



Die wichtigsten Anreizsysteme der Träger der gesetzlichen Unfallversicherung



Vorwort

Die nachfolgenden Ausführungen stellen wichtige Anreizsysteme der Träger der gesetzlichen Unfallversicherung im Überblick dar.

Hierbei ist zu beachten, dass es sich nur um exemplarische Beispiele handelt und keine abschließende Auflistung aller von den Berufsgenossenschaften und Unfallkassen angebotenen Anreizsysteme erfolgt. Die Informationen sind beschreibender Art; weitere Informationen können bei dem jeweiligen Unfallversicherungsträger erfragt werden.

Darüber hinaus wird auch auf Bonusprogramme von Krankenkassen eingegangen, die ähnliche Ansätze wie die Träger der Unfallversicherung verfolgen.

Dresden, November 2010

Inhaltsverzeichnis

Einführung.....	5
Finanzielle Anreizsysteme.....	7
Beitragsausgleichsverfahren.....	7
Prämienmodelle	9
Nicht finanzielle Anreizsysteme	11
Gesundheits- und Sicherheitswettbewerbe	11
Gütesiegel und andere Anerkennungen.....	14
Anreizsysteme bzw. Bonusprogramme der gesetzlichen Krankenkassen.....	15
Anreizsysteme in den EU-Mitgliedsstaaten.....	16
Autoren	22



Einführung

Anreizsysteme sind Präventionsmittel, die die gesetzlichen Unfallversicherungsträger nutzen, um Betriebe zu besonderen Präventionsanstrengungen zu motivieren. Sie sollen einerseits eine bereits vorhandene Motivation des Unternehmers verstärken, indem der Nutzen vergrößert und die Kosten reduziert werden, sowie andererseits einen Beitrag leisten, hemmende Faktoren abzubauen.

Zu den wichtigsten Anreizsystemen der UV-Träger gehören:

- Beitragszuschläge oder -nachlässe (in Abhängigkeit von der Durchführung bestimmter Präventionsaktivitäten und/oder Realisierung eines bestimmten Sicherheitsniveaus),
- Prämien (als Sonderzahlungen) für Präventionsmaßnahmen,
- Anerkennungen, Auszeichnungen für besondere Präventionsaktivitäten (Urkunden, öffentlichkeitswirksame Belobigungen),
- Gütesiegel und andere Anerkennungen u. a. für die Einführung eines Arbeitsschutzmanagementsystems.

Rechtsgrundlagen für die von den UV-Trägern eingesetzten Anreizmodelle finden sich im Sozialgesetzbuch VII. So regelt § 162 SGB VII für die UV-Träger die Rahmenbedingungen für „Zuschläge, Nachlässe, Prämien“. Demnach sind die UV-Träger dazu verpflichtet, ihren Mitgliedsbetrieben ein sogenanntes Beitragsausgleichsverfahren anzubieten. Beitragssätze können individuell für die Unternehmen in Abhängigkeit „der Zahl, der Schwere oder der Aufwendungen für die Versicherungsfälle oder nach mehreren dieser Merkmale“ variieren. Zudem räumt dieser Paragraph die Möglichkeit eines Prämienangebots ein.

§ 14 SGB VII (Grundsatz)

(1) Die Unfallversicherungsträger haben mit allen geeigneten Mitteln für die Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren und für eine wirksame Erste Hilfe zu sorgen. Sie sollen dabei auch den Ursachen von arbeitsbedingten Gefahren für Leben und Gesundheit nachgehen.

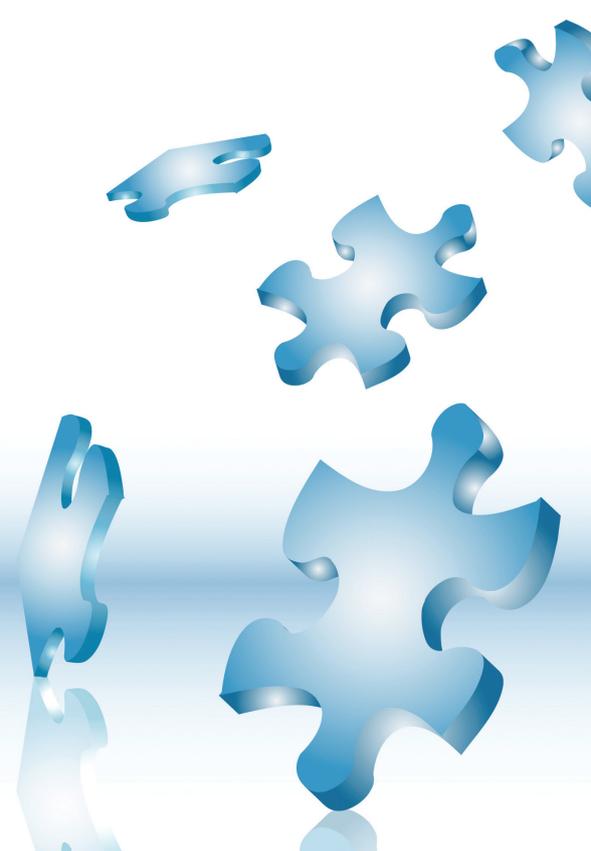
§ 162 SGB VII (Zuschläge, Nachlässe, Prämien)

(1) Die gewerblichen Berufsgenossenschaften haben unter Berücksichtigung der anzuzeigenden Versicherungsfälle Zuschläge aufzuerlegen oder Nachlässe zu bewilligen. [...]

(2) Die Unfallversicherungsträger können unter Berücksichtigung der Wirksamkeit der von den Unternehmern getroffenen Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten und für die Verhütung von arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren Prämien gewähren. [...]

§ 84 (3) SGB IX (Prävention)

(3) Die Rehabilitationsträger und die Integrationsämter können Arbeitgeber, die ein betriebliches Eingliederungsmanagement einführen, durch Prämien oder einen Bonus fördern.



