BGW info

Gelebte Demokratie in der Sozialversicherung

Die elfte Amtsperiode der BGW-Selbstverwaltung

FÜR EIN GESUNDES BERUFSLEBEN

BGW
Berufsgenossenschaft
für Gesundheitsdienst
und Wohlfahrtspflege

BGW info

Gelebte Demokratie in der Sozialversicherung

Die elfte Amtsperiode der BGW-Selbstverwaltung

FÜR EIN GESUNDES BERUFSLEBEN

BGW

Impressum

Gelebte Demokratie in der Sozialversicherung
Die elfte Amtsperiode der BGW-Selbstverwaltung
Stand 04/2018
© 2018 Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst
und Wohlfahrtspflege (BGW)

Herausgegeben von
Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst
und Wohlfahrtspflege (BGW)
Hauptverwaltung
Pappelallee 33/35/37
22089 Hamburg
Tel.: (040) 202 07 - 0
Fax: (040) 202 07 - 24 95
www.bgw-online.de

Bestellnummer
BGW 55-83-002

Redaktion
Torsten Beckel, Leiter Abteilung Kommunikation
Claudia Raabe, Abteilung Kommunikation

Fotos
Auer Weber Assoziierte GmbH (Seite 27), ASB/A. Königstein (Seite 30), BGW (Seiten 10 und 22), BGW/Werner Bartsch (Seite 18), BGW/Dag von Bor (Seite 11), BGW/Jan Haeselich (Seiten 8, 10, 11 und 34), BGW/netcondition: Klaus Hecke (Seite 11), BGW/Stephan Floss (Seite 11), BGW/Caspar Sessler (Seite 34), BGW/Michael Zapf (Seite 35), Titelmotive: BGW/Werner Bartsch

Gestaltung und Satz
in.signo GmbH, Hamburg

Druck
Eggers Druckerei & Verlag GmbH, Heiligenhafen

Gedruckt auf Profisilk – chlorfrei, säurefrei, recyclingfähig,
biologisch abbaubar nach ISO-Norm 9706.

Inhalt

Vorwort 7

1 Die Selbstverwaltung der BGW – gesetzlicher Auftrag und Eigenregie 8
1.1 Versicherungsschutz am Arbeitsplatz 8
1.1.1 Der Auftrag der BGW 8
1.1.2 Prävention trägt Früchte 9
1.1.3 Arbeitgeber, Arbeitgeberinnen und Versicherte Seite an Seite . . . 9
1.2 Die paritätisch besetzten Organe der BGW-Selbstverwaltung 9
1.2.1 Sechsjährige Amtsperiode 10

2 Gelebte Verantwortung – die elfte Amtsperiode 12
2.1 Die Renten- und Widerspruchsausschüsse 12
2.2 Neues Entgeltmeldeverfahren – der digitale Lohnnachweis 13
2.3 Personalpolitik – Gleichstellung und familienfreundliche Maßnahmen 14
2.4 Versicherungsbeiträge zweimal gesenkt 15
2.5 Berufskrankheiten 17
2.5.1 Arbeitsplatzbegleitung 17
2.5.2 Weiterentwicklung des Berufskrankheitenrechts 18
2.6 Klinikkonzern mit Selbstverwaltungsstruktur 20
2.7 Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie 20
2.7.1 Arbeitsprogramm Pflege 20
2.7.2 Arbeitsprogramm Muskel-Skelett-Erkrankungen 21
2.8 Die BGW-Inklusionsstrategie 22
2.9 Erfolgreiche Kampagnen 23
2.9.1 „Denk an mich. Dein Rücken“ 23
2.9.2 „Kultur der Prävention“ 24
2.10 Die BGW-Präventionsstrategie 25
2.11 Präventionszentrum Hamburg 26
2.12 Ausbau der Onlineangebote 27
2.12.1 E-Learning 28
2.12.2 Gefährdungsbeurteilung online 28
2.13 Das „BGW mobil“ 29
2.14 Kooperationen in der Informationstechnologie 30
2.14.1 Gründung der IT.UV Software GmbH 30
2.14.2 Gemeinsames Unfallversicherungsrechenzentrum UV RZ 31

Inhalt

3 Stabilität und Wachstum – die BGW in den Jahren 2012 bis 2017 . . 32
3.1 Entwicklung der versicherten Unternehmen und Personen 32
3.2 Arbeitsunfälle, Wegeunfälle, Berufskrankheiten 32
3.3 Entschädigungsleistungen 33

4 Gut gerüstet für die Zukunft – Ausblick auf die zwölfte Amtsperiode 34

Organigramm der BGW-Selbstverwaltung 36
Kontakt 38
Impressum 4

Vorwort

Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen, Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen steuern die Angelegenheiten ihrer gesetzlichen Unfallversicherung selbst – nach diesem Prinzip der Selbstverwaltung arbeitet die Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW). Das bedeutet, diejenigen, die nahe an der Praxis sind, bringen ihre Erfahrungen in die Arbeit der Berufsgenossenschaft ein und treffen gemeinsam entsprechende Beschlüsse.

Diese Broschüre ermöglicht einen Eindruck davon, für welche Ziele sich die Selbstverwaltungsmitglieder innerhalb der elften Amtsperiode konkret eingesetzt haben.

Die Selbstverwaltung ist jeweils für sechs Jahre im Amt. In der elften Amtsperiode von Oktober 2011 bis Oktober 2017 hat die Selbstverwaltung grundlegende Entscheidungen getroffen und war an bedeutenden Projekten beteiligt: Die Versicherungsbeiträge konnten zweimal gesenkt werden, in der Hamburger HafenCity entsteht ein gemeinsames Präventionszentrum von BGW und Verwaltungs-Berufsgenossenschaft, dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales wurde ein Positionspapier zur Weiterentwicklung des Berufskrankheitenrechts überreicht. Dies sind nur drei Beispiele für Arbeitsgebiete, die durch die Selbstverwaltungsmitglieder entscheidend gestaltet wurden. Als Expertinnen und Experten auf ihren eigenen Fachgebieten standen sie der Verwaltung stets auch beratend zur Seite.

Die Arbeitsergebnisse aus der elften Amtsperiode bilden gleichzeitig ein verlässliches Fundament, um die Arbeit der BGW in der zwölften Amtsperiode fortzuführen.

Birgit Adamek,
Vorsitzende des Vorstands

Axel Schmidt,
alternierender Vorsitzender des Vorstands

Dr. Margret Steffen,
Vorsitzende der Vertreterversammlung

Dr. Robert Schäfer,
alternierender Vorsitzender der Vertreterversammlung

Professor Dr. Stephan Brandenburg,
Hauptgeschäftsführer

Jörg Schudmann,
stellvertretender Hauptgeschäftsführer

1 Die Selbstverwaltung der BGW – gesetzlicher Auftrag und Eigenregie

BGW-Vertreterversammlung 2017 in Hamburg

1.1 Versicherungsschutz am Arbeitsplatz

Die Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) ist eine Trägerin der gesetzlichen Unfallversicherung in Deutschland. Die BGW versichert über acht Millionen Menschen in rund 640.000 Unternehmen gegen die Risiken des Arbeitslebens – also gegen die Folgen von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten. Die Berufsfelder, die die BGW abdeckt, erstrecken sich von Gesundheit und Pflege über soziale Einrichtungen bis hin zu Beauty und Wellness. Zu den versicherten Unternehmen gehören Krankenhäuser, Pflegeheime und -dienste, Arzt- und Therapiepraxen, Apotheken, Werkstätten für behinderte Menschen, Berufsförderungswerke, Friseur- sowie Kosmetikstudios und viele mehr. Die Versicherungsbeiträge zahlen die Unternehmen. Für sie stellt die gesetzliche Unfallversicherung eine Haftpflichtversicherung für den Fall dar, dass ihren Beschäftigten bei der Arbeit etwas zustößt.

1.1.1 Der Auftrag der BGW

Der gesetzliche Auftrag der BGW umfasst die Prävention von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren, verbunden mit der Maßgabe zur Überwachung und Beratung der Unternehmerinnen und Unternehmer

sowie der Versicherten. Außerdem beinhaltet der gesetzliche Auftrag eine optimale Rehabilitation und Entschädigung im Schadensfall. Das bedeutet: Wer einen Arbeitsunfall erlitten hat oder an einer Berufskrankheit leidet, wird individuell beraten. Die BGW begleitet die Versicherten durch das gesamte Heil- und Rehabilitationsverfahren und klärt alle strittigen Fragen. Betroffene erhalten jede geeignete Hilfe, um an ihren Arbeitsplatz zurückkehren zu können. Ist dies nicht möglich, sucht die BGW mit ihnen gemeinsam einen Ersatzarbeitsplatz. Wenn die Erwerbsfähigkeit nicht mehr voll wiederhergestellt werden kann, zahlt sie eine Rente entsprechend den rechtlichen Bedingungen.

1.1.2 Prävention trägt Früchte

Mindestens ebenso wichtig wie die erfolgreiche Therapie und Rehabilitation ist im Vorwege eine gute und effektive Prävention – damit es möglichst nicht zu Unfällen und Erkrankungen durch die Arbeit kommt. Dazu hat die BGW ihren Präventionsbereich in der elften Amtsperiode personell ausgebaut. Es wurde eine Vielzahl branchenspezifischer Präventionsprogramme entwickelt, die die BGW ihren versicherten Unternehmen meist kostenlos anbietet. Die Programme werden von Versicherten, Unternehmerinnen und Unternehmern sowie betrieblichen Interessenvertretungen in Anspruch genommen.

1.1.3 Arbeitgeber, Arbeitgeberinnen und Versicherte Seite an Seite

Die BGW ist eine öffentlich-rechtliche Institution mit Selbstverwaltung. Das heißt, sie hat ihre Aufgaben vom Gesetzgeber übertragen bekommen und führt sie in eigener Verantwortung unter staatlicher Aufsicht durch.

In den Entscheidungsgremien der Selbstverwaltung sind sowohl die Mitglieder – die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber – als auch die Versicherten selbst – die Beschäftigten und ehrenamtlich Tätigen – zu gleichen Teilen vertreten. So profitiert die BGW insgesamt vom Fachwissen und von den praktischen Erfahrungen aus dem Arbeitsalltag beider Seiten. Die Selbstverwaltungsmitglieder regeln grundsätzliche Angelegenheiten wie die Gestaltung der Präventions- und Rehabilitationsmaßnahmen, die Beitragsgestaltung und die Zahlung von Renten selbst. Alle üben ihr Amt ehrenamtlich aus.

1.2 Die paritätisch besetzten Organe der BGW-Selbstverwaltung

Die Vertreterversammlung: Sie setzt sich aus je 30 Vertreterinnen und Vertretern der Arbeitgeber- und Arbeitgeberinnen- sowie der Versichertenseite zusammen. In der Vertreterversammlung sind alle für die BGW relevanten Gruppen von Beschäftigten sowie Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern vertreten. Die 60 Mit-

Vertreterversammlung der BGW im Jahr 2017 in Hamburg

glieder repräsentieren die Branchenvielfalt im Gesundheitsdienst und in der Wohlfahrtspflege. Die Vertreterversammlung ist das Parlament der BGW. Ihren Vorsitz teilten sich in der elften Amtsperiode im jährlichen Wechsel Dr. Margret Steffen als Versichertenvertreterin und Arbeitgebervertreter Dr. Robert Schäfer.

