



**Die VBG –
Immer am Puls der Zeit**

Lydia Heuser

Gabriele Hommel

Die VBG – Immer am Puls der Zeit

Impressum
Die VBG – Immer am Puls der Zeit

Herausgeber
VBG
Massaquoipassage 1
22305 Hamburg
© 2019

Wissenschaftliche Leitung
sv:dok
Dokumentations- und Forschungsstelle
der Sozialversicherungsträger

Autorinnen
Lydia Heuser
Gabriele Hommel

Redaktion
Marc von Miquel

Gestaltung und Satz
Marcus Kiel, Bochum
Olaf Schlottmann – Creative Services, Bochum

Illustrationen
Thomas Kuhlenbeck



Druck und Bindung
Druckerei Schmidt GmbH & Co. KG, Lünen

ISBN 978-3-9818343-1-4
Alle Rechte vorbehalten

Inhalt

	5	Grußwort
Gabriele Hommel		GESTERN
	9	Neue und alte Wurzeln
	15	Mit Pferdestärken in die Bresche Zur Gründung der »Versicherungsgenossenschaft der Privatfahrzeug- und -Reittierbesitzer«
	31	Flecken auf der Weste Unter der Herrschaft des NS-Regimes
	49	Aufbruch nach dem Zusammenbruch Von Kriegsende bis zum »Wirtschaftswunder«
	65	Bewegte Zeiten Auf dem Weg zum modernen Dienstleister
	87	Keine Atempause Zum »Aufbau Ost« und den Fusionen mit der BG Glas/Keramik und der BG BAHNEN
	100	Zeitstrahl
Lydia Heuser		HEUTE
	103	Die VBG im Porträt
	117	Hauptsache vorgesorgt Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
	135	Umfassende Teilhabe Aufgaben und Ziele der Rehabilitation
	151	Versichert in vielen Lebenslagen Die besonderen Versichertengruppen der VBG
	171	»Arbeiten 4.0« Neue Chancen, neue Risiken
	187	Achtung! – Kunst am Bau! In der neuen Hauptverwaltung Hamburg-Barmbek
	195	Heute und Morgen Ausblicke auf die künftige VBG
	198	Anhang/Anmerkungen



Grußwort

*»Jeder möge sein eigener
Geschichtsschreiber sein,
dann wird er sorgfältiger und
anspruchsvoller leben.«*

(Bertolt Brecht¹)

Liebe Leserin, lieber Leser,

schön, dass Sie sich für dieses Buch interessieren! Wir möchten Sie auf eine Zeitreise in die Vergangenheit der VBG mitnehmen. Und wir haben sogar die Zukunft im Blick, wie bereits die Illustration auf dem Buchcover zeigt. Bitte urteilen Sie nach der Lektüre selbst, ob die VBG schon »sorgfältig und anspruchsvoll lebt« – sprich: ihre Aufgaben gut erfüllt.

Lebendige Geschichte braucht Gesichter. Die gesetzliche Unfallversicherung wird lebendig durch ihre Träger. Zwei der Fusionspartner der »neuen« VBG – die BG Glas/Keramik und die BG BAHNEN – haben ihre Geschichte bereits veröffentlicht und damit ein unverwechselbares Profil gezeigt. In diesem Buch wird daher weitgehend die Geschichte der VBG in ihrer früheren und jetzigen Gestalt behandelt.

Wenn Sie sich für die VBG-Geschichte im Sinne von »Chronos«, der Chronologie der Ereignisse, interessieren, finden Sie in der Buchmitte einen ausklappbaren Zeitstrahl. Wenn Sie aber die entscheidenden Wendemarken im »Leben« der VBG unter dem Aspekt von »Kairos« – dem guten, dem richtigen Zeitpunkt für Veränderungen – suchen, werden Sie auch fündig. Immer wieder gab es im Lauf unserer Geschichte Momente, in denen durch gute Entscheidungen und beherrztes Tun Einzelner oder eines Selbstverwaltungsgremiums Veränderungen ihren Anfang genommen haben. Wir hoffen, der Erfolgsgeschichte »Berufsgenossenschaft« noch viele Kapitel hinzufügen zu können und uns dabei in guten »Kairos«-Momenten immer wieder angemessen zu verändern.

Die Publikation, die Sie, sehr geehrte Leserinnen und Leser, vor sich haben, ist das Ergebnis einer Vereinbarung, die Vorstand und Geschäftsführung im Winter 2016 getroffen haben. Wir gehen mit ihr der Frage »Woher kommt die VBG?« nach und lassen die Identität der VBG sichtbar werden. Dazu gewährt der Gegenwartsteil umfassende Einblicke in das

Tagesgeschäft und zeigt, welche Dienstleistungen die rund 2.400 Mitarbeitenden für unsere Mitgliedsunternehmen und Versicherten Tag für Tag erbringen.

Deutlich wird im Rückblick vor allem, dass die VBG häufig Vorreiter für neue Entwicklungen in der gesetzlichen Unfallversicherung war. Sie hat sowohl günstige Momente genutzt als auch krisenhafte Entwicklungen in Chancen umgewandelt. So machte die VBG – als zuständiger Unfallversicherungsträger und damit Dienstleister für die Dienstleistungsbranche – schon früh Kundenorientierung zum Maßstab ihres eigenen Handelns. Damit nahm die VBG Abschied vom Blick einer hoheitlichen Verwaltung auf ihre »Rechtssubjekte«. Weitaus früher als andere Unfallversicherungsträger verstand die VBG Kundennähe als elementaren Bestandteil für die Erfüllung ihres gesetzlichen Auftrags.

Die VBG hat mit der Entscheidung, in der Prävention von den traditionellen Konzepten der Unfallverhütung und damit weitgehend von der Verhältnisprävention Abstand zu nehmen, einen Standard gesetzt. Im Vordergrund stand nicht mehr die Ahndung von Verstößen, sondern die Beratung mit dem Ziel einer Verhaltensänderung. Moderne Konzepte der Präventionsforschung rückten in den Mittelpunkt. Im Blick waren nun Fragen der Arbeitsplatzgestaltung, der individuellen Belastung und der betrieblichen Rahmenbedingungen.

Zum klassischen Arbeitsschutz gesellen sich seit geraumer Zeit weitere Elemente der Prävention. Vermeintlich »weiche« Faktoren wie Mitarbeiterförderung und Arbeitsorganisation werden zunehmend berücksichtigt. Das Qualifizierungskonzept der VBG umfasst daher auch Schulungen zu Fragen der psychischen Belastung und der persönlichen Arbeitsorganisation. Die zugrunde lie-

genden Schulungskonzepte sind seither Standard in der Unfallversicherung.

In der Rehabilitation stehen die Belange der Verletzten stets im Mittelpunkt. Die Technologie ist dabei nicht Selbstzweck, sondern ordnet sich diesem Ziel unter. Die frühe Nutzung neuer Technologien in der Rehabilitation war daher selbstverständlich – und wegweisend. Mit der frühzeitigen Umstellung auf die bildschirmorientierte Sachbearbeitung konnten die Reha-Bedarfe der betroffenen Menschen schnell erfasst und der gesetzliche Versorgungsauftrag erfolgreich umgesetzt werden. Auch heute werden neue technische Möglichkeiten erprobt und genutzt, um die Reha-Managerinnen und -Manager organisatorisch zu entlasten und ihnen den Rücken für den persönlichen Kontakt zu »ihren« Verletzten freizuhalten. Als die UN-Behinderertenrechtskonvention 2009 ratifiziert wurde, hat die VBG ihre Rehabilitationsprozesse und -strukturen an deren Leit-sätzen neu ausgerichtet. Dementsprechend trägt die VBG mit allen geeigneten Mitteln dazu bei, Menschen mit Behinderungen in alle Aspekte des Lebens gleichberechtigt einzubeziehen, eine umfassende Teilhabe zu ermöglichen und die Selbstbestimmung der betroffenen Menschen zu achten.

Entscheidend für das besondere Profil der VBG war und ist die Vielfalt der bei ihr versicherten Branchen. Die mannigfaltigen und teilweise divergierenden Interessenlagen erfordern von den Mitgliedern der Selbstverwaltungsorgane und den Entscheidungsträgern innerhalb der VBG die Fähigkeit zum Gespräch und viel Geschick bei der Erarbeitung tragfähiger Kompromisse. Das gelingt immer wieder, z. B. bei der Erarbeitung von Gefahrtarifen oder der Festsetzung der Beiträge. Dabei beweisen die ehrenamtlichen Mitglieder der Selbstverwaltung,

welche die Interessen letztlich in mehrheits- und tragfähige Beschlüsse münden lassen, den Willen zu respektvollem Umgang und zur aktiven Gestaltung auch schwieriger Themen. Hilfreich ist dabei die Zusammenarbeit mit den über 300 Branchenverbänden. Durch sie werden die Interessen der jeweiligen Branche gebündelt und Informationen gut kommuniziert.

Für all diese Aufgaben investiert die VBG seit Jahrzehnten in eine hohe Qualifikation der hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Deren Motivation und Engagement werden durch diese Publikation festgehalten und gewürdigt. Nach Umzügen und Neustrukturierungen war nun der richtige Zeitpunkt, die noch greifbaren Dokumente zu sichten und aus den vielen Informationen die wesentlichen Aspekte zur Entwicklung der VBG zugänglich zu machen.

Den Autorinnen des Buches, Gabriele Hommel und Lydia Heuser, danken wir

für ihr großes Engagement, mit dem sie die Texte verfasst haben. Ihre Recherchen in Archiven und Bibliotheken haben viel bislang unbekanntes Material zutage gefördert und Licht in den Werdegang der VBG gebracht. Auch dass so viele Mitarbeitende das heutige Tätigkeitspektrum und die Unternehmensphilosophie der VBG darstellen konnten, ist ihr Verdienst. Dafür waren unzählige Hintergrundgespräche und Interviews notwendig.

Dank für die erfolgreiche und zeitgerechte Umsetzung des Buchprojektes gebührt zudem dem Geschäftsführer der Dokumentations- und Forschungsstelle der Sozialversicherungsträger (sv:dok), Dr. Marc von Miquel, und unserer hausinternen Projektleitung, die in den Händen von Dr. Martin Kröger, Hendrik Hillebrand und Margarete Krause lag. Das Ergebnis ist eine lebendige Darstellung, welche die Identität, Kultur und Haltung der VBG abbildet.



Alternierende Vorsitzende der Vertreterversammlung:
(von links) Stefan Urlaub, Edgar Wilk



Alternierende Vorsitzende des Vorstandes:
(von links) Jürgen Waßman, Volker Enkerts



Angelika Hölscher,
Vorsitzende der Geschäftsführung,
Prof. Bernd Petri,
Mitglied der Geschäftsführung

Stefan Urlaub

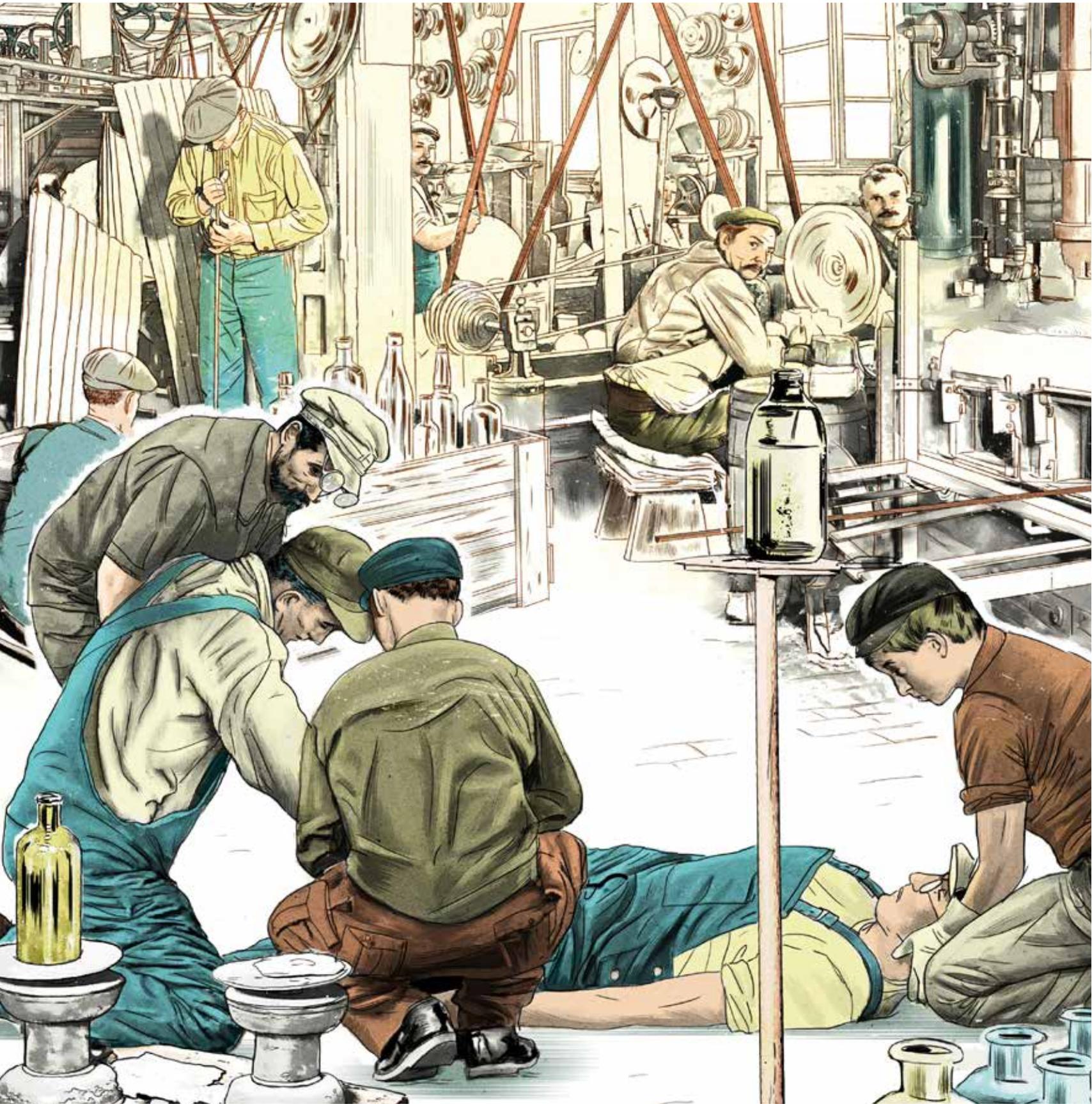
Edgar Wilk

Jürgen Waßman

Volker Enkerts

Angelika Hölscher

Bernd Petri



Neue und alte Wurzeln

Es ist noch nicht lange her, da zählte die Verwaltungs-Berufsgenossenschaft (VBG) zu den jüngsten Trägern der gesetzlichen Unfallversicherung in Deutschland. Ihre Geschichte begann im Jahr 1912 und damit ein Vierteljahrhundert nachdem die Entschädigung von Arbeitsunfällen erstmals staatlich garantiert wurde. Unter dem ungewöhnlichen Namen »Versicherungsgenossenschaft der Privatfahrzeug- und -Reittierbesitzer« entstand damals eine Versichertengemeinschaft, die bis vor Kurzem noch als frühester organisatorischer Vorläufer der VBG galt. Inzwischen kann sie in Fußstapfen treten, die weit älter sind. Hinterlassen wurden sie von der Berufsgenossenschaft der keramischen und Glas-Industrie (BG Glas/Keramik) und der Berufsgenossenschaft der Straßen-, U-Bahnen und Eisenbahnen (BG BAHNEN), die 2009 und 2010 mit der VBG fusionierten und deren Rechtsnachfolgerin wie historische Erbin sie seitdem ist.

Mit den neu hinzugekommenen Wurzeln reichen die Ursprünge der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft bis in die Anfänge der gesetzlichen Unfallversicherung zurück. Beide Versicherungsträger, mit denen die »alte« zur »neuen« VBG zusammenwuchs, entstanden schon wenige Monate, nachdem das erste Gesetz

zur Unfallversicherung am 7. Juli 1884 verabschiedet worden war und im Folgejahr in Kraft trat. Im Mai 1885 wurden die Glas-, die Töpferei- sowie die Ziegelei-Berufsgenossenschaft errichtet. Sie vereinigten sich in zwei Schritten kurz vor und nach dem Ende des Zweiten Weltkriegs zur BG Glas/Keramik. Im September 1885 bildeten sich die Privatbahn-Berufsgenossenschaft und die Straßenbahn-Berufsgenossenschaft, aus denen die BG BAHNEN hervorging.

Insgesamt setzt sich die heutige VBG damit aus sechs ehemals selbstständigen Unfallversicherungsträgern zusammen, deren jeweils eigene Geschichte bis in die Zeiten des deutschen Kaiserreichs zurückreicht. Umfänglich nachgezeichnet sind bereits die Entstehung und Entwicklung ihrer Vorläuferorganisationen und der spätere Werdegang der BG Glas/Keramik und der BG BAHNEN.¹ Dagegen bislang kaum festgehalten ist die Historie der »alten« Verwaltungs-Berufsgenossenschaft. Diese Lücke soll hier mit der Kapitelfolge »Gestern« gefüllt werden. Im zweiten Teil »Heute« wird die VBG in ihrer aktuellen Gestalt vorgestellt.

1 Unfallszene in einer Glasmacherfabrik.

Arbeiterelend und Klassenkampf

Unter diese Stichworte lässt sich die gesellschaftliche Situation fassen, in der die gesetzliche Unfallversicherung entstand. Es war die Zeit der Hochindustrialisierung. Längst bestimmten nicht mehr Landwirtschaft, Handel und Handwerk das Wirtschaftsgeschehen. Europaweit waren die Kohleförderung und Eisengewinnung, Chemiewerke und Textilfabriken zum ökonomischen Motor der Volkswirtschaften geworden. Auf der Suche nach Einkommen drängten sich die Menschen in Armutsbehausungen um die neuen Produktionsstätten. Männer, Frauen und selbst Kinder verdingten sich für einen Hungerlohn zu Arbeiten, die vielfältige und unbekannte Gefahren mit sich brachten. Denn die neuen Maschinen, in deren Takt sie schufteten, waren unerprobt, und Arbeitsschutz zählte wenig im rasanten Wirtschaftswachstum der Gründerjahre.

Arbeitsunfälle waren an der Tagesordnung und ebenso regelmäßig hatten die Geschädigten die Konsequenzen selbst zu tragen. Mitunter gewährten Zeicheneigner und Fabrikanten eine Ausgleichsleistung nach Gutdünken. Zumeist jedoch blieben die Unfallopfer mittellos zurück, und hatte es den Haupternährer getroffen, stürzten nicht selten

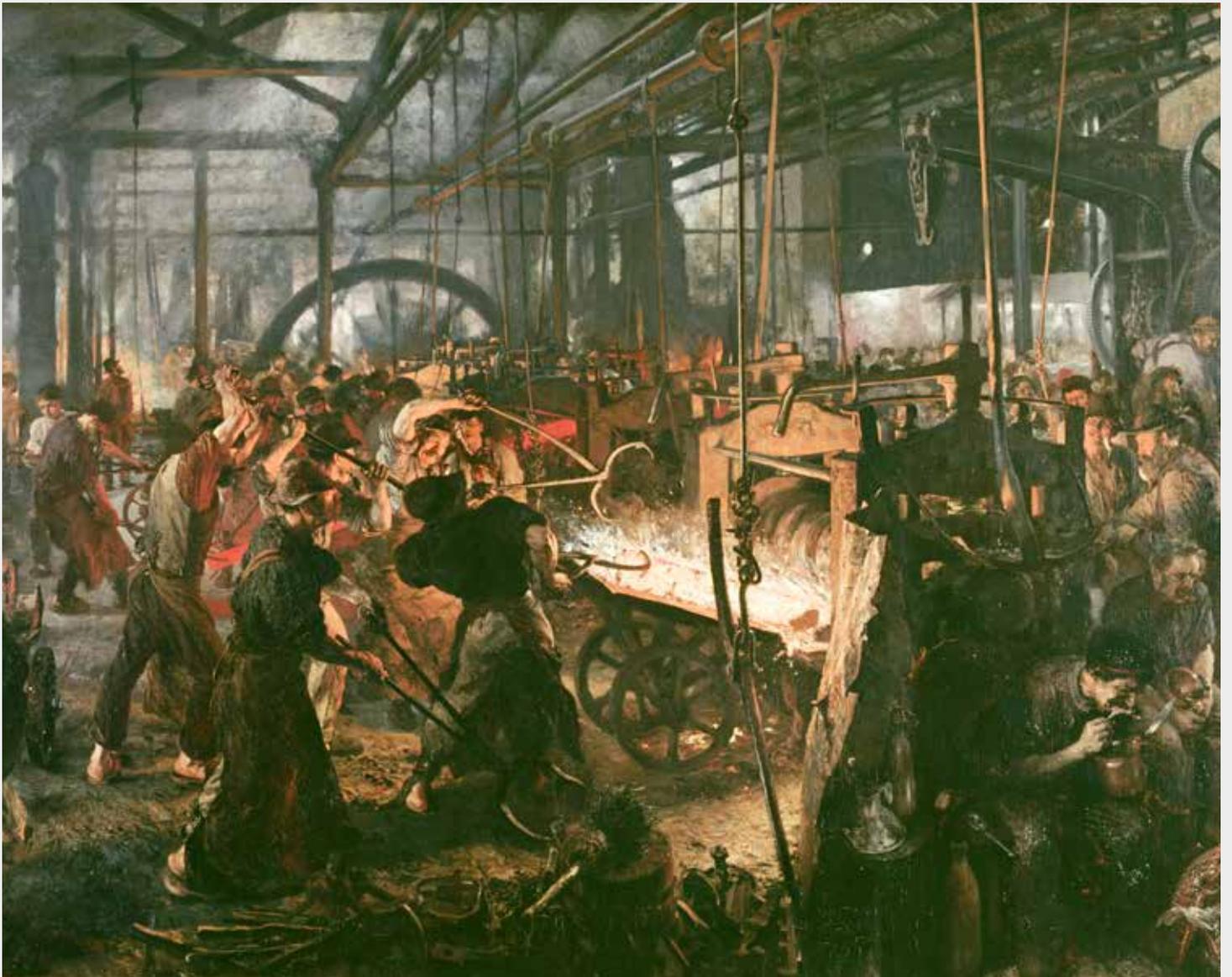
ganze Familien ins Elend. Zwar bestand seit 1871 ein Gesetz, nach dem Unternehmer für einen Unfall haftpflichtig gemacht werden konnten. Doch musste ihnen dazu ein schuldhaftes Handeln im Einzelfall nachgewiesen werden. Dass hierzu den meisten Arbeiterinnen und Arbeitern die Möglichkeiten fehlten, versteht sich. Und so galt selbst für Unfallopfer, was für Kranke und Alte damals der Fall war: Wer die Arbeitskraft verlor, hatte um die Existenz zu fürchten.

Laut und lauter prangerten Arbeiterparteien und Gewerkschaften die elenden Arbeits- und Lebensbedingungen der Werktätigen an und erfuhren dabei zunehmende Unterstützung. Bis in das aufgeklärte Bürgertum hinein erhoben sich Forderungen nach mehr Lohn, kürzeren Arbeitszeiten, besseren Wohnbedingungen, Kranken- und Unfallschutz sowie einer Absicherung im Alter. Allein mit Mitteln der Polizei und Justiz waren sie nicht mehr zum Schweigen zu bringen. Selbst das 1878 verordnete »Gesetz gegen die gemeingefährlichen Bestrebungen der Sozialdemokratie«, besser bekannt als »Sozialistengesetz«, erzielte nicht die erhoffte Wirkung. Mit Otto von Bismarck erkannten weitsichtige Politiker und Unternehmer, dass ohne eine

Verbesserung der sozialen Lage der Arbeiterklasse die politische und wirtschaftliche Ordnung nicht länger zu erhalten war. Im Namen des Kaisers ließen sie am 17. November 1881 verkünden, dass fortan »die Heilung der sozialen Schäden nicht ausschließlich im Wege der Repression sozialdemokratischer Ausschreitungen, sondern gleichmäßig auf dem der positiven Förderung des Wohles der Arbeiter zu suchen sein werde«.¹

Die als »Kaiserliche Botschaft« berühmte Erklärung führte zum Erlass eines Gesetzes zur Krankenversicherung (1883), zur Unfallversicherung (1884) und zur Invaliditäts- und Altersversicherung (1889). Damit waren die Grundpfeiler für unser heutiges Sozialversicherungssystem gelegt.

Abb. Industrialisierung ohne Arbeitsschutz: Gemälde »Eisenwalzwerk« von Adolph von Menzel, 1875.



Anfängliche Leistungen der Unfallversicherung

Bei ihrer Einführung übernahm die gesetzliche Unfallversicherung ab der 14. Woche nach einem Arbeitsunfall die Kosten von Heilbehandlungen. Bis dahin standen die Krankenkassen in der Pflicht und zahlten auch ein kleines Krankengeld. Wer unfall-, aber nicht krankenversichert war, was in den ersten Jahren nach Einführung der Sozialversicherung häufig vorkam, hatte Anspruch auf eine dem Krankengeld entsprechende Unterstützung durch den Arbeitgeber. Bei einer dauerhaften Einschränkung oder gar dem vollständigen Verlust der Arbeitskraft durch Unfall, später auch infolge von berufsbedingten Krankheiten, erhielten die Betroffenen in Abhängigkeit vom Grad der Erwerbsminderung eine Rente von maximal zwei Drittel ihres letzten Jahreseinkommens. Kamen männliche Versicherte durch einen Unfall zu Tode, stand Witwen eine Hinterbliebenenrente von 20 Prozent des letzten Jahresverdienstes des Verstorbenen zu, Kindern bis zum Alter von 15 Jahren in Höhe von 15 Prozent.

Damit reichten die Lohnersatzleistungen der Unfallversicherung anfänglich nicht aus, Geschädigten und ihren Familien das Überleben zu sichern. Doch immerhin besaßen verunfallte Arbeiter

und Arbeiterinnen nun einen Rechtsanspruch auf Entschädigung und waren nicht länger von freiwilligen Hilfen des Arbeitgebers abhängig. Auch verlangte das Unfallversicherungsgesetz von jeder Berufsgenossenschaft, Vorschriften zur Unfallverhütung aufzustellen, die unter Beteiligung der Arbeiterschaft zu überwachen waren. Die Arbeitssicherheit stieg, zumal die Unternehmer nun ein Eigeninteresse an Arbeitsschutzmaßnahmen hatten. Denn jeder verhütete Unfall konnte ihnen womöglich teure Rentenzahlungen ersparen.

Aus dem gleichen Grund sorgten die Träger der Unfallversicherung von Anfang an für eine bestmögliche medizinische Versorgung ihrer Versicherten. Oft finanzierten sie Behandlungen, ohne dazu verpflichtet zu sein. Vor allem aber verbesserten sie die Möglichkeiten zur medizinischen Versorgung durch den Bau der ersten Unfallkrankenhäuser in Deutschland. Den Beginn machte das von der Knappschafts-Berufsgenossenschaft in Bochum errichtete und 1890 in Betrieb genommene Bergmannsheil. Mit 100 Betten stand es zunächst nur Bergleuten und Stahlarbeitern aus dem Ruhrgebiet zur Verfügung. Weitere Häuser zur Versorgung von Unfallopfern aus ande-

ren Berufssparten und Regionen entstanden bis zur Jahrhundertwende unter anderem in Trägerschaft der Holz-Berufsgenossenschaft, Fuhrwerks-Berufsgenossenschaft, Baugewerks- und Landwirtschafts-Berufsgenossenschaft.

Abb. Gemälde »Begräbnis eines Arbeiters« von Oscar Gräf, um 1900, Ausschnitt.





Mit Pferdestärken in die Bresche

Zur Gründung der »Versicherungsgenossenschaft der Privatfahrzeug- und -Reittierbesitzer«

Am 8. November 1912 trat im Plenarsitzungssaal des Reichsversicherungsamtes in Berlin ein herrschaftlicher Kreis zusammen. Angehörige des Adels, Gutsbesitzer, Fabrikanten und Bankiers, hochrangige Militärs und Spitzenbeamte des Kaiserreichs waren zur Gründung eines Unfallversicherungsträgers erschienen, der mit dem klassischen Typus einer gewerblichen Berufsgenossenschaft wenig gemein hatte. Er war eigens zur Versicherung von Tätigkeiten bestimmt, die dem Halten von Fahrzeugen und Pferden zu anderen als gewerbsmäßigen Zwecken dienten und erhielt den Namen »Versicherungsgenossenschaft der Privatfahrzeug- und -Reittierbesitzer«. Aus dem exklusiven Zusammenschluss von Reit- und Rennstallbetreibern, Schiffs- und Flugzeugeignern, Ballonfahrern und Automobilbesitzern bildete sich die spätere VBG.

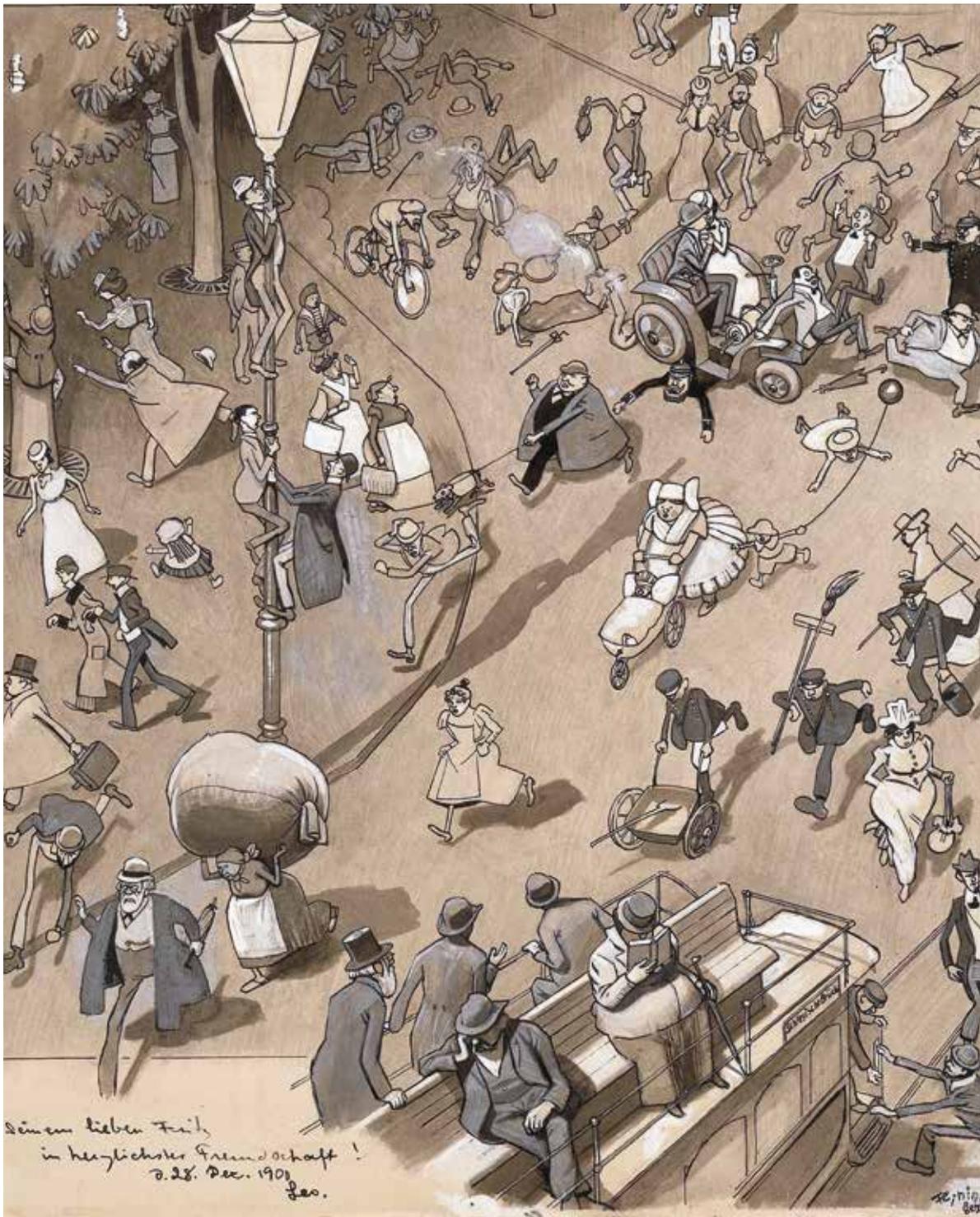
Klein, aber fein

Die gesetzliche Unfallversicherung bestand zu dieser Zeit schon über 25 Jahre. Flankiert von Gesetzen zur Kranken- sowie Invaliditäts- und Altersversicherung war sie unter der Regie von Reichskanzler Otto von Bismarck eingeführt worden, um die Arbeits- und Lebensbedingungen

vornehmlich solcher Arbeitskräfte zu verbessern, die für wenig Lohn und unter Gefährdung ihrer Gesundheit die damalige Wirtschaft trugen. Bergleute und die Industriearbeiterschaft zählten in erster Linie dazu. Daneben umfasste das nach langjährigen Beratungen am 6. Juli 1884 verabschiedete erste Gesetz zur Unfallversicherung ausdrücklich das Baugewerbe, Eisenbahn- und Schifffahrtsbetriebe sowie allgemein solche Arbeitsbereiche, die als besonders gefährlich galten.¹ Als Maßstab diente der Einsatz moderner Maschinen, sodass von Anfang an unter anderem Töpfer, Glasbläser und Ziegelmacher von den unfallrechtlichen Bestimmungen profitierten. Sogenannte Ausbaugesetze bezogen schnell ein Spektrum weiterer Tätigkeitsfelder ein, darunter das Transport- und Speditionswesen. Dennoch blieben auch ein Vierteljahrhundert nach Begründung der Unfallversicherung noch immer zahlreiche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unversichert. Die große Gruppe der Angestellten gehörte dazu. Zudem genoss bis dahin in der Regel keinen Unfallschutz, wessen Tätigkeit weder gewerblichen Zwecken diente noch im Auftrag der öffentlichen Hand erfolgte.

Mit diesem Grundsatz brach die Forderung, den Unfallversicherungsschutz

¹ Ausfahrt mit der Auto-Droschke, um 1910.



Seinem lieben Feil,
in herzlichster Freundschaft!
v. 28. Dec. 1903
Geo.

Geo.
1903

auf die Chauffeure von privat betriebenen Kraftwagen auszudehnen. Mit dem Siegeszug des Automobils war ihre Zahl erheblich gestiegen. Der Berufsstand der Chauffeure hatte sich gebildet und barg – so unsicher, wie die Fahrzeuge und ungeregelt wie die Verkehrsverhältnisse bei einem wachsenden Aufkommen von Fortbewegungsmitteln aller Art damals waren – ähnliche Risiken wie die unfallrechtlich abgesicherte Tätigkeit eines Kraftfahrzeugführers in der öffentlichen oder gewerblichen Personen- und Güterbeförderung. Und so lag es nahe, die in Privatdiensten stehenden Fahrer ihren dortigen Kollegen gleichzustellen. Aufgegriffen und erweitert wurde das Anliegen durch das gesetzgeberische Vorhaben, auch die Kutscher von Pferdewagen und weitere Personen in die Unfallversicherung einzubeziehen, die – wie die Formel lautete – »der Haltung von durch tierische oder elementare Kraft bewegten Fahrzeugen« sowie der Reittierhaltung zu persönlichen oder sportlichen Zwecken dienten.

Entsprechende Bestimmungen gingen in den Entwurf der Reichsversicherungsordnung ein, die damals in Vorbereitung war, um die einzeln verfassten Gesetze zur Kranken-, Renten- und Unfallversicherung zusammenzuführen. Zur Umsetzung der Versicherung für die neu hinzugekommenen Beschäftigtenkreise sahen sie vor, Trägern der gewerblichen Unfallversicherung sogenannte Zweiganstalten anzugliedern. Den Schifffahrts-Berufsgenossenschaften etwa, um den Versicherungsschutz für die Mannschaften von Segelbooten und Yachten zu gewährleisten. Unter dem Dach der Fuhrwerks-Berufsgenossenschaft war beabsichtigt, Chauffeure, Kutscher, im Motorsport, in Reit- und Rennställen beschäftigte Personen zu versichern.

Damit jedoch hatte der Gesetzgeber die Rechnung ohne die betreffenden Arbeitgeber gemacht. Unter Wortführung der Automobilisten und ihrer zahlreichen Verbände erklärten sie sich zwar mit der Ausweitung der Unfallversicherung auf ihre Bediensteten einverstanden. »Die Kraftfahrzeughalter billigen den sozialpolitisch durchaus wichtigen Vorschlag ohne Weiteres«, hieß es in einem Schreiben der Deutschen Auto-Liga an den Reichstag. Jedoch seien sie »nicht in der Lage, den Vorschlägen zuzustimmen, welche die Errichtung des später in Frage kommenden Versicherungsträgers regeln sollen«.² Von zahlreichen Automobilclubs unterstützt, erging das Begehren an die politischen Entscheidungsträger, die Versicherung der Privatbeschäftigten in die Hände eines eigenständigen Trägers zu legen.

Zur Erläuterung hielt der erste Verwaltungsbericht der Versicherungs-genossenschaft der Privatfahrzeug- und -Reittierbesitzer später fest, welche Zumutungen sich für ihre Mitglieder mit dem Ansinnen verbanden, einer Zweiganstalt der Fuhrwerks-Genossenschaft zugewiesen zu werden: In Genossenschaftsversammlung und Vorstand hätten sie eine Minderheit repräsentiert. Herren von Stand wären womöglich einer Stimmenmehrheit von Angehörigen des Kutschergewerbes unterlegen. »Weitere sehr erhebliche Bedenken, die sich insbesondere aus der weitgehenden Verschiedenheit der sozialen Stellung der beiden Unternehmergruppen ergeben, traten hinzu«.³ Unterbreitet wurden sie in Verhandlungen mit Regierungsvertretern und Parlamentsabgeordneten und trafen – in der hierarchisch geprägten Gesellschaftsordnung des Kaiserreichs wenig überraschend – auf vielstimmiges Verständnis.



3

2 »Das verhängnisvolle Automobil«, Karikatur von Lyonel Feininger, 1909; © VG Bild-Kunst, Bonn 2019.

3 Automechaniker in einer Werkstatt, Berlin 1909.



4

Unter § 629 erlaubte die am 19. Juli 1911 verabschiedete Reichsversicherungsordnung dem Bundesrat des Deutschen Reiches, zur Versicherung von Tätigkeiten beim nicht erwerbsmäßigen Halten von Fahrzeugen und Reittieren eine unabhängige Genossenschaft zu errichten sowie auch deren Verfassung zu bestimmen. Der erwartete Beschluss erging am 10. Oktober 1912 und führte zur Gründung der Versicherungsgenossenschaft der Privatfahrzeug- und -Reittierbesitzer in einem ihrer Bestimmungen nach ebenso kleinen wie feinen Kreis. Der Verleger Rudolf Ullstein gehörte ihm an und – um nur zwei bis heute prominente

Namen zu nennen – Edwin Graf Henckel von Donnersmarck. Der Urgroßvater des bekannten Filmregisseurs und Oscarpreisträgers übernahm als Stellvertreter des Bankiers Max Oechelhaeuser den zweiten Vorsitz im Genossenschaftsvorstand.

Einfach war die Sache nicht

Die Verfassung der Versicherungsgenossenschaft der Privatfahrzeug- und -Reittierbesitzer, so hatte der Bundesrat bestimmt, sollte den Vorschriften für die gewerbliche Unfallversicherung folgen.

Praktisch bedeutete die Vorgabe, dass von der Satzung über die Mitgliedererfassung, der Festsetzung von Mitgliedsbeiträgen bis hin zum Erlass von Unfallverhütungsvorschriften die Genossenschaft nach einem Muster zu organisieren war, das für sie nicht zugeschnitten war. »So ganz einfach war die Sache nicht«, beschrieb Franz Spiegelthal, Senatspräsident beim Reichsversicherungsamt, die Aufgabe. »Denn das Gesetz hat eigentlich nur einen dürftigen Rahmen gegeben für diese von dem bisherigen Typ ganz abweichende Form eines Versicherungsträgers«. ⁴ Als Vertreter der damals obersten Dienstaufsichts- und Rechtsprechungsbehörde der Sozialversicherungsträger war er damit beauftragt, die Bildung der ungewöhnlichen Genossenschaft zu begleiten und sprach somit aus berufenem Mund von den einhergehenden Schwierigkeiten wie den Mitteln zu ihrer Lösung. Der »in weitesten Kreisen übel beleumdete grüne Tisch, Tinte a discretion und nicht zu vergessen das Telefon«, ließ er wissen, hätten geholfen den bestehenden Gesetzesrahmen nicht nur auszufüllen, »sondern an manchen Stellen so abzuschleifen und zu polstern, dass er nicht allzu sehr drückte«. ⁵

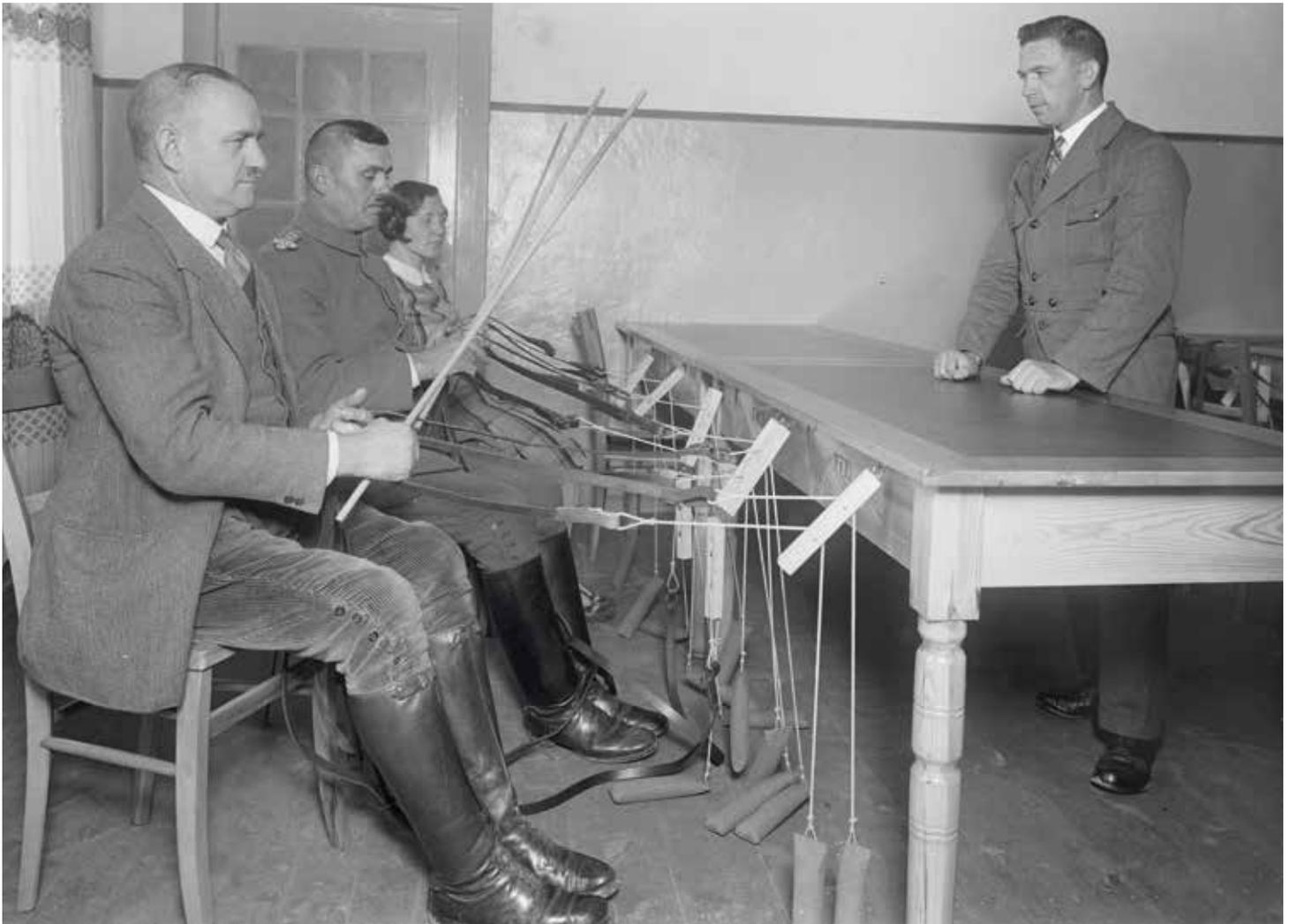
Derart protegiert nahm der rechtliche Aufbau der Versicherungsgenossenschaft der Privatfahrzeug- und -Reittierbesitzer schnell Gestalt an. Ebenso zügig gelang es, die sonstigen Bedingungen für die Arbeitsaufnahme zu schaffen. In der Kleinbeerenstraße 25 in Berlin-Kreuzberg wurden Räumlichkeiten für die Verwaltung angemietet. Ein ortsansässiges Bankhaus gewährte einen Kreditrahmen zur anfänglichen Geschäftsfinanzierung. Als am 1. Januar 1913 die offizielle Tätigkeit der Genossenschaft begann, war die Einarbeitung erster Angestellter erfolgt und mit dem Generalsekretär der Deut-

schen Auto-Liga ein Geschäftsführer bestellt worden, der diese Funktion interessanterweise zuvor bei der Fuhrwerks-Berufsgenossenschaft innehatte. Allein die Erfassung der Mitglieder erwies sich als unerwartet schwierig.

Rund 22.000 Anmeldungen waren im Vorfeld der neuen Versicherungspflicht bei den zuständigen Ämtern eingegangen. Allerdings zeigte sich nach deren Überprüfung, dass davon nur rund 7.500 Bestand hatten. Die übrigen betrafen Fahrzeug- und Reittierhaltungen, die in den Bereich anderer Versicherungsträger fielen. »Bei dieser Sachlage musste schleunigst dazu geschritten werden, den Mitgliederstand zu vermehren«, erkannte der Vorstand und nutzte dazu bewährte Verbindungen. ⁶ Angeführt von den Automobilclubs, übergaben der Deutsche Luftfahrerverbund, Segel-, Ruder- und Yachtvereine, Pferdesport- und Züchterorganisationen die Namen und Daten ihrer Mitglieder. Von der Genossenschaft wurden die Listen als »ein Material« wertgeschätzt, »das in vielen Fällen zur sofortigen Aufnahme solcher Fahrzeug- und Reittierhalter dienen konnte, die sich der Anmeldung aus Unkenntnis entzogen hatten«. ⁷

Weniger kurzfristig, aber umso wertvoller wirkte sich das Wohlwollen aus, mit dem das Reichsversicherungsamt den Anliegen der Privatfahrzeug- und -Reittierbesitzer weiterhin begegnete. Regelmäßig zum Tragen kam es, wenn es darum ging, den Geltungsbereich ihrer Genossenschaft abzustecken. In Streitfragen entschieden zunächst bei den unteren Versicherungsämtern angesiedelte Schiedsgerichte und in letzter Instanz die Richter des Berliner Amtes. Deshalb verlegte sich die Versicherungsgenossenschaft bewusst darauf, bestimmte Fälle im Beschwerdeverfahren zur höchstrichterlichen Vorlage zu bringen.

4 Prinz Friedrich Sigismund von Preußen (links), Mitglied des Vorstandes der Versicherungsgenossenschaft, im Flugzeug, 1914.



5

»Dies ist ihr fast für den ganzen Kreis ihrer Tätigkeit gelungen«, konnte nach drei Jahren dieser Vorgehensweise bilanziert werden.⁸ Und ebenso häufig fielen die derart erzielten Grundsatzentscheidungen wie erwünscht aus. Erstritten wurde unter anderem die Zugehörigkeit einer Vielzahl von Fahrzeug- und Reittierbesitzern zur Genossenschaft, deren Gefährte oder Tiere sowohl gewerblichen wie anderen Zwecken dienten. Ärzte und Veterinäre, Rechtsanwälte und Notare zählten dazu, ebenso Pfarrer, Lehrer, Milchhändler und Handlungsreisende. Darüber hinaus ergingen Beschlüsse, mit denen selbst das Polieren von Metallteilen an

Fahrzeugen oder Verrichtungen, die zum Unterhalt von Pony-, Esels- oder Ziegenwagen für Kinder beitrugen, als unfallversicherungspflichtig erklärt wurden.

Nahezu 16.000 Mitglieder führte die Genossenschaft neun Monate nach ihrem Geschäftsbeginn in den Büchern. Von ihnen fanden zwei Dutzend den Weg in den Sitzungssaal des Kaiserlichen Automobil-Clubs, wo am 25. September 1913 die erste ordentliche Genossenschaftsversammlung tagte. Dem offensichtlichen Desinteresse an den Geschäften entsprach eine mangelnde Zahlungsmoral der Mehrheit der Mitglieder. Rund zwei Drittel hatten keinen Nach-



6

weis über Prämienzahlungen erbracht, sodass umfangreiche Mahnverfahren eingeleitet werden mussten. Unfallmeldungen waren bis dato 207 eingegangen, die überwiegend und zu etwa gleichen Teilen den Automobilbetrieb und die Fuhrwerkshaltung betrafen. Im Jahr 1914 wurden 443 Unfälle gemeldet und Entschädigungen in einer Gesamthöhe von knapp 40.000 Reichsmark gezahlt. Die Zahl der Mitglieder hatte sich bis zu Beginn des Ersten Weltkriegs auf rund 20.000 erhöht.⁹

Mit der Mobilmachung verlor die Genossenschaft binnen kurzer Zeit einen Großteil ihrer Mitglieder. Denn viele von

ihnen wurden eingezogen oder eilten freiwillig in den »vaterländischen Krieg«. Fahrzeuge jeder Art, Reit- und Wagenpferde wurden requiriert oder an Heeresverwaltung und Marine verkauft, andere dem Roten Kreuz und sonstigen Hilfsorganisationen zur Versorgung von Verletzten überlassen. »Von dem Fahrzeugbestande der Luftschiffvereine blieb kein Frei- oder Fesselballon und Flugzeuge im Besitze seiner ehemaligen Eigentümer.«¹⁰ Die wenigen Motorfahrzeuge, die in Privatbesitz geblieben waren, mussten häufig aufgrund von Treibstoffmangel stillgelegt werden oder weil das Bedienungspersonal zu den Fahnen gerufen

- 5 Kutschieren lernen: Ausbildung in der Reichsfachschule für Fahrausbildung und Pferdehaltung, Berlin 1931.
- 6 Warnung vor Gefahren beim Einsatz von Pferdewagen; Plakat des Reichsverbandes der Berufsgenossenschaften, 1920er-Jahre.



worden war. Ordnungsgemäße An- und Abmeldungen unfallversicherungspflichtiger Beschäftigter fanden kaum noch statt. Welcher frühere Fahrzeug- oder Reittierhalter seinen Betrieb noch aufrechterhielt, ließ sich selbst von behördlicher Seite nur schwer feststellen. Und noch weniger war dies der personell erheblich dezimierten Genossenschaftsverwaltung möglich.

Aus dem Vorstand standen ab Kriegsbeginn unter anderem die beiden Vorsitzenden nicht mehr zur Verfügung. Von den 48 Beschäftigten zog der überwiegende Teil der Männer bereits bei Kriegsausbruch ins Feld, darunter der stellvertretende Geschäftsführer und die beiden Aufsichtsbeamten. Die letzten drei männlichen Angestellten, bis dahin vom Kriegsdienst freigestellt, wurden im April 1917 eingezogen. »In welcher Art alsdann die Genossenschaft in der Lage sein wird, ihre schon in sich auf das Mindestnotwendige beschränkte Verwaltungstätigkeit noch weiter fortzuführen, steht einstweilen dahin«. Doch hoffe man, so schließt der Verwaltungsbericht des Vorstandes für die Jahre 1913 bis 1917, dass »unter den segenreichen Wirkungen eines baldigen Friedens auch das jüngste Glied in der Reihe der Arbeiterversicherungsträger wieder aufzublühen und fortzuschreiten vermag in der Erfüllung der ihm gestellten echt deutschen und vaterländischen Aufgaben!«¹¹

In dauerndem Hochbetrieb: die Zwanziger Jahre

Nach Ende des Ersten Weltkriegs stand der Versicherungsgenossenschaft ein mühsamer Neuanfang bevor. Desolat wie die Wirtschaftslage war, kam der Privatbetrieb von Kraftfahrzeugen zunächst kaum in Gang. Die in Berlin verbliebenen

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter versuchten, Schritt für Schritt den Geschäftsverkehr mit früheren Mitgliedsbetrieben wieder aufzunehmen. Dringend, aber nur schwer zu bewerkstelligen war der Einzug der Beiträge, damit laufende Renten und Angestelltengehälter bezahlt werden konnten. »Die Genossenschaft wurde durch den Krieg in ihrer Entwicklung so zurückgeworfen«, berichtete der Vorstand 1920 in einem Schreiben an das Reichsversicherungsamt, »dass sie mit dem jetzt in Gang befindlichen Wiederaufbau beinahe von vorn wieder anfängt«.¹²

Zugleich mussten die in Standesdenken verhafteten Vorstandsmitglieder registrieren, dass in der Weimarer Republik die Zeichen auf Demokratisierung und Ausbau der sozialen Sicherung standen. Die Koalition aus SPD, Zentrum und Linksliberalen hob in der neuen Reichsverfassung ausdrücklich hervor, dass eine demokratische Sozialversicherung »unter maßgebender Mitwirkung der Versicherten« errichtet werden solle.¹³ Die Fragen, inwiefern dies auch die Berufsgenossenschaften betraf und ob gewerkschaftliche Arbeitervertreter in deren Vorstände aufgenommen werden sollten, waren anfangs hochumstritten. Schließlich jedoch konnten die Unternehmerverbände erfolgreich verhindern, dass die Arbeitgeber ihre bisherige Alleinvertretung in den Gremien der Unfallversicherungsträger aufgeben mussten. Gleichsam als Ausgleich für diese Niederlage drängte die Reichsregierung darauf, die Arbeitssicherheit in den Betrieben deutlich zu verbessern.¹⁴ Dem politischen Anliegen fügte sich auch die Versicherungsgenossenschaft der Privatfahrzeug- und -Reittierbesitzer. Im Jahr 1921 erließ sie erstmals »Unfallverhütungsvorschriften für Kraftfahrzeughaltungen« und reaktivierte mit Maximilian Zeden ei-

7 1925 wurden auch Unfälle auf dem Arbeitsweg der gesetzlichen Unfallversicherung unterstellt; Plakat 1920er-Jahre.



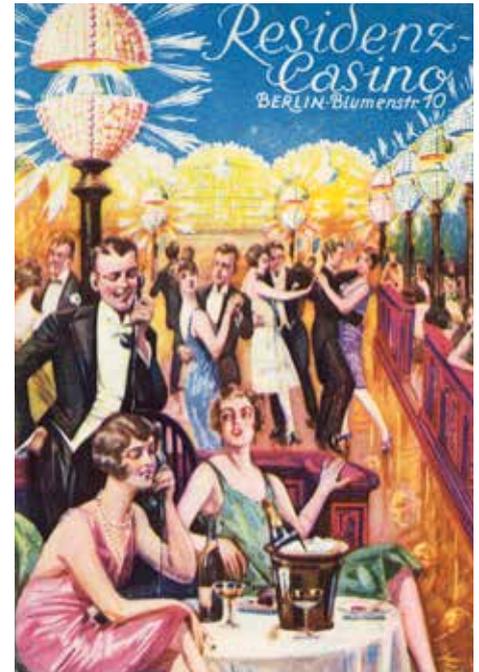
nen bereits pensionierten Geschäftsführer, um deren Einhaltung zu überwachen. Die Einstellung von hauptamtlichen Aufsichtsbeamten wurde in Aussicht gestellt, »sobald die finanzielle Lage es gestattet«. ¹⁵

Dass sich der Versicherungsträger an eine neue Zeit anpassen musste, ließ auch die im gleichen Jahr beschlossene Umbenennung in »Genossenschaft für die Reichsunfallversicherung der Fahrzeug- und Reittier-Haltungen – Berufsgenossenschaft 68« erkennen. Die Zusatzbezeichnung entsprach der behördlichen Ordnungsnummer, unter der die Genossenschaft geführt wurde. Ihre Aufnahme signalisierte, dass man sich von den gewerblichen Berufsgenossenschaften nicht mehr absetzen wollte. Auch fiel mit dem neuen Namen der exklusive Passus der »Privatbesitzer« weg, zumal er zu wachsender Verwirrung geführt hatte. Denn Anfang der 1920er-Jahre, in Zeiten des aufkommenden Autoverkehrs, schnellte die Zahl der nicht gewerblich unterhaltenen Fahrzeuge, die zugleich keinen Privatbesitz darstellten, in die Höhe. Viele Verwaltungen, Banken und Versicherungen schafften allein schon aus Prestigegründen ein Automobil samt Chauffeur an. Eigenhändig am Steuer eines Wagens saßen in der Regel die Vertreter der freien Berufe wie Rechtsanwälte, Wirtschaftsprüfer, Handelsvertreter und zahlreiche Ärzte, die ihn für Hausbesuche nutzen.

Im Geschäftsbericht für 1924 konnte die Genossenschaft zu ihrer Zufriedenheit feststellen, dass sich der Mitgliederbestand »bei der immer weiteren Verbreitung des Automobilismus« innerhalb von zwei Jahren mehr als verdoppelt und mittlerweile die Zahl vor Kriegsbeginn übertroffen hatte. In der Folge vermerkte der Vorstand, dass »eine unausgesetzte Fülle von Adressenmaterial über die neu

erstehenden Kraftfahrzeug- usw. Haltungen bei unserer Verwaltung einströmt und sie in dauerndem Hochbetrieb hält«. ¹⁶ Um den Aufgabenzuwachs zu bewältigen, verlegte sich der 1919 eingesetzte Geschäftsführer Oscar Wiencke, ein Marineoffizier mit offensichtlichem Organisationstalent, auf die Vereinfachung der Verwaltungsverfahren und den »Abbau aller irgendwie vermeidbaren bürokratischen Weitläufigkeiten«. ¹⁷ So wurden Sammelanmeldungen für die Fahrzeughaltungen der staatlichen Zoll- und Forstämter vereinbart, ebenso für die Technische Nothilfe, dem Vorläufer des heutigen Technischen Hilfswerks. Die Berechnung der Beiträge und ihr Einzug erfolgten nicht länger viertel-, sondern halbjährlich, sodass sich der Aufwand halbierte. Auch wurde auf den Druck und die Versendung der Verwaltungsberichte verzichtet, zumal nach Einschätzung des Vorstandes unter den Fahrzeughaltern »nicht im Entferntesten die Verbundenheit und Interessengemeinschaft« wie unter den Mitgliedern der übrigen gewerblichen Berufsgenossenschaften bestand. ¹⁸

Trotz dieser Maßnahmen ging die Genossenschaft von einer künftigen Aufstockung ihres wieder auf 48 Personen gestiegenen Personalstamms aus, »wenn nämlich die Reichsunfallversicherung des Feuerlöschwesens, des Rettungswesens und der Rettertätigkeit unserer Genossenschaft zugeteilt« werde. ¹⁹ Hintergrund dieser Prognose waren internationale Entwicklungen, die eine Ausweitung der Unfallversicherung auf sämtliche öffentliche und private Betriebe vorsahen. Die zuständige Internationale Arbeitsorganisation des Völkerbundes verabschiedete 1925 in Genf ein entsprechendes Übereinkommen, zu dessen Umsetzung die Reichsregierung 1928 das Dritte Gesetz über Änderungen



9



10

8 Die Genossenschaft für reichsgesetzliche Unfallversicherung wurde 1929 zuständig für Bewachungsbetriebe; Zeichnung »Wächterin der Wach- und Schließgesellschaft« von Heinrich Zille, 1917.

9 Seit 1929 gesetzlich unfallversichert: Vergnügungsbetriebe wie Tanzlokale und Zirkusse; Postkarte, um 1925.

10 Plakat des Berliner Zirkus Busch, um 1900.



11

in der Unfallversicherung verabschiedete. Die Auswirkungen für die Genossenschaft der Fahrzeug- und Reittier-Haltungen, die gerade ihr erstes eigenes Verwaltungsgebäude an der Salzbrunner Straße in Berlin-Grünwald errichtet hatte, waren erheblich, aber nicht im erwarteten Sinne.

Die Versicherung von »Rettertätigkeiten«, die nicht an ein Beschäftigungsverhältnis gebunden waren, sondern im Dienst der Allgemeinheit erfolgten, wurde nicht ihr, sondern den neu errichteten Unfallversicherungsverbänden der Gemeinden übertragen. Mehr noch traf sie die Entscheidung der Wohlfahrtsverbände im Folgejahr, eine eigene Berufs-

genossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege zu installieren, der auch das Rettungswesen zugeteilt wurde.²⁰ Und am schwersten wog der Beschluss des Reichsarbeitsministeriums, diese jüngste Berufsgenossenschaft auch für die Fahrzeughaltungen ihrer Mitgliedsbetriebe zuständig zu machen. Denn daraufhin musste die Berufsgenossenschaft 68 einige Tausend Allgemeinmediziner, Krankenhäuser, Zahn- und Tierärzte aus dem Mitgliederbestand abgeben. Dass sie dennoch expandierte, verdankte sie der Aufgabe, zwei bislang unversicherte Branchen zu betreuen: die Bewachungsbetriebe und die Vergnügungsbetriebe, wozu private Theater, Ka-

barets, Tanzlokale, Orchester und Zirkusse zählten.

An der Spitze des neu gewählten Vorstands stand weiterhin ein Vertreter der Abteilung für Fahrzeughaltungen, die trotz des Aderlasses stolze 36.000 Mitglieder zählte. Auf J.P.H. de la Croix, Direktor des Automobilclubs von Deutschland, folgte 1930 Wilhelm Scholz, der als Geschäftsführer des Reichsverbandes der Deutschen Automobilindustrie über beste Kontakte in Politik und Wirtschaft verfügte. Auch die Vorstandsvertreter der beiden neu gebildeten Abteilungen für die Bewachungs- und Vergnügungsbetriebe standen an der Spitze jeweiliger Branchenverbände. Mit ihrer Wahl verband sich die Hoffnung, »die Interessen und Wünsche« der neuen Mitgliedsunternehmen berücksichtigen zu können und »den verständlichen Unmut« über die Kosten der neuen Pflichtversicherung zu mildern.²¹

Die Weltwirtschaftskrise dämpfte nicht allein den Anstieg der Kraftfahrzeughaltungen. Arbeitslosigkeit und Geldentwertung beendeten die »Goldenen Zwanziger« auch für das Unterhaltungs- und Vergnügungsgeschäft. Neben einem drohenden Mitgliederrückgang bereitete der Genossenschaft erneut der Beitragseinzug große Probleme. Um eigenen Zahlungsschwierigkeiten vorzubeugen, wurden regelmäßig Zwangsvollstreckungen vorgenommen, zu deren selbstständiger Durchführung sie die gesetzgeberische Erlaubnis erwirkt hatte. Hierbei wie in anderen Verwaltungstätigkeiten zeichnete sich die Genossenschaft für reichsgesetzliche Unfallversicherung durch eine weitreichende Übertragung von Verantwortung und die Zentralisierung von Aufgaben bis in die Leitungsebene aus. Unter der Zuständigkeit jeweils eines stellvertretenden Geschäftsführers arbeiteten ihre drei Ab-

teilungen nicht nur formal selbstständig. Vielmehr funktionierten sie, so die Beschreibung des Vorstandes, gleichsam als »Verwaltungseinheit« mehrerer Berufsgenossenschaften und spiegelten so die »Eigenart« der Mitgliederstruktur wider.²²

Mit der Machtübernahme der Nationalsozialisten endete diese Verwaltungspraxis. Fortan galt das »Führerprinzip« auch für die Organisation der Berufsgenossenschaften, deren demokratische Selbstverwaltung 1933 abgeschafft wurde.

11 Erster eigener Verwaltungssitz der Genossenschaft, bezogen 1929 in Berlin-Grunewald, Salzbrunner Straße 41–47; Foto um 1935.

Organisation der Unfallversicherungsträger

Wie die Unfallversicherung finanziert und umgesetzt werden sollte, war lange umstritten. Schließlich verständigte man sich darauf, Berufsgenossenschaften der Arbeitgeber dafür zuständig zu machen. In Form selbstverwalteter Körperschaften des öffentlichen Rechts wurden sie durch den Gesetzgeber errichtet und umfassten jeweils bestimmte Branchen. 57 dieser Versichertengemeinschaften bestanden bereits 1885, darunter die Vorläufer der BG BAHNEN und der Berufsgenossenschaft der keramischen und Glas-Industrie. Die Mittel zur Leistungserbringung und Organisation des Geschäftsbetriebs entstammten aus im Umlageverfahren erhobenen Beiträgen der zugewiesenen Mitgliedsunternehmen. Weder Steuergelder noch Zahlungen der versicherten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen trugen dazu bei – und tun es bis heute nicht.