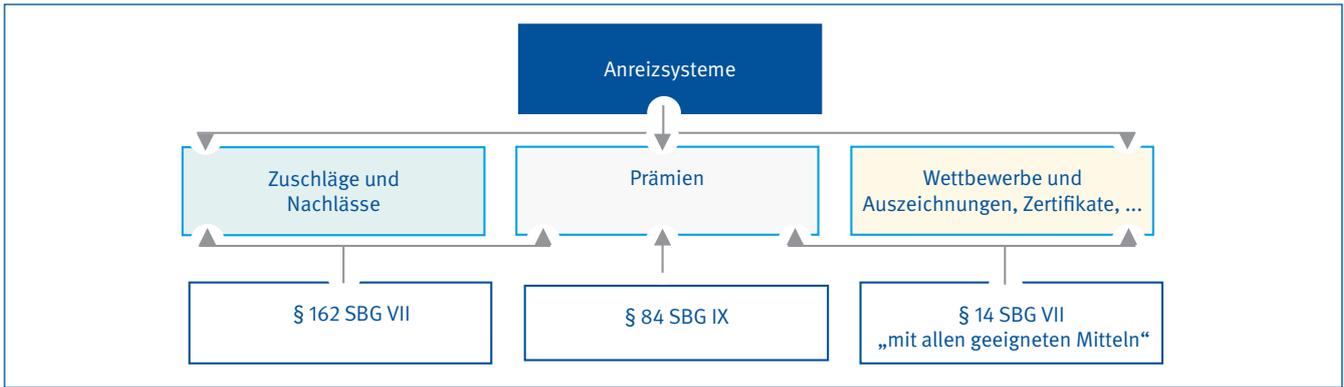


Abbildung 1: Struktur Anreizsysteme

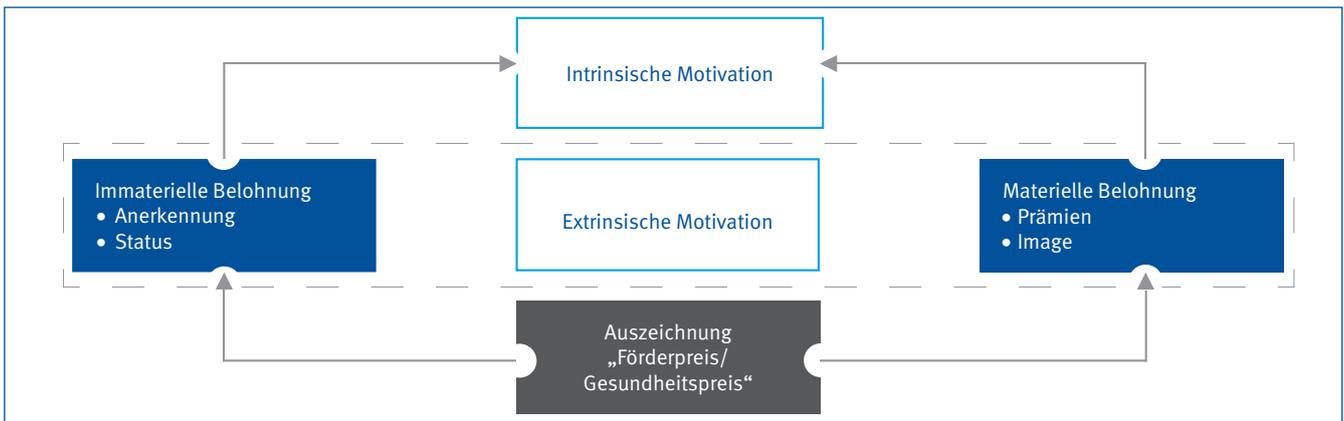


Abbildung 2: Intrinsische und extrinsische Motivation

Anreizsysteme sollen in Ergänzung zu Vorschriften und Regeln sowie Forderungen des staatlichen Arbeitsschutzes die Betriebe zu besonderen Präventionsanstrengungen motivieren. Für das menschliche Verhalten existieren unterschiedliche psychologische Anreizmodelle. Dabei wird zwischen intrinsischer und extrinsischer Motivation unterschieden.

Unter intrinsischer Motivation versteht man die eigene Motivation (Selbstmotivation) – die Kraft, die einen Menschen „von innen heraus“ antreibt. Diese wird z. B. durch Neugierde oder Freude an

einer Sache ausgelöst. Das Gegenstück zur intrinsischen Motivation bildet die extrinsische, von „außen“ zugeführte Motivation. Hierzu zählen materielle Anreize, wie Prämien, sowie immaterielle Anreize, wie soziale Anerkennung, Status oder Lob.

Intrinsische und extrinsische Motivation lassen sich nicht scharf voneinander trennen. Häufig treten sie gemeinsam auf. Abbildung 3 ordnet den verschiedenen Anreizmodellen die entsprechenden Anzelelemente zu.

Anreizsystem	Anreizobjekt		Anreizquelle	Anreizadressat
	materiell	immateriell		
Beitragsnachlässe, -zuschläge	Verrechnung mit Beitrag		extrinsisch	Unternehmer, Geschäftsführer
Prämien	gesonderte Zahlung oder Verrechnung mit Beitrag		extrinsisch	Unternehmer, Geschäftsführer
Gesundheitsschutz- und Sicherheitswettbewerbe	Einmalzahlung als Prämierung von <ul style="list-style-type: none"> Vorschlag/Idee Maßnahme 	erfahrene Anerkennung durch öffentlichkeitswirksame Ehrung	intrinsisch und ggf. extrinsisch: erlebte Freude durch <ul style="list-style-type: none"> die Teilnahme an einem Wettbewerb mit Anderen gemeinsames Entwickeln von Ideen 	Mitarbeiter, Gruppen von Mitarbeitern, Organisation insgesamt
Gütesiegel, Urkunden	Vorteile im Wettbewerb können zu zusätzlichen Kundenaufträgen und Erlösen führen	Imagesteigerung bei Kunden, Mitarbeitern und Öffentlichkeit	intrinsisch und ggf. extrinsisch: Anerkennung der besonderen Leistungen im Arbeitsschutz	Organisation insgesamt

Abbildung 3: Klassifizierung von Anzelelementen

Finanzielle Anreizsysteme

Die UV-Träger versuchen die Unternehmer auf zwei Arten mittels finanzieller Anreize zu präventivem Verhalten zu bewegen. Hierzu zählen die folgenden finanziellen Anreizsysteme:

- Beitragsausgleichsverfahren (obligatorisch),
- Prämienmodelle (fakultativ).

Beitragsausgleichsverfahren

Titel	Beitragsnachlässe oder -zuschläge (Bonus-Malus-Systeme)
<p>Kurzbeschreibung</p>	<p>In Abhängigkeit des Unfallgeschehens, was beeinflusst werden kann durch die Durchführung bestimmter Präventionsmaßnahmen und/oder die Realisierung eines bestimmten Schutzniveaus, können monetäre Vorteile gewährt, im umgekehrten Fall Beitragszuschläge erteilt werden:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Beitragsnachlass: Reduktion des UV-Beitrags (Bonus) entsprechend der Anzahl der anzeigepflichtigen Unfälle und Berufskrankheiten • Beitragszuschlag: Erteilung eines Beitragszuschlags des Regelbetrags, wenn die Eigenbelastung höher als die Durchschnittsbelastung aller Beitragspflichtigen ist (bei überdurchschnittlicher Unfallbelastung)
<p>Ziel</p>	<p>Erfolgreiche Präventionsarbeit bedeutet weniger Unfälle, Berufskrankheiten und arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren, weniger Unfälle bedeuten niedrigere Kosten, niedrigere Kosten bedeuten niedrigere Beiträge, niedrigere Beiträge bedeuten ein besseres betriebswirtschaftliches Ergebnis.¹ Das Beitragsausgleichsverfahren hat folgende Zielsetzungen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Schaffung von wirtschaftlichen/materiellen Anreizen zur Förderung präventiven Verhaltens • Realisierung eines möglichst gerechten Beitrags zur Unfallversicherung durch primäre Beitragsdifferenzierung („mehr Beitragsgerechtigkeit“) • Schaffung von Anreizen zur eigeninitiierten Gestaltung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in den Betrieben (sekundäre Beitragsdifferenzierung)

¹ <http://www.fleischerei-bg.de/sicherheit/praemien/einzelheiten/index.php>.

Titel	Beitragsnachlässe oder -zuschläge (Bonus-Malus-Systeme)
rechtliche Grundlagen	<ul style="list-style-type: none"> • § 14 SGB VII (Grundsatz) • § 162 SGB VII (Zuschläge, Nachlässe, Prämien)
Hinweise zur Umsetzung	
Beispiele	<p>Jeder UV-Träger muss seinen Mitgliedsbetrieben ein Beitragsausgleichsverfahren anbieten (§ 162 I SGB VII) und ist damit gesetzlich dazu verpflichtet, das beobachtete Unfallgeschehen durch Zuschläge und/oder Nachlässe auf den Beitrag der Unternehmen individuell zu berücksichtigen. Die Bandbreite der Umsetzung von Bonus-Malus-Systemen ist folglich sehr groß. Die Verfahren sind insgesamt sehr heterogen.</p>
Hinweise zur Evaluation	<p>Die folgenden Kenngrößen können zur Evaluation herangezogen werden:</p> <ul style="list-style-type: none"> • (Entwicklung des) Zielerreichungsgrad(es) der Maßnahmen² • Verteilungsfunktionen zur Unfallwahrscheinlichkeit • Verteilung der Häufigkeit von Unfällen • Entwicklung der Tausend-Mann-Quote (TMQ) <p>Mit Hilfe von Daten einzelner Berufsgenossenschaften wurden Verteilungsfunktionen zur Unfallwahrscheinlichkeit und -häufigkeit in einzelnen Unternehmen generiert. Diese Funktionen bildeten die Grundlage für Simulationen des Unfallgeschehens. Für die Simulationsläufe wurden kleine, mittlere und große Unternehmen in Bezug zur Lohnsumme definiert. Bei den kleinen Betrieben zeigte sich, dass sich die Beitragsentwicklung auch über einen Zeitraum von neun Jahren bei einem Unternehmen mit doppelt so hohem Unfallrisiko im Vergleich zu einem Unternehmen mit einem durchschnittlichen Unfallrisiko praktisch nicht unterscheidet. Bei mittleren und erst recht bei großen Unternehmen beobachtet man hingegen in der Beitragsentwicklung eine Differenzierung zwischen Betrieben mit geringen und hohen Unfallrisiken. Vor allem bei den Großunternehmen stellen sich nach wenigen Jahren nur relativ geringe Schwankungen in der Beitragsbelastung ein, was sich günstig auf die Planungssicherheit der Unternehmen auswirkt.</p> <p>Das Bonus-Malus-Verfahren der ehemaligen Berufsgenossenschaft Druck und Papier (BGDP) begrenzt den Zuschlag und Nachlass auf 10 % des Grundbeitrags, so dass die ökonomischen Anreize auch bei großen Unternehmen relativ klein sind. Eine stärkere Spreizung des Bonus-Malus-Systems würde die ökonomischen Anreize bei den großen Unternehmen vermutlich deutlich erhöhen. Bei den mittleren und vor allem bei den kleinen Unternehmen könnte dagegen auch durch eine stärkere Spreizung das Ziel der Trennung zwischen niedrigen und hohen Unfallrisiken nicht erreicht werden. Ursache für die kaum vorhandene Trennung ist das relativ kleine Risiko für zumindest einen Unfall in kleinen Unternehmen.</p>

