Mai 1978 beschlossenen Positionspapier der Selbstverwaltung auf dem Gebiet der Arbeitssicherheit und des darin beschriebenen Ziels, zur Verwirklichung des Grundrechts auf Leben und körperliche Unversehrtheit beizutragen,
- o unter Weiterentwicklung des in der Mitgliederversammlung 1/90 am 12./13. Juni 1990 beschlossenen Thesenpapiers "Neue Technologien und Arbeitsschutz" und der darin u. a. enthaltenen Aussagen zu einer neuen und veränderten Arbeitsabläufen und -inhalten entsprechenden fachlichen Erweiterung bzw. Unterstützung der Technischen Aufsichtsdienste,
- o als Folge des auf Artikel 100 a EWGV zurückgehenden, in der EG-Ratsentschließung vom 17. Mai 1985 verankerten neuen Ansatzes zur technischen Harmonisierung und Normung und der damit verbundenen Auswirkungen auf die berufsgenossenschaftliche Rechtsetzung,
- o unter Berücksichtigung des auf der EG-Rahmenrichtlinie über Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit (89/391/EWG) beruhenden Entwurfs für ein Arbeitsschutzrahmengesetz und des darin enthaltenen Ansatzes für einen umfassenden Arbeitsschutz,

...

- o im Hinblick darauf, daß der in der Reichsversicherungsordnung formulierte berufsgenossenschaftliche Präventionsauftrag über Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten hinaus auf arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren erweitert werden soll.

Umfassender Ansatz im Arbeitsschutz

Die Berufsgenossenschaften verstehen unter zeitgemäßer Prävention wesentlich mehr als nur die nach wie vor unverzichtbare Überwachung der Durchführung des Arbeitsschutzes. Sie sehen ihre Aufgabe vorrangig auch in einer vertieften Beratung und gezielter Unterstützung des Unternehmers bei der primär ihm obliegenden Verpflichtung zur Gewährleistung von Sicherheit und Gesundheitsschutz der Versicherten. Dazu gehört die Motivation und Sensibilisierung des Unternehmers für Fragen des Arbeitsschutzes ebenso wie beispielsweise die Hilfestellung bei der Ermittlung von Gefährdungspotentialen oder der Durchführung von Arbeitsplatz- und Belastungsanalysen, um mögliche arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren bereits im Vorfeld zu erkennen und ihnen zielgerecht zu begegnen. Dabei wird den betrieblichen Gegebenheiten in Klein- und Mittelbetrieben besonders Rechnung getragen. Die Versicherten werden von den Berufsgenossenschaften zu sicherheits- und gesundheitsgerechten Verhaltensweisen bei der Arbeit motiviert.

Es ist bekannt, daß das Eintreten eines Arbeitsunfalls oder einer arbeitsbedingten Erkrankung in der Regel nicht durch einen einzelnen Ursachenfaktor, sondern durch das Zusammentreffen verschiedener Faktoren bewirkt wird. Daher bedarf es einer Ermittlung, Analyse und Bewertung des bei der Arbeit gegebenenfalls bestehenden Gefährdungspotentials. Dies ist nicht nur hilfreich zur Erfüllung des Präventionsauftrages. Daraus kann in vielen Einzelfällen auch eine unverzichtbare Basis zur Feststellung versicherungsrechtlicher Tatbestände geschaffen werden.

Zur Erfüllung des Präventionsauftrages liefert die umfassende Ermittlung von Gefährdungspotentialen und deren systematische Auswertung Entscheidungshilfen für betriebliche Maßnahmen sowie für den bedarfsgerechten Einsatz betriebsärztlicher und sicherheitstechnischer Betreuung.

Das Gefährdungspotential von Arbeitsbereichen und Arbeitsplätzen wird u. a. auf der Basis von Tätigkeitsprofilen ermittelt. Unter Inanspruchnahme der erforderlichen fachlichen Möglichkeiten wird die sicherheitstechnische und gesundheitliche Situation erfaßt, gegliedert und bewertet (Gefährdungsanalyse). Hierbei kann die Berufsgenossenschaft den Unternehmer unterstützen.