Der Vorstand: Er besteht aus je 13 Vertreterinnen und Vertretern von Arbeitgeber- und Arbeitgeberinnen- sowie Versichertenseite. Der Vorstand lenkt die Berufsgenossenschaft und vertritt sie nach außen. Vorstandsvorsitzende der elften Amtsperiode waren im jährlichen Wechsel Birgit Adamek als Arbeitgebervertreterin sowie Axel Schmidt als Vertreter der Versichertenseite. Als beratende Mitglieder gehören dem Vorstand außerdem der Hauptgeschäftsführer der BGW, Professor Dr. Stephan Brandenburg, an sowie sein Stellvertreter – bis Juni 2014 Arthur Montada, seitdem Jörg Schudmann.

Die Ausschüsse: Um die verschiedenen Aufgabenfelder der BGW zu bearbeiten, bilden die Vertreterversammlung und der Vorstand Ausschüsse. Die Ausschüsse bereiten zum Teil wichtige Entscheidungen vor, zum Teil treffen sie diese auch selbst.

- Ausschuss für Prävention und Arbeitsschutz
- Ausschuss für Rehabilitation und Heilverfahren
- Haushalts- und Satzungsausschuss
- Rechnungsprüfungsausschuss
- Ausschuss für Kommunikation
- Ausschuss für Informations- und Kommunikationstechnik
- Verwaltungsausschuss
- Bauausschuss
- Ausschuss für Gefahrtarif und Beitragsangelegenheiten
- Bußgeldausschuss

Außerdem gibt es – regional auf das Bundesgebiet verteilt – insgesamt 33 Rentenausschüsse, 16 Widerspruchsausschüsse sowie an der Hauptverwaltung in Hamburg drei Widerspruchsausschüsse und Einspruchsausschüsse. Zu bestimmten thematischen Schwerpunkten hat der Vorstand zudem mehrere Arbeitsgruppen gebildet. In einigen arbeiten auch Mitglieder der Vertreterversammlung oder der Verwaltung mit. Die Selbstverwaltung (SV) stellt sich auch auf der BGW-Internetseite www.bgw-online.de vor. Unter dem Navigationspunkt „Selbstverwaltung“ gibt es Informationen über die Zusammensetzung und Aufgaben der SV-Organe, Arbeitsgrundsätze und vieles mehr.

1.2.1 Sechsjährige Amtsperiode

Die Vertreterversammlung der BGW wird von den Versicherten sowie den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern für eine Amtsperiode von sechs Jahren gewählt. Die elfte Amtsperiode der Selbstverwaltung erstreckte sich von Oktober 2011 bis Oktober 2017. In ihrem „Schwerpunktprogramm der BGW 2012 bis 2017“ hatte die Selbstverwaltung ihre Ziele für diese sechs

Jahre festgelegt. Im Schwerpunktprogramm ist die Ausrichtung der BGW definiert. Gemeinsame Ziele, zum Beispiel zum Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie zur engeren Verzahnung von Prävention und Rehabilitation tragen dazu bei, dass sich die BGW den Herausforderungen der Zukunft stellen kann. Aus der Umsetzung des Schwerpunktprogramms resultierten zahlreiche Arbeitsergebnisse, die in der vorliegenden Broschüre dargestellt werden.

Die elfte Amtsperiode war für die BGW von bedeutenden Entwicklungen geprägt: Dazu zählen das anhaltende wirtschaftliche Wachstum im Gesundheits- und Sozialsektor mit stetiger Zunahme an Mitgliedsunternehmen und Versicherten, an Brisanz gewinnende Gesundheitsthemen wie demografischer Wandel und Pflege sowie die Reform des Berufskrankheitenrechts.

Vor diesem Hintergrund hatten die Mitglieder der Vertreterversammlung und des Vorstands während ihrer Amtsperiode anspruchsvolle Aufgaben zu bewältigen. Anhand ausgewählter Beispiele wird im folgenden Kapitel näher dargestellt, wie sie ihre Gestaltungsmöglichkeiten genutzt haben, um den gesetzlichen Auftrag der BGW verantwortungsvoll umzusetzen.

Birgit Adamek, Vorsitzende des Vorstands im Wechsel mit Axel Schmidt

Axel Schmidt, Vorsitzender des Vorstands im Wechsel mit Birgit Adamek

Dr. Margret Steffen, Vorsitzende der Vertreterversammlung im Wechsel mit Dr. Robert Schäfer

Dr. Robert Schäfer, Vorsitzender der Vertreterversammlung im Wechsel mit Dr. Margret Steffen

Professor Dr. Stephan Brandenburg, BGW-Hauptgeschäftsführer seit 2009

Jörg Schudmann, stellvertretender BGW-Hauptgeschäftsführer seit 2014

Arthur Montada, stellvertretender BGW-Hauptgeschäftsführer bis 2014

2 Gelebte Verantwortung – die elfte Amtsperiode

Faltblätter zu den Renten- und Widerspruchsausschüssen

Als Vertreterinnen und Vertreter ihrer Berufsfelder haben die Mitglieder der Selbstverwaltung (SV) die aktuellen Entwicklungen und Herausforderungen auf ihrem Gebiet stets im Blick. Dadurch sind sie in der Lage, Ideen und Erfahrungen aus der beruflichen Praxis einzubringen, Impulse zu geben und Entscheidungen zu treffen. Dabei folgen sie stets dem Prinzip, kostenbewusst zu arbeiten und unnötige Bürokratie zu vermeiden. Die nachfolgenden Beispiele aus der elften Amtsperiode zeigen auf, wie die Gremien der Selbstverwaltung konkret an Projekten und Programmen beteiligt waren.

2.1 Die Renten- und Widerspruchsausschüsse

Eine Kernaufgabe der Selbstverwaltung ist die Arbeit in den Renten- und Widerspruchsausschüssen. Diese Ausschüsse sind jeder Bezirksverwaltung der BGW angegliedert und tagen regelmäßig. Ihre Mitglieder arbeiten Hand in Hand mit den BGW-Expertinnen und -Experten und treffen Entscheidungen, die für verunglückte oder erkrankte Versicherte oft von existenzieller Bedeutung sind.

In den 33 Rentenausschüssen an den elf Standorten der BGW geht es darum, Versicherungsfälle, also Arbeits- beziehungsweise Wegeunfälle und Berufskrankheiten, anzuerkennen oder abzulehnen sowie Rentenzahlungen zu bewilligen. Die Selbstverwaltungsmitglieder entscheiden zum Beispiel darüber, ob ein Verkehrsunfall von der BGW als beruflich bedingter Wegeunfall anerkannt wird – und sie infolgedessen Heilverfahren, Rehabilitation und Entschädigung organisiert und bezahlt – oder ob er sich auf einer privaten Fahrt ereignete. Dazu trägt eine Vertreterin oder ein Vertreter der Bezirksverwaltung den zwei Ausschussmitgliedern, die jeweils von der Arbeitgeber- und Arbeitgeberinnenseite sowie der Versichertenseite kommen, individuelle Fälle vor. Nach eingehender Beratung trifft der Ausschuss eine Entscheidung – während der elften Amtsperiode geschah dies bei der BGW rund 52.433-mal. Die gesetzliche Grundlage für alle Entscheidungen bildet das Sozialgesetzbuch VII.

Sind Versicherte mit Bescheiden, Entscheidungen oder Maßnahmen der BGW nicht einverstanden, können sie Widerspruch einlegen. Dies ist etwa der Fall, wenn die BGW in obigem Beispiel keinen Wegeunfall anerkannt hat, weil aus privaten Gründen ein erheblicher Umweg gefahren wurde. Die oder der Versicherte vertritt

jedoch die Auffassung, die Unfallfahrt sei durchaus beruflich bedingt gewesen. Dann berät ein Widerspruchsausschuss im Anschluss an eine Vorprüfung über den Fall und entscheidet in Form eines Widerspruchsbescheids.

Es gibt bei der BGW 19 Widerspruchsausschüsse, ebenfalls verteilt auf alle Standorte. In ihnen setzen sich jeweils zwei Vertreterinnen oder Vertreter der Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen sowie der Versicherten zusammen, wägen die ursprüngliche Entscheidung nochmals ab und veranlassen bei Bedarf, dass die Angelegenheit erneut geprüft wird. Am Ende erhält die oder der Versicherte eine Entscheidung in Form eines Widerspruchsbescheids. Während der elften Amtsperiode trafen die Widerspruchsausschüsse der BGW rund 11.725 Entscheidungen. Alle Fälle werden intensiv beraten. Wichtige Entscheidungen aus der Sozialgerichtsbarkeit werden von den Ausschüssen dabei kontinuierlich berücksichtigt.

Einmal jährlich nehmen die Mitglieder der Renten- und Widerspruchsausschüsse gemeinsam an einer Fortbildungsveranstaltung teil. Auf der Tagesordnung stehen zum Beispiel aktuelle Rechtsprechungen oder aktuelle medizinische Themen, die wertvolle Informationen für die Ausschussarbeit liefern. Zur Bewältigung dieser Aufgaben wurde zudem praxisorientiertes Unterstützungsmaterial erarbeitet.

2.2 Neues Entgeltmeldeverfahren – der digitale Lohnnachweis

Zur Berechnung ihres Beitrags melden die Mitgliedsunternehmen jährlich ihre Entgelte, ihre Arbeitsstunden und die Anzahl der Beschäftigten an die BGW. Bisher geschieht das bei der BGW per Post, Fax oder online mit dem Entgeltnachweis. Zum 1. Januar 2017 ist dieses Verfahren für alle Unfallversicherungsträgerinnen auf eine digitale Lösung umgestellt worden – den digitalen Lohnnachweis.

Logo des neuen Lohnnachweisverfahrens

Der Vorteil der neuen Vorgehensweise: Der digitale Lohnnachweis wird direkt mithilfe der verwendeten Software zur Entgeltabrechnung erstellt und versendet. Das verringert den Aufwand und das Risiko, Fehler bei der Datenerfassung zu machen.

Der Weg zum neuen Verfahren war lang: Die ursprüngliche Idee eines neuen Systems, in das die Deutsche Rentenversicherung eingebunden war, hatte sich als nicht praktikabel und zu fehleranfällig erwiesen. Deshalb setzte sich die BGW maßgeblich dafür ein, eine geeignetere und für alle sinnvolle Lösung zu finden – unter anderem in übergeordneten Projekten und beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Der Ausschuss

für Gefahrtarif und Beitragsangelegenheiten der BGW-Selbstverwaltung hat diese Entwicklung kontinuierlich begleitet und diskutiert.

Die Rechtsgrundlage für das neue UV-Meldeverfahren hat der Deutsche Bundestag Ende 2014 im Vierten Buch des Sozialgesetzbuchs (SGB) geschaffen (Fünftes SGB-IV-Änderungsgesetz).

2.3 Personalpolitik – Gleichstellung und familienfreundliche Maßnahmen

Motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind der Schlüssel für eine erfolgreiche Arbeit der BGW. Die demografische Entwicklung und der damit verbundene zunehmende Fachkräftemangel sind weitere Gründe, sich für die Zufriedenheit der eigenen Beschäftigten zu engagieren und als Arbeitgeberin attraktiv zu sein.

Internes Informationsheft, das Beschäftigten einen Überblick über BGW-Angebote zur Förderung von Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit ermöglicht

Die Selbstverwaltung der BGW setzt sich deshalb stark für zwei Themen ein, die für viele Beschäftigte eine große Bedeutung haben: Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit. Frauen und Männer sollen bei der BGW gleiche Chancen zur beruflichen Weiterentwicklung vorfinden, Beschäftigte mit Familienpflichten – die Kinder oder pflegebedürftige Angehörige betreuen – beim Spagat zwischen Beruf und Familie Unterstützung erhalten.

