

## EU-Konsultation zur Europäischen Säule sozialer Rechte Beitrag der gesetzlichen Unfallversicherung in Deutschland

Die „Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung“ (DGUV) ist der Spitzenverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften und der Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand. Er nimmt die gemeinsamen Interessen seiner Mitglieder wahr und fördert deren Aufgaben zum Wohl der Versicherten und der Unternehmen. Der Verband vertritt die gesetzliche Unfallversicherung gegenüber der Politik auf nationaler und auf europäischer Ebene, gegenüber nationalen und internationalen Institutionen.

Die gewerblichen Berufsgenossenschaften und die Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand haben den gesetzlichen Auftrag, Arbeits- und Schulunfälle sowie Berufskrankheiten und arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren zu verhüten und nach Eintritt eines Versicherungsfalles den Verletzten, seine Angehörigen oder Hinterbliebenen zu entschädigen. Sie sind dabei für über 76 Millionen Versicherte und rund 3,8 Millionen Unternehmen sowie Institutionen zuständig.

### I. Einleitung

Die gesetzliche Unfallversicherung begrüßt die Bestrebungen der Europäischen Kommission, die soziale Dimension innerhalb des europäischen Binnenmarktes zu stärken.

Wirtschaftliches Wachstum und eine hohe soziale Absicherung in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union (EU) sind die Grundlage eines langfristigen wirtschaftlichen und politischen Zusammenhalts der EU. Deswegen unterstützt die gesetzliche Unfallversicherung das von der EU-Kommission verfolgte Ziel, die soziale Dimension in der EU zu stärken. Dabei müssen jedoch die nationalstaatlichen Rechte in der sozialen Sicherheit gewahrt werden.

Die Europäische Union verfügt im Bereich der Sozialpolitik über begrenzte Zuständigkeiten, da die Mitgliedstaaten vorrangig für die Ausgestaltung der Sozialversicherung zuständig sind. Aus Sicht der gesetzlichen Unfallversicherung muss dies auch nach Einführung einer Europäischen Säule sozialer Rechte gewährleistet sein. Nur so können die Sozialpartner in den Mitgliedstaaten ihrer Verantwortung in diesem Bereich gerecht werden und ein Absenken von Standards etwa im Bereich des Arbeitsschutzes und der Qualitätssicherung im Leistungsbereich vermeiden.

Der EU sollte somit allenfalls eine unterstützende Rolle zukommen.

## II. Beitrag zur Konsultation

Zu den einzelnen Vorschlägen und Fragen der EU-Kommission zur Errichtung einer „Europäischen Säule sozialer Rechte“ nimmt die deutsche gesetzliche Unfallversicherung wie folgt Stellung:

### Zur sozialen Lage und zum sozialen Besitzstand der EU

#### 1. Welches sind Ihrer Ansicht nach die dringendsten Prioritäten in den Bereichen Beschäftigung und Soziales?

Die gesetzlichen Sozialversicherungssysteme in Europa stehen im Hinblick auf den demografischen Wandel vor der Herausforderung, den Erhalt der körperlichen Leistungsfähigkeit sowie passende Weiterbildungs- oder Umschulungsmaßnahmen, die allen Erwerbstätigen ein gesundes und altersgerechtes Arbeiten bis zum Renteneintrittsalter erlauben, sicherzustellen.

Gesunde und sichere Arbeitsbedingungen, flexiblere Rahmenbedingungen, innerhalb derer die Arbeit an die individuellen Bedürfnisse der Beschäftigten angepasst wird, sind unerlässlich, um die Beschäftigungsfähigkeit bis ins hohe Alter zu erhalten. Aber auch die Wiederherstellung der Beschäftigungs- und Erwerbsfähigkeit durch effektive und effiziente Rehabilitationsleistungen sind von zentraler Bedeutung. Denn gerade die Sozialleistungsträger sind es, die im Einzelfall auch die finanziellen Folgen des Scheiterns der Bemühungen um die Erhaltung und Wiederherstellung von Arbeits-, Erwerbs- und Beschäftigungsfähigkeit weitgehend tragen müssen. Insofern werden der Präventions- und der Rehabilitationsgedanke in Zukunft noch größeres Gewicht erlangen müssen.