² Weitere Informationen hierzu sind dem Projekt „Indikatoren und Messsysteme zu den Präventionsleistungen der Unfallversicherungsträger“ zu entnehmen.

Prämienmodelle

Titel	Prämien für Präventionsmaßnahmen
Kurzbeschreibung	Prämien sind eine finanzielle Anreizart, die effiziente Prävention fördert und ein Unternehmen für besondere Aktivitäten finanziell belohnt (Gewährung von Prämien als Sonderzahlungen in Abhängigkeit von der Durchführung bestimmter Präventionsmaßnahmen, Realisierung eines bestimmten Sicherheitsniveaus oder von Eingliederungsmaßnahmen). Für das Angebot zusätzlicher Anreize, die über das Bonus-Malus-System hinausgehen, besteht im Gegensatz zum Beitragsausgleichsverfahren ein Wahlrecht.
Ziel	Prämiensysteme dienen der Schaffung von Anreizen zur Förderung präventiven Verhaltens bzw. zur Motivation der Betriebe zu besonderen Präventionsanstrengungen. Für das Unternehmen bedeutet erfolgreiche Prävention: keine Ausfalltage, störungsfreier Betrieb und motivierte Mitarbeiter.
rechtliche Grundlagen	<ul style="list-style-type: none"> • § 14 SGB VII (Grundsatz) • § 162 SGB VII (Zuschläge, Nachlässe, Prämien) • § 84 (3) SGB IX (Prävention)
Hinweise zur Umsetzung	<p>Folgende Aspekte und Fragestellungen sollten bei der Umsetzung Berücksichtigung finden:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ermittlung von Schwerpunkten des zukünftigen Handelns (Hinweise zur Ermittlung von Schwerpunkten und Präventionszielen zukünftiger Präventionsarbeit sind dem iga-Report 8 „Vorgehensweise bei der Entwicklung von arbeitsweltbezogenen Präventionszielen“ zu entnehmen, siehe auch http://www.iga-info.de/veroeffentlichungen/iga-reporte/iga-report-8.html.) • Welche Maßnahmen sollen durch Prämien unterstützt werden? • Welche Prämien sind motivationswirksam?
Beispiele	<p>Prämienmodell der Fleischerei-Berufsgenossenschaft</p> <p>Die FBG betreibt seit 2002 ein Prämiensystem. Prämien werden für bestimmte Präventionsmaßnahmen gezahlt. Der Prämienkatalog wird jährlich durch die Unfallversicherung neu festgelegt. Die Daten zeigen, dass das Modell auch von kleinen und mittleren Unternehmen sehr gut angenommen wird. Die Tausendmann-Quote belegt den Erfolg des Prämiensystems. Bei den am Prämiensystem teilnehmenden Betrieben entwickelt sich die Quote günstiger als bei den nicht teilnehmenden Betrieben.</p> <p>Prämiensystem der ehemaligen Steinbruchs-Berufsgenossenschaft</p> <p>Unter dem Motto „Wer mehr tut, wird belohnt!“ fördert die StBG betriebliche Investitionen in wegweisende Prävention durch finanzielle Belohnung. Die dabei möglichen Maßnahmen werden fünf Bereichen zugeordnet:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gütesiegel „Sicher mit System“ oder gleichwertiges Arbeitsschutzmanagementsystem • besondere Maßnahmen zur Arbeitssicherheit • besondere Maßnahmen zum Gesundheitsschutz • prämierte Innovationen des Förderpreises „Arbeit-Sicherheit-Gesundheit“ • herausragende Ergebnisse in der Verhütung von Arbeitsunfällen <p>Inzwischen wurden seit Einführung des Prämiensystems im Jahr 2005 mehr als 4.400 Prämien in Höhe von über elf Millionen Euro gezahlt (Stand: 01/2010). Dabei haben sich Unternehmen vom Kleinstbetrieb bis zum Großunternehmen beteiligt.</p>

Titel	Prämien für Präventionsmaßnahmen
<p>Beispiele</p>	<p>Prämienmodell der Unfallkasse Nordrhein-Westfalen Die Unfallkasse Nordrhein-Westfalen vergibt ebenfalls Prämien für vorbildliche Präventionsarbeit und setzt damit einen Anreiz, die Zahl der Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren zu senken. Eine Reduzierung bedeutet weniger Aufwendungen für Rehabilitation und Entschädigung. Außerdem kommt die Optimierung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes den Mitarbeitern zugute. Das Engagement für einen guten Arbeits- und Gesundheitsschutz schafft damit sowohl für die Unternehmen als auch für die Unfallkasse viele Vorteile. Von insgesamt 96 teilnehmenden Unternehmen erhielten im Jahr 2009 73 Betriebe eine Prämie in unterschiedlicher Höhe. Die Prämie richtet sich nach der Größe des Unternehmens. Die maximale Prämie beträgt 20.000 Euro und wurde an neun Unternehmen vergeben. Das Prämiensystem lohnt sich für die Mitgliedsbetriebe in zweierlei Hinsicht: Zum einen sind Prämien von bis zu 20.000 Euro je Unternehmen ein deutlicher Anreiz, die Prävention im Betrieb zu optimieren. Zum anderen kann durch die Teilnahme eine Verbesserung der betrieblichen Arbeitsorganisation und damit der Arbeitsbedingungen der Beschäftigten erzielt werden. Unternehmen mit Defiziten auf diesen Gebieten werden durch die Unfallkasse auf dem Weg zu einem sicheren und gesunden Unternehmen umfassend unterstützt. Das Prämiensystem ist eine Kombination aus Selbstbewertungsbogen und Überprüfung vor Ort. Bewertet werden die Betriebe anhand eines Punktesystems. Die abschließende Gesamteinstufung erfolgt nach einem einfachen Ampelverfahren. Für Unternehmen, die zunächst nur auf der gelben oder roten Stufe sind, besteht die Möglichkeit zur Nachbesserung und nochmaligen Teilnahme.</p> <p>Präventionsprämie der Unfallkasse Saarland Bislang erhielten 30 Mitgliedsbetriebe in den Jahren 2007 und 2008 die Prämie aufgrund ihrer erfolgreichen Präventionsarbeit. Die Mitgliedsbetriebe werden in vier Prämienklassen eingeteilt (im Jahr 2010 sind acht Prämienklassen einschließlich des Landes und der freiwilligen Feuerwehren geplant).</p> <p>Prämienmodell der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (qu.int.as) Die BGW honoriert die Einführung eines qu.int.as-Systems (Qualitätsmanagement mit integriertem Arbeitsschutz) und dessen Zertifizierung mit einer Prämie (QMS im Pflegebereich gesetzlich vorgeschrieben) und belohnt damit das hohe Engagement des Betriebes sowie die erfolgreiche Präventionsleistung. Die Prämie beträgt 50 % der Zertifizierungskosten und kann 50 % des reinen BGW-Jahresbeitrags nicht überschreiten.</p>
<p>Hinweise zur Evaluation</p>	<p>Die folgenden Kenngrößen können zur Evaluation herangezogen werden:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Teilnahmequoten (bezogen auf eigene Ziele; Kontinuität) • (Entwicklung des) Zielerreichungsgrad(es) der Maßnahmen³ • Qualitätsmerkmale und Messgrößen: Anzahl der an Prämienverfahren teilnehmenden Unternehmen im Verhältnis zu allen Unternehmen einer Branche • Anzahl der gewährten Prämien im Verhältnis zu möglichen Prämien • Anzahl der aus Anreizverfahren hervorgehenden innovativen Maßnahmen • Kundenzufriedenheit

³ Weitere Informationen hierzu sind dem Projekt „Indikatoren und Messsysteme zu den Präventionsleistungen der Unfallversicherungsträger“ zu entnehmen.