Der Vorstand beauftragt deshalb regelmäßig eine bereichsübergreifende Arbeitsgruppe der Verwaltung, einen Gleichstellungsplan zu erarbeiten, der konkrete Ziele und Maßnahmen festlegt. In der elften Amtsperiode beschloss der Vorstand den Gleichstellungsplan 2015 bis 2018. Er verfolgt die drei Ziele, den Anteil von Frauen in BGW-Führungspositionen der Laufbahnen gehobener und höherer Dienst zu erhöhen, die Gleichstellungskompetenz von Führungskräften und Beschäftigten zu stärken sowie die familienfreundlichen Maßnahmen auszubauen.

Der Gleichstellungsplan ermöglicht Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Interesse an einer Führungstätigkeit zum Beispiel ein Coaching auf BGW-Kosten. Ziel dieser Maßnahme ist es, sich besser für oder gegen eine Füh-

rungsposition entscheiden zu können. Alternativ können Beschäftigte mit Führungsambitionen – die in diesem Fall bestimmte formale Voraussetzungen mitbringen müssen – an einem Programm zur Talentförderung teilnehmen. Die Angebote zeigen Wirkung: Seit 2012 hat sich der Anteil der Frauen an Führungspositionen bei der BGW um über acht Prozentpunkte auf rund 40,5 Prozent erhöht.

Vielfältige Angebote zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie hält die BGW seit Langem für ihre Beschäftigten bereit: So können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beispielsweise innerhalb eines großzügigen Gleitzeitrahmens arbeiten. Wenn Kinder leicht erkrankt sind oder die Betreuung kurzfristig ausfällt, können Eltern sie mit zur Arbeit nehmen. Viele Standorte haben dafür eigens Eltern-Kind-Arbeitszimmer mit Spielzeug und Schlafmöglichkeiten für den Nachwuchs eingerichtet.

In der elften Amtsperiode wurden diese Angebote ausgebaut – zum Beispiel durch eine neue Dienstvereinbarung, die das Arbeiten von zuhause aus möglich macht und regelt. Besonderen Wert legten die BGW-Vorstandsmitglieder darauf, die vorhandenen familienfreundlichen Angebote in der elften Amtsperiode unter den Beschäftigten bekannter zu machen. Durch abgestimmte Maßnahmen und Aktionen wie Plakate, aktuelle Informationshefte, Beiträge im Informations- und Wissensportal der BGW (Intranet), eine Wanderausstellung und Informationsveranstaltungen wurde aktiv dafür geworben.

2.4 Versicherungsbeiträge zweimal gesenkt

Die Beiträge der Mitgliedsunternehmen zur gesetzlichen Unfallversicherung hängen von drei Faktoren ab: Der erste sind die Löhne und Gehälter der Versicherten sowie die Versicherungssummen der Unternehmer oder Unternehmerinnen, der zweite die Gesamtausgaben der BGW für Prävention und Rehabilitation und der dritte die unterschiedlichen Risiken in den versicherten Berufsfeldern. Eine Kosmetikerin ist an ihrem Arbeitsplatz zum Beispiel geringeren Gefahren ausgesetzt als ein Schädlingsbekämpfer an seinem.

Die verschiedenen Risiken werden für den sogenannten Gefahrtarif alle sechs Jahre neu berechnet und festgelegt. Im Gefahrtarif werden Unternehmen mit ähnlichem Risiko zu Gefahrtarifstellen zusammengefasst. Für jede Gefahrtarifstelle stellt die BGW ihre Leistungsausgaben den Entgelten der Versicherten gegenüber. Daraus ergibt sich jeweils eine Gefahrklasse, die das spezifische Arbeitsunfall- und Berufskrankheitenrisiko der Tarifstelle widerspiegelt. Grundsätzlich gilt: Viele Unfälle und Berufskrankheiten bedeuten eine höhere Gefahrklasse und höhere Beiträge, wenige Unfälle und Berufskrankheiten eine geringere

Faltblatt zum vierten Gefahrtarif der BGW

Gefahrklasse und geringere Beiträge.

Eine wesentliche Aufgabe des Ausschusses für Gefahrtarif und Beitragsangelegenheiten in jeder Amtsperiode ist es, einen neuen Gefahrtarif zu erarbeiten, der von Vorstand und Vertreterversammlung verabschiedet wird. Zum Beispiel müssen sich die SV-Mitglieder einigen, welche Daten dafür zugrunde gelegt werden. Für das eine Berufsfeld kann es zum Beispiel vorteilhaft sein, die Summe der Entschädigungsleistungen ab einem bestimmten Stichtag in die Berechnung einzubeziehen, andere sprechen sich für einen anderen Zeitraum aus. Außerdem entscheiden die Selbstverwaltungsmitglieder darüber, welche der versicherten Berufsgruppen in einer Gefahrtarifstelle zusammengefasst werden.

Im Januar 2013 trat der vierte Gefahrtarif der BGW in Kraft. Davon profitieren einige Gefahrtarifstellen besonders: Zum Beispiel war das Unfall- und Erkrankungsrisiko für Friseurinnen und Friseure gegenüber der letzten Berechnung in 2006 weiter zurückgegangen. Deshalb sank die Gefahrklasse für Friseurbetriebe um 27 Prozent – von 5,9 auf 4,29 – und damit deren Beitrag. Zu dieser positiven Entwicklung beigetragen hat die kontinuierliche Verbesserung von Sicherheit und Gesundheit in den Salons. Auch für Gewerbezweige aus Tierbehandlung und Schädlingsbekämpfung fiel das Unfall- und Erkrankungsrisiko gegenüber 2006 geringer aus – und damit der Beitrag ab 2013. Ihre Gefahrklasse liegt um 30 Prozent niedriger als zuvor. Für andere Gefahrtarifstellen hat sich die Risikobewertung und damit der Beitrag erhöht: Dazu zählen Sauna- und Badebetriebe sowie Werkstätten für behinderte Menschen und Beschäftigungs-

Gefahrtarifstelle	Gewerbezweige	Gefahrklasse
1	**Stationäre Einrichtungen der ärztlichen und zahnärztlichen Versorgung** z. B. Krankenhäuser, Kliniken, stationäre Vorsorge- oder Rehabilitationseinrichtungen, Zahnkliniken, Kurkliniken, Tageskliniken, Nachtkliniken, Sanatorien, Dienstleistungen für stationäre medizinische Einrichtungen (Wäscherei, Küche, Gebäudemanagement etc.)	2,76
2	**Ambulante Einrichtungen der ärztlichen Versorgung, medizinische Labore, medizinische Dienste, Psychologen und Psychotherapeuten** z. B. Arztpraxen, ärztliche Notfalldienste, Notärzte, medizinische Versorgungszentren, arbeitsmedizinische Dienste, ärztliche Gutachter, medizinische Dienste der Sozialversicherungsträger, Blutspendedienste, Blutbanken, Dialysezentren, medizinische Forschung, Labore und Institute einschließlich Pathologie-, Hygieneinstitute, Druckkammerbehandlung, Lebensmitteluntersuchungsstellen; Psychologen, Psychologische Psychotherapeuten	2,15
3	**Ambulante Einrichtungen der zahnärztlichen und kieferorthopädischen Versorgung** z. B. Zahnarztpraxen, zahnmedizinische/-technische Forschung, Labore und Institute, zahnmedizinische Hilfsberufe; Kieferorthopäden	2,21

Auszug aus dem vierten Gefahrtarif der BGW

und Qualifizierungseinrichtungen und -projekte.

Während sich die Änderungen der Gefahrklasse nur auf bestimmte Unternehmen auswirkten, gab es zusätzlich gute Beitrags-Nachrichten für alle versicherten Betriebe: In der sechsjährigen Amtsperiode konnte die BGW die Unfallversicherungsbeiträge für alle zweimal senken – nach elf Jahren stabiler Beiträge erstmals für das Beitragsjahr 2014 und noch einmal für das Jahr 2016.

Diese Absenkung wurde möglich, weil sich ein weiterer Faktor, aus denen sich der Beitrag errechnet, reduziert hatte, der sogenannte Beitragsfuß. Diese Recheneinheit spiegelt das Verhältnis zwischen den Löhnen und Gehältern der Versicherten und den Ausgaben der BGW wider. Für gemeinnützige, kirchliche und mildtätige Unternehmen fiel er zuletzt von 2,06 auf 2,00, für alle anderen Unternehmen von 2,18 auf 2,12. Dabei handelt es sich um einen rechnerischen Faktor. Tatsächlich zahlten Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber für ihre Beschäftigten zwischen 40 Cent und 2,05 Euro Beitrag pro 100 Euro Entgelt, je nach Gefahrklasse.

2.5 Berufskrankheiten

Berufskrankheiten sind Erkrankungen, deren berufliche Ursache nachgewiesen ist und die der Gesetzgeber in einer Berufskrankheitenliste aufführt. Die bei der BGW eingehenden Berufskrankheiten-Meldungen betreffen überwiegend Haut und Rücken. Um zu vermeiden, dass Betroffene ihre berufliche Tätigkeit aufgeben müssen, hält die BGW für die Erkrankten verschiedene Angebote bereit. Sie setzt sich darüber hinaus dafür ein, die rechtlichen Grundlagen weiterzuentwickeln.

2.5.1 Arbeitsplatzbegleitung

Versicherte der BGW mit berufsbedingten Rückenproblemen können sich bei der BGW melden. Sie erhalten Informationen und können in einem Rückenkolleg lernen, ihre Tätigkeit gesund und sicher fortzusetzen. In den dreiwöchigen Rückenkollegs, durchgeführt in einer berufsgenossenschaftlichen Klinik, trainieren die Teilnehmerinnen und Teilnehmer in täglichen Trainings- und Schulungseinheiten ihre Fitness und lernen, wie sie mit den berufsbedingten Belastungen ihres Rückens und Bewegungsapparates besser umgehen.

Ein bis eineinhalb Jahre nach dem Rückenkolleg können die Teilnehmerinnen und Teilnehmer einen fünftägigen Refresher-Kursus absolvieren. Im Refresher-Kursus werden die Inhalte des Rückenkollegs aufgefrischt und Probleme aufgegriffen, die nach dem Rückenkolleg im beruflichen Alltag aufgetreten sind.

Damit das Erlernte nachhaltig am Arbeitsplatz umgesetzt wird, gibt es zusätzlich das Angebot der Arbeitsplatzbegleitung. Sie findet zwischen

Berufsbedingte Rückenprobleme: Hilfe erhalten Versicherte durch Rückenkolleg und Arbeitsplatzbegleitung

Rückenkolleg und Refresher-Kursus statt. Eine Trainerin oder ein Trainer der BGW begleitet den Versicherten oder die Versicherte dabei durch den Arbeitstag – in der Regel über zwei Schichten. Vorrangig geht es bei der Arbeitsplatzbegleitung darum, die im Rückenkolleg erlernten Arbeitsweisen in eine Alltagsroutine zu überführen. Die Inhalte werden wiederholt und Fragen, die seit der Teilnahme am Rückenkolleg aufgetreten sind, aufgearbeitet. Die Arbeitsplatzbegleiterinnen und -begleiter geben außerdem Tipps, wie das Unternehmen das Arbeitsumfeld ergonomischer gestalten kann, sowie Hinweise zur Arbeitsorganisation: Wenn beispielsweise Verbandmaterial häufig gebraucht wird, sollte es in Arbeitshöhe bereitliegen.

