



Seite 2: Eine sichere und gesunde Arbeitsumgebung wird ILO-Grundprinzip – Interview mit Dr. Annette Niederfranke

Die Kraft des Sports

Menschen nach einem Unfall wieder zu größtmöglicher Teilhabe am Leben zu verhelfen, ist eine der zentralen Aufgaben der gesetzlichen Unfallversicherung. Dabei zeigt sich, dass Sport einen wichtigen Beitrag im Reha-Prozess leistet. Die gesetzliche Unfallversicherung verstärkt daher ihr Engagement.

Sport ist ein wichtiger Bestandteil im Reha-Prozess. Denn Bewegung unterstützt die Genesung nach einem Unfall. Werden Menschen wieder mobil und können am sozialen und beruflichen Leben teilhaben, wirkt sich dies positiv auf ihre mentale Stärke aus. Diesen Prozess unterstützen Vorbilder – Menschen, die vorleben, dass körperliche oder kognitive Einschränkungen keine unüberwindbaren Hindernisse sein müssen und Ziele auf verschiedenen Wegen erreichbar sind. Diese Vorbilder aus Leistungs-, Reha- und Breitensport, will die DGUV in den kommenden Jahren stärker in den Fokus ihrer Kommunikation stellen.

Roadmap Behindertensport 2024–26

„Wir wollen die Paralympics 2024 und 2026 nutzen, um den Behinderten- und Rehasport sowie Inklusion und Barrierefreiheit sichtbarer zu machen“, erklärt Gregor Doepke, Leiter der Kommunikation der DGUV. „Dafür erzählen wir die Geschichten der Sportlerinnen und Sportler, zu denen als Versicherte der Berufsgenossenschaften, der Unfallkassen und der BG Kliniken ein intensiver Kontakt besteht. Aber auch die Menschen, die als Betreuende oder Familie und Freunde den Sport ermöglichen, stellen wir vor.“ Dabei geht es nicht primär um den Sport, sondern um Teilhabe, Motivation und konkrete Leh-



Foto: © Stefan Brendahl

Die „Roadmap 2024–2026 Behindertensport“ begleitet Tennisspielerin Britta Wend auf ihrem Weg zu den Paralympischen Spielen 2024. Sie wünscht sich mehr Popularität für ihre Sportart.

ren, die in eine erfolgreiche Reha einfließen können. Mehrere Unfallversicherungsträger, der Deutsche Rollstuhlverband und die BG Kliniken beteiligen sich an der Roadmap.

Zugänglichkeit für alle

In Deutschland finden in den kommenden Jahren internationale und regionale Events statt, die den Sport der Menschen mit Behinderung vor Ort erlebbar machen. An deren Aufmerksamkeit wird die Roadmap anknüpfen. Denn der letzte Teilhabebereich der Bundesregierung zeigt, dass über die Hälfte der Menschen mit Behinderung keinen Sport treibt und viele gar nicht wissen, dass Sport trotz einer Behinderung in vielen Formen möglich ist. Auch bei der Barrierefreiheit der Sportstätten, der Ausstattung mit Hilfsmitteln wie Sportprothesen oder Sportrollstühlen wie auch bei Sportangeboten im ländlichen Raum gibt es Handlungsbedarf. Wichtig sind daher flächendeckende Beratungsangebote durch die Behindertensportverbände sowie die Weiterbildung der Menschen in den medizinischen und para-medizinischen Berufen, im Reha-Management, der Pädagogik und Sportpädagogik, damit sie Menschen mit Behin-

derung motivieren und beraten können, ihren Sport zu finden.

Mit Reha-Sport zurück in den Beruf

„Unsere Erfahrung in der Reha und in der Zusammenarbeit mit Para-Sportlerinnen und Sportlern zeigt, dass Sport physisch und mental stärkt. Damit erleichtert er die Rückkehr in das soziale und berufliche Leben“, so Doepke. Suchen Versicherte passende Arbeitsumgebungen, hilft ihnen DGUV job – die Job-Vermittlung der gesetzlichen Unfallversicherung. Gleichzeitig geht die DGUV mit der Strategie UN-BRK 2025 als inklusive Arbeitgeberin voran. Damit kommt sie ihrem Reha-Auftrag und ihrer sozialen Verantwortung nach. „Inklusion sollte keine Ausnahme sein, sondern die Regel“, fasst Doepke zusammen.