Im Unterschied zu den Krankenkassen und Rentenversicherungsanstalten waren die Unfallversicherungsträger deshalb lange Zeit auch nicht paritätisch organisiert. Erst mit dem sogenannten Selbstverwaltungsgesetz, das 1951 die während des Nationalsozialismus abge-

schaftete Eigenbestimmung der Sozialversicherungsträger wieder herstellte, wurden auch die Organe der Berufsgenossenschaften zur Hälfte mit Arbeitnehmervertreterinnen und -vertretern besetzt. Zu Beginn unterlagen die Geschäfte lediglich der Kontrolle durch das Reichsversicherungsamt, der für die Unfallversicherung zuständigen Bundesbehörde des Deutschen Reiches. Sukzessiv wurde dieser auch die oberste Dienstaufsicht und letztinstanzliche Rechtsprechung in den beiden anderen Zweigen der Sozialversicherung übertragen. Den Weg dahin bereitete die 1911 verabschiedete Reichsversicherungsordnung, in der die bis dahin in Einzelgesetzen verfassten Vorschriften zur Renten-, Kranken- und Unfallversicherung gemeinsam kodifiziert wurden.

Über 60 Jahre lang blieb das monumentale Gesetzeswerk bestehen und bildete noch in den ersten Jahrzehnten der Bundesrepublik die rechtliche Grundlage für die staatlich garantierte Sicherung bei Krankheit, Unfall und im Alter. Ab 1975 wurde es schrittweise durch das nicht minder umfangreiche Sozialgesetzbuch (SGB) abgelöst. In bislang zwölf

Teilen sind darin neben den drei klassischen Zweigen der Sozialversicherung auch die Arbeitslosen- und Pflegeversicherung sowie andere bedeutende Bestandteile des heutigen Sozialrechts geregelt. Maßgeblich für die Unfallversicherung ist das zum Jahresbeginn 1997 in Kraft getretene SGB VII. Dort sind seither die Bestimmungen zur Unfallverhütung zu finden, zur finanziellen Entschädigung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten, zur medizinischen, beruflichen und sozialen Rehabilitation von Geschädigten wie auch zur Organisation der Berufsgenossenschaften.

Abb. Aufbauleistung und Nationalstolz:
Plakat im Auftrag des Reichsversicherungsamtes, 1914.

Die deutsche Sozialversicherung steht in der ganzen Welt vorbildlich und unerreicht da.

Die Krankenversicherung

Seit ihrer Einführung im Jahre 1885 sind 18 Millionen Menschen zugeworben. Seit der Arbeitslosenversicherung von 1911 erstreckt sie sich sogar auf etwa die doppelte Anzahl.



1885 1900 1913

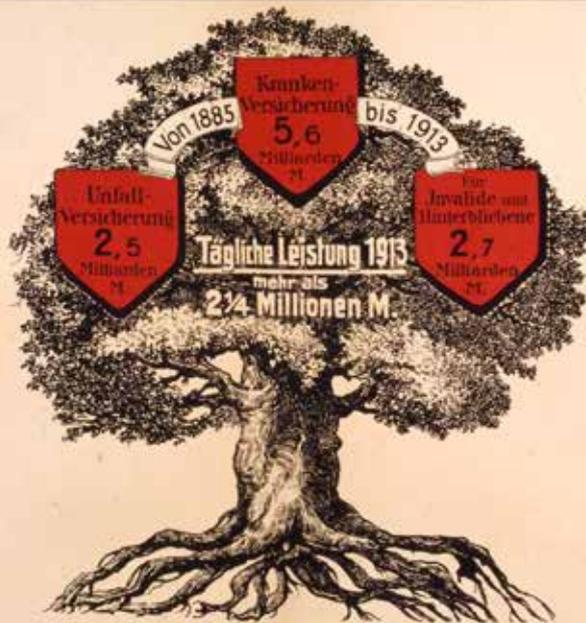
Für ärztliche Hilfe und Heilbarmittel wurden 200, 28 Millionen Mark aufgewendet, außerdem 100 Jahre.

Invaliden-Fürsorge

18 Millionen Invaliden der Arbeit wurde in den Jahren von 1903 bis 1913 eine Rente von 1000 Millionen Mark ausbezahlt.



Neben der Unterstützung im Invaliditätsfall hat Deutschland durch den Gewerkschutz auch vorzügliches Gewerbe geleistet.



11 Milliarden Mark wurden in der deutschen Arbeiterversicherung-Sozialfürsorge- in der Zeit von 1885 bis 1913 aufgewendet.

Krankenversicherung 1912 in	Deutschland	England	Frankreich
Beiträge in Millionen Mark	464	besitz ähnliche	41
Leistungen " " "	426	Einrichtungen	24
Verhältnis von Leistung zu Beitrag	92%	erst seit Mitte	59%
Leistung pro Fall in Mark	65	1912	40

Altersversicherung

Seit der Errichtung dieses Zweiges der Sozialversicherung hat das Alter auch für das bestmögliche Arbeiter seine Schrecken verloren.



Über 70 Millionen Mark kamen in der Zeit von 1901 bis 1913 224 000 Altersrentnern zugute. Versichert sind 10 Millionen.

Hinterbliebenen-Fürsorge

ist ein neuer Zweig der Arbeiter- und Angestellten-Fürsorge (Seit 1912).



Alle diese Massnahmen haben zu vermehrter Arbeitsfreudigkeit und Leistungsfähigkeit der deutschen Arbeiterschaft geführt.



Flecken auf der Weste

Unter der Herrschaft des NS-Regimes

Die Machtübernahme der Nationalsozialisten wirkte sich selbstverständlich auch auf die gesetzliche Sozialversicherung aus. Binnen Kurzem wurde sie in den Dienst des neuen Regimes gestellt. Ideologisch galten ihre Aufgaben nicht länger dem Wohl des Einzelnen, sondern der Stärkung des »Volkskörpers«. Personell und organisatorisch erfuhren die Versicherungsträger einen Umbau, der die Abschaffung der Selbstverwaltung beinhaltete und einem von der Partei eingesetzten »Leiter« die Bestimmung der Geschäfte übertrug. »Indes war die Unfallversicherung kein Gebilde, das dem nationalsozialistischen Weltbild entgegenstand.« Im Kern, so erklärt der Spitzenverband Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung, konnte sie deshalb weiter funktionieren wie zuvor und ihre Leistungen sogar ausdehnen. »Dennoch kamen die Unfallversicherungsträger nicht ohne Flecken davon.«¹

Personelle »Gleichschaltung«

Zu den größten dieser Flecken zählt die schnelle und umfängliche Bereitschaft, mit der die Berufsgenossenschaften sogenannte Nicht-Arier und politisch missliebige Personen aus ihren Reihen aus-

schlossen. Die rechtliche Grundlage hierfür schuf das im April 1933 verabschiedete Gesetz zur Wiederherstellung des Berufsbeamtentums. Unter seinem harmlos klingenden Namen forderte es die Entlassung von Beamten und in einer Folgeverordnung auch von Angestellten, Arbeiterinnen und Arbeitern aus dem Staatsdienst sowie allen öffentlichen Einrichtungen, die keine »arische Abstammung« nachweisen konnten oder im Verdacht standen, »nicht jederzeit rückhaltlos für den nationalen Staat einzutreten.«² Ergänzt wurden die Bestimmungen durch eine Vorschrift, die sich speziell auf die Inhaber von Ehrenämtern in der Sozialversicherung bezog.³

Mit Parolen wie »Kampf dem roten Bonzentum« und »Sozialdemokratie, dein Name ist Korruption« hatte die NSDAP bereits seit Jahren insbesondere gegen die traditionell von der Arbeiterbewegung geprägten Krankenkassen gehetzt und eine Stimmung erzeugt, in der auch die Rentenversicherungsanstalten mit ihren paritätischen Entscheidungsgremien ins Visier gerieten. In den ersten Tagen und Wochen nach Hitlers Machtantritt wurden zahlreiche Geschäftsführer und Vorstandsmitglieder der beiden Versicherungszweige wegen angeblicher Misswirtschaft und Veruntreuungen in

1 NS-»Machtergreifung« und Ausschluss der »Nicht-Arier« aus der Selbstverwaltung der Genossenschaft 1933.



2

Haft genommen. Andere flohen rechtzeitig außer Landes oder nahmen sich das Leben, bevor sie in die Fänge der SA gerieten.⁴ Von derartiger Verfolgung blieben die Unfallversicherungsträger verschont. Allerdings massierten sich mit dem Aufruf zum Boykott jüdischer Geschäfte ab März 1933 auch die Angriffe auf jüdische Unternehmer, die in den Selbstverwaltungsorganen die Unfallversicherung aktiv mittrugen.

»Nach Lage der Dinge«, konstatierte der Verband der deutschen Berufsgenossenschaften, bestehe die Forderung nach dem Rücktritt jüdischer Unternehmer aus den Vorständen und empfahl, ihr zuvorzukommen. Am 3. April des Jah-

res erging dazu das Ersuchen an die Geschäftsführer der gewerblichen Unfallversicherungsträger, interne Gespräche zu veranlassen, »die zur Folge haben, dass durch eigene Initiative in Frage kommender Vorstandsmitglieder Schritten von außen vorgebeugt wird«.⁵ Unterzeichnet wurde das Rundschreiben »mit kollegialem Gruß« von Gustav Roewer. Der langjährige Geschäftsführer des Dachverbandes erlebte wenig später selbst nationalsozialistische Anfeindungen. Neben der Verweigerung des »Hitler-Grußes« wurde ihm unter anderem vorgeworfen, sich nicht an der Erhebung von Daten zu beteiligen, die der Umsetzung des »Berufsbeamten-Gesetzes«



3

dienten.⁶ Zumindest von seiner Seite, das darf unterstellt werden, entsprach das Verlangen nach dem »freiwilligen« Rücktritt jüdischer Mitglieder aus der Selbstverwaltung der wohlgemeinten Absicht, sie persönlich und die Organisation der Unfallversicherung vor noch größerem Schaden zu bewahren. Praktisch jedoch setzte es die Betroffenen von zwei Seiten unter Druck und erlaubte, dass der Austausch von Personen bis hinein in die Führungsebene vergleichsweise unauffällig vonstattenging.

Die Genossenschaft für reichsgesetzliche Unfallversicherung bildete hier keine Ausnahme. Aus der Vorgängerorganisation der heutigen Verwaltungs-Be-

rufgenossenschaft mussten fünf Vorstandsmitglieder die Ämter niederlegen, da sie aufgrund ihres Glaubens oder der familiären Herkunft als »Nicht-Arier« galten. Namentlich handelte es sich um die Vertreter der Abteilung »Bewachungsbetriebe« im Gesamtvorstand Walter Kaschke (Prokurist der Berliner Wach- und Schließgesellschaft) und Ernst Lust (Direktor der Halleschen Wach- und Schließgesellschaft) sowie um ihre Ersatzmänner Alex Blumenau (Direktor der Wach- und Schließgesellschaft Elberfeld/Barmen) und Franz Salomon (Direktor der Berliner Nachtschutzgesellschaft J. Arndtstein in Berlin-Pankow).⁷ Über den weiteren Werdegang dieser Unter-

2 Im Frühjahr 1933 wurden zahlreiche Sozialdemokraten, die in leitender Position in der Sozialversicherung tätig waren, inhaftiert und gefoltert. Das Foto zeigt den misshandelten Leiter des Arbeitsamtes in Bergisch Gladbach, der von der SA zu einer öffentlichen Schmähung gezwungen wurde.

3 Reichsweite Boykott-Aktion gegen jüdische Unternehmen und Geschäfte am 1. April 1933.

Arthur Schwelb – Zur Person

Arthur Schwelb wurde am 28. Dezember 1877 in Prag geboren, wo er eine tschechische Schule besuchte und den Beruf des Kaufmanns erlernte. Dabei galt seine Liebe von Anbeginn an dem Schauspiel. Im Prager Dilettanten-Verein, einer viel beachteten Amateurbühne, lernte er Carl Meinhard kennen und folgte ihm 1906 nach Berlin. Der Regisseur und Schauspieler bewegte sich dort in der Avantgardeszene des deutschsprachigen Theaters und unternahm damals gemeinsam mit seinem Freund und Kollegen Rudolf Bernauer erste Versuche als

Theaterleiter. Schwelb bot seine Hilfe an, unterstützte zunächst unentgeltlich ein Unternehmen, das bald als »Meinhard-Bernauer-Bühnen« von sich reden machte.

Über 25 Jahre gehörten dem weitverzweigten Theaterbetrieb einige der bedeutendsten Spielstätten im Berlin der Zwanziger Jahre an. Schwelb übernahm die administrative Leitung der Häuser, obschon er – wie Bernauer in seinen Erinnerungen schreibt – »nur allzugerne« Schauspieler geworden wäre. »Seine größte Freude war es, bei Erkran-



4

nehmer, ob sie blieben, emigrieren konnten oder in den Vernichtungslagern umkamen, ist kaum etwas bekannt.⁸ Anderes gilt für Arthur Schwelb, der als Ersatzmann die Abteilung »Schauspiel- und Vergnügungsbetriebe« im Vorstand repräsentierte und ebenfalls 1933 von seinem Amt zurücktreten musste.⁹ Der Direktor zahlreicher Bühnenbetriebe, darunter des Theaters am Nollendorfplatz in Berlin, an dem Erwin Piscator seine bahnbrechenden Inszenierungen auf die Bühne brachte, floh mit seiner Frau und zwei Söhnen in seine Geburtsstadt Prag. Ihre letzten Lebenszeichen stammen aus dem Ghetto Lodz.¹⁰

Wie viele Inhaber berufsgenossenschaftlicher Ehrenämter insgesamt unter die rassistischen Maßgaben des »Berufsbeamten-Gesetzes« fielen, ist nicht

belegt. Renommiertere Forscher sprechen von etwa 100 Personen.¹¹ Eine unvollständige Aufstellung des Reichsversicherungsamtes, die zwei Drittel der gewerblichen Unfallversicherungsträger einschloss, weist 69 Betroffene bis August 1933 aus. Von ihnen hatten 45 vorgibtlich freiwillig das Amt niedergelegt, zwölf wurden daraus enthoben. Die übrigen zwölf Personen schützten Ausnahmeregelungen, wie sie kurzzeitig etwa für verdiente Kämpfer des Weltkrieges bestanden.¹² Nach deren Aufhebung verloren auch sie ihre Ämter.

Neben Unternehmensvertretern, die sich in den Selbstverwaltungsorganen engagierten, wurden infolge des berüchtigten »Arier-Paragrafen« zahlreiche Ärztinnen und Ärzte aus den Strukturen der Unfallversicherung ausgeschlossen.

kung eines Darstellers ohne Probe für ihn einzuspringen und die Vorstellung zu retten. Er war zweifellos begabt, doch seine Vorzüge auf anderem Felde waren einzig.« Schwelb gelang es, alle Fäden des Unternehmens in der Hand zu halten. »Tatsächlich regierte er mit Ausnahme des Künstlerischen zuweilen den ganzen Betrieb« und war, wie Meinhard und Bernauer ihm hoch anrechneten, wegen seiner »Treue zu uns, seiner Ehrlichkeit und seiner Unbestechlichkeit« bei Theaterlieferanten »aufs unangenehmste bekannt«.¹

Um dem NS-Regime zu entkommen, suchte Arthur Schwelb mit seiner Frau Lili und den beiden Söhnen Otto und Hermann 1933 in seiner Geburtsstadt Prag

nach Schutz. Sein Vermögen hatte er in Deutschland zurücklassen müssen. Den Lebensunterhalt der Familie bestritten Verwandte, bis nach dem Einmarsch der Nazi-Truppen in Prag auch sie Opfer der Judenverfolgung wurden. Egon Schwelb, ein Neffe von Arthur Schwelb, zählte zu den wenigen Überlebenden. Mithilfe der britischen Botschaft konnte der Jurist, Sozialdemokrat und spätere Vertreter der UN-Menschenrechtsabteilung nach London fliehen.² Die Todesdaten seines Onkels, seiner Tante und deren Kinder erfuhr er nie. Bis heute ist lediglich gewiss, dass sie 1941 von Prag nach Lodz deportiert wurden.

Hinzu kamen Angehörige der Verwaltung und andere Beschäftigte, die als Juden oder »Nichtarier« verfolgt wurden. Bei der Genossenschaft für reichsgesetzliche Unfallversicherung gehörte der Technische Aufsichtsbeamte Horst Knörrich dazu. Als »jüdischer Mischling 1. Grades« wurde er noch bis Oktober 1937 im Dienst belassen, danach in den unfreiwilligen Ruhestand versetzt.¹³

Die Verfolgung von politischen Gegnern betraf die Unfallversicherungsträger nur am Rande. Während aus den Verwaltungskörpern, Gesundheitseinrichtungen und Selbstverwaltungsorganen der Rentenversicherungsanstalten und insbesondere der Krankenkassen mehrere tausend Vertreter der sozialistischen und christlichen Arbeiterbewegung entlassen und durch Gefolgsleute der NSDAP

ersetzt wurden, waren bei den Berufsgenossenschaften lediglich einige Dutzend Personen betroffen. In erster Linie handelte es sich um Vertreter der Beschäftigten, die in den wenigen nicht allein von Unternehmerseite getragenen Gremien und Ausschüssen mitwirkten.

Die »Gleichschaltung dieses Personenkreises«, wie die Vorgänge ungeniert benannt wurden, führte bei der Genossenschaft für reichsgesetzliche Unfallversicherung zum Austausch der Beschäftigtenvertreter in der Rentenfestsetzungskommission der Abteilung III (Bewachungsbetriebe). Aus dem Gremium »entfernt« wurden – auch dies ein offiziell gebrauchter Begriff – der Sozialdemokrat Paul Dammer, ordentliches Mitglied der Kommission, sowie seine beiden Stellvertreter Karl Eberhardt und

4 Arthur Schwelb, jüdischer Theaterdirektor in Berlin, der 1933 von seinem Amt im Vorstand der Genossenschaft zurücktreten musste.

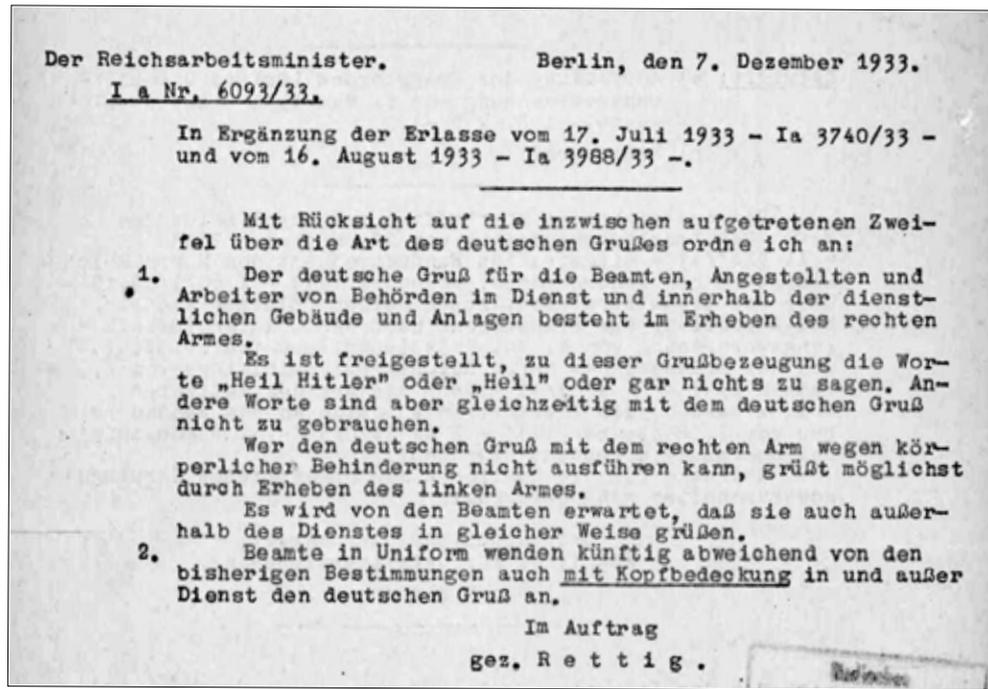
Ludwig Horch. Letzterer war zweiter Ersatzmann, war in dieser Funktion praktisch nicht tätig geworden und werde, wie es lapidar hieß, »auch künftig nicht herangezogen werden«. ¹⁴ Der erste Stellvertreter Eberhardt, ein ehemaliger Sozialdemokrat, gehörte mittlerweile der nationalsozialistischen Betriebszelle einer Berliner Wachfirma an und war dort als eifriges Mitglied bekannt. Dass er dennoch, und obschon der Zellenleiter ausdrücklichen Wert auf seinen Verbleib gelegt hatte, aus der Kommission abgelöst wurde, gibt Raum für diverse Vermutungen. ¹⁵ Nicht auszuschließen ist, dass es schlicht darum ging, den Platz für einen Schützling der Deutschen Arbeitsfront (DAF) freizuräumen. Auf Druck des Dachverbandes der nationalsozialistischen Arbeiterorganisationen geschah dies nicht selten. Gewählte Versicherungsvertreter wie auch Beschäftigte der Sozialversicherungsträger wurden unter beliebigen Vorwänden entlassen, um verdienten Parteigängern einen Posten zu verschaffen.

Aus welchen Gründen und wie immer auch die verlangten Personalwechsel praktisch vonstattengingen: Im Ergebnis vermeldete die Genossenschaft für reichsgesetzliche Unfallversicherung bereits in ihrem ersten Verwaltungsbericht nach 1933, dass diese sowohl hinsichtlich der Inhaber von Ehrenämtern, der Genossenschaftsangestellten sowie der in Anspruch genommenen Mediziner »restlos« durchgeführt wurden. ¹⁶ Ähnliche Anzeigen kamen von anderen Unfallversicherungsträgern und dokumentieren die Willfährigkeit, mit der nach Maßgabe der neuen Machthaber oft langjährig Beschäftigte und verdiente Mitglieder der Selbstverwaltung vor die Tür gesetzt wurden. Die Abwehr von Eingriffen in ihre Organisationsstruktur gelang den Unfallversicherungsträgern dadurch nur bedingt.

Organisatorische Umgestaltung

In dem von Konkurrenzen geprägten Machtgefüge der NS-Diktatur versuchte die Deutsche Arbeitsfront unter der Führung von Robert Ley die drei Zweige der Sozialversicherung unter ihre Kontrolle zu bringen. Dazu griff sie die von der demokratischen Arbeiterbewegung erhobene Forderung nach einer Zusammenlegung der Versicherungszweige auf und propagierte zu ihrer Umsetzung die Errichtung eines Einheitsversicherungsträgers unter dem Dach der eigenen Organisation. Das Vorhaben scheiterte nicht zuletzt am Widerstand des Reichsarbeitsministeriums, das den Aufbau der Sozialversicherung in den Grundzügen erhalten sehen wollte und sich mit dieser Position in ersten entscheidenden Beratungen durchsetzen konnte. ¹⁷ Die fachlich gegliederten Berufsgenossenschaften blieben als Träger der Unfallversicherung bestehen, ebenso die reine Arbeitgeberfinanzierung. Jedoch wurde mit dem Gesetz über den Aufbau der Sozialversicherung die Selbstverwaltung der Versicherungsträger abgeschafft. ¹⁸

Ab 1935 traten vom Reichsversicherungsamt eingesetzte Leiter an die Spitze der Kranken-, Renten- und Unfallversicherungsträger. Sie ersetzten die früheren Vorstände und waren mit praktisch unbegrenzten Entscheidungsbeugnissen ausgestattet. An die Stelle von Vertreterversammlungen traten Beiräte, die den Leitern in lediglich beratender Funktion zur Seite gestellt waren. Auch bei den Trägern der Unfallversicherung waren sie paritätisch besetzt. Die Berufung der Beschäftigtenvertreter erfolgte auf Vorschlag der DAF und der Nationalsozialistischen Betriebszellenorganisation (NSBO). Letztlich bestellt wurden sie, ebenso wie die nun als »Betriebsfüh-



5

rer« bezeichneten Arbeitgebervertreter, durch das Reichsversicherungsamt.

Damit verstärkte sich die direkte staatliche Einwirkung auf die Berufsgenossenschaften. Hinzu kamen die Einflussmöglichkeiten, die den nationalsozialistischen Arbeiterorganisationen und der Reichsärzteschaft eingeräumt worden waren, die mit einem Vertreter in den Beiräten saß. Als reine Domäne der Unternehmer hatte die Unfallversicherung nicht länger Bestand. Doch blieben ihre Träger »in die Wirtschaft eingebunden, statt der Stellung einer staatlichen Behörde angenähert zu werden«, beurteilt der Historiker Josef Boyer die Auswirkungen

der Gesetzesänderung.¹⁹ Als entscheidenden Grund für das Fortbestehen der traditionell engen Zusammenarbeit mit den Branchenverbänden führt er an, dass die neu eingesetzten Leiter aus der Wirtschaft kommen und das Vertrauen der jeweils versicherten Branchen besitzen mussten.

Auf der Suche nach einem geeigneten Kandidaten für die Genossenschaft für reichsgesetzliche Unfallversicherung empfahl die Deka Pneumatik GmbH dem Reichsversicherungsamt Carl Otto Fritsch. Wie der Direktor des damals führenden deutschen Reifenherstellers bekundete, handelte es sich bei dem

5 Anordnung zum »Hitler-Gruß«.



6

langjährigen Präsidiumsmitglied des Automobilclubs von Deutschland um eine »allseitig hochgeschätzte Persönlichkeit«. ²⁰ Im Ersten Weltkrieg mit diversen Orden ausgezeichnet, in jungen Jahren begeisterter Rennfahrer, später für seine Handelsverdienste zum Konsul ernannt, verfügte der Vertreter zahlreicher auch internationaler Automobilverbände und Sportkommissionen über wertvolle Beziehungen bis ins Ausland. Zum Nachweis aufgefordert, dass er »den heutigen Staat bejaht«, verwies Fritsch auf seine Mitgliedschaft in der Obersten Sportbehörde für die Deutsche Kraftfahrt. Der NSDAP gehörte er nicht an, war nach eigenen Angaben aber »mit den meisten

führenden Persönlichkeiten und Ministern bekannt«. ²¹

Am 1. Januar 1935 übernahm Fritsch die Leitung der Genossenschaft. Eine seiner ersten Amtshandlungen bestand darin, Friedrich Witt mit der Geschäftsführung zu beauftragen. Versehen mit dem Titel »Direktor«, einem großzügigen Gehalt sowie einer Dienstwohnung im Verwaltungssitz der Genossenschaft, wurde er »auf Lebenszeit, mit Anspruch auf Ruhegehalt und Hinterbliebenenversorgung« angestellt. ²² Ebenso wie sein Förderer war Witt, bis dahin stellvertretender Geschäftsführer der Knappschafts-Berufsgenossenschaft, kein Parteimitglied, besaß jedoch das Wohl-

wollen der NSDAP. Wie ihm der zuständige Vertrauensmann für Beamte im Gau Groß-Berlin bescheinigte, habe er »durch sein Verhalten in und außer Dienst dauernd bewiesen, dass er vollkommen auf dem Boden nationalsozialistischer Weltanschauung steht.«²³

Alltagsgeschäft unter neuen Bedingungen

Nachdem sie personell und organisatorisch an den Vorgaben der Nationalsozialisten ausgerichtet war, konsolidierte sich die Arbeit der Berufsgenossenschaften rasch wieder. Unter veränderten Vorzeichen ging das Alltagsgeschäft weiter. Die Konjunktur, bedingt vor allem durch die Rüstungsproduktion, zog stetig an. Obwohl die Unfallzahlen in einigen Branchen enorm anstiegen, standen die Unfallversicherungsträger finanziell gut da. Wachsende Mitgliederzahlen und Lohnsummen glichen vermehrte Versicherungsfälle aus – zumal Leistungseinschränkungen, die auf dem Höhepunkt der Weltwirtschaftskrise in der Form von Notverordnungen verfügt worden waren, weiter Bestand hatten und die Ausgabenseite verkürzten. Dementsprechend entwickelten sich die Geschäftsdaten der Genossenschaft für reichsgesetzliche Unfallversicherung in den Vorkriegsjahren ohne besondere Ausschläge. 1937, im Jahr ihres 25-jährigen Bestehens, zählte sie knapp 78.000 Mitglieder, von denen mit rund 40.000 die Mehrzahl weiterhin der Abteilung für private Fahrzeug- und Reittierhaltungen angehörte. 145 Beschäftigte, darunter zwei Technische Aufsichtsbeamte, trugen zur Erfüllung der Aufgaben bei. Von 6.265 neuen Unfallmeldungen entfielen jeweils etwa 2.700 auf die Abteilungen I (Fahrzeughaltungen) und II (Vergnügungs-

betriebe). Auch was die Lohnsumme und den Anteil an den Entschädigungsleistungen betraf, spielte das Bewachungsgewerbe – heute eine der bedeutenden Branchen der VBG – eine untergeordnete Rolle.²⁴

Ihr Jubiläum feierte die Genossenschaft mit einem »Kameradschaftsabend (ohne Angehörige) mit Abendessen« fast auf den Tag genau am 11. Oktober 1937. Einen Monat später verstarb Carl Otto Fritsch kurz vor seinem 63. Geburtstag. Ein Nachfolger wurde nicht berufen. Offiziell blieb das Amt des Leiters fortan unbesetzt, praktisch übernahm es zunächst Paul Wiedenfeld, Geheimer Regierungsrat und Landrat a. D. Er gehörte der Genossenschaft seit ihrer Gründung an, ab 1925 als Mitglied des Vorstandes. Seit Einführung des »Leiter-Prinzips« stand er der Abteilung I vor und war Erster Stellvertreter von Fritsch. Als im Juni 1940 auch Wiedenfeld verstarb, trat Artur Hoffmann an die Spitze der Genossenschaft. Zuvor hatte der Mitinhaber der Firma Hoffmann-Retschlag, mit 900 Beschäftigten damals eines der größten Berliner Gastronomieunternehmen, die Abteilung II geleitet.²⁵

Während sich die Zusammenarbeit mit den Mitgliedsunternehmen und Vertretern der Branchenverbände weiterhin eng gestaltete, stand die Genossenschaft unter Beschuss verschiedener Parteigliederungen – eine Erfahrung, die andere Unfallversicherungsträger teilten und für die beispielhaft eine Artikelserie in »Das Schwarze Korps« steht. »Da ziehen ein paar Musikanten auf, geigen die Geige und schaben das Cello«, ereiferte sich das Hausblatt der SS im April 1937 über einen Bescheid der »BG 68«, und schon »sitzt Sankt Bürokratius auf dem Hochstand und äugt mächtig scharf zur Eifel hinüber.«²⁶



7



8

- 6 1935 zum Leiter der Genossenschaft ernannt: Carl Otto Fritsch (am Steuer), Präsident des Automobilclubs von Deutschland; Foto 1910.
- 7 Karneval als Politikum: Die Unfallversicherung von Karnevalskneipen stieß in der SS auf Widerspruch; Foto 1934.
- 8 Von 1936 bis 1938 war die Genossenschaft zuständig für die Unfallversicherung des Nationalsozialistischen Kraftfahrkorps (NSKK); Foto 1938.

Unfallversicherung für die NSDAP

Das Jahr 1936 markierte für die Genossenschaft für reichsgesetzliche Unfallversicherung eine deutliche Ausweitung ihres Mitgliederbestandes, die zugleich großes Renommee im NS-Staat versprach. In einem »Pauschal-Unfallversicherungsabkommen« mit der NSDAP wurde festgehalten, dass sämtliche Fahrzeug-, Flugzeug- und Reittierhaltungen der Massenpartei und ihrer Untergliederungen von der Genossenschaft versichert wurden. Eine halbe Million Mitglieder verzeichnete allein der Nationalsozialistische Kraftfahrkorps (NSKK),

eine paramilitärische Organisation, die aus Unterabteilungen der Kampforganisation SA hervorgegangen war. Hinzu kam die Versicherung der motorisierten Einheiten der SS, der SA, des Nationalsozialistischen Fliegerkorps und der Hitler-Jugend, um nur die wichtigsten der versicherten NS-Organisationen zu nennen. Wie zu erwarten, schnellte in der Folge die Anzahl der entschädigten Unfälle nach oben und betrug im Jahr 1938 insgesamt 302 Fälle, von denen 160 auf die NSDAP entfielen.¹ Im Abkommen mit der zuständigen Parteibehörde, dem



9

Tatsächlich hatte die Genossenschaft einen Gasthof in Monschau, in dem regelmäßig an Fasching und zur Kirmes eine Kapelle aufspielte, als Musikaufführungsbetrieb und damit unfallversicherungspflichtig eingestuft. Nachdem die Inhaberin den festgesetzten Mitgliedsbeitrag von acht Reichsmark pro Jahr schuldig blieb, erging die Androhung eines Pfändungsbefehls. Eine »tapfere junge Frau«, die nach dem schmerzlichen Tod ihres Mannes für drei arbeitete, um ihre bescheidene Wirtschaft und kleinen Kinder am Leben zu erhalten, so wertete das Propagandaorgan der SS den Vorgang, werde durch eine hartherzige »Aktendrehmaschine« in ihrer Existenz bedroht. Dass sie zudem Witwe eines SA-Mannes war, unterstrich die an »jede Anstalt, jede Zwangs- und sonstige Genossenschaft,

Fachschaft, Innung« gerichtete Forderung, »die Handhabung der Paragraphen auf ein vernünftiges Maß zu beschränken.«²⁷

Sofort nach Erscheinen des Artikels legte die Berufsgenossenschaft ihre Entscheidung dem Reichsversicherungsamt zur Überprüfung vor. In einem Schreiben an die Schriftleitung des »Schwarzen Korps« erklärte sie ihr Bedauern über die »scharfen Angriffe« und setzte sie über einen aktuell eingegangenen Brief des Reichsschatzmeisters der NSDAP, Franz Xaver Schwarz, in Kenntnis. Darin sprach der oberste Finanzverwalter der Partei seine Freude über die reibungslose Durchführung des Abkommens aus, das zur Sammelversicherung von Fahrzeughaltungen der SS, SA und dem NSKK, dem Nationalsozialistischen Kraftfahrkorps, bestand.

Reichsschatzmeister, wurde festgelegt, dass die Partei der Genossenschaft sämtliche entstandene Kosten ersetzte.

Mit unverkennbarem Stolz verkündete Geschäftsführer Friedrich Witt 1936 in der Beiratssitzung, »die Zusammenarbeit zwischen der NSDAP und der Genossenschaft sei eine so ausgezeichnete, dass der Herr Reichsschatzmeister der Genossenschaft wiederholt den Dank der Partei ausgesprochen habe«. Witt, dem der mächtige Franz-Xaver Schwarz bescheinigte, das Abkommen »nach dem Grundsatz von Treu und Glauben im nationalsozialistischen Geiste« durchzuführen, hatte noch Größeres vor.² Als im April 1937 die NSDAP per Gesetz und in Anlehnung an die Reichs- und Landes-

behörden selbst zum Träger der Unfallversicherung ernannt wurde, stand eine Reorganisation an. Nun sei die Möglichkeiten geschaffen worden, so Witt, dass die NSDAP »auch mit allen anderen von ihr und ihren Gliederungen unterhaltenen Betrieben und Einrichtungen [...] unserer Genossenschaft beitreten könne.«³

Doch die Beratungen mit Schwarz fielen zu Ungunsten der Genossenschaft aus. Das neue Gesetz führte zum Aufbau einer eigenen Versicherungsverwaltung in der Parteizentrale in München, der ab 1938 auch die Kraftfahrzeughaltungen zufielen. Einzig das Nationalsozialistische Fliegerkorps verblieb bei der Genossenschaft bis 1941, bevor deren gesamte Branchenzuteilung umgestellt

wurde. Und auch zu dieser Kampforganisation, die eng mit der Luftwaffe der Wehrmacht zusammenarbeitete, pflegte Geschäftsführer Witt enge Kontakte. Seine Mitarbeiter versorgten die dortigen Dienststellen in großem Umfang mit sogenannter Unfallverhütungspropaganda, die im Dienste der »Volksgemeinschaft« nicht auf den Schutz des Einzelnen zielte, sondern auf die Stärkung der militärischen Schlagkraft.⁴

»Dass von Ihrer Seite die besonderen Belange der NSDAP in jeder Hinsicht gewürdigt wurden«, verband Schwarz, damals im Rang eines SS-Obergruppenführers, mit einem persönlichem Dank an Geschäftsführer Witt.²⁸ Die Verfasser des »Schwarzen Korps« beeindruckte das Wohlwollen, das höchste Parteimitglieder der Genossenschaft für reichsgesetzliche Unfallversicherung entgegenbrachten, ebenso wenig wie die ohne jede Beanstandung erfolgte Überprüfung der Angelegenheit »Witwe Hensel« durch das Reichsversicherungsamt. Vielmehr verschärfte das Blatt seine Agitation gegen die Genossenschaft noch.

Unter Überschriften wie »Die Lawine rollt – wer hält sie auf?« bis hin zu einem Beitrag, der sie als »Volksverärgerungsinstitut Numero eins« und ihre Angestell-

ten als »ein paar verbohrt, unbelehrbare Bürokraten« beschimpfte, stand die Genossenschaft für reichsgesetzliche Unfallversicherung im Kreuzfeuer einer Kampagne, die letztlich der Diffamierung der gesamten Unfallversicherung galt.²⁹ Um sie im dargestellten Fall einzudämmen, half schließlich nur eine Intervention des Reichsarbeitsministeriums. Wie die Behörde nach Verhandlungen mit den Schriftleitern des SS-Organs im Oktober 1937 mitteilte, »kann damit gerechnet werden, dass künftig unberechtigte Angriffe gegen Versicherungsträger und -behörden unterbleiben werden.«³⁰

9 Fürsprecher der Genossenschaft in der NSDAP: Reichsschatzmeister Franz Xaver Schwarz (rechts), mit Reichspropagandaminister Joseph Goebbels, Nürnberg 1937.





11

Von der Betriebs- zur Personenversicherung

Derartige Auseinandersetzungen stellten für die Unfallversicherungsträger nicht nur ein Ärgernis dar. Vor dem Hintergrund der Forderung nach einer Einheitsversicherung – von der Deutschen Arbeitsfront weiter hartnäckig ins Spiel gebracht – barg die Kritik an der Funktionsweise der Berufsgenossenschaft ein gefährliches Potenzial. Bestärkt wurde der Ruf nach einem strukturellen Umbau der Unfallversicherung durch die verbreitete Forderung nach einer Erhöhung der Unfallrenten. Hinzu kam das Verlangen,

sie auch ansonsten der Kriegssituation anzupassen. Insbesondere »hinsichtlich der ins Reich heimgekehrten oder besetzten Gebiete«, wie die Genossenschaft für reichsgesetzliche Unfallversicherung in ihrem Jahresbericht für 1941 den NS-Jargon wiedergab, bestand die Anforderung, Verwaltungsvorgänge zu vereinfachen und die Leistungsberechnung zu pauschalisieren.³¹

Regelmäßig unerwähnt blieb in diesem Zusammenhang, dass dem Gesetz nach auch Zwangsarbeiterinnen und -arbeiter der Unfallversicherung unterlagen. Sie waren in der deutschen Kriegswirtschaft extremer Ausbeutung, Unterer-

- 10 Frauen an der »Heimatfront«: Unfallverhütungspakat, 1940.
- 11 Einsatz für die Kriegswirtschaft: Anzeige zur Unfallverhütung für Zwangsarbeiter, 1941.



12

nahrung und Misshandlung ausgeliefert. Die Löhne orientierten sich an der niedrigsten Tarifordnung und wurden bei Unfällen und Krankheit gleich ganz einbehalten. Die Lebenserwartung der »Ostarbeiter« sank mit Fortschreiten des Krieges rapide, zumal auch die Unfallzahlen stetig stiegen, vor allem in der Rüstungsindustrie. Besonders gefürchtet waren die »Himmelfahrtskommandos«, bei denen Zwangsarbeiter Bomben entschärfen mussten.³² Verloren sie ihre Arbeitsfähigkeit, wurden die Menschen zumeist in ihre Heimatländer zurückgeschickt, sodass die Unfallversicherung in ihren Fällen de facto nur selten beansprucht wurde.

In irritierender Weise ging die menschenverachtende Politik der Nationalsozialisten mit Entwicklungen einher, die als fortschrittliche Neuerungen eines modern organisierten Sozialstaats gelten können. Hierfür steht in der Unfallversicherung das im März 1942 verabschiedete Sechste Gesetz über Änderungen in der Unfallversicherung.³³ Es griff das Verlangen nach Leistungsverbesserungen auf. Unter anderem wurden die Lohnersatzleistungen während einer Krankenbehandlung erhöht und die bestehenden Unfallrenten auf ein Niveau angehoben, das dem Satz vor Beginn der Weltwirtschaftskrise entsprach. Vor allem aber knüpfte das Gesetz die Unfall-

Inmitten des »totalen Krieges«

versicherung nicht länger an die Tätigkeit in einem bestimmten Betrieb, sondern bezog alle Personen ein, die in einem Arbeits-, Dienst- oder Lehrverhältnis standen. Unabhängig von der Art der Tätigkeit und der Höhe des Entgelts, ob im öffentlichen, gewerblichen Bereich oder im Privatauftrag beschäftigt, umfasste sie nun alle Angestellten, Arbeiterinnen und Arbeiter. Zudem wurde der Versicherungsschutz unter anderem auf Hausgewerbetreibende, Heimarbeiterinnen und -arbeiter und eine Vielzahl spezieller Personengruppen wie etwa Blutspender oder Unfallhelfer erweitert. In der Tendenz entsprach das Gesetz damit zumindest im Bereich der Unfallversicherung der Forderung nach einer »Volksversicherung« und trug von daher wesentlich dazu bei, die Neuordnungspläne der Deutschen Arbeitsfront abzuwehren und die bestehende berufsgenossenschaftliche Struktur der Unfallversicherung zu erhalten.³⁴

Allerdings brachte die Einbeziehung der Neuversicherten eine Veränderung der Zuständigkeiten der Berufsgenossenschaften mit sich, die einige von ihnen, darunter die Berufsgenossenschaft 68, in erheblichem Maße betrafen. Abgeben musste sie mit den nicht gewerblichen Fahrzeughaltungen ausgerechnet den Bereich, der zu ihrer Gründung geführt und auf den sich ihre Arbeit bis dahin maßgeblich gestützt hatte. Er ging an die Berufsgenossenschaft für gewerbsmäßige Kraftfahrzeughaltungen, die frühere Fuhrwerks-Genossenschaft, über. Weiterhin verlor sie den größten Teil der Mitgliedsunternehmen in der Abteilung »Vergnügungsbetriebe« an die Nahrungsmittelindustrie-Berufsgenossenschaft.

Dafür wurde ihr die Versicherung aller in Banken, Versicherungen, Verbänden, Kanzleien, in bestimmten Verwaltungseinrichtungen und zur Hausbesor-

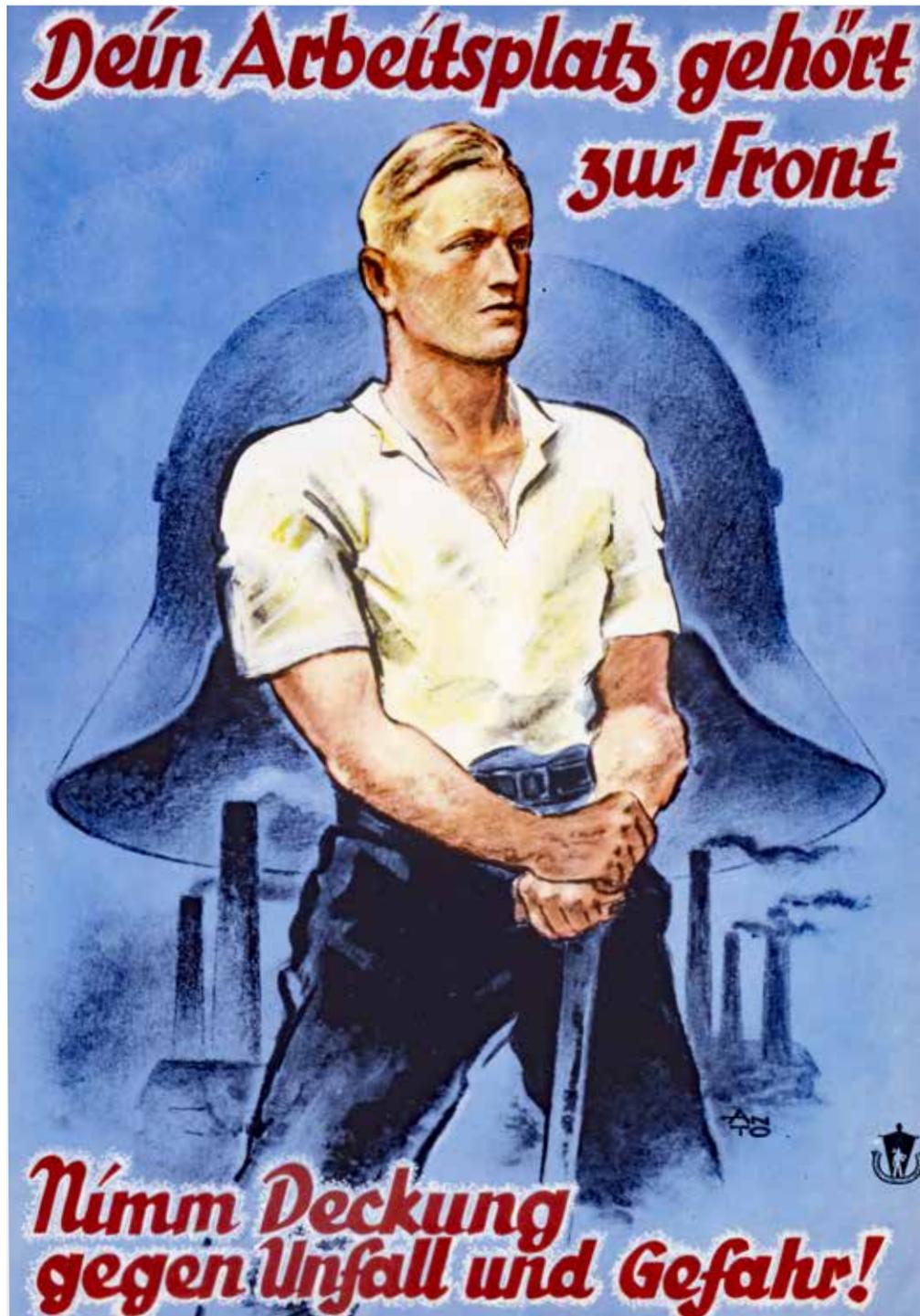
gung beschäftigten Personen übertragen. Besondere Unternehmen wie Rundfunkanstalten oder Forschungsinstitute sowie Betriebe, für die keine fachliche Zuständigkeit anderer Versicherungsträger bestand, ergänzten die Liste.

Mit dieser Branchenbestimmung wurden die Weichen für den Zuständigkeitsbereich der heutigen Verwaltungs-Berufsgenossenschaft gestellt. Die Genossenschaft für reichsgesetzliche Unfallversicherung trug der Neufassung ihrer Mitgliederstruktur mit der – die Kurzfassung »BG 68« blieb erhalten – leicht übersehbaren Namensänderung in »Berufsgenossenschaft für reichsgesetzliche Unfallversicherung« Rechnung und ging mit dem Versprechen ins vierte Kriegsjahr: »Unser Versicherungsträger wird wie bisher auch weiterhin stets bemüht sein, die ihm übertragenen Aufgaben zum Wohle der Arbeitsversehrten und der Hinterbliebenen der Arbeitsopfer bestens zu erfüllen.«³⁵

Inmitten des »totalen Krieges«

Nach dem Überfall auf Polen und anderen »Blitzkriegen« war der »totale Krieg« ausgerufen worden. Schon Ende 1941 befanden sich 54 Beschäftigte der Genossenschaft und mithin mehr als ein Drittel ihrer »Gefolgschaft«, so der damalige Begriff für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter jedweden Unternehmens, im Kriegs- oder Kriegersatzdienst.³⁶ Auch viele Beiratsmitglieder hatten Stellungsbefehle erhalten, mussten kurzfristig ersetzt werden oder blieben ohne Nachfolger. Den Platz von Artur Hoffmann, der als Repräsentant der nicht mehr vertretenen Branche »Vergnügungsbetriebe« das Amt als Leiter der Genossenschaft niedergelegt hatte, nahm Rudolf Lencer ein. Der langjährige DAF-Funktionär ge-

12 1942: Beginn der Unfallversicherung von Banken, Versicherungen, Verwaltungen; Büro eines Versicherungsunternehmens mit Vorrichtungen zur Verdunklung bei Luftangriffen, Berlin 1942.



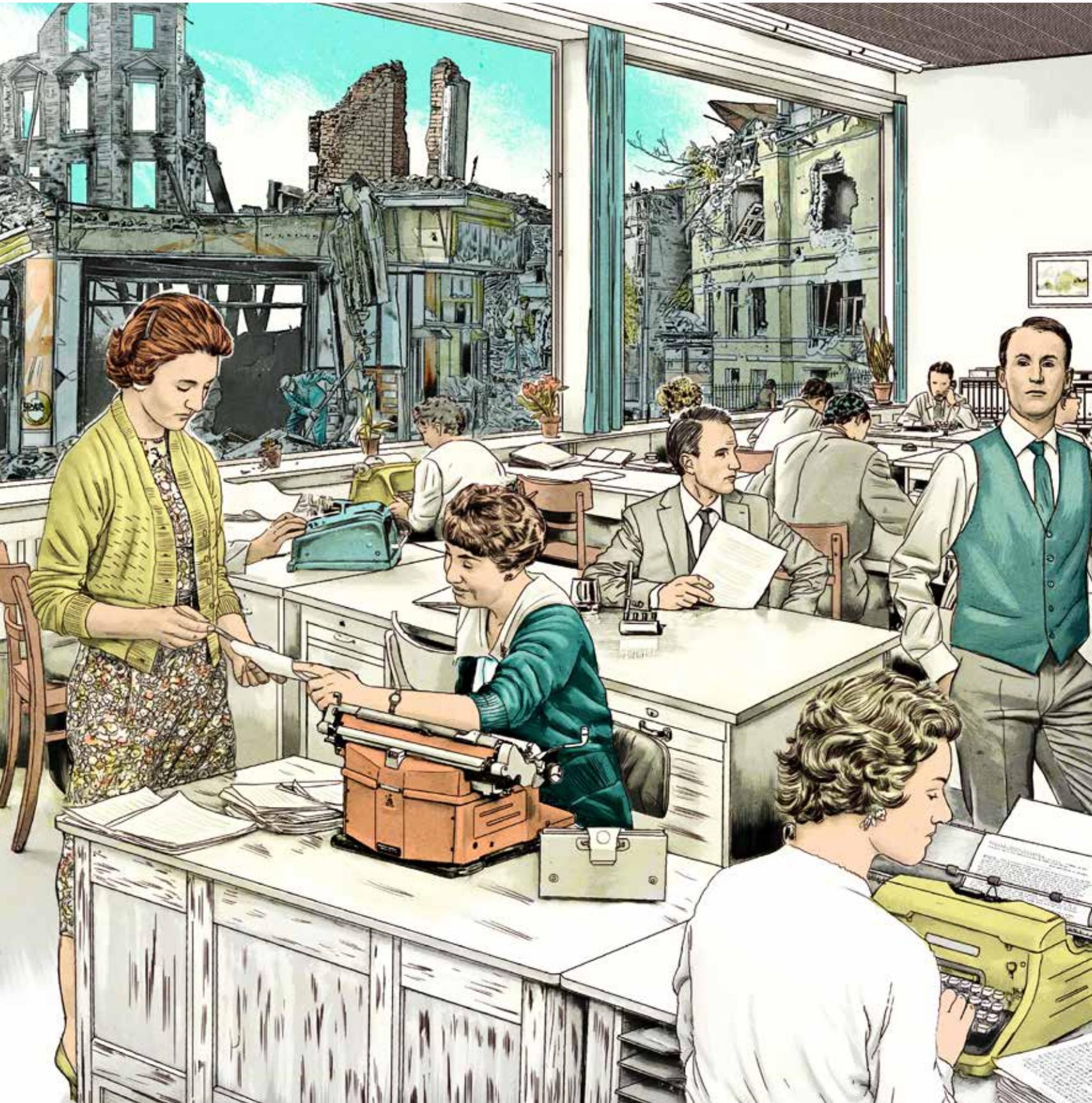
hörte dem Vorstand der Bank der Deutschen Arbeit an, einer von der Deutschen Arbeitsfront getragenen Aktiengesellschaft. Seit 1938 gab er das Fachblatt »Deutsche Versicherungswirtschaft« mit heraus und war bereits Jahre zuvor durch die vehemente Forderung nach einer »Entjudung« des Bankgewerbes aufgefallen.³⁷ In den besetzten Niederlanden verantwortete er den Aufbau von Zweigstellen der Bank der Deutschen Arbeit in Amsterdam, Rotterdam und Utrecht. Den Aufgaben als Leiter der Berufsgenossenschaft für reichsgesetzliche Unfallversicherung kam Lencer von Anbeginn lediglich formal nach.

In den letzten Jahren des »Tausendjährigen Reichs« bestimmte mehr denn je Geschäftsführer Friedrich Witt die Arbeit der Berufsgenossenschaft. Wie er dem Beirat im Februar 1943 versicherte, habe man trotz »der kriegsbedingten Umstände« in einer »verhältnismäßig sehr kurzen Zeit« das Betriebsverzeichnis den veränderten Zuständigkeiten angepasst. Nach der Abgabe von 60.000 Betrieben und den bisher erfassten Neumitgliedern wies es 100.000 Unternehmen mit einer Million Beschäftigten aus und berechtige zu der Hoffnung, dass sich »trotz der zu erwartenden Steigerung der Unfallentschädigungen« die Einnahmen und Ausgaben der Genossenschaft mit rund drei Millionen Reichsmark die Waage halten würden.³⁸

Ein Schlaglicht auf die Bedingungen, unter denen Witt und die verbliebenen Beschäftigten die Arbeit fortsetzten, wirft eine Mitteilung an das Reichsversicherungsamt vom Oktober 1943. Unter dem Betreff »Luftschutz« gab die Genossenschaft darin zur Kenntnis, dass ihre Schreib- und Rechenmaschinen durch den täglichen Transport in den Keller und zurück »in kürzester Zeit gebrauchsunfähig würden«. Deshalb habe man vor, sie

in den Nächten demnächst höchstens noch vom oberen Stock in das Erdgeschoss zu verlagern.³⁹ Einen Monat später erfolgte die Verlagerung eines Teils der Hauptverwaltung nach Sommerfeld in der Lausitz und Crossen an der Oder. Kurz vor Kriegsende brannte der Zentralsitz der Berufsgenossenschaft in Berlin-Grunewald aus. Dort wie in den Ausweichquartieren gingen, soweit bekannt, sämtliche Geschäftsunterlagen verloren.

13 »Soldat der Arbeit«: Unfallverhütung in der Kriegswirtschaft; Plakat, 1940.



Aufbruch nach dem Zusammenbruch

Von Kriegsende bis zum »Wirtschaftswunder«

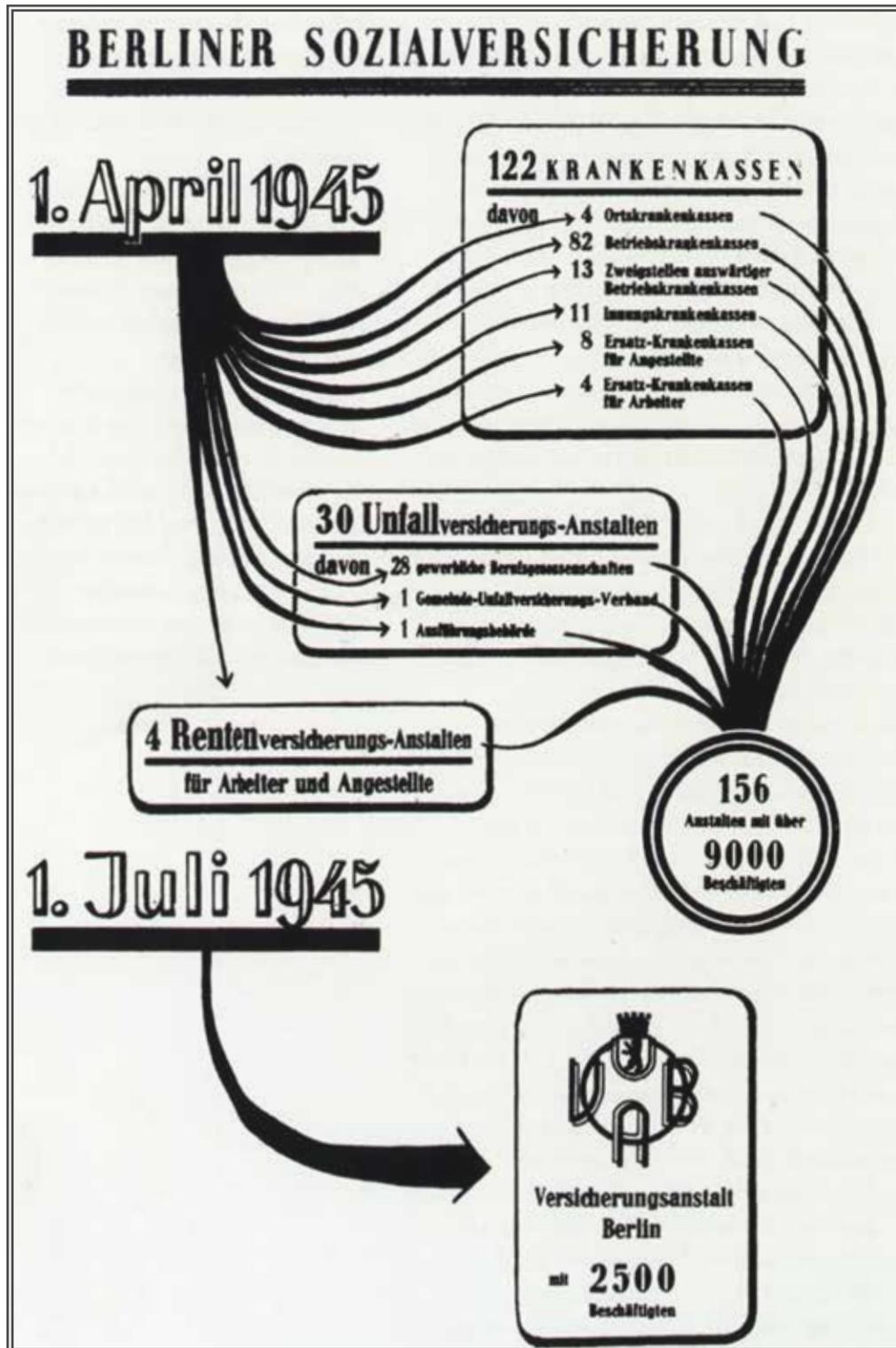
Nach der Befreiung vom NS-Regime war die wirtschaftliche und soziale Lage in Deutschland katastrophal. Viele Menschen hatten kein Dach mehr über dem Kopf, kaum ausreichend Nahrung und Kleidung. Energie und Transportkapazitäten waren knapp, Post- und Fernsprecheverbindungen unterbrochen. Die unmittelbare Versorgung der Bevölkerung mit Wohnraum, Lebensmitteln, Strom und Brennstoff zählte neben der Eingliederung mehrerer Millionen Flüchtlinge und Vertriebener aus dem Osten des ehemaligen Deutschen Reiches zu den vorrangigen sozialpolitischen Aufgaben der Siegermächte. Kaum minder wichtig war die Wiederherstellung einer medizinischen Grundversorgung, um Mangel- und sich bedrohlich ausweitenden Infektionskrankheiten zu begegnen.

In dieser Situation praktisch nachrangig, ideologisch jedoch hoch umstritten stellte sich die Frage nach der künftigen Form der Sozialversicherung. Gewerkschaften und in der Tradition der Arbeiterbewegung stehende Parteien traten bereits seit dem Kaiserreich dafür ein, die gesetzliche Alters-, Kranken- und Unfallversicherung organisatorisch zusammenzuführen sowie Leistungen und Beitragssätze zu vereinheitlichen. Nun erhoben sie die Forderung neu und – getragen

von einer Stimmung, die auf einen Neuanfang in allen gesellschaftlichen Bereichen setzte – zunächst mit Erfolg. 1946 ergingen sozialpolitische Richtlinien der Alliierten, die auf die Einführung der sogenannten Einheitsversicherung zielten.¹

Entsprechende Entwürfe für ein gesamtdeutsches Sozialversicherungsrecht wurden noch im selben Jahr vorgelegt, kamen aber nicht mehr zur Umsetzung. Angesichts drängender Herausforderungen schwenkten die meisten westdeutschen Sozialpolitiker auf einen pragmatischen Kurs um. In den Vordergrund rückte das Ziel, die bestehende Verwaltungsordnung zu stabilisieren. Darin bestärkt wurden sie von den Vertretern der großen Sozialversicherungsträger, darunter zahlreiche ehemalige Führungskräfte aus der Zeit vor 1933. Mit großem Elan hatten sie neben dem organisatorischen Wiederaufbau der Verwaltungen vielerorts auch vorläufige Gremien der demokratischen Selbstverwaltung errichtet. Indem an bewährte Traditionen der Weimarer Republik angeknüpft werden konnte, verhallte bald auch in den Gewerkschaften der Ruf nach einer Einführung der Einheitsversicherung. Als 1947 die westlichen Alliierten entschieden, dass die Landesregierungen die Zuständigkeit für die künftige Gestaltung der Sozialversicherung erhielten,

1 1948 bezog die wieder rechtsfähige Berufsgenossenschaft für reichsgesetzliche Unfallversicherung ihren neuen Sitz in Hamburg.



war damit gesichert, dass das gegliederte Versicherungssystem einschließlich der Berufsgenossenschaften erhalten blieb.²

Unter Zonenrecht

Bis zur Verfassung der beiden deutschen Staaten gestaltete sich die Unfallversicherung nach Zonenrecht. In Berlin unter dem Vier-Mächte-Status wurden auf Anordnung des von der sowjetischen Militärregierung eingesetzten Magistrats alle in der Stadt bestehenden Sozialversicherungsträger aufgelöst. Auch die ansässigen Spitzenverbände, darunter der Reichsverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften, hatten die Arbeit einzustellen. Sämtliche Aufgaben der Sozialversicherung übernahm mit Wirkung vom Juli 1945 die Landesversicherungsanstalt Berlin. Zur Leistungsfinanzierung erhob sie von Unternehmen und Beschäftigten jeweils zehn Prozent des Bruttoarbeitslohns und bildete das Modell, nach dem in der sowjetischen Verwaltungszone ab 1947 fünf auf Länderebene errichtete Versicherungsanstalten für die Alters-, Kranken- und Unfallversicherung zuständig wurden. Dagegen änderte sich an der Organisation der Sozialversicherung in der amerikanischen, britischen und französischen Zone wenig. Rechtlich blieb sie dort in Form der Reichsversicherungsordnung und unter Beibehaltung selbst des NS-Leiterprinzips bestehen. Allerdings war ihre praktische Funktionsweise stark eingeschränkt.

Die Verwaltungsgebäude vieler Unfallversicherungsträger lagen in Trümmern, wichtige Aktenbestände waren verloren. Zentralinstanzen wie das Reichsarbeitsministerium und Reichsversicherungsamt existierten nicht mehr. Das weitgehend in Staatsanleihen des Deutschen Reiches angelegte Vermögen der Berufsgenossenschaften war ver-

nichtet. Noch vorhandene Gelder abzurufen machten unterbrochene Bankverbindungen oft unmöglich. Und neue Mittelflossen in dem kriegszerstörten Land mit seiner am Boden liegenden Wirtschaft nur wenig in die Kassen. Zusätzliche Schwierigkeiten stellten sich jenen Berufsgenossenschaften, die reichsweit und mit alleinigem Sitz in Berlin bestanden hatten. Dort aufgelöst und ohne die Existenz von Regionalgliederungen konnten sie rechtlich und organisatorisch auf keinerlei Struktur zurückgreifen, die es anderen Trägern ermöglicht hatte, die Arbeit wenigstens rudimentär fortzusetzen.

Dies galt auch für die Berufsgenossenschaft für reichsgesetzliche Unfallversicherung. Unmittelbar nach Kriegsende konnte sie ihren Aufgaben aus eigener Kraft nicht mehr nachkommen und musste um den Fortbestand fürchten. In dieser Situation kam ihr die Solidargemeinschaft der gewerblichen Unfallversicherungsträger zu Hilfe. Fachübergreifend und anfänglich aus eigenen Mitteln übernahmen in der britischen Zone die See-Berufsgenossenschaft in Hamburg, in der amerikanischen und südfranzösischen Zone die Berufsgenossenschaft Nahrungsmittel und Fremdenverkehr in Mannheim und in der nordfranzösischen Zone die Süddeutsche Eisen- und Stahl-Berufsgenossenschaft mit Sitz in Mainz die Betreuung der Versicherten. Zum Teil noch bis Ende des Jahres 1948 sprangen die drei Versicherungsträger für die Berufsgenossenschaft 68 ein und trugen mit ihrem Einsatz maßgeblich dazu bei, dass sie wieder auf die Beine kommen konnte. Diese zollte der »aus der Gemeinschaftshilfe geborenen Tat« hohe Anerkennung und betonte in einem ersten Bericht nach Wiedererlangung der Selbstständigkeit: »Es schmälert das Verdienst auch in keiner Weise, dass sich die Hilfe auf das Notwendigste beschränken musste.«³

2 Die 1945 errichtete Versicherungsanstalt Berlin war Vorbild für die Einheitsversicherung in der DDR; Grafik, 1946.

Reorganisation in der Bundesrepublik Deutschland

Tatsächlich vermochten die Berufsgenossenschaften, die zur Unterstützung der BG 68 angetreten waren, nur deren wichtigsten Aufgaben zu übernehmen. Dazu hatten sie sogenannte Betreuungsstellen eingerichtet, die vor allem Unfallmeldungen bearbeiteten und sich um die Wiedererfassung von Mitgliedern bemühten. Dass dies zu einer Zeit, da sie selbst aus der Bahn geworfen waren, nur bedingt gelang, versteht sich. Umso drängender war es für die Berufsgenossenschaft für reichsgesetzliche Unfallversicherung, einen juristischen und organisatorischen Rahmen zu finden, in dem sie wieder selbstständig agieren konnte. Wie die dazu notwendigen Voraussetzungen zu schaffen waren, sondierte eine Befragung bei den »derzeit zum Teil schon bizonalen Charakter tragenden Wirtschaftsverbänden der in der Genossenschaft am stärksten vertretenen Unternehmen«. ⁴ Im Ergebnis erhielt die Berufsgenossenschaft ihre Rechtsfähigkeit in Person von Ernst Lincke zurück. Der Direktor der Hansabank in Hamburg übernahm ab 1. Januar 1948 bis auf Weiteres die Geschäftsleitung. Dabei begleitete ihn ein Ausschuss, in den – solange es an der gesetzlichen Grundlage zur Wiederherstellung der früheren Selbstverwaltungsorgane fehlte – Vertreter der maßgeblichen Verbände und Gewerkschaften berufen wurden.