Nach der Arbeitsplatzbegleitung gibt es ein Abschlussgespräch, an dem auch der oder die Vorgesetzte der oder des Versicherten sowie mindestens ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin der BGW teilnimmt. Nach Bedarf kommen andere Personen wie die Fachkraft für Arbeitssicherheit hinzu.

Die Mitglieder der Selbstverwaltung haben über die Arbeitsplatzbegleitung beraten und hierfür die erforderlichen Stellen bereitgestellt. Sie sehen in ihr eine sinnvolle und erfolgreiche Ergänzung der BGW-Angebote zum Thema Rücken.

2.5.2 Weiterentwicklung des Berufskrankheitenrechts

Wenn der Verdacht besteht, dass jemand unter einer Berufskrankheit leidet, melden Arzt oder Ärztin, Arbeitgebende – oder die Versicherten selbst – dies an die zuständigen gesetzlichen Unfallversicherungsträgerinnen, zum Beispiel die Berufsgenossenschaften.

Die rechtliche Grundlage für die Anerkennung von Berufskrankheiten bildet – neben dem Sozialgesetzbuch VII – die Berufskrankheiten-Verordnung (BKV). Sie enthält die Liste der zurzeit 80 Berufskrankheiten wie Haut-, Atemwegs- oder Rückenerkrankungen.

In der Praxis ist es für Unfallversicherungsträgerinnen jedoch nicht immer leicht festzustellen, ob ein gesundheitliches Leiden tatsächlich durch den Beruf ausgelöst wurde – das

heißt, ob alle gesetzlichen Anforderungen zur Anerkennung einer Berufskrankheit vorliegen. Es kann zum Beispiel schwierig sein zu beurteilen, ob eine Rückenerkrankung tatsächlich auf das langjährige Heben schwerer Lasten im Beruf zurückzuführen ist.

Grundsätzlich hat sich das Berufskrankheitenrecht (BK-Recht) in Deutschland als rechtssicher und zuverlässig erwiesen. Dennoch gibt es immer wieder Kritik: Unter anderem wird bemängelt, dass vermeintlich zu wenig Erkrankungen als Berufskrankheiten anerkannt werden. Zudem seien für Betroffene die Hürden zu hoch, um eine Berufskrankheit nachzuweisen. Denn zwischen der Zeit, in dem Betroffene möglicherweise schädigenden Einflüssen ausgesetzt waren, und dem Zeitpunkt, an dem erstmals gesundheitliche Beschwerden auftreten, liegen manchmal Jahrzehnte. Unter Umständen existieren dann die Unternehmen, in denen die Betroffenen früher gearbeitet haben, schon nicht mehr. Deshalb ist es zum Beispiel für die BGW nicht immer möglich festzustellen, inwieweit die Betroffenen damals den schädigenden Einwirkungen ausgesetzt waren – und ob diese den gesetzlich geforderten Umfang zur Anerkennung einer Berufskrankheit erreichten. In diesen Fällen ermitteln die Unfallversicherungsträgerinnen sehr intensiv.

Ein weiteres Thema der BK-Rechtsform ist der sogenannte „Unterlassungszwang“: Bei einigen Berufskrankheiten wird derzeit vorausgesetzt, dass die Betroffenen zunächst die beruflichen Tätigkeiten aufgeben, die dazu führen können, dass sich die Krankheit verschlimmert oder wiederauflebt. Erst dann wird sie als Berufskrankheit anerkannt.

Als Reaktion auf die Kritik gründete die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung 2014 die Arbeitsgruppe „Reform des BK-Rechts“ unter Leitung des BGW-Hauptgeschäftsführers Professor Dr. Stephan Brandenburg. Die Arbeitsgruppe (AG) hat unter anderem Vorschläge für eine Weiterentwicklung des Berufskrankheitenrechts erarbeitet. Zum Beispiel soll die Beweisführung erleichtert werden: Wenn die Arbeitsplätze der Betroffenen nicht mehr existieren, sollen auch Daten zu schädigenden Einwirkungen bei vergleichbaren Arbeitsplätzen oder Tätigkeiten herangezogen werden dürfen. Der Unterlassungszwang soll wegfallen und keine Voraussetzung mehr für die Anerkennung einer Berufskrankheit sein. Sein Zweck soll durch andere Regelungen erreicht werden, beispielsweise durch eine stärkere Mitwirkung der Erkrankten an Präventionsmaßnahmen, die eine Verschlimmerung der Berufskrankheit vermeiden helfen.

Die Vorschläge der AG wurden im Positionspapier „Berufskrankheitenrecht 2016. Probleme – Herausforderungen – Lösungen“ zusammenge-

fasst. Auch der BGW Vorstand sowie sein Ausschuss für Rehabilitation und Heilverfahren haben sich wiederholt an der Diskussion zur Weiterentwicklung des Berufskrankheitenrechts beteiligt. Im Oktober 2016 hat sich der BGW-Vorstand dafür ausgesprochen, das Positionspapier an die Politik heranzutragen. Im Dezember 2016 wurde es von der Selbstverwaltung der DGUV verabschiedet und beim zuständigen Bundesministerium für Arbeit und Soziales eingereicht mit der Bitte, die Vorschläge umzusetzen.

2.6 Klinikkonzern mit Selbstverwaltungsstruktur

In der elften Amtsperiode wurden alle berufsgenossenschaftlichen Kliniken in einer gemeinsamen Konzernstruktur zusammengefasst. Vertreterinnen und Vertreter von Arbeitgeberinnen, Arbeitgebern und Versicherten haben sich erfolgreich dafür eingesetzt, dass im Konzern für alle grundlegenden Entscheidungen eine Selbstverwaltungsstruktur verankert wurde. In den entsprechenden Gremien wirken Vertreterinnen und Vertreter der Selbstverwaltung aus der BGW mit.

2.7 Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie

Das 2008 in Kraft getretene Unfallversicherungsmodernisierungsgesetz fordert unter anderem eine stärkere Abstimmung aller Institutionen, die in Deutschland für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit verantwortlich sind. Zur Umsetzung dieses Ziels wurde die Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA) ins Leben gerufen – ein Verbund aus staatlichen Arbeitsschutzbehörden und den Trägerinnen der gesetzlichen Unfallversicherung. Die GDA hat das Ziel, die Sicherheit und Gesundheit aller in Deutschland Beschäftigten durch systematische Arbeitsschutzmaßnahmen mit noch mehr Nachdruck zu fördern.

2.7.1 Arbeitsprogramm Pflege

Unter dem Dach der GDA wurden seit 2008 insgesamt 14 Arbeitsprogramme ins Leben gerufen, darunter das Programm „Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Pflege“. Von der BGW geleitet lief es in den Jahren 2008 bis 2012. Das Programm setzte bei der Prävention von Rückenerkrankungen an und hatte auch die psychischen Belastungen sowie die Arbeitsschutzorganisation in Pflegeeinrichtungen im Blick. Sowohl die Konzeption des Programms als auch seine Fortschritte wurden regelmäßig im Ausschuss für Prävention und Arbeitsschutz der BGW vorgestellt und beraten.

Zur Unterstützung des Programms entwickelte die BGW mit ihren GDA-Partnerinnen und -Partnern das Internetportal „gesund-pflegen-online.de“. Dessen Kernstück war eine Online-Selbstbewertung für Pflegeeinrich-

Faltblatt zum Internetportal „gesund-pflegen-online.de“

tungen, die besonders auf die Bedürfnisse kleinerer und mittlerer Unternehmen ausgerichtet war. Damit konnten diese ohne großen Aufwand selbst analysieren, wo sie hinsichtlich Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit stehen. Falls nötig, erhielten sie Unterstützungsangebote – zum Wohle ihrer Beschäftigten. Annähernd 15 Prozent aller Pflegeunternehmen bundesweit nutzten das Online-Instrument. Bis zu 6.000 Besucherinnen und Besucher verzeichnete das Portal jeden Monat.

Faltblatt zu „Prävention macht stark – auch Deinen Rücken“

Gerade bei der Entwicklung des GDA-Programms und des Portals „gesundpflegen-online.de“ war der Praxisbezug der Selbstverwaltungsmitglieder zu ihren eigenen Berufsfeldern von großem Vorteil: Sie brachten ihre Erfahrungen nicht nur bei der Arbeit am Konzept ein. Sie trugen auch stark dazu bei, die versicherten Unternehmen auf die Angebote aufmerksam zu machen.

2.7.2 Arbeitsprogramm Muskel-Skelett-Erkrankungen

Im Jahr 2013 legten die GDA-Trägerinnen ein Arbeitsprogramm zur Vermeidung von Muskel-Skelett-Erkrankungen (MSE) auf. Unter dem Titel „Prävention macht stark – auch Deinen Rücken“ engagieren sich Bund, Länder, Unfallversicherungsträgerinnen sowie Kooperationspartner und -partnerinnen gemeinsam. Ziel des Programms ist es, arbeitsbedingte Gesundheitsgefährdungen und Erkrankungen auf dem Gebiet der Muskel-Skelett-Erkrankungen zu verringern.

Die BGW leitet das bundesweite Arbeitsprogramm mit Laufzeit bis Ende 2018 und übernimmt dabei auch federführend die Kommunikation der Dachkampagne.

Dreh- und Angelpunkt des Arbeitsprogramms ist die gemeinsam abgestimmte Überwachung und Beratung von Unternehmen aller Branchen in Hinblick auf Belastungen für das Muskel-Skelett-System. Dazu zählt zum Beispiel das Heben und Tragen schwerer Lasten.

Das Internetportal www.gdabewegt.de unterstützt die gemeinsamen Maßnahmen. Hier sind alle Informationen gebündelt. Das Kernstück bilden eine Produktdatenbank mit knapp 400 Präventionsprodukten zum Thema MSE sowie das Seminarmodul „Gelebte Gesundheit am Arbeitsplatz – auf das WIE kommt es an“ als Angebot für Dozierende. Im Februar 2017 ging außerdem die Handlungshilfe für

Beschäftigte „Bewusst bewegen – auch im Job“ online. Die Anwendung bot zum Beispiel einen interaktiven Check „Rückenfit am Arbeitsplatz“ und einen Erinnerungsservice per Mail, für die eigene Rückengesundheit aktiv zu werden.

Weitere begleitende Aktivitäten wie Fachveranstaltungen für Präventionsleute, betriebliche Arbeitsschutzexpertinnen und -experten sowie Multiplikatorinnen und Multiplikatoren unterstützen die Programmziele.

Der Ausschuss für Prävention und Arbeitsschutz hat das Arbeitsprogramm inhaltlich kontinuierlich begleitet. Dabei haben sich die Selbstverwaltungsmitglieder stets mit Nachdruck dafür eingesetzt, dass Unterstützungsangebote geschaffen werden, die eine langfristige und nachhaltige Wirkung für die Versicherten und in den Unternehmen erzielen.

2.8 Die BGW-Inklusionsstrategie

Barrierefreie Medien und Publikationen sind Teil der BGW-Inklusionsstrategie

Seit 2009 gilt in Deutschland die Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen (UN). Damit hat sich die Bundesrepublik der Inklusion verpflichtet. Inklusion ist ein Menschenrecht und bedeutet: Alle Menschen sollen am gesellschaftlichen Leben, bei der Arbeit und in der Freizeit, gleichberechtigt und selbstbestimmt teilhaben können.