Der mit dem demografischen Wandel drohende Fachkräftemangel sowie längere Lebensarbeitszeiten stellen außerdem die Betriebe vor neue Herausforderungen. Um wettbewerbsfähig zu bleiben, werden sie sich noch stärker als bisher um Arbeitsbedingungen kümmern müssen, unter denen ihre Mitarbeiter gesund und sicher bis zur Rente arbeiten können, und dabei auf Beratungs- und Unterstützungsangebote der Unfallversicherungsträger zurückgreifen.

Darüber hinaus hat der massive Wandel der Arbeitswelt erhebliche Auswirkungen auf den Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie die soziale Sicherheit.

Mit neuen Arbeitsformen wie zum Beispiel Clickworking sowie der zunehmenden Vernetzung der Arbeitswelt entstehen weitere Risiken und Gefährdungen. Die Rolle des Menschen im Produktionsprozess ändert sich und es bilden sich neuartige Prozesse und Strukturen heraus. Um zu verhindern, dass sich der praktische Arbeitsschutz verringert, müssen entsprechende Verfahren und Instrumente angepasst werden.

Auch wenn sich die Arbeitswelt und damit auch das Arbeitsverhältnis im klassischen Sinn verändert, bleiben die Schutzbedürfnisse der Menschen die gleichen. In der gesetzlichen Unfallversicherung, die insbesondere Beschäftigte gegen Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten versichert, werden schon heute in bestimmten Fällen auch Selbstständige zur Absicherung verpflichtet. Angesichts neuer Arbeitsformen wie Click- und Crowdworking könnte verstärkt die Frage auftauchen, ob weitere Gruppen von Selbstständigen verpflichtend in den Schutzbereich der gesetzlichen Unfallversicherung aufgenommen werden sollten.

Eine weitere aktuelle Herausforderung, die viele Mitgliedstaaten betrifft, ist die Integration von Menschen mit Migrationshintergrund. Insgesamt müssen allein in Deutschland mehrere Hunderttausend Menschen in den Arbeitsmarkt integriert werden. Das bedeutet auch, sie mit ihren Rechten und Pflichten im Arbeitsschutz vertraut zu machen.

#### 2. Wie können wir den unterschiedlichen Rahmenbedingungen in den Bereichen Beschäftigung und Soziales in Europa Rechnung tragen?

Die EU verfügt im Bereich der Sozialpolitik über begrenzte Zuständigkeiten. Im Rahmen ihrer Zuständigkeit hat die EU in der Vergangenheit durch verschiedene Instrumente Rahmen gesetzt, die von der gesetzlichen Unfallversicherung als ausreichend angesehen werden. Die Entwicklung sollte dahin gehen, diese Rahmen zukunftsfähig auszugestalten, d. h. so flexibel zu halten, dass sie den stetigen Entwicklungen angepasst werden können.

Um gemeinsame Ziele zu erreichen, kann die EU die Zusammenarbeit der Mitgliedstaaten in der Sozialpolitik unterstützen und fördern. Als ein Instrument dient hierzu die Offene Methode der Koordinierung (OMK), mit dem die freiwillige Zusammenarbeit der Mitgliedstaaten in den Bereichen „Sozialschutz und soziale Eingliederung“, „Alterssicherung“ sowie „Gesundheit und Langzeitpflege“ verbessert werden soll. Entsprechende systematische Vergleiche und ein Austausch vorbildhafter Verfahren (Best Practice) in den Mitgliedstaaten sind sinnvoll, damit sich die Mitgliedstaaten gegenseitig Impulse bei der schrittweisen Entwicklung zu moderneren Sozialschutzsystemen geben.

Daneben hat die EU im Bereich der Sozialpolitik eine koordinierende Funktion. So werden zur Verwirklichung der Arbeitnehmerfreizügigkeit die unterschiedlich ausgestalteten Systeme der Sozialversicherung über die Verordnungen zur Koordinierung der sozialen Sicherheit (EG) Nr. 883/2004 und Nr. 987/2009 koordiniert. Aus Sicht der gesetzlichen Unfallversicherung ist es sinnvoll, dieses System weiterzuentwickeln und insbesondere ausdrücklich Regelungen zur grenzüberschreitenden Erbringung von Leistungen zur beruflichen Wiedereingliederung mit aufzunehmen.