→ www.dguv.de/rehasport

In der Strategie UN-BRK 2025 verpflichtet sich die gesetzliche Unfallversicherung, die Möglichkeiten des Behindertensports in die Rehabilitation Unfallverletzter und Berufserkrankter zu integrieren.

→ www.dguv.de Webcode: d133311



Liebe Leserinnen und Leser,

zum 1. Oktober ist die neue Fassung der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung in Kraft getreten. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber müssen für den kommenden Winter Hygienekonzepte entwickeln und darin Schutzmaßnahmen zum betrieblichen Infektionsschutz festlegen und umsetzen. Die neue Verordnung rückt die Gefährdungsbeurteilung in den Mittelpunkt. Das bedeutet: keine pauschalen Festlegungen, sondern der Situation im Unternehmen angepasste Maßnahmen. Dies bringt mehr Eigenverantwortung und Gestaltungsspielraum mit sich.

Auch wenn der Begriff etwas sperrig ist, die Gefährdungsbeurteilung ist das zentrale Instrument des Arbeitsschutzes. Mit ihr werden Gefährdungen am Arbeitsplatz systematisch erfasst und präventive Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten abgeleitet. Doch knapp die Hälfte der Betriebe in Deutschland, darunter viele Klein- und Kleinstbetriebe, führen die verpflichtende Maßnahme gar nicht durch. Das hat eine Erhebung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin gezeigt. Dabei ist sie ein wirksames Hilfsmittel, um vorausschauend zu handeln. Das ist umso wichtiger in Krisenzeiten. Im Rahmen der aktuellen Energiekrise erreichen uns zum Beispiel Fragen von Unternehmen, was bei einem längeren Stromausfall zu beachten ist. Darauf gibt es keine pauschale Antwort. Jedes Unternehmen und jede Einrichtung haben andere Anforderungen, mit denen sie sich auseinandersetzen müssen. Am besten im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung.

Vorausschauendes Handeln zahlt auch auf die sogenannte Resilienz von Unternehmen ein. Wenn plötzlich die Lichter ausgehen, ist es von Vorteil, wenn man den Notfallplan schon in der Schublade hat.

Ihr
Dr. Stefan Hussy
Hauptgeschäftsführer der DGUV

Dr. Annette Niederfranke, Leiterin der Repräsentanz der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) in Deutschland

„Es geht uns darum, Veränderungsprozesse zu initiieren.“

Die vier grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit wurden um ein fünftes ergänzt – eine sichere und gesunde Arbeitsumgebung. Damit sind alle ILO-Mitgliedstaaten grundsätzlich verpflichtet, auf sichere und gesunde Arbeit zu achten und diese zu fördern. DGUV Kompakt sprach über diese Entscheidung mit Dr. Annette Niederfranke, Leiterin der Repräsentanz der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) in Deutschland.

Frau Dr. Niederfranke, wie ist die Entscheidung einzuordnen, Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit als fünftes Grundprinzip der ILO aufzunehmen?

Das ist eine wegweisende Entscheidung der 187 ILO-Mitgliedstaaten. Denn sie kommt den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern unmittelbar zugute. Die grundlegenden Rechte und Pflichten bei der Arbeit haben eine herausgehobene Stellung – und nun gehört auch Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit dazu. Das Besondere: Sie stehen im Rang von Menschenrechten und haben universelle Gültigkeit. Sie gelten somit auch, wenn Staaten diese Übereinkommen nicht ratifizieren. Alle Mitgliedstaaten müssen regelmäßig darüber Rechenschaft ablegen, wie die konkrete Umsetzung erfolgt. In diesen Prozess können sich die Sozialpartner der Mitgliedstaaten einbringen und die Implementierung kommentieren und rügen.

Die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit beinhalten neben dem Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit das Verbot von Kinder- und Zwangsarbeit, das Recht auf Kollektivverhandlungen und Tarifautonomie sowie das Verbot der Diskriminierung am Arbeitsplatz, einschließlich der Entgeltgleichheit.

Warum hat die ILO sich erst jetzt zu diesem Schritt entschlossen?