Für öffentliche Träger und Trägerinnen ist gesetzlich festgelegt: Sie sollen Benachteiligungen von Menschen mit Behinderung beseitigen sowie deren gleichberechtigte Teilhabe am Leben in der Gesellschaft aktiv fördern und in ihre Planungen einbeziehen. Weit ausgelegt geht es um die gleichberechtigte gesellschaftliche Teilhabe aller Menschen – unabhängig von Behinderung, Herkunft, Alter, Geschlecht, sexueller Orientierung oder anderen persönlichen Attributen.

Um die Behindertenrechtskonvention der UN umzusetzen, hat die BGW eine Inklusionsstrategie erarbeitet. Die Maßnahmen sollen teilweise nach innen für die eigenen Beschäftigten, teilweise nach außen für Kundinnen und Kunden wirken. Einige wurden bereits umgesetzt: Entwickelt ist ein Konzept für barrierefreie PDF-Dokumente wie Informationsbroschüren und eines für ein barrierefreies Veranstaltungsmanagement. Publikationen in Leichter Sprache, barrierefreie Imagefilme, ein weitgehend barrierefreier BGW-Internetauftritt mit eige-

ner Inklusionsrubrik und weitere barrierefreie Medien stehen zur Verfügung. Dadurch wird es Menschen im Sinne der Inklusion erleichtert, sich über die Arbeit der BGW zu informieren und BGW-Veranstaltungen zu besuchen. Weitere Inklusionsmaßnahmen standen in Zusammenhang mit Kampagnen, Projekten oder Veranstaltungen und wurden gemeinsam mit Partnerinnen und Partnern umgesetzt. So etwa das Mobilitätstraining „Kompetent mobil“ zur Förderung der selbstständigen Mobilität von Menschen mit Behinderungen.

Im Vorstand und in seinen Ausschüssen wurden viele dieser Einzelmaßnahmen vorgestellt und diskutiert, so dass die Selbstverwaltungsmitglieder Sichtweisen aus den eigenen Berufsfeldern einbringen konnten.

In ihrer Inklusionsstrategie hat die BGW weitere Ziele für unterschiedliche Aufgabenbereiche formuliert, die innerhalb der zwölften Amtsperiode 2018 bis 2023 bearbeitet werden. Um der Bedeutung des Themas gerecht zu werden, nimmt auch das Schwerpunktprogramm der BGW für die zwölfte Amtsperiode – in dem strategische Unternehmensziele niedergeschrieben werden – Bezug auf die Inklusion.

Die Basis der Inklusionsstrategie bilden der Nationale Aktionsplan der Bundesregierung und der Aktionsplan der gesetzlichen Unfallversicherung zur Inklusion.

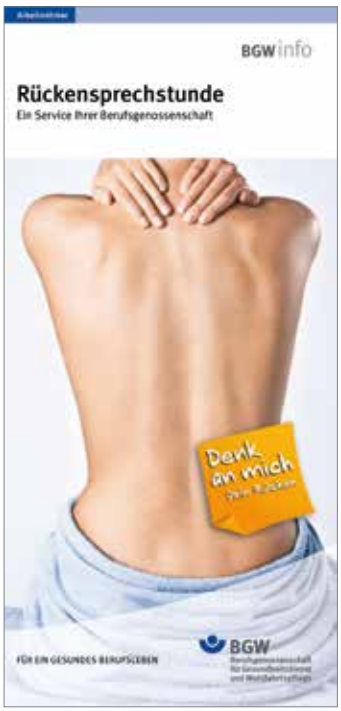
Um sich auch international zum Thema Inklusion zu vernetzen, war die BGW Partnerin bei Themenabenden im Deutschen Haus bei den Paralympischen Spielen in London 2012 und Rio de Janeiro 2016: Vertreterinnen und Vertreter der BGW-Selbstverwaltung informierten über die Arbeit der gesetzlichen Unfallversicherung, insbesondere unter dem Aspekt Inklusion.

2.9 Erfolgreiche Kampagnen

In die Zeit der elften Amtsperiode fielen zwei große Kampagnen der Spitzenorganisation der gesetzlichen Unfallversicherung, der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV). Sie konzentrierten sich auf die Themen Rückengesundheit und Präventionskultur.

2.9.1 „Denk an mich. Dein Rücken“

Erkrankungen des Muskel-Skelett-Apparats führen seit Jahren die Statistiken der Arbeitsunfähigkeitstage an. Die DGUV reagierte darauf, indem sie eine gemeinsame Präventionskampagne der Berufsgenossenschaften und Unfallkassen ins Leben rief. Unter dem Kampagnentitel „Denk an mich. Dein Rücken“ boten die einzelnen Trägerinnen und Träger von 2013 bis 2015 branchenbezogene Aktionen zur Rückengesundheit an. Dabei wurden die Maßnahmen der Präventionskampagne „Denk an mich. Dein Rücken“ und des Arbeitsprogramms Muskel-Skelett-Erkrankungen der



Faltblatt mit Logo der Rückenkampagne

GDA eng miteinander verknüpft und bauten aufeinander auf. Auch die BGW beteiligte sich aktiv.

Im Mittelpunkt der Kampagnenaktivitäten der BGW standen die Berufsgruppen Pflege und Kinderbetreuung. Mit ihrem Engagement warb die BGW für ihre vielfältigen Rückenangebote wie Betriebsberatungen, Arbeitsplatzbegleitungen, Rückensprechstunde und Rückenkollegs. Führungskräfte, Beschäftigte, Arbeitsschutzexperten und -expertinnen, Betriebsärzte und -ärztinnen sowie Fachkräfte für Arbeitssicherheit wurden für rückenbelastende Faktoren sensibilisiert – zum Beispiel durch eine eigene Kampagnenseite auf bgw-online.de, themenbezogene Presse- und Medienarbeit, Veranstaltungen oder bei Betriebsbesichtigungen.

Die Ausschüsse für Prävention und Arbeitsschutz sowie für Kommunikation wurden nicht nur regelmäßig über den Verlauf der Kampagne informiert, die Mitglieder der Selbstverwaltung haben auch inhaltliche Schwerpunkte gesetzt. Sie machten sich dafür stark, die Situation in ihren Branchen zu verbessern. Insbesondere für die Pflege ging es gezielt darum, Pflegedienste und -einrichtungen zur Anschaffung und Nutzung von kleinen Hilfsmitteln wie Antirutschmatten oder Gleitmatten zum Bewegen eines Patienten oder einer Patientin zu motivieren. Richtig angewendet entlasten diese den Rücken bei der Pflegearbeit. Im Rückblick hat „Denk an mich. Dein Rücken“ bei den Mitgliedsunternehmen der BGW einiges in Bewegung gebracht: Zum Beispiel standen bei 13.299 Ortsterminen der BGW in versicherten Unternehmen Muskel-Skelett-Erkrankungen im Fokus.

2.9.2 „Kultur der Prävention“

Die aktuelle Kampagne der DGUV widmet sich dem Thema „Kultur der Prävention“. Sie ist für eine Laufzeit von zehn Jahren angelegt und verfolgt das Ziel, Sicherheit und Gesundheit selbstverständlich im Denken und Handeln aller Menschen zu verankern. Alle sollen dazu ermuntert werden, Prävention im eigenen Alltag umzusetzen.

komm mit mensch
Sicher. Gesund. Miteinander.

Titellogo der Kampagne „Kultur der Prävention“

Die Selbstverwaltungsmitglieder haben dazu beigetragen, die Kampagne vorzubereiten. Im Frühjahr 2016

gab der BGW-Vorstand das Fachkonzept der DGUV zur Kampagne frei. Auf Initiative mehrerer Vorstände von Unfallversicherungsträgerinnen – darunter der Vorstand der BGW – wurde die zugehörige kreative Leitidee in den Gremien der DGUV intensiv diskutiert und schließlich zurückgezogen. Die neu entwickelte Leitidee mit dem Titel „kommmitmensch – Sicher. Gesund. Miteinander.“ fand im zweiten Anlauf breite Zustimmung innerhalb der gesetzlichen Unfallversicherung – auch der BGW-Vorstand hat zugestimmt. Der Titel bringt hervorragend zum Ausdruck, was eine gute Präventionskultur ausmacht: das konstruktive Miteinander im Betrieb.

Wie alle DGUV-Mitglieder wird die BGW eigene, branchenbezogene Aktionen entwickeln, um die Ziele der Kampagne zu unterstützen. Die DGUV beteiligt sich mit einer Dachkampagne, die Aufmerksamkeit für die Mitgliederkampagnen wecken soll.

Im Jahr 2016 startete die BGW-interne Kommunikation, um alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter frühzeitig über Ziele zu informieren und einzubinden. Erste Ideen zum Vorgehen innerhalb der BGW wurden zusammengetragen. Die externe Kampagne „Kultur der Prävention“, die sich an Mitgliedsunternehmen und Versicherte richtet, begann offiziell am 18. Oktober 2017.

2.10 Die BGW-Präventionsstrategie

Die Prävention hat im Laufe der Jahre bei der BGW stark an Bedeutung zugenommen und ist immer mehr ausgebaut worden. Ihre Aufgaben bei der Beratung, Überwachung, Aus- und Weiterbildung sowie Information sind sehr umfassend und vielfältig. Personell wurde der Präventionsbereich in der elften Amtsperiode deutlich verstärkt.

Die „Leitplanken“ der Prävention wurden in der BGW-Präventionsstrategie niedergeschrieben. Im Juli 2013 haben die Vorstandsmitglieder das neue Papier mit dem Titel „Die strategische Ausrichtung der BGW zur Wahrnehmung des gesetzlichen Präventionsauftrags“ beschlossen. Die BGW beschreibt darin, wie sie ihren

Ziel der Präventionsstrategie ist ein BGW-weites Verständnis der Präventionsaufgaben und -ziele

gesetzlichen Auftrag erfüllt. Ziel ist es, über alle Abteilungen hinweg ein gemeinsames, BGW-weites Verständnis der Präventionsaufgaben und -ziele zu schaffen, das auch Außenstehenden wie Mitgliedsunternehmen und Kooperationspartnern oder -partnerinnen vermittelt werden kann. Die Präventionsstrategie zielt darauf ab, das Arbeitsschutzniveau in allen Betrieben, unabhängig von ihrer Größe oder Branche, kontinuierlich zu verbessern.

2.11 Präventionszentrum Hamburg

Zum Kern der BGW-Präventionsarbeit gehört die Fort- und Weiterbildung von Unternehmern, Unternehmerinnen und Versicherten zu Fragen der Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit. Die BGW bietet deshalb an mehreren Orten über 70 inhaltlich unterschiedliche Seminare an – insgesamt rund 1.200 Veranstaltungen pro Jahr. Neben der eigenen Bildungsakademie in Dresden ist insbesondere die BGW-Akademie Hamburg Veranstaltungsort. Dresden verfügt über angeschlossene Unterbringungsmöglichkeiten; die Hamburger Akademie koordiniert zusätzlich die Übernachtung der Teilnehmenden vor Ort und die Seminare in allen Vertragshotels bundesweit.

Seit einigen Jahren wird dem Aus- und Weiterbildungsangebot der BGW ein so hohes Interesse entgegengebracht, dass es in der Akademie Hamburg zu Kapazitätsengpässen kommt. Seminare sind meist schnell und weit in die Zukunft ausgebucht. Da die BGW mit einer weiter steigenden Nachfrage rechnet, hat sie im Jahr 2014 mit Planungen begonnen, wie die Schulungsmöglichkeiten erweitert werden können. Gemeinsam mit der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft (VBG), die ähnliche Ziele verfolgt, möchte sie ein neues Präventionszentrum in der Hamburger HafenCity errichten und betreiben. Dort sollen allein von Seiten der BGW jährlich bis zu 360 Seminarveranstaltungen angeboten werden können. Zusätzlich sollen Musterarbeitsplätze, Themenwelten und Ausstellungen die Prävention von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren erlebbar machen – und in Teilen für die allgemeine Öffentlichkeit zugänglich sein. In einem Veranstaltungsbereich können Kongresse und Tagungen stattfinden. Innerhalb des Zentrums werden außerdem ausreichend Übernachtungsmöglichkeiten für Seminarteilnehmerinnen und -teilnehmer geschaffen. Anforderungen an eine gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderungen, insbesondere die Barrierefreiheit, werden umfassend berücksichtigt.