Ausdrückliche Rechtsetzungskompetenz hat die EU im Bereich des Gesundheitsschutzes in der Arbeitsumwelt. Hier hat sie bereits in der Vergangenheit durch Richtlinien supranationale Mindeststandards festgesetzt. Um den unterschiedlichen wirtschaftlichen und gesellschaftlichen nationalen Rahmenbedingungen gerecht zu werden, ist es den Mitgliedstaaten jedoch freigestellt, strengere Schutzmaßstäbe anzulegen. Dieser Spielraum muss den Mitgliedstaaten auch weiterhin eingeräumt werden, um auf die verschiedenen Wirtschaftsstrukturen, die besonderen Anforderungen von kleinen und mittleren Unternehmen sowie Selbstständigen reagieren zu können. Es ist von daher aus Sicht der gesetzlichen Unfallversicherung darauf zu achten, dass die Sozialpartner in Institutionen wie der gesetzlichen Unfallversicherung in den Mitgliedstaaten auch im Rahmen des neuen „Better Regulation“- und „Refit“-Ansatzes der EU höhere Standards setzen können. Unabhängig hiervon müssen die vorhandenen Richtlinien im Arbeits- und Gesundheitsschutz regelmäßig überarbeitet und an aktuelle Entwicklungen angepasst werden. Nur so kann angesichts der Veränderungen der Arbeitswelt alten und neuen Risiken ausreichend begegnet werden.

### **3. Ist der Besitzstand der EU auf dem neuesten Stand, und sehen Sie Spielraum für weitere Maßnahmen auf EU-Ebene?**

Aus Sicht der gesetzlichen Unfallversicherung besteht kein Bedarf für eine grundlegende Neuerung des EU-Rechts sowie der Kompetenzverteilung im Bereich des sozialen Schutzes. Vielmehr sollte die den Mitgliedstaaten zustehende Kompetenz zur Ausgestaltung der sozialen Sicherungssysteme beibehalten bleiben. In Einzelbereichen, wie z. B. dem Arbeitsschutz, können einheitliche Mindestvorschriften sinnvoll sein.

In Bereiche, die explizit den Mitgliedstaaten vorbehalten sind, darf jedoch nicht – auch nicht auf indirekte Weise und unter Umgehung des Subsidiaritätsprinzips – eingegriffen werden. Insoweit ist aus Sicht der gesetzlichen Unfallversicherung kritisch auf die Bestrebungen auf europäischer Ebene hinzuweisen, Gesundheits- und Sozialdienstleistungen der Normung zugänglich zu machen. Auch wenn die EU-Kommission bislang keine entsprechenden Mandate an das Europäische Normungskomitee (CEN) in diesem Bereich erteilt hat, erwähnt sie doch seit 2013 in ihren Arbeitsprogrammen die Bedeutung der Normung von Gesundheitsdienstleistungen.

Die Rechte der Versicherten im Fall eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit sind in den nationalen Rechtsordnungen der Mitgliedstaaten ausreichend geregelt und gestalten sich je nach Tradition und gesellschaftlichen Sichtweisen von ihrem Ansatz und Umfang her unterschiedlich. Mit der Offenen Methode der Koordinierung und der Koordinierungsverordnung (EG) Nr. 883/04 bestehen aus Sicht der gesetzlichen Unfallversicherung in Deutschland ausreichende Regelungen und Instrumente auf europäischer Ebene, um diese Systeme und ihre Leistungen zu koordinieren und Vergleiche untereinander zu ermöglichen. Da die Mitgliedstaaten über die Ausgestaltung der sozialen Sicherung entscheiden, könnten jegliche weitere Vorgaben auf europäischer Ebene insoweit nur sehr generell sein. Eine solche generelle Vorgabe könnte etwa in der Aussage bestehen, dass Personen gegen Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten sozial abgesichert sein sollen. Ob hierdurch in tatsächlicher Hinsicht ein Mehrwert entstünde, ist fraglich. Sobald konkrete Aussagen, etwa zu Mindestleistungen formuliert würden, wäre im Gegenteil darauf zu achten, dass diese nicht letztlich zu einer Absenkung führen würden. Dies verträgt sich nicht mit einer Aufwärtskonvergenz im Sinne der Verbesserung sozialer Sicherung. Von daher wird der Austausch zu guten Erfahrungen und eine freiwillige Einführung bewährter Verfahren der Mitgliedstaaten untereinander als zielführender betrachtet. Dies belegen auch die Erfahrungen der gesetzlichen Unfallversicherung im Austausch mit anderen Unfallversicherungsträgern in Europa etwa zum Bereich Rehabilitation sowie berufliche Eingliederung.