Es gab lange Zeit keinen Konsens darüber, wie das fünfte Grundprinzip ausgestaltet sein sollte, also welche ILO-Arbeits- und Sozialstandards hinterlegt werden. Dies ist jetzt entschieden. Ich bin davon überzeugt, dass die COVID-19-Pandemie diese Entscheidung beschleunigt hat. Denn es wurde deutlich, wie wichtig Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit für den Einzelnen, für Unternehmen und für die Gesamtwirtschaft sind.

Dass eine stärkere Gewichtung von Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit national und global wichtig sind, zeigen auch gemeinsame Schätzungen von WHO und ILO. Sie gehen davon aus, dass arbeitsbedingte Krankheiten und Verletzungen im Jahr 2016 für den Tod von 1,9 Millionen Menschen verantwortlich waren. Dazu kommt eine große Anzahl an Menschen, die sich am Arbeitsplatz verletzen oder krank werden und so teilweise langfristig Einkommensausfälle erleiden – ein Armutsrisiko.

War das Recht auf sichere und gesunde Arbeitsplätze früher nicht wichtig genug?

Nein, das war es auf keinen Fall. Es ist ein großer Arbeitsschwerpunkt der ILO in den Mitgliedsländern und der Entwicklungszusammenarbeit. Nichtsdestotrotz braucht es für solche weitreichenden Entscheidungen den Konsens aller Parteien in der ILO: von Regierungen und den Vertretungen der Sozialpartner. Wie so oft gibt es einen Konsens nicht über Nacht. Es braucht Zeit oder einen Anlass wie die Pandemie, um ein Umdenken einzuleiten. Gleichzeitig ist die Implementierung von internationalen Übereinkommen für Regierungen auch eine Herausforderung: Man überprüft sein nationales Regelwerk, ob es den ILO-Standards genügt. Wenn dies nicht der Fall ist, muss nachjustiert werden. Dies hat wiederum Konsequenzen für alle, die an diese geänderten Rechtsvorschriften gebunden sind. Daher wägen Regierungen und Sozialpartner immer wieder Kosten und Nutzen ab. Die Pandemie hat den Nutzen für das fünfte grundlegende Prinzip unterstrichen.



Foto: privat

Dr. Annette Niederfranke sieht die Anerkennung von Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit im Rang von Menschenrechten als Stärkung aller ILO-Grundprinzipien.

Was sagt die Ergänzung über den Stellenwert der anderen vier Grundprinzipien aus?

Ich sehe die Anerkennung von Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit im Rang von Menschenrechten als Stärkung der Grundprinzipien. Sie sendet das Signal, dass wir genau hinschauen und konkrete globale Entwicklungen aufgreifen. Dies geht nicht zu Lasten der bereits vorhandenen Grundprinzipien. Im Gegenteil, wir schärfen nach, um Lücken zu beseitigen und Arbeitsrechte zu stärken.



Die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit haben eine herausgehobene Stellung – und nun gehört auch Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit dazu.“

Nehmen wir zum Beispiel Katar: Das Land wurde 2014 von der ILO gerügt, das Verbot zur Abschaffung von Zwangsarbeit nicht effektiv umzusetzen. Im Rahmen der Fußballweltmeisterschaft wurde vor allem das Kafala-System kritisiert, da es Migrantinnen und Migranten nicht erlaubte, den Arbeitsplatz zu wechseln oder gar auszureisen. Nach dieser Rüge kam es zu einem Dialog mit der Regierung über mögliche Gesetzesänderungen. Seit 2021 dürfen nun Migrantinnen und Migranten den Arbeitsplatz wechseln und das Land auf Wunsch verlassen.

Das zeigt: Es geht uns darum, Veränderungsprozesse zu initiieren. Darum, Kritik zu üben und Hilfe und Unterstützung anzubieten. Mit dem Ziel, vollumfänglichen Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit für alle zu gewährleisten. Dieses Menschenrecht wird angesichts des Klimawandels weiter an Bedeutung gewinnen. Extreme Hitze und Kälte wirken sich negativ auf das physische Wohlbefinden aus und können tödlich sein. Der richtige Schutz am Arbeitsplatz ist zentral – dies erkennen wir nun mit der Aufwertung des Arbeitsschutzes in den Rang von Menschenrechten an.

Welche konkreten Auswirkungen sind nun zu erwarten?