Die Selbstverwaltung der BGW war und ist sowohl an der inhaltlichen als auch baulichen Vorbereitung und Ausgestaltung des Präventionszentrums intensiv beteiligt. Sie wacht dar-

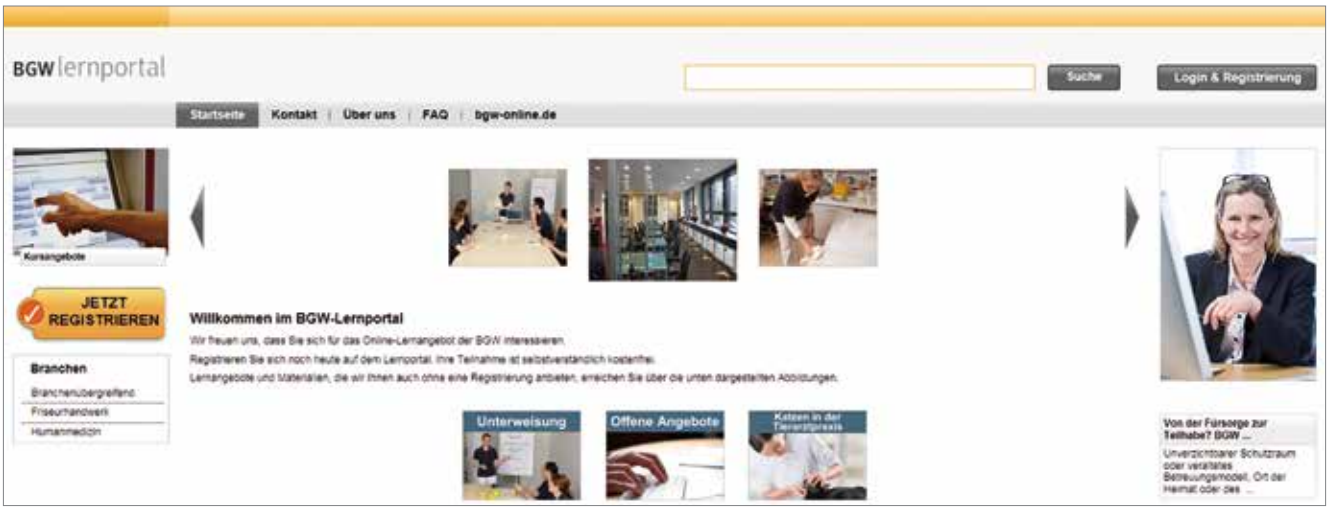
Geplantes Präventionszentrum BGW/VBG

über, dass sich die Bedarfe der Unternehmen und Versicherten im geplanten Zentrum inhaltlich wiederfinden. Zudem stellt sie eine Umsetzung in einem angemessenen finanziellen Rahmen sicher. Der Ausschuss für Prävention und Arbeitsschutz hat unter anderem über die Ergebnisse einer Machbarkeitsstudie – einer Untersuchung zu Risiken und Möglichkeiten – beraten. Erfahrungen aus den eigenen Berufsfeldern wurden in das Fachkonzept zum Präventionszentrum, das die inhaltliche Ausrichtung beschreibt, eingebracht. Der Vorstand hat die Planungen, insbesondere die Auswahl sowie den zukünftigen Erwerb des Grundstücks und das damit verbundene voraussichtliche Investitionsvolumen, genehmigt. Im Bauausschuss wurde der Architektenwettbewerb für den Neubau des Zentrums mit vorbereitet und begleitet, Mitglieder der Selbstverwaltung saßen im Preisgericht des Wettbewerbs. Die Steuerung des Gesamtprojekts verantwortet neben der Projektleitung ein eigens eingesetzter Lenkungsausschuss, der unter anderem mit Mitgliedern der BGW-Selbstverwaltung besetzt ist. Der Ausschuss gibt Empfehlungen für zentrale Weichenstellungen.

Es ist geplant, das Grundstück nach Genehmigung durch das Bundesversicherungsamt im zweiten Quartal 2018 zu erwerben und im selben Jahr die ersten Schritte für den Baubeginn einzuleiten.

2.12 Ausbau der Onlineangebote

Unseren Kundinnen und Kunden haben wir den Zugang zu BGW-Informationen in der vergangenen Amtsperiode kontinuierlich vereinfacht. Dabei haben wir die Möglichkeiten des Dialogs und der Weiterbildung zunehmend digitalen Entwicklungen angepasst.



Startseite des BGW-Lernportals

2.12.1 E-Learning

Am 1. April 2014 startete unter der Internetadresse www.bgw-lernportal.de das neue Lernportal der BGW. Dafür wurde in enger Abstimmung mit dem Vorstand bei der BGW eigens der neue Bereich „E-Learning“ geschaffen, der die Online-Lernangebote entwickelt, aktualisiert, beständig verbessert und das Lernportal fachlich verwaltet. Aktuell umfasst das Portal 26 E-Learning-Angebote für verschiedene Berufsfelder – unter anderem zum ergonomischen Arbeiten und zur Prävention von Hauterkrankungen. Neben Lernprogrammen mit praktischen Beispielen bietet es Glossare für die Erläuterung von Fachbegriffen sowie Foren zum Austausch an.

Die Selbstverwaltungsmitglieder haben sich von Beginn an stark in die Ausgestaltung des Portals eingebracht. Auf Initiative der Selbstverwaltung wird regelmäßig ausgewertet, wie die Lernangebote bei den Versicherten ankommen. Dies trägt dazu bei, das Themenspektrum des Portals aktuell und bedarfsgerecht zu halten.

2.12.2 Gefährdungsbeurteilung online

Unternehmen sind gesetzlich verpflichtet, regelmäßig eine Gefährdungsbeurteilung durchzuführen. Sie ist Kern der betrieblichen Prävention. Mithilfe einer Gefährdungsbeurteilung ermitteln die Betriebe selbstständig, wo Gefahren für die Sicherheit in ihrem Betrieb lauern und welche Risiken damit für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verbunden sind. Ziel ist außerdem, Arbeitsschutzmaßnahmen festzulegen, durchzuführen und deren Wirksamkeit zu überprüfen.

Innerhalb der elften Amtsperiode der Selbstverwaltung ist es für viele BGW-Mitgliedsbetriebe einfacher geworden, eine Gefährdungsbeurteilung zu erstellen: Wer zum Berufszweig Friseurhandwerk, Kindertagesstätten, Pflege ambulant, Pflege stationär oder Werkstätten für Menschen mit Behinderungen gehört, kann sie neu auch online ausfüllen. Unternehmen erhalten online außerdem Informationen zu möglichen Präventionsmaßnahmen und darüber,

BGW-Friseur-App zur Gefährdungsbeurteilung im Friseursalon auf Notebook, Tablet und Smartphone

wie sie deren Wirksamkeit überprüfen können. Online-Gefährdungsbeurteilungen für weitere Berufszweige sollen folgen.

Schon im BGW-Schwerpunktprogramm 2012 bis 2017 wurde festgelegt, dass die Möglichkeiten zur Online-Selbstbewertung der Betriebe ausgebaut werden sollen. Im Schwerpunktprogramm beschreiben Verwaltung und Selbstverwaltung (SV), welche Ziele sie in der jeweiligen Amtsperiode erreichen wollen. Dementsprechend hat sich der Ausschuss für Prävention und Arbeitsschutz von Beginn der Planungen an intensiv mit dem Thema auseinandergesetzt. Auf Anregung der SV-Mitglieder erfasste die BGW im Vorfeld, inwieweit Unternehmen kleiner und mittlerer Größe Bedarf an einer online-gestützten Gefährdungsbeurteilung haben. Die Ergebnisse dieser Kundenbefragung sind in die Entscheidung eingeflossen, für welche Berufszweige eine weitere Online-Gefährdungsbeurteilung erarbeitet wird. Selbstverwaltungsmitglieder haben zudem wichtige Hinweise darauf gegeben, welche Anforderungen die entsprechenden Berufsgruppen an das neue Instrument stellen.

2.13 Das „BGW mobil“

Ein besonderes, mobiles Angebot für Beschäftigte in Kindertagesstätten (Kitas) hat die BGW in Zusammenarbeit mit dem Arbeiter-Samariter-Bund (ASB) organisiert: eine Truck-Tour durch Deutschland mit dem „BGW mobil“. Insgesamt 221 Besuche in Kitas, rund 2.300 Beratungsgespräche und eine bunte Kiste voller neuer Ideen

Gesundheitspädagogin Jasmin auf dem Berge vor dem „BGW mobil“

für das gesunde Arbeiten in der Kinderbetreuung sind das Ergebnis des Modellvorhabens. In den Jahren 2014 bis 2016 reiste die rollende Beratungsstelle mit einer gesundheitspädagogischen Fachkraft an Bord quer durch Deutschland. Vor Ort beriet sie Fach- und Leitungskräfte zu Arbeitsweisen, Lärmschutzmaßnahmen, Infektionsrisiken, Motivation und Stressresistenz.

Der Beirat des BGWforums – eine Arbeitsgruppe der Selbstverwaltung – hatte das Modellprojekt mit angestoßen und der Vorstand war einer entsprechenden Beschlussempfehlung gefolgt. Über Verlauf und Abschluss des mobilen Angebots wurde der zuständige Ausschuss für Prävention und Arbeitsschutz kontinuierlich informiert. Die Ausschussmitglieder setzten sich dafür ein, dass das „BGW mobil“ zukünftig weitergeführt wird: Im Juni 2017 beschloss der Vorstand auf Empfehlung des Ausschusses, dass ein Konzept für weitere geeignete Einsatzbereiche erarbeitet werden soll.

2.14 Kooperationen in der Informationstechnologie

Um Versicherte und Mitglieder optimal betreuen zu können, ist die BGW auf eine anspruchsvolle Informationstechnologie (IT) angewiesen.

2.14.1 Gründung der IT.UV Software GmbH

Ein weiterer Tätigkeitsschwerpunkt der Selbstverwaltung lag deshalb darin, die technologische Weiterentwicklung des Anwendungssystems bg.standard sicherzustellen. Im September 2013 wurde die IT.UV Software GmbH als gemeinsames Tochterunternehmen der BGW und VBG gegründet. Alle Rechte an dem Softwareprodukt bg.standard wurden auf diese Gesellschaft übertragen. Damit wurde gewährleistet, dass das Fachwissen der ehemals bei der Firma Entitec GmbH angestellten Beschäftigten auch in Zukunft von beiden Berufsgenossenschaften genutzt werden kann.

Die BGW ist dadurch gut aufgestellt, um die digitale Verwaltung umzusetzen und die Elektronische Akte einzuführen. An deren Entwicklung arbeitet die IT.UV Software GmbH zusammen mit den IT-Experten der BGW.

Die Geschicke des Tochterunternehmens gestalten die Selbstverwaltun-

gen von BGW und VBG als Mitglieder im Aufsichtsrat und in den Gesellschafterversammlungen mit.