Aus der Gefährdungsanalyse werden die notwendigen Maßnahmen zur Entwicklung von Arbeitsbedingungen abgeleitet, die einen möglichst weitgehenden Schutz der Versicherten vor Risiken für Leben und Gesundheit gewährleisten. Dieser Zielsetzung ist entsprochen, wenn durch technische und organisatorische Maßnahmen die Gefährdung oder Belastung soweit wie möglich eingeschränkt wird.

Das berufsgenossenschaftliche Vorschriften- und Regelwerk für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit ist zur Beschreibung derart gestalteter Arbeitsbedingungen besonders geeignet.

Berufsgenossenschaftliche Präventionstätigkeit

Der umfassende Ansatz im Arbeitsschutz bedeutet für die Berufsgenossenschaften, auf Weiterentwicklung und Verstärkung bereits bewährter Prinzipien und Maßnahmen sowie Einführung neuer Methoden hinzuwirken, insbesondere durch

1. Beratung und Überwachung der Betriebe auf der Grundlage branchen-, betriebs- oder arbeitsplatzbezogener Gefährdungsanalysen,

...

2. angepaßte Aus- und Fortbildung der mit der Durchführung des Arbeitsschutzes in den Betrieben betrauten Personen,
3. Verbund von sicherheitstechnischen und betriebsärztlichen Beratungs- und Betreuungsmaßnahmen,
4. Einbeziehung des Arbeitsschutzes in betriebliche Qualitätssicherungssysteme,
5. Motivation von Unternehmern und Führungskräften,
6. Einbeziehung der Versicherten bei der Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen,
7. Durchführung gefährdungsbezogener, an Prioritäten orientierter und bei Bedarf BG-übergreifender Schwerpunktprogramme.
8. Nutzung des Datenmaterials aus Betriebsbesichtigungen, Unfall- und Berufskrankheitenuntersuchungen, Arbeitsplatz- und Belastungsanalysen sowie der Erkenntnisse aus der arbeitsmedizinischen Betreuung,
9. Weiterentwicklung von Methoden zur Datenerhebung und -auswertung aus branchen-, arbeitsplatz- und berufsbezogenen Krankheitsanalysen,
10. Weiterentwicklung des Systems der berufsgenossenschaftlichen Fachausschüsse mit den Schwerpunkten
 - Erstellung eines anwendungsorientierten Vorschriften- und Regelwerks,
 - Beratung von Herstellern und Betreibern technischer Arbeitsmittel,
 - Prüfung und Zertifizierung im Rahmen des berufsgenossenschaftlichen Prüf- und Zertifizierungssystems (BG-Prüf-Zert),

...

11. fachliche Unterstützung bei EG-Richtlinienvorhaben sowie Einwirkung auf deren Inhalte über die Bundesregierung, insbesondere über das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung,
12. Anpassung und Fortschreibung des Vorschriften- und Regelwerks der Berufsgenossenschaften, insbesondere branchenbezogene Konkretisierung und Ergänzung der Regelungsinhalte von EG-Richtlinien,
13. Intensivierung der Mitwirkung an nationaler, europäischer und internationaler Normung unter Einbringung von Erfahrungen aus der Praxis und Erkenntnissen aus der Forschung,
14. Berücksichtigung der Effizienz und Wirtschaftlichkeit (Durchführung von Erfolgskontrollen) bei Maßnahmen im Arbeitsschutz auch bei der Entwicklung von Umsetzungsstrategien,
15. Verstärkung der Zusammenarbeit mit sowie Mitwirkung in nationalen, europäischen und internationalen Institutionen und Gremien im Bereich des Arbeitsschutzes,
16. Förderung des Gedankens der Gesamtsicherheit, insbesondere unter Berücksichtigung der Bereiche Verkehr sowie Heim und Freizeit,
17. Initiierung und Durchführung von Grundlagen- und anwendungsbezogener Forschung sowie Umsetzung der Ergebnisse in die Praxis.
18. Einbringung von Lernzielen und Lehrinhalten zur Sicherheit und zum Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz in alle Ebenen der beruflichen Bildung,
19. Intensivierung öffentlichkeitswirksamer Maßnahmen zur Sicherheit und zum Gesundheitsschutz bei der Arbeit.

...