Im Meißberghof in Hamburg fand die Berufsgenossenschaft einen neuen Geschäftssitz und musste sich in den angemieteten Räumen im Kontorhausviertel unter Umständen reorganisieren, in denen allein die Beschaffung von Büromöbeln, Schreibmaschinen und Papier ein Problem darstellte. Dennoch gelang es ihr, die Geschäfte nach und nach wieder

in die eigene Hand zu nehmen. Zu den vorrangigen Aufgaben zählten die Wiederanlegung eines zentralen Katasters und eine umfassende Ermittlung der Beitragspflichtigen. Wobei mehr noch als für andere Versicherungsträger, die ihre Akten verloren hatten, die erneute Mitgliedererfassung nicht leicht zu bewältigen war. Denn mit dem Verlust der Fahrzeughalter und der Zuweisung neuer Versicherten Gruppen hatte die Berufsgenossenschaft inmitten des Zweiten Weltkriegs und zum wiederholten Mal in ihrer Geschichte einen erheblichen Zuständigkeitswechsel erfahren. »Sie ist jetzt die Berufsgenossenschaft der Banken, Versicherungen, Verwaltungen, freien Berufe sowie Theater und Bewachungsunternehmen«, hielt der erste Verwaltungsbericht nach Kriegsende fest. »Dieser innere Umbau der Berufsgenossenschaft wirkte sich neben der Währungsumstellung bei dem Wiederaufbau besonders aus. Die Berufsgenossenschaft verfügt nicht, wie die meisten Berufsgenossenschaften, über einen seit Jahrzehnten im Kern gleichen Mitgliederbestand, der mit seiner Berufsgenossenschaft fest verwachsen ist.« ⁵

Dem entsprach die Entscheidung, die künftige Verwaltung dezentral aufzubauen. Um möglichst nahe an den Belangen der Versicherten zu sein, sollten regionale Stellen bestehen bleiben, wie sie sich bereits während der Wiederaufbauhilfe durch die anderen Berufsgenossenschaften bewährt hatten. Zweckmäßigerweise wurden dazu ab 1948 zunächst die Betreuungsstellen in Hamburg, Mainz und Mannheim in eigene Verwaltungsgliederungen umgewandelt. Letztere wurde 1950 aufgegeben und an ihrer Stelle eine Bezirksverwaltung in München aufgebaut. Eine vierte kam zwei Jahre später in Berlin hinzu, als das in der Bundesrepublik Deutschland bestehende Unfallversicherungsrecht auf den Westteil der

Stadt übertragen wurde. In der Zeit des Kalten Kriegs wurde damit ein politisches Zeichen gesetzt. Verwaltungsökonomisch rechnete sich die Stelle nicht, sodass sie später mit den West-Berliner Niederlassungen anderer Berufsgenossenschaften in Verwaltungsgemeinschaft geführt wurde.⁶ In der Verantwortung der Bezirksverwaltungen lag die unmittelbare Versorgung der Versicherten bei Unfällen, also die Gewährung von Heilverfahren und vorläufigen Lohnersatzleistungen. Die dauerhafte Rentenfestsetzung blieb der Hauptverwaltung vorbehalten. Ebenfalls in ihre alleinige Zuständigkeit fielen alle die Mitgliedschaft betreffenden Angelegenheiten, das Beitragswesen und Aufgaben der Unfallverhütung.

Derart in der inneren Organisation neu bestimmt, rechtlich und nach der Währungsreform auch finanziell wieder stabilisiert, erlebte die Berufsgenossenschaft ihren 40. Geburtstag. Unter Hinzuziehung der Listen von Wirtschaftsverbänden, der Auswertung von Gewerbeanmeldungen und Handelsregistereinträgen hatte sie 1952 wieder rund 57.000 Mitgliedsunternehmen erfasst. Im Folgejahr waren es bereits mehr als 73.000 mit insgesamt einer halben Million versicherungspflichtiger Beschäftigten. Die mit Abstand größten Mitgliedergruppen bildeten mit jeweils über 100.000 Vollbeschäftigten die Bereiche Banken, Versicherungen und die sogenannten freien Berufe.⁷ Und vor allem: Durch das 1951 verabschiedete Gesetz zur Selbstverwaltung hatten die Sozialversicherungsträger das von den Nationalsozialisten abgeschaffte Recht auf Selbstbestimmung zurückerlangt. Für die Berufsgenossenschaften brachte es eine wichtige Neuerung mit sich. Erstmals bestanden nun auch ihre Organe, wie es bei den Rentenanstalten und Krankenkassen traditionell der Fall war,



3

zur Hälfte aus Vertreterinnen und Vertretern der Beschäftigten.⁸

Am 24. April 1953 tagte die erste paritätisch besetzte Vertreterversammlung der Berufsgenossenschaft 68 und wählte den neuen Vorstand. Den Vorsitz übernahm Paul Wüllner, Geschäftsführer des Arbeitgeberverbandes der Versicherungsunternehmen. Zum Hauptgeschäftsführer wurde der frühere Direktor der Sächsischen Textil-Berufsgenossenschaft Hans Freiherr von Andrian-Werburg bestellt. Im November des Jahres verlegte die Berufsgenossenschaft ihren Hauptverwaltungssitz vom Meißberghof, wo die Räumlichkeiten dem Bedarf nicht mehr

3 Sitz der Hauptverwaltung von 1948 bis 1953: Meißberghof im Hamburger Kontorhausviertel.



genügten, nach Eimsbüttel in die Schäferkampsallee. Dort hatte die Hamburg-Münchener Ersatzkasse ihr neues Verwaltungsgebäude fertiggestellt und der Berufsgenossenschaft das Angebot gemacht, einen Teil davon anzumieten. Dass es angenommen und die Überlegung verworfen wurde, einen eigenen Sitz zu bauen, erklärte der Vorstand mit »Sparsamkeitsgründen« und vor dem Hintergrund einer bestehenden Kritik an der Höhe der Verwaltungskosten. Mit 2,47 Prozent, bezogen auf die Zahl der Versicherten, lagen sie laut Eigenberechnung der Berufsgenossenschaft sogar unter dem Durchschnitt anderer Träger der gewerblichen Unfallversicherung. »Hierbei darf nicht übersehen werden«, hielten Vorstand und Geschäftsführung der Kritik weiter entgegen, »dass die besondere Struktur unserer Berufsgenossenschaft mit ihrem großen Mitgliederkreis, der überwiegend aus kleinen Unternehmen besteht, von jeher höhere Verwaltungskosten erfordert hat, als sie bei den rein gewerblichen Berufsgenossenschaften erwachsen.«⁹

Um das Spektrum ihrer Mitglieder und Versichertengruppen zu verdeutlichen, gab sich die Berufsgenossenschaft 1954 den Namen, unter dem sie heute bekannt ist. In der Kurzform »Verwaltungs-Berufsgenossenschaft« (VBG) hieß sie fortan »Berufsgenossenschaft der Banken, Versicherungen, Verwaltungen, freien Berufe und besonderer Unternehmen«.

Wachstum mit neuen Aufgaben

Wie trotz ihrer heterogenen Zusammensetzung und der Betreuung einer Vielzahl kleiner und Kleinstbetriebe die Kosten der Verwaltung möglichst gering zu halten waren, blieb bis in die 1960er-Jahre ein Thema, das die Berufsgenossenschaft beschäftigte. »Um jede vermeidbare Belastung mit Personal- und Sachkosten, um Verzögerungen oder Leerlauf auszuschalten«, wurden externe Fachleute für Rationalisierung eingeschaltet.¹⁰ Eine damals ähnlich moderne Maßnahme erfolgte mit der Einführung des Lochkartenverfahrens zur Erfassung und dem Abgleich von Daten. Dennoch musste der Personalstamm beständig erweitert werden. Insbesondere die mit der Mitgliedererfassung und dem Beitragseinzug befasste Abteilung der Hauptverwaltung erfuhr eine erhebliche Verstärkung. Denn wie der Vorstand festhielt: »Leider ist es noch nicht für jedermann zur verpflichtenden Selbstverständlichkeit geworden, sich im Einklang mit den gesetzlichen Bestimmungen als Mitglied der Berufsgenossenschaft oder der Familienausgleichskasse anzumelden.«¹¹

Bei den Familienausgleichskassen handelte es sich um öffentlich-rechtliche Körperschaften, die seit Einführung des Kindergeldes im Jahr 1954 und bis 1964 unter dem Dach der Berufsgenossenschaften bestanden. Sie dienten dem Mitteleinzug und der Auszahlung der damals noch nicht steuerfinanzierten, sondern durch Beiträge der Arbeitgeber erbrachten Transferleistungen an kinderreiche Familien.¹² Die Einrichtungen den Trägern der Unfallversicherung anzugliedern lag aus Sicht des Gesetzgebers nahe, da deren Mitgliederverzeichnisse die Grundlage bildeten, die zur Zahlung verpflichteten Unternehmen heranzuziehen. Dagegen hatten es die Berufsgenos-



5

4 Der rapide Anstieg der Verkehrsunfälle in den 1950er-Jahren veranlasste die Berufsgenossenschaften zu aufwendigen Sicherheitskampagnen; Plakat, um 1955.

5 Plakate des Hauptverbands der gewerblichen Berufsgenossenschaften, um 1955.

senschaften von Anbeginn an als »wenig glücklichen Schritt« betrachtet, sie mit der Durchführung des Kindergeldgesetzes zu beauftragen. Übereinstimmend sprachen sie von »einer ihnen wesensmäßig fremdem Aufgabe«,¹³ deren Übernahme insbesondere die Verwaltungs-Berufsgenossenschaft vor ungeahnte Probleme stellte. Denn wie sich bald zeigte, lehnten vor allem kleine Unternehmen und Angehörige der freien Berufe die Belastungen, die ihnen das Kindergeldgesetz auferlegte, als unzumutbar ab und drückten dies durch einen weitverbreiteten Zahlungsunwillen aus. Von einer Verweigerungshaltung in »erschreckendem Umfang« berichtete die VBG noch drei Jahre nach Errichtung ihrer Familienausgleichskasse.¹⁴

Im Sinne einer ortsnahen Betreuung der Versicherten, aber auch um die Hauptverwaltung zu entlasten, erhielten die Bezirksverwaltungen ab 1959 eine weitgehende Selbstständigkeit bei der Bearbeitung von Unfällen. Im Durchschnitt rund 40 Meldungen entfielen auf 1.000 Versicherte, womit die relative Unfallhäufigkeit seit 1955 nahezu konstant geblieben war.¹⁵ Aber natürlich nahm mit der wachsenden Versichertenzahl die absolute Zahl der Unfälle zu und mit ihr die Summe der Entschädigungsleistungen. Hinzu kam, dass der Gesetzgeber 1960 die Unfallrenten an die Lohn- und Preisentwicklung anpasste.¹⁶ Und schließlich erhöhten sich infolge der allgemeinen Teuerungsrate die Aufwendungen für Heilbehandlungen und die Wiedereingliederung in die Erwerbstätigkeit von Jahr zu Jahr. Über 65 Prozent ihrer Ausgaben entfielen 1961 auf Entschädigungsleistungen. Rund 1,2 Prozent investierte die Berufsgenossenschaft im selben Jahr in Maßnahmen zur Unfallverhütung.¹⁷ Gelenkt wurden sie von einem Unfallverhütungsausschuss, der sich aus jeweils

zwei Mitgliedern des Vorstandes und der Vertreterversammlung zusammensetzte und nach dem Grundsatz arbeitete: »Es ist besser, Unfälle zu verhüten, als ihre Folgen zu vergüten«.¹⁸

Der Devise folgend wurden ab 1955 größere Mitgliedsbetriebe dazu aufgerufen, sogenannte Unfallvertrauensmänner zu bestellen. Andere Berufsgenossenschaften hatten mit dem Einsatz von Beschäftigten, die mit den Arbeitsabläufen vertraut waren und deren Gefahren kannten, bereits seit Jahrzehnten gute Erfahrungen gemacht. Während ihre Hauptaufgabe in Industrie- und Handwerksunternehmen vor allem in der Überwachung von Schutzeinrichtungen bestand, kam es der VBG darauf an, »einen Verbindungsmann für Fragen der psychologischen Unfallverhütung und einen Mithelfer im Kampf gegen den alltäglichen Unfall zu haben«. Hierunter verstand sie Unfälle, verursacht durch Einrichtungen, »wie sie jedes Unternehmen, selbst wenn es nur büromäßigen Charakter hat, besitzt, nämlich von Treppen, Fußböden, Fenstern, Türen, Leitern usw.«. Innerbetrieblich kamen sie weit häufiger vor, als durch Maschinen oder elektrische Anlagen verursachte Unfälle. Und selbst diese ereigneten sich mehrheitlich in Bürobetrieben, wie eine Untersuchung über die Verteilung der Unfallursachen ergeben hatte. »Damit ist die Annahme widerlegt«, bilanzierte der Vorstand, »dass an der Unfalllast unserer Berufsgenossenschaft diejenigen Betriebe überwiegend beteiligt seien, die in größerem Umfang technische Anlagen aufweisen (Theater, Sendebetriebe)«.¹⁹

Von wachsender Bedeutung für die Unfallverhütungsarbeit zeichnete sich ein steigendes Informationsbedürfnis und Beratungsinteresse der Mitgliedsbetriebe ab. Zu ihrer Freude erreichte die Berufsgenossenschaft immer häufiger die Bitte,

bei Unternehmensentscheidungen, wie etwa der Beschaffung von Anlagen oder der Planung baulicher Veränderungen, beratend mitzuwirken. Hinzu kam eine wachsende Nachfrage nach Vorträgen zum Thema Unfallverhütung, sodass man sich zur Einrichtung eines sogenannten Vortragsdienstes entschloss. In einer frühen Form nahm er Aufgaben der Schulung von Unternehmen und Beschäftigten wahr, damals schon unter der Verwendung von Lichtbildern und Tonfilmen und – wie die Verantwortlichen betonten – zugeschnitten »auf die besonderen Verhältnisse unserer Berufsgenossenschaft«.²⁰

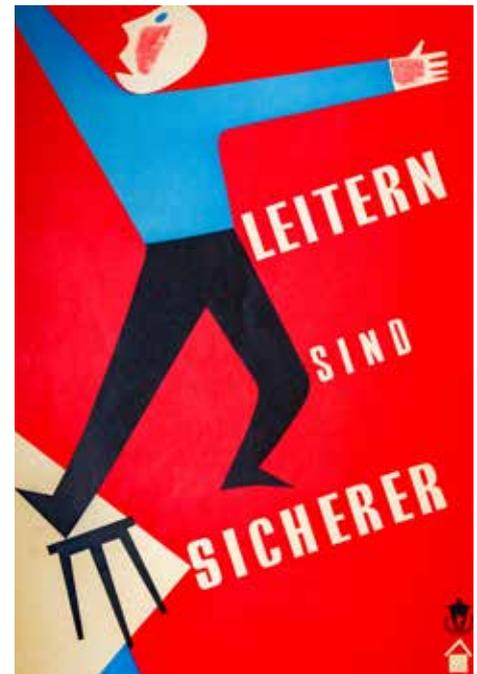
Der Aufklärung über Unfallgefahren widmete sich ganz wesentlich auch das erste Mitteilungsblatt der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft. Unter dem Titel »Der Unfallruf« und der Schriftführung des Leitenden Technischen Aufsichtsbeamten erschien es ab November 1957 in zunächst unregelmäßigen Abständen. »Es soll keine wissenschaftliche Spezialarbeit sein, sondern der Praxis dienen«, hatte die Vertreterversammlung der Veröffentlichung zum Geleit gegeben.²¹ Unter griffigen Überschriften wie »Können Diktiergeräte beißen?«, »Der Unfallteufel schleicht auf hohen Absätzen!« oder »Der Mai ist gekommen, die Rasenmäher schlagen aus« wurde auf Risiken bei der Verwendung von Steckdosen, beim Tragen von Pfennigabsätzen und beim Gebrauch von Motorrasenmähern aufmerksam gemacht.²² Wiederkehrend lockten Preisausschreiben und ihre Auflösung zum regelmäßigen Lesen des Blattes, dem neben der Vermittlung von Unfallgefahren der Auftrag auf den Weg gegeben war, die »Kenntnis der berufsgenossenschaftlichen Arbeit zu vertiefen« und »das gegenseitige Verständnis und die Zusammenarbeit aller Beteiligten in diesem Bereich zu fördern«.²³ Die Wirkungsweise der Unfallversicherung und die Or-

ganisation ihrer Träger darzulegen, die aktuelle Gesetzgebung und mit ihr verbundene Neuerungen den Versicherten verständlich zu machen, das waren mithin Aufgaben, die – heute dem Kundenmagazin »Certo« übertragen – bereits das erste Mitteilungsblatt der VBG wahrnahm.

Weitere Profilbildung

Im Juli 1963 trat das lange erwartete Unfallversicherungs-Neuregelungsgesetz in Kraft und ersetzte die im Dritten Buch der Reichsversicherungsordnung bestehenden Regelungen zur Unfallversicherung.²⁴ »Das Umstürzendste« an ihm, spottete der Dachverband der Unfallversicherungsträger im Rückblick, »war eine neue Paragrafenordnung, die keinen Paragraphen mehr auf dem anderen ließ«.²⁵ Erwartungsgemäß hielt das Gesetz an den Grundsätzen der Leistungsgewährung, des Beitragsrechts und der Organisation der Versicherungsträger fest. Es hob die Bedeutung der Unfallverhütung hervor und verbesserte den Arbeitsschutz durch Einzelmaßnahmen. So wurde die schon vielfach geübte Praxis, Unfallvertrauensmänner zu bestellen, für Betriebe ab einer bestimmten Größe verpflichtend. Sie hießen nun Sicherheitsbeauftragte. Auch ansonsten schrieb das Gesetz die bestehende Entwicklung der Unfallversicherung fort, etwa durch die Erweiterung der Liste der Berufskrankheiten, die jährliche Dynamisierung der Unfallrenten oder die Ausdehnung des Versicherungsschutzes für ehrenamtlich Tätige.²⁶

Viele der Neuversicherten, wenn sie beispielsweise Kirchen oder Sportvereine mit ihrer freiwilligen Arbeit unterstützten, fielen in den Zuständigkeitsbereich der VBG. Allerdings brachte das Unfallversicherungs-Neuregelungsgesetz auch



6

6 Moderne Grafik für die Verhütung von Sturzunfällen, eine der häufigsten Unfallursachen; Plakat, um 1960.



7

Regelungen mit sich, die sie weniger gern sah. »Es zwingt uns, einige Grundsätze unserer Verwaltungsarbeit aufzugeben«, informierte die Berufsgenossenschaft ihre Mitglieder in einer Sonderausgabe des »Unfallrufs«. ²⁷ Dazu zählte eine Beitragsberechnung, die bisher einheitlich für alle Unternehmen auf der Zahl der Beschäftigten basierte. Wie es nun rechtliche Vorschrift war, wurde ab 1963 ein nach der jährlichen Lohnsumme und unter Berücksichtigung von Gefahrklassen umgelegter Mitgliedsbeitrag erhoben. Auf Grundlage der Entschädigungsleistungen, die in den jeweiligen Betriebsbereichen anfielen, erfolgte damit erstmals eine Abstufung der Beiträge in Abhängig-

keit von der jeweils festgestellten Unfallgefahr. Zudem galt es fortan, gemäß der Schwere und Häufigkeit von Unfällen in einzelnen Unternehmen, deren Mitgliedsbeitrag zu erhöhen oder auf Antrag zu ermäßigen. Und anders als bislang blieb es auch nicht mehr in das Ermessen der Berufsgenossenschaften gestellt, wie sie auf die Nichteinhaltung von Unfallverhütungsvorschriften reagierten. Bei jedem vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Verstoß mussten jetzt Ordnungsstrafen verhängt werden.

Der von Anbeginn an auf Kooperation und einen Interessenausgleich ausgerichteten Arbeit der Berufsgenossenschaft entsprach die Abstrafung von Mit-

gliedsunternehmen wenig. Bei Nichteinreichung der Lohnnachweise, was immer wieder vorkam, entschloss sie sich erstmals 1966 in 2.156 Fällen zur Verhängung von Ordnungsstrafen.²⁸ Im Bereich der Unfallverhütung aber sah sie bessere Mittel, setzte mehr noch als zuvor auf das Verständnis aller Beteiligten. Bereits 1963 begann der Technische Aufsichtsdienst mit der Einführung von Tageslehrgängen zur Schulung der betrieblichen Sicherheitsbeauftragten und gab ihnen monatlich »lehrbriefartige Arbeitsblätter« an die Hand, die gesammelt eine Art von Nachschlagewerk der Unfallverhütungsvorschriften ergaben.²⁹ Im Anschluss an Betriebsbesichtigungen standen die Aufsichtsbeamten für sogenannte Aussprachen zur Verfügung, in denen Probleme der Unfallverhütung zielgerichtet auf die Belange einzelner Unternehmen besprochen werden konnten.

Ende der 1960er-Jahre beschäftigte die VBG 14 Technische Aufsichtsbeamte. Neben der Durchführung von Betriebsbesichtigungen, Beratungs- und Schulungsaufgaben erstreckte sich ihre Tätigkeit in zunehmendem Maße auf die Mitarbeit in Arbeitsgruppen zur Schaffung von Sicherheitsnormen und in berufsgenossenschaftlichen Fachausschüssen, die der Erstellung von Unfallverhütungsvorschriften (UVV) dienten. Wie heute bestanden sie beim Dachverband der gewerblichen Unfallversicherungsträger und im Bereich Verwaltung unter Federführung der VBG. Im Erfahrungsaustausch mit Vertretern der Gewerbeaufsicht, Produktherstellern, den Sozialpartnern und Sachverständigen wurden hier – vorbehaltlich eines entsprechenden Beschlusses der Vertreterversammlung und der Genehmigung durch das zuständige Bundesministerium – die für Unternehmen und Versicherte bindenden Vorschriften zur Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz fest-

gelegt. In der Regel geschah dies weitgehend einvernehmlich, doch gab es auch Ausnahmen. Die von der VBG initiierte »UVV Kassen«, die Geldinstituten die Sicherung von Kassenschaltern durch Panzerglas vorschrieb, war ein solches Beispiel. Unterstützt von Gewerkschaften und Experten der Kriminalämter stieß sie auf massive Ablehnung der Banken und damit eine gesellschaftlich wie im eigenen Mitgliederkreis nicht gerade unbedeutende Gruppe. »Doch die Angestellten der Genossenschaften muckten auf«, wie »Der Spiegel« damals schrieb.³⁰ Mit Zustimmung des Vorstands und der Mehrheit der Vertreterversammlung wurde eine Regelung durchgesetzt, die wie kaum eine andere Einzelvorschrift zur Unfallverhütung davor oder danach die Aufmerksamkeit der Öffentlichkeit auf sich zog und zur damaligen Profilbildung der VBG wesentlich beitrug.

Zwischen 1965 und 1970 stieg die Zahl der Mitgliedsbetriebe von 120.000 auf 130.000, die Zahl der Versicherten wuchs von 1,3 auf fast zwei Millionen. Im gleichen Zeitraum sank die Zahl der Beschäftigten von 399 auf 342.³¹ Möglich wurde die stetige Verringerung des Personals bei einem laufend wachsenden Arbeitsumfang durch eine konsequent fortgesetzte Rationalisierung von Verwaltungsabläufen. Der Ausbau der elektronischen Datenverarbeitung und die Umstellung vom Lochkartensystem auf ein hochmodernes Bandverarbeitungsverfahren trugen maßgeblich dazu bei.³² Die Hauptverwaltung übernahm die Unfallsachbearbeitung der Bezirksstellen München und Mainz, womit Aufgaben auch in diesem Bereich in die EDV integriert werden konnten. Die Rentenauszahlung wurde durch die Einführung eines eigenen Verfahrens rationalisiert, die Verbuchung von Beitragseingängen unter Verwendung des Klarschriftverfahrens vereinfacht.



8

7 Mitarbeiterinnen der VBG an der Stechuhr, Hauptverwaltung am Überseering, 1970.

8 Arbeitssituationen im Großraumbüro der 1966 bezogenen Hauptverwaltung am Überseering, 1970.

Menschen im Büro

Der erste Unfallverhütungsfilm der VBG trug den nüchtern bis ironisch gehaltenen Titel »Menschen im Büro«. In unterhaltsamer Weise informierte er über ideale Gleitflächen für Drehrollstühle, den falschen Umgang mit richtigen Leitern und andere Unfallquellen. »Damit ist die Unfallverhütungsabteilung neue Wege gegangen«,¹ hob der damalige Vorstand der Berufsgenossenschaft den Wert des 20-minütigen Streifens hervor, der ohne erhobenen moralischen Zeigefinger und ohne Wiedergabe schockierender Unfall-

bilder den Sinn präventiver Maßnahmen erläuterte.

Angeregt wurde der Film 1969 vom Unfallverhütungsausschuss, nachdem sich dessen Mitglieder auf einem internationalen Kongress für Arbeitsschutzmaßnahmen in Genf andere Unfallverhütungsfilme angeschaut und festgestellt hatten: Hier kann die VBG eine Lücke füllen. 1970 erging der Beschluss, einen Film über typische Unfallrisiken bei der Büroarbeit zu produzieren. Gedreht wurde er von Phal-Film und kostete die Be-

rufsgenossenschaft 180.000 DM. Aber das Geld war gut investiert. »Menschen im Büro« wurde anlässlich des 6. Weltkongresses zur Verhütung von Arbeitsunfällen 1971 in der Wiener Hofburg uraufgeführt und mit sieben nationalen und internationalen Filmpreisen ausgezeichnet.

25 Jahre nach Kriegsende und ihrem drohenden Aus stand die Berufsgenossenschaft gefestigter da denn je. Unter den damals 36 Trägern der gewerblichen Unfallversicherung nahm sie, gemessen an der Zahl der Mitgliedsunternehmen, den vierten Platz ein. Nach der Berufsgenossenschaft der Feinmechanik und Elektrotechnik zählte sie die meisten Versicherten³³ und dies in Branchen und Bereichen, die mit dem Eintritt in die Dienstleistungsgesellschaft eine immer größere Bedeutung erlangten. Äußerlich zeigte sich die neue Stärke der Berufsgenossenschaft durch einen 15 Millionen DM teuren Verwaltungsneubau am Überseeering in Hamburgs City Nord, deren Umbau zur

Bürostadt in vollem Gang war. 1966 zogen die Haupt- und die ihr angegliederte örtliche Bezirksverwaltung in das unter besonderen architektonischen Vorgaben errichtete Gebäude ein. Voll klimatisiert, ohne feste Raumaufteilung in den einzelnen Etagen und unter Hinzuziehung eines Farbberaters gestaltet, galt es als Vorzeigebeispiel eines modernen Verwaltungshauses.



9

9 Der Gummibaum durfte nicht fehlen; Aufnahme aus einem Großraumbüro der Hauptverwaltung am Überseering, 1970.

Gelegenheit schafft Diebe

Wer heute eine Bank betritt, kennt den Anblick. Sofern es überhaupt noch Kassenschalter und nicht nur automatengesichertes Bargeld gibt, steht man vor einer Box aus Panzerglas. Dass dem nicht immer so war, noch in den 1960er-Jahren eine Dame oder ein Herr neben einer Schublade mit Geldscheinen hinter einem Holztresen saß, erinnern ältere Bankkunden gern, insbesondere jene, denen es nicht um die Aushändigung eigener Ersparnisse ging. Profis wie Amateure wurde Bankraub damals leicht gemacht. Überfälle vor allem auf kleine und ländlich gelegene Geldinstitute gehörten zum Tagesgeschehen. Und zur Freude der Ganoven taten die Bankhäuser wenig, um daran etwas zu ändern.

»Bei Geldverlusten sprang die Versicherung ein, und kamen Angestellte zu Schaden, musste die Berufsgenossenschaft zahlen«, erklärte »Der Spiegel« die mangelnde Neigung der »Bosse von Banken und Sparkassen«, maskierte Kundenschaft abzuwehren.¹ »Kein Schutz ist der beste Schutz«, hielten diese der Forderung von Gewerkschaften, Polizei und Öffentlichkeit entgegen, durch verbesserte Sicherheitsvorkehrungen die Beschäftigten zu schützen und Überfälle zu erschweren. Je mehr Hindernisse den Bankräubern in den Weg gelegt würden, argumentierten die Vertreter des Geldgewer-

bes, desto größer sei das Risiko, dass sie zum Äußersten griffen und Menschenleben gefährdet würden.

So stellte sich die Debatte dar, als die Verwaltungs-Berufsgenossenschaft auf den Plan trat und im Sommer 1964 den Entwurf einer Unfallverhütungsvorschrift zum Schutz vor Banküberfällen auf den Tisch legte. Neben anderen technischen und baulichen Maßnahmen sah er die Ummantelung von Kassenschaltern mit schusssicherem Glas vor – eine Vorschrift, zu der Kriminalexperten geraten hatten. Vonseiten der Bankangestellten wurde sie begrüßt. Gutachter der Gewerbeaufsicht traten für sie ein. Allein das Bankgewerbe lehnte sie als »nicht zweckmäßig« ab und erklärtermaßen nicht aufgrund der damit einhergehenden Kosten von bis zu 10.000 DM pro Kassiererplatz. Über solche Überlegungen sei man erhaben, wie der Verhandlungsführer der Deutschen Bank seinerzeit vorgab.²

Nach 18 Monaten zäher Verhandlungen riss der VBG der Geduldsfaden. Entgegen dem Willen der Banken verabschiedete sie die sogenannte UVV Kassen. Mit Genehmigung des Ministers für Arbeit und Soziales trat sie im Februar 1966 in Kraft und schrieb den Geldinstituten vor, in Geschäftsstellen mit weniger als zehn Angestellten die Kassenschalter mit speziellem Glas zu umgeben. Hierzu

war ihnen eine Frist von zwei Jahren gesetzt, während der die Auseinandersetzungen um die Vorgabe weitergingen. Auf der praktischen Ebene versuchten die Banken sie unter Verweis auf Lieferschwierigkeiten und überhöhte Preise der zu dieser Zeit vier bundesdeutschen Hersteller von Verbundglas zu unterlaufen. Noch im Februar 1967 waren von rund 40.000 Kassiererplätzen, die unter die Vorschrift fielen, erst zehn Prozent schusssicher gestaltet.³

Gleichzeitig ging die Deutsche Bank juristisch gegen die UVV Kassen vor, scheiterte damit aber zunächst vor dem Sozialgericht Frankfurt und schließlich auch vor dem Hessischen Landessozialgericht.⁴ Die Unfallverhütungsvorschrift Kassen blieb bestehen und bereitete den Weg für die heute allgemein hohen Sicherheitsstandards der Banken.

Abb. Standfoto aus der NDR-Sendung »Stahlnetz«, der ersten Krimiserie in der Bundesrepublik, 1966.

KREDITANTRÄGE

Sparegeld
schafft
Baugeld

Kreditanstalt für Wirt.





Bewegte Zeiten

Auf dem Weg zum modernen Dienstleister

»Das kommende Jahrzehnt muss im Innern ein Jahrzehnt der sozialen und politischen Reformen sein«, forderte Horst Ehmke, 1969 Chef des Bundeskanzleramtes unter Willy Brandt. In den 1970er-Jahren würden daher »Staat und Gesellschaft über einen erheblich höheren Anteil am Bruttosozialprodukt zur Lösung aller Gemeinschaftsaufgaben verfügen müssen und können«.¹ Umverteilung und Ausbau der sozialen Sicherung standen weit oben auf der Agenda der ersten sozialliberalen Koalition, zumal von einem stetigen Wirtschaftswachstum ausgegangen wurde. Erhöhte Leistungen und die Einbeziehung neuer Versichertengruppen kennzeichneten in den folgenden Jahren auch die Entwicklung der gesetzlichen Unfallversicherung. Den Anfang machte die Einführung der Schüler-Unfallversicherung im April 1971. Auf einen Schlag waren mit dem »Gesetz über die Unfallversicherung für Schüler und Studenten sowie Kinder in Kindergärten« über zehn Millionen Kinder, Jugendliche und Studierende demselben Versicherungsschutz unterstellt wie Angestellte, Arbeiter und die bereits versicherte Gruppe der Berufsschüler. Zuständig für die neue Versichertengruppe wurden die Unfallversicherungsträger

der öffentlichen Hand, die Kosten mithin durch Steuermittel getragen.

Erweiterter Versicherungsschutz

Ein anderes Gesetz nahm die VBG in die Pflicht, einen Personenkreis zu versichern, der von der traditionellen Gruppe der Arbeitnehmer ebenfalls weit abwich. Es handelte sich um Patienten, die auf Kosten der gesetzlichen Kranken- oder Rentenversicherung in einem Krankenhaus behandelt wurden und dort verunglückten. Eingeführt wurde der Versicherungsschutz während der stationären Behandlung durch das »Rehabilitations-Angleichungsgesetz« im August 1974. Es vereinheitlichte die Rechtsgrundlagen der Rehabilitationsträger und setzte den sozialpolitischen Grundsatz »Rehabilitation vor Rente« erstmals in konkrete gesetzliche Vorgaben um.² In Hinsicht auf den Unfallschutz war dem Gesetz nicht eindeutig zu entnehmen, ob der Kreis der versicherten Personen sich auf dessen Zielgruppe, nämlich Menschen mit Behinderungen, beschränkte oder sämtliche Patienten in Krankenhäusern einbezog.

1 Vorreiter für Fahrsicherheit: Die VBG bietet seit 1984 kostenlose Sicherheitstrainings für Versicherte an.



2

Entschieden wurde die strittige Frage vor den Sozialgerichten. Deren Rechtsprechung nahm, zunächst in den unteren Instanzen und 1978 abschließend durch das Bundessozialgericht, das Grundanliegen des Gesetzgebers auf und wies der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft die Verantwortung für Patientenunfälle aller Art zu. Selbst in Randbereichen der stationären Behandlung galt aus Sicht des Bundessozialgerichts der Unfallschutz, etwa bei gesundheitsförderlichen Spaziergängen außerhalb einer Klinik ohne ärztliche Weisung.³ So weit, dass auch ärztliche Behandlungsfehler als versicherter Unfall galten, mochten die Bundesrichter jedoch nicht gehen und beließen das weite Feld der Arzthaftung in der Obhut des Zivilrechts.⁴ »Unverhältnismäßig hoch« seien die gemeldeten Unfälle der Rehabilitanden angestiegen, von knapp 11.000 auf fast 17.000, informierte der Jahresbericht der VBG 1979. Geschuldet sei dies den Tatsachen, dass die Krankenhäuser inzwischen vermehrt Unfälle meldeten und »einer exten-



3

siveren Auslegung des Versicherungsschutzes« durch das Bundessozialgericht.⁵

Umbrüche in der Rechtsprechung betrafen auch die Unfallversicherung bei ehrenamtlicher Tätigkeit, die in die Zuständigkeit der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft fiel. Unter anderem fällte das Bundessozialgericht in der zweiten Hälfte der 1970er-Jahre eine Reihe von Entscheidungen, die den Unfallschutz von kirchlich engagierten Personen betraf. Vom liturgischen Dienst bis zu Verwaltungsarbeiten, von Jugendausflügen bis zum Weihnachtsbasar: Überall kam es zu Unfällen, die unter Berücksichtigung des Kirchenrechts rechtlich gewürdigt werden mussten. Schrittweise entschieden sich die Bundesgerichte auch hier, den Versicherungsschutz auszudehnen. Wenig überzeugend war die Entscheidung, die evangelische oder katholische Konfession dafür ausschlaggebend zu machen, ob die Mitwirkung in einem Kirchenchor versichert war oder nicht.⁶ Doch auch hier glich sich die Rechtspre-

chung an, sodass 1980 die Einbeziehung aller Kirchenchormitglieder zu einer Zunahme der ehrenamtlich Versicherten in der VBG um 29 Prozent führte.⁷

Neue Herausforderungen

Dass die Kernbranchen der VBG – Versicherungen, Verwaltungen, freie Berufe und Banken – expandieren würden, war voraussehbar gewesen. Der weitreichende Wandel der westdeutschen Industrie zur Dienstleistungsgesellschaft hatte sich schon länger abgezeichnet und erreichte im Jahr 1975 eine wichtige Wegmarke, als erstmals mehr Menschen im Dienstleistungsbereich als im industriellen Sektor erwerbstätig waren.⁸ Selbst die Rezessionen, die auf die Ölpreiskrisen 1973 und 1979 folgten und das Ende des »Wirtschaftswunders« markierten, bedeuteten für die VBG keinen Einbruch der Versichertenzahlen. Selbstbewusst blickte der Vorstand der VBG 1979 auf ein Jahrzehnt der Expansion zurück und sah voraus, dass »der überproportional wachsende Versichertenbestand« dazu führen werde, dass die VBG »wahrscheinlich« Ende der 1980er-Jahre eine der größten Berufsgenossenschaften sein werde.⁹ 1981 zählte die VBG erstmals über drei Millionen freiwillig und Pflichtversicherte. Hinzu kamen weitere Versicherungsverhältnisse, die im selben Jahr fast 1,5 Millionen Ehrenamtliche betrafen, 375.000 stationäre Behandlungen und knapp 300.000 Ausbildungen.¹⁰

Ein Nischendasein, auch innerhalb der VBG, fristete Anfang der 1970er-Jahre noch die Branche Zeitarbeit, anfangs ausschließlich »Leiharbeit« genannt. Die Zuordnung zur Verwaltungs-Berufsgenossenschaft erfolgte im Zuge des 1972 erlassenen Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes, mit dem erstmals der soziale

Mindestschutz für Zeitarbeitnehmer und die Umstände festgelegt wurden, unter denen die Vermittlung erlaubt war. Der Gesetzgeber wies die Zeitarbeit dem »Dienstleistungsgewerbe« und damit der VBG als Unfallversicherungsträger zu, die dies vor der Verabschiedung des Gesetzes noch abzuwenden suchte. Hans Samwer, Vorstandsvorsitzender der Gothaer Versicherungsgruppe und von 1968 bis 1980 in gleicher Funktion alternierend an der Spitze der VBG, berichtete 1971 der Vertreterversammlung, es sei ihm nicht gelungen, »im Bundesarbeitsministerium Verständnis dafür zu finden, dass hier ein völlig fremdes Risiko der Verwaltungs-BG aufgebürdet« werde. Zumindest aber habe sie erreicht, dass die Aufgaben der Unfallverhütung denjenigen Berufsgenossenschaften übertragen wurden, die für das jeweilige entleihende Unternehmen zuständig waren.¹¹ Der Aufschwung der Zeitarbeit setzte erst verzögert Ende der 1970er-Jahre ein. 1981 erreichte die Zahl der bei der VBG versicherten Beschäftigten in der Zeitarbeit über 170.000. Im folgenden Jahr, als die Arbeitnehmerüberlassung im Baugewerbe weitgehend verboten wurde, ging die Zahl fast um die Hälfte wieder zurück.¹²

Neben solchen Schwankungen bereitete die Entwicklung der gemeldeten Unfälle der Berufsgenossenschaft Sorgen. Mit dem wachsenden Versichertenbestand ging ein erheblicher Anstieg der Unfälle einher, im Jahr 1979 um 25 Prozent, vor allem bedingt durch die hohen Zahlen in der Zeitarbeit und bei der stationären Behandlung von Patienten.¹³ Welche Schwierigkeiten sich hieraus für die Verwaltungstätigkeit ergaben, schilderte der stellvertretende Hauptgeschäftsführer Günther Glasner der Vertreterversammlung im Dezember 1979. So betrage die Bearbeitung der Unfälle von der Meldung bis zur Erteilung des Bescheids

2 Seit 1978 ist die VBG zuständig für den Versicherungsschutz bei Patientenunfällen; Foto 1980.

3 Die Ausweitung der Versicherung für Ehrenamtliche auf Kirchenchormitglieder erfolgte durch die Rechtsprechung 1980; Foto 1995.

Gelebte Inklusion

»Ich habe zwei verkürzte Arme, keine zehn Finger, und die sind deformiert.« Gelassen beschreibt Anna-Katharina Neubert ihre körperliche Beeinträchtigung. Bevor sie 2012 zur Gleichstellungsbeauftragten gewählt wurde, war die 55-Jährige in der VBG als Personalreferentin tätig. Ihre Karriere bei der Berufsgenossenschaft begann 1977 mit der Ausbildung zur Sozialversicherungsfachangestellten. Erstmals und als einziger Unfallversicherungsträger bot die VBG damals behinderten Jugendlichen die Möglichkeit, sich für diesen Beruf zu qualifizieren. »Es war noch die Zeit«, ruft

Neubert in Erinnerung, »in der die meisten Leute nicht einmal böswillig dachten, wir könnten keinen Ordner aus dem Regal nehmen und erst recht nicht Schreibmaschine schreiben.«

Entsprechend erstaunt zeigte sich die Öffentlichkeit, als die VBG am Ende ihres ersten »Behinderten-Lehrgangs« vermelden konnte, dass ihn alle bestanden hatten. Zumal den drei jungen Männern und zwei jungen Frauen, darunter vier »Contergankinder«, mit Ausnahme einer Zeitzugabe bei den schriftlichen Prüfungen keine Vorteile gewährt worden waren. Ansonsten hatten sie, wie zahlrei-



4

derzeit durchschnittlich 240 Tage. Akzeptabel und im Sinne der Versicherten sei dies nicht, so Glasner. Schließlich gelte es, Leistungen »zeitgerecht« zu gewähren und die Rehabilitation der Verletzten zu optimieren. Um die Rückstände zu beheben und Organisationsprobleme zu lösen, präsentierte er gemeinsam mit Wolfram Strecker ein umfassendes Konzept zur Dezentralisierung der gesamten Verwaltung.¹⁴ Auf derselben Vertreterversammlung wurde Glasner zum neuen Hauptgeschäftsführer und Strecker zu dessen Stellvertreter gewählt, sodass sie das Mandat hatten, die Berufsgenossenschaft im Zuge der Dezentralisierung zugleich mit einem neuen Selbstverständnis auszustatten.

Dezentralisierung und neue Unternehmenskultur

Ende der 1970er-Jahre sprachen mehrere Gründe dafür, die Verwaltung der Berufsgenossenschaft konzeptionell neu auszurichten. Maßgeblich war, dass infolge des »Rehabilitations-Angleichungsgesetzes« von 1974 die Rehabilitation eine herausgehobene Bedeutung im Netz der sozialen Sicherung erhielt. Wolfram Strecker, verantwortlich für die Umsetzung der Dezentralisierung, hob hervor: Es ist »sehr wichtig, die Verletzten so schnell wie möglich durch eine umfassende Rehabilitation wieder in das Arbeitsleben zu integrieren.«¹⁵ Zu erreichen sei dies durch eine »regionalisierte Rehabilitation« und »wirksame Steuerung der Heilverfahren« vor Ort einschließlich der beruflichen und sozialen Rehabilitation.

che Medienberichte hervorhoben, die dreijährige theoretische und praktische Ausbildung zum »Sofa« unter den üblichen Bedingungen gemeistert und traten danach mit regulären Arbeitsverträgen als Angestellte der VBG in den öffentlichen Dienst ein.

Die Idee, Menschen mit Behinderung eine hochwertige Ausbildung zu ermöglichen und im eigenen Haus in das Berufsleben zu integrieren, entwickelte die VBG bereits unter der Geschäftsführung von Herbert Schwampe. Fortgetragen wurde sie unter seinem Nachfolger Günther Glasner. Wissenschaftler für Sonderpädagogik an der Universität Hamburg berieten das Vorhaben, dessen praktische Umsetzung Wolfram Strecker verantwortete.

»Unser ehrgeiziges Ziel war«, so der damals zweite Mann an der Spitze der VBG, »anderen Sozialversicherungsträgern, öffentlichen und privaten Unternehmen zu zeigen, dass man ohne besondere Kosten und Verfahren auch junge Leute mit großen Behinderungen zu leistungsstarken Beschäftigten ausbilden kann.«

Tatsächlich waren es vor allem Ideenreichtum und ein unbefangener Umgang mit den behinderten Azubis, die zum erfolgreichen Abschluss des Projekts beitrugen. Nicht einmal die sonderangefertigten Schreibtische, die ihnen die Handhabung von Akten und Gesetzbüchern erleichtern sollten, erwiesen sich als notwendig. »Die niedlichen Dinger brauchten wir nicht«, sagt Neubert. »Viel

mehr hat uns geholfen, dass wir von den Kollegen und Kolleginnen akzeptiert wurden.« Und noch eines stellte sich im Verlauf des Lehrgangs heraus: Die teilnehmenden »Nasen«, wie Strecker seine Schützlinge gerne nannte, wären lieber gemeinsam mit »normalen« Jugendlichen unterrichtet worden.

In der Konsequenz blieb der erste »Behindertenlehrgang« der VBG auch der letzte. Bereits dem folgenden Ausbildungsjahrgang gehörten jeweils zur Hälfte behinderte und nicht behinderte Jugendliche an. »Als von Inklusion noch nicht die Rede war, wurde sie bei der VBG bereits gelebt«, spricht Anna-Katharina Neubert dem Haus dafür hohe Anerkennung aus.

Strecker sah es im Nachhinein als Fehler an, dass die Unfallsachbearbeitung 1966 zentralisiert wurde, als die Hauptverwaltung den Neubau am Überseering bezogen hatte. Von allen Bezirksstellen war lediglich in Berlin neben dem Technischen Aufsichtsdienst auch die Sachbearbeitung für Unfälle und Rehabilitation verblieben – mit hervorragenden Ergebnissen.

Auch finanzielle Erwägungen sprachen für eine Verlagerung der Sachbearbeitung in die Regionen. Um mit dem rasanten Aufgabenzuwachs Schritt zu halten, hatte die VBG in den vorangegangenen Jahren zahlreiche neue Beschäftigte angestellt. Um sie unterzubringen, mussten 1978 im Nachbargebäude des Verwaltungssitzes am Überseering weitere Flächen angemietet werden, die jedoch nur für einige Jahre zur Verfügung stan-

den. Die Sondierungen der VBG nach einem geeigneten Grundstück in der Umgebung waren ergebnislos geblieben. Ein Auszug aus dem bestehenden Verwaltungsgebäude wurde zudem verworfen, weil eine kostendeckende Vermietung nicht zu erwarten war. Die Dezentralisierung hingegen ermöglichte aus Sicht der Geschäftsführung, die Raumnot in der Hauptverwaltung zu mindern und in die Modernisierung der inzwischen veralteten technischen Ausstattung zu investieren.

Nicht zuletzt verband die neue Führungsspitze mit dem Konzept der Dezentralisierung das Anliegen, die Unternehmenskultur innerhalb der VBG grundlegend zu ändern. In Anlehnung an den gesellschaftlichen Aufbruch der 1970er-Jahre bildeten »Teamarbeit« und »flache Hierarchien« die neuen Grundsätze, an denen sich die Verwaltungsab-

4 Teilnehmerinnen des ersten VBG-Lehrgangs für Auszubildende mit Behinderungen 1977, links: Anna-Katharina Neubert.



5

läufe ausrichten sollten. Wolfram Strecker kündigte an, dass in Abstimmung mit dem Personalrat künftig zwei Hierarchiestufen wegfallen würden, denn »die Mitarbeiter müssten lernen, nicht nur die Aufgaben zu erfüllen, sondern auch dafür die Verantwortung zu tragen«.¹⁶

Die Richtschnur für eine moderne Sachbearbeitung, wie sie die Geschäftsführung verstand, formulierte eine bahnbrechende Arbeitsanweisung von 1979 für die Unfallsachbearbeitung. Darin hieß es: »Angaben in Unfallanzeigen, D-Arztberichten, Fragebögen usw., die der Verletzte oder Arbeitgeber macht, sind grundsätzlich als zutreffend und wahrheitsgemäß hinzunehmen, es sei denn, sie enthalten Widersprüche oder konkrete Anhaltspunkte, die zu Zweifeln Anlass geben«. »Eine kriminalistische Grundeinstellung«, »Verantwortung scheuen-

de Absicherungsbedürfnisse« und »die misstrauische Handhabung der Beweismittel« wurden ausdrücklich abgelehnt.¹⁷ Kein Zweifel: Mit Entschlossenheit zielte die Leitung der VBG auf einen Kulturwandel in ihrem Haus, der jede Form eines autoritär-hoheitlichen Behördenhandelns ablegte und sich an den Zielen der neuen Sozialgesetzgebung orientierte. Denn das 1976 in Kraft getretene Erste Buch des neu kodifizierten Sozialgesetzbuchs vertrat ein Leitbild, das von den Sozialverwaltungen Transparenz, Aufklärung und Beratung einforderte, verbunden mit einem Handeln, das sich an den Zielsetzungen der sozialen Sicherung orientierte. Entsprechend endete die genannte Arbeitsanweisung mit der Information, dass die Geschäftsführung die Verantwortung dafür übernehme, wenn »ein Vorschuss zu Unrecht gezahlt wur-



6



7

de«. Denn dies sei sowohl für die Verletzten als auch für das Ansehen der Berufsgenossenschaft weniger bedeutend als »das Versäumnis einer nicht rechtzeitigen Vorschusszahlung«.

Acht Jahre nahm die Dezentralisierung der VBG in Anspruch, in denen neben der bestehenden Bezirksverwaltung in Berlin weitere sieben Standorte in – der Reihenfolge ihrer Eröffnung nach – Hamburg, München, Bielefeld, Mülheim an der Ruhr, Mainz, Ludwigsburg und im November 1987 zuletzt in Bergisch Gladbach errichtet wurden. Gemäß einem einheitlichen Organisationsmodell umfasste jede Bezirksverwaltung die Bereiche Rehabilitation und Renten mit 22 Personalstellen und Prävention mit sieben Stellen, unterstützt durch eine Serviceeinheit. Für den Aufbau dieser neuen Einheiten richtete die VBG eigene regio-

nale Lehrbereiche zur Aus- und Fortbildung ein, die sogenannten Lerninseln. Den Anfang machten die Einheiten Bayern und Westfalen. Hierfür wurde gezielt Personal aus den Regionen eingestellt, das in der Hamburger Hauptverwaltung an den Akten ihres regionalen Zuständigkeitsgebietes ausgebildet wurde. Im nächsten Schritt zogen die Teams in die Region um, »sobald sie ausreichend aufgefüllt und selbstständig zu arbeiten in der Lage sind«, wie 1979 eine Informationsschrift an die Belegschaft erläuterte.¹⁸

Wie das Konzept der »Teamarbeit« praktisch umgesetzt wurde, war für Margarete Krause, die 1982 für den Bezirk Mülheim an der Ruhr eingestellt wurde, ausgesprochen eindrucksvoll. »Ich kam von einer gewerblichen Berufsgenossenschaft, wo nur das Leitungspersonal an Weiterbildungen teilnahm. In der VBG

- 5 Erstes eigenes Verwaltungsgebäude der VBG in Hamburg, Überseering 8 in der City Nord; Foto 1966.
- 6 Günther Glasner, Hauptgeschäftsführer der VBG, wurde mit dem Bundesverdienstkreuz am Bande ausgezeichnet für seine innovative Geschäftspolitik, ein arbeitswissenschaftlich gestütztes Präventionsmodell einzuführen, ein Reha-Dialogverfahren umzusetzen, Bildschirmarbeitsplätze ergonomisch und an der Sicherheitstechnik orientiert zu gestalten und richtungsweisende Ausbildung vor allem für benachteiligte Jugendliche anzubieten. Diese Ehre wurde Glasner zuteil, weil er sich im Dienste der berufsgenossenschaftlichen Unfallversicherung um die soziale Sicherheit auf eminente Weise verdient gemacht habe, so der Vizepräsident des Bundesversicherungsamts auf der 75-Jahr-Feier der VBG 1987.
- 7 Urkunde zur Verleihung des Bundesverdienstkreuzes an Günther Glasner, 1987.



8

sollte ich bereits wenige Tage nach meiner Einstellung nach Hamburg fahren, um bei einem Seminar zu Fragen der Rehabilitation dabei zu sein. Die offene Gesprächskultur dort hat mich überrascht und begeistert. Alle Meinungen waren gefragt, und Leitungspersonen diskutierten mit Sachbearbeiterinnen, wie eine gute Rehabilitation gelingen kann.«

Aktive Rehabilitation

Gerade an der Qualität der Rehabilitation bemaß die Geschäftsführung den Erfolg der Dezentralisierung. Daher war es

folgerichtig, dass Günther Glasner 1983 ein Team unter der Leitung von Dieter Huß, Referent für die Rehabilitation, damit beauftragte, ein neues Rehabilitationskonzept für die gesamte Berufsgenossenschaft zu entwerfen. An Kritik sparte die ein Jahr später vorgelegte »Konzeption zur aktiven Rehabilitation der VBG« nicht. Die Erhebung in den Bezirksverwaltungen habe ergeben, dass weiterhin der Zahl der abgeschlossenen Verwaltungsverfahren und Rentenbescheide mehr Bedeutung beigemessen werde als der »vom Gesetzgeber vorgegebenen Funktion der aktiven, d.h. steuernden und gestaltenden Dienstleistung«. ¹⁹

Umfangreich war der vorgelegte Maßnahmenkatalog, mit dem »verbindliche Arbeitsverfahren«, der »systematische Mitarbeiterinsatz im Außendienst«, »automatisierte Abwicklung der Bagatellfälle« und »messbare Prüf- und Handlungstermine« eingeführt werden sollten.

Das ambitionierte Vorhaben erforderte nicht nur Organisationsgeschick und die gezielte Qualifikation der Belegschaft, sondern auch ein genaues Verständnis dafür, wie die Arbeitsabläufe der Verwaltung von den wachsenden Möglichkeiten der elektronischen Datenverarbeitung profitieren konnten. Ohne eine enge Verknüpfung mit der EDV ließ sich das Vorhaben nicht umsetzen, waren Standardisierung von Routineabläufen, Planung der Arbeitsmengen und Konzentration auf aktive Steuerungsaufgaben der Rehabilitation nicht zu leisten. Daher folgte, um die neue Reha-Konzeption in die Tat umzusetzen, ein nächstes Großprojekt. Mit dem 1985 beschlossenen »Reha-Dialog-System« wurden die Reha-Bereiche »auf aktenarme, bildschirmorientierte Sachbearbeitung« umgestellt. Ehe die neuen Arbeitsverfahren in der Hauptverwaltung und in den Regionen zum Einsatz kamen, galt es zunächst, mit eigenen Fachleuten und einigen Externen die Software zu programmieren, Testphasen und Qualitätskontrollen zu erarbeiten und nicht zuletzt neue EDV-Hardware anzuschaffen. Die Verantwortung hierfür übernahm Bernd Kieseler. Da er zugleich an der Spitze der Hamburger Bezirksverwaltung stand, wurde beschlossen, alle Testläufe des ebenso teuren wie zeitaufwendigen EDV-Projektes in seiner Verwaltungseinheit durchzuführen. Der Erfolg des Projektes bemaß sich nicht zuletzt daran, dass das Team um Bernd Kieseler für viele Jahre die EDV-basierten Arbeitsverfahren in der VBG über die Rehabilitation hinaus prägen sollte.²⁰

Mit dem 1984 erteilten Sonderauftrag für die Bezirksverwaltung war auch ein Ortswechsel innerhalb Hamburgs verbunden. In der Hauptverwaltung am Überseering war mittlerweile die Raumnot so groß geworden, dass im selben Jahr die Kollegen der nahen Bezirksverwaltung am Mexikoring ihre Büros räumen mussten. Ihr neues Domizil befand sich in bester Innenstadtlage, in einem großbürgerlichen Kontorhaus zwischen Mönckeberg- und Bugenhagenstraße. Hier hatte die deutsche Hauptverwaltung der Philips AG seit Jahrzehnten ihren Sitz. Angesichts des boomenden Geschäfts wurde dem Elektrokonzern das Gebäude zu klein und der Auszug stand bevor. Zu mieten war zunächst die vierte Etage des traditionsreichen, 1913 eröffneten »Levantehauses« – benannt nach dem ersten Hauptmieter, der Reederei Levante-Linie. Dank guter Kontakte der VBG-Leitung zur Gebäudeverwaltung konnten die rund 60 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Bezirksverwaltung die großzügigen Büroräume beziehen. Sie bildeten gewissermaßen die Vorhut, ehe die gesamte Hauptverwaltung im September 1986 den Standort von der City Nord in das Levantehaus verlegte, das inzwischen zu einem modernen Bürogebäude umgebaut worden war. Hatte die VBG schon zuvor darauf Wert gelegt, in der Entwicklung der Hardware stets auf dem Stand der Technik zu sein, gab der Umzug nun Anlass, in ein hochwertiges Rechenzentrum zu investieren. Das Herzstück der Anlage bildete ein gigantischer IBM-Großrechner, für den eine eigene Kühlanlage benötigt wurde, um die Betriebswärme abzuleiten.²¹



9

8 Vor Einführung der EDV: Registratur im Großraumbüro der VBG, 1970.

9 Betriebsfeier zum 75-jährigen Bestehen der VBG im Hamburger Levantehaus, 1987.



10

Arbeitsschutz in der digitalisierten Welt

Der technische Fortschritt prägte seit Langem die Verwaltungsarbeit in modernen Industriegesellschaften, insbesondere wenn es um die Verarbeitung von Massendaten ging. Die Einführung des maschinellen Lochkartenverfahrens in den 1920er-Jahren war dabei ebenso revolutionär wie die Umstellung auf die elektronische Datenverarbeitung, die in den 1960er-Jahren in großen Konzernen und öffentlichen Verwaltungen Fuß fasste. Allerdings erfolgte die Dateneingabe an den frühen Großrechenanlagen noch

per Lochstreifen, die an speziellen Schreibmaschinen erstellt wurden. Der nächste Schritt in der Automatisierung der EDV bildete die direkte Kommunikation zwischen Großrechnern und Nutzern. Damit kam eine Technologie zum Einsatz, die seit den 1970er-Jahren mehr und mehr Arbeitsplätze in den Verwaltungen grundlegend veränderte – der Bildschirm. Die ersten Modelle, die sogenannten Datensichtgeräte, waren nach den Kriterien des berufsgenossenschaftlichen Arbeitsschutzes eindeutig nicht für längere Arbeitszeiten geeignet. Der Bildhintergrund war in der Regel schwarz, die Zeichen hatten eine hellgrüne Farbe, und die Mo-



11

nitore flackerten und flimmerten, sodass sich schnell Kopfschmerzen einstellten. Der rasante Fortschritt der Softwareentwicklung, mit der komplexe dialogische Arbeitsverfahren zwischen Nutzern und Rechenanlage ermöglicht wurden, ließ früh erkennen, dass die Verwaltungstätigkeit der Zukunft vorrangig am Bildschirm erfolgen würde.

Der zunehmende Einsatz von Bildschirmen in der Arbeitswelt rief die Verwaltungs-Berufsgenossenschaft auf den Plan, zumal die damit einhergehenden gesundheitlichen Belastungen offensichtlich waren. Die Zuständigkeit der VBG ergab sich in doppelter Weise. Zum

einen waren ihre großen Mitgliedsunternehmen in den Branchen Banken, Versicherungen und Verwaltungen führend bei der Umstellung auf die elektronische Datenverarbeitung, von der Datensichtung bis zu weitergehenden EDV-gestützten Verwaltungsabläufen. Zum zweiten hatten die Präventionsexperten der VBG die Federführung im Fachausschuss Verwaltung, der zu den Gemeinschaftsaufgaben aller Berufsgenossenschaften zählte und beim Hauptverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften angesiedelt war. Auf Initiative der VBG bereitete der Ausschuss ab 1978 »Sicherheitsregeln für Bildschirm-Arbeitsplätze im Bü-

10 Das Arbeitssicherheitsgesetz begründete ein neues Präventionsverständnis, Titelseite des »Unfallreports«, Heft 2/1974.

11 Einführung der Bildschirmarbeitsplätze, Bundesversicherungsanstalt für Angestellte, Berlin 1971.

robereich« vor, die 1981 in Kraft traten. Sie können als Meilenstein in der Geschichte der Arbeitssicherheit gelten, bildeten sie doch dessen weltweit erstes verbindliches Regelwerk zur Bildschirmarbeit.

Bis eine Sicherheitsregel der Berufsgenossenschaften verabschiedet werden kann, muss ein aufwendiges Verfahren durchlaufen werden. An den zweijährigen Beratungen für die »Sicherheitsregeln für Bildschirm-Arbeitsplätze« waren insgesamt 32 Institutionen mit 48 Fachleuten beteiligt. Neben den regulären Mitgliedern des Fachausschusses nahmen unter anderem Vertreter der berufsgenossenschaftlichen Selbstverwaltung teil, ferner des Bundesinnenministeriums, der Gewerbeaufsicht, der Herstellerverbände für Bildschirme und zahlreiche Wissenschaftler aus den Gebieten der Ergonomie, der Arbeitswissenschaft sowie der Arbeits- und Augenmedizin.²² Das Ergebnis war eine 30-seitige Darstellung, die das Thema »Bildschirm-Arbeitsplatz« aus allen Perspektiven der Prävention und des Gesundheitsschutzes erörterte und dabei auf Fragen wie Geräte- und Zeichengröße, Blendung, Kontrast, Beleuchtung, Tastatur, Arbeitstisch und Anordnung der Arbeitsmittel einging.²³

In ihrer rechtlichen Geltung entsprechen die Sicherheitsregeln der Unfallverhütungsvorschrift, konnten also von der Berufsgenossenschaft angeordnet werden und im Falle der Nichtbeachtung zivilrechtlich oder als Ordnungswidrigkeit geahndet werden. Wichtiger aber als diese selten angewandten Rechtsmittel war die signalwirkende Entscheidung des Bundesarbeitsministeriums, das neue Regelwerk in das Gerätesicherheitsgesetz aufzunehmen. Auch hatte die breite Diskussion in Betrieben und Gewerkschaften über die Bildschirmarbeit dazu geführt, dass die Sicherheitsregeln be-

reits innerhalb eines Jahres in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen Eingang fanden. Und schließlich setzte die VBG auf Öffentlichkeitsarbeit auch in Sachen Bildschirmarbeit und bewarb die neuen Vorschriften in ihrer inzwischen breiten Palette von Informationsschriften für Unternehmen und Versicherte mit Millionenauflagen. Die bunt aufgemachte, 1974 erstmals herausgegebene Zeitung »Flaschenpost« griff das Thema im Jahr 1983 erneut und groß auf. Dabei ging das Blatt auf die Ängste der Versicherten gegenüber der neuen Technik ein und setzte auf der Titelseite den neuen Leitsatz der VBG für die Prävention: »Der Mensch steht im Mittelpunkt.«²⁴

Aufbruch zur Prävention

Elan und Aufbruchgeist kennzeichneten die Verwaltungs-Berufsgenossenschaft Ende der 1970er-Jahre in allen Handlungsfeldern, so auch im Bereich Unfallverhütung, wie die Aufgaben der Unfalluntersuchung, Aufsicht, Schulung und Normierung in der Welt der Berufsgenossenschaften traditionell bezeichnet wurden. Als eine der ersten Berufsgenossenschaften entschied sie im Jahr 1980, den Bereich in »Prävention« umzubenennen, und verband dies mit einer weitreichenden Neuausrichtung. Dass die althergebrachte Unfallverhütung der »Technischen Aufsicht« nicht mehr in die veränderte Arbeitswelt der 1970er-Jahre passte, war gerade im Dienstleistungssektor deutlich zu erkennen. Mehr noch als an der Werkbank zeigte sich an den Büroarbeitsplätzen, welchen veränderten gesundheitlichen Belastungen die Menschen am Arbeitsplatz unterworfen waren und wie viele Faktoren über Unfälle und Erkrankungen entschieden. Neben den klassischen technischen Gefahrenquel-



13



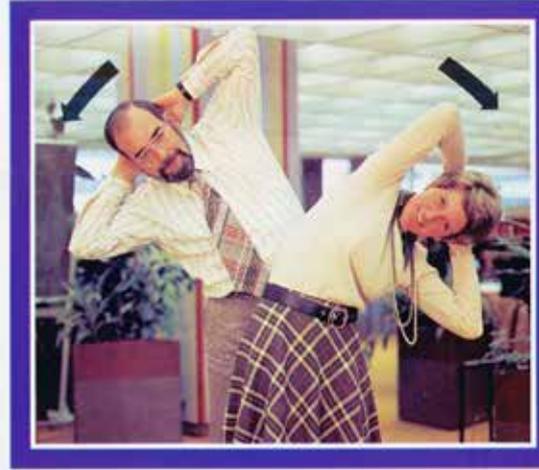
14

12 Plakat der VBG zur Gurtpflicht, 1982.

13 Neue didaktische Konzepte für Arbeitssicherheits-Seminare; Broschürentitel, 1980.

14 Erfolg für die Fahrsicherheit; Plakat, 1984.

Trimm Dich gesund!



len wie dem vierbeinigen Drehrollstuhl, der auf Veranlassung der VBG-Experten 1980 aus dem Verkehr gezogen wurde,²⁵ rückten zunehmend Fragen der Arbeitsplatzgestaltung, der individuellen Belastung und der betrieblichen Rahmenbedingungen in das Blickfeld der Prävention. »Der Technische Aufsichtsbeamte der Zukunft«, so verwies der VBG-Jahresbericht 1980 auf die neuen Anforderungen, müsse »alle Aspekte der Bekämpfung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowohl im traditionell-sicherheitstechnischen als auch im fachgebietsübergreifenden Bereich im Grundsätzlichen kennen und anwenden«.²⁶

Zusammenarbeit verschiedener Fachdisziplinen, Qualifizierung und wirkungsvolle Umsetzung in den Unternehmen lauteten die neuen Ziele der Präventionskonzeption, die 1980 von Selbstverwaltung und Geschäftsführung verabschiedet wurde. Konkret bedeutete dies, dass ein »Präventionsstab« eingerichtet wurde, in dem neben Fachleuten aus den technischen Berufen auch Arbeitswissenschaftler, Arbeitsmedizinerinnen und -psychologen eingestellt wurden. Um die 24 Technischen Aufsichtsbeamten der VBG in Theorie und Praxis mit den erweiterten Präventionszielen vertraut zu machen, beließ man es nicht bei einer einfachen Weiterbildung, sondern legte für sie ein eigens konzipiertes arbeitswissenschaftliches Zusatzstudium auf. Ferner wurde ein Referat »Lehrmethodik und Didaktik« aus der Taufe gehoben, das die bisherigen Präventionsschulungen der VBG auf den neuesten Stand der beruflichen Bildung brachte und die Referentinnen und Referenten in didaktischen und methodischen Fragen weiterbildete. Hinzu kam das Anliegen, über die Schulung der Sicherheitsbeauftragten und der Fachkräfte für Arbeitssicherheit (FASI) hinaus weitere Zielgruppen in den Mit-

gliedsbetrieben zu erreichen. Bildungsangebote richteten sich nun auch an Unternehmer, Führungskräfte, Betriebsräte und Betriebsärzte, um eine größere Wirksamkeit und eine verbesserte Sicherheitskultur in den Unternehmen zu erzielen.²⁷ Im Zuge der Dezentralisierung wurde auch die Organisation und Zuständigkeit der Prävention neu geregelt. Die ehemaligen Aufsichtsbezirke der Technischen Aufsichtsbeamten, einige Jahre später konsequenterweise in »Technische Aufsichtspersonen« umbenannt, wurden schrittweise in die neu errichteten Bezirksverwaltungen eingegliedert.