Nicht finanzielle Anreizsysteme

Zu den nicht finanziellen Anreizsystemen der UV-Träger zählen:

- Sicherheitswettbewerbe,
- Gesundheitspreise,
- Ideenwettbewerbe,
- Gütesiegel,
- Anerkennungen,
- Urkunden.

Oftmals werden finanzielle Anreize mit nicht monetären Vorteilen, wie Anerkennung und Ehrung, kombiniert. Bei den Wettbewerben beispielsweise dominieren verschiedene Typen von Motiven, die zur Teilnahme motivieren können: einerseits finanzielle

Anreize in Form von Geldprämien, andererseits nicht finanzielle Anreize wie die öffentlichkeitswirksame Anerkennung und Auszeichnung durch den UV-Träger oder Genugtuung und Freude an der eigenverantwortlichen Entwicklung von Vorschlägen und Ideen. Ziel dieser Wettbewerbe ist vor allem das Schaffen von Bewusstsein und das Wecken von Interesse für den Arbeitsschutz. Neben diesen Faktoren sind auch Wettbewerbsvorteile am Markt zu sehen. Nachweislicher Arbeitsschutz wird zunehmend als ein Kriterium bei der Auswahl von Lieferanten herangezogen. Gütesiegel, Anerkennungen durch die Unfallversicherungsträger oder Preise bei Sicherheitswettbewerben können den Unterschied bei der Auftragsvergabe machen.

Gesundheits- und Sicherheitswettbewerbe

Titel	Gesundheits- und Sicherheitswettbewerbe
Kurzbeschreibung	Mit Auszeichnungen sollen Leistungen belohnt sowie unternehmensintern und -extern sichtbar gemacht werden (Imagegewinn für das Unternehmen). Hierzu zählen Anerkennungen, Auszeichnungen für besondere Präventionsaktivitäten (Urkunden, öffentlichkeitswirksame Belobigungen) im Rahmen von durch die UV-Träger initiierten Gesundheits- und Sicherheitswettbewerben.
Ziel	Ziel dieser Wettbewerbe ist vor allem das Schaffen von Bewusstsein und das Wecken von Interesse in den Betrieben für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz.
rechtliche Grundlagen	§ 14 SGB VII (Grundsatz)
Hinweise zur Umsetzung	<p>Folgende Aspekte sollten bei der Umsetzung Berücksichtigung finden:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ermittlung von Schwerpunkten des zukünftigen Handelns (Hinweise zur Ermittlung von Schwerpunkten zukünftiger Präventionsarbeit sind dem iga-Report 8 „Vorgehensweise bei der Entwicklung von arbeitsweltbezogenen Präventionszielen“ zu entnehmen, siehe auch http://www.iga-info.de/veroeffentlichungen/iga-reporte/iga-report-8.html) • Welche Maßnahmen sollen durch Wettbewerbe unterstützt werden?

Titel	Gesundheits- und Sicherheitswettbewerbe
Beispiele	<p>Förderpreis Arbeit – Sicherheit – Gesundheit der ehemaligen Bergbau- und Steinbruchs-Berufsgenossenschaft Der mit 100.000 Euro dotierte Ideenwettbewerb belohnt seit dem Jahr 1997 kreative Praxislösungen zur Verbesserung der Arbeitsumwelt. Der Preis wird in den Kategorien Sicherheitstechnik, Gesundheitsschutz, Organisation und Motivation, Hersteller sowie Sonderpreise verliehen. Mitarbeiter und Gruppen von Mitarbeitern können teilnehmen. Der eingereichte Beitrag muss durch geeignete Dokumente (z. B. Fotos oder Bauzeichnungen) belegt werden. Ziel des Förderpreises ist es, gute Lösungen innerhalb der Rohstoff- und Bergbau-Branche zu sammeln, zu publizieren und so über die betrieblichen Grenzen hinaus auch für andere Unternehmen verfügbar zu machen.</p> <p>Gesundheitspreis der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege Die BGW verleiht im Abstand von zwei Jahren den mit insgesamt 45.000 Euro dotierten „BGW-Gesundheitspreis“ an branchenbezogene Zielgruppen (z. B. Krankenhäuser und Kliniken, Werkstätten für Behinderte, Altenpflegeeinrichtungen), die sich mit Ideen und vorbildlichen Aktivitäten in besonderem Maße für die Gesundheit ihrer Mitarbeiter eingesetzt haben. Mit der Prämie sollen weitere Maßnahmen und Präventionsprojekte finanziert werden.</p> <p>Ideenwettbewerb „Geistesblitz – Gesund und Sicher“ der ehemaligen Berufsgenossenschaft für Fahrzeughaltung Die BGF belohnt Lösungen „aus der Praxis für die Praxis“ für gesunde und sichere Arbeitsplätze im Verkehrsgewerbe. Gesucht werden Ideen zur Verbesserung der Betriebsorganisation, Vereinfachung von Arbeitsvorgängen oder Reduktion von Belastungen in den folgenden Kategorien:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Innerbetriebliche technische und/oder organisatorische Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes • Technische und/oder organisatorische Maßnahmen zur Verbesserung der Verkehrssicherheit für das Fahrpersonal (Straße, Luftfahrt oder Binnenschifffahrt) <p>Schulentwicklungspreis der Unfallkasse Nordrhein-Westfalen Die Unfallkasse NRW hat im Jahr 2008 erstmalig den Schulentwicklungspreis „Gute gesunde Schule“ verliehen. Dabei wurden 54 Preisträgerschulen ausgezeichnet und für ihre integrierte Entwicklungsarbeit im Bereich der Bildungs- und Gesundheitsqualität gewürdigt. Damit soll ein Anreiz geschaffen werden, sich stärker in der täglichen Praxis mit Fragen der Gesundheit aller Beteiligten auseinanderzusetzen. Die Überprüfung erfolgt in fünf Qualitätsbereichen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Arbeitsplätze und Arbeitsbedingungen (Rahmenbedingungen für gutes, gesundes Lernen und Arbeiten, ergonomische Gestaltung, Verbesserung der Arbeitssituation von Lehrkräften, Gestaltung des Schulgebäudes und -geländes) • Tagesstrukturen und Angebote (Rhythmisierung des Schultages, Bewegungsmöglichkeiten, gesunde Verpflegung, außerunterrichtliche Angebote) • Klima, Integration und Partizipation (Maßnahmen zur Förderung der Einbeziehung von Eltern in das Schulleben sowie Verbesserung sozialer Kompetenzen der Schüler) • Kooperation und Teamarbeit (Arbeitsstrukturen und deren Auswirkungen auf Arbeitszufriedenheit und -leistung, Teamarbeit, externe Kooperationen) • Gesundheitsmanagement als Führungsaufgabe (Funktion des Schulleiters, Berücksichtigung von Sicherheit und Gesundheit in der Personalentwicklung, Schaffung transparenter Verantwortungsstrukturen mit dem Sicherheitsbeauftragten, Gefährdungsbeurteilung für Lehrarbeitsplätze) <p>Mit 500.000 Euro ist der Schulentwicklungspreis der am höchsten dotierte Schulpreis in Deutschland.</p>