Ausfüllung des Präventionskonzeptes

Die gewerblichen Berufsgenossenschaften werden in Abhängigkeit von Branchen, Mitgliederstrukturen und Gefährdungspotentialen die zur Ausfüllung des umfassenden Präventionsansatzes geeigneten Maßnahmen in organisatorischer, personeller und sächlicher Hinsicht treffen. Dazu gehören insbesondere die notwendigen Fachkapazitäten in bedarfsentsprechender Orientierung, eine den Anforderungen entsprechende Aus- und Fortbildung der Technischen Aufsichtsbeamten und anderer Mitarbeiter des Präventionsbereichs sowie der Einsatz moderner Informations- und Kommunikationsmittel.

Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit

Die Prävention der gewerblichen Berufsgenossenschaften

Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit sind aus humanen, sozialen und ökonomischen Gründen wichtige Ziele, sowohl im Interesse der Beschäftigten als auch der Unternehmen. Für die Erreichung dieser Ziele haben die Berufsgenossenschaften den unverzichtbaren gesetzlichen Auftrag, mit allen geeigneten Mitteln für die Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren zu sorgen. Die Berufsgenossenschaften sind die zentralen Partner aller betrieblichen Akteure und verstehen sich als deren Dienstleister.

Die Selbstverwaltung aus Vertretern der Arbeitgeber und Versicherten gewährleistet, dass die betrieblichen Erfahrungen die Präventionsarbeit der Berufsgenossenschaften entscheidend prägen.

Aufgabenspektrum

- Die Berufsgenossenschaften **beraten** Unternehmer und Versicherte umfassend zu allen Präventionsmaßnahmen, auch bei der systematischen Einbindung des Arbeitsschutzes in die betriebliche Organisation.
- Sie **überwachen** gefährdungsbezogen die Durchführung der Präventionsmaßnahmen im Betrieb.
- Sie **qualifizieren** und **unterstützen** die Akteure und Multiplikatoren des Arbeitsschutzes im Betrieb, insbesondere Sicherheitsfachkräfte und Betriebsärzte, Sicherheitsbeauftragte, Betriebs- und Personalräte sowie Unternehmer und Personalverantwortliche.
- Sie **erforschen** die Ursachen für die Gefährdung von Sicherheit und Gesundheit und entwickeln wirksame neue Präventionsansätze.
- Sie **entwickeln praxisorientierte Vorschriften** mit Schutzziele und ein ergänzendes Regelwerk, das den Unternehmen als **qualitätsgesicherte Handlungshilfe** dient.
- Sie beteiligen sich an der Entwicklung der für den Arbeitsschutz relevanten **Normen** auf nationaler und auf internationaler Ebene.
- Sie **prüfen** und **zertifizieren** die Sicherheit von Geräten und Produkten.
- Sie **kooperieren** mit anderen Akteuren im Arbeits- und Gesundheitsschutz, insbesondere mit der gesetzlichen Krankenversicherung.

Die Berufsgenossenschaften erfüllen ihre Aufgaben branchenspezifisch und berücksichtigen dabei die besonderen Bedürfnisse kleiner und mittlerer Unternehmen. Sie entwickeln ihr Aufgabenspektrum zielorientiert weiter, unterstützen die Wirksamkeit ihrer Maßnahmen durch bedarfsgerechte Öffentlichkeitsarbeit und schaffen so die Grundlage für eine erfolgreiche Prävention auch in der Zukunft.

Effizienz

Die Berufsgenossenschaften wirken darauf hin, dass betriebliche Prävention effizient gestaltet wird. Sie setzen klare Prioritäten und berücksichtigen die zur Verfügung stehenden betrieblichen Ressourcen. Sie beschäftigen hochqualifiziertes Fachpersonal und gewährleisten eine angemessene Ausstattung der berufsgenossenschaftlichen Präventionsbereiche.

Kompetenznetzwerk

Durch die Verknüpfung ihres Wissens über Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit bieten die Berufsgenossenschaften ein übergreifendes Kompetenznetzwerk. Das damit verbundene Informations- und Beratungsangebot wird kontinuierlich optimiert, auch durch die Kooperation mit der Krankenversicherung und anderen Präventionsdienstleistern. Dies ermöglicht bei Unternehmern und Versicherten ein höheres Sicherheits- und Gesundheitsbewusstsein sowie mehr Selbstverantwortung. So kann Sicherheit und Gesundheit als Unternehmensziel etabliert werden.