»Die Präventionskonzeption 1980 war wegweisend für die VBG und für die Unfallversicherung insgesamt«, meint Manfred Fischer rückblickend. Seine Berufslaufbahn bei der VBG als »Präventionist«, wie er sich nennt, nahm im selben Jahr ihren Anfang und führte ihn 1997 in die Position des Direktors Prävention. »Ich kam als promovierter Ingenieur zur VBG und lernte dort, wie viele Seiten die Arbeitssicherheit hatte. Wir Techniker saßen zusammen mit Kollegen aus der Arbeitsmedizin, Arbeitspsychologie, Pädagogik und Soziologie und entwickelten gemeinsam etwas Neues. Bei den anderen Berufsgenossenschaften stieß unser interdisziplinärer Ansatz auf Unverständnis. Es hat Jahre gedauert, bis sie schließlich erkannten, dass unser Weg der richtige ist.«

Was die Präventionsaufgaben der VBG von anderen Berufsgenossenschaften unterschied, war nicht allein ihr Zuständigkeitsschwerpunkt in den Dienstleistungsberufen, sondern auch die hohe Anzahl versicherter Einzelunternehmen in den verschiedensten Branchen. »Wenn wir unsere Unternehmen und Versicherten erreichen wollten, mussten wir kreativ sein und besondere Angebote entwickeln«, erklärt Manfred Fischer. Ein Bei-

15 Einsatz für die Trimm-dich-Bewegung: Plakat, um 1975.

spiel bildete die 1984 gestartete Kampagne »Die sichere Straße«, mit der die VBG als erster Unfallversicherungsträger kostenloses Fahrsicherheitstraining für Versicherte anbot. Erklärtes Ziel war, die Zahl der tödlichen Unfälle im Straßenverkehr um zehn Prozent zu senken, schließlich erzielten sie in der VBG-Statistik inzwischen 65 Prozent aller gemeldeten tödlichen Unfälle. Kritikern des Angebots hielt sie entgegen: »Sicherheitstraining ist wirtschaftlich, denn ein Unfall kostet durchschnittlich 600 DM täglich.«²⁸ Der Erfolg der Kampagne war so durchschlagend, dass die VBG das kostenlose Sicherheitstraining bald in ihr Regelangebot aufnahm. Seitdem durchlaufen es Jahr für Jahr mehrere tausend Personen – bis heute.

Als nächstes Thema griff 1987 die Kampagne »Die sichere Straße« den Gebrauch des Autofahrlichts am Tag auf. Ausgehend von den eindrucksvollen Ergebnissen aus Schweden, wo die Nutzung des Tagfahrlichts seit 1977 gesetzlich vorgeschrieben ist und zu einer erheblichen Minderung der Verkehrsunfälle führte, warben Plakate und Broschüren der VBG für das Motto »Auch am Tag sicher mit Licht«.²⁹ Doch die Zeit war noch nicht reif für eine solche Verhaltensänderung im Verkehr, zumal die Automobilindustrie und der ADAC erste dahingehende Vorstöße der VBG zurückwiesen. Insbesondere Bodo Jesse, in der Prävention zuständig für Öffentlichkeitsarbeit, blieb jedoch hartnäckig und erreichte dank guter persönlicher Kontakte zu Politik, Polizei und Medien in Schleswig-Holstein, dass von 2003 bis 2005 die Kampagne »Tagfahrlicht. Früher sehen und gesehen werden« an der besonders unfallträchtigen Transitstrecke B 404 in Schleswig-Holstein durchgeführt wurde.

Mit großflächigen Plakaten, begleitet von Veranstaltungen und der Bericht-

erstattung in Fernsehen und Presse, erzielte die Kampagne große Aufmerksamkeit, vor allem weil sie tatsächlich die Zahl der schweren Verkehrsunfälle drastisch verminderte. Gestärkt durch den Erfolg führte die VBG gemeinsam mit der Deutschen Verkehrswacht und dem Niedersächsischen Verkehrsministerium einen landesweiten Modellversuch durch, bei dem ein Rückgang der tödlichen Unfälle um 25 Prozent nachgewiesen werden konnte.³⁰ Insofern darf festgehalten werden: Wenn heutzutage der Straßenverkehr sicherer geworden ist, so geht dies nicht zuletzt auf das Engagement und die Entschlossenheit der Präventionsexperten in der VBG zurück.

Einsatz für den Profisport

Zu den tragischsten Unfällen in der Geschichte des Handballs zählt die Kopf- und Hirnverletzung von Joachim Deckarm im Jahr 1979. Deckarm, seinerzeit einer der besten Handballspieler der Welt, zog sich bei einem Pokalspiel in Ungarn so schwere Verletzungen zu, dass er über vier Monate im Koma lag, anschließend weder sprechen noch gehen konnte und als Pflegefall galt. Erst der Einsatz seines ehemaligen Vereinstrainers, der drei Jahre nach dem Unfall begann, mit Deckarm gezielt die Bewegungsfähigkeit zu trainieren, trug zur Verbesserung der Motorik bei und gab ihm neuen Lebensmut. Der »Fall Deckarm« löste in der professionellen Sportwelt viel Nachdenklichkeit aus. Denn nicht nur die Rehabilitation Deckarms war unzureichend. Auch fehlten zunächst die finanziellen Mittel für die medizinischen und pflegerischen Leistungen, die über Spenden eingeworben werden mussten. All dies zeigte die Schattenseiten des Amateurstatus, an dem die Vereine der Handball-Bundesliga aus



16

steuerrechtlichen Gründen festhielten, obschon die Spieler seit Langem faktisch Berufssportler waren. Wäre Deckarm bei der VBG versichert gewesen, wie seit Anfang der 1970er-Jahre die Spieler der Fußball-Bundesliga, hätten ihm die berufsgenossenschaftlichen Leistungen der Rehabilitation, Versichertenrente und Pflege zugestanden.

Mit der zunehmenden Kommerzialisierung des Profisports verzeichneten auch die Verletzungsraten einen erheblichen Anstieg. Dies betraf insbesondere die Fußball-Bundesliga, wo in den 1990er-Jahren die körperlichen Belastungen durch neue Turniere und mehr Kon-

kurrenz innerhalb der Mannschaften zunahmen. Auch die Sportmedizin im Profifußball veränderte sich gravierend. Selbst ein Kreuzbandriss, der zuvor das Karriereende bedeutet hatte, konnte in den 1990er-Jahren mit Einsatz modernster Apparate und neuer Therapien erfolgreich behandelt werden. Diese Entwicklungen führten dazu, dass sich die Kosten, die der VBG für Sportunfälle in der Bundesliga in Rechnung gestellt wurden, von 1990 bis 1994 verdreifachten.³¹ Hierzu zählten auch weitere Leistungen, wenn längerfristige oder dauerhafte Schäden auftraten. So erreichte das Verletztengeld, das als Lohnersatz ab der siebten Woche

16 Handballstar Joachim Deckarm 1978, ein Jahr vor seiner schweren Verletzung.

gezahlt wird, bei den Fußballprofis in der Regel den Höchstsatz von fast 10.000 DM. Bei einer Berufsunfähigkeit beliefen sich die Kosten für Rente und Umschulung gar im Durchschnitt bis zu 500.000 DM.

Mit den wachsenden Ausgaben für den professionellen Fußball hielten die Beitragseinnahmen der VBG nicht Schritt. Bereits seit Jahren hatte dies bei den übrigen Branchen der VBG zu Unmut geführt, mussten sie doch für die finanziellen Ausfälle aufkommen. Klarheit brachten aufwendige statistische Erhebungen der VBG, die belegten, dass die Beiträge der Bundes- und Regionalliga-Vereine, um annähernd kostendeckend zu sein, drastisch angehoben werden mussten. Als 1994 die Deckungslücke gar 19 Millionen DM betrug, fasste die Vertreterversammlung der VBG den Beschluss, ab 1995 einen neuen Gehaltstarif einzuführen. Erstmals beschloss die Vertreterversammlung für den Profifußball eine eigene Gefahrklasse mit einer Beitragssteigerung von 600 Prozent. Diese deutliche Erhöhung der Gefahrklasse wurde vom Bundesversicherungsamt im Februar 1995 jedoch abgelehnt. Daher wurde bis zum Sommer an einer anderen Lösung gearbeitet, die dann von der Vertreterversammlung beschlossen und vom Bundesversicherungsamt genehmigt wurde. Obchon dies bereits Ergebnis eines Kompromisses war, der zuvor mit Vertretern des Bundesarbeitsministeriums, des Bundesversicherungsamtes und des Deutschen Sportbundes mühsam ausgehandelt worden war, wehrten sich die Bundesliga-Vereine gegen diese »Frechheit«, mit der die VBG »den Profifußball kaputt machen« wolle, wie der Geschäftsführer des 1. FC Köln verkündete.³² Der Deutsche Fußball-Bund nahm jedoch die Sache in die Hand und war ab 1995 als Vertragspartner der VBG zuständig für das Einziehen der Beiträge bei den Profivereinen.

In keiner anderen Branche der VBG waren dennoch in den folgenden Jahren so viele Abstimmungen mit Verbänden und Aufsichtsbehörde zum Gehaltstarif erforderlich wie im Sport. Auf die Unterteilung 1995 in Vereine des Profifußballs und sonstige Sportvereine folgte 1998 eine Dreiteilung in Vereine mit professionellen Fußballern, sonstigen bezahlten Sportlern und übrigen Beschäftigten. 2001 nahm die VBG eine weitere Differenzierung vor und unterschied nicht mehr nach Vereinen, sondern veranlagte die jeweiligen Versicherten nach Tätigkeiten. Sportvereine, die keine professionellen Spieler beschäftigten, profitierten von dem neuen Gehaltstarif und erhielten eine Beitragsabsenkung um mehr als die Hälfte.³³

Angesichts der hohen Beitragszahlungen im bezahlten Sport wuchs die Bedeutung der Prävention. Exemplarisch ließ die VBG das Verletzungsgeschehen in einzelnen Mannschaftssportarten wissenschaftlich untersuchen und entwickelte zusammen mit der Sporthochschule Köln neue Trainingstechniken, mit denen schweren Verletzungen vorgebeugt werden konnte. »Um bei der Prävention im Profisport Erfolg zu haben, steht die Zusammenarbeit mit den Verbänden im Vordergrund«, weiß der damalige Direktor Prävention Manfred Fischer. »Nur mit Unterstützung der Verbandsspitzen lässt sich eine Breitenwirkung entfalten, die auch die Trainer- und Betreuerstäbe in den Profiligen erreicht.« Mit der Einführung des Symposiums Hochleistungssport im Jahr 2004 förderte die VBG zudem den fachlichen Austausch über Prävention und Rehabilitation mit Experten aus dem Spitzensport, der Medizin und der Physiotherapie. Das Symposium Hochleistungssport stieß auf viel Resonanz und wird bis heute jährlich zusammen mit dem Unfallkrankenhaus Berlin durchgeführt.

Vom Gegen- zum Miteinander

Nicht minder kompliziert und konfliktträchtig als im Bereich Sport gestaltete sich für die VBG die Beitragsfestsetzung in der Branche Zeitarbeit. Als die Unternehmen zur gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung in ihre Zuständigkeit fielen, besaß die Berufsgenossenschaft einen nach Tätigkeiten gegliederten Gefahr tariff. Der Breite ihres Mitgliederspektrums entsprechend umfasste er acht Berufs- und Tätigkeitsgruppen. Dennoch passten viele Arbeiten, zu denen die Beschäftigten der neuen Mitgliedsbetriebe entsandt wurden, nicht gut in die Liste. Bis 1983 konnten Zeitarbeitsfirmen deshalb die Entgelte ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in allen Tätigkeitsgruppen melden, die in den Gefahr tarifen der damals noch über 30 gewerblichen Unfallversicherungsträger aufgeführt waren.

Im Folgejahr führte die VBG den heute üblichen Gewerbe zweigtarif ein. Er fasst Unternehmen mit ähnlichem Gegenstand in Gefahr engemeinschaften zusammen und ordnet diese in Klassen ein, in denen sich die Unfallrisiken und Gesundheitsgefahren der betreffenden Branche widerspiegeln. Zeitarbeitsfirmen gliederte der erste auf diese Art aufgestellte Gefahr tariff der VBG in zwei Gruppen. Bestimmend für die Einordnung war, ob sie »überwiegend« Personen beschäftigten, deren Tätigkeit in den »büromäßigen« oder »nicht büromäßigen Bereich« fiel. Im ersteren Fall berechneten sich die Mitgliedsbeiträge anhand der Gefahr klasse 3,5, ansonsten wurden sie, mit entsprechenden Beitragsfolgen, in eine viereinhalbmal höhere Risikogruppe eingestuft. Die Unternehmen zeigten sich damit nicht einverstanden und setzten durch, dass sie die Entgelte ihrer Beschäftigten nicht in der einen oder anderen, sondern in beiden Tarifstellen melden konnten.

Umstritten blieb, welche Arbeiten als »büromäßig« zu betrachten waren. Da der Begriff viel Auslegungsspielraum ließ, wurde eine neue Formulierung zur Abgrenzung der Gefahr klassen gefunden. Die niedrigere galt fortan für Beschäftigte, die »ausschließlich in kaufmännischen und verwaltenden Unternehmensstellen der Verleiher und Entleiher eingesetzt sind und ausschließlich kaufmännische und verwaltende Tätigkeiten verrichten«. Danach gab es Konflikte um die Frage, welche Überlassungen als »kaufmännisch« und »verwaltend« zu bewerten waren. Hinzu kamen Streitigkeiten um das sogenannte Herabsetzungsverfahren, nach dem Zeitarbeitsfirmen einen erheblichen Beitragsnachlass erfuhren, wenn sie bestimmte Präventionsmaßnahmen beachtetten. Der 1998 von der Vertreterversammlung der VBG beschlossene Gefahr tariff schränkte die Möglichkeiten dazu beträchtlich ein.

Es folgte »eine Reise durch die deutschen Gerichte«, sagt Manuela Gnauck-Stuwe. »Tausende Verfahren wurden anhängig.« Inhaltlich standen die Auslegung unbestimmter Rechtsbegriffe, die Zusammenfassung von Gefahr klassen und die Anwendung individueller Veranlagungsmöglichkeiten zur Überprüfung. Bis hinauf in die höchsten Instanzen wurde zudem vorgebracht, die Grundlagen der Beitragsfestsetzung durch die VBG und die Regelungen, nach denen sich ihre Zuständigkeit bemaß, seien verfassungswidrig. Befördert wurde die Klagewelle durch die Interessengemeinschaft Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (iGZ). Unter dem Motto »Kleine und mittelständische Unternehmen machen mobil« fand sie sich 1998 in Münster zusammen, um »Dampf zu machen« gegen die aus ihrer Sicht »fast übermächtige VBG« und speziell gegen den seit Jahresbeginn bestehenden Gefahr tariff. »Neben möglichen An-



17

17 1981 warb die VBG im Jahresbericht: »Unser Versicherter: Franz Beckenbauer«. Er spielte von 1980 bis 1982 beim HSV; Foto 1981.

satzpunkten systembezogener Art für ein erfolgreiches Vorgehen gegen die VBG-Beitragserhöhungen«, so einer der Initiatoren der Vereinigung, »verabredeten wir juristische Widerspruchs- und Klagestrategien, um unsere Ziele voranzutreiben. Auch wollten wir uns einen Platz in der VBG-Vertreterversammlung ergattern.«³⁴ Letzteres gelang auf Anhieb. Neben Vertretern des Bundesverbandes Zeitarbeit (BZA), in dem Unternehmen der Branche bis dahin zumeist organisiert waren, erhielt die iGZ eine Stimme im maßgeblichen Selbstverwaltungsorgan der Berufsgenossenschaft. Als Misserfolg erwies sich hingegen ihr gerichtliches Vorgehen. Mit nur einer Ausnahme und wenigen Fällen, die bis heute ruhen, gewann die VBG sämtliche Verfahren.³⁵

Mit Blick auf die künftige Gefahrtarifaufstellung begann die VBG im Jahr 2002 mit einer »Vollerhebung Zeitarbeit«. Unterstützt wurde sie dabei von den Branchenverbänden, einschließlich der iGZ, die sich im November 2000 den erweiterten Status eines Unternehmensverbandes gegeben hatte. In gesonderten Erhebungsbögen wurde über einen Zeitraum von vier Jahren abgefragt, wie sich das Stammpersonal und die verliehenen Kräfte der Zeitarbeitsfirmen im Einzelnen aufgliederten. Ziel war es, festzustellen, ob eine Differenzierung über zwei Gefahrklassen hinaus sinnvoll und möglich ist und wie diese gegebenenfalls zu definieren wären. Das Ergebnis schlug sich im Gefahrtarif 2007 nieder, der in Abstimmung mit den Verbänden für Zeitarbeitsunternehmen die beiden Gefahrklassen »Beschäftigte in Dienstleistungsbereichen sowie Stammpersonal« und »Beschäftigte in allen Bereichen« festlegte. Diese Unterteilung hat bis heute Bestand. »In einem für beide Seiten teilweise

schmerzhaften und aufwendigen Erkenntnisprozess«, summiert Manuela Gnauck-Stuwe, »ist eine tarifliche Gliederung entstanden, die mehrheitlich überwiegend akzeptiert wird.«

Zusammengerückt sind die VBG und die Unternehmen der Zeitarbeit auch im Bereich Prävention. Nachdem das Herabsetzungsverfahren 2001 gänzlich abgeschafft worden war, wurden gemeinsam neue ökonomische Anreizsysteme zur Förderung des Arbeitsschutzes entwickelt. Wie passgenaue Präventionsangebote aussehen können, zählt zu den wichtigsten Fragen, die in regelmäßigen Gesprächsrunden behandelt werden. Welche Bedingungen und besondere Herausforderungen die Abwehr von Unfall- und Gesundheitsgefahren in der Zeitarbeit mit sich bringt, ist grundsätzlich Thema eines Branchentreffs, zu dem die VBG seit 2008 jährlich in Duisburg einlädt. Unter aktiver Teilnahme von Vertretern und Vertreterinnen großer und mittelständischer Zeitarbeitsfirmen, von Fachkundigen aus Ministerien und der Wissenschaft trägt er zu einem übergreifenden Austausch bei und vermittelt, wie dessen langjährige Organisatorin Margarete Krause sagt, »wie viel Positives für die Beschäftigten in der Zeitarbeit erreicht wurde«. Dass aus einem früheren Gegen ein weitgehendes Miteinander geworden ist, zeigt sich nicht zuletzt auch in der Person von Volker Enkerts. Der langjährige Präsident und heutige Vizepräsident des Bundesarbeitgeberverbandes der Personaldienstleister gehört seit 2007 dem Vorstand der VBG an, seit 2013 als alternierender Vorsitzender. 2017 ist Volker Enkerts zudem zum alternierenden Vorstandsvorsitzenden des Dachverbandes Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) gewählt worden.



18



Keine Atempause

Zum »Aufbau Ost« und den Fusionen mit der BG Glas/Keramik und der BG BAHNEN

Bereits die 1970er- und 1980er-Jahre stellten für die VBG eine Zeit des Umbruchs und Aufbruchs dar, die allen Beteiligten ein hohes Maß an Einsatzbereitschaft, Flexibilität und Risikobereitschaft abverlangte. Als eher noch größer erwiesen sich die Anforderungen, die nach dem Fall der Mauer auf die Beschäftigten und Selbstverwaltungsorgane der Berufsgenossenschaft zukamen.

Die Ausgangslage

Um die damalige Situation in Erinnerung zu rufen: Während in den kommunistischen Bruderländern die Zeichen auf Glasnost und Perestroika standen, erklangen zum 40-jährigen Bestehen der Deutschen Demokratischen Republik die üblichen Töne. Trotz der berühmten Montagsdemonstrationen, die unter dem Motto »Wir sind das Volk« nach demokratischen Rechten wie Reise-, Presse- und Wahlfreiheit verlangten, und obschon die Massenflucht aus der DDR längst eingesetzt hatte, pries die Staatsführung weiterhin die »sozialistischen Errungenschaften« und die »Verbundenheit von Volk und Partei«. Dabei steckte das hoch verschuldete Land in einer tiefen wirtschaftlichen Krise, war mehr denn je von

Mangelwirtschaft geprägt, verfügte über kein funktionierendes Gesundheitswesen mehr und konnte auch ansonsten die soziale Versorgung kaum noch aufrechterhalten. Insbesondere die Alters- und Invalidenrenten bewegten sich auf einem bedenklich niedrigen Niveau. 1988 betrug sie in der Durchschnittshöhe wenig mehr als ein Drittel des ohnehin nicht üppigen Einkommens der Arbeitsbevölkerung. Vor allem alleinstehende Frauen zählten zu den Rentnerhaushalten, die – insgesamt wird von 45 Prozent gesprochen – von Armut bedroht waren.¹

Für westliche wie östliche Beobachter war absehbar, dass mit der alten Führungsriege unter Erich Honecker auf Dauer kein Staat mehr zu machen war. Dennoch überraschte viele, wie plötzlich sich am 9. November 1989 die Schlagbäume öffneten, und kaum jemand hatte damit gerechnet, in welchem rasanten Tempo sich der Vereinigungsprozess dann vollzog. Binnen nur sechs Monaten gingen die BRD und DDR eine Wirtschafts-, Währungs- und Sozialunion ein, die – am 18. Mai 1990 kodifiziert – sich bereits drei Monate später mit der Beitrittserklärung der DDR zur Bundesrepublik überholte. Am 3. Oktober 1990 trat der Einigungsvertrag in Kraft, bevor die Regelungen des Staatsvertrages prak-

1 Eröffnung einer Bezirksverwaltung der VBG in den neuen Bundesländern, 1991.



2

tisch zum Tragen gekommen waren. Die Ereignisse überschlugen sich und waren nicht zuletzt auf der Ebene der Sozialpolitik durch eine Fülle von Unwägbarkeiten gekennzeichnet. Ein Eckpfeiler, an dem sich die Sozialversicherungsträger immerhin orientieren konnten, war die frühe Vereinbarung, das ostdeutsche dem westdeutschen System der sozialen Sicherung anzugleichen.

Bereits der Vertrag zur Staatenunion enthielt die Übereinkunft, auf dem Gebiet der DDR eigenständige Träger für die Renten-, Kranken- und Unfallversicherung wie in der alten Bundesrepublik zu bilden, und beauftragte die Versicherungs-

träger, den Aufbau zu unterstützen. Die gewerblichen Berufsgenossenschaften übernahmen die Aufgabe unter Federführung ihres Hauptverbandes und mit der erklärten Bereitschaft, »sich in Anknüpfung an eine vor 45 Jahren unterbrochene gemeinsame Geschichte ihrer Verantwortung zu stellen«. In einem Positionspapier zur Vereinigung der beiden deutschen Staaten hielten sie fest: Im Interesse der Leistungsempfänger in der DDR ist während einer Übergangszeit »erforderlichenfalls eine weitgehende Beibehaltung der bisherigen Organisations- und Verwaltungsstrukturen ohne Selbstverwaltung in Kauf zu nehmen«. ² Die

Eine Herkulesaufgabe

Bekundung bezog sich auf die Absicht der politischen Entscheidungsträger, die maßgeblich vom Freien Deutschen Gewerkschaftsbund (FDGB) getragene Einheitsversicherung der DDR bis längstens Ende 1991 noch unter dem Dach einer sogenannten Überleitungsanstalt fortzuführen. Danach sollten dann nach westlichem Muster gebildete Versicherungsträger in die Verantwortung treten.

Praktisch kam die Einrichtung kaum zum Tragen, bildete »nur eine Arabeske« in der Geschichtsschreibung der deutschen Wiedervereinigung, wie ihr ehemaliger Leiter Martin Ammermüller später festhielt.³ Allerdings eine, die für die Dynamik der damaligen Ereignisse steht. Denn bereits im Herbst 1990 hatte eine Mehrzahl der rund 8.000 Beschäftigten, die der Interimsanstalt angehörten, ihre Mitarbeit aufgekündigt und Anstellungsverträge zumeist bei den neuen Trägern der Krankenversicherung im Osten, allen voran den Ortskrankenkassen, unterzeichnet.⁴ Diesen war schneller noch als den Rentenversicherungsträgern und Berufsgenossenschaften der Aufbau funktionstüchtiger Strukturen in den Beitrittsgebieten gelungen. In der Folge sah der Einigungsvertrag vor, die Aufgaben der Krankenversicherung schon ab Jahresbeginn 1991 in die Hände selbstständiger Träger zu legen. Zur Überleitung der Renten- und Unfallversicherung hingegen sollte die ursprünglich vorgesehene Frist bis Ende des Jahres bestehen bleiben. Tatsächlich übernahmen angesichts der von Anbeginn überforderten Überleitungsanstalt die Versicherungsträger auch in diesen Bereichen die volle Zuständigkeit in den neuen Bundesländern ab dem 1. Januar 1991.

Wichtige und unbürokratische Unterstützung erfuhren sie dabei durch das Bundesarbeitsministerium unter Leitung von Norbert Blüm, der sich im Widerstreit



3

mit vorrangig marktliberal orientierten Kräften in der Regierung Kohl von Beginn an für die sozialpolitische Absicherung der Wiedervereinigung stark gemacht hatte. »Kein Rentner, kein Kranker, kein Arbeitsloser, kein Kriegsoffer und kein Sozialhilfeempfänger« sollte nach seinem Willen »wegen des deutschen Einigungsprozesses Leistungskürzungen zu befürchten haben.«⁵

Eine Herkulesaufgabe

Um nach dem Sog der Ereignisse im »Wendejahr« den Menschen in der früheren DDR zuvorderst die Rentenfortzahlung zu sichern, verständigten sich die Berufsgenossenschaften auf einen Notfahrplan. Da es in der Kürze der Zeit nicht möglich war, die nach dem Versicherungsrecht der DDR bestehenden Ansprüche nach Gewerbebezügen aufzuschlüsseln, übernahmen sie die sogenannten Altrenten unabhängig von Branchenzuständigkeiten. Je nach Einschätzung ihrer Leistungsfähigkeit wurde den Versicherungsträgern eine

2 Nach der Maueröffnung: Ost- und West-Berliner am Brandenburger Tor, 11. November 1989.

3 Unterzeichnung des Einigungsvertrags durch die Verhandlungsführer Wolfgang Schäuble (links) und Günther Krause, 31. August 1990.

bestimmte Anzahl von Fällen zugewiesen. Die Verteilung erfolgte entsprechend der Reihenfolge der nach Namen und Geburtsdaten der Versicherten aufgelisteten Akten. »Die Lösung war ungewöhnlich, pragmatisch, aber auch rechtsfest und praktikabel«, so die Einschätzung von Günther Sokoll, langjähriger Hauptgeschäftsführer des Spitzenverbands der gewerblichen Berufsgenossenschaften.⁶ Allerdings hatte die Verfahrensweise den Nachteil, dass sich die Sachbearbeiter und Sachbearbeiterinnen der Berufsgenossenschaften plötzlich mit ihnen unbekanntem Unfallgeschehen und Berufskrankheiten konfrontiert sahen. Praktisch über Nacht für Versicherungsverhältnisse zuständig zu werden, die nicht in ihr Fachgebiet fielen, erinnern viele von ihnen als eine der größten Anforderungen in ihrem Berufsleben.

Insgesamt wurden die Unfallversicherungsträger für rund 300.000 DDR-Renten verantwortlich. Der VBG, bereits unter den damaligen Berufsgenossenschaften eine der größten, wurde rund ein Zehntel davon übertragen. Manche Berufsgenossenschaften verzeichneten durch die Übernahme eine Zunahme der laufenden Rentenfälle von bis zu 50 Prozent.⁷ Um die Vorgänge personell bewältigen zu können, stellten die Berufsgenossenschaften in den alten Bundesländern 4.000 weitere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ein, rund 4.700 kamen bis 1994 in ihren Bezirksverwaltungen in den fünf neuen Ländern dazu. Die Leistungsaufwendungen, die ihnen durch die Übernahme der »DDR-Altlasten« entstanden, beliefen sich bis 1999 auf über drei Milliarden DM.⁸ Und bis heute gilt zu betonen: Als einziger Versicherungszweig leistete die Unfallversicherung ihren Beitrag zum »Aufbau Ost« unter Verzicht auf die Förderung durch staatliche Gelder. Lediglich zur Finanzierung der Versorgungskosten

einer sehr speziellen Versichertengruppe nahm sie finanzielle Hilfen des Bundes von rund 400 Millionen DM in Anspruch.

Die Rede ist von den 42.000 Beschäftigten der SDAG (Sowjetisch-Deutsche Aktiengesellschaft) Wismut, einem der größten Industrieunternehmen in der DDR. Von 1947 bis zum Fall der Mauer diente es der Sowjetunion als Uranproduzent und betrieb im sächsischen Erzgebirge riesige Abbauflächen, Dutzende Förder- und Aufbereitungsbetriebe zur Gewinnung des für das Moskauer Atomprogramm wichtigen Materials. Die Anlagen befanden sich in Sperrgebieten und sind immer noch von Gerüchten umwittert. Fakt ist, dass in den Anfangsjahren vor allem Zwangsverpflichtete zu den Arbeiten herangezogen wurden, sich sehr bald aber auch tausende Männer und Frauen freiwillig anboten. Angezogen von einer guten Bezahlung, aus Abenteuerlust oder im Verständnis, dem Aufbau der sozialistischen Gesellschaft zu dienen, nahmen sie massive Einschränkungen ihrer Bewegungsfreiheit in Kauf und riskierten oft unwissend erhebliche Gefährdungen ihrer Gesundheit.

Neben Silikose war die häufigste Berufskrankheit der Wismut-Beschäftigten die Erkrankung durch ionisierende Strahlen. Wegen der Gefährlichkeit der Krankheit und in Hinblick auf ihre politische Bedeutung wurde 1991 in Gera eine Sonderstelle geschaffen, die allein für die Strahlenkrebserkrankungen ehemaliger Beschäftigter im Uranerzbergbau zuständig war. Ziel war es, eine besonders zügige Bearbeitung dieser Fälle sicherzustellen und die Erkrankten sowie ihre Angehörigen möglichst frühzeitig und umfassend zu betreuen. Im Januar 1992 entstand beim damaligen Hauptverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften in Sankt Augustin die Zentrale Betreuungsstelle Wismut. Ihre Aufgabe war die

Erfassung der Wismut-Beschäftigten und ihrer Krankheitsbilder, um den als wahrscheinlich geltenden Zusammenhang zwischen beruflicher Exposition und Erkrankung zu belegen. Dank großer Forschungsanstrengungen wurde für alle Tätigkeiten im Bereich der Wismut AG eine genauere Abschätzung der Gesundheitsgefahren möglich.⁹ In der Folge setzten die Berufsgenossenschaften die Werte für die Belastungsparameter drastisch herab und erkannten viele in der DDR abgelehnte Anträge auf Anerkennung einer Berufskrankheit nachträglich an.

Zunächst jedoch blieb das Recht der DDR zur Rentenfeststellung wie auch zur Bestimmung des Versichertenkreises erhalten. Sowohl in der Renten- wie in der Unfallversicherung bestand hier bis Ende 1991 ein Nebeneinander von ostdeutschen und westdeutschen Bestimmungen, während die Vorschriften in den Bereichen Prävention und Rehabilitation, zur Organisation und Finanzierung der Versicherungsträger bereits mit Beginn des Jahres übertragen wurden. Mit der Lösung sollte der zeitliche Rahmen geschaffen werden, um die Herkulesaufgabe der Rentenüberleitung und -umrechnung zu bewältigen. Auch galt sie als »sozial vertretbar«, weil die ostdeutschen Unfall- und Berufskrankheitenrenten im Juni 1990 eine Anhebung um 90 Prozent erfuhren.¹⁰ Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Berufsgenossenschaften verband sich mit dem doppelten Rentenrecht eine mühsame Zusatzarbeit. Zumal sie nicht nur zwischen Bestands- und Neurenten zu unterscheiden hatten, sondern sich in einem Gewirr von Übergangsregelungen zu rechtfinden mussten, mit denen Rechtsangleichungen in einer Vielzahl von Detailfragen erfolgten.

Es ist beispieldlos, was die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der VBG und der anderen Berufsgenossenschaften,

der Krankenkassen und Rentenversicherungsanstalten im Zuge der Wiedervereinigung und in den Jahren danach zur Festigung der Verwaltungsstrukturen vollbrachten, um die Menschen in den neuen Bundesländern binnen kurzer Zeit in das westdeutsche Sozialversicherungssystem zu integrieren. Aus gutem Grund wird von einer Pionierleistung gesprochen, die entscheidend zum schnellen Zusammenwachsen der beiden deutschen Staaten beitrug.

Zum Einsatz der VBG

Im Jahr des Mauerfalls gehörten der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft rund 250.000 Mitgliedsunternehmen und rund 4,5 Millionen Versicherte an. Nach der politischen Wende kamen 30.000 Betriebe hinzu. Ihnen und ihren Beschäftigten möglichst schnell einen umfangreichen Schutz zu bieten verstand die VBG als Beitrag zur »Konsolidierung der Situation im vereinten Deutschland« und warb im Jahresbericht 1991 um Verständnis dafür, dass zur Finanzierung der »Rentenaltlast« aus der DRR eine Umlage von 45 Pfennig auf den bestehenden Beitragsfuß von drei DM erhoben wurde.¹¹ Um den Organisationsaufbau in den neuen Bundesländern vorzubereiten, hatte die VBG wie viele Versicherungsträger schon 1990 sogenannte Aufbauhelfer vorausgeschickt. Zu ihren Aufgaben gehörte neben einer allgemeinen Sondierung der Situation unter anderem die Suche nach geeigneten Standorten und nach Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen für künftige Bezirksverwaltungen im Osten. Dabei waren die »Scouts« weitgehend selbstständig und außerhalb des üblichen Dienstreglements tätig. Funktionierende Telefonverbindungen nach Westdeutschland bildeten noch die Ausnahme, mehr oder minder abge-



4



5

4 Verstrahlung durch Uranerz: Hauer bei der Erzsortierung, um 1960.

5 Blick auf Schachtanlage und Halden der Wismut AG in Schlema, um 1960.

schnitten von ihren Dienststellen und Familien wohnten sie in zumeist sehr bescheidenen Unterkünften und hatten auch ansonsten mit ihnen fremden Lebens- und Arbeitsbedingungen zu tun. Einer von ihnen war Bernd Petri, heute Mitglied der Geschäftsführung der VBG. »Wir, die wir Aufbauhilfe geleistet haben«, erklärt er, »waren zum großen Teil Idealisten. Wir wollten unseren Teil dazu beitragen, dass die historische Aufgabe der deutschen Einheit gelingt, und wir waren neugierig auf die Menschen in den neuen Bundesländern.«

Im Sommer 1990 fassten Vorstand und Vertreterversammlung der VBG den Beschluss, in Dresden, Erfurt und Schwerin drei neue Bezirksverwaltungen zu errichten sowie die Zuständigkeit der Berliner Bezirksverwaltung auf das gesamte Stadtgebiet auszudehnen. Neben dem Aufbau einer funktionsfähigen EDV und der Personalfindung vor Ort erwies sich in den ostdeutschen Städten die Anmietung von Räumlichkeiten als ein Problem, mit dem – wie Joachim Mantey, Mitglied der damaligen Geschäftsführung der VBG, festhielt – »allein ein Kapitel« gefüllt werden könnte.¹² Eine Vielzahl von Unternehmen und Einrichtungen, privaten und öffentlichen Betrieben konkurrierte um Büroflächen zur Eröffnung ostdeutscher Niederlassungen. Das ohnehin knappe Angebot verteuerte sich immens, in der Messestadt Leipzig auf Mietpreisforderungen von bis zu 80 DM pro Quadratmeter.

Auf andere Art nicht weniger schwierig gestaltete sich die Beschäftigtenauswahl. Am 1. September 1990, einen Tag nach Verabschiedung des Einigungsvertrags, schaltete die VBG Stellenanzeigen, die unter dem Slogan »Herzlich willkommen bei der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft« um Schulabgänger, Quereinsteiger und zuvor in der Sozialver-

sicherung der DDR beschäftigte Personen warben. Das Echo war überwältigend, die Bewerber standen Schlange. In Dresden reihte sich Astrid Medack ein. »Ich bin einfach über meinen Schatten gesprungen«, fasst sie die Entscheidung zusammen, ihre Tätigkeit als Maschinenbau-Ingenieurin bei Robotron, in der DDR einer der wichtigsten Betriebe zur Computer- und Softwareherstellung, zugunsten einer Anstellung bei der Berufsgenossenschaft aufzugeben. Das Unternehmen, auf dessen zentral gelegenen Gelände die VBG erste Büroflächen zum Aufbau der Dresdener Bezirksverwaltung gefunden hatte, arbeitete nur noch eingeschränkt, und für die Beschäftigten war absehbar, dass sie ihre Arbeitsplätze verlieren würden.

Insgesamt 209 ostdeutsche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen stellte die VBG im Herbst 1990 ein. Die meisten davon waren berufliche Quereinsteiger. Ihre Ausbildung zu berufsgenossenschaftlichen Fachkräften erfolgte an den westdeutschen Verwaltungsstandorten und ging für viele mit erheblichen familiären Belastungen einher. »Ich hatte zwei Kinder, der Jüngste war gerade in die Schule gekommen«, berichtet Medack. »Für mich und meinen Mann war nicht klar, ob wir meine zweijährige Ausbildung in München durchhalten.« Dass sie es taten, hatte viel mit dem großen Elan und Optimismus zu tun, der insbesondere junge Leute in der Zeit nach der Wende beflügelte. 1993 wurde Astrid Medack als Technische Aufsichtsbeamtin der VBG tätig, führte später den Bereich Prävention und ist inzwischen Leiterin der Bezirksverwaltung Dresden.

Zur personellen Erstbesetzung der ostdeutschen Niederlassungen, die in Dresden und Schwerin im Januar 1991,¹³ in Erfurt im Folgemonat ihren Betrieb aufnahmen, entsandte die VBG Fachkräfte aus ihrem Beschäftigtenstamm. Nils



6

Scheidweiler und seine damalige Lebensgefährtin, beide Angehörige der Bezirksverwaltung Mainz, zählten zu jenen, die sich zu einer zunächst sechsmonatigen Abordnung in den »wilden Osten« bereitfanden. Er erinnert sich noch genau an den Tag, als sie sich auf den Weg machten, um ihren Dienst in Dresden anzutreten. »Es war Rosenmontag, als wir losfuhren, und als wir ankamen, waren nur ein paar schummerige Laternen zu sehen. Keine Leute auf der Straße, keine Gaststätten, keine Leuchtreklamen, nichts. Es war so gegen 20 Uhr, und wir sind dann sofort zur Bezirksverwaltung gefahren. Weil es hieß ja, da werde

Tag und Nacht gearbeitet.« Ganz so war es nicht. Überstunden und Samstagsarbeit zählten in den neuen Verwaltungsstellen allerdings zur Regel, um den riesigen Berg der Altfälle aus der DDR zu bewältigen. »Man kann es sich heute kaum noch vorstellen«, sagt Scheidweiler. »In den Büros stapelten sich die Akten 1,20 bis 1,50 Meter hoch, rundum, an allen vier Wänden, doppelreihig.«

Trotz der hohen Arbeitsbelastung, der spartanischen Unterbringung und dem tristen Stadtbild, das Dresden damals bot: Dem jungen Verwaltungsinspektor gefiel es dort, und wie einige seiner Kollegen und Kolleginnen aus dem

- 6 Akademien im Verbund: Rede zum ersten Spatenstich für den Bau des Instituts für Arbeit und Gesundheit der DGUV und der Akademien von VBG, BG ETEM, BGW in Dresden, 1998.



7

Westen ließ er sich dauerhaft nach Ostdeutschland versetzen. »Es war eine spannende Zeit, alles war im Fluss«, erklärt er. »Es gab sehr viel Drive, auch beruflich.« Schnell wurde Scheidweiler befördert, nach nicht mal einem Jahr als Berufshelfer und nach knapp zwei Jahren als Gruppenleiter eingesetzt. Die damalige Zusammenarbeit von »Wessis« und »Ossis« hat der heutige Leiter des Bereichs Unternehmensbetreuung der VBG in Dresden als nicht immer problemlos in Erinnerung. »Es gab nicht passendes Verhalten auf beiden Seiten.« Manches davon, gibt Nils Scheidweiler freimütig zu, reflektierte er erst nachträglich. »Als jun-

ger Mann hatte ich nicht die Empathie; verstand nicht, wie schwierig die Situation für die Menschen aus der DDR war.« Auch in dieser Hinsicht schätzt der gebürtige Hamburger die Erfahrungen, die er in seiner Wahlheimat Dresden sammelte.

Den Aufbau ortsnaher Verwaltungsstrukturen untermauerte die VBG durch die Errichtung einer Schulungsstätte in den neuen Bundesländern. Mit einem Seminarangebot, das sich speziell an ostdeutsche Mitgliedsunternehmen und Beschäftigtenvertreter richtete, nahm sie 1991 auf Gut Beesenstedt bei Halle den Lehrbetrieb auf. Das zuletzt als FDGB-Schule genutzte Anwesen ergänzte von der Lage wie im Charakter die bestehenden Akademien der Berufsgenossenschaft im Schloss Gevelinghausen im Sauerland und dem »Hotel Bayern«, am Tegernsee. Aufgrund ungeklärter Eigentumsverhältnisse konnte die VBG den ehemaligen Rittersitz jedoch nur vorübergehend anmieten. Schloss Wilhelmsthal bei Eisenach und Schloss Eckberg in Dresden wurden nächste Standorte der Einrichtung, die schließlich 1995 in Schloss Storkau bei Tangermünde ihren bis heute bestehenden Sitz fand.

»Wir haben von Anbeginn an unser gesamtes Portfolio angeboten«, beschreibt Karin Albers das Programm der ersten Bildungsstätte der VBG jenseits der früheren deutsch-deutschen Grenze. »Allerdings war die Umstellung des ostdeutschen auf das westdeutsche Versicherungssystem für die neuen Mitglieder nicht immer ganz einfach.« Unter wesentlicher Vorgabe der gelernten Pädagogin, die damals bereits den Bereich Qualifizierung in der Präventionsabteilung der VBG leitete, rangierte deshalb an vorderster Stelle die Vermittlung von Rechten und Pflichten der Versicherten. Die Behandlung von Mitglieds-, Beitrags- und Leistungsfragen zählte

ebenso dazu wie die Erläuterung der innerbetrieblichen Arbeitsschutzorganisation und den dazu bestehenden rechtlichen und technischen Regelungen. Die unterschiedlichen Seminare richteten sich an Führungskräfte, Mitglieder der Personalabteilungen und Sicherheitsbeauftragte der Unternehmen. In einer sogenannten Anpassungsfortbildung wurden Personen zu Fachkräften für Arbeitssicherheit weitergebildet, die in der DDR als Arbeitsschutz- oder Arbeitshygieneinspektoren tätig waren oder vor einem anderen beruflichen Hintergrund praktische Erfahrungen mitbrachten. Vergleichbare Lehrgänge im Westen waren mit fünf Wochen angesetzt. Die Qualifizierung der Teilnehmenden im Osten erfolgte in einwöchigen Kompaktseminaren. »Denn sie hatten ja schon sehr viele Kenntnisse«, sagt Albers, »und dies wollten wir anerkennen und darauf aufbauen. Auch mir persönlich war immer ganz wichtig, dass deutlich wurde: Unsere Denkweise ist nicht, wir wissen alles und ihr wisst nichts.«

Trotz der vielen Hürden, die es zu überwinden galt, und dem enormen Zeit- und Verantwortungsdruck, unter dem der »Aufbau Ost« erfolgte, ist er den meisten Beteiligten als ein Abschnitt in ihrem Berufsleben in Erinnerung, den sie nicht missen möchten. Die Möglichkeit, flexibel und weitgehend eigenverantwortlich arbeiten zu können, habe auf die Mehrzahl der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen »außerordentlich motivierend« gewirkt, berichtet Jürgen Heins. Der damalige Leiter der Bezirksverwaltung Bielefeld lenkte den »Arbeitskreis Ost«, der den Organisationsaufbau der Bezirksverwaltungen in den neuen Ländern praktisch verantwortete. »Es war eine gewaltige Aufgabe, für die es keine Vorgaben gab. Wir haben damals einfach gemacht, vieles auf unsere eigene Kappe genommen. Das Regle-



8

ment kam dann später dazu.« Besser lässt sich kaum auf den Punkt bringen, unter welchen Bedingungen und vielfach auch wagemutig die VBG ihren Teil dazu beitrug, die Leistungen der gesetzlichen Unfallversicherung möglichst schnell und unterschiedslos den Neuversicherten in der ehemaligen DDR zukommen zu lassen. »Und kaum waren wir mit dem Thema durch«, formuliert Heins auf seine lockere Art, »kam die Fusionsgeschichte auf den Tisch.«

7 VBG-Akademie Gevelinghausen im Sauerland, 1985 eröffnet.

8 VBG-Akademie Dresden, 2001 eröffnet.

Zusammenschluss auf Augenhöhe

Die nach der Bundestagswahl 2005 gebildete Koalition von CDU/CSU und SPD hatte unter anderem eine erneute Strukturreform der gesetzlichen Unfallversicherung in ihr Programm aufgenommen. Schrumpfende Branchen wie etwa das Baugewerbe sollten durch eine Neuregelung des Finanzausgleichs zwischen den Berufsgenossenschaften entlastet werden und die Organisation der Versicherungsträger insgesamt durch eine Verschlinkung und Effektivierung dem Wandel zur Dienstleistungsgesellschaft angepasst werden. Zur Planung des Vorhabens wurde eine Bund-Länder-Kommission eingesetzt. Gleichzeitig beauftragte das Bundesarbeitsministerium die Professoren Bert Rürup und Heinz-Dietrich Steinmeyer mit einem Gutachten. Unter Einbeziehung der Unfallkassen der öffentlichen Hand empfahl dieses die Bildung einer Einheitsversicherung unter Aufsicht des Bundes und im Übergang die Zahl der gewerblichen Berufsgenossenschaften – 2004 betrug sie 35 – auf sechs zu reduzieren.¹⁴ »Ein Einheitsträger für die gesamte gesetzliche Unfallversicherung wäre ein bürokratischer Moloch, den sich niemand ernsthaft wünschen kann«, wies der Hauptverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften (HVBG) den Vorschlag zurück. »Was wir brauchen, sind mittel- und langfristig stabile Träger in einer einleuchtenden Branchenstruktur. Darauf bewegen wir uns bereits mit großen Schritten zu.«¹⁵

Tatsächlich hatten die Berufsgenossenschaften bereits in eigener Initiative begonnen, sich neu aufzustellen. Vor allem in krisengeschüttelten Branchen waren Zusammenschlüsse schon erfolgt oder in Vorbereitung. Dennoch sah ein im

Juni 2006 vorgelegtes Eckpunktepapier der Bund-Länder-Arbeitsgruppe vor, die künftige Zahl der gewerblichen Unfallversicherungsträger gesetzlich zu bestimmen. Höchstens sechs sollten noch bestehen bleiben und der Selbstverwaltung eine Frist bis Juni 2008 gesetzt werden, um ein Konzept zur entsprechenden Verminderung der Trägerzahl vorzulegen. Trotz massiver Proteste des HVBG blieb die gesetzliche Vorgabe zur Fusion durch das im Oktober 2008 verabschiedete Unfallversicherungsmodernisierungsgesetz bestehen. Zwar beinhaltete es den im Vorfeld ausgehandelten Kompromiss, die Zahl der Berufsgenossenschaften im Bereich der gewerblichen Wirtschaft bis zum Ablauf des Jahres 2010 auf neun, also etwas weniger drastisch als ursprünglich geplant, zu senken. Allerdings änderte das für die kleineren Träger wenig. Kurz bevor die gesetzliche Unfallversicherung in Deutschland ihr 125-jähriges Bestehen feiern konnte, musste sie sich neu ordnen.

Viele Berufsgenossenschaften hatten sich noch während der strittigen Diskussion über den Fusionsfahrplan nach geeigneten Partnern umgesehen. Auch die Berufsgenossenschaft der keramischen und Glas-Industrie (BG Glas/Keramik) und die BG BAHNEN nahmen frühzeitig eine Vielzahl von Sondierungsgesprächen auf, naheliegender Weise zunächst mit branchenähnlichen Berufsgenossenschaften, die jedoch nicht weiterführten. Um eine optimale Betreuung ihrer Versicherten durch den Zusammenschluss mit einer leistungsstarken Schwesterorganisation zu gewährleisten, traten schließlich beide an die VBG heran. Der Erfolg ließ nicht lange auf sich warten. Nach zügigen Verhandlungen auf der Vorstands- und Geschäftsführungsebene stimmten Vertreterversammlungen der BG Glas/Keramik und VBG im Jahr



9a



9b

2007 dem Vorhaben zu, ab 2009 zu fusionieren. »Das ist keine gesetzlich gestiftete Zweckehe, denn wir ergänzen uns optimal und schaffen durch gemeinsame Strukturen und Methoden ideale Synergien«, bewertete Hasan Isilak, damals Vorsitzender der Vertreterversammlung der BG Glas/Keramik die Beschlüsse. »Die VBG 2009 wird eine große, gut aufgestellte Unfallversicherung, deren Mitgliedsunternehmen eine stabile Solidargemeinschaft bilden.«¹⁶

Auch erste Gespräche zwischen Alfons Grösbrink, seit 2006 Hauptgeschäftsführer der BG BAHNEN, und dem damaligen Vorsitzenden der Geschäfts-

führung der VBG Ernst Haider verliehen auf Antrieb so fruchtbar, dass die beiden Berufsgenossenschaften im Sommer 2007 in konkrete Verhandlungen über einen Zusammenschluss eintraten.¹⁷ Da zu dieser Zeit weitgehende Fusionsabsprachen bereits zwischen der Berufsgenossenschaft der keramischen und Glas-Industrie und der VBG bestanden, erfolgten die weiteren Verständigungen trilateral und führten rasch zum Abschluss von Fusionsverträgen. Mit Wirkung vom 1. Januar 2009 legten sie den Zusammenschluss der VBG mit der BG Glas/Keramik, ab Jahresbeginn 2010 mit der BG BAHNEN unter der gleichlautenden Präambel fest:

9 Historische Plakate der VBG-Fusionspartner BG Glas/Keramik und BG BAHNEN.



10

»In dem Bewusstsein der bei den vertragsschließenden Parteien vorhandenen Gemeinsamkeiten in der Geschäftspolitik und der sich hieraus ergebenden gleichberechtigten Partnerschaft vereinigen sich ...[die Fusionspartner]... und die VBG mit dem Ziel der Schaffung eines leistungsstarken und zukunftsorientierten Trägers der gesetzlichen Unfallversicherung für Prävention, Rehabilitation und Entschädigung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten.«

Begleitet von einem Lenkungsausschuss, bestehend aus den geschäftsführenden Vorsitzenden der beteiligten Berufsgenossenschaften, wurden jeweils

zehn Arbeitsgruppen mit der praktischen Vorbereitung der Fusionen beauftragt und zu ihrer Steuerung von jeder Seite ein sogenannter Fusionsbeauftragter eingesetzt. Bei der VBG übernahm die Aufgabe zunächst Holger Langenhan, Mitglied der Geschäftsführung, und nach seiner Pensionierung Jürgen Heins. »Wir wollten eine vollständige gegenseitige Integration bewirken. Ob auf Ebene des Vorstands, der Vertreterversammlung oder in Hinblick auf die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen: Der Maßstab war, sich gleichberechtigt zu begegnen«, beschreibt er das Leitmotiv, unter dem die drei Unfallversicherungsträger zusammengingen. Unter der Beibe-

haltung von Branchenspezifika und ohne Entlassungen vorzunehmen, galt es, die Arbeit inhaltlich und organisatorisch zusammenzuführen. Dazu wurde der Hauptstandort Würzburg der BG Glas/Keramik zu einer Bezirksverwaltung der neuen VBG umgebildet. Der Hamburger Sitz der BG BAHNEN formierte sich mit der dortigen Bezirksverwaltung der alten VBG zu einer Verwaltungseinheit, deren Leitung Anke Köllmann übernahm. Die ehemalige stellvertretende Geschäftsführerin der BG BAHNEN steht ebenso wie Andreas Weber, früher bei der BG Glas/Keramik, seit November 2011 bei der vereinigten VBG für den Bereich Prävention verantwortlich, für die gelungene personelle Verzahnung der drei Berufsgenossenschaften auch auf der Führungsebene.

Neben der Vereinheitlichung der Personal-, Aufbau- und Ablauforganisation stellte die Angleichung der Datenverarbeitung eine der größten Herausforderungen im Fusionsprozess dar. »Sie war ein unbedingtes Muss und nicht ganz einfach«, erinnert Heins. »Weil anders als unsere Partner hatten wir zu dieser Zeit schon eine weitgehend papierlose Bearbeitung.« Hier wie in der Zusammenführung von Präventions- und Rehabilitationsaufgaben trugen gegenseitige Personalschulungen maßgeblich zur Problemlösung bei. Hinzu kam ein vorübergehender Beschäftigtenaustausch. Für jeweils einige Monate gingen insgesamt rund 70 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der VBG nach Würzburg, um mit ihren Kollegen und Kolleginnen dort die künftige Arbeitsweise abzustimmen. Umgekehrt stellten die BG Glas/Keramik und die BG BAHNEN eine Zahl von Beschäftigten in die Bezirksverwaltungen der damaligen VBG ab.

Nach dem Ergebnis des Fusionsgeschehens unter dem Strich befragt, sagt Heins: »Sicher war es für manche Betei-

ligte schwierig. Aber wir haben uns Schritt für Schritt angenähert, einen Qualitätssprung für die Versicherten erreicht und uns als Träger den Horizont erweitert.« Die BG BAHNEN bilanziert die Art, in der die VBG als einer der größten Unfallversicherungsträger mit den beiden wirtschaftlich schwächeren Berufsgenossenschaften zusammenging, mit den Worten: »Diese hatte im wahrsten Sinne des Wortes die Größe, mit einem kleinen Partner auf Augenhöhe zu verhandeln.«¹⁸

10 Fusionspartner 2009: Die alternierenden Vorsitzenden der Vertreterversammlungen Wolfgang Hentschke, BG Glas/Keramik, Wilfried Dann, VBG, Hasan Isilak, BG Glas/Keramik, Bernd Palsbröker, VBG (von links).

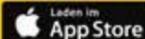
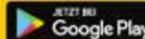


**Zusammenarbeit,
Leistung
und Sicherheit
gehen Hand in Hand.**



Rette Murphy!

Ausgespielt?
Mit Sicherheit nicht!
„Rette Murphy“ vor gefährlichen Situationen und knack den Highscore.
Hol dir jetzt die kostenlose App.

Laden im  App Store  JETZT BEI Google Play

Tipp einsenden & gewinnen!
Sag uns auf www.sicherheit-zahlt.de, wie du sicher durch den Arbeitstag kommst und gewinne das neue iPhone 7 oder eines von 3 iPad mini.



Sicherheit zählt!
Zeitarbeit. Mit Sicherheit.
Jeder neue Arbeitsplatz hat seine ganz eigenen Herausforderungen. Wie du mit Sicherheit im Job weiterkommst, erfährst du auf:
WWW.SICHERHEIT-ZÄHLT.DE



VBG
Ihre gesetzliche
Unfallversicherung

Zeitstrahl

Geschichte der VBG

1885 | Gründung der:
Glas-Berufsgenossenschaft,
Ziegelei-Berufsgenossenschaft,
Töpferei-Berufsgenossenschaft,
Straßenbahn-Berufsgenossenschaft,
Privatbahn-Berufsgenossenschaft

11/1912 | Gründung der:
»Versicherungsgenossenschaft der
Privatfahrzeug- und -Reittierbesitzer«,
Kleinbeerenstraße 25, Berlin

01/1913 | Offizieller Geschäftsbeginn
unter provisorischer Leitung

09/1913 | Erste ordentliche Genossen-
schaftsversammlung

09/1921 | Umbenennung in »Genossenschaft für
die Reichsunfallversicherung der
Fahrzeug- und Reittier-Haltungen«

09/1928 | Bezug des ersten eigenen Ver-
waltungsgebäudes Salzbrun-
ner Straße 41–47, Berlin



06/1929 | Zuständigkeit für Bewachungs- und Ver-
gnügnungsbetriebe, Umbenennung in
»Genossenschaft für reichsgesetzliche
Unfallversicherung«

1936–1938 | Zuständigkeit für die Unfallversicherung des
Nationalsozialistischen Kraftfahrkorps (NSKK)

03/1942 | Zuständigkeit für die Unfallversicherung
von Banken, Versicherungen und Verwal-
tungen, Umbenennung in »Berufsgenos-
senschaft für reichsgesetzliche Unfallver-
sicherung«

11/1943 | Verlagerung von Teilen der Hauptver-
waltung nach Sommerfeld in der Lau-
sitz und Crossen an der Oder

04/1945 | Zerstörung des Verwaltungsgebäudes
in Berlin

05/1945 – 12/1947 | Verlust der rechtlichen
und organisatorischen Selbst-
ständigkeit

08/1947 | Gründung der Berufsgenossenschaft der kerami-
schen und Glas-Industrie

01/1948 | Gründung der Berufsgenossenschaft für Straßen-,
Privat- und Kleinbahnen;
Wiedererlangung der Rechtsfähigkeit
der »Berufsgenossenschaft für
reichsgesetzliche Unfallversicherung«;
Bezug des Geschäftssitzes im
Meßberghof, Hamburg



1948 – 1952 | Gründung von Bezirksstellen in Hamburg,
Mainz, München und West-Berlin

11/1953 | Umzug der Hauptverwaltung in die
Schäferkampsallee 18, Hamburg

05/1954 | Umbenennung in
»Verwaltungs-Berufsgenossenschaft«

06/1966 | Einzug in das eigene Verwaltungsge-
bäude am Überseering 8, Hamburg

06/1978 | Zuständigkeit der VBG für die Unfallver-
sicherung von Patientenunfällen in Kran-
kenhäusern

1978–1980 | Einbeziehung von Kirchenchormitgliedern in
die Pflichtversicherung für Ehrenamtsträger

04/1986 | Eröffnung des ersten Akademiestandortes
in Gevelinghausen

09/1986 | Umzug der Hauptverwaltung ins »Levan-
tehaus«, Mönckebergstraße 7, Hamburg

1986–1987 | Eröffnung von Bezirksverwaltungen in
Hamburg, München, Bielefeld, Mülheim
an der Ruhr (heute Duisburg), Mainz,
Ludwigsburg und Bergisch Gladbach

1991 | Gründung von Bezirksverwaltungen in
Dresden, Schwerin und Erfurt

03/1995 | Umzug der Hauptverwaltung
in den Deelbögenkamp 4,
Hamburg



06/1999 | Beschluss des Vorstands zur Ein-
führung des Reha-Managements

11/2004 | Durchführung des 1. Symposiums
Hochleistungssport

12/2005 | Schließung der Bezirks-
verwaltung Schwerin

01/2009 | Fusion der VBG mit der BG Glas/Keramik
Umwandlung der ehemaligen Hauptverwaltung
in die Bezirksverwaltung Würzburg

01/2010 | Fusion der VBG mit der BG BAHNEN
Zusammenlegung der ehemaligen Hauptverwaltung
mit der VBG-Bezirksverwaltung Hamburg

04/2015 | Einführung von Reha 3.0

07/2006 | Verleihung des 1. Arbeits-
schutzpreises (heute: Prä-
ventionspreis)

07/2015 | Einführung des Mannschaftsarzt-Verfahrens

08/2015 | Einführung des VBG-Prämienverfahrens

10/2015 | Ausgründung der BG Klinik für Berufs-
krankheiten Bad Reichenhall als gGmbH
aus der VBG

02/2008 | Durchführung des
1. Branchentreffs
Zeitarbeit

05/2016 | Veröffentlichung des 1. Sportreports

01/2017 | Umzug der Hauptverwaltung
in die Massaquoipassage 1,
Hamburg



1881–1911



1912–1932



1933–1945



1946–1969



1970–1989



1990–2008



2009–2019



Geschichte der Unfallversicherung

07/1911 | Reichsversicherungsordnung

07/1884 | Unfallversicherungsgesetz

11/1881 | »Kaiserliche Botschaft« Wilhelms I.

12/1928 | Drittes Gesetz über Änderungen in der
Unfallversicherung

07/1925 | Zweites Gesetz über Änderungen in der
Unfallversicherung

05/1925 | Inkrafttreten der Berufskrankheiten-Verordnung

08/1919 | Verkündung der Weimarer Verfassung

1914–1918 | Erster Weltkrieg

1939–1945 | Zweiter Weltkrieg

03/1942 | Sechstes Gesetz über Änderungen in der
Unfallversicherung

07/1934 | Gesetz über den Aufbau der Sozialversicherung

04/1933 | Gesetz zur Wiederherstellung des Berufsbeamtentums;
»Gleichschaltung« der Selbstverwaltungsorgane in der
Sozialversicherung

01/1933 | Ernennung Adolf Hitlers zum Reichskanzler

04/1963 | Unfallversicherungs-Neuregelungsgesetz

09/1953 | Sozialgerichtsgesetz

02/1951 | Gesetz über die Selbstverwaltung der
Sozialversicherung

10/1949 | Inkrafttreten der Verfassung der Deut-
schen Demokratischen Republik

05/1949 | Verkündung des Grundgesetzes der Bun-
desrepublik Deutschland

08/1974 | Gesetz über die Angleichung der Leistungen
zur Rehabilitation

03/1971 | Gesetz über Unfallversicherung für Schüler
und Studenten sowie Kinder in Kindergärten

06/2001 | Neuntes Buch Sozialgesetzbuch
– Rehabilitation und Teilhabe von
Menschen mit Behinderungen

08/1996 | Siebtes Buch Sozialgesetzbuch –
Gesetzliche Unfallversicherung

08/1990 | Vertrag über die Herstellung der deutschen Einheit

02/2009 | Deutsche Ratifikation der
UN-Behindertenrechtskonvention

10/2008 | Gesetz zur Modernisierung der gesetzli-
chen Unfallversicherung

01/2016 | Gründung der BG-Kliniken – Klinikverbund der
gesetzlichen Unfallversicherung gGmbH



Die VBG im Porträt

Das Gesicht der heutigen VBG ist mehr denn je geprägt durch die Vielzahl und Unterschiedlichkeit der ihr zugeordneten Branchen. Seit den Fusionen mit der Berufsgenossenschaft der keramischen und Glas-Industrie und der BG BAHNEN gehören ihr über eine Million Mitgliedsunternehmen aus über 100 Branchen an, darunter Banken, Versicherungen, Zeitungsunternehmen, Architektur-Büros, Religionsgemeinschaften, Verkehrsbetriebe, Tierparks, Callcenter sowie die Bereiche Bühnen und Studios. Über zehn Millionen versicherungspflichtig Beschäftigte stehen unter dem Schutz der Berufsgenossenschaft. Außerdem bietet sie die freiwillige Versicherung von ehrenamtlich Tätigen an, die auf Initiative der VBG in das Recht der Unfallversicherung aufgenommen wurde. Auch Selbstständige haben die Möglichkeit, sich gegen einen geringen Beitrag der Solidargemeinschaft der VBG anzuschließen. Sie reagiert damit auf den hohen Stellenwert des persönlichen Engagements und auf die Veränderungen der Erwerbsbiografien in der heutigen Gesellschaft.