Titel	Gesundheits- und Sicherheitswettbewerbe
<p>Beispiele</p>	<p>Förderpreis Sicherheit und Gesundheitsschutz 2009/2010 der Unfallkasse Hessen</p> <p>Unter dem Motto „Gemeinsam auf neuen Wegen“ vergibt die Unfallkasse Hessen Preise an Mitgliedsunternehmen, die vorbildliche Lösungen für Arbeitsschutzprozesse, innovative Dienstleistungen oder besonders gelungene Maßnahmen für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz realisiert haben und somit ein Vorbild für andere sind. Vergeben werden Preisgelder in Höhe von insgesamt 20.000 Euro, die für weitergehende Maßnahmen in den prämierten Bereichen verwendet werden und den Mitarbeitern am Arbeitsplatz zugute kommen sollen. Prämiert werden:</p> <ul style="list-style-type: none"> • gelungene betriebliche Projekte und Maßnahmen für Sicherheit und Gesundheit (z. B. themenspezifische Kampagnen und Projekte bspw. über Muskel-Skelett-Erkrankungen, Lärm, Wegeunfallprävention) • praxisnahe Lösungen und innovative Dienstleistungen (z. B. neu entwickelte Schulungen oder Medien, wie Filme, Software, E-Learning-Module; verbesserte Arbeitsmittel oder persönliche Schutzausrüstung) • vorbildliche Organisations- und Motivationslösungen (z. B. Lösungen zum Gefahrstoffmanagement oder zur Gefährdungsbeurteilung) • Schaffung von umfassenden organisatorischen Bedingungen für Sicherheit und Gesundheitsschutz (z. B. Einführung eines Arbeitsschutzmanagements) <p>Wettbewerb für die Schülerunfallversicherung der Unfallkasse Hessen (2008/2009): „Die sichere Pause“</p> <p>In den Schulpausen ereignen sich rund 27 %, in den Pausen der Grundschule sogar etwa die Hälfte der Schulunfälle. Es gibt jedoch verschiedene Möglichkeiten, den Schulhof kindgerecht, bewegungs- und kommunikationsfreudig zu gestalten und somit zur Unfallverhütung beizutragen. Die Unfallkasse Hessen führt daher im Schuljahr 2008/2009 einen Wettbewerb für allgemein bildende Schulen durch und belohnt besondere Bemühungen um einen sicheren und unfallfreien Schulalltag. Die Themen des Wettbewerbs sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Schulhofgestaltung • Gewaltprävention • Bewegungsförderung <p>Durch die Veröffentlichung von Praxisbeispielen sollen andere Schulen profitieren können. Ziel ist es, Hessens Schulen auf diesem Weg noch sicherer zu machen. Der Wettbewerb steht jedes Schuljahr unter einem anderen Motto. Für das Schuljahr 2010/2011 ist der Themenschwerpunkt Wegeunfallverhütung („Immer sicher unterwegs“) vorgesehen.</p>
<p>Hinweise zur Evaluation</p>	<p>Die folgenden Kenngrößen können zur Evaluation herangezogen werden:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Teilnahmequoten (bezogen auf eigene Ziele; Kontinuität) • (Entwicklung des) Zielerreichungsgrad(es) der Maßnahmen⁴

⁴ Weitere Informationen hierzu sind dem Projekt „Indikatoren und Messsysteme zu den Präventionsleistungen der Unfallversicherungsträger“ zu entnehmen.

Gütesiegel und andere Anerkennungen

Titel	Gütesiegel und andere Anerkennungen für die Einführung eines Arbeitsschutzmanagementsystems, Urkunden
Kurzbeschreibung	Gütesiegel sollen das Einhalten gewisser Standards in einem Betrieb nach außen hin sichtbar machen. Unternehmen können ihre Organisation des Arbeits- und Gesundheitsschutzes durch eine neutrale Stelle auf freiwilliger Basis überprüfen und bewerten lassen. Werden im Rahmen dieser Bewertung Schwachstellen identifiziert, so werden dem Unternehmen Vorschläge unterbreitet, wie man diese Defizite beheben kann.
Ziel	Gütesiegel und andere Anerkennungen sollen Anreize zur Förderung präventiven Verhaltens schaffen. Durch die Identifikation von Schwachstellen und deren Behebung optimiert das Unternehmen seine gesamte Arbeitsschutzorganisation, wodurch sich das Risiko von Unfällen und Betriebsstörungen deutlich reduziert. Zudem steigt die betriebliche Effektivität und unnötige Kosten können vermieden werden. Darüber hinaus kann das Unternehmen einen deutlichen Imagezuwachs verzeichnen.
rechtliche Grundlagen	§ 14 SGB VII (Grundsatz)
Hinweise zur Umsetzung	<p>Für Anerkennungen und Urkunden gelten die folgenden Aspekte:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Immaterieller Wert der Auszeichnung dominiert 2. Keine direkte Verknüpfung von Auszeichnung und Leistung 3. Belohnung einer schwer zu messenden Leistung 4. Signalwirkung der Auszeichnung 5. Imageeffekt der Auszeichnung für den Geehrten 6. Stärkung der intrinsischen Motivation 7. Soziale Erwünschtheit des Verhaltens 8. Stärkung einer positiven Selbsteinschätzung des Geehrten
Beispiele 	<p>Gütesiegel „Sicher mit System“</p> <p>Unternehmen haben mit dem Gütesiegel „Sicher mit System“ die Möglichkeit, die erfolgreiche Integration des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in ihrem Unternehmen durch eine neutrale Stelle bestätigen zu lassen. Die Teilnahme an dem Verfahren ist freiwillig. Im Rahmen eines Zertifizierungsverfahrens werden die Voraussetzungen zur Vergabe des Gütesiegels geprüft und mit (kostenlosen) Beratungsleistungen unterstützt. Mit der Vergabe des Gütesiegels sollen positive Beispiele öffentlichkeitswirksam bekannt gemacht und weitere Unternehmen motivieren werden, die Anforderungen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes systematisch in die Unternehmensorganisation zu integrieren. Die Berechtigung zur Nutzung des Gütesiegels ist auf drei Jahre beschränkt.</p>
Hinweise zur Evaluation	<p>Die folgenden Kenngrößen können zur Evaluation herangezogen werden:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Teilnahmequoten (bezogen auf eigene Ziele) • (Entwicklung des) Zielerreichungsgrad(es) der Maßnahmen⁵

⁵ Weitere Informationen hierzu sind dem Projekt „Indikatoren und Messsysteme zu den Präventionsleistungen der Unfallversicherungsträger“ zu entnehmen.

Anreizsysteme bzw. Bonusprogramme der gesetzlichen Krankenkassen

Angela Knoll, DGUV

Maßnahmen der Betriebe für die „Gesundheit am Arbeitsplatz“ können nicht nur von Trägern der Unfallversicherung sondern auch von Krankenkassen mittels eines Bonusprogramms gefördert werden. Da beide Systeme teilweise ähnliche bzw. identische Kriterien im Rahmen ihrer Prämiensysteme bzw. Bonusprogramme festlegen, ist ein trägerübergreifendes Anreizsystem durchaus vorstellbar, wie eine Recherche der Initiative Gesundheit und Arbeit (iga)⁶ zeigte.

Erste Ansätze solcher übergreifenden Anreize hat z. B. die Fleischei-Berufsgenossenschaft gewählt, die in ihren Kriterienkatalog auch Maßnahmen wie ein Training zum richtigen Heben und Tragen oder eine Wirbelsäulengymnastik aufgenommen hat, die auch im Bonusprogramm von Krankenkassen berücksichtigt werden.

