

Kommentierung des Grünbuchs „Arbeiten 4.0“ durch die gesetzliche Unfallversicherung

Das Grünbuch „Arbeiten 4.0“ wirft einen Blick in die Arbeitswelt von morgen und stellt Leitfragen, die Hinweise auf die zukünftige Ausgestaltung von Regelungen und Instrumenten in der Sozial- und Arbeitsmarktpolitik geben sollen. Die gesetzliche Unfallversicherung befasst sich durch ihre Rolle im Sozialversicherungssystem bereits heute mit zahlreichen Aspekten, die in diesen Leitfragen angesprochen werden.

Auf der Grundlage des Sozialgesetzbuches (SGB VII) schützt die gesetzliche Unfallversicherung in Deutschland über 76 Millionen Menschen vor den Folgen von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten: Beschäftigte in über 3,9 Millionen Unternehmen und Einrichtungen, Kinder in Tagesbetreuung, Schülerinnen, Schüler, Studierende sowie ehrenamtlich Tätige. Prävention, Rehabilitation und Entschädigung sind dabei die zentralen Aufgaben, die von den Trägern der gesetzlichen Unfallversicherung – Berufsgenossenschaften und Unfallkassen – wahrgenommen werden. Im Dreiklang ihrer Aufgaben – Prävention, Rehabilitation und Entschädigung – ist die gesetzliche Unfallversicherung unmittelbar den Menschen verpflichtet: ihrem Leben, ihrer Gesundheit, ihrer Teilhabe und ihrer sozialen Sicherheit. Sie will deshalb heute und in Zukunft mit allen geeigneten Mitteln

- Arbeits-, Schul- und Wegeunfälle, Berufskrankheiten und arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren verhindern,
- mit menschengerechten und gesundheitsförderlichen Maßnahmen die Menschen in die Lage versetzen, unabhängig von ihren persönlichen Voraussetzungen zur wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Wertschöpfung beizutragen,
- durch Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit Qualität und Produktivität erhöhen.

Zu Beginn des 21. Jahrhunderts, an der Schwelle zu „Arbeiten 4.0“, stehen Berufsgenossenschaften und Unfallkassen vor neuen Herausforderungen. Dazu zählen vor allem:

- der technologische Fortschritt, der sich in der wachsenden Digitalisierung, Flexibilisierung und Vernetzung sozialer und wirtschaftlicher Prozesse äußert,
- der demographische Wandel und seine Folgen für die Präventionsarbeit,

- der gesellschaftliche Wandel mit der Forderung nach mehr Transparenz, Mitbestimmung und Teilhabe (Inklusion).

Digitaler Wandel

Der digitale Wandel – bedingt durch den technischen Fortschritt – verändert zunehmend und mit hoher Dynamik die Gesellschaft und die Risiken, denen sie ausgesetzt ist. Vielfach kommt es zu deutlich höherer technischer Sicherheit in den Betrieben. Technische Innovationen und immer kürzere Produktlebenszyklen können aber auch nicht beabsichtigte und unvorhersehbare Folgen mit sich bringen.

So können innovative Fertigungstechniken und Arbeitsmethoden neue Unfallrisiken oder Gesundheitsbelastungen zur Folge haben: Beispielhaft sei die Vielzahl neuer Verfahren und Einsatzbereiche für bekannte und neue, bislang unzureichend untersuchte Gefahrstoffe genannt, bei denen die Risiken vor allem durch komplexe Mischexpositionen im Niedrigdosisbereich entstehen. In diesem Kontext sind Gefahrstoffbelastungen durch den Einsatz von 3D-Druckern zu erwähnen. Weitere Beispiele sind Sicherheitsrisiken durch kollaborierende Roboter, physische und psychische Belastungen durch Informationsüberflutung oder mobile Arbeit, aber auch Probleme der Datensicherheit in digitalisierten, vernetzten Arbeitssystemen. Hier muss die Unfallversicherung mitwirken, dass Arbeitssysteme und Mensch-System-Schnittstellen menschengerecht, gesund und sicher (auch im Sinne sicherer Datenübertragung) gestaltet werden. Hier sind Methoden gefragt, mit denen sich Sicherheits- und Gesundheitsrisiken frühestmöglich abschätzen lassen, um so mit der hohen Innovationsgeschwindigkeit Schritt halten zu können.