Ihre Zielsetzung, ein verlässlicher Partner im Präventions- und Schadensfall zu sein, erfüllt die VBG unter enger Einbeziehung der ehrenamtlichen Mitglieder der Selbstverwaltung. Denn sie sind es,

die als Arbeitnehmende oder -gebende ihr Ohr nah an den Sorgen und Problemen in den Branchen haben. Unterstützt von dem internen Fachwissen der Selbstverwaltung gelingt es der VBG, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz in den Unternehmen zu etablieren. Das operative Geschäft der VBG wird von rund 2.400 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ausgeführt. An 18 verschiedenen Standorten im gesamten Bundesgebiet arbeiten in den VBG-Bezirksverwaltungen, Akademien und der Hauptverwaltung Personen in vielfältigen Berufsfeldern. Es werden unterschiedlichste berufliche Laufbahnen angeboten – von der Ausbildung zum Sozialversicherungsfachangestellten über eine Weiterbildung zur Aufsichtsperson oder ein Traineeprogramm, das auf den höheren Dienst vorbereitet.

Die elf Bezirksverwaltungen in Hamburg, Duisburg, Bielefeld, Bergisch Gladbach, Erfurt, Dresden, Berlin, München, Ludwigsburg, Mainz und Würzburg machen die VBG zu einer kompetenten Ansprechpartnerin vor Ort. Die Aufsichtspersonen unterstützen die Mitgliedsunternehmen im Einzugsgebiet, überwachen die Einhaltung von Unfallverhütungsvorschriften und geben Anregungen zur verbesserten Arbeitssicherheit und zum Gesundheitsschutz. Bei einem

1 Sitzung der Vertreterversammlung der VBG in der neuen Hamburger Hauptverwaltung.



2

Arbeitsunfall werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Rehabilitation der zuständigen Bezirksverwaltung aktiv. Sie nehmen den Unfall auf und, sofern es ein schwerer Unfall ist, sucht ein Reha-Manager den persönlichen Kontakt zur verletzten Person und seinen Angehörigen. Auch Mitgliedschaftsfragen werden in den Bezirksverwaltungen bearbeitet.

An insgesamt sechs Akademiestandorten bietet die VBG Seminare für Unternehmer und für Beschäftigte ihrer Mitgliedsunternehmen an, in denen sie sich auf ihre Arbeitsschutzaufgaben vorbereiten können. Die Ausbildung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit oder zum Sicherheitsbeauftragten rundet neben

zusätzlichen Fortbildungen die Angebotspalette der Akademien ab. Die VBG informiert ihre Mitgliedsunternehmen darüber hinaus in Form von Broschüren, Branchentreffen und begleitenden Online-Angeboten. Die enge Zusammenarbeit mit den BG Kliniken kommt den Versicherten im Schadensfall zugute. Spezialisten kümmern sich dort in enger Zusammenarbeit mit den Unfallversicherungsträgern um die Akutversorgung und Rehabilitation schwerverletzter und berufserkrankter Menschen.

Qualität und Wirtschaftlichkeit

Um ihren gesetzlichen Aufgaben – Prävention, Rehabilitation und Entschädigung – nachzukommen, erhebt die VBG einen Beitrag, den die Mitglieder an den Unfallversicherungsträger entrichten. Die Höhe des Beitrags richtet sich nach den Arbeitsentgelten der Versicherten, der Gefahrklasse und dem Beitragsfuß. Als bundesunmittelbare Körperschaft des öffentlichen Rechts darf die VBG mit den erhobenen Beiträgen keinen Gewinn erwirtschaften und ist angehalten, die Beitragsgelder kostendeckend einzusetzen. So werden die Beiträge in wirkungsvolle Strategien zur Vermeidung von Arbeitsunfällen investiert und Versicherte, die einen Arbeitsunfall erlitten haben, mit allen geeigneten Mitteln versorgt. Auch Verletztenrenten und – im Sterbefall – Hinterbliebenengeld werden geleistet.

Wie erfolgreich Präventionsmaßnahmen und branchenspezifische Angebote sind, zeigt ein Blick auf die Statistik, die der Dachverband Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) in regelmäßigen Abständen veröffentlicht. Um das durchschnittliche Unfallrisiko vergleichen zu können, wird es in Beziehung zur geleisteten Arbeitszeit gesetzt. Der Statistik ist zu entnehmen, dass – betrachtet man die Unfallzahlen aller Unfallversicherungsträger – innerhalb von 20 Jahren das Risiko, einen Arbeitsunfall zu erleiden, um mehr als 50 Prozent gesunken ist; seit 1995 ist es stetig kleiner geworden.¹ Was die VBG betrifft, so ereigneten sich im Jahr 2017 je einer Million Arbeitsstunden nur 7,69 meldepflichtige Arbeitsunfälle. Zwei Jahrzehnte zuvor waren es noch 14,91 gewesen.²

Diese positive Entwicklung hat Einfluss auf die Höhe der Beiträge. Dank der vorausschauenden Finanzplanung und der guten wirtschaftlichen Lage konnte

die VBG den Beitragsfuß viermal in Folge senken und für die Umlage 2017 bei 3,90 Euro stabil halten.³ Handelt es sich um die »klassische« Unfallversicherung von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, ist das Unfallrisiko in der jeweiligen Branche ausschlaggebend für die Höhe des Beitrags.

Den unterschiedlichen Branchen gerecht zu werden und sie den spezifischen Risiken entsprechend zu veranlassen ist eine große Herausforderung für die VBG. Die insgesamt über 100 Branchen vom Architekturbüro bis zum Zoo zeichnen sich durch in hohem Maße unterschiedliche Tätigkeitsprofile aus. Profisportler erleiden sehr viel häufiger einen Arbeitsunfall als Büroangestellte. Die Mitgliedsunternehmen werden verschiedenen Unternehmensarten zugeordnet, die sich wiederum in einer der Gefahraristellen wiederfinden. Sie spiegeln das Gefährdungsrisiko der jeweils zugeordneten Gefahrengemeinschaft wider. Ermittelt wird das Risiko, indem die Kosten für Arbeits- und Wegeunfälle sowie Berufskrankheiten den Entgelten der entsprechenden Gefahrengemeinschaft gegenübergestellt werden. Im aktuellen Gefahrarif, der seit 2017 gilt, ist es der VBG gelungen, die heterogenen Branchen in nur 18 Gefahrengemeinschaften einzugruppieren. So werden Mitgliedsunternehmen aus den Branchen Finanzdienstleistungen und Versicherungsunternehmen der gemeinsamen Gefahrarifstelle 1 zugeordnet. Sie zahlen den niedrigsten Beitragssatz für die Unfallversicherung ihres Personals. Mindestens alle sechs Jahre wird der Gefahrarif von der Vertreterversammlung überarbeitet und zur Genehmigung dem Bundesversicherungsamt vorgelegt. Die Entscheidung über die Festlegung des Beitragsfußes und die Sortierung der Unternehmen in Gefahrklassen obliegt nicht den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der VBG, son-

2 Versicherte der VBG: Lokführer der ITL Eisenbahngesellschaft mbH Pirna (links oben), Flachglasmechaniker des Flachglaswerks Radeburg, Vorstandsreferentin der AOK PLUS, Dresden, Mechatronikerin der ITL Eisenbahngesellschaft mbH Pirna (rechts unten); Fotos, 2014/2015.



3

dem den gewählten Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretern, die in den Selbstverwaltungsgremien sitzen. Sie treffen weitere wichtige Entscheidungen und fördern so das Vertrauen in die Leistungen der Unfallversicherung.

Transparent und demokratisch – die Selbstverwaltung

Wie alle Sozialversicherungsträger ist auch die VBG demokratisch verfasst und wird durch die Arbeit der Selbstverwaltung entscheidend geprägt. Deren Organe sind die Vertreterversammlung und

der Vorstand. Alle sechs Jahre wird die Vertreterversammlung, das »Parlament« der VBG, von den Versicherten und den Arbeitgebern gewählt. Die jüngste Sozialwahl fand am 31. Mai 2017 statt und war eine Friedenswahl, das heißt, die zugelassenen Vorschlagslisten wiesen nur so viele Bewerber auf, wie Mitglieder zu wählen waren. Die Wähler entschieden also nicht aktiv im Rahmen einer Urwahl über ihre künftige Vertretung. Die letzte Sozialwahl der VBG-Selbstverwaltung mit aktiver Wahlhandlung fand 1986 statt.

Die Vertreterversammlung ist paritätisch besetzt – je 30 Sitze stehen den Arbeitnehmer- und den Arbeitgebervertre-

tern zu. Diese gewählten Vertreterinnen und Vertreter, die ihre Funktion ehrenamtlich ausüben, überwachen die Durchführung der Aufgaben des Versicherungsträgers und nehmen durch ihre Mitarbeit in Ausschüssen Einfluss auf sozialpolitische Entscheidungen. Franz-Josef Haska ist seit 1986 Versichertenvertreter bei der VBG und schätzt die Zeit, die er jährlich für das Ehrenamt aufbringt, auf 30 bis 50 Arbeitstage. Als er noch berufstätig war, hieß das für den inzwischen pensionierten Leiter des Kolping-Berufsbildungswerkes in Essen, die Aufgaben am Wochenende zu erledigen. »Als Geschäftsführer ging das relativ gut. Aber man kommt an seine Grenzen. Man muss, wenn man sich engagieren will, die Einstellung haben, sich sozial engagieren zu wollen. Belastungen im Arbeitsleben und andere Möglichkeiten der Freizeitgestaltung halten viele junge Menschen heutzutage davon ab, sich aufstellen zu lassen. Dabei ist die Aufgabe sehr spannend, und es gibt noch so viel zu gestalten, vor allem prospektiv im Bereich der Unfallversicherungen.«

Zwei Mal im Jahr tagt die Vertreterversammlung, um unter anderem Satzung, Gefahrarif und Unfallverhütungsvorschriften zu beschließen, die Mitglieder der Widerspruchs- und Einspruchsausschüsse zu bestimmen, den Haushaltsplan festzustellen, nach Vorschlag des Vorstandes die hauptamtliche Geschäftsführung zu wählen sowie die Geschäftsführung und den Vorstand bei der Jahresrechnung zu entlasten. Zur Vorbereitung von Beschlüssen bestehen ein Haupt-, ein Finanz- und ein Präventionsausschuss sowie zwei Ausschüsse für die Bereiche Glas/Keramik und ÖPNV/Bahnen. Indem die Sitzungen der Vertreterversammlung öffentlich sind, wird eine hohe Transparenz gegenüber den Versicherten und Mitgliedsunternehmen ga-

rantiert. Alternierende Vorsitzende der Vertreterversammlung sind aktuell Stefan Urlaub, Betriebsratsmitglied in der Zeitungsbranche, und Edgar Wilk, Steuerberater und Vertreter der Arbeitgeberseite.

Erleidet ein Arbeitnehmer einen schweren Arbeits- oder Wegeunfall, der bleibende Schäden hinterlässt, prüft die VBG, ob dem Versicherten eine Rente zusteht. Dazu bestehen Rentenausschüsse, in denen je ein Vertreter der Arbeitgeber- und Versichertenseite über die Höhe und Gewährung von Verletztenrenten, laufende Beihilfen oder Pflegeleistungen in jedem individuellen Fall entscheiden. Wie viele Rentenausschüsse gebildet werden, bestimmt der Vorstand. Er bestellt auch deren Mitglieder. Für die Versicherten erreichbar zu sein, ist der VBG wichtig, weshalb der Sitz der Rentenausschüsse an die Bezirksverwaltungen gebunden ist. Die Versicherten selbst müssen keine Anträge stellen, um nach einem Unfall bzw. der Anerkennung einer Berufskrankheit Ansprüche auf Leistungen prüfen zu lassen. Lehnt der Rentenausschuss Leistungen ab, können die Betroffenen Widerspruch einlegen und der Fall wird von einem ebenfalls paritätisch besetzten Widerspruchsausschuss erneut geprüft.

Innerhalb von maximal drei Monaten beraten je ein Vertreter der Beschäftigten und der Unternehmen den Fall in einem der Widerspruchs- und Einspruchsausschüsse, die in den Bezirksverwaltungen und der Hauptverwaltung angesiedelt sind. Ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin der VBG nimmt in beratender Funktion an den Sitzungen teil. Die Sitzungen der Ausschüsse sind nicht öffentlich und einem Widerspruch wird nur stattgegeben, wenn von Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite zugestimmt wird. Ist der Versicherte mit der Entscheidung nicht einverstanden, kann er Klage



4

3 Vertreterversammlung der VBG, September 2017.

4 VBG-Hauptverwaltung in Hamburg-Barmbek.



5

vor dem Sozialgericht erheben, ohne eine anwaltliche Vertretung zu benötigen.

Der Vorstand, die »Regierung« der VBG, besteht aus sechzehn Personen. Er wird von der Vertreterversammlung gewählt und ist wie diese paritätisch besetzt. Der Vorsitz wechselt alle anderthalb Jahre zwischen Arbeitgeber- und Versichertenseite. Alternierende Vorsitzende sind derzeit Volker Enkerts, Vizepräsident des Bundesarbeitgeberverbandes der Personaldienstleister und Geschäftsführer der Flex-Time Zeitarbeit GmbH, und Jürgen Waßmann, der seit 1986 Mitglied der Selbstverwaltung ist und Angestellter bei der Handelskrankenkasse Bremen war. Zu den Aufgaben des Vorstands zählen unter anderem wichtige Personalentscheidungen, die Aufstellung des Haushaltsplans und die Festsetzung der jährlichen Umlage. Er bewilligt über- oder außerplanmäßige Ausgaben und bereitet Beschlussempfehlungen für die Vertreterversammlung vor.

Ebenso wie die Vertreterversammlung arbeitet der Vorstand mit vorbereitenden Ausschüssen, wie dem Satzungs-, Finanz-, Personal- und Reha-Ausschuss. Den Bereich Rehabilitation durch einen eigenen Ausschuss zu stärken liegt für den Selbstverwalter Franz-Josef Haska darin begründet, dass die finanziellen Leistungen für Rehabilitationsmaßnahmen und Umschulungen erheblich höher sind als die Aufwendung für Präventionsleistungen. Erst 2010 wurde der Reha-Ausschuss vom Vorstand gebildet. Selbstverwaltungen anderer Unfallversicherungsträger bereiten Beschlüsse, die das Thema Rehabilitation betreffen, nicht in einem eigenen Ausschuss vor. »Wir bewegen konzeptionelle Dinge«, beschreibt Haska die Bedeutung des Ausschusses, dem er als einer von vier Versichertenvertretern angehört. »Für die Umsetzung sind die Beschäftigten der VBG im Bereich der Prävention bzw. der Rehabilitation zuständig. Wir Selbstverwalter sind diejenigen, die finanzielle oder politische Linien und Grundsätze abstecken, aber nicht ausführen im Sinne von geschäftsmäßiger Besorgung im operativen Tagesgeschäft.«

In einem weiteren Vorstandsausschuss, dem einzigen Erledigungsausschuss der VBG, wird über Anträge auf Ausnahmegenehmigungen von Unfallverhütungsvorschriften entschieden. Kann ein Bahnunternehmen beispielsweise aufgrund der veralteten Bauweise eines historischen Schienenfahrzeugs die gesetzlich festgelegten Abstände im Lokschuppen nicht einhalten, kann dieser Ausschuss Ausnahmeregelungen beschließen.

Das Konzept der Selbstverwaltung ist ein wichtiger Baustein vertrauensvoller Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Interessengruppen. Selbstverwaltung und Geschäftsführung lenken und

leiten den Unfallversicherungsträger jeweils in ihrer Zuständigkeit. Dabei stimmen sie sich eng ab. Die Geschäftsführung informiert die Selbstverwaltung regelmäßig über alle relevanten Themen wie etwa die Kostenentwicklung und das Beitragsaufkommen. Im Jahresbericht geben Geschäftsführung und Vorstand detailliert Auskunft über die Finanzen der VBG, die besonderen Projekte und Herausforderungen, denen sich die Berufsgenossenschaft im vergangenen Kalenderjahr stellte. Zur Vorsitzenden der Geschäftsführung wählte die Vertreterversammlung 2012 Angelika Hölscher. Sie verantwortet die Ressorts Beitrag und Finanzen sowie Personal und Recht. Zuvor war sie bereits zwölf Jahre als Mitglied in der Geschäftsführung tätig. Gemeinsam mit Bernd Petri ist Angelika Hölscher für das Ressort IT, die Leitung der Stabsstellen und die Organisationseinheiten der Beauftragten verantwortlich. Bernd Petri ist seit 2012 Mitglied der Geschäftsführung und verantwortet allein das Ressort Prävention, die Akademien für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, das Ressort Versicherung, Leistungen, Regress und Statistik sowie die Bezirksverwaltungen. Zuvor leitete Petri viele Jahre die Bezirksverwaltung Dresden und war von 2006 bis 2012 Geschäftsführer der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation.

Digital in die Zukunft

Wie jedes Unternehmen befasst sich auch die VBG mit den Neuerungen in der digitalisierten Arbeitswelt. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der VBG integrieren deshalb digitale Innovationen in ihre Arbeitsprozesse, um ihre Aufgaben schneller und besser erledigen zu können. Der Außendienst der VBG verfügt künftig über mobi-



6

le Endgeräte. Damit kann er auf spezifische Applikationen zugreifen und so die Betriebsbetreuung in Sachen Prävention verbessern. Zu diesem Zweck baut die VBG ein Customer Relationship Management System auf. So kann der Außendienst schon während des Betriebsbesuchs vor Ort dokumentieren und Vorberichte verfassen, die später am Arbeitsplatz nur noch ergänzt werden müssen. Die Arbeit des Außendienstes wird durch das sogenannte Managementsystem Prävention erleichtert und gleichzeitig die Nachbereitungszeit verkürzt. Passend dazu wurde das Managementsystem Rehabilitation eingeführt. Reha-Manager unterstützt es bei ihrer täglichen Arbeit. Mit Tablet-PCs ausgestattet, erarbeiten sie im Außendienst gemeinsam mit Arzt und Patient am Krankenhausbett einen interaktiven Rehabilitationsplan. Im Gegensatz zur analogen Erstellung eines solchen Plans ist die digitale Variante flexibler nutzbar und kann schneller an die Bedürfnisse des Patienten angepasst werden.

5 Tai-Chi-Übung in der BG Klinik für Berufskrankheiten Bad Reichenhall, 2015.

6 Moderne Diagnostik in der BG Klinik für Berufskrankheiten Bad Reichenhall, 2015.

Das sogenannte E-Government-Gesetz, das im August 2013 in Kraft getreten ist, verpflichtet öffentliche Verwaltungen, auch elektronische Kommunikationswege anzubieten. Ab 2020 sollen beispielsweise Akten elektronisch geführt werden; die VBG hat bereits auf die Arbeit mit elektronischen Akten umgestellt. Außerdem können auf der Website der VBG Unfälle angezeigt, Seminare gebucht, Adressen geändert, der Lohnnachweis und die Entgeltmeldung vorgenommen werden. Neue Mitgliedsunternehmen können sich bei der VBG online anmelden. Sowohl für die Sachbearbeitung als auch für die Kunden ist das digitalisierte Verfahren weniger zeitaufwendig als die postalische Variante. Durch die Postleitzahl der Kunden werden die elektronischen Dokumente direkt an die zuständige Bezirksverwaltung geleitet und können dort bearbeitet werden.

Ein weiteres wichtiges Thema ist der Datenschutz. Die VBG erhebt, übermittelt und speichert nach den Vorgaben des Sozialgesetzbuches und der Datenschutzgrundverordnung sensible Gesundheitsdaten und andere personenbezogene Daten wie Anschrift, Angaben zum Beruf, zum familiären Umfeld der Versicherten. So können die Beschäftigten der VBG den Verletzten nach einem Arbeitsunfall schnell und effizient helfen. Bei den Unternehmen und Unternehmerinnen hat sie Kenntnis von den Lohnsummen, die Grundlage für die Berechnung des Beitrags sind. Versicherte und Mitglieder müssen sicher sein, dass die Sozialdaten nur im erforderlichen Umfang verarbeitet werden. Erste Hinweise gibt die Datenschutzerklärung auf der Homepage der VBG. Das Recht auf informationelle Selbstbestimmung, also grundsätzlich selbst über die Preisgabe von Daten zu entscheiden, ist als Persönlichkeitsrecht ein hohes schützenswertes Gut. Damit

das Sozialgeheimnis gewahrt und die Persönlichkeit der Betroffenen geschützt wird, schult die Beauftragte für den Datenschutz die Beschäftigten, berät Ressortverantwortliche und Projektgruppen, überwacht die ordnungsgemäße Anwendung von IT-Verfahren und nimmt Stellung zu neuen Projekten. Die Daten zu Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten dienen auch dazu, den Gesundheitsschutz branchenspezifisch auszubauen, sodass die VBG dort beraten kann, wo es nötig ist.

Wenn Fragen der IT-Sicherheit berührt sind, erfolgt eine enge Abstimmung mit dem Beauftragten für die Informationssicherheit. Im Fokus steht ebenfalls der Schutz der Personaldaten der Beschäftigten. Die vielfältigen Aufgaben nimmt das Datenschutz-Team mit festem Blick auf Gesetzgebung, Rechtsprechung, neue Technologien wahr.

Auch offizielle Bekanntmachungen des Unfallversicherungsträgers wurden im Laufe der 2000er-Jahre in die digitale Welt überführt. Der »Sicherheitsreport« war 30 Jahre lang das Kundenmagazin der VBG, in dem sich Mitglieder unter anderem über neue Unfallverhütungsvorschriften und Änderungen des Gefahrtarifs informieren konnten. Als offizielles Mitteilungsorgan wurde das Mitgliedermagazin 2016 von der VBG-Homepage abgelöst. Beschlüsse und Vorschriften erreichen die Versicherten und Unternehmer nun weitaus schneller und können unabhängig vom Besitz des Magazins nachgelesen werden. Auch heute noch wird »Certo« – so heißt das neue Kundenmagazin seit 2015 – mit einer Auflage von 900.000 Exemplaren an jedes Mitgliedsunternehmen versandt.

»Certo ist der Türöffner in die Welt der VBG«, so die Zielsetzung des Magazins. Die VBG macht keine Werbung und

trotzdem sollen die Kunden von Seminaren, Broschüren und Beratungsangeboten erfahren. Mit der Wahl des neuen Namens wollte die Redaktion den technokratischen, warnenden Ton von »Sicherheitsreport« ablegen. Mit »Certo« wurde ein Name gewählt, der ins Deutsche übersetzt die zwei Bedeutungsebenen von »sicher« herausstellt. »Certo« wird im Italienischen als Zustimmung verwendet. Wer deutsch spricht, würde übersetzt »sicher, klar« antworten. Der Sicherheitsbegriff ist immer noch Teil des Magazintitels, aber der erhobene Zeigefinger wurde gegen ein selbstverständliches und zustimmendes Nicken ausgetauscht.

Das Kundenmagazin ist ein Gemeinschaftsprodukt der VBG-Fachabteilungen. Die Fachinformationen bekommt die Öffentlichkeitsarbeit vorwiegend aus den Kernbereichen der Prävention und Rehabilitation. Monatlich treffen sich die Verantwortlichen, um mit dem Team der Kommunikation über das Themenmanagement zu sprechen und gemeinsam zu planen, welche Informationen über welche Kanäle an die Kunden vermittelt werden sollen. Mit der Einführung von »Certo« als analogem Medium entschied sich die VBG, zeitgleich die »Certo-App« auf den Markt zu bringen. Die Vorteile für den Kunden liegen gegenüber dem Papiermagazin klar auf der Hand: Mehr Inhalt, ausführlichere Artikel, anschaulichere Fotos, Grafiken und Kurzfilme und als besonderes Extra gehen die neuen Inhalte der »Certo-App« eine Woche vor Erscheinen des Magazins online. Weitere Verbreitungsformen sind der Newsletter, Pressemitteilungen und der Twitter-Kanal der VBG. Unter »@VBG_Hamburg« werden vor allem Medienvertreterinnen und -vertreter über neueste Entwicklungen aus der Welt des Unfallversicherungsträgers informiert.



7

Auf Vorschlag der Geschäftsführung werden die Inhalte der »Certo-App« auch in leichte Sprache übersetzt. So können sich Menschen informieren, die eine Leseschwäche oder Behinderung haben und auch solche, die Deutsch gerade erst lernen. Zusätzlich bietet die VBG auf ihrer Website das Unternehmensporträt und die Mitteilung über Einzelheiten der Wahl zur Vertreterversammlung in leichter

7 Türöffner in die Welt der VBG: Kundenmagazin »Certo«.



8

Sprache an. Gerade die Aufbereitung des komplizierten Ablaufs der Sozialwahl stieß auf positive Resonanz. Zudem vermittelt die VBG die Inhalte der Website in Gebärdensprache. So gibt es einen Willkommensgruß in Gebärdensprache, kommuniziert von einer gehörlosen Mitarbeiterin der VBG, im Videoformat und einen Film, der erklärt, wie die Website funktioniert.

Respekt und Toleranz im täglichen Miteinander

»Die VBG ist inklusiv und integrativ«, hält Angelika Hölscher, Vorsitzende der Geschäftsführung, fest und hebt dabei auch auf den Umstand ab, dass der Anteil an behinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei der VBG nahezu identisch mit dem Anteil behinderter Menschen in der Gesamtbevölkerung der Bundesrepublik ist. Bei der Planung und Inneneinrichtung der neuen Hauptverwaltung in Hamburg Barmbek wurde deshalb ein besonderes Augenmerk auf die Barrierefreiheit gelegt. In jedem Stockwerk befindet sich ein behindertengerechtes WC, die Arbeitsplatten in den Teeküchen sind so gestaltet, dass Rollstuhlfahrerinnen und -fahrer sie erreichen und nutzen können. Außerdem führt ein Leitsystem sehbehinderte Menschen durch das Gebäude. In den Fahrstühlen werden die erreichten Stockwerke akustisch angesagt und Gehörlosen werden Alarmsignale mittels Warnlichtern angezeigt. »Diese baulichen Maßnahmen erleichtern vielen Menschen mit Behinderungen den Arbeitsalltag«, so die Gleichstellungsbeauftragte Anna-Katharina Neubert, die selbst durch eine Conterganschädigung zwei verkürzte Arme hat. »Ich selbst benötige andere Hilfsmittel als etwa eine Person, die einen Rollstuhl benötigt. Um meine Arbeiten am Computer digital erledigen zu können, habe ich zum Beispiel einen Trackball als Arbeitserleichterung.« Die VBG als Arbeitgeberin unterstützt auch hier, indem sie die Arbeitsplätze individuell barrierefrei gestaltet.

Inklusion und Integration bedeuten für die VBG indes noch mehr. Angesichts der großen Anzahl an Menschen, die seit 2015 aus Kriegsgebieten nach Deutschland geflüchtet sind, entschloss sich die Berufsgenossenschaft bei ihrer Einglie-

derung aktiv zu helfen. Exemplarisch stehen dafür zwei junge Männer aus Syrien und dem Iran, die nach einem Praktikum bei der VBG nun erfolgreich ihre Ausbildung im Bereich Informationstechnologie in Hamburg-Barmbek beginnen konnten. 2016 erhielt die VBG für ihr Engagement das Siegel »JA zu Integration«, das vom gleichnamigen Verein an integrationsfreundliche Organisationen vergeben wird. Zur Förderung eines vorurteilsfreien Arbeitsumfeldes hat die VBG 2017 zudem die Charta der Vielfalt unterzeichnet.

Auch im Hinblick auf die Beschäftigung von Frauen in leitenden Positionen wollte die VBG in den 1980er-Jahren tätig werden. Annelie Schüler, die heutige Leiterin der Prävention in der Bezirksverwaltung Duisburg, kann sich noch gut an die Zeit erinnern, als sie 1985 als dritte Ingenieurin überhaupt in einer Berufsgenossenschaft ihre Weiterbildung zur Aufsichtsperson begann. Zwar sei die Arbeit mit ihren männlichen Kollegen im Team nie problematisch gewesen, aber »draußen in der Wirtschaft war es anfangs schwierig«, gibt Schüler zu. Schon während ihres Studiums der Agrarwissenschaft an der TU Hannover musste sie sich Sprüche anhören wie: »Frauen sollten lieber einen Doktor heiraten, anstatt selbst zu promovieren«. Was in den 1980er-Jahren noch die Ausnahme war, ist für die VBG mittlerweile selbstverständlich. Heute beschäftigt sie 45 weibliche Aufsichtspersonen.

Diese positive Entwicklung fußt auch auf der Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten und deren Stellvertreterinnen in den einzelnen Dienststellen der VBG. Anna-Katharina Neubert wurde 2012 zur Gleichstellungsbeauftragten der Hauptverwaltung gewählt. Das 2001 in Kraft getretene Bundesgleichstellungsgesetz verpflichtet Dienststellen und Unternehmen des Bundes, mittels einer gewählten

Gleichstellungsbeauftragten die Chancengerechtigkeit aller Beschäftigten im Unternehmen zu gewährleisten. Neubert ist nicht weisungsgebunden und arbeitet eng mit der Personalabteilung und mit Führungskräften zusammen. Sie erhält jede Stellenausschreibung und jede Bewerbung, die sie hinsichtlich des Bundesgleichstellungsgesetzes prüft. Würde zum Beispiel eine Frau mit Kindern und Teilzeitwunsch trotz geeigneter Qualifikation nicht zum Auswahlgespräch eingeladen werden, bewirkt die Gleichstellungsbeauftragte eine Einladung der Bewerberin. Um die sich Bewerbenden objektiv beurteilen zu können, entwickeln die Personalverantwortlichen einen Auswahlkatalog für die ausgeschriebene Stelle. Im Bewerbungsgespräch werden anhand von Fachfragen, die zum Profil der Stelle passen, die besten Bewerbungen ausgewählt. Schneiden dann ein Bewerber und eine Bewerberin gleich gut ab, muss nach dem Bundesgleichstellungsgesetz bei einer Unterrepräsentanz von Frauen die weibliche Fachkraft eingestellt werden.

Durch die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten hat die VBG sich das Image einer chancengerechten Arbeitgeberin erworben. Das bestätigt auch das Label »Logib-D geprüft« (»Lohnleichheit im Betrieb – Deutschland«) des Bundesministeriums für Familien, Senioren, Frauen und Jugend, das der VBG 2013 verliehen wurde. Als erster Sozialversicherungsträger, der die Analyse der geschlechtsspezifischen Entgeltstruktur erfolgreich durchgeführt hat, geht sie mit positivem Beispiel voran und leistet das Ihre, um die Gehaltslücke zwischen Frauen und Männern zu schließen. Zudem zeichnet die VBG als attraktive Arbeitgeberin aus, dass sie die Möglichkeit zum »Home-Office« bietet. Das Angebot entstand im Rahmen des Audits Beruf und Familie. In der Erprobungsphase wurde zunächst ei-

8 Richtfest für die neue Hauptverwaltung der VBG am 5. Juli 2016: Vorstandsvorsitzender Volker Enkerts, Erster Bürgermeister der Freien und Hansestadt Hamburg Olaf Scholz, Polier Norbert Suffner, Vorstandsvorsitzender Jürgen Waßmann (von links).



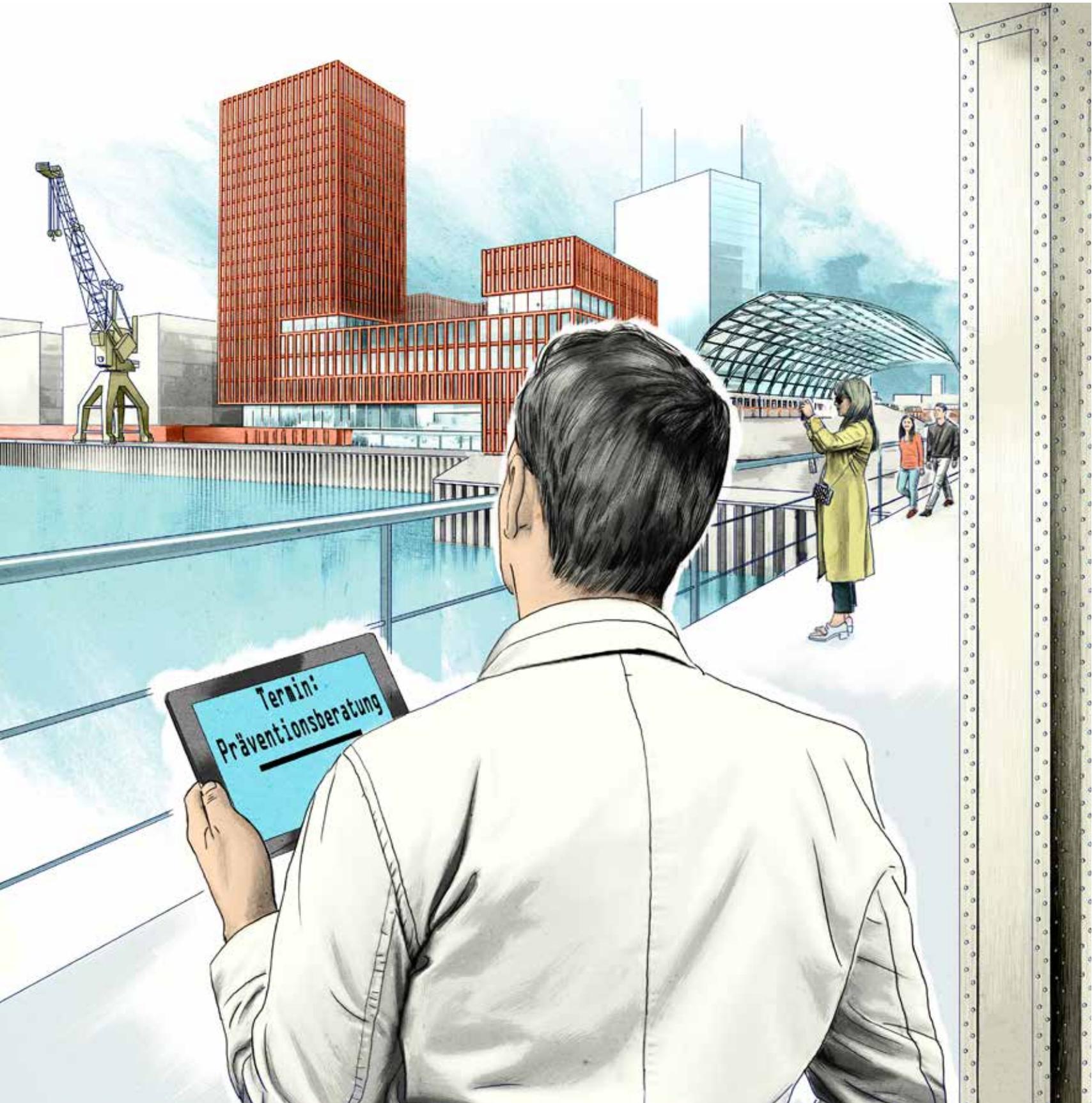
nigen Beschäftigten, die Kinder betreuen oder Angehörige pflegen mussten, die Möglichkeit gegeben, zeitweise vom heimischen Schreibtisch aus zu arbeiten. Seit 2012 ist Telearbeit in allen Dienststellen der VBG möglich und wird rege angenommen. Denn sie erlaubt die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ohne die Wochenarbeitszeit zu reduzieren. Ein Arrangement, das der VBG wertvolle Arbeitskraft erhält und die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen vor Gehaltseinbußen und in der Folge vor einer Rentenminderung bewahrt. Derzeit wird die Erweiterung der Telearbeit erprobt, damit diese Arbeitsform nicht nur Beschäftigten mit Familienpflichten zur Verfügung steht. Maßgeblich entwickelt und begleitet wurde es von Sabine Gust, Leiterin der zuständigen Koordinierungsstelle im Ressort Personal und Recht. »Seit 2009 wird die VBG ausgezeichnet für ihre familienbewusste Personalpolitik. Das Audit Beruf und Familie gibt uns Anregungen für neue Ideen, von denen alle Beteiligten profitieren.«

Das Konzept »Integrierte Gesundheit mit System« zählt dazu. Es setzt auf das produktive Zusammenwirken verschiedener Maßnahmen und Instrumente, um die Gesundheit der VBG-Beschäftigten zu erhalten. Klassische Mittel wie die Förderung von Sportkursen und einer guten Ernährung finden ebenso Einsatz wie die Umsetzung gesundheitsförderlicher Arbeitsbedingungen und Arbeitsprozesse. Ein wichtiges Instrument ist dabei das jährliche zielorientierte Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräch, das den Austausch zwischen Führungskräften und Beschäftigten zu allen wichtigen Themen des Arbeitsalltags fördert. Sich über Themen auch jenseits des fachlichen Bereichs zu verständigen, stärkt das gegenseitige Vertrauen und trägt nach der Überzeugung von Sabine Gust maßgeblich

dazu bei, potenziell krank machende Arbeitsfaktoren im eigenen Haus gar nicht erst entstehen zu lassen oder rechtzeitig zu erkennen und zu beseitigen.

Wie die VBG jenseits dieses Überblicks arbeitet, um im Sinne der Versicherten und ihrer Mitgliedsunternehmen den Begriff von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz zeitgemäß umzusetzen und mit Leben zu füllen, wird im Folgenden beschrieben. Schwerpunkte werden dabei gesetzt auf die Bereiche Prävention und Rehabilitation und die Aufgaben, die sie im Zusammenhang mit der »Arbeitsgesellschaft 4.0« unter Berücksichtigung der Branchenvielfalt zu bewältigen hat.

9 Angelika Hölscher, Vorsitzende der Geschäftsführung, gratuliert Axel Heesch zur Auszeichnung als VBG-Mitarbeiter des Jahres 2015.



Hauptsache vorgesorgt

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

»Vorsicht ist die Mutter der Porzellanliste« heißt es im Volksmund und auch für die VBG steht die Prävention, der Einsatz für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz an erster Stelle. Im Sinne der Beschäftigten und ihrer Arbeitgeber lautet die Zielsetzung, einem Arbeitsunfall mit allen geeigneten Mitteln vorzubeugen anstatt im Nachhinein die gesundheitlichen und finanziellen Schadensfolgen zu bewältigen. Als Partnerin der Mitgliedsunternehmen bietet die VBG eine breite Palette von Präventionsleistungen mit dem Ziel an, den Arbeitsschutz in der Unternehmenskultur zu verankern. Dabei setzt sie auf den ganzheitlichen Ansatz ihrer neuen »Präventionsstrategie 2025«. Interdisziplinäre Teams mit Expertinnen und Experten aus Ingenieurwesen, Präventionsberatung, Psychologie, Medizin und Sport unterstützen die Betriebe in einem erweiterten Handlungsfeld, das Arbeitssicherheit mit Fragen der Arbeitsmedizin und Arbeitspsychologie verbindet.

Ein Auge auf die Kleinen

In großen Unternehmen ist der Arbeitsschutz klar geregelt. Es gibt Sicherheitsbeauftragte, Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit, die sich mit der Un-

ternehmensleitung um die Gesundheit und die Sicherheit der Beschäftigten kümmern. Personal- und Betriebsräte haben zudem eine korrigierende Funktion. All dies wird nach den Vorgaben des Arbeitsschutzgesetzes und des Arbeitssicherheitsgesetzes geregelt. Was große und kleine Unternehmen gemeinsam haben, ist die Verpflichtung, Gefahren am Arbeitsplatz zu beurteilen, Schutzmaßnahmen abzuleiten, zu prüfen und zu dokumentieren. Ereignet sich ein schwerwiegender Unfall im Betrieb oder besteht der Verdacht auf eine Berufskrankheit, untersucht die zuständige Aufsichtsperson der VBG die Ursachen und ergreift gemeinsam mit dem Unternehmen präventive Maßnahmen. Für Unternehmen mit unter zehn Beschäftigten sind die gesetzlichen Pflichten schwerer umsetzbar. Zugleich kann gerade dort ein Arbeitsunfall dramatische Folgen nach sich ziehen: Projekte oder Produktionen werden nicht rechtzeitig abgeschlossen, der Auftraggeber zahlt folglich nicht und die Existenz des kleinen Betriebs ist schnell bedroht. Auf der anderen Seite fehlen in Unternehmen mit wenigen Beschäftigten oft Zeit und Kapazitäten, sich mit den Anforderungen des Arbeitsschutzes und des Arbeitssicherheitsgesetzes ausreichend zu befassen.

1 Das geplante Präventionszentrum von VBG und BGW in der Hamburger Hafencity soll 2022 eröffnet werden.



2

Der VBG sind diese Probleme bewusst, und da sie für eine Vielzahl von kleinen Unternehmen in unterschiedlichen Branchen zuständig ist, wurde vor über 15 Jahren das Präventionsfeld »Kleinstunternehmen« aufgebaut. Präventionsfeldkoordinatorin Kirsten Zimmermann, Aufsichtsperson in der Bezirksverwaltung Hamburg, lässt sich dabei von der Frage leiten, wie eine erfolgreiche Betreuung und Beratung organisiert werden kann. Die Erfahrungen der VBG zeigen, dass Selbstständige und Angestellte aus der Versicherungsbranche, den steuerberatenden Berufen, der Werbebranche oder dem Bauingenieurwesen

häufig keine Zeit haben, dreitägige Seminare in einer der Akademien zu besuchen oder Fachliteratur zu Unfallgefahren am Arbeitsplatz zu lesen. Hierauf hat das Präventionsfeld »Kleinstunternehmen« reagiert und es wurden kurze und aussagekräftige Handlungshilfen für zahlreiche Einzelbranchen erstellt, beispielsweise für Fitnessstudios, Spielstätten, Tierheime und Unternehmensberatungen. Zusätzlich arbeitet das Präventionsfeld mit den Verbänden und Berufskammern eng zusammen, um so die Unternehmen gezielt zu erreichen.

Die VBG ist zudem mit einem Portal online, das es Kleinstunternehmen er-



3

leichtert, den Arbeitsschutz zu organisieren. Das sogenannte VBG-Kompetenzzentren-Portal, kurz KPZ-Portal, besteht aus drei Stufen.¹ Digitale Selbstlern-Module, die die Unternehmer zeitunabhängig bearbeiten können, ersetzen fest terminierte Seminare. Mit dem branchenspezifischen Praxis-Check können sie prüfen, inwiefern ihr Betrieb Maßnahmen zur Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz schon umgesetzt hat und an welcher Stelle noch Handlungsbedarf besteht. Die zweite Stufe ist die kostenfreie KPZ-Hotline: Fachleute informieren telefonisch zu Fragen, die sich aus dem Praxis-Check ergeben. In der dritten Stu-

fe kann eine kostenpflichtige, anlassbezogene Betreuung durch Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit in Anspruch genommen werden. Werden die Selbstlern-Module bearbeitet und der anschließende Praxis-Check erfolgreich absolviert, ist hiermit die Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung erstellt. Damit erfüllen die Unternehmer gleichzeitig die Forderungen des Arbeitsschutzgesetzes und des Arbeitssicherheitsgesetzes.

- 2 Die VBG bietet angehenden Sicherheitsbeauftragten verschiedene Ausbildungslinien an, Dresden 2017.
- 3 Sicherheit in der Diskussion: VBG-Seminar für Sicherheitsbeauftragte, Dresden 2017.

Neue Branchen im Blick

In den 1990er-Jahren setzten immer mehr Unternehmen auf einen direkten Kundenkontakt. Die Branche der Callcenter wuchs. Nach Angaben des Bundeswirtschaftsministeriums gab es 2001 etwa 2.500 bis 3.000 Callcenter, Communication Center, Customer Care Center, Kundenkontaktzentren und Beschwerdestellen. Reklamationen, Beschwerden, Auftragsstornierungen oder der Anschluss des Fernsehers – all dies wird seitdem vorrangig per Telefon geklärt. Der Beruf des stets gut gelaunten sogenannten Callcenter-Agents, der am anderen Ende der Leitung sitzt, bedeutet harte Arbeit. Zwar muss er keine schweren Lasten tragen oder mit Gefahrstoffen hantieren, aber die psychischen Belastungen, die aus dem Höflichkeitszwang gegenüber dem Anrufer resultieren und das stundenlange Zuhören und Sprechen bergen Risiken, die neue Wege in der Prävention erforderten.

In der Folge schrieb das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung Ende der 1990er-Jahre einen Auftrag aus, die damals schnell wachsende Branche wissenschaftlich zu untersuchen und zudem Konzepte zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu entwickeln. Die VBG, bei der zahlreiche Callcenter-Agents versichert sind, und der damalige Hauptverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften bekamen den Zuschlag. Sie entwickelten unter dem Label »CCall« ein Kooperationsprojekt zwischen Forschungseinrichtungen, Branchenverbänden, Unternehmen und weiteren Arbeitsschutzakteuren, das zwischen den Jahren 2000 und 2003 die Callcenter-Branche untersuchte und in Sachen Prävention unterstützte. Schnell identifizierte das Projektteam Themenfelder, die über die klassischen Bereiche wie Ergonomie von

Bildschirm- und Büroarbeitsplätzen hinausgingen. Der Umgang mit der Stimme, Faktoren wie Konfliktfähigkeit und Arbeitsorganisation, so stellte sich heraus, trugen maßgeblich zur Motivation und Gesundheit der Beschäftigten und zum Erfolg des Unternehmens bei. Wer viel spricht, muss wissen, wie er seine Stimme einsetzt und pflegt.

In zahlreichen Broschüren und ergänzenden Materialien wurden Callcenter-Agents über gesundes Arbeiten informiert und ihnen Rüstzeug für die emotional schwierige Aufgabe an die Hand gegeben, stets höflich und zuvorkommend gegenüber dem Anrufer zu sein. Darüber hinaus entwickelte die VBG zwei Seminarprogramme. In einem Multiplikatoren-Seminar erklärte ein Stimmcoach, welche Maßnahmen die Stimme stärken, wie Callcenter-Agents am besten sprechen, wie man seine perfekte Tonlage findet und vieles mehr. In einem zweiten Seminar erläuterten zwei VBG-Mitarbeiter, der Arbeitspsychologe Ulf Krummreich und der Ingenieur Alfred Benninghoven, wie wichtig das Zusammenspiel einer strukturierten Arbeitsorganisation, guter Mitarbeiterqualifizierung und einer optimalen Arbeitsumgebung für die Gesundheit der Beschäftigten ist. Inzwischen vermittelt die VBG diese Inhalte als Inhouseschulungen. So können die Präventionsexperten die spezifischen Bedürfnisse des Betriebs vor Ort einschätzen und die Beschäftigten entsprechend schulen. Und für die Betriebe ist diese Form wesentlich zeiteffizienter und effektiver.

Dank des »CCall«-Projekts konnte die Thematik »Gesund und erfolgreich arbeiten« unabhängig von den klassischen Unfallgefahren in die Unternehmen getragen werden. Die Weiterentwicklung der Telefontechnik und die fortschreitende Digitalisierung schaffen gute Vorausset-



4

zungen für gesundes Arbeiten. Hinzu kommt, dass höhenverstellbare Schreibtische und strahlungsarme Bildschirme mittlerweile zum Standard gehören. Die gestiegene Zahl der Kommunikationskanäle wie Telefon, Chat, E-Mail und Social-Media-Kanäle bietet die Chance einer produktiven Abwechslung, sodass die Arbeit im Callcenter weniger belastet. Angesichts dieser Vielfalt ist es Aufgabe der Führungskräfte, die Arbeit so zu organisieren, dass die Beschäftigten bestimmte Kanäle zu bestimmten Zeiten bedienen. Um Entlastung in den Arbeitsalltag zu bringen, wird ein strukturierter Wechsel zwischen den Tätigkeiten empfohlen.

Außerdem werden Fortbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten gemäß den Fähigkeiten des Callcenter-Agents vorgeschlagen.

Mittlerweile haben sich Ausbildungsberufe zu Kaufleuten für Dialogmarketing und Qualifizierungsstandards des Personals etabliert, die die Forschungsergebnisse von »CCall« berücksichtigen. Die Erkenntnisse aus dem dreijährigen Kooperationsprojekt haben Einzug in die DGUV-Branchenregel Callcenter gehalten, die durch das Sachgebiet Büro der VBG und mit Unterstützung des »CCall«-Teams sowie Expertinnen und Experten aus der Praxis erstellt wurde.

4 Unter maßgeblicher Mitarbeit der VBG wurde 2017 die DGUV-Branchenregel für Arbeitsschutzmaßnahmen in Callcentern erstellt; Foto, Berlin 2007.



5

Gespür für psychische Belastungen

Sich einer Branche zuzuwenden, die nicht durch erhöhte Arbeitsunfälle gekennzeichnet ist, zeugt vom Wandel, der Anfang der 2000er-Jahre die Präventionsarbeit der VBG erfasste. »Callcenter hatten kein eigenes Sachgebiet, sie waren keine Schwerpunktbranche der VBG. Eine aktuelle Studie der Techniker Krankenkasse zeigt jedoch, dass in der Branche das Risiko, an einer Depression zu erkranken, drei Mal höher ist als in anderen Tätigkeitsfeldern«, bemerkt VBG-Mitarbeiter und Arbeitspsychologe Ulf Krumm-

reich. Der klassische Arbeitsschutz hat nicht mehr allein Priorität, sondern weiche Faktoren wie Mitarbeiterförderung und Arbeitsorganisation sind gleichberechtigt zu berücksichtigen. Um diesen neuen Herausforderungen gerecht zu werden, die, wie sich schnell herausstellte, nicht allein die Callcenter-Branche betrafen, mussten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Aufsichtsdienst geschult werden. Sie hatten in der Regel eine technisch-naturwissenschaftliche Ausbildung durchlaufen und konnten Betriebe im Zusammenhang mit Gefahrstoffen, Explosionsschutz oder ergonomischer Arbeitsplatzgestaltung beraten. In der

Frage, wie psychische Faktoren die Beschäftigten beeinflussen und welche Maßnahmen zur psychischen Gesundheit angeraten sind, bestand allerdings Fortbildungsbedarf in den Reihen der technisch orientierten Aufsichtspersonen. Darauf reagierte die VBG und richtete deshalb seit 2013 Stellen für Arbeitspsychologinnen und Arbeitspsychologen in den Bezirksverwaltungen ein, ergänzt durch das 2012 geschaffene Grundsatzreferat Arbeitspsychologie in der Hauptverwaltung. Dessen Leiterin Susanne Roscher übernahm zugleich die Federführung für ein neues Qualifizierungskonzept des Aufsichtspersonals, das unter der Leitung der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) auf den Weg gebracht wurde und seither als Standard für alle Unfallversicherungsträger und die obersten Arbeitsschutzbehörden der Länder gilt.

Die GDA ist eine auf Dauer angelegte Plattform von Bund, Ländern und Unfallversicherungsträgern, die im Arbeitsschutzgesetz und im SGB VII verankert ist. Ursprünglich aus europäischen und internationalen Verpflichtungen hervorgegangen, ist die GDA inzwischen im deutschen Arbeitsschutzsystem fest etabliert. Ziel dieses Bündnisses ist es, das Arbeitsschutzsystem in Deutschland entlang des Wandels der Arbeitswelt kontinuierlich zu modernisieren und Anreize für Betriebe zu schaffen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten weiter zu stärken. Im Rahmen des Arbeitsprogramms Psyche wurde beispielsweise der genannte Qualifizierungsstandard erarbeitet, der eine grundsätzliche Auskunfts-fähigkeit des Aufsichtspersonals gegenüber den Betrieben im Hinblick auf psychische Belastungen vorschreibt. Eine tiefer gehende Beratung wird darüber hinaus durch spezialisiertes Personal geleistet. Die GDA-Perioden 1 und 2 rück-

ten die psychische Belastung bei der Arbeit verstärkt in den Fokus der Aufmerksamkeit. Obwohl das Arbeitsschutzgesetz schon seit 1996 eine Berücksichtigung der psychischen Belastungen vorsieht, griff die Novellierung des Gesetzes 2013 dieses Anliegen explizit für die Gefährdungsbeurteilung auf und verlieh ihm so mehr Gewicht. Sowohl für die Betriebe als auch für die meisten Arbeitsschutzakteure war dies allerdings Neuland.

Auch das Unternehmen Vestische Straßenbahnen, vorwiegend im Kreis Recklinghausen tätig, wurde von der VBG beraten, um die neuen gesetzlichen Anforderungen umzusetzen. Der Verkehrsbetrieb im bevölkerungsreichsten Landkreis Deutschlands beschäftigt 669 Fahrerinnen und Fahrer, die 228 moderne Linienbusse bewegen. Zu den spezifischen psychischen Gefährdungen der Branche gehören posttraumatische Belastungsstörungen bei Fahrern und Fahrerinnen, die in schwere Unfälle verwickelt waren oder gar Selbsttötungen im Straßenverkehr erleben mussten. Psychische Belastungen durch Schichtarbeit, Zeitdruck oder Konflikte mit Fahrgästen sind weitere berufstypische Belastungen. Außerdem ist es ein grundsätzliches Problem von Verkehrsbetrieben, dass das Fahrpersonal vorzeitig fahrdienstuntauglich wird und so in seinem Beruf nicht das normale Renteneintrittsalter erreicht.

Die Präventionsexperten der VBG unterstützten die Beschäftigten und Führungskräfte bei der psychischen Gefährdungsbeurteilung. Die »Vestische« entschied sich für ein branchenspezifisches Verfahren, das belastbare Ergebnisse aus Mitarbeiterbefragungen und Arbeitsplatzanalysen liefert. Untersucht wurden verschiedene Arbeitsplätze wie Leitstelle, Fahrzeuge und auch die Werkstatt. Aus den Ergebnissen wurden Maßnahmen zur Arbeitsorganisation und Arbeitsplatz-



6

5 Gefährdungsbeurteilung im öffentlichen Personennahverkehr, Hertens 2017.

6 Gefährdungsbeurteilung in der Leitstelle der Vestischen Straßenbahnen GmbH, Hertens 2017.



7

gestaltung erarbeitet und mit Führungskräften, Betriebsarzt, Betriebsrat und Fachkräften für Arbeitssicherheit abgestimmt. Im Fall der »Vestischen« wurden konkrete, verhältnispräventive Maßnahmen umgesetzt. So wurden im Einvernehmen mit dem Betriebsrat die Dienstpläne überarbeitet. Zudem wurde die Mitarbeiterinformation verbessert und wurden an Arbeitsplätzen Probleme mit der Blendung durch Lichtreflexionen mittels Trennwänden beseitigt.

Das 2016 erlassene Präventionsgesetz verpflichtet die Sozialversicherungsträger zu einer engeren Zusammenarbeit. Wie diese optimal ausgestaltet werden

kann, hat die VBG bereits in den Jahren zuvor in Modellprojekten zur Prävention gezeigt. Eines betrifft auch die »Vestische« und wurde zusammen mit der Deutschen Rentenversicherung Westfalen durchgeführt. Parallel zur Beratung der VBG zu den Themen Prävention und Rehabilitation legte der westfälische Rentenversicherungsträger den Schwerpunkt auf die Verhinderung einer drohenden Arbeitsunfähigkeit. Die berufsbegleitenden ambulanten Maßnahmen sollen die Beschäftigungsfähigkeit aufrechterhalten und vor einer Frühverrentung schützen. Die VBG wiederum profitiert von der Kooperation mit der Rentenversicherung, da die Beschäftigten für Gesundheitsaspekte am Arbeitsplatz sensibilisiert werden und gesunde Mitarbeiter seltener einen Arbeitsunfall erleiden. Die VBG begrüßt die gesetzlich verankerte Kooperation der Träger. Der Direktor Prävention, Andreas Weber, betont: »Manche mögen Sorge haben, dass ihr Profil durch die Aufweichung der Zuständigkeiten verwischt wird. Da die VBG seit jeher viele unterschiedliche Branchen unter ihrem Dach versammelt, haben wir keine Angst davor. Wir können auf ein breiteres Erfahrungsspektrum zurückgreifen und so schneller Trends setzen und auf Änderungen in der Arbeitswelt reagieren. Der Fokus liegt für uns immer auf dem jeweiligen Betrieb und wenn sich in konkreten Fällen die Zusammenarbeit mit anderen Trägern anbietet, machen wir das auch.«

Das Ohr an der Branche – Förderung der Prävention

Um Betriebe zu motivieren, über die gesetzliche Pflicht hinaus in Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz zu investieren, bietet die VBG neben Anleitungsbroschüren und Praxishilfen auch

finanzielle Anreize. So wird seit 2006 alle zwei Jahre ein Arbeitsschutzpreis ausgelobt, um den sich Unternehmen mit vorbildhaften Projekten zum Thema Prävention und Arbeitsschutz bewerben können. Seit 2017 heißt er »Präventionspreis«, ist mit bis zu 15.000 Euro dotiert und wird in unterschiedlichen Kategorien verliehen. Zum Beispiel für Sportunternehmen, in den Bereichen betriebliche Sicherheitstechnik, Gesundheitsmanagement und -förderung, Organisation des Arbeitsschutzes und Motivation. Um das Potenzial der Einreichungen auszuschöpfen, ist der Preis seit Oktober 2017 eingebettet in das Konzept von »VBG_NEXT – Gemeinsam Prävention entwickeln«. Die zahlreichen Innovationen der Unternehmen werden seitdem in einer »Ideenbörse« präsentiert – wie Karl-Heinz Jung vom Referat Information die entsprechende Datenbank charakterisiert. Im sogenannten VBG-NEXTIKON werden alle Projekte zum Thema Arbeitsschutz vorgestellt, die das Bewertungsgremium, das aus einem interdisziplinären Team von VBG-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeitern besteht, als vorbildhaft beurteilt. Sobald die Einreichungen der Unternehmen in der Internet-Datenbank veröffentlicht sind, nehmen sie automatisch am Wettbewerb um den Präventionspreis teil. Eine aus Mitgliedern der Selbstverwaltung und einem Vertreter aus Forschung und Lehre bestehende Jury entscheidet schließlich über die Sieger.

VBG_NEXT beinhaltet weitere Elemente, die das Ziel verfolgen, den Austausch zwischen den Unternehmen im Hinblick auf den Arbeitsschutz zu stärken. Bei Branchentreffen und im Rahmen spezieller Veranstaltungen sollen zukünftig Unternehmen ihre eingereichten Ideen vorstellen können. Außerdem sind Workshops vorgesehen, welche Unternehmensvertreter durch ihre aktive Mitar-



8

beit als Vortragende zu Botschaftern für einen innovativen Arbeitsschutz machen. Die anderen Teilnehmenden wiederum werden zu Multiplikatoren, die die neuen Ideen in ihre eigenen Unternehmen tragen. »Die Intention von VBG_NEXT ist es«, so Karl-Heinz Jung, »eine kontinuierliche Information und Diskussion mit den Ansprechpartnern in den Unternehmen zu fördern und die Innovationskraft, Ideen und nachhaltigen Produkte der Unternehmen für einen größeren Kreis nutzbar zu machen.«

Zur weiteren Förderung freiwilliger Investitionen in den Arbeitsschutz entwickelte die VBG ein Prämienvorhaben, durch das den Unternehmen ein Teil der mit den Maßnahmen verbundenen Ausgaben erstattet wird. Betriebe aus Gewerbebezirken, die eine besonders hohe Unfallquote aufweisen, profitieren davon. Aktuell sind das fünf Branchen – die Glasindustrie, Grob- und Feinkeramik, Bahnen, Bahndienstleistungen und Kraftfahrtbetriebe, Sportunternehmen, Zeit-

7 Motiv der Präventionskampagne »Denk an mich. Dein Rücken« (2013–2015).

8 Motiv der Präventionskampagne »Deine Haut« (2007–2008).



9

arbeits- sowie Sicherheitsunternehmen. Übernimmt ein Sicherheitsunternehmen für sein Personal beispielsweise die Kosten einer Hepatitis-A- und -B-Impfung und stellt für seine Mitarbeiter knöchelhohe Sicherheitsschuhe, Stich- und Schlag-schutzwesten als persönliche Schutzausrüstung zur Verfügung, kann das Unternehmen die Quittungen dafür einmal im Jahr gesammelt bei der VBG einreichen und erhält bis zu 40 Prozent der Kosten erstattet.

Die Zusammenarbeit mit Fachverbänden und Interessenvertretungen ist für die Präventionsexperten der VBG das A und O. »Wir müssen Präsenz zeigen in der Branche«, weiß Johannes Heinz, Leiter des Sachgebiets Bühnen und Studios. »Denn nur wer die Arbeitsabläufe in der Branche kennt, kann Unfall- und Gesundheitsgefahren identifizieren, noch bevor Menschen zu Schaden gekommen sind.« Stürze, elektrische Energie, Lärm und der Mensch selbst seien die größten Risikofaktoren, so der Präventionsexperte.

Schwere bis tödliche Unfälle beim Aufbau von Bühnenequipment veranlassten die VBG zum Handeln. Für die Arbeitenden, die unter hohem Zeitdruck in luftiger Höhe Scheinwerfer, Boxen und Traversen montieren, startete sie mit der Deutschen Theatertechnischen Gesellschaft und dem Verband für Medien- und Veranstaltungstechnik eine Kampagne gegen Abstürze. Immer noch sichern sich Rigger – so die Berufsbezeichnung der Menschen, die bei Messen und Konzerten die Technik über den Bühnen anbringen – bei ihrer risikoreichen Arbeit unzureichend ab. Der letzte schwere Unfall passierte in der Schleyerhalle in Stuttgart, wo ein Rigger von einer Traverse abrutschte und auf einen Helfer stürzte. Der Arbeiter am Boden kam dabei ums Leben. Die Kampagne sollte überzeugen, ohne zu belehren. Die Plakate mit dem

Sicherungshaken auf schwarzem Grund enthalten griffige Sprüche aus der Veranstaltungs- und Theaterwelt wie: »Lock it ... sonst sind's die Bretter, die den Tod bedeuten« oder »Lock it ... fallen oder nicht fallen – das ist hier die Frage«.

Da der Beruf des Riggers kein Ausbildungsberuf ist, gab es bis vor einigen Jahren noch keine einheitlichen Regelungen für den Bereich. »Viele von ihnen kommen über das Klettern zum Beruf«, erklärt Johannes Heinz. In Zusammenarbeit mit der Interessengemeinschaft der Veranstaltungswirtschaft führte die VBG deshalb einen Standard für die Qualifizierung von Riggern ein. Entsprechende Kurse werden von Branchenakademien und Rigging-Schulen angeboten und auch genutzt. Wer sie besucht hat, wird von Veranstaltern eher gebucht als jemand, der diese Expertise nicht vorweisen kann. Durch die Entwicklung und Festlegung von Standards soll die Arbeitssicherheit in der Branche erhöht werden.

Blick in die Zukunft – Das neue Präventionszentrum

Die Veränderungen in der Arbeitswelt bewegen die VBG dazu, das Seminarangebot an die neuen Anforderungen anzupassen. Kurze Anfahrten, zeitsparende Seminare und kompetente Beratung vor Ort sind vor allem für die Führungskräfte der Mitgliedsunternehmen wichtige Aspekte, die bei der Angebotsplanung seitens der Akademien berücksichtigt werden. Die neueste Akademie liegt in Mainz und wurde im Januar 2017 eröffnet. Mit der Wahl der zentralen Lage inmitten der Rhein-Main-Region wird dem Wunsch vieler Versicherter in dem Ballungsraum nach kurzen Anfahrtswegen Rechnung getragen. Die Akademie befindet sich im

Gebäude der Bezirksverwaltung Mainz und ist mit dem öffentlichen Nahverkehr gut zu erreichen. Das Konzept, einige Seminare in kompakterer Form an zwei statt an drei Tagen durchzuführen, spart den Teilnehmenden Zeit. Durchschnittlich kürzere Anfahrtswege und kompaktere Seminarformen sollen dazu beitragen, die Schwelle für eine Teilnahme an Schulungsmaßnahmen zu senken und so die Reichweite für Präventionsthemen zu erhöhen.

Als die VBG begann, den Schulungsbetrieb aufzubauen, galten ländlich gelegene Standorte, die den Seminarteilnehmenden Konzentration in den Kursen und Erholung in der Freizeit bieten sollten, als besonders geeignet. Erst kürzlich wurde das 30-jährige Bestehen der ersten Akademie in Gevelinghausen gefeiert. Einschließlich der Mikroakademie in Mainz unterhält die VBG aktuell sechs Standorte, die den Versicherten und Unternehmen die Möglichkeit zur Weiterqualifikation im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz bieten.