Im Bereich der Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit hat die EU in den vergangenen Jahren einen Kernbestand festgelegt, gleichzeitig den Institutionen in den Mitgliedstaaten aber das Recht gewährt, Regeln und Vorschriften zu erlassen, die über die europäischen Mindeststandards hinausgehen.

Eine Evaluierung der 24 Arbeitsschutzrichtlinien, welche ihre Relevanz, Wirksamkeit und Kohärenz bewertet, ist zu begrüßen, um einerseits angesichts neu auftommender Risiken ein hohes Maß an Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit aufrechtzuerhalten und andererseits das europäische Arbeitsschutzrechtssystem zu modernisieren und zu vereinfachen. Eine konsistentere europäische Mindestsicherung ist erstrebenswert, keinesfalls dürfen dabei aber höhere nationale Standards gefährdet werden.

## Zur Zukunft der Arbeit und der Wohlfahrtssysteme

### 4. Welche Trends haben Ihrer Meinung nach die größte umgestaltende Wirkung?

1 bis 3 Antworten

- Demografische Trends (z. B. Alterung der Bevölkerung, Migration)
- Wandel der Familienstrukturen
- Veränderter Bedarf an Kenntnissen und Fertigkeiten
- Technologischer Wandel
- Zunehmender globaler Wettbewerb
- Beteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt
- Neue Arbeitsformen
- Ungleichheiten
- Sonstige

#### Demografische Trends

Um ein langes und gesundes Arbeitsleben realisieren zu können, bedarf es nach Auffassung der gesetzlichen Unfallversicherung einer Kultur der Prävention, die alle Lebensbereiche einschließt. In einer alternden Erwerbsgesellschaft werden chronische Erkrankungen häufiger auftreten. Um die Erwerbsfähigkeit der Betroffenen zu sichern, müssen daher Angebote und Strukturen zur Rehabilitation und Wiedereingliederung in das Arbeitsleben ausgebaut werden. Demografischer Wandel umfasst darüber hinaus auch die steigende Frauenquote und die zunehmende Zahl von Menschen mit Migrationshintergrund in der Arbeitswelt. Schließlich wird sich der mit dem demografischen Wandel einhergehende Fachkräftemangel auf die deutsche Wirtschaft und damit auf die Mitglieder der gesetzlichen Unfallversicherung finanziell sehr stark auswirken.

#### Technologischer Wandel

Der digitale Wandel – bedingt durch den technischen Fortschritt – verändert zunehmend und mit hoher Dynamik die Gesellschaft und die Risiken, denen sie ausgesetzt ist. So können innovative Fertigungstechniken und Arbeitsmethoden neue Unfallrisiken oder Gesundheitsbelastungen zur Folge haben: so etwa die Vielzahl neuer Verfahren und Einsatzbereiche für Gefahrstoffe, bei denen die Risiken vor allem durch komplexe Mischexpositionen im Niedrigdosisbereich entstehen.

Darüber hinaus kann der technologische Fortschritt auch den Verlust von Arbeitsplätzen mit sich bringen, wenn zum Beispiel die menschliche Arbeitskraft durch Roboter ersetzt wird.

#### Neue Arbeitsformen

Die Digitalisierung und die veränderten Strukturen von Unternehmen machen die Art des Arbeitens flexibler – beispielsweise hinsichtlich Ort und Zeit. Beschäftigte sind immer stärker eigenverantwortlich tätig, der klassische Nine-to-Five-Job wird zurückgedrängt. Insoweit müssen die Akteure im Arbeitsschutz neuen Anforderungen an die Prävention gerecht werden. Schließlich ist zu beachten, dass die digitale Arbeitswelt nicht an Landesgrenzen endet, sondern global und offen ist.