Eine durch fortschreitende Digitalisierung mögliche Verschiebung von vielseitig körperlich belastenden, manuellen Tätigkeiten hin zu eher einseitigen körperlichen oder geistigen Belastungen oder Kombinationsbelastungen, kann auch zu einer Verschiebung der gesundheitlichen Beanspruchung führen. Gleichzeitig werden viele Tätigkeitsprofile komplexer. Hieraus können neue Herausforderungen für die arbeitsmedizinische Forschung und Betreuung entstehen. Auch ob dies zu neuen

Berufskrankheiten führt, wird sorgfältig zu beobachten sein. Die zukünftige Präventionsforschung muss sich den durch Digitalisierung veränderten Arbeitssystemen als Ganzes (Mensch, Organisation, Technik) zuwenden, um gesundheitliche Wirkungen zu erforschen und Lösungen zu entwickeln, bis hin zu Regeln für eine menschengerechte Gestaltung. Technische Entwicklung, arbeitsmedizinische und arbeitswissenschaftliche Forschung sind dabei gleichermaßen gefragt.

Nicht zuletzt ist es eine Herausforderung für die gesetzliche Unfallversicherung, dass insbesondere die digitale Arbeitswelt nicht an Landesgrenzen endet, sondern global und offen ist. Politik und Sozialversicherung müssen gemeinsam Wege finden, die hohen deutschen Standards für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit auch in diesem Kontext zu gewährleisten.

Weiterbildung und Qualifizierung

Gleichzeitig ist die gesetzliche Unfallversicherung in ihrer Rolle als größte nicht staatliche Bildungsträgerin gefragt: Neue und angepasste Qualifikationsinhalte und -methoden sind erforderlich, um den rasch wechselnden Anforderungen des technologischen und insbesondere digitalen Wandels gerecht zu werden, aber auch den veränderten Arbeitsformen und Beschäftigungsverhältnissen, die auch mehr Flexibilität von den Beschäftigten verlangen: Informelles Lernen, mobiles Lernen, arbeitsintegriertes Lernen oder alternsgerechtes Lernen sind Beispiele, die die zukünftigen qualifikationsbezogenen Aufgaben der gesetzlichen Unfallversicherung beschreiben – Aufgaben, die in enger Abstimmung und Zusammenarbeit mit anderen Bildungsträgern erfolgen müssen und nicht erst mit dem Eintritt in die Arbeitswelt wirksam werden dürfen.

Durch Veränderungen in der Qualifikationsstruktur der Beschäftigten und eine zunehmende Beschäftigungspolarisierung (Wegfall von Arbeitsplätzen im mittleren Lohnsegment) ergeben sich zudem neue Anforderungen an Menge, Darstellungsform und Inhalt von Information, auch und insbesondere von Arbeitsschutzinformationen. Auch hierin liegt für uns eine der Herausforderungen für die Qualifikation von morgen.

Demographischer Wandel

Qualifizierung spielt vor dem Hintergrund des demographischen Wandels eine wichtige Rolle: Lebenslanges Lernen darf nicht nur eine Forderung bleiben, sondern muss Wirklichkeit werden, wenn Menschen jeden Alters immer neuen Herausforderungen in der technisch dominierten Arbeitswelt gerecht werden wollen oder aufgrund gesundheitlicher Einschränkungen ein Berufswechsel nötig wird.

Digitale Neuerungen bieten hier auch Chancen für die Wissensvermittlung. Insbesondere aber können und müssen sie helfen, Arbeit im Sinne der Betriebssicherheit alters- und alternsgerecht zu gestalten, wie es die novellierte Fassung der Betriebssicherheits-Verordnung fordert. Und sie können dazu beitragen, Ältere länger gesund im Arbeitsleben zu halten, beispielweise durch die Entwicklung technischer Systeme oder medizinische Neuerungen, die altersbedingte Defizite kompensieren (z. B. nachlassende Muskelkraft oder abnehmende sensorische Fähigkeiten) oder die helfen, Gesundheitsgefährdungen und beginnende Erkrankungen frühestmöglich zu erkennen, um dann geeignete Präventionsmaßnahmen rechtzeitig einzuleiten. Ähnliches gilt für besonders empfindliche Personengruppen oder für Personen mit Vorerkrankungen. Auch hier eröffnen neue Technologien und moderne, zunehmend effektivere Präventionsmaßnahmen Möglichkeiten, solche Menschen besser in die Arbeitswelt zu integrieren.