Schadensmanagement

Die Beobachtung von Gefährdungen im Betrieb unter Einbeziehung von Ereignissen mit Sachschäden kann zu neuen Ansatzpunkten für Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren führen. Damit tragen die Berufsgenossenschaften zur Reduzierung von Schadensereignissen im Betrieb bei.

Dienstleistung und Kundenorientierung

Die Berufsgenossenschaften verstehen sich als Dienstleister für Sicherheit und Gesundheit. Betriebe und Versicherte sind für die Berufsgenossenschaften Partner und Kunden. Daher berücksichtigen sie im Rahmen ihres Aufgabenspektrums deren individuellen Bedarf und orientieren sich an den Zielgruppen, insbesondere im Hinblick auf kleine und mittelgroße Unternehmen.

Wirtschaftliche Vorteile

Prävention lohnt sich für Unternehmen und Versicherte. Neben der Reduzierung von Fehlzeiten bestehen Möglichkeiten, den BG-Beitrag durch Präventionsmaßnahmen positiv zu beeinflussen. Zusätzliche Präventionsanreize sollen dazu dienen, Sicherheit und Gesundheit der Versicherten weiter zu verbessern und die Unternehmen zu ermuntern, in wirksame Prävention zu investieren.

*Bonner Erklärung: Die Position der Selbstverwaltung zur Prävention der Berufsgenossenschaften
Beschluss von der Mitgliederversammlung 2/2005 des HVBG am 2.12.2005 in Bonn*

**Reform des Rechts der gesetzlichen Unfallversicherung
Positionspapier der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung
(Entwurf nach Beschlussfassung Vorstand 9./10.03.2006 und
Ergänzung durch den Grundsatzausschuss für Berufskrankheiten
des Vorstandes vom 20.03.2006)**

[Aussagen zu Spezifika der Unfallkassen und der landwirtschaftlichen Berufsgenossenschaften sind kursiv geschrieben]

Die gesetzliche Unfallversicherung ist ein wichtiger Bestandteil des Systems der sozialen Sicherung in Deutschland. Sie hat sich als Garant der Absicherung vor den gesundheitlichen Risiken des Arbeitslebens sowohl für die Unternehmen wie für die in den Unternehmen tätigen Versicherten bewährt. Die Grundelemente der gesetzlichen Unfallversicherung haben auch heute noch unter veränderten wirtschaftlichen Rahmenbedingungen einen anerkannt hohen Stellenwert. Hierzu zählen insbesondere:

- die Ablösung der Unternehmerhaftpflicht und das Schadensersatzprinzip
- der Auftrag, mit allen geeigneten Mitteln für die Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren zu sorgen
- die Rangfolge und Verknüpfung von Prävention, Rehabilitation sowie Entschädigung
- die Durchführung der Unfallversicherung durch Körperschaften des Öffentlichen Rechts mit Selbstverwaltung
- eine nach Branchen orientierte Aufgabenerfüllung.

Die Träger der Unfallversicherung und ihre Verbände begrüßen es, wenn die Bundesregierung und die Bundesländer in diesem Rahmen Reformfragen zur gesetzlichen Unfallversicherung prüfen, mit dem Ziel, die gesetzliche Unfallversicherung veränderten Rahmenbedingungen anzupassen und zukunftssicher auszugestalten.

Zu den Reformthemen bestehen in den Gruppen der Selbstverwaltung naturgemäß im Einzelnen unterschiedliche Interessen und entsprechende Positionen im aktuellen Reformprozess. Dies darf nicht den Blick darauf verstellen, dass die Selbstverwaltung der Unfallversicherungsträger einvernehmlich das bestehende System der gesetzlichen Unfallversicherung in seinen Grundelementen für unverzichtbar erachtet. Das Festhalten hieran schließt eine Überprüfung in wichtigen Einzelfragen und eine Optimierung im Detail nicht aus. Zu den wichtigsten derzeit diskutierten Reformthemen nehmen die Spitzenverbände der Unfallversicherungsträger wie folgt Stellung:

- **Prävention**

Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit sind aus humanen, sozialen und ökonomischen Gründen wichtige Ziele, sowohl im Interesse der Beschäftigten als auch der Unternehmen. Für die Erreichung dieser Ziele haben die Unfallversicherungsträger den gesetzlichen Auftrag, mit allen geeigneten Mitteln für die Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren zu sorgen. Dieser

gesetzliche Auftrag ist unverzichtbar: Die Ablösung der Haftpflicht lässt die Verantwortung aller betrieblichen Akteure für Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten nicht entfallen. Arbeitgeber und Versicherte in der Selbstverwaltung gewährleisten, dass die betrieblichen Erfahrungen die Präventionsarbeit der Unfallversicherungsträger entscheidend prägen.