Regierungen müssen in regelmäßigen Abständen Rechenschaft darüber ablegen, was sie tun, um Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz zu gewährleisten. Das schafft Aufmerksamkeit und Öffentlichkeit, auch für Verstöße. Dadurch entsteht ein Dialog, der zu Veränderungen führen kann.



**International
Labour
Organization**

Die Internationale Arbeitsorganisation ist eine Sonderorganisation der Vereinten Nationen und damit beauftragt, soziale Gerechtigkeit sowie Menschen- und Arbeitsrechte zu fördern.

www.ilo.org/berlin

Mehr Stress bei der Arbeit

Bei 44 Prozent der Beschäftigten in der EU ist der arbeitsbedingte Stress infolge der Pandemie gestiegen. Das geht aus der Umfrage OSH-Pulse der Agentur EU-OSHA hervor. Nahezu die Hälfte der Befragten berichtet von extremem Zeitdruck oder Überlastung.

Weitere Stressfaktoren sind eine schlechte betriebsinterne Kommunikation oder Zusammenarbeit sowie mangelnde Kontrolle über das Arbeitstempo oder die Arbeitsprozesse. Arbeitsbedingte Gesundheitsprobleme, die häufig mit Stress in Verbindung stehen sind dauerhafte Müdigkeit, Kopfschmerzen, Augenermüdung, Muskelprobleme und Schmerzen. 30 Prozent der Befragten sind von mindestens einer dieser gesundheitlichen Beschwerden betroffen.

Positiv zu bewerten ist, dass das Thema psychische Gesundheit kein Tabuthema mehr ist. Seit der Pandemie fällt es 50 Prozent der Beschäftigten leichter, dieses Thema am Arbeitsplatz anzusprechen. Doch nicht jeder fühlt sich wohl dabei – die Hälfte befürchtet dadurch negative Auswirkungen auf die eigene Karriere.

Auch das Institut für Prävention und Arbeitsmedizin der DGUV (IPA) hat die Auswirkungen der Pandemie auf die Psyche der Beschäftigten untersucht. In einer Studie fand es heraus, dass das Risiko für schwere psychische Beanspruchungen bei Beschäftigten mit einem potenziell höheren beruflichen Infektionsrisiko steigt. Die Ergebnisse der Befragung zeigten zudem eine Zunahme der psychischen Beanspruchung im zeitlichen Verlauf der Pandemie.

Neben dem Infektionsrisiko beeinflussen auch andere Faktoren die Schwere und Häufigkeit von Symptomen der Angst oder Depression. Zu diesen Faktoren gehören: Konflikte zwischen Arbeit und Privatleben, fehlende Unterweisungen zum Infektionsschutz und der fehlende Kontakt zu Kolleginnen und Kollegen. Diesen Faktoren mehr Aufmerksamkeit zu schenken, könnte Betrieben dabei helfen, die psychische Gesundheit ihrer Beschäftigten in zukünftigen Krisen besser zu schützen.

www.osha.europa.eu/de ›
Fakten und Zahlen › „OSH Pulse“

www.dguv.de › Webcode: p021545,
dp1319774

Kleiner Betrieb – höheres Unfallrisiko

Daten der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) zeigen: Das Risiko, einen Arbeitsunfall zu erleiden ist in großen Betrieben mit über 500 Beschäftigten geringer als in Kleinen und Mittelständischen Unternehmen (KMU). Die höchste Arbeitsunfallquote haben Unternehmen mit 10 bis 49 Beschäftigten, die niedrigste Großunternehmen mit über 500 Beschäftigten. Die Gründe sind vielfältig. Zum einen sind die

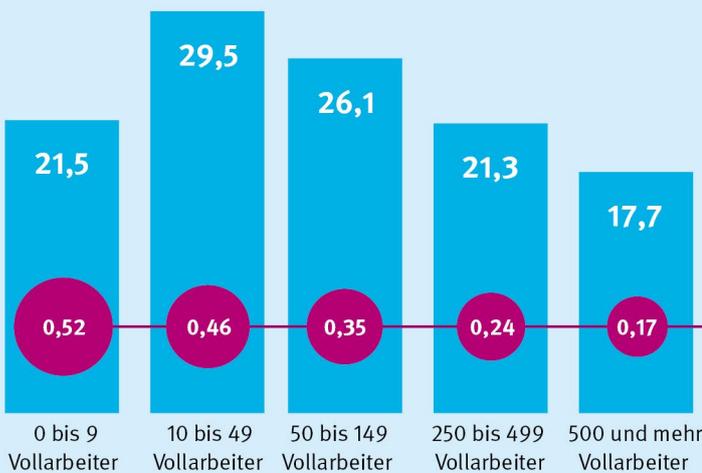
Branchen unterschiedlich verteilt – zu den Großunternehmen zählen viele Verwaltungen und Büroarbeitsplätze mit niedrigem Unfallrisiko. Ein weiterer Grund sind Managementsysteme für den Arbeitsschutz, die eher in großen Unternehmen etabliert sind. Um KMU zu unterstützen, bieten die Berufsgenossenschaften und Unfallkassen auf sie zugeschnittene Angebote an.