Das gilt in besonderer Weise für die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen im Sinne der UN-Behindertenrechtskonvention: Neue Technologien eröffnen Möglichkeiten für die zunehmend barrierefreie Gestaltung der Arbeitswelt. Normen und Produktprüfung können hierbei unterstützen. Auf beiden Gebieten ist die gesetzliche Unfallversicherung mit ihren Instituten und Prüfstellen schon immer aktiv. Langfristig kann Barrierefreiheit nur dann umfassend umgesetzt werden, wenn ihre Grundprinzipien bereits bei der Planung der Arbeitsstätte, der Arbeitsmittel und der Arbeitsverfahren berücksichtigt werden.

In einer alternden Erwerbsgesellschaft werden chronische Erkrankungen häufiger auftreten. Dabei wird für die gesetzliche Unfallversicherung zu differenzieren sein, welche dieser Erkrankungen durch die Bedingungen am Arbeitsplatz wesentlich mitverursacht sind und welche allein auf ein relativ älteres Beschäftigungsklientel zurückzuführen sind, was die Ermittlung und Beurteilung bei Berufskrankheiten erschweren kann.

Demographischer Wandel umfasst per definitionem auch die steigende Frauenquote und die zunehmende Zahl von Menschen mit Migrationshintergrund in der Arbeitswelt. Die sich aus dieser Diversität ergebenden Anforderungen sind zukünftig ebenfalls noch stärker im Vorschriften- und Regelwerk und in der praktischen Organisation von Sicherheit und Gesundheit zu berücksichtigen (z. B. Anpassung von ergonomischen Referenzwerten, Angebote für Beschäftigte mit unterschiedlichen kulturellen, sozialen und sprachlichen Voraussetzungen). Auch in diesem Kontext bieten innovative technische und virtuelle Systeme Chancen, z. B. sprachliche Brücken zu bauen.

Arbeitsmodelle, soziale Marktwirtschaft, gesellschaftliche Werte

Eng verknüpft mit dem digitalen Wandel und befördert durch die wettbewerbsverschärfende Globalisierung des Arbeitsmarktes sieht sich die gesetzliche Unfallversicherung zunehmend durch neue Arbeitsmodelle gefordert: Angesichts der zeitweise wachsenden Zahl Soloselbstständiger und sogenannter Crowd- und Clickworker stellt sich die Frage nach sozialer Absicherung und Unfallversicherungsschutz generell. Dazu gehört auch, die Kriterien, die ein Versichertenverhältnis in der deutschen Sozialversicherung zurzeit bestimmen, in Zukunft gegebenenfalls zu überprüfen.

Arbeitsschutzregelungen – darunter das sozialpartnerschaftlich erarbeitete Vorschriften- und Regelwerk der gesetzlichen Unfallversicherung – sind fester Bestandteil der sozialen Marktwirtschaft und haben sich bewährt. Soziale Marktwirtschaft wird auch zukünftig nur mit Arbeitsschutzregelungen funktionieren. Dazu müssen wir bestehende Regelungen und Konzepte weiterentwickeln und an die Veränderungen anpassen. Die neue Flexibilisierung von Arbeit und Arbeitsformen verlangt nach innovativen Konzepten, mit denen Sicherheit und Gesundheit der Betroffenen gewährleistet werden kann und mit denen die Organisation des Arbeitsschutzes auch an atypischen Arbeitsplätzen möglich wird, wo die Grenzen zwischen Arbeit und Privatem verschwimmen (z. B. im Fahrzeug oder im heimischen Wohnzimmer). Dies bedeutet, dass wir als gesetzliche Unfallversicherung neue Anforderungen für Sicherheit und Gesundheit in diesen Kontexten definieren und, wo nötig, mithelfen, die rechtlichen Rahmenbedingungen anzupassen.

Bei der Soloselbstständigkeit – wie auch im Fall von Telearbeit und mobiler Arbeit – entsteht durch Flexibilisierung zunächst größere Arbeitszeitsouveränität. Den damit verknüpften positiven Effekten können aber häufig eine Verdichtung und/oder Entgrenzung von Arbeit gegenüber stehen mit entsprechenden Negativfolgen für die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten (körperliche und psychische Gesundheitsgefahren, Unfälle, Arbeitsunfähigkeit).

Neuartige, flexible, weitestgehend selbstbestimmte Arbeitsformen an wechselnden Orten verlangen zwangsläufig nach mehr Selbstverantwortung und Kompetenzen in Bezug auf sicheres und gesundes Arbeiten bei den Beschäftigten.