• Heilbehandlung und Rehabilitation

Die gesetzliche Unfallversicherung hat nach Eintritt von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten die Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Versicherten „mit allen geeigneten Mitteln“ wiederherzustellen. Dieser Grundsatz ist mit den Haushaltsgrundsätzen der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit zu vereinbaren. Bei Heilbehandlung und Rehabilitation werden die Versicherten der gesetzlichen Unfallversicherung in vieler Hinsicht mit denjenigen der anderen Zweige der Sozialversicherung gleichbehandelt. Dies beruht insbesondere auf der Verabschiedung des SGB IX und der Einführung von Fallpauschalen (DRGs) für die Vergütung von Krankenhausleistungen. Das Ziel der gesetzlichen Unfallversicherung, die wirksame Schadensbehebung, erfordert bei schweren und komplexen Verletzungen ein besonders intensives und wirksames Vorgehen, insbesondere die frühzeitige Verbindung von Akutversorgung mit rehabilitativen Maßnahmen. Hierzu nutzen die Unfallversicherungsträger den Grundsatz „mit allen geeigneten Mitteln“ zielgerichtet und kostenbewusst, um die gesundheitlichen und wirtschaftlichen Folgen von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten so gering wie möglich zu halten. Insbesondere gilt es, bei schweren Unfallfolgen bestmögliche Rehabilitationsergebnisse zu erzielen, um ökonomisch sinnvoll zur Reduzierung langfristiger Belastungen (Renten) beizutragen. *Es ist daher zu erwägen, ob die Durchführung der Rehabilitation für Beamte nach Dienstunfällen auf die Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand übertragen werden sollte.*

• Wegeunfälle

Die Wegeunfälle sind seit 80 Jahren in den Versicherungsschutz der gesetzlichen Unfallversicherung einbezogen. Dies folgt nicht zwingend aus den Grundprinzipien der gesetzlichen Unfallversicherung, da die Einflussnahme der Unternehmen für Wegeunfälle und ihre Möglichkeiten zur Verhütung von Wegeunfällen gegenüber den eigentlichen Arbeitsunfällen reduziert ist. Die Entscheidung hierüber steht daher im sozialpolitischen Ermessen des Gesetzgebers.

Folgende Gründe werden dafür genannt, die Wegeunfälle auch in Zukunft in die gesetzliche Unfallversicherung einzubeziehen:

- der enge Zusammenhang der Wege von und zur Arbeit mit der eigentlichen Tätigkeit im Unternehmen
- die durchaus vorhandenen, anders ansetzenden Präventionsmöglichkeiten der Unternehmen
- die Möglichkeit, die häufig schweren Unfallfolgen bei Wegeunfällen mit den besonders wirksamen Mitteln der berufsgenossenschaftlichen Heilbehandlung und Rehabilitation zu behandeln

- die im heutigen Arbeitsleben gestellten erhöhten Anforderungen an die Mobilität der Arbeitnehmer

Die Absicherung des Wegerisikos ist im Bereich der Schüler-Unfallversicherung von besonderer Bedeutung. Der Weg zur Schule ergibt sich wie die Teilnahme an schulischen Veranstaltungen aus der Schulpflicht. Daraus folgt eine besondere Fürsorgepflicht des Staates. Entsprechendes gilt für Versicherte, die im Interesse des Allgemeinwohles tätig werden.