Die beschriebenen Veränderungen veranlassten die VBG, in Kooperation mit der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW), eine zukunftsweisende Konzeption für ein sogenanntes Präventionszentrum zu entwickeln. Zusammen planen die zwei großen Berufsgenossenschaften ein innovatives und bisher einmaliges Projekt in Hamburg. Unter einem Dach sollen der Akademiebetrieb, die Präventionsabteilung der VBG, Praxiswelten, Übernachtungs- und Verpflegungsangebote für die Gäste, eine Ausstellung für Besucherinnen und Besucher sowie Beratung und Forschung versammelt werden. Ausgewählt wurde dafür ein Baugrundstück in der Hafencity der Hansestadt, das durch eine neue S-Bahn-Station bald nur zwei Haltepunkte vom Hauptbahnhof entfernt



10

liegt. Das Präventionszentrum ist ein Leuchtturmprojekt, das darauf zielt, durch seine prominente Lage in einer der großen deutschen Metropolregionen und die Öffnung für ein breites Publikum das Thema Prävention in der Arbeitswelt stärker in das öffentliche Bewusstsein zu rücken.

Entstanden ist die Idee in einem gemeinsamen Gespräch. Als Andreas Weber, Direktor Prävention der VBG, mit Jutta Lamers – sie leitet die Präventionsabteilung der BGW – auf einer Zugreise über die Schulungsarbeit sprach, stellte sich

- 9 Stand mit VBG-Präventionsmedien auf der Messe »Prolight + Sound«, Frankfurt am Main 2017.
- 10 Plakat der 2010 gestarteten Kampagne »Lock it« für Höhenarbeiter in der Bühnentechnik.



11

heraus, dass beide Berufsgenossenschaften ihr Seminarangebot verändern wollten und vor allem im norddeutschen Raum Kapazitäten fehlten. Von da an ging alles ganz schnell: In einer paritätisch besetzten Steuerungsgruppe planen Mitarbeiter der VBG und der BGW seit 2014 gemeinsam das neue Präventionszentrum. Nach einer ausführlichen Marktsondierung wurde allen Beteiligten bewusst, dass die Anforderungen an das Gebäude einzig durch einen passgenau geplanten Neubau umgesetzt werden können. Branchenüberschneidungen bei den Mitgliedsunternehmen erhöhen die Synergieeffekte und erleichtern die Abstimmung

des Bildungsangebots für die Zielgruppen in den jeweiligen Branchen.

Das Präventionszentrum will mehr als eine bloße Akademie sein. Daher ist es als Begegnungs- und Informationsort für all jene konzipiert, die mehr über neue Arbeitswelten und Sicherheit im Betrieb sowie Gesundheitsschutz erfahren möchten. »Die Öffentlichkeit auf das Wirken der Unfallversicherungen aufmerksam zu machen wurde in der Vergangenheit nicht die erforderliche Aufmerksamkeit geschenkt«, bedauert Andreas Weber. Das soll sich mit der Eröffnung des Präventionszentrums im Jahr 2022 ändern. Gerechnet wird mit einer



jährlichen Besucherfrequenz von 30.000 Personen, etwa die Hälfte davon wird an Qualifizierungsangeboten teilnehmen. Der andere Teil, so wird erwartet, sind Besucherinnen und Besucher der Praxiswelten, Veranstaltungen und Ausstellungen.

Auch soll die im Präventionsgesetz bestimmte trägerübergreifende Zusammenarbeit in dem gemeinsamen Haus von BGW und VBG aktiv umgesetzt werden. Dazu ist der Aufbau eines Zentrums für Individualprävention (ZIP) vorgesehen. Dort werden Versicherte zukünftig individuell und fachübergreifend beraten über Arbeits- und Wegeunfälle, Berufskrankheiten (wie z. B. Atemwegs- oder

Hauterkrankungen) und über berufsbedingte psychische Belastungen. Eingebunden in die Beratung sind zudem Expertinnen und Experten der Krankenversicherungsträger, der Deutschen Rentenversicherung, der Bundesagentur für Arbeit, aus Wissenschaftseinrichtungen und regionalen Beratungsstellen.

11 Innenansicht des geplanten Präventionszentrums von VBG und BGW in der Hamburger Hafencity.



Arena des ZDF-Fernsehgartens in Mainz-Lerchenberg, 2016.

Mission: Sicherheit

Die Zusammenarbeit des ZDF mit der VBG

Rund 3.600 feste Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind für das ZDF tätig, im Sendezentrum Mainz, in den 16 Inlands- und 18 Auslandsstudios sowie im Hauptstadtstudio Berlin. Von der Auslandskorrespondentin über den Maskenbildner bis zur Köchin – in einem Fernsehunternehmen werden Dienstleistungen aller Art benötigt. Entsprechend vielfältig ist das Aufgabenspektrum der Sicherheitsingenieure Uwe Kraus und Stefan Kluge, die beim Zweiten Deutschen Fernsehen für den Arbeits- und Gesundheitsschutz der Beschäftigten verantwortlich sind. Die Experten weisen auf Gefahren hin und konzipieren Lösungen – ohne das Engagement der Beschäftigten allerdings würde ihre Arbeit ins Leere laufen.

»Arbeitsschutz ist Missionsarbeit«, weiß Uwe Kraus aus seiner langjährigen Berufserfahrung. Mithin gehöre es zu seinen Aufgaben, Gefahren abzuwenden und zu erklären, warum welche zusätzlichen Sicherheitsmaßnahmen nötig sind. Dass die »Missionsarbeit« von Kraus und Kluge offenbar fruchtet, belegt die erneute Vergabe des AMS-Zertifikats durch die VBG. Damit bescheinigt die Berufsgenos-

senschaft dem ZDF ein funktionierendes Arbeitsschutzmanagement, das in den Betriebsablauf integriert ist. Intendant Thomas Bellut nahm die Auszeichnung im Namen der Belegschaft im November 2017 entgegen.

Die VBG ist für das ZDF mehr als der zuständige Unfallversicherungsträger. Sie ist kompetenter Berater in allen Fragen von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Die Sicherheitsingenieure des öffentlich-rechtlichen Senders arbeiten daher eng mit den Branchenexperten des Sachgebiets Bühnen und Studios und den Präventionsabteilungen der Bezirksverwaltungen zusammen. So erarbeiteten sie gemeinsam Branchenregelwerke für Kamerabewegungssysteme oder einen Leitfaden, der über die Sicherheit bei Veranstaltungen und Produktionen informiert.

Angesichts der Fülle an dramatischen Bildern, die Redakteure aus den Kriegs- und Krisengebieten der Welt erhalten, sind die Grenzen ihrer psychischen Belastbarkeit äußerst schnell erreicht. Demgemäß suchen nicht allein Journalistinnen und Journalisten sowie Auslandskorrespondenten und Auslands-

korrespondentinnen, die selbst am Ort des Geschehens waren, professionelle Hilfe, um mit den Erfahrungen umzugehen. Auch diejenigen, die das Bildmaterial sichten, wissen sie zu schätzen. »Der Arbeitsunfall hat hier eigentlich schon stattgefunden. Wir sprechen deshalb von sekundärpräventiven Maßnahmen, wenn wir den Betroffenen psychologische Unterstützung im Rahmen von Gesprächsgruppen anbieten«, erklärt Georg Krämer, Leiter der Prävention in der Mainzer Bezirksverwaltung der VBG.

Auch bei den klassischen Problemen des Arbeitsschutzes unterstützt die VBG die Sicherheitsingenieure des Senders. Wie vielschichtig die Zusammenarbeit zwischen dem Betrieb und der VBG ist, zeigt die Aufgabe, das Gelände des ZDF-Fernsehgartens für die gleichnamige Sendung vorzubereiten. Sie wird seit über drei Jahrzehnten als sommerliche Live-Open-Air-Unterhaltungsshow produziert und stellt die Arbeitsschutzexperten jedes Jahr vor neue Herausforderungen. Für die Saison 2018 waren die Installation neuer Kabelwege und Löschwasserleitungen, der Aufbau drei



Auszeichnung des ZDF 2017 mit dem VBG-Zertifikat »Arbeitsschutz mit System«: Kay Schumacher, Leiter der VBG-Bezirksverwaltung Mainz, Uwe Kraus, Sicherheitsingenieur ZDF, Thomas Bellut, ZDF-Intendant, Andreas Weber, Direktor Prävention der VBG, Norbert Himmler, Programmdirektor ZDF (von links).

neuer Bühnenbilder und eine Umgestaltung des Häuschens für Licht- und Ton-technik vorgesehen, die allesamt die Expertise des diplomierten Veranstaltungstechnikers Stefan Kluge verlangten.

»Während der Ausbildung wird statischer Arbeitsschutz erlernt«, erklärt er, »aber in der Praxis eines Fernsehunternehmens muss der Arbeitsschutz an die dynamischen Prozesse angepasst werden. Die Konzeptionsphase, die Planung, der Auf- und Abbau der Kulissen und Bühnenbilder: Ich muss den gesamten Ablauf im Blick haben, wenn ich mir die Gefährdungen ansehe. Wir analysieren das Publikumsverhalten und passen die Wege und Tribünen entsprechend an«. So wurde auf Anraten von Kluge hin die Essensausgabe zwischen Zuschauertribüne und Hauptbühne nach hinten versetzt, »damit sich die Leute dort nicht immer so knubbeln«.

Ein Unfallrisiko erkannte der Sicherheitsingenieur auch in der vorgesehenen Gestaltung der neuen Hauptbühne. Auf der rechten Seite und in Richtung der Zuschauerbänke offen, hätte sie an dieser Stelle zu einer unerlaubt hohen Absturzkante geführt. »Jeder Eingriff in das Bühnenbild braucht Fingerspitzengefühl« weiß er. »Ich zeige Problemstellungen auf und biete Lösungsansätze an.

Am Schluss entscheiden die Produktion und Redaktion.« Im beschriebenen Fall konnte durch ein zusätzliches Podest am Boden die Absturzhöhe reduziert oder mit einem Geländer die Absturzgefahr vermindert werden. Die Verantwortlichen entschieden sich schließlich für Kluges zweiten Vorschlag. »Bei der Erarbeitung von Lösungsansätzen ist es gut, wenn man vertraute Gesprächspartner hat, mit denen man laut nachdenken kann. Ich rufe da gerne mal bei den Kollegen der VBG an.«

Das Programm des Fernsehgartens zeigt eine bunte Mischung aus Unterhaltung mit Show, Artistik, Akrobatik und spektakulären Aktionen. Für jede Performance muss eine Gefährdungsbeurteilung erstellt werden. Mit den Regeln und Vorgaben des klassischen Arbeitsschutzes kommt man hier schnell an seine Grenzen. Doch da die VBG auch Stuntleute und Zirkusartisten versichert, konnten ihre Präventionsexperten zusammen mit den Sicherheitsingenieuren von ARD und ZDF viele Kompetenzen sammeln und Hilfestellungen für die Branche erarbeiten, die zum Gelingen der Live-Shows auf dem Mainzer Lerchenberg beitragen.



Umfassende Teilhabe

Aufgaben und Ziele der Rehabilitation

Ein schwerer Arbeitsunfall trifft einen Menschen plötzlich und unerwartet. Er wird aus seinem bisherigen Leben herausgerissen und ist mit drängenden Fragen konfrontiert: Erhalte ich die richtige medizinische Versorgung? Wie geht es weiter, wenn ich aus dem Krankenhaus entlassen werde? Werde ich wieder arbeiten können und wie wird sich mein künftiges Leben verändern? Der zentrale Ansprechpartner für diese Fragen ist seine gesetzliche Unfallversicherung. Sie ist zuständig für die notfallmedizinische Erstversorgung, die weitere ärztliche Behandlung und die Rehabilitation einschließlich derjenigen Leistungen, die eine Rückkehr in das Arbeitsleben und in das sonstige gesellschaftliche Leben ermöglichen. »Zu unseren Aufgaben gehört es, unsere Versicherten mit verletzungsbedingten Beeinträchtigungen in der Lebensführung dabei zu unterstützen, in eine selbstbestimmte Teilhabe zurückzukehren«, sagt Christina Gerlach, seit 2004 Leiterin der Rehabilitation in der VBG-Bezirksverwaltung Berlin.

Umfassende Teilhabe, die ganzheitliche Erfassung von Reha-Bedarfen und die Achtung der Selbstbestimmung des betroffenen Menschen sind die Leitbegriffe, an denen die VBG ihre Rehabilitation ausgerichtet hat. Sie greift dabei die

Impulse und Vorgaben der Behindertenrechtskonvention auf, die 2006 von der UNO-Generalversammlung verabschiedet wurde und an deren Diskussion sich Bernd Petri, Mitglied der Geschäftsführung der VBG, in seiner damaligen Funktion als Geschäftsführer der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation beteiligt hat. »Seitdem Deutschland 2009 die UN-Behindertenrechtskonvention ratifiziert hat, ist die gleichberechtigte Einbeziehung von Menschen mit Behinderungen in alle Aspekte des Lebens, die sogenannte Inklusion, geltendes Recht«, hebt Petri hervor und verweist dabei auf die Vorreiterrolle der VBG innerhalb der Unfallversicherung. »Die VBG hat diesen gesetzlichen Auftrag aufgegriffen und in den vergangenen Jahren die Ziele, Strukturen, Prozesse und Instrumente der Rehabilitation daran neu ausgerichtet.« Die neue Gesamtkonzeption erhielt die Bezeichnung Reha 3.0. Ihr wichtigstes Kennzeichen ist eine personenzentrierte und ganzheitliche aktive Steuerung der Rehabilitation, welche die Verunfallten mit allen ihren teilhaberelevanten Belangen in den Mittelpunkt stellt.

1 Ganzheitliche Rehabilitation: Bei der Peer-Beratung werden Betroffene von Betroffenen unterstützt.



2

Frühzeitige und kooperative Steuerung

Im Vergleich zur gesetzlichen Krankenversicherung kann die Unfallversicherung weitaus stärker auf Ärztwahl und medizinische Versorgung einwirken. So hat ihr der Gesetzgeber ausdrücklich den Auftrag erteilt, Heilbehandlung und Rehabilitation in Art, Umfang und Durchführung selbst zu bestimmen. Es sind die speziellen Anforderungen an die Behandlung von Unfallverletzungen, weshalb die Berufsgenossenschaften über diese weitreichende Steuerungskompetenz verfügen – und dies schon seit langer Zeit. Vor über 100 Jahren begannen



3

sie, eigens auf Unfälle spezialisierte Krankenhäuser zu errichten und auch in der ambulanten Versorgung auf Vertragsärzte zu setzen. Den sogenannten Durchgangsarzt – kurz: D-Arzt – muss insbesondere aufsuchen, wer nach einem Unfall am Arbeitsplatz oder auf dem Arbeitsweg über den Unfalltag hinaus arbeitsunfähig ist oder voraussichtlich länger als eine Woche ärztlich behandelt werden muss. Der D-Arzt verfügt über besondere Kenntnisse in der Unfallchirurgie und Orthopädie und kann die weitere Versorgung der Versicherten planen oder die Behandlung selbst durchführen. Insofern ist der D-Arzt bei der ambulanten Behandlung der Koordinator für den gesamten medizinischen Verfahrensgang. »Weil Ende der 90er-Jahre die Erkenntnis reifte, dass die D-Ärzte und D-Ärztinnen nicht über genügend Zeit verfügten, um sich um das Organisieren eines optimal verlaufenden Reha-Prozesses zu kümmern, haben wir Anfang der 2000er-Jahre das Konzept eines aktiven Reha-Managements in der VBG eingeführt und dadurch die Rehabilitation qualitativ gestärkt.«, berichtet Eckehard Froese, Ressortleiter Versicherung, Leistungen, Regress und Statistik in der Hauptverwaltung der VBG.¹ »Das Konzept sieht vor, dass die VBG-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter den gesamten Reha-Prozess auf Basis einer gemeinsamen



4

Reha-Planung sinnvoll koordinieren, so dass die betroffenen Menschen die jeweils zielführenden Reha-Maßnahmen zum optimalen Zeitpunkt bei kompetenten Leistungserbringern erhalten.«

Ob das Reha-Management durchgeführt wird, richtet sich nach verschiedenen Kriterien. Im Vordergrund steht die Frage nach der Notwendigkeit eines aktiven Handlungsbeitrags der VBG, um eine optimale medizinische Versorgung und Rehabilitation zu erreichen. Dies trifft beispielsweise zu, wenn der oder die Verletzte nach der Akutversorgung weitere Leistungen der medizinischen Rehabilitation benötigt. Bei schweren Verletzungen geht es zuweilen auch um die

Versorgung mit Hilfsmitteln wie Rollstühlen, um die Organisation der Pflege in der Wohnung und deren behinderungsgerechten Umbau. Und nicht zuletzt erfordern die Vorbereitungen für eine Rückkehr an den Arbeitsplatz und in das sonstige gesellschaftliche und private Leben vielfältige Unterstützung durch den Reha-Manager. Er ermittelt die Bedarfe, plant Maßnahmen im Zusammenwirken mit dem betroffenen Menschen und den Fachleuten und koordiniert die Leistungserbringung.²

Die Entscheidung für oder gegen eine intensive Fallsteuerung wird frühzeitig getroffen, damit bereits in der Anfangsphase der Heilbehandlung die Wei-

- 2 Sporttherapie in der Rehabilitation, BG Universitätsklinikum Bergmannsheil Bochum, 2011.
- 3 Rollstuhlgebrauchsschulung, BG Universitätsklinikum Bergmannsheil Bochum, 2011.
- 4 Training mit Segway für Patienten mit eingeschränkter Gehfähigkeit, BG Klinikum Bergmannstrost Halle, 2014.



5

chen für eine gelingende Rehabilitation gestellt werden. »Innerhalb von 30 Tagen nach dem Unfall führen wir ein erstes persönliches Gespräch mit der betroffenen Person«, berichtet Reha-Managerin Petra Winkhardt. Dieses erste Gespräch findet häufig im Unfallkrankenhaus statt oder bei der versicherten Person zu Hause. »Wichtig ist, dass wir uns früh ein Bild davon machen, wie weitreichend die Person von dem Unfall betroffen ist.« Dabei erfassen die Reha-Managerinnen und -Manager nicht nur die Unfallfolgen, sondern auch unfallunabhängige Erkrankungen mit möglichem Einfluss auf die Rehabilitation. Gleichzeitig muss in dem Gespräch auch die berufliche und sozia-

le Situation ermittelt werden, um die Reha-Ziele und die Wege dahin genau beschreiben zu können.

Entscheidung vor Ort

Auf diesen persönlichen Kontakt mit Unfallverletzten legt die VBG einen besonderen Wert. Die Reha-Managerinnen und -Manager verfügen deshalb neben einem umfassenden medizinisch-rehabilitativen und rechtlichen Fachwissen über hohe kommunikative Kompetenzen und weitreichende Entscheidungsbefugnisse. »Wer vor Ort zuständig ist, entscheidet«, beschreibt Margarete Krause, Leite-

Standards setzen

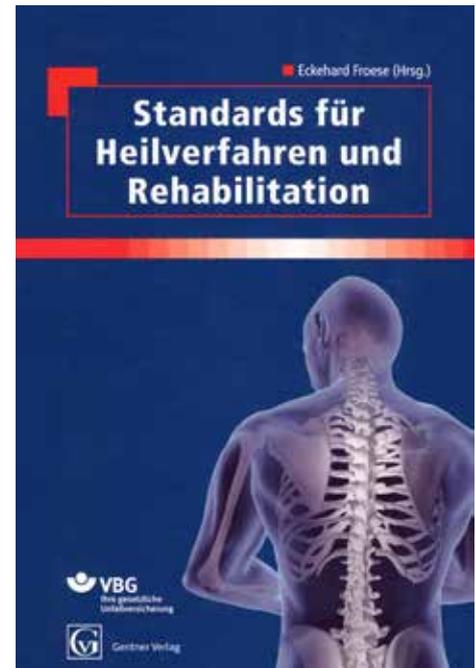
rin der VBG-Bezirksverwaltung Duisburg von 1994 bis 2017, die flache Hierarchie. Inhaltlich kennzeichnet eine kontinuierliche Weiterbildung und Qualifizierung die besondere Verantwortung der im Reha-Management tätigen Männer und Frauen. Beispielhaft hierfür steht die Ausbildung zum »Certified Disability Management Professional« durch das Institut für Rehabilitationsforschung und Management der Universität zu Köln. Die international anerkannte Zusatzqualifikation in einer noch jungen Querschnittsdisziplin, die so unterschiedliche Wissensgebiete wie Sozialrecht, Medizin, Betriebswirtschaft und Psychologie zusammenführt, bescheinigt die professionelle Handhabung körperlicher oder psychischer Einschränkungen. Auf der Grundlage aktueller fachlicher Erkenntnisse und Neuerungen wird in der Qualifikationsmaßnahme ein besonderer Wert auf soziale und kommunikative Fähigkeiten gelegt. Wie wichtig es ist, diese im alltäglichen Umgang mit Versicherten zu reflektieren und zu verbessern, weiß Petra Winkhardt aus Erfahrung: »Als Reha-Managerin muss ich gut zuhören und häufig zwischen den Zeilen lesen, wo die Bedarfe des Versicherten liegen.«

Standards setzen

Für die Gestaltung des Reha-Prozesses spielt der behandelnde Arzt eine wichtige Rolle. Gemeinsam mit ihm und dem betroffenen Menschen werden Behandlungsalternativen oder die Vorteile qualifizierter Facheinrichtungen diskutiert. Dabei können die Reha-Manager auch auf das Fachwissen der beratenden Ärzte der VBG zurückgreifen. Außerdem erarbeitete die VBG Anfang der 2000er-Jahre »Standards für Heilverfahren und Rehabilitation«, um den Prozess der Reha-Pla-

nung zu unterstützen. Sie beschreiben beispielhaft idealtypische Verläufe von Heilung und Rehabilitation und unterstützen auch bei der Beurteilung, ob die medizinische Behandlung der Verletzten wie vorgesehen voranschreitet. Für alle 25 beschriebenen Verletzungen sehen die Standards eine entsprechende Behandlung direkt im Anschluss an die Akutversorgung vor. Die Standards empfehlen, welche Reha-Maßnahmen der Unfallversicherung, differenziert nach Verletzungs- und Versorgungsart (operativer oder konservativer Therapie), durchgeführt werden sollten.

Die »Standards für Heilverfahren und Rehabilitation« sollen und können die Urteilskompetenz der beteiligten Fachleute nicht ersetzen. »Es ist zu betonen, dass die Reha-Standards idealtypische Verläufe darstellen, die keinesfalls in jedem Einzelfall Gültigkeit besitzen und daher nicht unkritisch übernommen werden dürfen«, erklärt Eckehard Froese, der als zuständiger Ressortleiter der VBG diese Pionierarbeit verantwortete. »Für den Diskussionsprozess über die Reha-Standards haben wir bei der neuesten, vierten Überarbeitung auf Fachlichkeit und Austausch zwischen den Disziplinen gesetzt. Beteiligt waren die für die Rehabilitation relevanten medizinischen Fachverbände der Ärzte sowie Reha-Einrichtungen um medizinische und therapeutische Experten für die Mitarbeit zu gewinnen.«³ Weit über die VBG hinaus ernten die Standards viel Zuspruch und finden zahlreiche Leser unter den Beschäftigten der Unfallversicherungsträger, den D-Ärzten sowie den an der Rehabilitation beteiligten Therapeuten.



6

- 5 Physiotherapie mit Spacecurl, BG Klinikum Bergmannstrost Halle, 2014.
- 6 Medizinische und therapeutische Expertise: Publikation der VBG über idealtypische Verläufe von Heilung und Rehabilitation, vierte Auflage, 2015.



7

Forschung und Innovationen für die Praxis

Die VBG kann auf eine langjährige Zusammenarbeit mit anerkannten Fachleuten aus der Rehabilitationswissenschaft zurückblicken. Mit der Initiierung und Durchführung von Forschungsprojekten, so etwa zur geriatrischen Rehabilitation, zur Beratung von Rehabilitanden zwischen Selbstbestimmung und Fallsteuerung und zur Früherkennung von und den Umgang mit komplexen Fällen der Rehabilitation, verfolgt die VBG den Anspruch, wissenschaftliche Erkenntnisse zu gewinnen, die in eine verbesserte Praxis der

Rehabilitation überführt werden können. Zu diesem Zweck werden statistische Daten ausgewertet, Fallakten analysiert und Interviews mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der VBG geführt. Ein herausragendes Betätigungsfeld stellt die Rehabilitation im Hochleistungssport dar. Als zuständiger Versicherungsträger hat sich die VBG diesem Thema frühzeitig zugewandt. In Zusammenarbeit mit renommierten Reha-Zentren für Hochleistungssport stellte sie 1989 erste Grundsätze für eine sportmedizinische Therapie auf, die 1994 für die Versicherten aller Unfallversicherungsträger als »Erweiterte Ambulante Physiotherapie« etabliert wurden. In



8

den folgenden Jahren wurden diese Kooperationen fortgeführt, zumal der Hochleistungssport sich als Motor für den wissenschaftlichen Fortschritt in der gesamten medizinischen Rehabilitation erwies. 2010 veröffentlichte die VBG die Ergebnisse eines dreijährigen Projekts, in dem neueste Entwicklungen in der Physiotherapie auf ihre Wirksamkeit hin untersucht wurden. Im Ergebnis konnten so neue fachliche Grundlagen zur Rehabilitation nach Verletzungen im Hochleistungssport erstellt werden, die für die wichtigsten Sportverletzungen erfolgreiche Behandlungsstrategien aufzeigen.⁴

Eine weitere Innovation der VBG im bezahlten Sport war die Einführung des »Mannschaftsarzt-Verfahrens« im Jahr 2016. M-Ärztinnen und M-Ärzte stellen eine ganzheitliche sportmedizinische Betreuung sicher, um Verletzungen bzw. Wiederverletzungen präventiv vorzubeugen. In diesem Kontext führen die M-Ärzte zu Saisonbeginn eine sportmedizinische Leistungsdiagnostik durch, um Risikofaktoren und Defizite frühzeitig zu erkennen und daraus Interventionsmaßnahmen abzuleiten. Während der Saison beurteilen sie die Spielfähigkeit nach Verletzungen und entscheiden über

- 7 Training für den Transfer zwischen Rollstuhl und Auto, BG Klinikum Bergmannstrost Halle, 2014.
- 8 Exoskelett-Therapie für Patienten mit Querschnittlähmung, BG Klinikum Bergmannstrost Halle, 2014.



9

den Zeitpunkt der Rückkehr in den Sport, den »Return to Competition«.

Wegweisend war auch das Engagement der VBG bei der Fortentwicklung der medizinisch-beruflichen Rehabilitation. Nach Beratung durch ein Expertengremium, bestehend aus in der arbeitsplatzbezogenen Rehabilitation erfahrenen Medizinerinnen und Therapeuten, führte die VBG in einem deutschlandweiten Pilotverfahren das Therapiekonzept »Arbeitsplatzbezogene Muskuloskeletale Rehabilitation« (ABMR) ein. Es wendet sich an jene Versicherten, die körperlich arbeiten oder spezifische Arbeitsbelastungen im Bereich der verletzten Körperstruktur bewäl-

tigen müssen. Ziel ist eine unmittelbar an die ABMR anschließende vollschichtige Rückkehr an den bisherigen oder einen neuen Arbeitsplatz. Dies wird verwirklicht durch ein Training des gesamten Körpers und nicht nur der verletzten Körperstruktur sowie durch die Integration von konkret benötigten arbeitsrelevanten Funktionsabläufen in die Therapie. Ein weiteres wichtiges Element der ABMR stellt die Bewertung der vorhandenen funktionalen Leistungsfähigkeit dar. Im Abgleich der ermittelten aktuellen Fähigkeiten mit den arbeitsplatzspezifischen Anforderungen ergibt sich ein Leistungs-Delta, aus dem individuelle und passgenaue

Therapiemaßnahmen abgeleitet werden. Es konnte gezeigt werden, dass die frühzeitige Verbindung von medizinischer und beruflicher Rehabilitation wegweisend ist für den Erfolg der Maßnahmen, auch aus Sicht der Rehabilitanden. Denn durch das gezielte Training der arbeitsrelevanten Funktionsabläufe, zu dem auch beispielsweise das Erlernen von Kompensationsbewegungen gehört, wird das Zutrauen in die eigene Leistungsfähigkeit gestärkt und der Umgang mit Schmerzen verbessert. Die Zielrichtung und die guten Erfahrungen der VBG mit der arbeitsplatzbezogenen Rehabilitation fanden schnell das Interesse der anderen Unfallversicherungsträger. Im Frühjahr 2011 hat die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung beschlossen, die ABMR als standardisiertes Therapiemodul für alle Unfallversicherungsträger zu etablieren.

Rückkehr in den Beruf

Eine zentrale Voraussetzung für die berufliche Wiedereingliederung besteht darin, gemeinsam mit dem Arbeitgeber die kritischen Arbeitsplatzanforderungen zu ermitteln. Dies ist zum einen wichtig für die Inhalte der rehabilitativen Therapien, zum anderen kann auf dieser Grundlage eingeschätzt werden, ob mit der künftigen Leistungsfähigkeit eine Rückkehr an den bisherigen Arbeitsplatz problemlos oder unter der Voraussetzung baulicher oder technischer Anpassungen möglich ist. Entsprechend vorausschauend wird die Wiederaufnahme der Arbeit geplant. Seit dem Jahr 2004 sind Unternehmen verpflichtet, sich durch ein betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) an dieser Aufgabe zu beteiligen. Meist sind kreative Lösungen und der genaue Blick auf die Bedarfssituation des Versicherten gefragt. Daher werden die Mitgliedsunter-

nehmen der VBG von den Reha-Managerinnen und -Managern beraten. »Manchmal gelingt eine Wiedereingliederung bereits durch kleinere technische Anpassungen, zum Beispiel einen höhenverstellbaren Schreibtisch«, weiß Winkhardt.

Wenn nach einem Arbeitsunfall die Rückkehr an den bisherigen Arbeitsplatz nicht möglich ist, besteht das Ziel des Reha-Managements der VBG darin, der betroffenen Person im selben Unternehmen, in dem sie vor dem Unfall beschäftigt war, eine andere Tätigkeit zu vermitteln. Lässt sich auch dies nicht ermöglichen, liegt das nächste Ziel darin, an anderer Stelle eine Beschäftigung zu finden. Dabei begleiten die Reha-Manager den Betroffenen sowohl bei der Suche nach einem geeigneten neuen Arbeitsplatz als auch bei einer länger andauernden beruflichen Qualifikation.

Eckehard Froese ist überzeugt, dass eine qualitativ hochwertige Rehabilitation nicht nur humanitär geboten, sondern auch unter ökonomischen Gesichtspunkten vernünftig ist. »Rehabilitation ist sinnvolles Investieren in zielgerichtete und lückenlose Reha-Verläufe, gute Ergebnisse sowie auf dieser Basis entsprechende Teilhabeerfolge. Mit einer zielgerichteten Rehabilitation werden Arbeitsunfähigkeitszeiten sinnvoll begrenzt und vor allem Renten eingespart, die unter Umständen lebenslang gezahlt werden müssen.« Das wird immer wichtiger vor dem Hintergrund der höheren Lebenserwartung mit der damit verbundenen Verlängerung der Lebensarbeitszeit.

Besondere Bedeutung der Sozialen Teilhabe

Um nach einem schweren Unfall wieder ins Leben zurückzufinden, ist neben einer Wiedereingliederung in das Arbeitsle-

9 Kognitives Training in der neurologischen Rehabilitation, BG Klinikum Bergmannstrost Halle, 2014.

ben die Integration in das soziale Leben unverzichtbar. »Hierfür umfasst der Leistungskatalog der gesetzlichen Unfallversicherung die sogenannten Leistungen zur Sozialen Teilhabe«, erläutert Christina Gerlach von der Bezirksverwaltung Berlin. Ziel der Leistungen zur Sozialen Teilhabe ist es, mit allen geeigneten Mitteln die selbstbestimmte Teilhabe der Versicherten zu fördern, damit sie ein möglichst unabhängiges und eigenverantwortliches soziales Leben führen können. Hierunter fallen vielfältige Bereiche wie Familie, Freizeit, Kultur, Sport und Erholung, öffentliches Leben sowie Wohnen und Mobilität. Hierbei fördert das persönliche Budget – ein Betrag, mit dem sich die Betroffenen selbstbestimmt Leistungen beschaffen können – als besondere Leistungsart das Ziel der Eigenständigkeit und Selbstbestimmung. Je nach Schwere und Dauer der Beeinträchtigung kommen auch Hilfen ganz anderer Art in Betracht.

Für Dagmar Marth, die als 27-Jährige durch einen U-Bahn-Unfall ein Bein und einen Arm verloren hat, war es besonders wichtig, Unterstützung für die psychische Verarbeitung zu erhalten. Ihr Durchgangsarzt überzeugte sie, sich auf eine Psychotherapie einzulassen. »Die Psychologin, die mich wegen meiner posttraumatischen Belastungsstörung behandelte, hat mich aus dem Tal der Tränen geholt«, sagt sie. Damit andere von ihren Erfahrungen profitieren können, besucht Dagmar Marth Menschen nach schweren Unfällen und Amputationen. Im Berufsgenossenschaftlichen Unfallkrankenhaus Berlin macht sie ihnen Mut, ihr Leben neu zu bewältigen. »Meine Botschaft ist: Es gibt ein erfülltes Leben danach.«

Im Austausch mit Dagmar Marth hat die VBG sogenannte Peer-Projekte mit Berufsgenossenschaftlichen Unfallkliniken durchgeführt. Amputationsverletzte erhalten so frühzeitig das Angebot, eine

Person zu treffen, die eine ähnliche Behinderung hat. »Die Peer-Projekte der VBG nehmen den Selbsthilfe-Ansatz der UN-Behindertenrechtskonvention auf«, erzählt Margarete Krause. »Es ist wichtig, dass Unfallopfer weiterhin am Leben teilhaben und nicht in ein dunkles Loch fallen. Die Peers sollen den Betroffenen eine Stütze sein und ihnen bei Alltagsfragen ebenso zur Seite stehen wie bei Fragen rund um das Thema ›Rückkehr in den Beruf.« Die psychosoziale Stabilität des Menschen hat auf seine zukünftige Arbeit und seine Arbeitsfähigkeit insgesamt einen starken Einfluss. So stehen den Reha-Managerinnen und -Managern sowohl interne als auch externe Psychologen zur Seite, die bei Bedarf unterstützen.

Gebündelte Kompetenzen bei Berufskrankheiten

Zum Aufgabenspektrum der VBG als Träger der gesetzlichen Unfallversicherung gehört auch die Entscheidung über die Anerkennung und Entschädigung von Berufskrankheiten. Das Sozialgesetzbuch VII definiert die rechtlichen Anforderungen des Berufskrankheitenrechts so: Erkrankungen gelten als Berufskrankheiten, wenn sie »nach den Erkenntnissen der medizinischen Wissenschaft durch besondere Einwirkungen verursacht sind, denen bestimmte Personengruppen durch ihre versicherte Tätigkeit in erheblich höherem Grade als die übrige Bevölkerung ausgesetzt sind«. Vor diesem Hintergrund hat sich der Gesetzgeber in Deutschland – wie in den meisten Staaten der Welt – für ein Listenprinzip entschieden. Alle Krankheiten, die diese Voraussetzungen erfüllen, sind in der Berufskrankheiten-Liste aufgeführt, die nach aktuellem Stand 80 Positionen



10

führt. In Ausnahmefällen werden Erkrankungen »wie eine Berufskrankheit« anerkannt, wenn neue Erkenntnisse der medizinischen Wissenschaft darüber vorliegen, dass die im Gesetz formulierte Definition auch für diese spezielle Erkrankung vorliegt. Arbeitgeber und Ärzte sind verpflichtet, bei einem »begründeten Verdacht« eine Berufskrankheiten-Verdachtsanzeige zu erstatten, Betroffene selbst können sich formlos melden. »Insgesamt sind im Jahr 2017 bei der VBG 4.202 Berufskrankheiten-Verdachtsanzeigen eingegangen«, berichtet Petra Popp, Leiterin der Rehabilitation der Bezirksverwaltung Würzburg.

Die Mitgliedsunternehmen der VBG repräsentieren über 100 Branchen. Versicherte Beschäftigte können in der Arbeitswelt daher einem breiten Spektrum an potenziell gesundheitsrelevanten Einwirkungen ausgesetzt sein. In den Berufskrankheiten-Teams wird eine Vielzahl unterschiedlicher berufsbedingter Erkrankungen bearbeitet. Den Schwerpunkt des Berufskrankheiten-Geschehens bei der VBG bilden die berufsbedingten Hauterkrankungen, die Lärmschwerhörigkeit und die Erkrankungen der Atemwege und der Lunge. Ob die Erkrankung als Berufskrankheit anerkannt wird, wird in einem Feststellungsverfahren geklärt. Rechtlich

10 Peer-Beratung für Patienten mit Amputation am Unfallkrankenhaus Berlin, 2015; rechts Peer-Beraterin Dagmar Marth.



11

gesehen führt die VBG dieses förmliche Verfahren »von Amts wegen«. Seinem Inhalt nach stellt sich das Feststellungsverfahren vielschichtig dar. Im Fokus stehen die betroffenen Erkrankten mit ihren relevanten gesundheitlichen Belangen. Das Selbstbestimmungsrecht des Einzelnen wird als zentraler gesetzlicher Auftrag geachtet. Regelmäßig wird mit den Betroffenen frühzeitig individuell Kontakt aufgenommen, um den Sachverhalt umfassend aufzuklären. Alle Umstände des Einzelfalles, insbesondere die schädigenden Einwirkungen am Arbeitsplatz, werden recherchiert und das Erkrankungsbild sowie die ursächlichen Zusammenhänge analysiert. Durch Betriebsbegehung, Arbeitsplatzbesichtigung oder Messungen

von Belastungen am Arbeitsplatz werden Daten und Fakten erhoben. Zur abschließenden Beurteilung, ob die Erkrankung auf berufliche Einwirkungen zurückzuführen ist, kann es erforderlich sein, dass unabhängige ärztliche Sachverständige unter Einbeziehung des aktuellen wissenschaftlichen Erkenntnisstandes medizinische Fragestellungen klären.

Die VBG bewertet nach Abschluss des Rechercheprozesses alle Erkenntnisse und nimmt die rechtliche Beurteilung und abschließende Entscheidung vor, ob eine Berufskrankheit anzuerkennen ist und ob und in welchem Umfang ein Leistungsanspruch besteht. Die Ermittlung zur Arbeits- und Krankheitsvorgeschichte nimmt Zeit in Anspruch. So ist beispiels-

weise gerade die retrospektive Ermittlung von Asbestexpositionen teilweise sehr aufwendig, da unter Umständen Zeitzeugen befragt oder alte Betriebsunterlagen ausgewertet werden müssen. In manchen Fällen existieren die Betriebe, in denen die Asbesteinwirkung stattfand, nicht mehr oder es werden keine Unternehmer oder Beschäftigte angetroffen, die noch aus eigener Erfahrung den Umgang mit Asbestprodukten schildern können. Im Interesse einer hohen inhaltlichen Ermittlungs- und Verfahrensqualität ist bei der Recherche ein detailliertes Vorgehen aber zwingend geboten. In der VBG sind ausschließlich ausgewiesene Experten mit hoher Qualifikation aus den Präventions- und Rehabilitationsabteilungen mit dieser sehr verantwortungsvollen Aufgabe betraut. »Sie arbeiten bei diesen Ermittlungen interdisziplinär zusammen«, erklärt Petra Popp.

Diesem Ermittlungsaufwand steht andererseits das Interesse der Betroffenen gegenüber, innerhalb einer möglichst kurzen Zeit eine Entscheidung zu erhalten. In geeigneten Fällen wird daher dem Interesse an einer schnellen Entscheidung sowie einer wirkungsvollen individualpräventiven Betreuung der Vorrang eingeräumt. Dazu werden die Verfahren zielgerichtet und effizient geführt, indem die Ermittlungen auf das für die Entscheidung zwingend notwendige Maß beschränkt werden. Beispielsweise wird die Fallbearbeitung nach Meldung eines Verdachts einer arbeitsbedingten Lärmschwerhörigkeit im standardisierten Stufenverfahren durchgeführt, dessen vorrangiges Ziel die schnelle Entscheidung über die Anerkennung der Berufskrankheit sowie die Versorgung mit einem Hörgerät ist. Dieser vermeintliche Interessenkonflikt zwischen einer hochwertigen Ermittlungsqualität und dem Anspruch auf eine kurze Verfahrensdauer wird in der

VBG gelöst, indem alle erforderlichen Bearbeitungsschritte durch entsprechende Koordination und Vernetzung einheitlich ausgerichtet durchgeführt und auf die spezifischen Anforderungen des Einzelfalles passgenau zugeschnitten werden.

11 Auswertung einer Röntgenaufnahme des Brustkorbes, Dr. Wolfgang Raab, Ärztlicher Direktor der BG Klinik für Berufskrankheiten Bad Reichenhall.

Start in ein neues Leben

»Um uns herum zog ein Sturm auf« erzählt Volker Tenhaken. »Ich schaute in den Himmel und mir fiel eine Möwe auf, die über dem Meer gegen den immer stärker werdenden Wind ankämpfte. Mir wurde bewusst, was diese Tiere aushalten müssen. Möwen sind immer in der Luft, schlagen unermüdlich mit ihren Flügeln. Sie werden mit allem fertig. In diesem Moment erschien mir mein eigenes Schicksal auf einmal kleiner – und leichter.«

Volker Tenhaken erlitt 2009 bei einem Fahrradunfall eine Schädel-Hirn-Verletzung. »Ich war morgens auf dem Weg zum Bahnhof, als der Unfall passierte. Mit dem Kopf muss ich direkt auf einen Bakenfuß gestürzt sein, jedenfalls wurden dort nachher Blutspuren gefunden. An den Händen hatte ich nicht einmal Schürfwunden. Dieser eine Moment hat alles in meinem Leben verändert.« Nach mehreren Notoperationen saß Tenhaken zunächst im Rollstuhl. Seine kaufmännische Tätigkeit konnte er nicht weiter ausüben.

Acht Jahre später steht Tenhaken wieder sicher auf seinen Beinen und ist aktives Mitglied eines Segelbootprojektes, das der »Fachdienst für Teilhabe« im Auftrag der VBG in Moers durchführt. Einmal in der Woche trifft sich diese

Gruppe, die aus psychologischen, therapeutischen und handwerklichen Fachkräften sowie Betroffenen besteht, zu Gesprächen und zur gemeinsamen handwerklichen Arbeit in der Bootswerkstatt.

Das Segelbootprojekt richtet sich an Schädel-Hirn-Verletzte, die zunächst keine Möglichkeit haben, in ihr Berufsleben zurückzukehren. »Mit dem Segelbootprojekt soll eine Möglichkeit zur Teilhabe in der Gesellschaft geschaffen werden«, erklärt Kerstin Glenz, Fachreferentin der Rehabilitation in der VBG Bezirksverwaltung Duisburg. In Deutschland ist ein Projekt dieser Art für Schädel-Hirn-Verletzte bislang einzigartig. »Es braucht einen geeigneten Ort und ein gut ausgebildetes Fachpersonal, um ein solches Projekt gemeinschaftlich erfolgreich umsetzen zu können«, sagt Glenz, die bei der VBG maßgeblich daran beteiligt war, die Idee in die Tat umzusetzen. Sie ist froh, dass die VBG mit großer Offenheit solche kreativen Ansätze fördert. Das Segelbootprojekt wird zudem vom Christlichen Verein Junger Menschen (CVJM) als Kooperationspartner unterstützt.

Im Vordergrund des Segelbootprojekts steht die Förderung der Motivation der Teilnehmer und Teilnehmerinnen, neue und alltägliche Herausforderungen anzunehmen, an ihnen zu wachsen und

diese zu meistern. Für einige beginnt die Herausforderung bereits mit der Anfahrt zum Segelbootprojekt. »Ich bin heute Morgen um halb sieben losgefahren«, erzählt Wolfgang Bischoff aus Lünen, als er um zehn Uhr zu dem Treffen in Moers erscheint. Werner Grafen betont, dass besonders die Motivation der Betroffenen, neue Aufgaben anzunehmen, sehr wichtig sei, besonders im Hinblick auf den Erfolg von Lernprozessen. Er leitet als Bewegungs- und Kinetik-Trainer die Segelsportgruppe zusammen mit Andreas Tiede (Psychologe und Psychotherapeut), Ina Beyer (Ergotherapeutin) und Markus Brinkmann (Bauingenieur und Segellehrer). So konnte ein Betroffener bereits nach sechsmonatiger Teilnahme am Projekt ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis wieder aufnehmen.

Neben den körperlichen Einschränkungen haben viele Schädel-Hirn-Verletzte mit seelischen Belastungen zu kämpfen. »Wenn ich nur zu Hause sitze, bekomme ich Depressionen«, erzählt Waldemar Götz. Das Segelbootprojekt bietet den Teilnehmenden Strukturen, Abwechslung, Austausch mit anderen Betroffenen und eine Vielzahl von Herausforderungen. »Wir sind alle irgendwann aufgewacht – und alles war auf

einmal anders«, beschreibt ein Teilnehmer. »Diese Gruppe hat uns aufgefangen. Man hilft sich untereinander.« Der Psychologe Andreas Tiede ergänzt: »Auf jeden Fall wird hier auch viel gelacht!« Und nebenbei wird gehämmert, geschweißt, gebohrt und genäht. »Wenn unsere Teilnehmerinnen und Teilnehmer nach Hause gehen, haben sie etwas erlebt, von dem sie erzählen können«, so Tiede. Das bringt auch im Zusammenleben mit den Angehörigen eine Erleichterung. »Als meine Frau hörte, dass ich hier geschweißt habe, konnte sie es kaum glauben! Wie lange ist das her, dass ich das zuletzt getan habe!«, lacht Detlef Runge. Den ehemaligen Gas-Wasser-Installateur traf 1995 eine Palette Fliesen am Kopf.

»Einmal saß ich am Steuer unseres Segelbootes und um uns herum war es bereits dunkel«, erzählt Tenhaken mit einem leisen Lächeln. »Die anderen auf dem Boot schliefen schon, als ich uns über das Meer steuerte. Natürlich war da auch noch unser Kapitän. Aber ich spürte meine Verantwortung. Das war ein gutes Gefühl, wieder Verantwortung zu haben, und dass einem das zugetraut wird.«



Teilnehmer und Fachkräfte des VBG-»Segelbootprojektes«, Moers 2018.



Versichert in vielen Lebenslagen

Die besonderen Versichertengruppen der VBG

Viele Versicherte der VBG stehen in mehrfacher Hinsicht unter ihrem Schutz. Ein Beispiel hierfür gibt die Bochumer Historikerin und Archivarin Gerhilt Dietrich. Als Angestellte eines Vereins, der sich der Dokumentation und Erforschung der Geschichte der Sozialversicherungsträger widmet, ist sie im Rahmen ihrer Erwerbstätigkeit über die VBG versichert und zudem, wenn sie im Ortsverein ihrer Partei ehrenamtlich an Sitzungen teilnimmt und Wahlveranstaltungen unterstützt oder einen von ihrem Arbeitgeber finanzierten Weiterbildungskurs besucht. In jedem dieser Bereiche springt die VBG als Leistungsträger ein, falls Gerhilt Dietrich einen Unfall erleiden sollte. Denn auch für zahlreiche weitere Tätigkeiten, die außerhalb beruflicher Aufgaben liegen, ist die gesetzliche Unfallversicherung zuständig. Hierzu zählen, um nur einige zu nennen, die Teilnahme an gesetzlich anerkannten Maßnahmen der Aus-, Fort- und Weiterbildung, der Besuch einer Kindertagesstätte und einer Schülerbetreuung. Wer sich in bestimmten Bereichen bürgerschaftlich engagiert, ist ebenfalls pflichtversichert und muss sich nicht aus eigener Initiative um einen Unfallschutz kümmern. Dies betrifft Mitglieder in Gremien der Parteien und Sozialversicherung, in Ausschüssen von Berufskam-

mern, ehrenamtlich Lehrende an anerkannten Bildungsträgern sowie Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Freiwilligendiensten. Nicht alle der Genannten fallen in die Zuständigkeit der VBG. Weitere Versicherungsträger sind hier, je nach Branchenzuordnung, die Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege und die Unfallkassen der öffentlichen Hand.

Warum werden bestimmte Tätigkeiten jenseits der Erwerbsarbeit unter den Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung gestellt und so gegenüber anderen Aktivitäten und deren Unfallrisiken bessergestellt? Ein Grund ist die Nähe zum Arbeitsleben, wie dies auf versicherte Schulungsmaßnahmen zur Berufsvorbereitung und während des Berufslebens zutrifft. Ein anderes Kriterium ist das Maß gesellschaftlicher Anerkennung, mit dem der individuelle Einsatz für das Gemeinwesen durch die Einbeziehung in den Versicherungsschutz herausgehoben wird. Den Anfang machte der Gesetzgeber bereits im Jahr 1928, als er eine Unfallversicherung für Lebensretter einführte. In der Gegenwart erfahren das Ehrenamt und das freiwillige bürgerschaftliche Engagement eine zunehmende gesellschaftliche Wertschätzung. Wie sich diese Entwicklung in einem erweiterten Schutz der

1 Ehrenamtliche Schiedsrichter sind häufig über Landessportbünde freiwillig versichert.



2

Unfallversicherung widerspiegelt, wird nachfolgend geschildert. Daran anschließend werden aus der Perspektive der VBG die beiden größten Bereiche vorgestellt, in denen ehrenamtliche Arbeit in unserer Gesellschaft geleistet wird – das Engagement im Vereinssport und in der Kirche. Der Schwerpunkt liegt dabei auf der Gesundheitsförderung und der Verhütung von Unfällen, denn die VBG handelt auch hier nach dem Grundsatz »Vorbeugen ist besser als Heilen«. Eine weitere spezielle Gruppe unter den VBG-Versicherten sind Patienten in Krankenhäusern und Rehabilitationskliniken, die dort einen Unfall erleiden. Sie bilden eine bedeutende Klientel, deren Unterstützung und Versor-

gung durch die VBG abschließend präsentiert wird.

Erweiterter Versicherungsschutz für Ehrenamtliche

Das Unfallversicherungsrecht bot bis zum Jahr 2005 nur in einem eng begrenzten Maß Schutz für Ehrenamtliche. Bis dahin war in den Versicherungsschutz eingeschlossen, wer im Auftrag und mit ausdrücklicher Anweisung ehrenamtlich tätig war. Hilfsprediger und Messdiener in Gottesdiensten fielen zum Beispiel darunter. Mitarbeiterinnen einer kirchlichen Frauengruppe, die auf einem Gemeinde-



3

fest Waffeln backen, galten dagegen als unversichert, wie ein zentrales Gerichtsurteil aus dem Jahr 2001 entschied. Verhandelt wurde der Fall eines Mitglieds der Katholischen Frauengemeinschaft Deutschland, die während eines Pfarrfestes an einem Waffelstand mitwirkte, dabei unglücklich stürzte und sich einen Knochenbruch am Handgelenk zuzog. In der Folge war die Frau ein halbes Jahr krankgeschrieben und litt an einer dauerhaften Minderung der Erwerbsfähigkeit von 20 Prozent. Das Landessozialgericht Nordrhein-Westfalen entschied, dass der Sturz nicht als Arbeitsunfall zu bewerten sei, da sie nicht ehrenamtlich für die römisch-katholische Kirche tätig gewesen

und die Katholische Frauengemeinschaft kein rechtsfähiger Verein sei. Ferner trat das Gericht in seiner Urteilsbegründung dafür ein, den Kreis der Versicherten deutlicher zu begrenzen, um die gesetzliche Unfallversicherung vor einer »sinnlosen Ausuferung zu bewahren«.¹

Der Gesetzgeber sah wie das Gericht einen Handlungsbedarf, allerdings im Sinne einer Ausweitung der Versicherung. 2004 verabschiedete der Bundestag das Gesetz zur Verbesserung des unfallversicherungsrechtlichen Schutzes bürgerschaftlich Engagierter und weiterer Personen. Damit ist seit dem Folgejahr versichert, wer für öffentlich-rechtliche Religionsgemeinschaften und für privat-

2 Versichertes Ehrenamt: Deutschkurs für geflüchtete Menschen, Maintal 2014.

3 Ehrenamtliche Helfer beim Deutschen Evangelischen Kirchentag, Hamburg 2013.



4

rechtliche Organisationen wie Vereine und Initiativen ehrenamtlich tätig ist.² Auch der Sturz einer Mitarbeiterin auf einem Gemeindefest ist damit einem Arbeitsunfall gleichgestellt. Zugleich ermöglichte die Gesetzesnovelle, dass sich bestimmte Ehrenamtliche freiwillig versichern können.³ Die Initiative für die Freiwilligenversicherung ging vorrangig auf die Sportverbände zurück. Die von ihnen vertretenen kleinen Sportvereine wollten über gewählte Funktionsträger der Vereine hinaus auch ehrenamtliche Platzwarte, Schieds- oder Linienrichter versichern.

Als nächster Schritt in der Ausweitung der Ehrenamtsversicherung folgte

2008 das Unfallversicherungsmodernisierungsgesetz, mit dem sich Ehrenamtliche in Parteien versichern können und das neben den »gewählten« auch »beauftragte« Ehrenamtsträger in gemeinnützigen Organisationen unter den Schutz der Unfallversicherung stellte.⁴ Um die Anmeldung zur freiwilligen Ehrenamtsversicherung zu erleichtern, bietet die VBG eine Sammelversicherung an, die von den Verbänden auf elektronischem Weg abgeschlossen werden kann. Im Jahr 2017 waren gut 375.000 Ehrenamtliche freiwillig bei der VBG versichert und es bestanden über 11.000 Sammelverträge.⁵



5

Aus Sicht der VBG war damals eine Erweiterung der Pflichtversicherung vorrangig, anstatt auf freiwillige Lösungen zu setzen, wie die Geschäftsführung in einem Brief an das Bundesministerium für Arbeit und Soziales im Jahr 2007 hervorhob: »Die umfassendste Lösung wäre es, alle im gesellschaftlichen Interesse ehrenamtlich Tätigen im Rahmen einer Pflichtversicherung unter den Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung zu stellen.«⁶ Denn der Zuwachs der freiwilligen Ehrenamtsversicherung blieb weit hinter den Erwartungen zurück. Vor Einführung der Novelle wurde geschätzt, dass etwa eine halbe Millionen Versicher-

te zusätzlich aus dem Sport zu erwarten seien. Im Ergebnis waren bis Ende 2006 durch den Abschluss öffentlich-rechtlicher Verträge mit zehn Landessportbünden nur rund 100.000 Personen freiwillig versichert. Inzwischen hat die VBG mit zwölf Landessportbünden Vereinbarungen getroffen, hinter denen über 180.000 versicherte Personen stehen.

Prävention in Sportvereinen

In Deutschland gibt es 91.000 Sportvereine, die vom Athleten über den ehrenamtlichen Platzwart bis zum Trainer be-

- 4 Ehrenamt im Breitensport: Deutsches Turnfest, Berlin 2017.
- 5 Integrationsprojekt des SC Boxring Eintracht Berlin, 2007.



6

sondere Versichertengruppen versammeln. »Der ursprüngliche Gedanke des Gesetzesgebers war es, die Verwaltungsangestellten eines Sportvereins versichern zu können, gemeint waren damals aber nicht die Sportler«, erklärt Manuela Gnauck-Stuwe, Leiterin der Stabsstelle Politik und Kommunikation in Hamburg. Ein Großteil der versicherten Sportler sind männliche Profisportler, die durch ihren Arbeitsvertrag in einem Beschäftigungsverhältnis stehen. Sportlerinnen hingegen erhalten viel seltener eine Entlohnung. Norbert Moser, Leiter des Präventionsfelds Sport der VBG in München, kennt das Problem: »Selbst in der Frauen-

Bundesliga werden nicht alle Fußballerinnen ausreichend entlohnt und sind somit nicht über die VBG gesetzlich unfallversichert.« Aus diesem Grund treten Leistungssportlerinnen auch in VBG-eigenen oder von der VBG in Auftrag gegebenen Studien zur Unfallprävention in den Hintergrund. Der Sportreport der VBG aus dem Jahr 2017 befasst sich mit den obersten Männerligen von Fußball, Handball, Basketball und Eishockey, in denen etwa 2.900 bezahlte Spitzensportler spielen. Während der Spielsaison 2015/16 verletzten sich rund 80 Prozent der Spieler mindestens einmal. Jährlich werden etwa 8,5 Millionen Euro für Heilbehandlungen



7

und Entgeltsersatzleistungen ausgezahlt. Die Ausfallzeiten der Verletzten beliefen sich auf mehr als 70.000 Tage.⁷

Die VBG entwickelte angesichts dieser hohen Zahlen Präventionsprogramme für Sportunternehmen, die auf die speziellen Anforderungen der Branche mit hoher physischer und psychischer Belastung ausgerichtet sind. Schließlich gibt es kaum eine Beschäftigung, bei der das Unfallrisiko so hoch ist wie bei Sportlern. Auf einen Arbeitsunfall pro Arbeitsleben bei einer regulären Erwerbsarbeit kommen mehr als zwei Arbeitsunfälle pro Jahr bei einem Spitzensportler.⁸ Sportunternehmen unterliegen bei der VBG deshalb

einer eigenen Risikokategorie. Diese wird nochmals in drei Unterkategorien aufgeteilt. So müssen die Fußballvereine der oberen Ligen aufgrund des besonderen Gefährdungsrisikos die höchsten Beiträge entrichten. Denn von den insgesamt 30.000 gemeldeten Unfällen im gesamten Spitzensport entfielen 2011 etwa 20.000 Meldungen auf die Profifußballer und Profifußballerinnen.⁹ Berufssportler in den Sparten Handball, Volleyball, Basketball und Eishockey sind der zweiten Gefahrarbeitsstelle zugeordnet. Den niedrigsten Beitrag entrichten Sportunternehmen für Beschäftigte, die keine Sportler und Sportlerinnen sind, zum Beispiel Ver-

6 Ehrenamt im Kinderfußball: Gütersloher Turnverein, 2008.

7 VBG-versicherte Schiedsrichterin des VfB Stuttgart, 2012.



8

waltungsangestellte, Hausmeister oder Platzwarte. Seit 2007 zahlen auch Schulen für Sport, Gymnastik, Ballett und Tanz sowie Fitness-, Sport- und Aerobicstudios den niedrigen Beitrag.

Langwierige Sportverletzungen sind immer eine Belastung für den Verein, vor allem aber für den Spieler selbst, der im schlimmsten Fall seinen Beruf an den Nagel hängen muss. Deshalb appelliert die VBG an Trainer, Manager, Mannschaftsärzte, Schiedsrichter und Spieler gleichermaßen, die vielfältigen Präventionsangebote zu nutzen und damit teure Behandlungskosten wie in der Folge höhere Beiträge zu verhindern. Nicht zuletzt

bedeutet eine gute Verletzungsprävention, dass die Spieler nicht »verheizt« werden, sondern ihre Karriere ungehindert fortsetzen können.

Die VBG hat diverse Anreize geschaffen, um die Präventionsarbeit der Sportunternehmen zu stärken. Mit dem Sonder-Arbeitsschutzpreis werden alle zwei Jahre Vereine für vorbildliche Maßnahmen ausgezeichnet. Der mit bis zu 15.000 Euro dotierte Preis hat inzwischen ein hohes Renommee. 2014 ging er an das Nachwuchsleistungszentrum von Schalke 04, die Knappenschmiede. 2016 erhielt ihn der Handballverein des ASV Hamm-Westfalen, der in der 2. Liga spielt. Um die

Auszeichnung noch attraktiver zu machen, wird der »Präventionspreis Sport« künftig jährlich vergeben.

Über die großen Sportunternehmen hinaus hat der Gesetzgeber auch Vorstandsmitglieder und Geschäftsführer kleinerer Sportvereine dazu verpflichtet, sich in Sachen Arbeits- und Gesundheitsschutz weiterzubilden. Die VBG bietet hierfür Seminare an, die mit dem VBG-Beitrag abgegolten sind und die über die Aufgaben und Pflichten im Arbeitsschutz aufklären und dazu befähigen, eine wirksame Prävention im Verein aufzubauen. Hinzu kommt die Unterstützung bei Planungsaufgaben wie der Ausrichtung größerer Veranstaltungen. In einem Wochenendseminar der VBG bekommen Vereinsvorstände praktische Tipps und lernen, wie die sogenannte Versammlungsstättenverordnung eingehalten werden kann. Personen, die mit dem Arbeits- und Gesundheitsschutz im Verein beauftragt sind, können bis zu drei Seminare im Jahr besuchen.

Arbeitssicherheit für Ehrenamtliche in Kirchen

In der VBG stellen die Mitglieder von Religionsgemeinschaften mit derzeit mehr als zwei Millionen den größten Personenkreis der pflichtversicherten Ehrenamtlichen.¹⁰ Die Mitwirkung von Laien ist ein bestimmendes Element des Gemeindelebens in den christlichen Kirchen, in jüdischen und muslimischen Gemeinden wie in allen anderen anerkannten Religionsgemeinschaften. Ob in der Gemeindeleitung, in der Kinder-, Frauen- oder Altenarbeit oder in Aufsichtsfunktionen in Verbänden, zum Beispiel bei den evangelischen, katholischen, jüdischen und muslimischen Pfadfindern: Es sind die Ehrenamtlichen, auf deren Einsatz die

Gemeinden angewiesen sind. Geschätzt sind bis zu fünf Prozent der insgesamt 48 Millionen Mitglieder der zwei großen christlichen Kirchen ehrenamtlich tätig. Für alle diese Personen einen umfassenden Versicherungsschutz zu leisten ist eine große Herausforderung für die VBG wie für die Kirchen. Dies beginnt bereits mit der Einschätzung, wie viele Personen ehrenamtlich tätig sind, wie Wolf Schmidt, Leiter des Präventionsfelds Kirche in der VBG, berichtet: »Gewählte Ehrenamtliche, also die, die immer da sind, zu beziffern, ist kein Problem. Aber die Mithelfenden, die nur mal einen Kuchen für das Pfarrfest backen oder sich anderweitig kurzfristig engagieren, zu zählen, ist schwierig.« Um die bürokratische Belastung gering zu halten, entrichten nicht die einzelnen Gemeinden die Beiträge, sondern die 27 Diözesen der katholischen Kirche sowie die Evangelische Kirche in Deutschland für ihre 20 selbstständigen Gliedkirchen.

Eine weitere Aufgabe, der sich die VBG zusammen mit den Kirchen widmet, ist die Stärkung von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Ein zentrales Problem liegt darin, dass in den einzelnen Gemeinden das haupt- und ehrenamtliche Personal regelmäßig wechselt, weiß Wolf Schmidt: »Kirchengemeinden sind Unternehmen ohne Firmengedächtnis.« Daher gelte es, andere Wege zu finden als in Unternehmen mit festem Führungsstab und Verwaltung. Die VBG arbeitet deshalb eng mit der Evangelischen Fachstelle für Arbeits- und Gesundheitsschutz (EFAS) und der Arbeitsgruppe Arbeitsschutz des Verbands der Diözesen Deutschlands zusammen. So konzipiert die VBG gemeinsam mit den Kirchenverbänden Präventionsangebote und wirkt auf die Gemeinden, kirchlichen Schulen und weitere kirchliche Einrichtungen ein. Die EFAS wurde 1997 gegründet und ist

8 Die Veranstalter des Mainzer Kirchenforums 2016 diskutierten über den Arbeitsschutz in Kirchen und kirchlichen Einrichtungen: Markus Schwan, Unfallkasse Rheinland-Pfalz, Michael Protsch, Unfallkasse Hessen, Georg Krämer, VBG, Bettina Weinhold, BGW (von links).



eine bundesweit zuständige Fachstelle mit zehn Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, die als unselbstständige Einrichtung der Evangelischen Kirche in Deutschland angehört. Die AG Arbeitsschutz der Diözesen wurde 2004 ins Leben gerufen.

Die VBG schließt mit den Kirchen Präventionsverträge ab, in denen die Diözesen und Landeskirchen unter anderem dazu verpflichtet werden, Koordinatoren für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz bei der VBG ausbilden zu lassen. Einer dieser Koordinatoren ist Christian Döhren, Leiter der Stabsstelle Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz im Bistum Mainz.

Er begleitet das Pilotprojekt »Arbeitsschutz mit System«, das 2013 startete und sich zum Ziel setzt, Arbeitsschutz in die täglichen Arbeitsprozesse zu integrieren. Der erste Schritt einer systematischen Präventionsarbeit lag für den studierten Immobilienmanager Döhren auf der Hand: »Zuerst mussten wir gemeinsam mit den Pfarreien die Aufbaustruktur erarbeiten. Wie sehen die Arbeitsroutinen aus? Wer redet wann mit wem?« So entstand ein Organigramm der Gemeinden, das die Kommunikationswege aufzeigt.