Die Arbeitsschutzgesetzgebung allein wird deshalb dem Wandel der Wertschöpfung nicht gerecht werden können. Damit solche Selbstverantwortung und Kompetenzen möglich werden, wird die gesetzliche Unfallversicherung, insbesondere die Prävention, neue Kommunikationsformen, -medien und -kanäle nutzen und entwickeln, um ihre Botschaften erfolgreich zu transportie-

ren und Menschen für Sicherheits- und Gesundheitsthemen zu sensibilisieren und zu einem sicherheits- und gesundheitsgerechten Verhalten zu motivieren.

F flankierend müssen alle (sozial-)politischen Kräfte gemeinsam einen kulturellen Wertewandel in der Gesellschaft initiieren und befördern: eine Kultur, die zum bewussten Umgang mit Risiken befähigt – ob arbeits- oder freizeitbezogen. Hier kommt der Risikokommunikation eine wichtige Rolle zu. Die Themen Sicherheit und Gesundheit müssen prominenter Bestandteil aller Erziehungs-, Lehr- und Ausbildungspläne werden, damit schon die Aller kleinsten mit einem Selbstverständnis für die zentrale Bedeutung des Themas heranwachsen. Nur durch eine gemeinsame Anstrengung kann Sicherheit und Gesundheit ein selbstverständlicher Bestandteil des Denkens und Handelns werden. So kann eine umfassende Kultur der Prävention entstehen, die für die (Arbeits-)Welt der Zukunft unentbehrlich erscheint.

Neben diesen präventionsbezogenen Konsequenzen flexibler, atypischer Beschäftigung stellt sich auch die Frage nach der Ermittlung und Dokumentation von gesundheitlichen Belastungen, die intermittierend, oft mit längeren Pausen der arbeitsbedingten Exposition auftreten und deren eindeutige Zuordnung zum „versicherten“ und „nicht versicherten Bereich“ schwieriger wird. Nur durch eine richtige Zuordnung kann die gesetzliche Unfallversicherung jedoch unterscheiden, für welche Unfälle und Krankheitsfälle sie überhaupt zuständig ist.

Arbeitskultur, Unternehmenskultur

Eine konzertierte Aktion der sozialpolitischen Akteure ist gefragt, um durch flexible, individualisierte Arbeitszeiten und -orte eine individuelle Lebensphasengestaltung zu ermöglichen. Für Beschäftigte mit Familie und für ältere Beschäftigte bieten sich hier besondere Chancen für flexible, individuelle Lösungen, an deren Umsetzung die gesetzliche Unfallversicherung aktiv mitgestalten kann.

Gemeinsam müssen wir daran arbeiten, gesellschaftliche Ansprüche an Arbeit einerseits und das technologisch Machbare andererseits zu versöhnen. Hierin liegt eine wichtige politische Gestaltungsaufgabe, bei der die gesetzlichen Unfallversicherung Impulsgeberin sein kann: Technischer Fortschritt darf nicht als Automatismus verstanden werden. Er muss dem Menschen förderlich sein, und er wird vom Menschen gemacht und gelenkt. Damit alle Beteiligten gemeinsam bestimmen können, was dem Menschen technologisch zu gemutet werden kann, müssen Chancen und Risiken möglicher Entwicklungen gleichermaßen Berücksichtigung finden. In diesem Zusammenhang kommt der Früherkennung von Trends und der wissenschaftlichen Betrachtung möglicher Konsequenzen für die Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit besondere Bedeutung zu.

Handlungsfelder und Leitfragen aus Sicht der gesetzlichen Unfallversicherung

Für die gesetzliche Unfallversicherung stellen sich zahlreiche Fragen nach den Chancen, aber auch nach den Risiken für Sicherheit und Gesundheit in der Arbeitswelt von morgen (Arbeiten 4.0). Diese Fragen gehen über die bereits im Grünbuch formulierten Leitfragen und Handlungsfelder hinaus oder präzisieren sie:

1. Inwiefern kann Arbeiten 4.0 dazu beitragen, eine Arbeitswelt zu gestalten, in der keine Person zu Tode kommt oder so schwer verletzt wird oder erkrankt, dass sie lebenslange Schäden davonträgt („Vision Zero“)?
2. Inwiefern kann Arbeiten 4.0 darüber hinaus dazu beitragen, Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten und arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren generell zu minimieren?
 - Können z. B. zunehmend flexible, selbstlernende und autonome System bzw. Roboter gesundheitsschädigende oder gefährliche Arbeiten für den Menschen übernehmen?
 - Ergeben sich Nachteile und Risiken, wenn Tätigkeiten aufgrund neuer technischer Möglichkeiten nicht mehr von Menschen ausgeführt, gesteuert und überwacht werden?
 - Birgt die mit der Ausweitung atypischer Beschäftigung einhergehende Beschäftigungspolarisierung die Gefahr psychischer wie körperlicher Fehlbelastungen in den betroffenen Gruppen (Unter-/Überforderung)?
 - Was bedeuten nicht standardisierte, flexible Arbeitszeiten mit intermittierenden Expositionen für die Feststellung von Berufskrankheiten?
3. Kann ein hohes Niveau von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit auch in einer dynamischen Arbeitswelt gewährleistet werden, in der die Technik rasante Fortschritte macht und sich Tätigkeiten und Beschäftigungsformen verändern?
 - Wie lässt sich z. B. die steigende Zahl von Mensch-System-Schnittstellen (informativ, mechanisch) zuverlässig an die Eigenschaften des Menschen anpassen?
 - Wie wird vermieden, dass zunehmende Autonomisierung und Planungshoheit von Systemen die Arbeitsorganisation, z. B. den Arbeitsrhythmus, unangemessen vorgeben?
 - Wie muss die Gefährdungsbeurteilung an zunehmend flexible, unstrukturierte Beschäftigungsverhältnisse (z. B. mobile Arbeit, Solo-Arbeit, Tele-Arbeit, Crowd-working) und zunehmend autonome und dynamische Arbeitsumgebungen angepasst werden?
4. Die Versichertenverhältnisse in der deutschen Sozialversicherung basieren zurzeit auf einer klassischen Vorstellung von Beschäftigung. Welche Kriterien (z. B. Vorliegen eines Arbeitsvertrages, Ort der Leistungserbringung, Sitz des Arbeitgebers) sollen in Zukunft darüber entscheiden, wer in Deutschland unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung steht?
5. Wie erreichen wir unsere Zielgruppen (Unternehmen, Beschäftigte, Auszubildende, Schüler und Schülerinnen, ...) in der Arbeits- und Bildungswelt von morgen wirksam? Brauchen diese Zielgruppen spezielle Informationsformen/-kanäle, um Arbeitsschutzbotschaften zu erhalten?
6. Wie kann Arbeiten 4.0 dazu beitragen, die Herausforderungen des demographischen Wandels in der Arbeitswelt zu bewältigen?
 - Können z.B. technische Systeme und medizinische Neuerungen bei der frühzeitigen Erkennung von Gesundheitsgefährdungen und Erkrankungen helfen, um geeignete Präventionsmaßnahmen rechtzeitig einzuleiten?
 - Erhalten ältere Beschäftigte z.B. zunehmend technische Mittel und Möglichkeiten, um altersbedingte Defizite zu kompensieren?
7. Wie lassen sich Erkenntnisse zu neuen Risiken beim Arbeiten 4.0 aus der Forschung möglichst direkt in die Qualifizierung überführen?
8. Wie kann die Arbeitswelt gestaltet werden, damit sie angesichts der rasanten technischen Veränderungen für alle Zielgruppen lernförderlich ist und lebenslanges Lernen unterstützt?
9. Wie kann angesichts der Globalisierung gewährleistet werden, dass die in Deutschland bestehenden hohen Standards im Arbeits- und Gesundheitsschutz auch für andere Länder gelten?

Diese Zusammenstellung erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Sie enthält jedoch Schlüsselfragen, die die Arbeit der gesetzlichen Unfallversicherung in Zukunft wesentlich prägen werden. In den meisten Fällen hat die gesetzliche Unfallversicherung mit ihren Präventionsdiensten, Instituten, Qualifizierungszentren, Fachbereichen der DGUV und anderen Fachstellen schon damit begonnen, Antworten zu erarbeiten. Zum Beispiel

hat der Fachbereich Organisation des Arbeitsschutzes ein Initiativpapier erstellt, um auf neue Anforderungen an die Gestaltung der Prävention bei neuen Formen der Arbeit hinzuweisen und um konkrete Hilfen für Betriebe vorzubereiten. Viele der laufenden Aktivitäten speisen sich aus der Risikoforschung und den Ergebnissen des Risikoobservatoriums. Letzteres hat die gesetzliche Unfallversicherung bereits 2011 bei der DGUV etabliert. Hier wird im Rahmen einer Risikobeobachtungsstelle und mithilfe einer Trendsuche in die Zukunft des Arbeitsschutzes geblickt. Ziel ist es, neuen und zukünftigen Anforderungen an Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit frühestmöglich mit konkreten Maßnahmen zu begegnen.