Die gesetzlichen Krankenkassen können auf Grundlage des § 65 a Abs. 2 SGB V einen Bonus für Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) gewähren. Eine Vielzahl von Krankenkassen sieht einen solchen Bonus in ihrer Satzung vor. Für die Gewährung eines Bonus wird mit den Betrieben eine Vereinbarung getroffen, die die Voraussetzungen, deren Nachweis sowie die Höhe des Bonus regelt. Orientierung für die dafür zugrunde gelegten Kriterien liefern der Handlungsleitfaden Prävention des GKV-Spitzenverbandes⁷ bzw. die Qualitätskriterien für die betriebliche Gesundheitsförderung des Europäischen Netzwerks für betriebliche Gesundheitsförderung (ENWHP)⁸, worin auch Anforderungen an die Betriebe aufgeführt sind. Der Bonus wird als eine Geldleistung oder auch in Kombination mit einer Beratungs- bzw. Sachleistung erbracht. Geldleistungen können anteilig an Arbeitgeber und die teilnehmenden Versicherten gezahlt werden, sind abhängig von der Anzahl der Versicherten im Unternehmen und werden begrenzt z. B. auf einen Monatsbeitrag oder auf einen prozentualen Anteil der Aufwendungen seitens des Arbeitgebers für BGF-Maßnahmen.

Der Fokus von Beratungsleistungen kann sowohl auf inhaltliche als auch prozessbezogene Aspekte bei der Einführung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements gelegt werden. Manche Krankenkassen knüpfen den Bonus an eine Reinvestition des Bonus in Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung, der dann seitens der Krankenkassen auch in Form von Sachleistungen, z. B. von Gesundheits- oder Qualifizierungsangeboten, erbracht werden kann. Häufig bieten Krankenkassen ein gestaffeltes Bonusprogramm mit Grund- und Aufbaubonus bzw. mehreren Stufen über einen Zeitraum von einigen Jahren, damit Unternehmen ein nachhaltiges betriebliches Gesundheitsmanagement aufbauen können. Dabei wird der Bonus in Abhängigkeit der in den jeweiligen Stufen erreichten Erfolgskriterien gezahlt.

So agieren z. B. einige Betriebskrankenkassen nach einem solchen mehrstufigen Programm. In einer ersten Stufe wird für den Bonus insbesondere der Nachweis der Verankerung der BGF erfordert (z. B. Leitbild, Betriebsvereinbarung, Führungsgrundsätze und Mitarbeiterbeteiligung, zur Verfügung gestellte Ressourcen). Der Bonus erhöht sich auf die nächste Stufe, wenn zusätzlich die Analyse der gesundheitlichen Ausgangslage im Unternehmen und Strukturen wie ein Arbeitskreis Gesundheit nachgewiesen werden. Eine weitere Erhöhung ergibt sich, wenn darüber hinaus bestimmte gesundheitsförderliche Aktivitäten wie ein Gesundheitssportangebot im Rahmen des Betriebssports, wirksame Nichtraucher-schutzregelung, Angebote zur betrieblichen Suchtvorbeugung etc. vorhanden sind. Der maximale Bonus ist verbunden mit erzielten Einsparungen bei der Krankenkasse (Senkung des Krankenstands, des Krankengeldes, der Arzneimittelausgaben etc.), vorausgesetzt, die Kriterien der vorherigen Stufen sind erreicht worden. Für den Nachweis der vereinbarten Bonuskriterien verwenden Krankenkassen eigens dafür entwickelte Bewertungsschemen, die auch die Qualität bzw. Effektivität der erbrachten Maßnahmen überprüfen.

So legen z. B. Krankenkassen wie die AOK Niedersachsen und die IKK gesund plus die zweidimensionale Systematik des EFQM für die Frage der Erfüllung der Bonuskriterien zugrunde. Dabei werden sowohl die Ergebnisse in Bezug auf Qualität und Quantität der Maßnahmen eines betrieblichen Gesundheitsmanagements als auch deren Voraussetzungen hinsichtlich der Güte und des Umsetzungsgrades betrachtet.

Sowohl die Voraussetzungskriterien, Aspekte aus den Kategorien

- Führung
- Mitarbeiterorientierung
- soziale Verantwortung
- Management der Ressourcen
- Strategie und Planung
- Strukturen und Prozesse des BGM bzw. Geschäftsprozesse
- Maßnahmenumsetzung

als auch die Ergebniskriterien, wie z. B.

- Mitarbeiterzufriedenheit
 - gesundheitsbezogenes Verhalten
 - subjektive Beschwerden
 - Krankengeldausgaben
 - Fehlzeitenquote
 - Häufigkeit und Schwere der Arbeits- und Wegeunfälle
- werden im Rahmen des Gesamtbonus anteilig gewichtet und für die Bewertung mit einer maximalen Punktzahl hinterlegt. Damit soll berücksichtigt werden, dass unterschiedliche Kriterien in unterschiedlichem Maße zum Erfolg von BGF beitragen.

⁶ Die Ausführungen in diesem Abschnitt sind übernommen aus dem Projekt Trägerübergreifendes Bonus- bzw. Prämiensystem in Betrieben zu Prävention und Betrieblicher Gesundheitsförderung (Machbarkeitsstudie) der Initiative Gesundheit und Arbeit (iga).

⁷ Leitfaden Prävention, Handlungsfelder und Kriterien des GKV-Spitzenverbandes zur Umsetzung der §§ 20 und 20 a SGB V vom 21. Juni 2000 in der Fassung vom 27.08.2010.

⁸ ENWHP, Qualitätskriterien für die betriebliche Gesundheitsförderung, BKK BV, Europäisches Informationszentrum (Hrsg.), 1999.

Beispielsweise wird der Bereich Führung als ein wesentliches Kriterium im Rahmen von BGF betrachtet. Daher geht dieser Bereich mit einem höheren Anteil in die Bewertung ein.

Je nach erreichter Punktzahl erhält das Unternehmen auch einen entsprechend gestaffelten Bonus. In der Regel können Unternehmen „nachbessern“ und sich für weitere Bewertungsrounden an die Krankenkasse wenden. Diese sind allerdings begrenzt bzw. es muss ein bestimmter Zeitraum verstrichen sein, damit sich das Unternehmen erneut in ein Bonusprogramm einschreiben kann. Auch bei den Krankenkassen gibt es – ähnlich wie bei den Unfallversicherungsträgern – Anreizmodelle im Rahmen einer Preisauslobung, wie das unternehmensbezogene Bonusmodell der Daimler BKK⁹. Die Grundidee dieses Bonusmodells ist es, einzelne Unternehmensstandorte in einen Wettbewerb zu bringen und den Erstplatzierten ein Preisgeld zur Verfügung zu stellen. Bewertet werden die Unternehmen wie auch bei anderen Bonusprogrammen nach einem Kriterienkatalog. Dieser gliedert sich in die Bereiche Struktur, Kommunikation, umgesetzte Maßnahmen, innovative Konzepte und formaler Gesamteindruck mit jeweils übertragbaren

Standardanforderungen. Die tatsächlich umgesetzten Maßnahmen und Aktivitäten der Standorte werden anhand ihrer Zielgruppenorientierung und definierten Qualitätsrichtlinien bewertet. Das zunächst als Modellprojekt angelegte Bonusprogramm wurde evaluiert und eine Stärken-Schwächen-(SWOT-)Analyse wurde durchgeführt. Nach der Weiterentwicklung des Programms sieht dieses nun auch eine Bonusregelung für die einzelnen Standorte vor. Um weiterhin den Wettbewerbsaspekt aufrechtzuerhalten, werden diejenigen Standorte zusätzlich belohnt, die eine sehr hohe Anzahl von Mitarbeiter/innen durch BGF-Maßnahmen erreichen.