2.14.2 Gemeinsames Unfallversicherungsrechenzentrum UV RZ

Die Verwaltung der versicherten Unternehmen, die Bearbeitung von Arbeitsunfällen, Onlineangebote wie bgw-online.de, die Finanzbuchhaltung und vieles mehr wird per elektronischer Datenverarbeitung abgewickelt. Dafür verfügt die BGW über ein großes Rechenzentrum mit Servern, Datenspeicher- und Netzwerksystemen.

Ziel der BGW ist es, ihre Aufgaben auf technisch hohem Niveau und so wirtschaftlich wie möglich zu erfüllen. Deshalb hat sie sich mit drei weiteren Berufsgenossenschaften zusammengetan und ein gemeinsames Rechenzentrum für die gesetzliche Unfallversicherung UV RZ am Standort Nürnberg errichtet. Beteiligt sind neben der BGW die Berufsgenossenschaft Nahrungsmittel und Gastgewerbe (BGN), die Berufsgenossenschaft der Bauwirtschaft (BG BAU) sowie die Verwaltungs-Berufsgenossenschaft (VBG). Im Februar 2016 wurden die Rechenzentrumsanlagen in Hamburg, dem Standort der BGW-Hauptverwaltung, abgebaut und nach Nürnberg – in die Räume der Noris Network AG – transportiert. Aus Sicherheitsgründen werden Rechenzentrumsflächen an zwei verschiedenen Standorten in Nürnberg genutzt. Betreut werden die

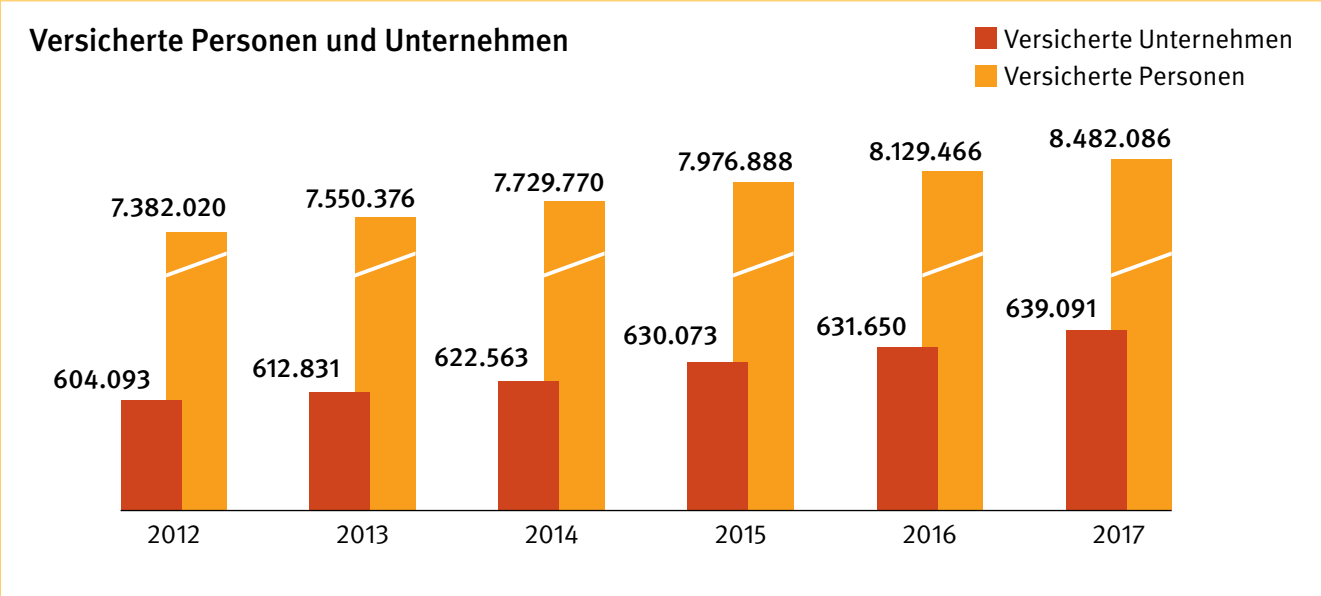
Gemeinsames Unternehmen der BGW und VBG – IT.UV Software GmbH

IT-Anlagen der BGW weiterhin von Hamburg aus.

Mittlerweile sind zusätzlich die Rechenzentren der Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie (BG RCI) sowie weiterer Einrichtungen der gesetzlichen Unfallversicherung eingezogen. Die BGW profitiert von der Kooperation in vielfacher Hinsicht. Unter anderem spart sie Kosten für Strom und Klimatechnik, die für die empfindlichen Geräte notwendig ist.

Der Ausschuss für Informations- und Kommunikationstechnik der BGW hat den gesamten Prozess der Kooperation von Anfang an begleitet und unterstützt. Mitglieder der BGW-Selbstverwaltung nutzten darüber hinaus Gelegenheiten wie die Eröffnungsveranstaltung des UV RZ, um sich mit Selbstverwaltungsmitgliedern anderer Trägerinnen über Fragen des Rechenzentrumsbetriebs auszutauschen.

3 Stabilität und Wachstum – die BGW in den Jahren 2012 bis 2017



Die elfte Amtsperiode der Selbstverwaltung war geprägt von einer Entwicklung, die seit Jahrzehnten zu beobachten ist: Der Gesundheits- und Wohlfahrtsbereich wächst. Im Zeitraum von 2012 bis 2017 konnte die BGW deshalb eine Zunahme an versicherten Unternehmen und Personen verzeichnen. Dementsprechend stiegen auch die Zahl der Unfälle und Berufskrankheiten von BGW-Versicherten sowie die Summe der Entschädigungsleistungen.

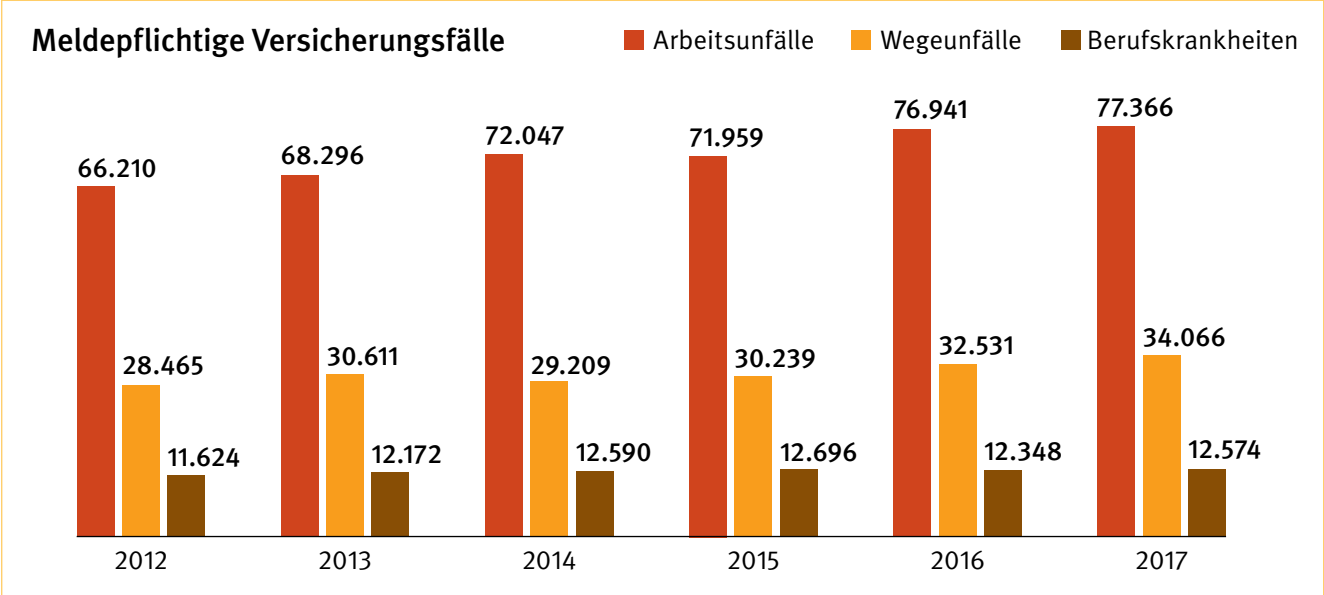
3.1 Entwicklung der versicherten Unternehmen und Personen

In den Jahren 2012 bis 2017 wuchs die BGW von 604.093 auf 639.091 versicherte Unternehmen. Dies bedeutet einen Anstieg um rund 5,8 Prozent. Die Anzahl der Versicherten stieg im selben Zeitraum von über sieben auf über acht Millionen an.

3.2 Arbeitsunfälle, Wegeunfälle, Berufskrankheiten

Versichert sind Arbeitsunfälle, Wegeunfälle und Berufskrankheiten. Statistisch erfasst werden meldepflichtige Versicherungsfälle, also solche, die eine Arbeitsunfähigkeit von mehr als drei Tagen zur Folge haben.

Die Zahl der Arbeitsunfälle nahm zwischen 2012 und 2017 um rund 16,85 Prozent zu. Bei den Wegeunfällen ist traditionell eine stärkere Auf-und-ab-Bewegung zu beobachten, da diese

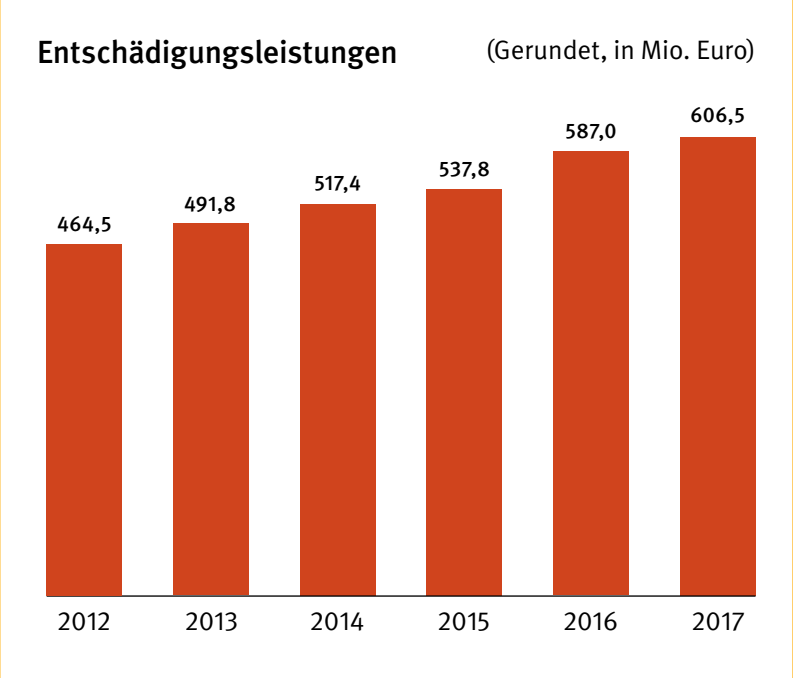


Unfälle stark witterungsbedingt sind. In Jahren mit kalten und schneereichen Wintern sind die Zahlen deutlich höher als in anderen. Wegeunfälle sind alle Unfälle, die sich auf dem direkten Weg zur oder von der Arbeit ereignen, unabhängig vom Verkehrsmittel.

Die Zahl der bei der BGW eingegangenen Meldungen des Verdachts auf eine Berufskrankheit stieg zwischen 2012 und 2017 um rund 8,17 Prozent an. Es handelt sich in den meisten Fällen um Haut-, Wirbelsäulen- oder Infektionserkrankungen.