Dabei spielt die Präventionsforschung eine zentrale Rolle. Sie muss konzeptionell, finanziell und personell so aufgestellt sein, dass sie neue Risiken möglichst frühzeitig identifizieren und bewerten kann. Biobanken und Expositionsdatenbanken können nachhaltig dazu beitragen, neue Risiken und Gefährdungen zu identifizieren.

Aber auch geeignete Qualifizierung ist ein wichtiges Instrument, um den Menschen für eine schnelllebige, mehr Selbstverantwortung fordernde Arbeits- und Bildungswelt der Zukunft zu befähigen.

In diesem Zusammenhang stellt sich schließlich die Frage nach einer langfristigen Strategie, mit der eine wirksame Präventionskultur in den Unternehmen und Einrichtungen gefördert werden kann. Auch hier hat die gesetzliche Unfallversicherung bereits mit einer ab 2017 geplanten Kampagne zum Thema vorgedacht. Präventionskultur, Arbeitskultur und Unternehmenskultur sind darüber hinaus zentrale Stichworte, um „Arbeiten 4.0“ menschengerecht, sicher und gesund möglich zu machen.

Viele der aufgeführten Fragen kann die gesetzliche Unfallversicherung also selbst angehen, mit einer starken und erfahrenen Selbstverwaltung. Andere Fragen betreffen jedoch das System der sozialen Sicherung insgesamt und werden möglicherweise durch politische Maßnahmen oder neue Gesetze beeinflusst.

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat mit dem Grünbuch „Arbeiten 4.0“ einen wichtigen Dialogprozess in Gang gesetzt. Die Politik sollte nun in einer Weise auf die im Grünbuch skizzierten Herausforderungen reagieren, die es ermöglicht, ein hohes Niveau der sozialen Sicherung beizubehalten. Dies wird besonders dann zur Herausforderung, wenn das gewohnte Arbeitsmodell der fest strukturierten Industriekultur mit Arbeitsplätzen, Unternehmen, Sozialpartnern, vergleichsweise leicht ermittelbaren Lohnsummen und so weiter nicht mehr existiert. Der gesetzliche Unfallversicherungsschutz darf auch bei grundlegenden Veränderungen in diesen Bereichen kein Privileg sein, das einem Teil der Beschäftigten durch neuartige, intransparente Beschäftigungsverhältnisse vorenthalten werden kann.

Im Interesse der Solidargemeinschaft ist sicherzustellen, dass sich keine neuen Möglichkeiten der Schwarzarbeit entwickeln, die die Finanzierungslast auf wenige verbleibende Schultern lädt. Zur fairen Beitragsermittlung müssen daher gegebenenfalls Maßnahmen ergriffen werden, durch die beispielsweise neuartige Entgeltströme wie Bitcoins oder deren Nachfolgesysteme erfasst werden.

Angesichts der zunehmenden grenzübergreifenden Mobilität sollte die DGUV auch zukünftig Fragen des Sozialversicherungsschutzes bilateral klären sowie mit weltweit tätigen und nationalen Institutionen und Organisationen ein abgestimmtes Vorgehen auf dem Gebiet des Arbeitsschutzes erarbeiten. Jede Verbesserung der sozialen Absicherung in Staaten mit sich noch entwickelnden Unfallversicherungssystemen ist wünschenswert.

Der Wandel der Arbeitswelt stellt eine große Herausforderung für alle dar. Die gesetzliche Unfallversicherung hat sich jedoch seit jeher den sich verändernden Anforderungen in der Arbeitswelt angenommen. Besonders weil die Vertreterinnen und Vertreter der Arbeitgeber und Versicherten in der Selbstverwaltung der Unfallversicherung ihre praktischen und branchenspezifischen Erfahrungen aus den Betrieben mit einbringen, kann die Unfallversicherung beständig auf neue Herausforderungen reagieren und so den Erhalt der Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit gewährleisten – zum Wohle aller Beteiligten. Die gesetzliche Unfallversicherung ist damit eine zuverlässige Institution im Gefüge der deutschen Sozialversicherung, die auch in Zukunft Veränderungsprozesse kompetent begleiten und mitgestalten wird.