Für Änderungen im Bereich der Wegeunfälle *im Bereich der allgemeinen Unfallversicherung* bieten sich insbesondere folgende Ansätze an:

- Klare Abgrenzung des versicherten und des nicht-versicherten Bereichs bei Wegeunfällen, z.B. hinsichtlich des Versicherungsschutzes bei Um- und Abwegen oder bei Beginn und Ende des versicherten Weges
- Ausschluss von eindeutig nicht dem Risikobereich des Unternehmens zuzuordnenden Unfällen, z. B. klare Grenzziehung bei Drogen- und Alkoholmissbrauch oder bei Unfällen mit strafrechtlicher Verantwortlichkeit der Versicherten.

- **Berufskrankheiten**

Aus Sicht der gesetzlichen Unfallversicherung kommt es primär darauf an, arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren frühzeitig zu erkennen, zu erforschen und wirksam zu verhüten. Bei zahlreichen, vor allem neueren Berufskrankheiten stellt sich in besonderem Maße die Frage der Abgrenzung und Abgrenzbarkeit der beruflichen Verursachung. Es handelt sich um Erkrankungen, die in der Bevölkerung weit verbreitet sind und zu deren Verursachung neben den arbeitsbedingten zahlreiche andere Faktoren beitragen können.

Für den Entschädigungsbereich sollte das Gesetz dem Verordnungsgeber präziser als bisher vorgeben, unter welchen Kausalitätsvoraussetzungen Erkrankungen in die Berufskrankheitenliste aufgenommen werden können und welche Anforderungen an die Präzision entsprechender Berufskrankheitentatbestände zu stellen sind (z. B. Nennung der einzelnen Erkrankungen und der schädigenden Einwirkungen einschließlich Angaben zu Dauer und Intensität der Exposition/Dosis-Wirkungs-Beziehungen).

Das Verfahren zur Aufnahme neuer Erkrankungen in die Berufskrankheitenliste soll transparenter als bisher ausgestaltet werden und gewährleisten, dass alle relevanten wissenschaftlichen Erkenntnisse berücksichtigt werden. Hierzu sollen die Grundzüge dieses Verfahrens im Gesetz verankert werden.

Bei der Entwicklung neuer Berufskrankheitentatbestände und ihrer Aufnahme in die Berufskrankheitenliste kommt es zur Ungleichbehandlung von Versicherten aufgrund der Rückwirkungsklausel des § 6 BKV. Eine Neuregelung sollte sicherstellen, dass die Versicherten bei Entscheidungen über neue Berufskrankheiten weitestgehend rechtlich gleich behandelt werden. In Betracht kommt eine zeitliche Ausdehnung der Rückwirkung oder ein Verzicht auf die Rückwirkungsklausel bei zeitlicher Begrenzung der rückwirkend zu erbringenden Leistungen.

• Rentenbemessung/Abstimmung des Rentenrechts der UV und der RV

Bei einer Reform des Rechts der gesetzlichen Unfallversicherung ist insbesondere über die Neuordnung des Rentenrechts der gesetzlichen Unfallversicherung einschließlich einer Abstimmung mit dem Rentenrecht der gesetzlichen Rentenversicherung zu befinden. Die bisherige Ausgestaltung dieses Bereichs beruht auf den Grundsätzen der abstrakten Schadensbemessung und der vorrangigen Zahlung der UV-Rente unter Anrechnung auf die RV-Renten nach § 93 SGB VI auch über den Eintritt in den Altersruhestand hinaus. Dies sind bisher verlässliche Parameter hinsichtlich einer einheitlichen Regelung für alle Versicherten und einer praktikablen Umsetzung. Bei einer Neuordnung im Interesse einer zielgenaueren Entschädigung und einer besser begründeten Abgrenzung zwischen Unfallversicherung und Rentenversicherung sollten aus Sicht der Unfallversicherungsträger vor allem folgende Gesichtspunkte beachtet werden:

- Die Rentenbemessung muss dem Grundsatz der Ablösung der Unternehmerhaftpflicht und dem Schadensersatzprinzip Rechnung tragen. Die Entschädigung muss daher den immateriellen Schaden und den Erwerbsschaden adäquat abdecken. Eine Angleichung an das Rentenrecht der gesetzlichen Rentenversicherung wird nicht befürwortet.
- Bei der Bemessung der Vollrente und des Höchstbetrags der Hinterbliebenenrenten sollte die reale Abgabelast auf den Bruttoverdienst stärker als bisher Berücksichtigung finden. Dabei sollte insbesondere auch geprüft werden, ob ein einheitlicher Abzug vom Bruttoverdienst den unterschiedlichen Belastungen durch Steuern gerecht wird.
- Jede Reform des Rechts der UV-Versichertenrenten muss sicherstellen, dass auch der nach Eintritt in den Altersruhestand weiter bestehende immaterielle Schaden ausgeglichen und Versorgungslücken in der Alterssicherung vermieden werden. Ist eine Erwerbsminderung auf einen Arbeitsunfall oder eine Berufskrankheit zurückzuführen, ist bis zum Eintritt in den Altersruhestand vorrangig die Unfallversicherung für den Ersatz des Erwerbsschadens einschließlich Absicherung in der Sozialversicherung verantwortlich.

• Organisation

- **Fusionen**
In allen drei Bereichen der gesetzlichen Unfallversicherung hat in den letzten Jahren ein organisatorischer Konzentrationsprozess stattgefunden, der noch nicht abgeschlossen ist. Insbesondere sind für den Bereich der gewerblichen Berufsgenossenschaften durch mehrfache Änderungen des § 118 SGB VII die Voraussetzungen dafür geschaffen worden, dass freiwillige Fusionen auch bei schwierigen Rahmenbedingungen möglich sind. Die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung haben gezeigt, dass sie sich effizienzsteigernde Änderungen der Organisationsstrukturen, insbesondere auch die Reduzierung der Trägerzahl zur eigenen Aufgabe gemacht haben, um belastbare Solidargemeinschaften und leistungsfähige Verwaltungseinheiten auch unter veränderten Rahmenbedingungen zu gewährleisten.

Auch die Kooperation zwischen den Spitzenverbänden der Unfallversicherung wird derzeit verstärkt, um Effizienzpotenziale auszuschöpfen.

Für die genannten Bereiche halten die Unfallversicherungsträger und ihre Verbände ein originäres Tätigwerden des Gesetzgebers nicht für erforderlich.

➤ **Regionalprinzip/bundesweites Branchenprinzip**

Für die gewerblichen Berufsgenossenschaften bildet eine bundesweite Zuständigkeit die richtige Struktur, um für die ihnen zugehörigen Gewerbebezweige bundesweit einheitliche Rahmenbedingungen zu schaffen. Durch die Verwaltungsstrukturen (insbesondere angemessene Zahl von Bezirksverwaltungen) wird eine ortsnahe regionale Betreuung der Unternehmen und der Versicherten ermöglicht. *Eine Regionalisierung ist für die Kommunalen und Landes-Unfallkassen der öffentlichen Hand praktisch vorgegeben. Bei den landwirtschaftlichen Berufsgenossenschaften als integrativer Bestandteil der gesamten landwirtschaftlichen Sozialversicherung kann dieser Aspekt nicht nur UV-spezifisch betrachtet werden. Gesetzesänderungen sind auch für diesen Bereich nicht erforderlich.*

➤ **Privatisierung**

Die in der politischen Diskussion teilweise geforderte Privatisierung der gesetzlichen Unfallversicherung würde weder den Unternehmen noch den Versicherten Vorteile bringen. Die von den Kritikern angestrebte Wahlfreiheit würde mit höheren Kosten insbesondere für mittelständische Unternehmen erkauft. Dies wird selbst von Vertretern der privaten Versicherungswirtschaft eingeräumt. Die Vorteile einer öffentlich-rechtlichen Organisation – insbesondere wirksame Prävention und Rehabilitation mit allen geeigneten Mitteln - würden ebenso aufs Spiel gesetzt wie die für eine optimale Aufgabenerfüllung grundlegende Verknüpfung von Prävention, Rehabilitation sowie Entschädigung.

Die verschiedentlich ebenfalls geforderte Öffnung für einen Wettbewerb zwischen den Unfallversicherungsträgern wäre bei den branchenbezogen organisierten Berufsgenossenschaften nicht mit den Grundsätzen der Organisation und Finanzierung zu vereinbaren und hätte für einen Teil der Unternehmen negative Konsequenzen; sie widerspräche im Übrigen generell dem notwendigerweise erforderlichen einheitlichen Leistungsspektrum. *Bei den regional gegliederten Trägern würde sie von vornherein scheitern.*

Privatisierung und Öffnung für den Wettbewerb sind daher insbesondere aus den oben genannten Gründen nicht möglich und werden daher von den Unfallversicherungsträgern abgelehnt.