Die hier aufgezeigten Bewertungsschemen bzw. Kriterienkataloge könnten auch für trägerübergreifende Anreizsysteme vereinbart werden. So hat sich ein von der Bertelsmann Stiftung gefördertes Projekt mit den Möglichkeiten eines Verbunds aus Anreizsystemen mehrerer Institutionen beschäftigt. Die Projektergebnisse beleuchten u. a. auch, welche Vorteile solche Verbundsysteme für die Unternehmen bringen und in welchen Schritten diese umgesetzt werden können.¹⁰

Anreizsysteme in den EU-Mitgliedsstaaten

Fast alle größeren EU-Mitgliedsstaaten sind recht aktiv auf dem Gebiet der finanziellen Anreizsysteme. In nahezu allen Ländern existieren Förderprogramme zur Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Deutschland, Frankreich, Italien und Polen bieten verschiedene Anreizsysteme über das staatliche Sozialversicherungssystem, so auch Förderprogramme für besondere Investitionen in Sicherheit und Gesundheitsschutz. In Spanien sind Anreizsysteme Teil der nationalen Arbeitsschutzstrategie. Auch hier gibt es eine Vielfalt von Förderprogrammen auf nationaler und regionaler Ebene. Von den kleineren Mitgliedsstaaten sind Belgien, Finnland und die Niederlande die aktivsten und zeigen damit, dass ökonomische Anreize auch in privaten Unfallversicherungssystemen möglich sind.

Verschiedene Fallstudien verdeutlichen, dass Anreizsysteme ein effektives Instrument darstellen, um Verbesserungen auf dem Gebiet des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zu erzielen. Die folgenden quantitativen Faktoren sind ein Beleg für die positiven Effekte:

- Beteiligte Mitgliedsbetriebe der deutschen Fleischerei-BG konnten seit Einführung des Anreizsystems im Jahr 2001 einen Rückgang von mehr als 25 % der meldepflichtigen Unfälle verzeichnen.
- In der finnischen Agrarwirtschaft sank die Unfallrate durch ein Nachlasssystem für weniger Arbeitsunfälle um mehr als 10 %.

- 70 % der polnischen Unternehmen hatten nach Einführung eines geförderten Arbeitsschutzmanagementsystems weniger Unfälle und niedrigere Versicherungsprämien. Bei 50 % der Betriebe konnten gefährliche Arbeitsbedingungen reduziert werden.
- Italienische UV-Träger subventionieren Bankkredite, um Investitionen in den Arbeitsschutz in KMU zu fördern. Teilnehmende Unternehmen verbuchten 13-25 % weniger Unfälle als vergleichbare Betriebe.
- Durch Einführung eines modernen, von der Krankenkasse geförderten Gesundheitsmanagementsystems konnten deutsche Unternehmen Krankengelder und Fehlzeiten deutlich reduzieren.
- Das niederländische Förderprogramm für Investitionen in neue arbeitsschutzfreundliche Maschinen und Anlagen führte zu einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen in 76 % der Unternehmen.

Weiterführende Informationen zu wirtschaftlichen Anreizsystemen im europäischen Kontext können dem Bericht der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz entnommen werden: European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA): Economic incentives to improve occupational safety and health: a review from the European perspective.

⁹ Bader, Andreas; Zinsmeister, Marcus; Betriebliche Gesundheitsförderung – das unternehmensbezogene Bonusmodell der Daimler BKK; die BG 06.09, S. 303-305 bzw. Bader, Andreas; Vom Wettbewerbsmodell zum strategischen Steuerungsinstrument, Die BKK 05/2010, S. 296-297.

¹⁰ Bertelsmann Stiftung (Hrsg.), Für gesunde Arbeitsplätze motivieren – Anreizsysteme zur Verbreitung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements, Verlag Bertelsmann Stiftung, 2009.

¹¹ European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA): Summary on the report on Economic incentives to improve occupational safety and health: a review from the European perspective, 2009.

Die nachstehende Tabelle¹² gibt einen Überblick über vorhandene Anreizsysteme in den 27 EU-Mitgliedsstaaten.

Country	Region	Welfare state model	Financing of social security system	Insurance scheme			Tax schemes	Funding schemes	Non-financial incentives
				1 Public or private workers' compensation insurance	2 Monopolistic or competitive insurance market	3 Insurance-related incentives			
			Predominantly BE (Beveridgean) or BI (Bismarckian)	S (state-run) or P (private)	M (monopolistic) or C (competitive)	Information available on rating system used and application of insurance-related incentives	Information available on tax schemes in OSH	Information available on funding schemes in OSH	Information available on recognition schemes regarding OSH
Belgium	Central European/ Continental	Corporatist	BI	P	C	System of premium differentiation: premium calculation based on experience rating, occupational risk (loss statistics) and company size		<ul style="list-style-type: none"> Occupational Diseases Fund: programme for early rehabilitation of low back pain workers, reimbursement of hepatitis B vaccine or combined hepatitis A/B vaccine Experience Fund Safety Coach project (Prevent/Experience Fund) Diversity Plans 	Pro-Safe Award
Bulgaria	Eastern European	Post-communist	BI	S	M	Bonus-malus system: premium calculation based on experience rating		Working Conditions Fund	
Czech Republic	Eastern European	Post-communist	BI	S	M	Malus system			
Denmark	Nordic/ Scandinavian	Social-democratic	BE	P	C	Premium calculation based on risk category No specific premium variation system		<ul style="list-style-type: none"> Prevention Fund Subsidy for OSH consulting Work Environment Research Fund <p>Former initiatives:</p> <ul style="list-style-type: none"> Fund for monotonous repetitive work A lifting instruction scheme State subsidies to enterprises with OSH certificates 	Red, yellow, green and crowned smileys

¹² European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA): Economic incentives to improve occupational safety and health: a review from the European perspective, 2009.

Country	Region	Welfare state model	Financing of social security system	Insurance scheme			Tax schemes	Funding schemes	Non-financial incentives
				1	2	3			
Germany	Central European/ Continental	Corporatist	BI	S	M	<p>Premiums vary between the different sectoral BGs and even between the member companies of a single BG. § 162 SGB VII obliges Statutory Insurance Companies to introduce variations. In addition to a bonus-malus, certain BGs have established a system giving a premium reduction for certain prevention efforts:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Incentive scheme of the Statutory Accident Insurance of the Butchery Industry (Fleischerei-BG, FBG) • Incentive scheme of the Statutory Accident Insurance of the Health Care Sector (BG Gesundheitsdienst und Wohlfahrts-pflege, BGW) • Negative incentives have been established by the Statutory Accident Insurance of the Leather Industry (Lederindustrie-BG, LIBG). • There are also health insurance related funding schemes as health insurance premiums represent a significant proportion of the ancillary labour costs, accounting for about 7 % of the wage bill. • Enterprise for Health: Promoting health management among companies in Lower Saxony (AOK Niedersachsen, Allgemeine Ortskrankenkasse Niedersachsen) 	<p>Tax incentives for occupational health promotion start in 2009. Employers can write off up to EUR 500 per worker per year from tax.</p>	<p>Promotion of OSH management systems by the Bavarian Business Inspectorate</p> <p>Funding of in-house health promotion measures for SME by IKK Nordrhein Health Insurance Company</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Incentive scheme of the Statutory Accident Insurance of the Health Care Sector (BG Gesundheitsdienst und Wohlfahrts-pflege, BGW): BGW Health Prize • Hamburg OSH partnership programme: awards • Statutory Accident Insurance of Trade and Goods Distribution (BG Handel und Warendistribution, BHGW): awards for 'Innovations in Prevention' and 'Healthy Employees-Healthy Company' • Steinbruchs-BG (StBG): Seal of Approval – Systematic Safety
Estonia	Baltic	Post-communist	BI	S	M				
Greece	Southern/ Mediterranean	Mediterranean	BE	S	M				