Auf der Grundlage des Präventionsprogramms trifft sich bis heute alle zwei Monate eine Projektsteuerungsgruppe im Bistum, die aus Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der VBG, der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege, der Unfallkassen sowie Gemeindegliedern, der Kindertagesstätten-Leitung und Pfarrern besteht. Rund 30 Personen besprechen dann gemeinsam je einen Aspekt der Präventionsarbeit und beraten, wie beispielsweise die Aufgaben der Ersten Hilfe in die Gemeinden verteilt werden können. Zentral ist dabei der Dialog und die Einbindung der Pfarreien, um den Präventions-

auftrag auf die individuellen Arbeitsroutinen abstimmen zu können. Am Ende der Projektphase erhält jede Pfarrei ein speziell auf ihre Bedürfnisse angepasstes Handbuch zum Arbeitsschutz. Döhren schätzt die Zusammenarbeit mit der VBG und betont die beiderseitigen Vorteile des Projekts: »Die VBG bekommt durch die Teilnahme an den Treffen der Projektsteuerungsgruppen Einblicke in unsere Branche und kann so umgekehrt das Angebot auf die Kirchen zuschneiden. Die Diözesen erhalten so die bestmögliche Unterstützung bei Fragen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz.« Inzwischen erfolgt eine Ausweitung des Programms auf viele deutsche Bistümer. In drei Phasen sollen zunächst Bischöfliche Ordinariate, dann Schulen und Bildungshäuser und abschließend Pfarreien und Kindertagesstätten die Präventionsmaßnahmen in der täglichen Arbeit umsetzen.

In der Prävention setzen die Kirchen auch auf öffentlichkeitswirksame Kampagnen, die von der VBG konzeptionell begleitet werden. Mit dem Arbeitsschutzpreis zeichnet die VBG besondere Konzepte und Erfolge aus. Die Kampagne »eile achtsam« der evangelischen Fachstelle EFAS wurde 2016 in der Kategorie »Organisation des Arbeitsschutzes und Motivation« mit der Silbermedaille prämiert. Stolper-, Rutsch- und Sturzunfälle nehmen mit einem Anteil von mehr als 50 Prozent den Spitzenplatz in der Unfallstatistik der evangelischen Kirchen ein, die Kosten belaufen sich auf jährlich zwei Millionen Euro.¹¹ Die EFAS entwickelte die Idee zur Kampagne und wurde von der VBG von Anfang an unterstützt. Von 2013 bis 2015 erreichte die Kampagne über die Synoden der evangelischen Landeskirchen rund 1.000 Vertreterinnen und Vertreter der Kirchenleitung, die so zu Multiplikatoren für den Schutz vor Alltagsunfällen und für die Entschleunigung

9 Stolperstelle Arbeitsplatz: Motiv der Kampagne »eile achtsam« der Evangelischen Fachstelle für Arbeits- und Gesundheitsschutz (EFAS).



10

in der Arbeit wurden. Zusätzlich wurden für die Kampagne verschiedene Medien mit hohen Auflagen und Reichweiten entwickelt. Dazu zählen eine eigens eingerichtete Website zum Thema sowie Hunderte informative Artikel. Herzstück der Kampagne waren 70 »Eile-achtsam-Tage« in kirchlichen Einrichtungen und in vielen Kirchenkreisen, mit denen zahlreiche Menschen in den Gemeinden erreicht wurden.

Die AG Arbeitsschutz der katholischen Kirche wählte für ihre Kampagne einen ganz besonderen Werbeträger. Ga-

brriele Marks, Vorsitzende der AG Arbeitsschutz, kam die Idee, einen Kleinbus zu einem »Arbeitsschutzmobil« umzubauen, mitten in der Nacht: »Neben meiner Pflicht, die Leitungsebenen rechtlich aufzuklären und die Rechtspflichten aufzuzeigen, wollte ich etwas zum Anfassen, das eine Botschaft transportieren kann«, erklärt sie den Grundgedanken des Mobils. Marks setzte gemeinsam mit Lutz Packebusch, Professor und Experte für Arbeitsschutz an der Hochschule Niederrhein, das Vorhaben in die Tat um. Der umgerüstete Kleinbus kann von katholi-

schen Einrichtungen bei der AG Arbeitsschutz kostenlos ausgeliehen werden und kommt so deutschlandweit zum Einsatz. Im Inneren des Busses befinden sich zahlreiche Materialien für Übungen und Schulungen zum Thema Prävention. Eine Wiederbelebungspuppe mit Leuchtanzeige und Auswerteeinheit, um Erste-Hilfe-Maßnahmen zu demonstrieren, ist ebenso an Bord wie ein Fahrrad, mit dem die Fahrsicherheit trainiert werden kann.

Die VBG beteiligte sich konzeptionell und finanziell an einer Neuauflage des »Arbeitsschutzmobils« zum Herbst 2017. So wurden die bislang viel Platz einnehmenden Fahrräder durch einen Simulator samt Leinwand ersetzt und das begleitende Handbuch überarbeitet. Auch die psychische Belastung bei der Arbeit wird zukünftig thematisiert werden. Zusätzlich soll der neue Bus ein erkennbar christliches Profil haben. Deshalb wird es eine Schulungseinheit geben, die der Frage nachgeht, was einen Menschen bei der Arbeit gesund und glücklich hält. »Das Christliche soll als Ressource erfahrbar gemacht werden«, erklärt Marks den Hintergrund. Passend dazu wurde das neue Arbeitsschutzmobil vor seiner Inbetriebnahme gesegnet und der Obhut des heiligen Josef, Schutzpatron der Arbeiter, unterstellt. Im Jahr 2016 wurden 5.076 Arbeitsunfälle von Religions- und Weltanschauungsgemeinschaften registriert, davon betrafen 1.700 ehrenamtlich Engagierte. Präventionsangebote wie das Arbeitsschutzmobil und »eile achtsam« richten sich deshalb an Beschäftigte und Ehrenamtliche gleichermaßen.

In gewisser Weise wird durch die VBG auch die Ökumene der beiden Kirchen vorangetrieben. Die evangelischen und katholischen Beauftragten von EFAS und der AG Arbeitsschutz treffen sich regelmäßig im Koordinierungskreis zum

Austausch. So kam es dazu, dass die Idee des Arbeitsschutzmobils in die evangelische Kirche getragen wurde und die »eile achtsam«-Kampagne einen Kleinbus einsetzte, der nun über Geh- und Sturzunfälle aufklärte. Dass die beiden Kirchen in Sachen Präventionsarbeit noch enger zusammenarbeiten sollten, darin sind sich Gabriele Marks und Detlev Fey von der evangelischen Fachstelle EFAS einig.

Versicherung von Patienten und Rehabilitanden

Patienten, die sich in einem Krankenhaus, einer Vorsorge- oder Rehabilitationseinrichtung behandeln lassen müssen, sind besonderen Unfallgefahren ausgesetzt. Insbesondere ältere Menschen erleiden bei einem Sturz aus dem Krankenhausbett nicht selten schwere Brüche von Hüfte oder Oberschenkel. Aber auch leichtere Verletzungen wie Prellungen durch Stoßen oder Stolpern ziehen sich Patienten in der ungewohnten Umgebung der Einrichtungen häufig zu. Das SGB VII sichert Patienten ab, die an einer Reha-Maßnahme teilnehmen, die von der gesetzlichen Krankenversicherung, der gesetzlichen Rentenversicherung oder der landwirtschaftlichen Alterskasse getragen wird und in stationärer, teilstationärer oder ambulanter Form erfolgt.¹² Wenn der Rehabilitationsträger der VBG angehört, wie zum Beispiel die Deutsche Rentenversicherung und die gesetzlichen Krankenkassen, kommt die VBG für die Folgekosten auf.

Die meisten Teilnehmenden medizinischer Reha-Maßnahmen ziehen sich eine Verletzung zu, wenn sie stolpern, stürzen oder ausrutschen. Knapp 60 Prozent dieser Rehabilitanden sind älter als 60 Jahre, mehr als ein Viertel ist sogar über 80 Jahre alt.¹³ Vor allem ältere Men-

¹⁰ Auch in Kliniken ereignen sich Unfälle: 2016 waren 28 Prozent aller meldepflichtigen Arbeitsunfälle der VBG Patientenunfälle.

schen mit einer schlechten Knochenstruktur sind von Oberschenkelhalsfrakturen bedroht. Hüftprotektoren, die beim Aufprall schützen, können das Verletzungsrisiko senken.¹⁴ Die Vermeidung von Patientenunfällen ist für die VBG ein zentrales Thema. Gleichwohl gehören die Einrichtungen, in denen die Unfälle passieren, nicht zu ihrem Wirkungskreis, sodass die VBG hier auf die Zusammenarbeit mit den zuständigen Unfallversicherungsträgern setzt.

Im Jahr 2016 entfielen 28 Prozent aller meldepflichtigen Arbeitsunfälle auf die sogenannten 15a-Versicherten.¹⁵ Dieser hohe Anteil mag zunächst überraschen, relativiert sich jedoch, wenn man bedenkt, dass Einrichtungen Patientenunfälle unabhängig vom Schweregrad dokumentieren müssen. Die VBG erfasst diese Unfälle in der Regel als Arbeitsunfall. Die statistischen Angaben sind somit nicht vergleichbar mit den gemeldeten Arbeitsunfällen Beschäftigter. Denn ein Arbeitsunfall wird von der VBG erst dann statistisch als meldepflichtig erfasst, wenn er mit einer Arbeitsunfähigkeit von mindestens drei Tagen verbunden ist. Dass die Patientenunfälle finanziell nicht stark ins Gewicht fallen, zeigt ein Blick auf die Umlagekosten. Nur knapp sechs Prozent der Gesamtumlagekosten entfallen auf die Patienten und Rehabilitanden. Je Behandlungstag berechnet die VBG 0,38 Euro.¹⁶ Den Kopfbeitrag entrichtet die jeweilige gesetzliche Renten- oder Krankenkasse, die Träger der Reha- bzw. Behandlungsmaßnahme ist.

Verletzt sich ein Rehabilitand auf dem Weg zur Genesung schwer, informiert die Reha-Einrichtung bzw. das Krankenhaus die VBG. Der Durchgangsarztbericht, den der zuständige Arzt der Einrichtung verfasst, gibt Hinweise zum Unfallhergang. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der VBG ermitteln anhand der Einliefe-

rungsunterlagen den Gesundheitszustand der Patientin oder des Patienten vor dem Unfall. Zum einen untersucht die VBG die theoretische Erwerbsfähigkeit, denn eventuell hat der oder die Betroffene Anspruch auf eine Rente. Zum anderen entscheidet die Reha-Managerin oder der Reha-Manager über alle erforderlichen Maßnahmen, um eine möglichst vollständige Teilhabe des oder der Versicherten am Leben in der Gemeinschaft zu ermöglichen. Matthias Quabach, Reha-Manager aus Bergisch Gladbach, erklärt das so: »Wenn ein Mensch schon vor dem Sturz aus dem Krankenhausbett nicht erwerbsfähig war, ist es nicht Aufgabe der VBG, seine Erwerbsfähigkeit herzustellen. Die Rückkehr in die eigene Wohnung muss dann das definierte Ziel sein.«

In den ersten vier bis sechs Wochen nach dem Unfall nehmen Reha-Manager wie Quabach schnellstmöglich Kontakt zu dem Patienten auf, um den Hilfsbedarf zu ermitteln und gemeinsam mit dem Arzt und Patienten einen Reha-Fahrplan zu erarbeiten. Die Kosten für einen Rollstuhl, für zusätzliche Pflege oder sogar für einen Wohnungsumbau werden von der VBG übernommen, sofern diese Leistungen aufgrund des Patientenunfalls erforderlich sind. Um ein selbstständiges Leben des Patienten in den eigenen vier Wänden zu garantieren, sind Haltegriffe im Bad, eine ebenerdige Dusche oder ein Treppenlift häufig ausgeführte Umbaumaßnahmen. Zwar müssen Patientenunfälle jeglicher Art gemeldet werden, aber »zu Gesicht bekommen wir nur die Spitze des Eisbergs«, wie sich Quabach ausdrückt. Denn nur schwere Verletzungen ziehen Heilbehandlung, Rehabilitationsmaßnahme und eine Anpassung der Wohnungsumstände nach sich. Leichte Fälle, die keine Therapie und zusätzliche Pflege erfordern, landen nicht auf den Schreibtischen der Reha-Manager. Die

Versicherung von Patienten und Rehabilitanden

Kosten für die Behandlung des Patientenunfalls werden durch die Beiträge der entsprechenden Träger – gesetzliche Rentenversicherung oder Krankenkasse – beglichen.

Mentale Stärke für Profisportler

Wer Kinder in einem bestimmten Alter fragt, was sie später einmal werden wollen, bekommt vor allem von Jungs häufig die Antwort: »Profifußballer«. Die kicken-den Athleten von heute haben den Traum vom Leben als Rockstar längst abgelöst. Die Augen der Öffentlichkeit richten sich auf den »königlichen« Cristiano Ronaldo oder den extravaganten Pierre-Emerick Aubameyang, wenn sie abseits des Platzes mit ihren PS-starken Sportflitzern an teuren Flaniermeilen entlangfahren oder horrende Ablösesummen für sie im Gespräch sind. Das Leben der talentiertesten unter den Fußballern scheint zu perfekt, als dass Sorgen und Ängste den ewigen Gewinnern etwas anhaben könnten.

Der Suizid des Fußballtorhüters Robert Enke im November 2009 rüttelte einige Träumer unsanft wach. Das Bild vom Kicker, der immer auf der Sonnenseite des Lebens steht, bekam plötzlich Risse. Das Tabu des erfolgreichen und dennoch mit Depressionen kämpfenden Stars wurde endlich auch in der Öffentlichkeit wahrgenommen.

Durch ihre Tätigkeiten als Präventionsfeldleiter Sport bei der VBG und als Sportpsychologin an der Sporthochschule Köln kennen Norbert Moser und Marion Sulprizio die psychischen Belastun-





Psychische Belastungen im Sport: Transparent nach dem Abstieg des Wuppertaler SV aus der 3. Liga, 2010.

gen, denen die heutigen Spitzensportler ausgesetzt sind, nur zu gut. Zwar stand das Thema psychische Gefährdung von Spitzensportlern schon länger auf der Agenda der VBG, aber der Freitod des Torhüters, der unter anderem für Borussia Mönchengladbach, den FC Barcelona und Hannover 96 zwischen den Pfosten stand, war ein Wendepunkt für Norbert Moser, der das Präventionsfeld Sport von der Bezirksverwaltung München aus leitet. Schon wenige Monate nach dem Tod des Familienvaters versammelte er die Verantwortlichen des Deutschen Fußball-Bundes, der Deutschen Fußball-Liga, der Sporthochschule Köln und der Spielergewerkschaft VDV an einem Tisch, um die Initiative »MentalGestärkt« ins Leben zu rufen. Die Idee lautete, die sportpsychologische Betreuung der Spieler zu verbessern und die Persönlichkeitsentwicklung der Athleten zu unterstützen. Marion Sulprizio koordiniert das Netzwerk von »MentalGestärkt« von der Deutschen Sporthochschule Köln aus. Die Initiative wird auch von der Robert-Enke-Stiftung unterstützt, deren Vorstandsvorsitzende die Witwe Robert Enkes ist.

Mittlerweile ist »MentalGestärkt« die Anlaufstelle, wenn es darum geht, akut oder präventiv gegen psychische Probleme vorzugehen. Das Netzwerk ver-

mittelt unter anderem Kontakte zu Psychotherapeuten oder Psychiatern, die sich auf die Behandlung erschöpfter oder depressiver Sportler spezialisiert haben. »Sportpsychiatern müssen zum Beispiel wissen, welche Medikamente auf der Dopingliste stehen und welche sie verschreiben dürfen. Außerdem ist es hilfreich, wenn sie wissen, was es bedeutet, Leistungssport zu betreiben«, erklärt die Netzwerkkordinatorin die Vermittlung an Spezialisten.

Um die Spieler präventiv zu stärken, vermittelt das Netzwerk neben sportpsychologischer Betreuung auch Seminare, in denen Trainer, Betreuer und andere Vereinsmitglieder für psychische Belastungen sensibilisiert werden. Als Produkt der Netzwerkarbeit wurde der Praxisordner »Kein Stress mit dem Stress« entwickelt, der nun in der dritten Auflage erscheint und Anregungen für das Training und Seminare liefert.

Henning Thrien und Nils Gatzmaga arbeiten als hauptamtliche Sportpsychologen im Nachwuchsfußball und wissen, wie essenziell mentale Stärke im Leistungssport ist. Gatzmaga versteht unter mentaler Stärke zum einen, dass man nicht nur im Training, sondern auch im Wettkampf unter Druck sein volles Leistungspotenzial abrufen kann. Zum ande-

ren bedeutet mentale Stärke, sich von Fehlern und Rückschlägen nicht aus der Bahn werfen zu lassen, sondern hartnäckig, konzentriert und mit unbändigem Willen weiter seine Ziele zu verfolgen. Mentale Stärke kann als körpereigene Abwehrkraft verstanden werden. Wer sie ausreichend trainiert hat, besinnt sich auf seine Stärken, feiert Erfolge, hakt Niederlagen ab und ist weniger anfällig, in ein seelisches Tief zu fallen. Eine Strategie des Sportpsychologen ist es, dem Athleten Aufgaben und Ziele der Zukunft vor Augen zu führen oder im Team eine Zukunftsvision zu entwickeln. Eine starke Handlungsfokussierung lässt wenig Zeit, um über vertane Chancen nachzudenken und zu zweifeln. »Wenn Herausforderungen nicht als Bedrohung, sondern als Aufgabe angenommen werden, dann ist die Immunabwehr gegen psychische Probleme, die aus dem Profisport erwachsen können, extrem gut gefeit«, ist Henning Thrien überzeugt.

Dass die Beratung und Betreuung durch Sportpsychologen nichts mit dem Klischee zu tun hat, »sich auf die Couch zu legen«, wird durch die Verpflichtung von Nachwuchsleistungszentren deutlich, einen Sportpsychologen zumindest in Teilzeit zu beschäftigen. Die Profis von morgen werden so gleich mit der

Möglichkeit einer sportpsychologischen Beratung vertraut gemacht und die Scheu, über Ängste und Sorgen zu sprechen, wird deutlich gemildert. So erklärt Thrien: »Sportler, die den Anspruch haben, jegliche legale Form von Leistungs-optimierung zu nutzen, nehmen auch die Beratung des Teampsychologen in Anspruch«. Den Psychologen bei Ängsten und Problemen um Rat zu bitten, betrachtet Thrien deshalb auch als Stärke, nicht als Schwäche.

Bei schweren Verletzungen ist die Unterstützung eines Psychologen ebenfalls gefragt, kann die Trennung vom Team doch eine schwere psychische Belastung für die Rehabilitanden bedeuten. Teampsychologen begleiten den Genesungsprozess. In einigen Fällen kann es sinnvoll sein, einen Plan für das Comeback mit dem behandelnden Arzt, dem Physiotherapeuten und dem Spieler selbst zu erarbeiten. Gatzmaga betont, wie wichtig es ist, dass der Kontakt zur Mannschaft nicht abreißt. Er hat beobachtet, dass schon allein das Witzeln mit den Spielern die Stimmung aufhellt. Sulprizio rät verletzten Athleten, an den Trainings teilzunehmen und »im Kopf mitzutrainieren«. Dass die Psyche direkten Einfluss auf den Körper nehmen kann, bescheinigen die positiven Effekte, die

das Mentaltraining auf den Heilungsprozess hat.

Damit es erst gar nicht zu Verletzungen kommt, setzt die VBG auf Prävention. Die Kampagne »www.Nachwuchskicker-VBG.de« gibt auf ihrer Website nützliche Trainingstipps zur Stärkung der Muskulatur, Verbesserung der Koordination und Auswahl der Schutzausrüstung. Die Kampagne richtet sich an junge Fußballer ab 15 Jahren mit ernsthaften Profi-Ambitionen. Die Initiative ist für Moser »eine Investition in die Versicherten von morgen«. Denn die VBG spricht mit ihrer Kampagne die jungen Spieler an, die in der Regel noch nicht über die VBG versichert sind.

Nicht allein im Traumberuf Fußball haben Athleten mit psychischen Belastungen zu kämpfen und müssen langwierige Verletzungen ausheilen lassen. Die körpereigene Abwehrkraft »mentale Stärke« sollte vom Nachwuchs aller Sportarten trainiert werden. Aus diesem Grund richtet sich das Netzwerk »Mental-Gestärkt« auch an Athleten anderer Disziplinen.



»Arbeiten 4.0«

Neue Chancen, neue Risiken

Umbrüche gehören seit jeher zur modernen Arbeitswelt. Die Einführung der Dampfmaschine im 18. Jahrhundert, der Elektrizität im 19. Jahrhundert und der Computer seit den 1970er-Jahren begründeten drei industrielle Revolutionen. Ob die zunehmende Digitalisierung von Produktion und Dienstleistung in den letzten Jahren als vierte industrielle Revolution gelten kann, ist derzeit noch umstritten. Offensichtlich ist jedoch, dass »Arbeiten 4.0«, wie der Digitalisierungstrend genannt wird, die Art und Weise, wie wir arbeiten und leben, umfassend verändert. Die digitale Arbeitswelt ist geprägt durch den schnellen Datenaustausch über Länder und Zeitzonen hinweg, durch neue Produktionsprozesse und die veränderte Kommunikation zwischen und innerhalb der Unternehmen. Die neuen Technologien erhöhen den Wettbewerbsdruck, bieten Unternehmen aber auch die Chance, neue Märkte zu erschließen. Der Wandel schürt Ängste auf der einen und weckt Hoffnungen auf der anderen Seite: Der Prozess der Digitalisierung gehe einher mit wachsender sozialer Ungleichheit und der Beschränkung des Arbeitsmarkts auf spezialisierte Fachkräfte, sagen Skeptiker; Optimisten sehen darin die Voraussetzung für den weiteren Erfolg der deutschen Industrie. Um die neuen Heraus-

forderungen zu meistern, fordern die einen eine stärkere Regulierung der Arbeitswelt, die anderen vertrauen auf die unternehmerische Freiheit und das freie Spiel der Kräfte in der Marktwirtschaft.¹

Unfallversicherung im Dialog

Mit den Umbrüchen in der Arbeitswelt befasst sich auch die Bundesregierung. Die Zielsetzung lautet, die wirtschaftlichen Chancen der Digitalisierung zu erkennen und den mit ihr verbundenen gesellschaftlichen Wandel zu gestalten. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales unter der Leitung von Andrea Nahles trat deshalb in einen Dialogprozess mit Vertretern aus Industrie, Politik, Wissenschaft und Gesellschaft, um auf Grundlage des Grünbuchs zum Thema »Arbeiten 4.0« aktuelle Trends, konkrete Leitfragen und Handlungsfelder zu diskutieren. Die Ergebnisse dieses Dialogs stellte das Bundesministerium im März 2017 der Öffentlichkeit in Form eines Weißbuchs vor. Auch der Spitzenverband der gesetzlichen Unfallversicherung DGUV beteiligte sich mit einer Stellungnahme an der Diskussion. Darin heißt es: »Vielfach kommt es zu deutlich höherer technischer Sicherheit in den Betrieben.

1 Stress in der digitalen Arbeitswelt.



2

Technische Innovationen und immer kürzere Produktlebenszyklen können aber auch nicht beabsichtigte und unvorhersehbare Folgen mit sich bringen.«² Die DGUV sieht die Unfallversicherungen deshalb aufgefordert, »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 mithalten zu können.«³

Der Arbeitsalltag gerade in jenen Branchen, die von der VBG versichert

werden, wandelt sich durch »Arbeiten 4.0« stetig. Flexible Arbeitszeitmodelle mit Home-Office, Arbeitszeitkonten und Telearbeit werden vor allem in den Branchen Kommunikation und Information (mit 68 Prozent) und Finanz- und Versicherungsdienstleistung (56 Prozent) genutzt.⁴ Zugleich lässt sich eine wachsende Zahl neuer Beschäftigungsformen beobachten, die neben der klassischen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung entstehen. 2016 arbeiteten 5,1 Prozent aller Erwerbstätigen zwischen 15 und 64 Jahren als Selbstständige ohne eigene Beschäftigte.⁵ Und auch die Zeitarbeit hat sich etabliert. Seit 2010 sind in den Betrieben fast konstant 2,6 Prozent der Be-

schäftigten im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung tätig.⁶

Hinzu kommen neue Formen der Arbeitsbelastung. Schwere körperliche Arbeit wird durch bewegungsarme Tätigkeiten abgelöst, Arbeitsunfälle im Umgang mit Maschinen weichen Gefährdungen, die mit der ständigen Erreichbarkeit und entgrenzten Arbeitszeiten einhergehen.⁷ Statistiken der gesetzlichen Krankenversicherung zeigen, dass psychische Belastungen immer häufiger ursächlich für Fehltage von Erwerbstätigen sind.⁸ Die Techniker Krankenkasse verzeichnet diesen Trend seit dem Jahr 2000 und kann eine relative Steigerung der Fehlzeiten aufgrund psychischer Erkrankungen um 190 Prozent im Jahr 2015 nachweisen. Unter Frauen sind psychische Störungen der häufigste Grund für Krankschreibungen, bei Männern liegt diese Diagnose auf Platz zwei hinter Erkrankungen des Bewegungsapparats. Im statistischen Mittel war im Jahr 2016 jede Erwerbsperson 2,68 Tage wegen einer psychischen Erkrankung arbeitsunfähig, 2006 waren es noch 1,4 Tage.⁹ Auch in der gesetzlichen Rentenversicherung verweisen die Ursachen für Rehabilitationsmaßnahmen und Erwerbsminderungsrenten auf die Zunahme und steigende Bedeutung psychischer Erkrankungen.¹⁰

Die Gründe für diese Entwicklung sind vielfältig. Die Leistungsanforderungen in vielen Bereichen der Arbeitswelt sind im Zeichen von Effizienz und Flexibilität gestiegen. Ansprüche und Konflikte im Privatleben tragen ein Übriges zur Beförderung von Erschöpfungszuständen oder Depressionen bei. Den bedenklichen Entwicklungen, die nicht zuletzt die Sozialversicherungsträger seit Jahren thematisieren, schließt sich ein gesellschaftliches Umdenken an. In der Öffentlichkeit werden psychische Erkrankungen zunehmend enttabuisiert. Betroffenen

wird es allgemein leichter gemacht, sie zur Sprache bringen. Des Weiteren macht die Erkenntnis, dass seelische Belastungen mittlerweile eher die Regel als die Ausnahme für Ausfälle am Arbeitsplatz sind, insbesondere vielen Beschäftigten den nötigen Mut, Hilfe in Anspruch zu nehmen.

Gesundheitskompetenz und Mitarbeiterführung

Den neuen Beschäftigungsformen begegnen die Unfallversicherungsträger mit neuen Präventionskonzepten. Das im April 2016 vorgestellte Initiativpapier »Neue Formen der Arbeit. Neue Formen der Prävention« der DGUV beschreibt den Rahmen und gibt konkrete Handlungsempfehlungen zum Thema »Arbeiten 4.0«. Der Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit ist eines der Ziele, das der Spitzenverband mit der Präventionsarbeit erreichen möchte, gerade angesichts des Fachkräftemangels, der aus dem demografischen Wandel resultiert. Lebenslanges Lernen für Beschäftigte und Unternehmer sowie die Wiedereingliederung ins Arbeitsleben nach Krankheit oder Unfall bieten Chancen, um dieses Ziel zu erreichen.

Gleichzeitig unterstützen die Unfallversicherungsträger die Unternehmen in dem Anliegen, die Gesundheit der Belegschaft auch unter veränderten Bedingungen zu fördern und zu erhalten. »Die räumliche und zeitliche Flexibilisierung der Arbeit ist Chance und Last zugleich. Wir als VBG müssen Gestaltungshinweise geben, die wir gemeinsam mit Branchenexperten und Forschungseinrichtungen erarbeiten und in Betrieben erproben«, ist Susanne Roscher, Leiterin des VBG-Grundsatzreferats »Arbeitspsychologie« und Leiterin des DGUV-Sachgebiets

2 Eingebettet in die virtuelle Welt: Nutzer mit Virtual-Reality-Brille und Flystick, 2017.



3

»Neue Formen der Arbeit«, überzeugt. »Flexibilisierung in Verbindung mit digitaler Kommunikationstechnik kann sicher und gesund gestaltet werden. Erwerbstätigen mehr Gestaltungsfreiraum zu geben bedeutet auch, dass sie viele Entscheidungen selbst treffen. So wächst auch die Bedeutung der Gesundheitskompetenz des Einzelnen«, führt sie aus. Der Arbeitsschutz liegt dennoch weiterhin in der Verantwortung des Arbeitgebers, egal ob die Beschäftigten zu Hause, im Flugzeug oder im Büro arbeiten.

Gemeinsam mit führenden Partnern der Sozialpolitik entwickelt die Arbeitspsychologin neue Handlungshilfen für die Prävention in der Büro- und Wissens-

arbeit. »Heute sind die Phänomene viel schneller da und die VBG kann nicht warten, bis die Betriebe mit Problemen auf sie zukommen. Die Unternehmen stellen zwar Nebenwirkungen der neuen Arbeitsformen fest, wissen aber nicht, wie sie angemessen darauf reagieren sollen«, erklärt Roscher. Im Rahmen des VBG-Projekts »Mitdenken 4.0« lotet sie deshalb gemeinsam mit Vertreterinnen und Vertretern der Arbeitgeberverbände und der Gewerkschaften, mit dem Leiter Prävention Andreas Weber und dem Mitglied der Geschäftsführung Bernd Petri neue Themen aus, die in der Dienstleistungsbranche akut sind. Der Einsatz digitaler Endgeräte und die Arbeit im Home-Office



4

befördern beispielsweise die ständige Erreichbarkeit. In Zusammenarbeit mit der VBG erforscht ein Team der Medical School Hamburg aktuell, wie in Betrieben Erreichbarkeit gestaltet werden kann, ohne der Gesundheit zu schaden.

In einem zweiten Forschungsprojekt wurden Veränderungen und Anforderungen an Führungsverhalten untersucht. »Gute indirekte Steuerung mit Führung über Ziele bietet viele Chancen und erhöht die Zufriedenheit der Beschäftigten durch eine hohe Autonomie in der eigenen Arbeit«, erläutert die Arbeitspsychologin die Mechanismen. »In unserer Beratung erleben wir aber immer wieder, dass Führung über Ziele auch uner-

wünschte Nebenwirkungen haben kann. Wenn diese zu starr gesetzt werden und Kennzahlensysteme zu wenige Handlungsspielräume bieten, sinken Produktivität, Arbeitsqualität und Motivation. Das Bemühen, die vereinbarten Ziele zu erreichen, geht oftmals auch mit einer Gefährdung der eigenen Gesundheit der Beschäftigten einher. Wir sprechen dann von interessierter Selbstgefährdung«. Die Ergebnisse des Projekts veröffentlichte die VBG in einer Handlungshilfe, die Führungskräften erläutert, wie Unternehmensziele so gestaltet und kommuniziert werden, dass die Beschäftigten sich den beschriebenen Gefahren nicht aussetzen.

3 Umgang mit flexiblen Arbeitszeiten: VBG-Kundenmagazin »Certo«, Heft 02/2018.

4 Bundeskanzlerin Angela Merkel an einem Stand für Exoskelette auf der Messe »CeBIT«, Hannover 2017.



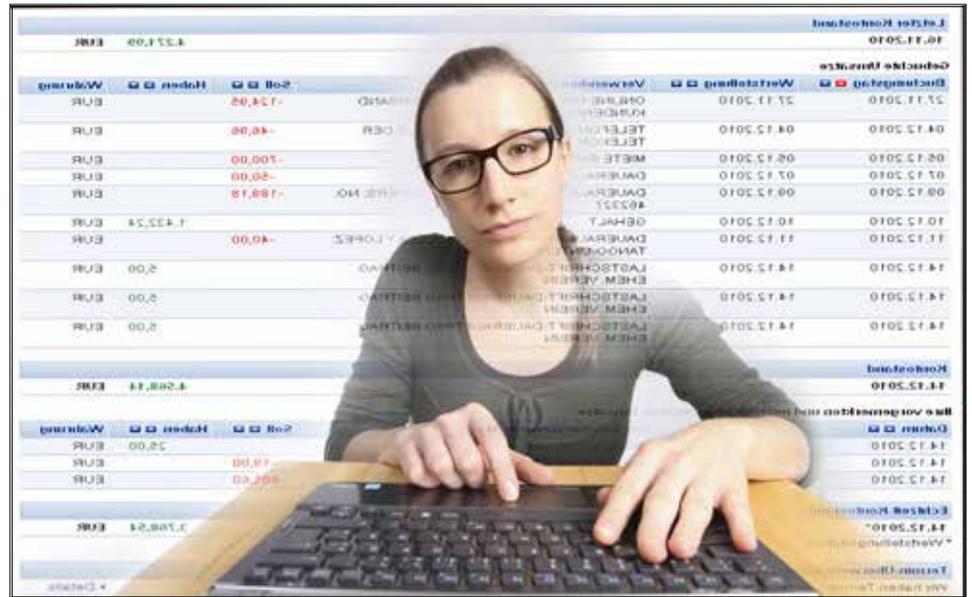
5

Allgemeiner und grundsätzlicher greift das Programm »CConsult« der VBG das Thema Führungskompetenzen auf. Der Hintergrund ist eine weitverbreitete Arbeitsüberlastung von Personen in Leitungspositionen und von Selbstständigen.¹¹ Mit Informations- und Beratungsangeboten und konkreten Handlungshilfen strebt »CConsult« an, die Führungsqualitäten und den Gesundheitsschutz speziell dieses Versichertenkreises zu stärken. Wer erste Anzeichen von Frustration oder negativem Stress bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erkennt, kann rechtzeitig gegensteuern. Mit Workshops zu Themen wie Burn-out, Achtsamkeit und Wertschätzung werden

die Online-Angebote von »CConsult« ergänzt.

Prävention mit neuen Mitteln

Im Juli 2017 rief die VBG das neue Präventionsfeld »Digitalisierte Arbeitswelten« ins Leben, das seitdem als »Querschnittspräventionsfeld« Konzepte zum Gesundheitsschutz und zur Arbeitssicherheit im Zeichen von »Arbeiten 4.0« entwickelt. Werkstätten werden durch 3D-Druckverfahren abgelöst, die andere Gesundheitsgefahren mit sich bringen als Maschinen und Werkzeuge. Auch Fragen des Datenschutzes und der Informationssi-



6

cherheit spielen eine große Rolle. Technisch gesehen ist schon jetzt eine flächendeckende Überwachung der Belegschaft möglich, die durch staatliche Gesetzgebung oder betriebliche Vereinbarungen zu kontrollieren ist. Zudem kann Cyberkriminalität die Sicherheitsfunktion von Anlagen empfindlich stören oder gar außer Kraft setzen und so die Beschäftigten gefährden. Auch in dieser Hinsicht sind die Präventionsexperten der VBG gefragt, sich an Konzepten zur Gefahrenabwehr zu beteiligen.

Technische Neuerungen eröffnen aber auch neue Wege in der Prävention. Zwar sei es noch Zukunftsmusik, sagt Christian Richter, Koordinator für das Prä-

ventionsfeld »Digitalisierte Arbeitswelten«, aber wie die »Prävention 4.0« aussehen könnte, beschreibt er so: »Es wird vollkommen neue Formen der Unterweisung geben. Mit zusätzlichen technischen Informationen werden Hinweise und Handlungsempfehlungen für die Belegschaft passend zum Einsatzort via Endgerät abrufbar sein. Realitätsnahe Trainingssituationen, wie ein Bankraub, können durch computergestützte künstliche Realität geübt und durchlebt werden. So sind die Bankmitarbeiterinnen und -mitarbeiter bei einem echten Banküberfall besser auf diese Ausnahmesituation vorbereitet und können entsprechend reagieren.« Auch kann der Einsatz neuer

- 5 Hoher Stresspegel: Broker an der Frankfurter Börse, 2011.
- 6 Die Digitalisierung erfordert Standards für benutzerfreundliche und barrierefreie Software.

Technologien wie Robotern mit künstlicher Intelligenz dazu beitragen, Arbeitsprozesse zu automatisieren und die Beschäftigten zu entlasten – nicht zuletzt im Dienst der Gesundheit. Dies gilt besonders bei ferngesteuerten Fertigungssystemen, mittels deren Einsatz Beschäftigte in gesundheitsschädlichen Bereichen arbeiten können, ohne selbst am Ort des Geschehens zu sein.

Die Gestaltung digitaler Medien hat einen großen Einfluss auf gute Arbeitsergebnisse und die Zufriedenheit sowie die Motivation der Beschäftigten. Unter dem Stichwort »Softwareergonomie« wird die Benutzerfreundlichkeit digitaler Darstellungen auf Bildschirmen – seien es Laptops, PCs, Smartphones oder Tablets – verstanden. Nicht nur Bürostuhl und Schreibtisch müssen den Bedürfnissen des Arbeitsplatzinhabers angepasst sein, sondern auch die digitalen Technologien. Schriftform und -größe, die Farbe des Hintergrunds und des Textes, der Kontrast, die Helligkeit des Bildschirms und der Aufbau der Website oder Software müssen benutzerfreundlich gestaltet sein. Mehr als die Hälfte der Belegschaft eines Unternehmens arbeitete 2016 an einem Computer mit Internetzugang. 93 Prozent aller Unternehmen in Deutschland verfügen mittlerweile über Arbeitsmittel mit Zugang zum Internet.¹² Dies ist Grund genug, die Software unter die Lupe zu nehmen und sie so zu gestalten, dass sie die Beschäftigten entlastet, anstatt sie zu belasten. Der Fachbereich Verwaltung, der bei der VBG angesiedelt ist, hat sich dieser Aufgabe angenommen und unterstützt Softwareentwickler dabei, eine benutzerfreundliche Oberfläche zu gestalten. Außer Form und Größe der Schrift entscheidet die Farbe über die Lesefreundlichkeit. Neben den visuellen sind es kognitive, akustische und motorische Barrieren, die die Nutzbarkeit ein-

schränken können. Den Inhalt der Website in leichte Sprache zu übersetzen, kurze Filme in Gebärdensprache einzufügen oder die Bedienbarkeit durch zusätzliche Eingabegeräte wie Spracherkennungssoftware zu ergänzen, bauen diese Barrieren ab.

Eine ergonomisch gestaltete Benutzeroberfläche erleichtert die Bedienbarkeit der Software und trägt so auch zur Motivation und Produktivität ihrer Anwenderinnen und Anwender bei. Dialoge, Masken und Funktionen sollten so gestaltet sein, dass sie die Beschäftigten bei der Erledigung der Arbeit unterstützen. Das System sollte beispielsweise ausschließlich Standarddrucker in der Nähe anzeigen. Benutzerinnen und Benutzer handeln intuitiv, nach Gewohnheit und Konvention, deshalb ist eine erwartungskonforme Gestaltung der Software wichtig. Menüoptionen an den zu erwartenden Stellen zu positionieren, erleichtert die Bedienbarkeit. Hierzu haben sich im Laufe der Jahre für Internetbrowser und Textverarbeitungsprogramme entsprechende Anordnungen etabliert. Je weiter eine neue Software von diesen Konventionen abweicht, desto schwerer fällt es den Anwenderinnen und Anwendern, sich an das neue System zu gewöhnen. Ein lernförderliches Bedienungskonzept – in Form eines Assistenten oder der Anzeige von Informationen zu einzelnen Schaltflächen – motiviert die Beschäftigten, mit der neuen Software zu arbeiten. Aussagekräftige Fehlermeldungen des Systems erleichtern den Benutzerinnen und Benutzern, Korrekturen vorzunehmen, und helfen gleichzeitig dabei, die Gründe für die Meldung zu verstehen und Fehler dieser Form zukünftig zu vermeiden.

In einem eigens zum Thema konzipierten Seminar bietet die VBG allen Beschäftigten und Unternehmerinnen und



7

Unternehmern ihrer Mitgliedsbranchen die Chance, selbst einmal Software auf ihre Anwenderfreundlichkeit hin zu testen. Die Seminarteilnehmenden entwickeln so ein Gespür für die Anforderungen an eine Software und entscheiden bei der nächsten Anschaffung anhand objektiver Kriterien, welches Produkt geeignet ist und welches nicht.

Strategien für die Zeitarbeit

War die Zusammenarbeit mit der Zeitarbeitsbranche für die VBG anfangs auch schwierig, so betrachten beide Seiten sie

mittlerweile als erfolgreich und produktiv.¹³ Maßgeblich dazu beigetragen hat der erstmals 2008 stattgefundenene »Branchentreff Zeitarbeit«, der seitdem jährlich auf dem Gelände des Landschaftsparks Duisburg-Nord ausgerichtet wird. Der damalige Vorsitzende der Geschäftsführung Ernst Haider bat Margarete Krause, damals Leiterin der Bezirksverwaltung Duisburg, die Verbindungen zur Zeitarbeitsbranche zu stärken. Die Idee war, einen lebendigen Austausch zu aktuellen Themen aus der Welt der Zeitarbeit mit Interessenvertretungen, Politikerinnen und Politikern und Arbeitsschutzakteuren ins Leben zu rufen. Die Wahl fiel auf

7 Gute Kontakte zur Bundesregierung: (von links) Margarete Krause, Leiterin der VBG-Bezirksverwaltung Duisburg, Anette Kramme, Parlamentarische Staatssekretärin im Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Bernd Petri, Mitglied der Geschäftsführung der VBG, auf dem Branchentreff Zeitarbeit, Duisburg 2016.



**„Im Zweifel, einfach fragen!
Kostet dich’n Lächeln
und nicht die Gesundheit.“**
Stephan, Zeitarbeiter aus Kolbermoor

Mitmachen & gewinnen!
Mach mit beim großen Sicherheits-
Check auf www.sicherheit-zählt.de,
und gewinne das neue iPhone 8
oder einen von 3 Beats Solo3 Wireless.

Sicherheit zählt!
Zeitarbeit. Mit Sicherheit.
Jeder neue Arbeitsplatz hat seine ganz eigenen
Herausforderungen. Wie du mit Sicherheit im
Job weiterkommst, erfährst du auf:
WWW.SICHERHEIT-ZÄHLT.DE

VBG
Ihre gesetzliche
Unfallversicherung

die Bezirksverwaltung im Ruhrgebiet, weil sie für viele Zeitarbeitsunternehmen zuständig ist und zahlreiche Zeitarbeiter und Zeitarbeiterinnen in den örtlichen Betrieben im Rheinland und Ruhrgebiet eingesetzt werden. Die VBG stieß mit der Etablierung eines öffentlichkeitswirksamen Branchentreffs auf positive Resonanz in der Branche. »Die Unternehmen spürten die Wertschätzung, die wir damit der für die VBG so wichtigen Branche entgegenbrachten«, beschreibt Krause den Effekt.

»Das Unfallgeschehen in der Zeitarbeitsbranche war damals hoch«, erinnert sich die ehemalige Leiterin der Bezirksverwaltung Duisburg. Die VBG-Branchenexpertinnen und -experten wissen, dass gerade Neulinge ein erhöhtes Risiko haben, einen Arbeitsunfall zu erleiden. Die Gründe sind denkbar einfach: Viele Beschäftigte in der Zeitarbeit werden nicht ausreichend auf ihren Einsatz vorbereitet. »Daher ist unser Ansatz in der Prävention, Einfluss auf die Gestaltung des Überlassungsvorgangs zu nehmen«, erläutert der Leiter des VBG-Präventionsfelds Zeitarbeit und des gleichnamigen Sachgebiets bei der DGUV, Carsten Zölck. Die Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie untersuchte von 2009 bis 2014 in Kooperation mit den Verbänden und Gewerkschaften die Branche, um das Arbeitsunfallgeschehen, das vor allem durch eine besondere Schwere der Unfälle gekennzeichnet war, einzudämmen. Die Untersuchung von fast 12.000 Einsatzbetrieben durch das Aufsichtspersonal der Unfallversicherungsträger und die Gewerbeaufsichten der Länder zeigte auf, welche konkreten Probleme in der Kommunikation zwischen Zeitarbeitsunternehmen, Überlassungsbetrieb und Zeitarbeiter auftraten. Ein Anforderungsprofil, das die Tätigkeit beschreibt, wurde in mehr als der Hälfte aller im Rahmen des Projekts untersuchten Fäl-

le nur mündlich zwischen Einsatzbetrieb und Zeitarbeitsunternehmen abgesprochen.¹⁴ Schon vor dem Einsatz müsse beispielsweise geklärt sein, ob Sicherheitschuhe, Gehörschutz, Helm oder Schutzbrille nötig sind, welche Vorsorge erforderlich ist und ob Zeitarbeitsunternehmen oder Einsatzbetrieb sich darum kümmern. Die VBG stellt dafür ein digitales Dokument bereit, das den Überlassungsprozess regelt. In der Arbeitsschutzvereinbarung werden die Abstimmungen festgehalten. Den Zeitarbeitsunternehmen obliegt es, einzuschätzen, ob Einsatzbetriebe sichere Arbeitsplätze für Zeitarbeitsbeschäftigte bereitstellen können. Der Einsatzbetrieb wiederum ist verantwortlich für die arbeitsplatzbezogene Unterweisung der Beschäftigten.

Um das Unfallrisiko in der Branche weiter zu senken, motiviert die VBG Zeitarbeitsunternehmen, in eine Software zu investieren, die die Arbeitsplatzbesichtigung mit digitalen Endgeräten unterstützt. Wenn die Personaldienstleistungskaufleute oder Personaldisponenten die Arbeitsplätze im Überlassungsbetrieb besichtigen, können sie die Besonderheiten und Anforderungen an den Zeitarbeiter gleich digital notieren. »Es gibt so keinen Informationsbruch mehr und auf die Daten kann das Zeitarbeitsunternehmen jederzeit zugreifen«, erklärt Branchenexperte Zölck die Vorteile. »Die VBG versteht sich in diesem Fall als Impulsgeber, da sie selbst keine entsprechende Software anbietet. Wir gehen davon aus, dass die Zeitarbeitsunternehmen auf ihre Softwareunternehmen zugehen und sie entsprechende Lösungen kreieren, die passgenau auf das jeweilige EDV-Programm zugeschnitten sind.« Bis zu 40 Prozent der Anschaffungskosten werden von der VBG im Rahmen des Prämienpro-

8 Plakat der VBG-Kampagne »Sicherheit zählt!«, 2017.



9

gramms auf Antrag an das Unternehmen zurückgezahlt.

Darüber hinaus gibt es eine weitere Maßnahme, deren Kosten die VBG teilweise erstattet. Es sind die oft mangelnden Deutschkenntnisse, die verhindern, dass die Arbeitskräfte Sicherheitshinweise und Unterweisungen verstehen. Unter Zeitarbeitnehmern hat mehr als jeder Vierte eine ausländische Staatsangehörigkeit. Diese Zahlen sind in den letzten Jahren deutlich gestiegen und sind im Vergleich zu den insgesamt Beschäftigten in Deutschland doppelt so hoch. Die Bundesagentur für Arbeit nimmt die Zahlen zum Anlass, die Zeitarbeitsbranche auch als Einstieg für Geflüchtete in den

hiesigen Arbeitsmarkt zu interpretieren.¹⁵ Die Teilnahme von Zeitarbeiterinnen und Zeitarbeitnehmern an Deutschkursen fördert die VBG deshalb im Rahmen des Prämienprogramms, indem Kosten von bis zu 40 Prozent übernommen werden.

Laut der Bundesagentur für Arbeit übt mehr als jeder zweite Zeitarbeiter eine Helfertätigkeit in der Produktion oder in einer Fabrik aus. Gerade diese Einsatzorte werden als risikoreich eingestuft.¹⁶ Die Mehrzahl der Beschäftigten ist männlich (70 Prozent) und hat häufig keinen Berufsabschluss.¹⁷ Für diese Zielgruppe hat sich die VBG eine besondere Kampagne ausgedacht. »Sicherheit

zählt!« startete 2016 und motiviert Zeitarbeitnehmer, sich mit dem Thema Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz zu beschäftigen. Sie können Tipps einreichen, nehmen so an Gewinnspielen teil, und die besten Hinweise werden von dem Redaktionsteam auf der dazugehörigen Internetpräsenz online gestellt. Die kurzen Statements sind authentisch, geben den Zeitarbeitnehmern eine Stimme, verschaffen ihnen Gehör und stärken so auch deren Selbstwertgefühl. Dies ist ein nicht zu unterschätzender Nebeneffekt der Kampagne, haftet doch Beschäftigten, die über Zeitarbeitsunternehmen in die Betriebe kommen, oftmals das Image von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zweiter Klasse an. Dass sie hingegen einen wertvollen Beitrag leisten, damit der Betrieb Auftragsspitzen abarbeiten, saisonbedingte Schwankungen kompensieren oder Krankheitsfälle in der Stammbelagschaft meistern kann, wird in der Belegschaft häufig nicht gesehen.

Passend zur Kampagne wurde außerdem die Spiele-App »Rette Murphy!« entwickelt. Murphy ist ein fleißiger, doch oftmals tollpatschiger Arbeitnehmer, der durch herabstürzende Paletten oder Werkzeuge, eine verschmutzte Schutzbrille oder den falschen Umgang mit Pressen etlichen Unfallgefahren ausgesetzt ist. In acht Mini-Spielen manövriert der Spieler Murphy sicher durch den Betrieb und wird so spielerisch auf Gefahren in der realen Arbeitswelt aufmerksam gemacht. Die App wurde im September 2017 mit dem »International Media Award for Prevention« in Singapur ausgezeichnet. Der Preis bestätigt die VBG in ihrem Streben nach einer guten Präventionsarbeit im Zeichen von »Arbeiten 4.0«, die neue Technologien einbindet.

Auch bei der Ausbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Zeitarbeitsunternehmen wirkt die VBG mit.

2010 beendete der erste Jahrgang von Personaldienstleistungskaufleuten die neue Ausbildung, die zur Arbeit in Zeitarbeits- und Personaldienstleistungsunternehmen befähigen soll. Der VBG war bei der Gestaltung des Lehrplans wichtig, dass in den drei Lehrjahren auch Kenntnisse zu den Themen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz vermittelt werden. Das Seminar wird durch eine Praxisseinheit abgeschlossen, in der die Auszubildenden die möglichen Einsatzorte von Zeitarbeitnehmern kennenlernen, um ein Gefühl für die unterschiedlichen Belastungen zu bekommen. Ob Gabelstapler fahren oder Metall schweißen, die Einsatzgebiete sind vielfältig und decken viele Branchen ab. Neben der Qualifizierung der Auszubildenden bietet die VBG auch Seminare für Personalentscheidungsträger an. Ihnen wird vermittelt, wie der Arbeitsschutz in den Überlassungsprozess integriert werden kann. Vorträge, die über die Handelskammern organisiert werden, sollen die Einsatzbetriebe erreichen, da auch hier oftmals das nötige Wissen fehlt, um den Einsatz von Zeitarbeitskräften reibungslos und unfallfrei zu gestalten.

9 Unterstützung für Arbeitsschutz in der Zeitarbeit: (von links) Martin Gehrke, stellvertretender Bundesvorsitzender des Interessenverbandes Zeitarbeit (iGZ), Bernd Petri, Mitglied der Geschäftsführung der VBG, Carsten Zölck, Leiter Sachgebiet Zeitarbeit in der VBG, Volker Enkerts, alternierender Vorsitzender des Vorstands der VBG, Duisburg 2016.

Gesundes Arbeiten in der digitalen Bank

Überweisungen per Knopfdruck am heimischen PC oder unterwegs mit dem Smartphone sind schon lange nicht mehr nur Technikfans vorbehalten. Im Jahr 2016 nutzten 53 Prozent der Bevölkerung Deutschlands zwischen 16 und 74 Jahren Online-Banking. Mobiles Banking mit dem Smartphone oder Tablet wird immer sicherer und bequemer. Zu den neuesten Innovationen gehört der Fingerscan, mit dem der Nutzer identifiziert wird.

Der digitale Wandel fordert von den Beschäftigten der Kreditinstitute, immer auf dem aktuellen Stand zu sein, um die Kunden optimal beraten zu können. Wie Banken ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Veränderungen von »Arbeiten 4.0« näherbringen, zeigt das Beispiel der ING-DiBa. Sie ist eine filiallose Direktbank, die ihre Kunden über diverse internetbasierte Kommunikationskanäle und eine Telefonhotline kontaktiert. Um die Benutzeroberfläche der Banking-Apps für jedes Betriebssystem anschaulich zu machen, stellt die Bank die aktu-

ellen Endgeräte für die Belegschaft bereit. Neben diesen sogenannten Digi-Stations bietet die ING-DiBa bei ihren »Digi-Days« den Beschäftigten Weiterbildungen an. Spielerisch konnten sie etwa in einem Workshop lernen, wie ein Sprachsteuerungssystem programmiert wird.

Es ist nicht allein der Dialog zwischen Kunden und Bank, der sich durch »Arbeiten 4.0« verändert, auch die internen Arbeitsprozesse fordern neue Wege der Prävention. »Die ING-DiBa leitete 2011 die Wende ein«, wie die Leiterin Learning & Development Programs, Corinna Vogt, erklärt. Indem sie ihr betriebliches Gesundheitsmanagement ausbaute und den Beschäftigten mehr als nur Fitnesskurse und Entwöhnungsseminare für Raucher anbot, »kam plötzlich Schwung in die Sache«. Eine strategisch geplante Kommunikationsoffensive sollte die Beschäftigten aller Führungsebenen und Standorte erreichen und zu mehr Bewegung und Verantwortung für

die eigene Gesundheit animieren. Für die Expertin für Gesundheit, Beruf und Familie, Rifka Pieper, hatte die Einbeziehung der Führungskräfte oberste Priorität. »Sie haben eine Vorbildfunktion gegenüber ihren Mitarbeitern. Wenn deren Gesundheitskompetenz gestärkt ist, können sie ihr Wissen weitergeben«, meint Pieper. Im Rahmen von »Gesundheitsdialogen« wurden alle Führungskräfte im Hinblick auf gesundes Führen ausgebildet, und auch heute noch absolvieren alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die neu in eine Führungsposition kommen, die »Start-in-Führung«, die auf die verantwortungsvolle Tätigkeit gegenüber den Mitarbeitenden vorbereitet.

Die VBG zeichnete die Kommunikationsoffensive »DiBa Fit« 2016 mit der Silbermedaille des Präventionspreises aus. »Die Jury überzeugte das Programm, weil es auf andere Unternehmen übertragen werden kann und die Kommunikationsoffensive nachweislich wirksam war«, weiß Karl-Heinz Jung, der als Pro-



»DiBa FIT«-Programm der ING-DiBa: Silbermedaillen-Gewinner des VBG-Arbeitsschutzpreises 2016, Kategorie Gesundheitsmanagement und -förderung.

jektleiter den Präventionspreis der VBG verantwortet. Über das Intranet, E-Mails, den Digital Stream in der Eingangshalle der Hauptzentrale in Frankfurt am Main und weitere Kanäle wurde die Belegschaft der Bank auf das neue Gesundheitsprogramm hingewiesen. Das Herzstück von »DiBa Fit« bildete eine Kombination aus Vorsorgeversicherung, Gesundheitskursen und Notfallhilfe. Unter der Telefonnummer der Helpline können sich die Beschäftigten zwölf Stunden am Tag von Sozialpsychologen beraten lassen, egal ob es um private oder berufliche Probleme geht.

Das Team der Personalabteilung entwickelt das »DiBa Fit«-Programm stetig weiter und passt es an die Anforderungen der Belegschaft an. 2015 wurde der Nachweis für gesundheitsbewusstes Handeln noch über ein Bonusheft erbracht. Im Juli 2017 wurde die analoge Variante schließlich in die digitale Welt überführt. In der »Changers FIT-App« ist nun das digitale Bonusheft integriert. Mit

der App lassen sich auch geradelte und gelaufene Kilometer zählen und darüber hinaus Punkte für gesundheitsbewusstes Leben erzielen, um zusätzlich Spenden für einen guten Zweck zu sammeln.

Ein weiteres Anreizsystem ist das Gesundheitsbudget, das jedem Beschäftigten vertraglich zusteht. 300 Euro können sie jährlich individuell in gesundheitsfördernde Maßnahme investieren. »Es steht den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern frei, das Geld für das Sportstudio, Vereinsmitgliedschaften oder Ernährungskurse zu nutzen«, beschreibt Pieper den Grundgedanken. »Permanent alle möglichen Kurse für alle bereitzuhalten war wenig praktikabel. Wir wollten bedarfsorientierte, niederschwellige Lösungen anbieten, so ist die Idee mit dem Budget entstanden.« Über ein digitales Web-Portal haben die Beschäftigten ihre individuellen Budgetverwendungen und gebuchten Termine im Blick.

Die Auszeichnung mit dem Präventionspreis machte das Gesundheitspro-

gramm der ING-DiBa bekannter und weckte auch das Interesse von Dirk Hofmann – er leitet das Präventionsfeld Kreditinstitute und Spielstätten der VBG sowie das gleichnamige DGUV-Sachgebiet. »Im Rahmen unseres Marketingplans von 2016 trieb uns die Frage um, wie wir Programme für betriebliches Gesundheitsmanagement in zentrale und dezentrale Banken tragen können und das Programm der ING-DiBa ist ein hervorragendes Best-Practice-Beispiel dafür«, erklärt Hofmann. Damit auch andere Unternehmen vom Beispiel der ING-DiBa erfahren, lud er Rifka Pieper zum ersten Forum Finanzdienstleister nach Dresden ein und stellte das Gesundheitsbudget auf der VBG-Branchenseite für Kreditinstitute vor. »Mit Broschüren arbeiten wir kaum noch. Wir setzen auf aktuelle Informationen, die wir unseren Mitgliedsunternehmen via Internet anbieten. Durch die Digitalisierung sind die Veränderungen in der Arbeitswelt so schnelllebig, dass Broschüren einfach nicht mehr zeitgemäß sind.«



Achtung! – Kunst am Bau!

In der neuen Hauptverwaltung Hamburg-Barmbek

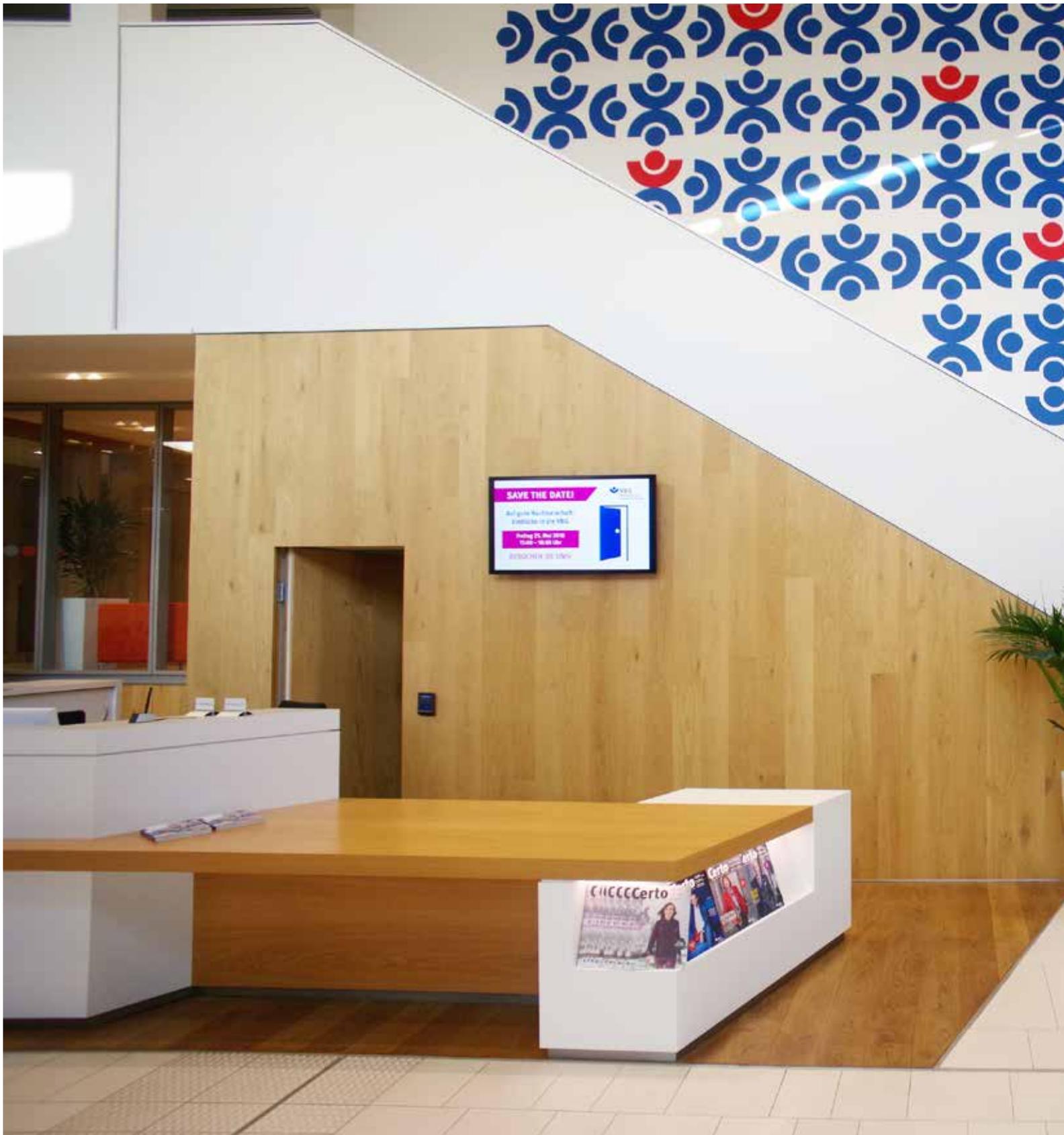
Am 9. Januar 2017 hat die VBG ihre neue Hauptverwaltung in Hamburg-Barmbek bezogen. Wer das Gebäude durch den Haupteingang betritt, dessen Blick fällt im Foyer auf eine großflächige Wandmalerei mit Figurationen, die an Piktogramme erinnern und an Gestaltungsformen der 1950er- und 1960er-Jahre. Und sicher haben bereits etliche Fußgängerinnen und Fußgänger in der Massaquoipassage die blauen und roten Symbole – durch ein bodentiefes Fenster blickend – entdeckt. Kunst am Bau. Die VBG als bundesunmittelbare Körperschaft des öffentlichen Rechts leistet damit einen Beitrag zur Baukultur in Deutschland.

Nun ist Kunst nicht gerade eine Kernaufgabe der gesetzlichen Unfallversicherung. Aber die Verantwortlichen waren davon überzeugt, dass durch eine künstlerische Gestaltung der neuen Hauptverwaltung die Akzeptanz, die Identifikation und das Wohlbefinden der Gebäudenutzenden mit dem Bauwerk positiv beeinflusst werden können. Zudem war ihnen bewusst, dass der VBG als eine der großen gesetzlichen Unfallversicherungen in Deutschland eine Vorbildfunktion zukommt. Schließlich erfüllt die VBG mit der Realisierung von Kunst am Bau auch die Erwartungen des Deutschen Bundes-

tages, der sich bereits seit Langem für deren Stärkung ausspricht.

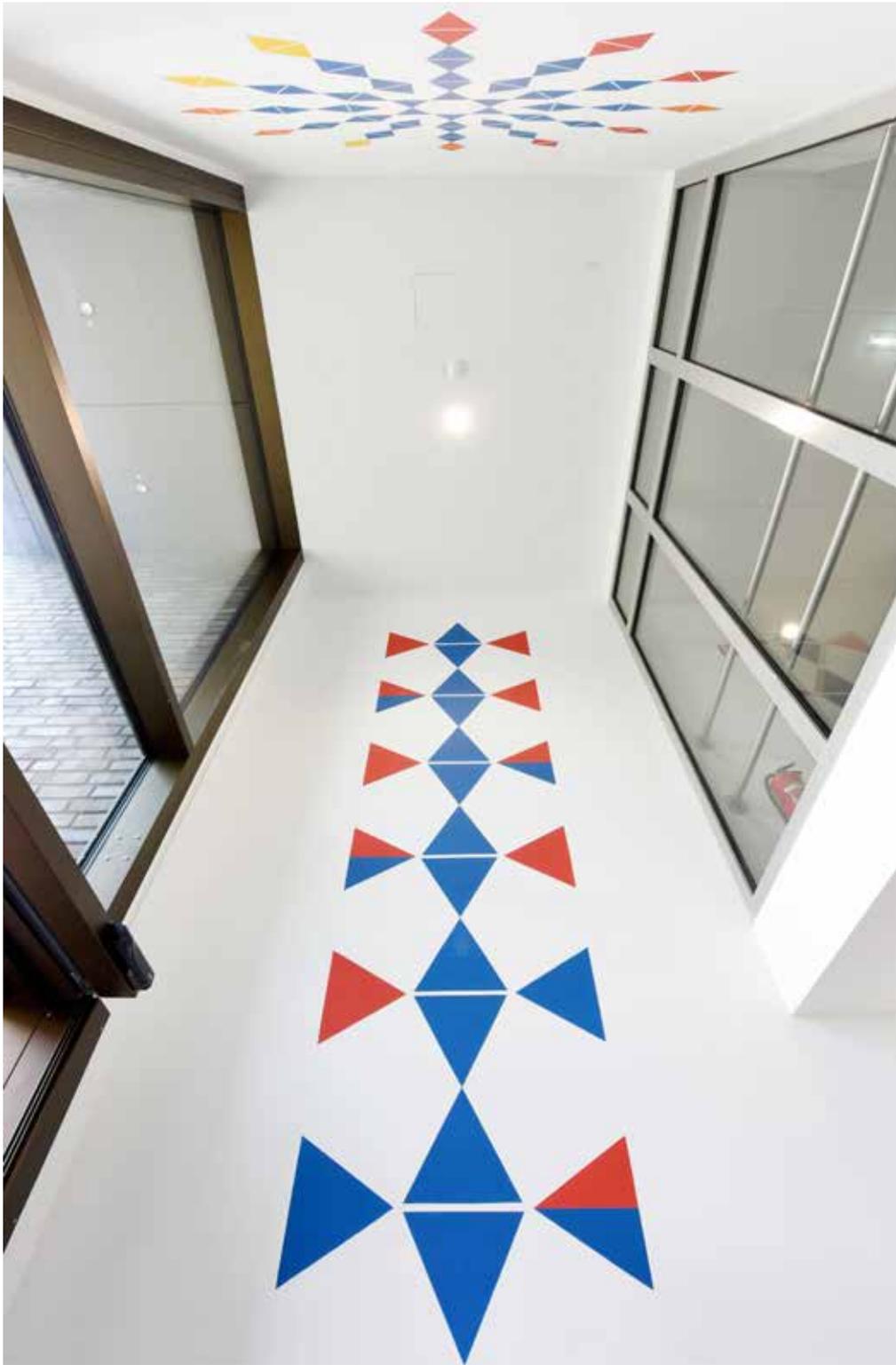
Bevor die Kunstwerke am 23. Mai 2017 in Anwesenheit der Künstlerin feierlich eingeweiht werden konnten, waren umfangreiche Vorarbeiten erforderlich: Im Dezember 2015 schrieb die VBG einen begrenzt offenen Realisierungswettbewerb aus, der sich am »Leitfaden Kunst am Bau« des Bundesministeriums für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung orientierte. Aus zwölf Empfehlungen des studierten Kunstvermittlers Florian Waldvogel, der das Ausschreibungsverfahren permanent begleitete, wurden drei männliche und drei weibliche Kunstschaffende im Januar 2016 zu einem Kolloquium eingeladen, um auf der Baustelle der neuen Hauptverwaltung die Orte in Augenschein zu nehmen, welche mit Kunst bespielt werden könnten. Das Medium war bewusst freigestellt, sodass Reliefs, Malerei, Fotos, Lichtkunst, Skulpturen, Installationen vorstellbar waren. Die Kunstschaffenden hatten bis Mai 2016 Zeit, ihre Wettbewerbsarbeiten zu erstellen und vorzulegen. Aus den anonym eingereichten Entwürfen hat ein Preisgericht im Juni 2016 den Siegerentwurf gekürt. Der Jury gehörten fünf Fachpreisrichter und -richterinnen, deren Beruf die

1 VBG-Vorstandsvorsitzender Volker Enkerts und Künstlerin Silke Wagner bei der Einweihung der Kunstwerke in der VBG-Hauptverwaltung, Hamburg 2017; Silke Wagner, Treppenhausgestaltung, © VG Bild-Kunst, Bonn 2019.