• **Finanzierung der Aufwendungen für Renten**

Für den Bereich der gewerblichen Berufsgenossenschaften ergibt sich aus dem Zusammenspiel von Branchenprinzip, Umlageverfahren und wirtschaftlichem Strukturwandel ein Finanzierungsproblem bezüglich „alter Lasten“, das derzeit durch den Lastenausgleich nach §§ 176 ff SGB VII im Falle von Extrembelastungen gelöst wird. Grundsätzlich ist ein Übergang zu einem Finanzierungssystem mit Kapitaldeckungselementen zur Finanzierung der Aufwendungen für Renten (Rentenwert-Umlageverfahren) zu befürworten. Dies kann jedoch nur schrittweise erfolgen, um eine zusätzliche erhebliche Beitragsbelastung der Unternehmen durch die gleichzeitige Tra-

gung „alter Lasten“ nach dem bisherigen Umlageverfahren und „neuer Lasten“ nach dem Rentenwert-Umlageverfahren zu vermeiden. Es wird daher vorgeschlagen, die gesetzlichen Rahmenbedingungen zu schaffen, die einen schrittweisen Übergang ermöglichen. In diesem Zusammenhang sollte auch die bestehende Lastenausgleichsregelung daraufhin überprüft werden, ob sie durch eine solidarische Tragung eines definierten Teils der Altlasten („Überaltlasten“) ersetzt werden kann.

Hingewiesen wird in diesem Zusammenhang darauf, dass ein Mischsystem aus (Teil-) Kapitaldeckung und Umlage in Systemen anderer Länder bereits praktiziert wird.

- **Selbstverwaltung**

Die paritätische Selbstverwaltung durch Vertreter der Arbeitgeber und der Versicherten hat für die gesetzliche Unfallversicherung grundlegende Bedeutung. Dies gilt vor allem für die branchenbezogene Ausgestaltung der Prävention, aber auch für Präventionsanreize durch die Ausgestaltung des Beitragswesens, die Nutzung der Gestaltungsspielräume bei Heilbehandlung und Rehabilitation oder die Bildung effizienter Verwaltungsstrukturen. Insofern sind insbesondere die vom Gesetzgeber eingeräumten Gestaltungsmöglichkeiten der Selbstverwaltung bei Fusionen und Kooperationen wichtige Grundlagen für eine von den Betroffenen getragene Weiterentwicklung der gesetzlichen Unfallversicherung.

Unterschiedliche Positionen der Sozialpartner

Es entspricht den unterschiedlichen Interessen und Sichtweisen der Sozialpartner, wenn nicht zu allen Fragen der Reform des Rechts der gesetzlichen Unfallversicherung einvernehmliche Positionen entwickelt werden können. Bei Zustimmung zu bestimmten konkreten Reformschritten behalten sich die Sozialpartner vor, weitergehende Positionen in der zukünftigen Diskussion aufrechtzuerhalten.

Dies gilt insbesondere für folgende Themenbereiche:

➤ **Wegeunfälle**

Die Arbeitgeberseite befürwortet die Herausnahme der Wegeunfälle aus dem Versicherungsschutz der gesetzlichen Unfallversicherung. Für den Fall, dass der Gesetzgeber dem nicht folgt, kommen aus ihrer Sicht folgende Reformansätze in Betracht:

- Einschränkung bei den Kompensationsleistungen (kein Ersatz für immateriellen Schaden)
- Beteiligung der versicherten Beschäftigten an der Finanzierung des Wegerisikos.

Die Versichertenseite ist für eine Beibehaltung des derzeitigen Rechtszustands.

➤ **Rentenrecht**

Die Arbeitgeberseite befürwortet einen höheren Mindestwert für die rentenberechtigende MdE, eine Abfindung kleiner Renten von Amts wegen, eine Absenkung der Vollrente von $\frac{2}{3}$ auf $\frac{3}{5}$ des Jahresarbeitsverdienstes sowie die Beendigung der Rente mit Eintritt der Versicherten in den Altersruhestand.

Die Versichertenseite ist auch insofern für die Beibehaltung des derzeitigen Rechtszustands.