Country	Region	Welfare state model	Financing of social security system	Insurance scheme			Tax schemes	Funding schemes	Non-financial incentives
				1	2	3			
Spain	Southern/Mediterranean	Mediterranean	BE	S	C	Premium calculation based on risk category No specific premium variation system		<ul style="list-style-type: none"> • Grants to improve safety in traditional coastal fishing vessels • Grants to replace unsafe equipment for SMEs in the construction sector • Subsidies for employee training in health and safety and for measures to improve health and safety in 2004 • Subsidies for SMEs in Castilla-La Mancha that invest in improving workplace health and safety • Subsidies for OSH promotion • Subsidies for purchase, adaptation and/or renewal of machinery and safety equipment • Subsidies to promote the implementation of planned preventive actions • Grants to SMEs in the construction sector for purchase of modular scaffolding • Subsidies to enterprises for projects and investment in good practice aimed to control occupational risks • Grants to encourage employers to recruit OSH technicians as permanent staff 	
France	Central European/Continental	Corporatist	BI	S	M	Premium calculation based on company size: premiums of large companies (> 200 workers) vary according to OA/OD rates; for smaller companies, premiums vary according to sector.		<ul style="list-style-type: none"> • Prevention contracts, advances and grants (CNAM/CRAM) • 'Safer tools' campaigns (CNAM) • Health at Work Plan 2005-2009 (Plan Santé au Travail 2005-2009, PST 2005-2009) 	

Country	Region	Welfare state	Financing of social secu-	Insurance scheme			Tax schemes	Funding schemes	Non-financial incentives
				1	2	3			
Ireland	Anglo-Saxon	Liberal	BE	S	M	Occupational accident and illness benefits are part of the Irish social welfare system. Premiums are paid for social welfare and include income-related contributions from the workers (2-4 % of gross income) and the employer (8.5-10.75 %). Non-cash benefits are mainly covered by tax.			
Italy	Southern/Mediterranean	Mediterranean	BE	S	M	Premium calculation based on sector/activities; premium may be reduced based on compliance with OSH standards and individual claims experience.		<ul style="list-style-type: none"> • Business financing for OSH programmes and projects • Loans for SMEs for technological innovations resulting in accident reduction • Grants for SMEs for programmes aiming at accident reduction 	
Cyprus	Southern/Mediterranean	Mediterranean	BE	S	M	Premium calculation based on individual risk			
Latvia	Baltic	Post-communist	BI	S	M		Tax exemption of general expenditure on labour protection measures		
Lithuania	Baltic	Post-communist	BI	S	M	Premium calculation based on risk category (three groups)		Prevention fund	Conditions for enterprises participating in public tendering
Luxembourg	Central European/Continental	Corporatist	BI	S	M	Premium calculation based on risk category Premium can be increased on the basis of individual claim experience.		Grants by Insurance Association against Accidents (AAA, Association d'Assurance contre les Accidents) for financial support to companies for: installation of safety management systems, acquisition of 'Maï-risk' software and various training courses	
Hungary	Eastern European	Post-communist	BI	S	M	A bonus-malus system is being developed.			
Malta	Southern/Mediterranean	Mediterranean	BE	S	M				
The Netherlands	Central European/Continental	Hybrid	BI	P	C	Specific insurance-related incentives such as premium variations or bonus systems for specific prevention activities, occur within the framework of contracts between employers and the private insurers and safety and health services.	(Farbo Scheme)	<ul style="list-style-type: none"> • Farbo Scheme • Education & Development Funds (O&O fondsen) 	

Country	Region	Welfare state model	Financing of social security system	Insurance scheme			Tax schemes	Funding schemes	Non-financial incentives
				1	2	3			
Austria	Central European/ Continental	Corporatist	BI	S	M	Insurance premiums to the accident insurance are fixed at 1.4 % of the worker's gross income and are paid exclusively by the employer (§ 51 ASVG). No premium variations foreseen.	<ul style="list-style-type: none"> • Low-cost consultancy for safety and health management for SMEs (AUVA) • Funding of Health Promotion Activities (Healthy Austria Fund, FGO) • Funding of IMS implementation by Austrian Federal States 		
Poland	Eastern European	Post-communist	BI	S	M	Premium differentiation system: premium calculation based on company size, risk category, and experience rating	<ul style="list-style-type: none"> • Polish Agency for Enterprise Development and Polish Chamber of Commerce: grants for SMEs and training • CIOP-PIB and National Labour Inspectorate: promotion of a systematic OSH approach (training, consulting, audits) 	<ul style="list-style-type: none"> • Diploma of the National Labour Inspectorate 'Safety at work in small enterprises' • Safe Work Leaders' Forum 	
Portugal	Southern/ Mediterranean	Mediterranean	BE	P	C	Premium calculation based on risk category or individual rating. Bonus system based on risk analysis, quality of risk information, claims experience, and minimum premiums for particular sectors.			
Romania	Eastern European	Post-communist	BI	S	M	Premium calculation based on risk category			
Slovenia	Eastern European	Post-communist	BI	S	M				
Slovak Republic	Eastern European	Post-communist	BI	S	M	Premiums will vary according to risk category from 1 January 2010.	Safe Enterprise Programme		
Finland	Nordic/ Scandinavian	Social-democratic	BE	P	C	Two systems for premium calculation: 'risk per mill' system for SMEs, and special rating system for larger companies	<ul style="list-style-type: none"> • The Finnish Work Environment Fund • TYKES program for the development of working life • TYTA model 	<ul style="list-style-type: none"> • Zero Accidents Forum • Working safety price for the road transport sector 	
Sweden	Nordic/ Scandinavian	Social-democratic	BE	S	M				
United Kingdom	Anglo-Saxon	Liberal	BE	P	C	<ul style="list-style-type: none"> • SME Safety and Health Performance Index • Corporate Health and Safety Performance Index (CHaSPI) 			

Abbildung 4: Anreizsysteme in den EU-Mitgliedsstaaten

Autoren

Dr. Thomas Kohstall

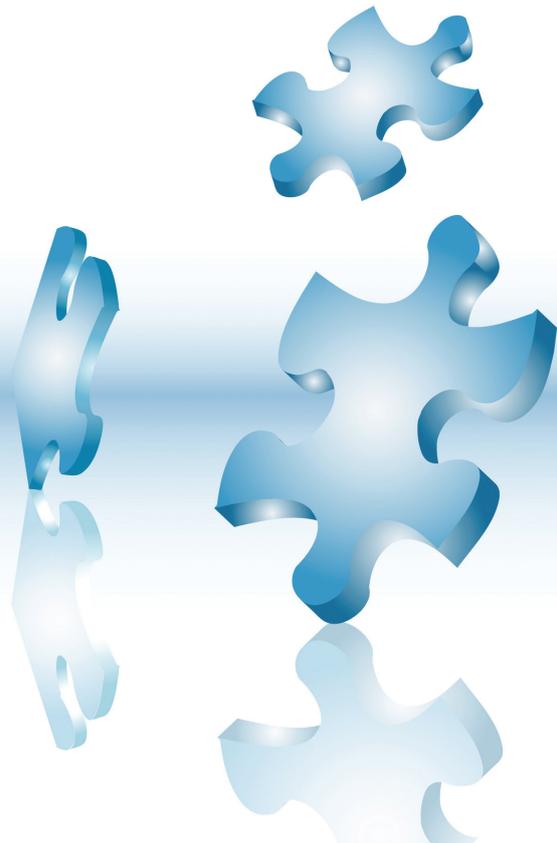
Institut für Arbeit und Gesundheit der DGUV (IAG)
Königsbrücker Landstraße 2
01109 Dresden
Telefon: 0351/457-1100
Fax: 0351/457-1105
E-Mail: thomas.kohstall@dguv.de

Jenny Hook

Institut für Arbeit und Gesundheit der DGUV (IAG)
Königsbrücker Landstraße 2
01109 Dresden
Telefon: 0351/457-1113
Fax: 0351/457-201113
E-Mail: jenny.hook@dguv.de

Angela Knoll

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung
Abteilung Sicherheit und Gesundheit – SiGe
Alte Heerstraße 111
53757 Sankt Augustin
Telefon: 02241/231-1171
E-Mail: angela.knoll@dguv.de





**Institut für Arbeit und Gesundheit der
Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (IAG)**

Königsbrücker Landstraße 2
01109 Dresden

Telefon: 0351 457-0
Internet: www.dguv.de/iag

ISBN: 978-3-88383-860-1 (Printausgabe)
ISBN: 978-3-88383-861-8 (Internetausgabe)