3.3 Entschädigungsleistungen

Im Zeitraum 2012 bis 2017 wuchs die Gesamtsumme der Entschädigungsleistungen um rund 30,57 Prozent. Dabei handelt es sich um Leistungen für Versicherte, die einen Arbeits- oder Wegeunfall hatten oder an einer Berufskrankheit leiden. Zum Leistungskatalog zählt sowohl die medizinische und berufliche Rehabilitation als auch die Wiedereingliederung in das gesellschaftliche Leben. Die Entschädigungsleistungen umfassen außerdem die Kosten für Renten, Abfindungen, Beihilfen und Sterbegeld.



4 Gut gerüstet für die Zukunft – Ausblick auf die zwölfte Amtsperiode

Sitzung der BGW-Vertreterversammlung im Jahr 2017 in Hamburg

In den Sozialwahlen vom Juni 2017 wurde die Selbstverwaltung der BGW für die zwölfte Amtsperiode von Oktober 2017 bis Oktober 2023 bestimmt. Sie wird in ihrer neuen Zusammensetzung die erfolgreiche Arbeit, die in der elften Amtsperiode geleistet wurde, mit großem Engagement fortsetzen. Auch künftig werden ihre Mitglieder daran arbeiten, die BGW weiterzuentwickeln.

Zu Beginn einer jeden Amtsperiode stellt die Selbstverwaltung in enger Zusammenarbeit mit der BGW-Verwaltung das Schwerpunktprogramm für den kommenden Sechsjahreszeitraum auf und verabschiedet es. Dieses Programm beschreibt die strategische Ausrichtung und die Ziele der BGW. In der zwölften Amtsperiode wird es insbesondere darum gehen, zentrale Herausforderungen zu meistern, zum Beispiel die zunehmende Digitalisierung, unser internes Wissensmanagement, Kundenbeziehungen und Kooperationen, Wirkungsnachweise unserer Arbeit sowie die Anforderungen der zukünftigen Arbeitswelt.

Auch die Schwerpunkte der vergangenen Jahre wie die Weiterentwicklung von Beratung und Überwachung unserer Betriebe, die Inklusion oder die Weiterbildung und Gesundheits-

BGW-Hauptverwaltung, Hamburg

förderung für unsere eigenen Beschäftigten sollen weiter ausgestaltet werden. Unter anderem sollen neue Ansätze entwickelt werden, diesen Themen zu begegnen. Nicht zuletzt müssen die sozialpolitischen Rahmenbedingungen berücksichtigt werden, die sich ständig verändern.

Durch die partnerschaftliche Zusammenarbeit der Fachbereiche der BGW und der Ausschüsse von Vertreterversammlung und Vorstand am Schwerpunktprogramm werden die Ergebnisse auf eine breite Basis gestellt.

Vertreterinnen und Vertreter von Arbeitgeberinnen, Arbeitgebern, Beschäftigten und ehrenamtlich Tätigen kennen betriebliche Abläufe und bringen ihre Erfahrungen ein, zum Beispiel in Bezug auf die demografische Entwicklung in Unternehmen.

Die Selbstverwaltungsmitglieder klären die Fragen gesunden Arbeitens in ihren Berufsfeldern, bestimmen die Schwerpunkte und steuern die Aufgabenfelder ihrer Berufsgenossenschaft selbst. Die Selbstverwaltung ist ein Modell, das für Praxisnähe steht und sowohl den Interessen der Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen als auch denen der Versicherten dient.

Organigramm der BGW-Selbstverwaltung

Vertreterversammlung

Ausschüsse der Vertreterversammlung

- Haushalts- und Satzungsausschuss
- Rechnungsprüfungsausschuss

- Widerspruchsausschüsse[1]
  - Berlin
  - Bochum
  - Delmenhorst
  - Dresden
  - Bezirksverwaltung Hamburg
  - Hauptverwaltung Hamburg (inklusive Einspruchsausschüssen)
  - Karlsruhe
  - Köln
  - Magdeburg
  - Mainz
  - München
  - Würzburg

Gemeinsame Ausschüsse von Vertreterversammlung und Vorstand

- Ausschuss für Gefahrtarif und Beitragsangelegenheiten
- Ausschuss für Prävention und Arbeitsschutz

[1] Die Vertreterversammlung entscheidet, ob und wie viele Widerspruchsausschüsse – an der Hauptverwaltung Hamburg auch Einspruchsausschüsse – an den BGW-Standorten eingerichtet werden. Diese Ausschüsse werden von der Vertreterversammlung aus dem gesamten Kreis der BGW-Mitglieder und -Versicherten besetzt.

[2] Der Vorstand entscheidet, ob und wie viele Rentenausschüsse an den BGW-Standorten eingerichtet werden. Diese Ausschüsse werden vom Vorstand aus dem gesamten Kreis der BGW-Mitglieder und -Versicherten besetzt.

[3] MRSA = Methicillin-resistenter Staphylococcus aureus

Vorstand

Ausschüsse des Vorstands

- Bauausschuss
- Bußgeldausschuss
- Ausschuss für Rehabilitation und Heilverfahren
- Ausschuss für Kommunikation
- Verwaltungsausschuss
- Ausschuss für Informations- und Kommunikationstechnik

- Rentenausschüsse[2]
  - Berlin
  - Bochum
  - Delmenhorst
  - Dresden
  - Hamburg
  - Karlsruhe
  - Köln
  - Magdeburg
  - Mainz
  - München
  - Würzburg

Arbeitsgruppen des Vorstands

- Jury BGW-Gesundheitspreis
- Arbeitsgruppe „Versichertenfreundliche Bescheidgestaltung“
- Gemeinsame Arbeitsgruppe der Selbstverwaltung und der Verwaltung „Friseurkampagne“
- Beirat der Stiftungsprofessur Epidemiologie und Versorgungsforschung bei Pflegeberufen am Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf
- Arbeitsgruppe „Konzept Ausbau der Unterstützungskapazitäten für BuS-Betreuung“
- Jury BGW-Fotowettbewerb „Mensch – Arbeit – Handicap“
- Arbeitsgruppe zur „Reduktion des arbeitsbedingten MRSA[3]-Übertragsrisikos“

Arbeitsgruppen des Vorstands mit Beteiligung der Vertreterversammlung

- Beirat BGWforum
- Arbeitsgruppe zur Ausgestaltung des Konzepts Fortführung der Aktivitäten aus der Kampagne „Aufbruch Pflege“
- Arbeitsgruppe „Überarbeitung der Satzung“
- Wettbewerbsjury „Gesundheitsförderung in der Pflegeausbildung“
- Wettbewerbsjury „Kunstpreis für Künstlerinnen und Künstler mit Behinderungen“

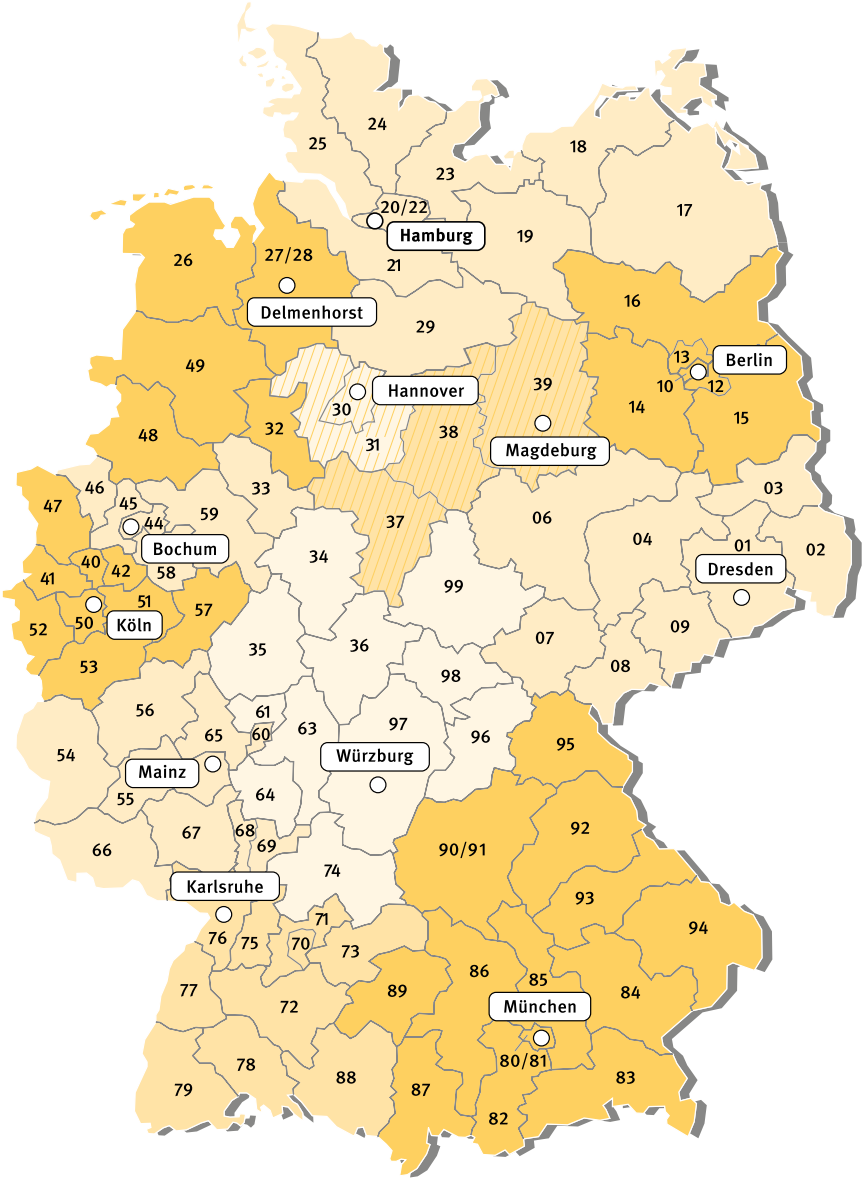
So finden Sie Ihr zuständiges Kundenzentrum

Auf der Karte sind die Städte verzeichnet, in denen die BGW mit einem Standort vertreten ist. Die farbliche Kennung zeigt, für welche Region ein Standort zuständig ist.

Jede Region ist in Bezirke unterteilt, deren Nummer den ersten beiden Ziffern der dazugehörenden Postleitzahl entspricht.

Ein Vergleich mit Ihrer eigenen Postleitzahl zeigt, welches Kundenzentrum der BGW für Sie zuständig ist.

Auskünfte zur Prävention erhalten Sie bei der Bezirksstelle, Fragen zu Rehabilitation und Entschädigung beantwortet die Bezirksverwaltung Ihres Kundenzentrums.



Beratung und Angebote

BGW-Beratungsangebote
Tel.: (040) 202 07 - 48 62
Fax: (040) 202 07 - 48 53
E-Mail: gesundheitsmanagement@bgw-online.de

Versicherungs- und Beitragsfragen
Tel.: (040) 202 07 - 11 90
E-Mail: beitraege-versicherungen@bgw-online.de

Medienbestellungen
Tel.: (040) 202 07 - 48 46
Fax: (040) 202 07 - 48 12
E-Mail: medienangebote@bgw-online.de

Diese Übersicht wird bei jedem Nachdruck aktualisiert. Sollte es kurzfristige Änderungen geben, finden Sie diese hier:

www.bgw-online.de/kundenzentren

Bestell-Nr.: BGW 55-83-002 · 04/2018

BGW · Pappelallee 33/35/37 · 22089 Hamburg

BGW