→ www.dguv.de › Webcode: d69167



→ www.dguv.de › Webcode: p022235

Unfallquoten nach Betriebsgrößen in 2021



Neue Unfallrenten

pro 1.000 Vollarbeiter

Kleinstbetriebe haben die höchste Quote an neuen Unfallrenten. Sie sind ein Indiz für schwere Unfälle.



Unternehmensnummer löst Mitgliedsnummer ab

Alle Unternehmen in Deutschland, die Mitglied einer Berufsgenossenschaft oder Unfallkasse sind, erhalten ab Herbst 2022 eine neue bundesweit einheitliche Unternehmensnummer. Sie ersetzt die bisherige Mitgliedsnummer und ist zwingend ab dem 1. Januar 2023 zu nutzen. Mit dem Siebten Gesetz zur Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch wurden die gesetzlichen Grundlagen sowohl für das neue Ordnungskennzeichen als auch für den Umstellungsprozess geschaffen.

Die Unternehmensnummer ist zweigeteilt: Die ersten zwölf Nummern bilden die Unternehmensnummer ab. Sie wird bei der erstmaligen Aufnahme einer unternehmeri-

schen Tätigkeit einer Person zugewiesen. Die Nummer wird einmalig vergeben und bleibt dauerhaft bestehen. Erweitert wird die Unternehmensnummer um drei Endziffern, die ein oder mehrere Unternehmen der Inhaberin oder dem Inhaber zuordnen. Die 15 Ziffern ergeben dann die Unternehmensnummer.

Die Unternehmensnummer wird eingesetzt als ein Identifikationsmerkmal, welches Betriebe benötigen, um zum Beispiel Sozialversicherungsdaten zu melden oder Lohnnachweise zu übermitteln. Auf der anderen Seite brauchen die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung die Nummer, um beispielsweise Anfragen, Versicherungs-

fälle oder Präventionsleistungen den Firmen zuordnen zu können.

Geführt wird die Unternehmensnummer in dem Zentralen Unternehmensverzeichnis. Das Verzeichnis beschleunigt und vereinfacht den Datenaustausch zwischen Unternehmen und den Trägern der Unfallversicherung und macht die gesetzliche Unfallversicherung noch digitaler und bürgerfreundlicher. Ferner hat es das Potenzial, die verschiedenen Datenverzeichnisse der unterschiedlichen Sozialversicherungszweige bundesweit zu vernetzen.

→ www.dguv.de › Webcode: d1184087, d1184042

Impressum

Herausgegeben von: Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e. V. (DGUV), Dr. Stefan Hussy (Hauptgeschäftsführer). Die DGUV ist der Spitzenverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften und der Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand.

Redaktionsschluss: 16.11.2022

Herausgeberbeirat: Dr. Renate Colella (Vorsitz), Prof. Dr. med. Axel Ekkernkamp, Markus Hofmann, Gabriele Pappai, Dr. Udo Schöpf, Karl-Sebastian Schulte, Ilka Wölfl

Chefredaktion: Gregor Doepeke, Kathrin Baltscheit, DGUV, Glinkastraße 40, 10117 Berlin

Redaktion: Kathrin Baltscheit, Katharina Braun, Katrin Wildt

Grafik: Atelier Hauer & Dörfler GmbH, www.hauer-doerfler.de

Verlag: Quadriga Media Berlin GmbH, Werderscher Markt 13, 10117 Berlin

Druck: MedienSchiff BRuno

Kontakt zur Redaktion: kompakt@dguv.de

Bildquelle S. 2: Jan Röhl/DGUV