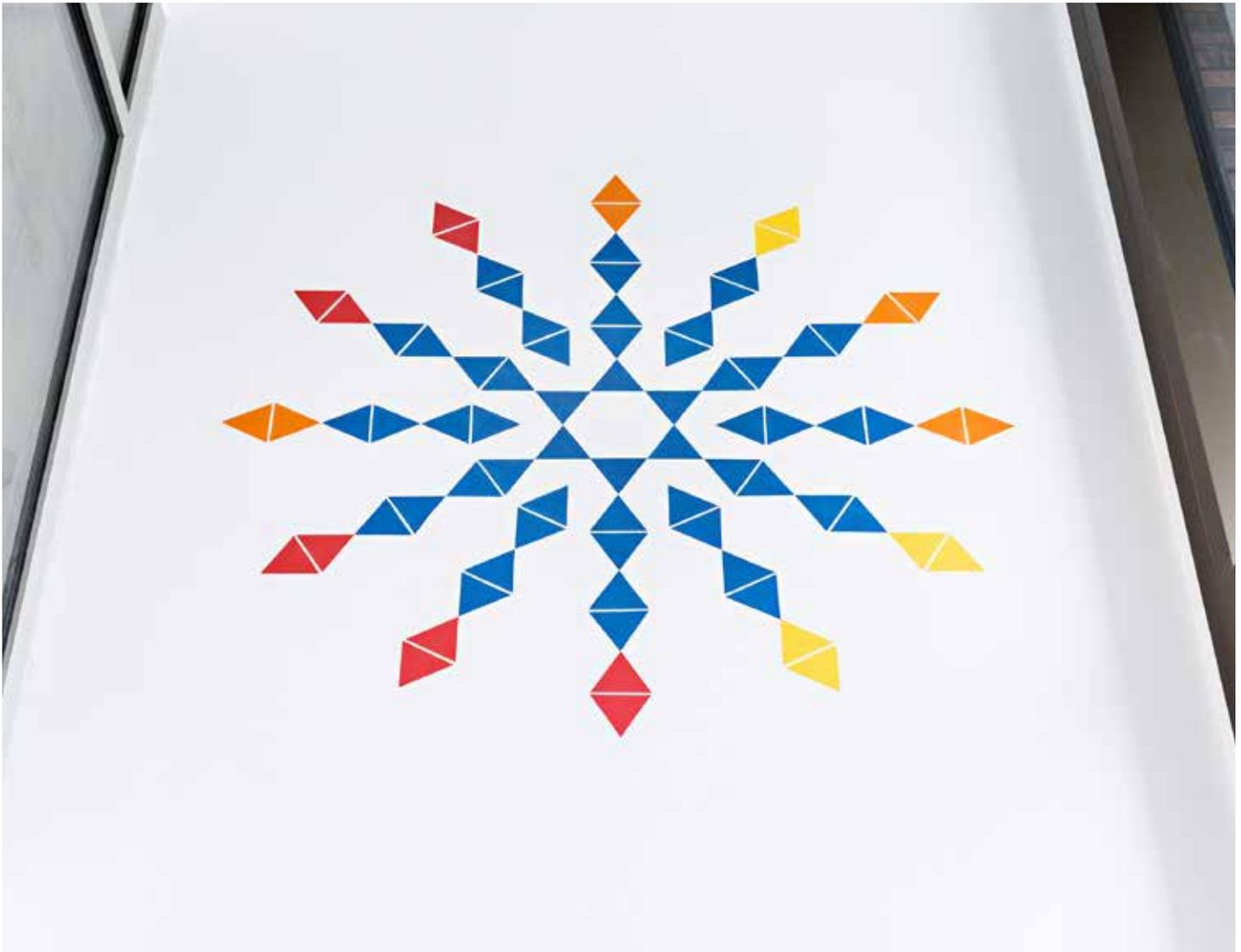




- 2 Figure I an der Haupttreppe im Foyer zeigt die Häufigkeit von Treppenstürzen: Jeder 19. meldepflichtige Arbeitsunfall ist ein Treppensturz. Das sind 6 bei 114 Unfällen. Die Anordnung der roten Elemente folgt ästhetischen Gesichtspunkten. Das Logo der VBG und damit die Bildmarke der Gesetzlichen Unfallversicherung wird als grafisches Element verwendet; Silke Wagner, Treppenhausgestaltung, © VG Bild-Kunst, Bonn 2019.



3



4

Kunst in ihrer vielfältigen Gestalt ist, und drei Sachpreisrichter und -richterinnen aus dem Hause der VBG sowie der Entwurfsarchitekt des Gebäudes an.

Gewonnen hat den Wettbewerb die 1968 in Göppingen geborene Künstlerin Silke Wagner mit ihrer Bilderserie »VBG Facts & Figures«. Sie studierte von 1995 bis 2001 an der Hochschule für Bildende Künste in Frankfurt am Main und ist bundesweit bekannt. Ihre Gegenwartskunst zeichnet sich dadurch aus, ökonomische, gesellschaftliche und politische Themen aufzugreifen. Ihre vier Wandmalereien für

die VBG sensibilisieren für die Gefahren, denen sich der Mensch in seinem Arbeitsleben gegenüber sieht. Dafür hat sich die Künstlerin eingehender mit Unfallstatistiken auseinandergesetzt. Die daraus gewonnenen Erkenntnisse über Unfallursachen hat sie in Linien und abstrakte Formen übersetzt und zur Grundlage der Bildmotive für die Wandmalereien gewählt, die eine luftige Stimmung erzeugen. Kleine Hinweisschilder an den Wandmalereien erläutern diese Bildsprache und informieren so über die Arbeit der VBG.

- 3 Figure III (Eingang Drosselstraße) verteilt die Häufigkeit der meldepflichtigen Unfälle – rot – auf die Wochentage (von oben nach unten Montag bis Sonntag). Am Montag passieren also die meisten Unfälle. Auf der Aufnahme fehlt der Sonntag; Silke Wagner, Treppenhausgestaltung, © VG Bild-Kunst, Bonn 2019.
- 4 Figure II (Eingang Drosselstraße) stellt die Häufigkeit der meldepflichtigen Arbeits- und Wegeunfälle (ansteigend gelb, orange bis rot) im Verhältnis zur Tageszeit dar (6 bis 18 Uhr); Silke Wagner, Treppenhausgestaltung, © VG Bild-Kunst, Bonn 2019.





Das Preisgericht begründete seine Entscheidung für die »VBG Facts & Figures« wie folgt: »Die von Silke Wagner vorgeschlagene Arbeit (...) überzeugte die Jury vollends. Sie empfindet Entwurf und Leitgedanken als sehr inspirierend und lebendig, Wagners Umgang mit der architektonischen Vorlage als souverän. Die Jury lobt, dass die Künstlerin sich formal und inhaltlich in außergewöhnlicher Weise auf den Ort, den Neubau Hauptverwaltung Barmbek, eingelassen hat. Der Reiz an ihrer Arbeit besteht in ihrer speziell für das Gebäude entwickelten künstlerischen Gestaltung (...). Sie bespielt entsprechend der Wettbewerbsvorlage verschiedene Standpunkte des Gebäudes. Ihr Gestaltungsvorschlag passt sich gut an den Rhythmus der Architektur an. Zugleich setzt sie sich in einen spannungsreichen Austausch mit der Architektur des Neubaus der VBG. Die Werke streben untereinander einen Gesamtklang an.«

Mit ihrem Verweis auf statistische Erhebungen, der Grundlage jedweder Versicherung, hat Silke Wagner vier Kunstwerke geschaffen, die einen unmittelbaren Bezug zur Arbeit der VBG aufweisen. So kann die Kunst am Bau auch dazu genutzt werden, Besucherinnen und Besuchern der neuen Hauptverwaltung Einblicke in die Welt der Unfallversicherung zu verschaffen.

Birgit Janssen-Glasner
Ehrenamtliche Kulturbeauftragte
der VBG

- 5 Figure IV an der Wand der öffentlichen Toilette in der Krüsistraße zeigt verletzte Körperteile: 35 Prozent der Arbeitsunfälle betreffen die Hände. Der Anteil, der auf Daumen, Zeigefinger und Mittelfinger entfällt, ist rot markiert. 17 Prozent der Arbeitsunfälle betreffen den Fuß. Auch hier wird das Logo der VBG als grafisches Element verwendet; Silke Wagner, Treppenhausgestaltung, © VG Bild-Kunst, Bonn 2019.



Heute und Morgen

Ausblicke auf die künftige VBG

Immer am Puls der Zeit zu sein ist eine Notwendigkeit, die bereits der Branchenzuschnitt der VBG mit sich bringt. Die ständige Anpassung unserer Produkte und Dienstleistungen an entstehende, aufstrebende und sich verändernde Branchen ist für die VBG unerlässlich. Neue und sich verändernde Versicherungsguppen erfordern ebenfalls Neuausrichtungen. Denn der Service für Mitgliedsunternehmen und Versicherte soll auch künftig exzellent bleiben.

Die großen Herausforderungen der Zukunft, denen sich die Gesellschaft als Ganzes wie auch wir als Teil der Gesellschaft stellen müssen, lauten Digitalisierung und demografischer Wandel. Die VBG muss sich angesichts dieser Veränderungen nicht neu erfinden. Aber die Art und Weise, wie die feststehenden Aufgaben erledigt werden, wird sich durch neue Arbeitsprozesse verändern.

Da sich der Wandel von der Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft in Zukunft fortsetzen wird, dürfte der Kreis der VBG-Mitgliedsunternehmen und -Versicherten – wie schon in der Vergangenheit – weiter wachsen.

Neue Produkte, Dienstleistungen und Entwicklungen

Die Zukunft hat bei der VBG bereits begonnen. Viele Neuerungen sind auf den Weg gebracht. Bei anderen zeichnet sich ihre Umsetzung deutlich ab. In etlichen Projektteams wird daran gearbeitet, den Service für Mitglieder und Versicherte weiter zu verbessern und die gestiegenen Kundenerwartungen bestmöglich zu erfüllen. Erste Erfolge dieser Bestrebungen sind schon heute greifbar. In Vorbereitung oder Umsetzung befinden sich unter anderem folgende Vorhaben:

Die VBG hat im Herbst 2017 die Initiative »Mitdenken 4.0« gestartet, mit der Prävention in der Büro- und Wissensarbeit neu gedacht wird. Die Arbeitsprozesse und Tätigkeitsprofile in der Büro- und Wissensarbeit verändern sich schon seit Jahren mit zunehmender Dynamik. Daraus ergeben sich neue Anforderungen an Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Arbeitsorganisation, Führungs- und Teamqualität sowie individuelles Handeln rücken noch stärker als bisher in den Fokus. Unser Ziel ist es,

die Gesundheit und Motivation der Beschäftigten unter den sich wandelnden Bedingungen zu erhalten. Zugleich soll den betrieblichen Bedürfnissen und Notwendigkeiten Rechnung getragen werden – je nach Branche, Geschäftsmodell und Unternehmenskultur. Als Schwerpunkte wird die VBG die Themen indirekte Steuerung, erweiterte Erreichbarkeit und permanente Change-Prozesse in den Blick nehmen. Mit an Bord sind die Sozialpartner: die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di), die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), der Arbeitgeberverband des privaten Bankgewerbes (AGV Banken) und der Arbeitgeberverband der Versicherungsunternehmen in Deutschland (AGV Versicherungen).

Die VBG baut ihre Online-Angebote deutlich aus. Herzstück der Online-Geschäftsprozesse ist das Online-Service-Center, über das die Kundinnen und Kunden ihr Anliegen an uns übermitteln können. Das technisch völlig neu gestaltete Online-Service-Center umfasst alle bisherigen Online-Geschäftsprozesse. Derzeit erfolgt die schrittweise Ergänzung unserer Online-Services. Unter anderem wird die digitale Kommunikation mit anderen Sozialversicherungsträgern deutlich ausgebaut. Damit ist die VBG nach außen gerüstet für die Handlungsmaxime der Bundesregierung »digital first«. Auch nach innen nutzt die VBG die Potenziale der Digitalisierung und baut dadurch gleichzeitig ihre Qualitätsführerschaft in der Rehabilitation weiter aus. Mit dem seit Mitte 2018 im täglichen Einsatz befindlichen Managementsystem-Rehabilitation können die Reha-Managerinnen und Reha-Manager alle Arbeiten im Außendienst mit mobilen Endgeräten papierlos durchführen.

Von der aktuellen Einführung des Managementsystem-Prävention profitie-

ren vor allem die Mitgliedsunternehmen in Form einer zeitnahen und wirksamen Betreuung. Auch hier wird die Arbeit der Beschäftigten im Präventionsaußendienst durch den Einsatz mobiler Endgeräte effizient gestaltet. Das Managementsystem-Prävention dient auch dazu, alle Mitgliedsunternehmen – egal wo sie im Bundesgebiet ansässig sind – nach denselben Qualitätsstandards zu betreuen. Die Basis hierfür sind gemeinsame Informationsdatenbanken, die den Präventionsmitarbeiterinnen und -mitarbeitern auch unterwegs zur Verfügung stehen.

In Zeiten des zunehmenden Fachkräftemangels eine qualitativ und quantitativ angemessene Personalausstattung sicherzustellen ist ein Hauptaugenmerk der VBG-Personalpolitik. Die VBG investiert deshalb – noch stärker als bisher – in die Personalentwicklung. Der Wandel des Arbeitsmarktes und die permanente Verkürzung der Halbwertszeit von Wissen fordern einen verstärkten Einsatz von der VBG als Arbeitgeberin, die Kompetenzen der Beschäftigten auszubauen und aktuell zu halten.

Der Wissenserwerb verändert sich auch bei den Unternehmern und ihren Fachleuten für Prävention. Die VBG und die Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW), die beide ihren Hauptsitz in der Freien und Hansestadt Hamburg haben, planen daher den gemeinsamen Bau eines Präventionszentrums in der Hamburger Hafencity. Entstehen soll ein Haus, in dem die neuesten Standards in puncto Arbeitssicherheit, Unfallverhütung, Gesundheitsschutz, Barrierefreiheit und Inklusion nicht nur studiert und vermittelt werden, sondern in dem diese auch selbst realisiert und vorgelebt werden. Jährlich werden etwa 30.000 Seminarteilnehmende sowie Besucherinnen und Besucher von Ausstellungen und Veran-

staltungen erwartet; 180 Beschäftigte werden dort arbeiten. Die Eröffnung des Präventionszentrums ist für das Jahr 2022 geplant.

Unsere Vision 2025+

Vorstand und Geschäftsführung der VBG haben sich in den letzten Jahren intensiv mit Fragen des strategischen Managements auseinandergesetzt. Die Fragestellung lautete: »Machen wir die richtigen Dinge?« Ergebnis dieser Selbstreflexion ist eine Vision der VBG für das Jahr 2025. Sie beinhaltet folgende Kernaussagen: Als großer und leistungsstarker Träger der gesetzlichen Unfallversicherung ist die VBG auch weiterhin eigenständig und selbstbestimmt. Die Präventions- und Rehabilitationsleistungen der VBG setzen Maßstäbe, sowohl innerhalb der gesetzlichen Unfallversicherung als auch für andere Sozialversicherungsträger. Durch ihre vorbildliche Arbeit erreicht die VBG eine hohe Akzeptanz bei ihren Mitgliedsunternehmen und Versicherten, die die VBG als unverzichtbar ansehen.

An der Verwirklichung dieser Vision arbeiten unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kontinuierlich. Auf unserem gemeinsamen Weg zur künftigen VBG werden wir auch weiterhin auf eine offene, tolerante und partnerschaftliche Zusammenarbeit in Teams, auf eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie auf gesunde Führung achten. Die vertrauensvolle Zusammenarbeit mit den Personalvertretungen, Schwerbehindertenvertretungen und Gleichstellungsbeauftragten bleibt uns ein wichtiges Anliegen. Die Vision ist zugleich Anspruch an uns selbst. Wir sind stolz auf das, was die VBG bereits erreicht hat und noch erreichen wird. Wir sind kraft unse-

rer Zuständigkeit offen für neue Branchen und entwickeln uns mit ihnen und für sie fort. So wird es auch künftig heißen: »Die VBG – Immer am Puls der Zeit«.

Angelika Hölscher
Vorsitzende der Geschäftsführung

Bernd Petri
Mitglied der Geschäftsführung

Anhang /Anmerkungen

Grußwort

- 1 Bertolt Brecht: Buch der Wendungen, in: Große kommentierte Berliner und Frankfurter Ausgabe, Bd. 18, Berlin/Frankfurt am Main 1995, S. 131.

Neue und alte Wurzeln

- 1 Berufsgenossenschaft der keramischen und Glas-Industrie (Hg.), Töpferei-Berufsgenossenschaft, Glas-Berufsgenossenschaft, 100 Jahre gesetzliche Unfallversicherung, Broschüre, Würzburg 1985; Berufsgenossenschaft der Straßen-, U-Bahnen und Eisenbahnen, 125 Jahre BG BAHNEN, Ein Rückblick auf 12 Jahrzehnte Prävention und Rehabilitation, Hamburg 2009.

Arbeiterelend und Klassenkampf

- 1 Akademie der Wissenschaften und Literatur: Quellensammlung zur Geschichte der deutschen Sozialpolitik 1867 bis 1914, Bd. 1: Grundfragen der Sozialpolitik. Die Diskussion der Arbeiterfrage auf Regierungsseite und in der Öffentlichkeit, bearbeitet von Wolfgang Ayaß, Florian Tennstedt und Heidi Winter, Darmstadt 2016, S. 64.

Mit Pferdestärken in die Bresche

- 1 Gesetz zur Unfallversicherung vom 6. Juli 1884, RGBl. I, 1884, S. 69.
- 2 Schreiben des Vorstands der Deutschen Auto-Liga an die Mitglieder des Deutschen Reichstags, Berlin, im Juni 1910, abgedruckt als Faksimile in: Verwaltungs-Berufsgenossenschaft: 50 Jahre im Dienste der arbeitenden Menschen, Hamburg 1962, S. 7.
- 3 Bundesarchiv (BArch), R 89/12625, Erster Verwaltungsbericht der Versicherungsgenossenschaft der Privatfahrzeug- und -Reittierhalter, 24.1.1917.
- 4 BArch, R 89/13060, Verhandlungsschrift der ersten ordentlichen Genossenschaftsversammlung, 25.9.1913.
- 5 Ebd.

6 BArch, R 89/12188, Bericht des Genossenschaftsvorstandes, 10.9.1913.

7 Ebd.

8 BArch, R 89/12625, Erster Verwaltungsbericht.

9 Zahlen nach: BArch, R 89/12188, Bericht des Genossenschaftsvorstandes; BArch, R 89/12625, Erster Verwaltungsbericht, Übersicht I, IV und VII.

10 BArch, R 89/12625, Erster Verwaltungsbericht.

11 Ebd.

12 BArch, R 89/14606, Schreiben des Vorstands an das Reichsversicherungsamt, 9.1.1920.

13 Verfassung des Deutschen Reichs vom 11.8.1919, RGBl. I, 1919, S. 152.

14 Josef Boyer: Unfallversicherung und Unternehmer im Bergbau, München 1995, S. 53 ff.

15 BArch, R 89/14606, Schreiben des Vorstands an das Reichsversicherungsamt, 9.1.1920;

ebd., Bericht über die technische Aufsicht 1921, 25.4.1922; BArch, R 89/14265, Unfallverhütungsvorschriften 1921.

16 BArch, R 89/12625, Geschäftsbericht für 1924, 22.10.1925.

17 Ebd.

18 BArch, R 89/12626, Verwaltungsbericht für 1929/30, 1.12.1930.

19 BArch, R 89/12625, Geschäftsbericht für 1924.

20 Ernst Wickenhagen: Die Geschichte der gewerblichen Unfallversicherung, Textband, München 1980, S. 195 ff.

21 BArch, R 89/12626, Geschäftsbericht für 1929/30.

22 BArch, R 89/13613, Schreiben des Vorstands an das Reichsversicherungsamt, 17.2.1933.

Flecken auf der Weste

1 Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (Hg.): 125 Jahre gesetzliche Unfallversicherung – Streiflichter, Berlin 2010, S. 54.

2 Gesetz zur Wiederherstellung des Berufsbeamtentums vom 7. April 1933, RGBl. I, 1933, S. 175 und Folgeverordnungen.

3 Gesetz über Ehrenämter in der sozialen Versicherung und der Reichsversorgung vom 18. Mai 1933, RGBl. I, 1933, S. 277.

4 Ausführliche Darstellung durch Marc von Miquel: Ortskrankenkassen im »Dritten Reich«, in: Mitteilungsblatt des Instituts für soziale Bewegungen 38/2007, S. 64 ff. Dort auch die namentliche Nennung von Verfolgten.

5 Schreiben des Verbands der Deutschen Berufsgenossenschaften vom 3. April 1933, als Faksimile abgedruckt in: DGUV (Hg.): 125 Jahre, S. 55.

6 Ernst Wickenhagen: Die Geschichte der gewerblichen Unfallversicherung, Anlagenband, München 1980, S. 570.

7 BArch, R 89/12189, Mitteilung der Berufsgenossenschaft für reichsgesetzliche Unfallversicherung an das Reichsversicherungsamt, 3.6.1933.

8 Alex Blumenau starb 1939 im Alter von 61 Jahren in Wuppertal und wurde dort auf dem jüdischen Friedhof beigesetzt. Seine Frau Clara geb. Vasen wurde 1941 nach Lodz deportiert und am 7. Mai 1942 in Chelmno ermordet; freundliche Auskunft von Ulrike Schrader, Begegnungsstätte Alte Synagoge Wuppertal, an Marc von Miquel, 14.7.2017.

9 BArch, R 89/12189, Mitteilung der Genossenschaft für reichsgesetzliche Unfallversicherung an das Reichsversicherungsamt, 3.6.1933.

10 <http://www.holocaust.cz/en/database-of-victims/victim/142709-arthur-schweb>.

11 Florian Tennstedt: Sozialgeschichte der Sozialversicherung, in: Maria Blohmke u.a. (Hg.): Handbuch der Sozialmedizin in drei Bänden, Bd. 1, Stuttgart 1976, S. 438.

12 Wickenhagen: Geschichte, Textband, S. 240 f, FN.

13 BArch, R 89/1204, Rundschreiben des Reichsarbeitsministeriums, 27.11.1937, Anlage. Horst Knörrich (geb. 26.10.1906 in Berlin, gest. am 7.9.1960) hatte eine jüdische Mutter. Nach seiner Entlassung bei der Genossenschaft für reichsgesetzliche Unfallversicherung arbeitete der Ingenieur bei Siemens & Halske.

- Er promovierte 1936 mit der Arbeit »Die preußische Landesrentenbank«; freundliche Auskunft von Wolf-Dieter Knörrich an Gabriele Hommel, 10.10.2017.
- 14 BArch, R 89/12189, Schreiben des Reichsversicherungsamtes an den Deutschen Arbeiterverband der öffentlichen Betriebe, 28.9.1933.
- 15 Ebd.
- 16 BArch, R 89/12625, Verwaltungsbericht der Genossenschaft für reichsgesetzliche Unfallversicherung für 1933/34.
- 17 Hierzu näher: Josef Boyer: Unfallversicherung und Unternehmer im Bergbau, München 1995, S. 138.
- 18 Gesetz über den Wiederaufbau der Sozialversicherung vom 5.7.1934, RGBl. I, 1934, S. 577.
- 19 Boyer: Unfallversicherung, S. 139.
- 20 BArch, R 89/12189, Schreiben von Direktor Mertens an das Reichsversicherungsamt, 17.11.1934.
- 21 Ebd., Schreiben von Fritsch an das Reichsversicherungsamt, 7.12.1934.
- 22 Ebd., Dienstvertrag, 21.1.1935.
- 23 Ebd., Schreiben des Hauptvertrauensmanns im Amt für Beamte des Gaus Groß-Berlin, 21.1.1935.
- 24 BArch, R 89/12191, Verwaltungsbericht für 1937.
- 25 BArch, R 89/12190, Einladung zum Kameradschaftsabend.
- 26 Schimmel mit Flötentönen, in: Das Schwarze Korps, 8.4.1937.
- 27 Ebd.
- 28 BArch, R 89/13372. Schreiben der NSDAP-Reichsleitung, 15.4.1937, auszugsweise Abschrift.
- 29 Die Lawine rollt, in: Das Schwarze Korps, 29.7.1937; BArch, R 89/13372, Schreiben an das Reichsversicherungsamt, 12.8.1937.
- 30 BArch, R 89/13372, Schreiben des Reichsarbeitsministeriums, 9.10.1937.
- 31 BArch, R 89/12626, Verwaltungsbericht für 1941.
- 32 Marc von Miquel: Der »völkische« Wohlfahrtsstaat in der NS-Zeit, in: Peter Masuch u.a. (Hg.): Grundlagen und Herausforderungen des Sozialstaats, Denkschrift 60 Jahre Bundessozialgericht, Berlin 2014, S. 119–138.
- 33 Sechstes Gesetz über Änderungen in der Unfallversicherung vom 9.3.1942, RGBl. I, 1942, S. 362.
- 34 Boyer: Unfallversicherung, S. 196.
- 35 BArch, R 89/12626, Verwaltungsbericht für 1941.
- 36 Ebd.
- 37 Ludolf Herbst/Thomas Weihe (Hg.): Die Commerzbank und die Juden, 1933–1945, München 2004, S. 47.
- 38 BArch, R 89/12192, Niederschrift über die Sitzung des Beirats der Berufsgenossenschaft für reichsgesetzliche Unfallversicherung vom 25.2.1943.
- 39 Ebd., Schreiben an das Reichsversicherungsamt, eingegangen 12.10.1943.

Arthur Schwelb – Zur Person

- 1 Rudolf Bernauer, Das Theater meines Lebens, Erinnerungen, Berlin 1955, S. 223 f. Weitere Angaben nach Frithjof Trapp u.a. (Hg.): Handbuch des deutschsprachigen Exiltheaters 1933–1945, München 1999.
- 2 <http://www.menschenrechte.org/lang/de/verstehen/menre-geschichte/egon-schwelb>.

Unfallversicherung für die NSDAP

- 1 BArch R 89/12626, Verwaltungsbericht für 1940.
- 2 BArch R 89/14268, Niederschrift über die Beiratssitzung am 17.6.1936; BArch R 89/13372, Schreiben der NSDAP-Reichsleitung, 15.4.1937, auszugsweise Abschrift.
- 3 BArch R 89/14268, Niederschrift über die Beiratssitzung am 17.6.1936.
- 4 BArch R 89/14607, Amtsbericht für das Jahr 1941.

Aufbruch nach dem Zusammenbruch

- 1 Genauer hierzu Hans Günther Hockerts: Sozialpolitische Entscheidungen im Nachkriegsdeutschland. Alliierte und deutsche Sozialversicherungspolitik 1945 bis 1957, Stuttgart 1980, S. 36 ff.

- 2 Michael Stolleis: Geschichte des Sozialrechts, Stuttgart 2003, S. 211.
- 3 Registratur VBG, Kurzbericht der Verwaltung, Überblick 1947/48.
- 4 Ebd.
- 5 Registratur VBG, Verwaltungsbericht 1948/1950.
- 6 Nach und nach gemeinsam verwaltet wurden die Geschäftsstellen der BG Gas- und Wasserwerke, BG Druck- und Papier, BG Straßen-, U- und Eisenbahnen, Großhandels- und Lagerei-Berufsgenossenschaft und eben der VBG. Die Geschäftsführung übernahm der damalige Leiter der Berliner Bezirksverwaltung und spätere Hauptgeschäftsführer der Großhandels- und Lagerei-Berufsgenossenschaft Wolfgang Ricke.
- 7 Registratur VBG, Jahresbericht für 1952 und 1953.
- 8 Gesetz über die Selbstverwaltung und über Änderungen von Vorschriften auf dem Gebiet der Sozialversicherung, BGBl. I, 1951, S. 124.
- 9 Registratur VBG, Jahresbericht für 1952 und 1953.
- 10 Registratur VBG, Verwaltungsbericht für die Jahre 1958 und 1959.
- 11 Ebd.
- 12 Gesetz über die Gewährung von Kindergeld und die Errichtung von Familienausgleichskassen, BGBl. I, 1954, S. 333.
- 13 Registratur VBG, Verwaltungsbericht für die Jahre 1958 und 1959; Verwaltungsbericht für die Jahre 1956 und 1957.
- 14 Registratur VBG, Verwaltungsbericht der Familienausgleichskasse bei der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft für die Jahre 1956 und 1957.
- 15 Registratur VBG, Verwaltungsbericht 1961.
- 16 Zweites Gesetz zur vorläufigen Neuregelung von Geldleistungen in der gesetzlichen Unfallversicherung, BGBl. I, 1960, S. 1085.
- 17 Registratur VBG, Verwaltungsbericht 1961.
- 18 Der Unfallruf, Mitteilungsblatt der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft, November 1957.
- 19 Zitate in diesem Absatz entnommen aus: Registratur VBG, Jahresbericht für 1954 und 1955.

- 20 Ebd.
- 21 Der Unfallruf, November 1957.
- 22 Der Unfallruf, Juni 1959, Mai 1960.
- 23 Der Unfallruf, November 1957.
- 24 Gesetz zur Neuregelung des Rechts der gesetzlichen Unfallversicherung (Unfallversicherungs-Neuregelungsgesetz, UVNG), BGBl. I, 1963, S. 241.
- 25 Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (Hg.): 125 Jahre gesetzliche Unfallversicherung – Streiflichter, Berlin 2010, S. 81.
- 26 Genauer hierzu: Wickenhagen: Geschichte, Textband, S. 365 ff; Otto Ernst Krasney: Unfallversicherung, in: Bundesministerium für Arbeit und Soziales/Bundesarchiv (Hg.): Geschichte der Sozialpolitik in Deutschland seit 1945, Bd. 6: Bundesrepublik Deutschland 1974–1982, Baden-Baden 2007, S. 436 ff.
- 27 Der Unfallruf, Oktober 1963.
- 28 Registratur VBG, Verwaltungsbericht 1967.
- 29 Registratur VBG, Verwaltungsbericht 1964.
- 30 Chancen für die Lady, in: Der Spiegel 3/1967, S. 40.
- 31 Registratur VBG, Geschäftsberichte 1965 und 1970.
- 32 Das System IBM 1401 wurde durch das System IBM 369/20 ersetzt.
- 33 Angaben nach: Hauptverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften (Hg.): Übersicht über die Geschäfts- und Rechnungsergebnisse der gewerblichen Berufsgenossenschaften im Jahre 1970, Bonn 1971, Tabelle 1.

Menschen im Büro

- 1 Registratur VBG, Verwaltungsbericht 1970.

Gelegenheit schafft Diebe

- 1 Chancen für die Lady, in: Der Spiegel 3/1967, S. 40.
- 2 Registratur VBG, Bezirksverwaltung Dresden, Niederschrift über die Sitzung des Unfallverhütungsausschusses am 17.3.1965.
- 3 Angabe nach: Chancen für die Lady, in: Der Spiegel 3/1967, S. 40.
- 4 LSG Hessen, Urteil vom 14. Januar 1970, Az. L 3 U 685/69.

Bewegte Zeiten

- 1 Zitiert nach: Winfried Süß: Sozialpolitische Denk- und Handlungsfelder in der Reformära, in: Bundesministerium für Arbeit und Soziales und Bundesarchiv (Hg.): Geschichte der Sozialpolitik in Deutschland seit 1945, Bd. 5: Bundesrepublik Deutschland 1966–1974, Baden-Baden 2006, S. 193.
- 2 Felix Welti: Behinderung und Rehabilitation im sozialen Rechtsstaat, Tübingen 2005, S. 171.
- 3 BSG, 2 RU 30/78 vom 27.6.1978; Otto Ernst Krasney: Unfallversicherung, in: Bundesministerium für Arbeit und Soziales und Bundesarchiv (Hg.): Geschichte, Bd. 6, S. 572 f.
- 4 BSG, 2 RU 20/78 vom 27.6.1978.
- 5 Registratur VBG, Jahresbericht 1978.
- 6 Hans Otto Freitag/Wilhelm Wertenbruch: Das Kirchenamt im Recht der gesetzlichen Unfallversicherung, Berlin 1979, S. 80 ff.
- 7 Registratur VBG, Jahresbericht 1980.
- 8 Eckart Conze: Die Suche nach Sicherheit. Die Geschichte der Bundesrepublik von 1949 bis zur Gegenwart, München 2009, S. 549.
- 9 Registratur VBG, Jahresbericht 1979.
- 10 Registratur VBG, Jahresbericht 1981.
- 11 Registratur VBG, Niederschrift der 7. Sitzung der Vertreterversammlung am 22.07.1971, S. 3 f.
- 12 Vierter Bericht der Bundesregierung über Erfahrungen bei der Anwendung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes, Bundestagsdrucksache 8/4479 vom 12.9.1979, S. 29.
- 13 Registratur VBG, Jahresbericht 1979.
- 14 Registratur VBG, Niederschrift der 12. Sitzung der Vertreterversammlung am 11.12.1979, S. 3 ff.
- 15 Ebd., S. 6.
- 16 Ebd.
- 17 Registratur VBG, Arbeitsanweisung Nr. 4/79.
- 18 Registratur VBG, Hausmitteilung der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft, 26.11.1979, S. 1.
- 19 Registratur VBG, Konzeption zur aktiven Rehabilitation der VBG, 1984.
- 20 Registratur VBG, Hauptgeschäftsführer-Verfügung Nr. 11/85, 23.7.1985; Geschäftsführer-

Verfügung Nr. 25/94 zum Reha-Stab, 14.9.1994.

- 21 Michael Seufert: Levantehaus. Tradition und Moderne, Hamburg 2012, S. 92 ff.
- 22 Registratur VBG, Niederschrift der 5. Sitzung der Vertreterversammlung am 29.6.1982, Anlage 4: Klaus Buhmann, Vortrag »Sicherheitsregeln für Bildschirm-Arbeitsplätze im Bürobereich«.
- 23 Hauptverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften: Sicherheitsregeln für Bildschirm-Arbeitsplätze im Bürobereich, Sankt Augustin 1980.
- 24 Registratur VBG, Flaschenpost, 2/1983.
- 25 Registratur VBG, Jahresbericht 1976.
- 26 Registratur VBG, Jahresbericht 1980.
- 27 Ebd.
- 28 Registratur VBG, Jahresbericht 1984.
- 29 Registratur VBG, Jahresbericht 1987; Jahresbericht 1988.
- 30 Registratur VBG, Broschüre »Tagfahrlicht«, 2005; Niedersächsisches Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr, Pressemitteilung 7.9.2011.
- 31 Barfuß, aber mit Rüstung, in: Der Spiegel 38/1995, S. 195.
- 32 Ebd., S. 196; Wolfgang Gitter: Die Festsetzung von Gehaltstarifen in der gesetzlichen Unfallversicherung im Hinblick auf den Fußballsport, Sport und Recht 1997, S. 12 ff.
- 33 Für die Mehrzahl der Vereine wird es günstiger, Pressemitteilung der VBG, 7.4.2001.
- 34 Zdirekt!, Verbandsmagazin des Interessenverbandes Deutscher Zeitarbeitsunternehmen, 2/2008, S. 4.
- 35 Am 21. August 1991 wies das Bundessozialgericht eine Klage gegen die Beitragsbemessung an das Hessische Landessozialgericht zurück (AZ 2 RU 54/90), wo die VBG unterlag.

Keine Atempause

- 1 Gerhard A. Ritter: Der Preis der deutschen Einheit. Die Wiedervereinigung und die Krise des Sozialstaats, München 1996, S. 168.
- 2 Positionspapier der berufsgenossenschaftlichen Selbstverwaltung zur Vereinigung der

- beiden deutschen Staaten, Bad Honnef, 12./13.6.1990.
- 3 Martin Ammermüller: Die Unfallversicherung aus dem Blickwinkel der Überleitungsanstalt, in: Die Berufsgenossenschaft, Zeitschrift für Arbeitssicherheit und Unfallversicherung, 12/2001, S. 634.
 - 4 Ritter: Der Preis der deutschen Einheit, S. 320.
 - 5 Ebd., S. 266.
 - 6 Günther Sokoll: Unfallversicherung, in: Gerhard A. Ritter (Hg.): Geschichte der Sozialpolitik in Deutschland seit 1945, Bd. 11, Baden-Baden 2002, S. 733 f.
 - 7 Marc von Miquel (Hg.): 20 Jahre deutsche Einheit und Sozialversicherung. Rückblick und Ausblick, Bochum 2010, S. 35.
 - 8 Günther Sokoll: Die Unfallversicherung im Prozess der Wiedervereinigung. Zwischen Rampenlicht und »Fußnote« der Sozialgeschichte, in: Die Berufsgenossenschaft 5/2007, S. 183, 185.
 - 9 Norbert Ullitzka: Zum Aufbau der Bezirksverwaltung Gera der Bergbau-Berufsgenossenschaft, in: Miquel: 20 Jahre deutsche Einheit, S. 175 ff.
 - 10 Friedrich Pappai: Konzeption und gesetzliche Grundlagen für eine Erstreckung des UV-Rechts auf das Beitragsgebiet, in: Die Berufsgenossenschaft 12/2001, S. 639 ff.
 - 11 Registratur VBG, Jahresbericht 1991.
 - 12 Joachim Mantey: Das Jahr 1990 war eine außergewöhnliche Zeit auch für die gesetzliche Unfallversicherung, in: Die Berufsgenossenschaft 12/2001, S. 670.
 - 13 Aufgrund der schwachen Wirtschaftsentwicklung und geringer Versichertenzahlen in ihrem Zuständigkeitsgebiet wurde die Bezirksverwaltung Schwerin zum Jahresende 2005 aufgegeben.
 - 14 Heinz-Dietrich Steinmeyer/Bert Rürup: Gutachten zur Neuorganisation der gesetzlichen Unfallversicherung, Kurzbericht, Münster/Darmstadt, 28.3.2006.
 - 15 Pressemitteilung des HVBG vom 31.3.2006.
 - 16 Zitiert nach: Keramik und Glas, Mitteilungen der Berufsgenossenschaft der keramischen und Glas-Industrie, 4/2007, S. 3.
 - 17 Genauer hierzu Berufsgenossenschaft der Straßen-, U-Bahnen und Eisenbahnen: 125 Jahre BG BAHNEN. Ein Rückblick auf 12 Jahrzehnte Prävention und Rehabilitation, Hamburg 2009, S. 317 ff.
 - 18 Ebd., S. 323.
- ### Die VBG im Porträt
- 1 Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung Spitzenverband: Geschäfts- und Rechnungsergebnisse der gewerblichen Berufsgenossenschaften und Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand 2016, Paderborn 2017, S. 18.
 - 2 Ebd.
 - 3 Jahresbericht 2016.
- ### Hauptsache vorgesorgt
- 1 www.kpz-portal.vbg.de.
- ### Umfassende Teilhabe
- 1 Dazu ausführlich die Publikation: Eckehard Froese (Hg.): Reha-Management. Das Konzept der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft, Stuttgart 2009.
 - 2 Eckehard Froese: Dialogisches Reha-Management – Ausdruck eines zeitgemäßen Selbstverständnisses eines Unfallversicherungsträgers, BG 2002, S. 122–127.
 - 3 Hierzu: Eckehard Froese (Hg.): Standards für Heilverfahren und Rehabilitation, Stuttgart 2015.
 - 4 Hierzu: Eckehard Froese (Hg.): Standards für Heilverfahren und Rehabilitation, Stuttgart 2015.
- ### Versichert in vielen Lebenslagen
- 1 LSG Nordrhein-Westfalen, Urteil vom 4.12.2001, Az L 15 U 93/01, unter Hinweis auf Stimmen im Schrifttum: Brackmann/Wiester: Handbuch der Sozialversicherung, Bd. 3, § 2 SGB VII, Rdn. 559 a, St. Augustin 2000.
 - 2 Gesetz zur Verbesserung des unfallversicherungsrechtlichen Schutzes bürgerschaftlich Engagierter und weiterer Personen vom 9.12.2004; Novellierung des SGB VII, § 2, Abs. 1, Nr. 10a und b.
 - 3 SGB VII, § 6, Abs. 1, Nr. 3 und 4.
 - 4 Unfallversicherungsmodernisierungsgesetz vom 30.10.2008, hier Novellierung des SGB VII, § 6, Abs. 1.
 - 5 Jahresbericht 2015, S. 15, 22.
 - 6 Brief von Holger Langenhan, Mitglied der VBG-Geschäftsführung, an Thomas Molken- tin, Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Projektgruppe Reform der Unfallversicherung, vom 29.8.2007. Freundlich überlassen von Manuela Gnauck-Stuwe.
 - 7 VBG-Sportreport, Hamburg 2017, S. 12 f.
 - 8 Presseinformation Sportvereine und die VBG, November 2016; VBG-Sportreport 2017, S. 12.
 - 9 Sicherheitsreport 1/2014, S. 7.
 - 10 2015 bestanden insgesamt 2.166 Millionen Versicherungsverhältnisse nach SGB VII, § 2, Abs. 1, Nr. 10a und b bei der VBG; Jahresbericht 2015, S. 17.
 - 11 Evangelische Fachstelle für Arbeits- und Gesundheitsschutz (Hg.): Abschlussbericht zur Kampagne »eile achtsam«, Hannover 2016, S. 5.
 - 12 SGB VII, § 2, Abs. 1, Nr. 15a.
 - 13 DGUV: Statistik Arbeitsunfallgeschehen, Berlin 2015, S. 16.
 - 14 Manfred Müller: Sturzunfälle aus der Perspektive von Unfallversicherungsträgern, in: Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (Hg.): Sichere Mobilität, Sturzprävention im Altenheim und Krankenhaus, Hamburg 2008, S. 11 f.
 - 15 45.853 Unfälle entfielen 2016 auf die Versicherungsträgergruppe der Rehabilitanden, Registratur VBG, Statistik 2016.
 - 16 Jahresbericht 2016, S. 17.
- ### »Arbeiten 4.0«
- 1 Vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Weißbuch Arbeiten 4.0, März 2017,

- S. 178; Wolfgang Schroeder: Die deutsche Industrie-4.0-Strategie. Rheinischer Kapitalismus im Zeitalter der Digitalisierung, in: i3 – Kasseler Diskussionspapiere – Ideen, Interessen und Institutionen im Wandel, Ausgabe 6, September 2016, S. 4–24, hier S. 4.
- 2 DGUV: Kommentierung des Grünbuchs »Arbeiten 4.0« durch die gesetzliche Unfallversicherung, Stand 16.10.2015, S. 1.
 - 3 Ebd., S. 2.
 - 4 Thomas Körner/Katharina Puch/Christian Wingerter: Qualität der Arbeit, in: Statistisches Bundesamt (Hg.): Wirtschaft und Statistik, Wiesbaden 2012, S. 990–1001, hier: S. 994.
 - 5 Anja Crößmann/Lisa Günther/Katharina Marder-Puch: Qualität der Arbeit. Geld verdienen und was sonst noch zählt, Wiesbaden 2017, S. 46.
 - 6 Ebd., S. 45.
 - 7 Jörn Mook: Prävention und Gesundheitsförderung – Individuell und auf Systemebene, in: Laurenz Mülheims/Karin Hummel (Hg.): Handbuch Sozialversicherungswissenschaft, Wiesbaden 2015, S. 343–356, hier S. 348.
 - 8 In die Statistik einbezogen sind sozialversicherungspflichtig Beschäftigte sowie Arbeitslose mit eigenständiger Mitgliedschaft in der Krankenkasse, die zur Abgabe von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen sind; vgl. Techniker Krankenkasse (Hg.): Gesundheitsreport 2017 – weitere Auswertungen zu Arbeitsunfähigkeit, Hamburg 2017, S. 7.
 - 9 Ebd., S. 4 f., 20 ff.
 - 10 Deutsche Rentenversicherung Bund (Hg.): Positionspapier der Deutschen Rentenversicherung zur Bedeutung psychischer Erkrankungen in der Rehabilitation und bei der Erwerbsminderung, Berlin 2014, S. 23 f.
 - 11 Genauer hierzu Crößmann u.a.: Qualität der Arbeit, S. 9, 25.
 - 12 Angaben des Statistisches Bundesamts, unter: www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesamtwirtschaftUmwelt/Unternehmen-Handwerk/IKTUnternehmen/Tabellen/01_ComputernutzungInternetzugang_IKT_Unternehmen.htm.
 - 13 www.ig-zeitarbeit.de/presse/artikel/der-igz-feiert-20-geburtstag.
 - 14 Nationale Arbeitsschutzkonferenz (Hg.): Abschlussbericht zum GDA-Arbeitsprogramm. Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Zeitarbeit, Berlin 2014, S. 60.
 - 15 Bundesagentur für Arbeit/Arbeitsmarktberichterstattung (Hg.): Aktuelle Entwicklungen der Zeitarbeit, Nürnberg 2017, S. 12.
 - 16 Nationale Arbeitsschutzkonferenz (Hg.): Abschlussbericht, S. 32, Abb. 1.9.
 - 17 Bundesagentur für Arbeit/Arbeitsmarktberichterstattung (Hg.): Aktuelle Entwicklungen, S. 4, 11.

Interviewpartner und -partnerinnen

Karin Albers
 Jürgen Auer
 Alfred Benninghoven
 Wolfgang Bischoff
 Daniel Blöß
 Jörg Bräutigam
 Ina Brehmer
 Daniela Dalhoff
 Wolf-Hinrich Deters
 Christian Döhren
 Anika Erichsen
 Detlef Fey
 Manfred Fischer
 Eckehard Froese
 Nils Gatzmaga
 Christina Gerlach
 Kerstin Glenz
 Manuela Gnauck-Stuwe
 Waldemar Götz
 Werner Grafen
 Sabine Gust

Franz-Josef Haska
 Jürgen Heins
 Johannes Heinz
 Dirk Hofmann
 Karl-Heinz Jung
 Hans-Helmut Jurksch
 Horst Kähler
 Stefan Kluge
 Georg Krämer
 Uwe Kraus
 Margarete Krause
 Uwe Krummreich
 Gabriele Marks
 Olaf Marre
 Dagmar Marth
 Astrid Medack
 Norbert Moser
 Eugen Müller
 Anna-Katharina Neubert
 Cordula Pechstein
 Rifka Pieper

Petra Popp
 Matthias Quabach
 Angelika Reinert
 Christian Richter
 Susanne Roscher
 Detlef Runge
 Nils Scheidweiler
 Wolf Schmidt
 Annelie Schüler
 Marion Sulprizio
 Volker Tenhaken
 Henning Thrien
 Andreas Tiede
 Andreas Urbach
 Corinna Vogt
 Andreas Weber
 Petra Winkhardt
 Kirsten Zimmermann
 Carsten Zölck

Gedruckte Quellen und Literatur

- Akademie der Wissenschaften und Literatur: Quellensammlung zur Geschichte der deutschen Sozialpolitik 1867 bis 1914, Bd. 1: Grundfragen der Sozialpolitik. Die Diskussion der Arbeiterfrage auf Regierungsseite und in der Öffentlichkeit, bearbeitet von Wolfgang Ayaß, Florian Tennstedt und Heidi Winter, Darmstadt 2016.
- Ammermüller, Martin: Die Unfallversicherung aus dem Blickwinkel der Überleitungsanstalt, in: Die Berufsgenossenschaft 12/2001, S. 634–637.
- Bernauer, Rudolf: Das Theater meines Lebens. Erinnerungen, Berlin 1955.
- Berufsgenossenschaft der keramischen und Glas-Industrie (Hg.): Töpferei-Berufsgenossenschaft, Glas-Berufsgenossenschaft, 100 Jahre gesetzliche Unfallversicherung, Würzburg 1985.
- Berufsgenossenschaft der Straßen-, U-Bahnen und Eisenbahnen: 125 Jahre BG BAHNEN. Ein Rückblick auf 12 Jahrzehnte Prävention und Rehabilitation, Hamburg 2009.
- Boyer, Josef: Unfallversicherung und Unternehmer im Bergbau, München 1995.
- Brackmann, Kurt/Wiester, Wolfgang: Handbuch der Sozialversicherung, Bd. 3, St. Augustin 2000.
- Bundesagentur für Arbeit/Arbeitsmarktbericht-erstattung (Hg.): Aktuelle Entwicklungen der Zeitarbeit, Nürnberg 2017.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Weißbuch Arbeiten 4.0, Berlin, März 2017.
- Conze, Eckart: Die Suche nach Sicherheit. Die Geschichte der Bundesrepublik von 1949 bis zur Gegenwart, München 2009.
- Crößmann, Anja/Günther, Lisa/Marder-Puch, Katharina: Qualität der Arbeit. Geld verdienen und was sonst noch zählt, Wiesbaden 2017.
- Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (Hg.): 125 Jahre gesetzliche Unfallversicherung – Streiflichter, Berlin 2010.
- Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung Spitzenverband: Geschäfts- und Rechnungsergebnisse der gewerblichen Berufsgenossenschaften und Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand 2016, Paderborn 2017.
- Deutsche Rentenversicherung Bund (Hg.): Positionspapier der Deutschen Rentenversicherung zur Bedeutung psychischer Erkrankungen in der Rehabilitation und bei der Erwerbsminderung, Berlin 2014.
- Evangelische Fachstelle für Arbeits- und Gesundheitsschutz (Hg.): Abschlussbericht zur Kampagne »eile achtsam«, Hannover 2016.
- Freitag, Hans Otto/Wertenbruch, Wilhelm: Das Kirchenamt im Recht der gesetzlichen Unfallversicherung, Berlin 1979.
- Froese, Eckehard: Dialogisches Reha-Management – Ausdruck eines zeitgemäßen Selbstverständnisses eines Unfallversicherungsträgers, in: Die Berufsgenossenschaft 4/2002, S. 122–127.
- Froese, Eckehard (Hg.): Reha-Management. Das Konzept der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft, Stuttgart 2009.
- Froese, Eckehard (Hg.): Rehabilitation nach Verletzungen im Hochleistungssport, Stuttgart 2010.
- Froese, Eckehard (Hg.): Standards für Heilverfahren und Rehabilitation, Stuttgart 2015.
- Hauptverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften: Sicherheitsregeln für Bildschirm-Arbeitsplätze im Bürobereich, Sankt Augustin 1980.
- Herbst, Ludolf/Weihe, Thomas (Hg.): Die Commerzbank und die Juden, 1933–1945, München 2004.
- Hockerts, Hans Günther: Sozialpolitische Entscheidungen im Nachkriegsdeutschland. Alliierte und deutsche Sozialversicherungspolitik 1945 bis 1957, Stuttgart 1980.
- Körner, Thomas/Puch, Katharina/Wingerter, Christian: Qualität der Arbeit, in: Statistisches Bundesamt (Hg.): Wirtschaft und Statistik, Wiesbaden 2012, S. 990–1001.
- Krasney, Otto Ernst: Unfallversicherung, in: Bundesministerium für Arbeit und Soziales/Bundesarchiv (Hg.): Geschichte der Sozialpolitik in Deutschland seit 1945, Bd. 6: Bundesrepublik Deutschland 1974–1982, Baden-Baden 2007, S. 565–582.
- Mantey, Joachim: Das Jahr 1990 war eine außergewöhnliche Zeit auch für die gesetzliche Unfallversicherung, in: Die Berufsgenossenschaft 12/2001, S. 670.
- Miquel, Marc von: Ortskrankenkassen im »Dritten Reich«, in: Mitteilungsblatt des Instituts für soziale Bewegungen 38/2007, S. 61–74.
- Miquel, Marc von: Der »völkische« Wohlfahrtsstaat in der NS-Zeit, in: Peter Masuch u.a. (Hg.): Grundlagen und Herausforderungen des Sozialstaats, Denkschrift 60 Jahre Bundessozialgericht, Berlin 2014, S. 119–138.
- Miquel, Marc von (Hg.): 20 Jahre deutsche Einheit und Sozialversicherung. Rückblick und Ausblick, Bochum 2010.
- Mooock, Jörn: Prävention und Gesundheitsförderung – Individuell und auf Systemebene, in: Laurenz Mülheims/Karin Hummel (Hg.): Handbuch Sozialversicherungswissenschaft, Wiesbaden 2015, S. 343–356.
- Müller, Manfred: Sturzunfälle aus der Perspektive von Unfallversicherungsträgern, in: Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (Hg.): Sichere Mobilität, Sturzprävention im Altenheim und Krankenhaus, Hamburg 2008, S. 11–12.
- Nationale Arbeitsschutzkonferenz (Hg.): Abschlussbericht zum GDA-Arbeitsprogramm. Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Zeitarbeit, Berlin 2014.
- Pappai, Friedrich: Konzeption und gesetzliche Grundlagen für eine Erstreckung des UV-Rechts auf das Beitrittsgebiet, in: Die Berufsgenossenschaft 12/2001, S. 637–642.
- Ritter, Gerhard A.: Der Preis der deutschen Einheit. Die Wiedervereinigung und die Krise des Sozialstaats, München 1996.
- Schroeder, Wolfgang: Die deutsche Industrie-4.0-Strategie. Rheinischer Kapitalismus im Zeitalter der Digitalisierung, in: i3 – Kasseler Diskussionspapiere – Ideen, Interessen und Institutionen im Wandel 6/2016, S. 4–24.
- Seufert, Michael: Levantehaus. Tradition und Moderne, Hamburg 2012.

Sokoll, Günther: Unfallversicherung, in: Gerhard A. Ritter (Hg.): Geschichte der Sozialpolitik in Deutschland seit 1945, Bd. 11, Baden-Baden 2002, S. 719–740.

Sokoll, Günther: Die Unfallversicherung im Prozess der Wiedervereinigung. Zwischen Rampenlicht und »Fußnote« der Sozialgeschichte, in: Die Berufsgenossenschaft 5/2007, S. 182–186.

Stolleis, Michael: Geschichte des Sozialrechts, Stuttgart 2003.

Süß, Winfried: Sozialpolitische Denk- und Handlungsfelder in der Reformära, in: Bundes-

ministerium für Arbeit und Soziales/Bundesarchiv (Hg.): Geschichte der Sozialpolitik in Deutschland seit 1945, Bd. 5: Bundesrepublik Deutschland 1966–1974, Baden-Baden 2006, S. 157–222.

Tennstedt, Florian: Sozialgeschichte der Sozialversicherung, in: Maria Blohmke u.a. (Hg.): Handbuch der Sozialmedizin in drei Bänden, Bd. 1, Stuttgart 1976, S. 385–491.

Trapp, Frithjof u.a. (Hg.): Handbuch des deutschsprachigen Exiltheaters 1933–1945, München 1999.

Verwaltungs-Berufsgenossenschaft: 50 Jahre im Dienste der arbeitenden Menschen, Hamburg 1962.

Welti, Felix: Behinderung und Rehabilitation im sozialen Rechtsstaat, Tübingen 2005.

Wickenhagen, Ernst: Die Geschichte der gewerblichen Unfallversicherung, Textband, München 1980.

Wickenhagen, Ernst: Die Geschichte der gewerblichen Unfallversicherung, Anlagenband, München 1980.

Abbildungsnachweis

Angaben nach Seitenzahlen und Bildnummern

Berufsgenossenschaftliches Universitäts
klinikum Bergmannsheil Bochum/
Marcus Gloger 136

BG Klinik für Berufskrankheiten
Bad Reichenhall 108, 109, 146

Bildagentur bpk 25, Nr. 9, 39, Nr. 7

Bildagentur bpk/Atelier Bieber/Nather 44

Bildagentur bpk/Hermann Buresch 25, Nr. 10

Bildagentur bpk/Deutsches Historisches
Museum/Indra 13

Bildagentur bpk/Arthur Grimm 39, Nr. 8

Bildagentur bpk/Kunstabibliothek, SMB, Photo-
thek Willy Römer/Walter Stiehr 20

Bildagentur bpk/Kupferstichkabinett, SMB/Jörg
P. Anders, © VG Bild-Kunst, Bonn 2019 16

Bildagentur bpk/Nationalgalerie, SMB/
Jürgen Liepe 11

Bildarchiv der Wismuth GmbH 91

Bundesarchiv Berlin 50

DASA – Arbeitswelt Ausstellung 57

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung
21, 22, 42, 54, 55, 93, 97,
Nr. 9a, 100, 124, 125

Deutsche Rentenversicherung Bund 75

Deutsches Historisches Museum 29, 46

Dott, Fred 191, 192

EFAS/Wolfgang Geyer 160

Fritzsche, Carola 104

Imago/Camera 4 154, 157

Imago/Dönhöler 156

Imago/epd 152, 153

Imago/Matthias Koch 166

Imago/Sven Simon 83, 175

Imago/Jochen Tack 177

Imago/Ulmer 155

Imago/Westend 61 172

Imago/Xinhua 176

Imago/Rolf Zöllner 66, Nr. 3

Ing-DiBa 185

Kiel, Marcus 149

Kröger, Martin 107, 188

Kuhlenbeck, Thomas 4, 8, 14, 30, 48, 64, 86,
102, 116, 134, 150, 170, 194

Landesarchiv Nordrhein-Westfalen,
Abteilung Rheinland 32

Mercedes-Benz Classic 38

Messe Frankfurt Exhibition GmbH/
Jochen Günther 126

Museum der Arbeit 76, 77, Nr. 14, 97, Nr. 9b

Pauls, Jan 137, 138, 140, 141, 142

picture alliance/Keystone 121

Sommerfeld, Andreas 26

Staatsarchiv Hamburg 53, 58, 59, 61, 70, 72

sv:dok 37, 43, 66, Nr. 2

ullstein bild 40

ullstein bild – ADN-Bildarchiv 89

ullstein bild – AP 85

ullstein bild – Imagno 34

ullstein bild – Schnürer 88

ullstein bild – Sven Simon 81

ullstein bild – Süddeutsche Zeitung 17

ullstein bild – TopFoto 18, 33

ullstein bild – United Archives/
Siegfried Pilz 63

Unfallkrankenhaus Berlin 145

VBG 68, 71, 73, 74, 77, Nr. 13, 78, 94, 95, 101,
111, 114, 122, 123, 127, 139, 174, 180

VBG/Hans-Karl Asel 162

VBG/Thorsten Baering 98

VBG/BGW/Auer Weber 128

VBG/Silke Mayer 7, 106

VBG/David Ohl 118, 119

VBG/Stephan Wallocha 112

VBG/Harald Weske 179, 182

VBG/Michael Zapf 186, 190

VBG/Zimmermann 158

Verlag der Lustigen Blätter 24

VG Bild-Kunst, Bonn 2019 186, 189, 190, 191,
193

ZDF/Kerstin Bänsch 130

ZDF/Matthias Wohlrab 132

Vorsitzende der Selbstverwaltungsorgane und Geschäftsführung

seit Wiedereinführung der Selbstverwaltung 1953

VORSITZENDE DER VERTRETERVERSAMMLUNG

VERSICHERTENVERTRETER

Heinrich Pfingsten 1953–1974

Hermann Kauertz 1974–1999

Bernd Palsbröcker 1999–2011

Stefan Urlaub seit 2011

ARBEITGEBERVERTRETER

Rudolf Ruffer 1953–1955

Dr. Johannes Ewerling 1955–1974

Rudolf Thiel 1974–1984

Dr. Albert Schreiber 1984–1986

Hertus Emmen 1986–1993

Prof. Johann Friedrich Volrad Deneke 1993–1999

Dr. Wilfried Dann 1999–2010

Arno Metzler 2010–2016

Edgar Wilk seit 2016

VORSITZENDE DES VORSTANDES

VERSICHERTENVERTRETER

Franz Ritter 1953–1962

Artur Hartmann 1962–1968

Siegfried Eike 1968–1973

Eckhard Schupeta 1973–1980

Gerhard Renner 1980–1986

Ludger Fortmeier 1986–2002

Gerhard Renner 2002–2005

Jürgen Waßmann seit 2005

ARBEITGEBERVERTRETER

Dr. Paul Wüllner 1953–1962

Dr. Ludwig Lange 1962–1968

Dr. Hans Samwer 1968–1980

Dr. Eckart Windel 1980–1986

Robert Neitzel 1986–1993

Hertus Emmen 1993–2002

Dr. Fritz Bessel 2003–2013

Volker Enkerts seit 2013

GESCHÄFTSFÜHRUNG

HAUPTGESCHÄFTSFÜHRER

Hellmuth Gröger 1947–1954

Dr. Hans Freiherr von Andrian-Werburg
1954–1960

Herbert Schwampe 1960–1979

Günther Glasner 1980–1990

STELLVERTRETER DES HAUPTGESCHÄFTS- FÜHRERS

Herbert Schwampe 1958–1960

Günther Glasner 1961–1979

Wolfram Strecker 1980–1990

VORSITZENDE DER GESCHÄFTSFÜHRUNG

Wolfram Strecker 1990–1996

Joachim Mantey 1997–2000

Prof. Dr. Ernst Haider 2000–2012

Angelika Hölscher seit 2012

MITGLIEDER DER GESCHÄFTSFÜHRUNG

Dr. Barbara Busch-Tenter 1990–1995

Joachim Mantey 1990–1996

Holger Langenhan 1996–2008

Prof. Dr. Ernst Haider 1997–2000

Angelika Hölscher 2000–2012

Thorsten Döcke 2009–2017

Prof. Bernd Petri seit 2012

Dank

Vor drei Jahren entstand die Idee, eine wissenschaftlich fundierte Darstellung der Geschichte der VBG zu erarbeiten. Viele Personen haben seitdem durch ihre Ideen, ihr Engagement und ihre Auskunftsbereitschaft dazu beigetragen, diesen Gedanken Wirklichkeit werden zu lassen. Ihnen allen sei an dieser Stelle herzlich gedankt!

Die Erstellung der Publikation wurde von mehreren Mitarbeitenden der VBG kontinuierlich begleitet. Mitglieder des Projektteams und des Lenkungsausschusses waren:

Ina Brehmer	Birgit Janssen-Glasner
Daniela Dalhoff	Maureen Podiwin
Eckehard Froese	Antonia Schiemann
Manuela Gnauck-Stuwe	Frank Weber
Stephan Gröhn	

Tatkräftige Unterstützung haben ferner geleistet:

Karin Albers	Susan Rieck
Kerstin Glenz	Dr. Susanne Roscher
Tanja Kiel	Silke Tylicki

Bei der Beschaffung von Bildmaterial zur Illustration des Buches waren folgende Personen und Institutionen behilflich:

Karl-Heinz Jung
Helmer Nettleau
Nils Scheidweiler
Dr. Andreas Sommerfeld
Berufsgenossenschaftliches Universitätsklinikum
Bergmannsheil Bochum gGmbH
BG Klinikum Bergmannstrost Halle gGmbH
BG Klinik für Berufskrankheiten Bad Reichenhall gGmbH
Deutsches Historisches Museum, Berlin
Museum der Arbeit, Hamburg
Vestische Straßenbahnen GmbH, Herten
Zweites Deutsches Fernsehen, Mainz

Die Projektleitung

Hendrik Hillebrand
Margarete Krause
Dr. Martin Kröger

Hamburg, im September 2018