Darüber hinaus kann Arbeit außerhalb einer klassischen Betriebsstätte und mit flexibler Zeiteinteilung Fragen in Bezug auf den Versicherungsschutz in der gesetzlichen Unfallversicherung (z. B. im häuslichen Arbeitsbereich) aufwerfen. Bei vielen Arbeitsformen stellt sich schon heute die Frage, ob es sich um eine abhängige Beschäftigung handelt, die in einigen EU-Staaten (z. B. Deutschland) grundsätzlich Voraussetzung für den Einbezug in das System der sozialen Sicherheit (z. B. Sozialversicherung) ist.

## 5. Was wären die wichtigsten Risiken und Chancen im Zusammenhang mit solchen Trends?

### Demografische Trends

Um den Folgen des demografischen Wandels zu begegnen, müssen Präventionsmaßnahmen frühzeitig ansetzen. Die gesetzliche Unfallversicherung beginnt damit bereits in Kindertagesstätten und deckt darüber hinaus die gesamte Ausbildungs- und Berufsphase ab. Aber auch Qualifizierung spielt vor dem Hintergrund des demografischen Wandels eine wichtige Rolle: Gerade mit Blick darauf, dass Menschen jeden Alters immer neuen Herausforderungen in der technisch dominierten Arbeitswelt gerecht werden sollen oder aufgrund gesundheitlicher Einschränkungen ein Berufswechsel nötig wird, ist lebenslanges Lernen von zentraler Bedeutung.

Spätestens seit der Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen ist zudem klar, dass eine Antwort auf die alternde Gesellschaft auch eine inklusive Arbeitswelt sein muss. Angebote für altersgerecht ausgestattete Arbeitsplätze und flexible Arbeitszeitmodelle sind deswegen gefragt.

### Technologischer Fortschritt

Mit Blick auf den technologischen Fortschritt und den daraus resultierenden zunehmenden Einsatz von Robotern und computergesteuerten Systemen könnten Routinetätigkeiten beispielsweise an die technischen Systeme delegiert werden und somit zu einer Entlastung der Beschäftigten führen. Allerdings werden auch in ferngesteuerten oder selbstorganisierten Produktionssystemen immer noch Menschen erforderlich sein, insbesondere bei Störungen und ungeplanten Ereignissen. Mögliche Konsequenzen bei der Überwachung von Systemen sind Phasen von Monotonie bei gleichzeitig hohen Konzentrationsanforderungen, die plötzlich abgelöst werden können von den Anforderungen eines Notfalls.

Die Verfügbarkeit von Informationen „an jedem Ort und zu jeder Zeit in beliebiger Tiefe“ kann die Arbeit erleichtern. Mit der Nutzung moderner Kommunikationstechnik verbunden sind jedoch häufig auch erhöhte Effizienzerwartungen (z. B. bezüglich der Geschwindigkeit, mit der auf Kundenanfragen reagiert wird), was dann zu einer Arbeitsverdichtung führt.

Digitale Neuerungen können aber auch helfen, Arbeit alters- und altersgerecht zu gestalten. Sie können dazu beitragen, ältere Beschäftigte länger gesund im Arbeitsleben zu halten, beispielsweise durch die Entwicklung technischer Systeme oder medizinische Neuerungen, die altersbedingte Defizite kompensieren (z. B. nachlassende Muskelkraft oder abnehmende sensorische Fähigkeiten). Zudem können durch sie Gesundheitsgefährdungen und beginnende Erkrankungen frühestmöglich erkannt und so geeignete Präventionsmaßnahmen rechtzeitig eingeleitet werden.

Gleiches gilt für die Inklusion von Menschen mit Behinderungen. So kann zum Beispiel durch den Einsatz von Assistenz- oder Tutorensystemen, durch intelligent gestaltete Arbeitsplätze und technische Hilfsmittel die Chance, am Erwerbsleben teilzunehmen, auch für Menschen mit Behinderungen erhöht werden. Allerdings darf nicht vergessen werden, dass durch neue Technologien die Komplexität von Arbeitsprozessen zunimmt und somit die Hürde für die Beschäftigung von benachteiligten Personen steigen könnte.

Daneben vereinfacht der mit dem technologischen Wandel einhergehende medizinische Fortschritt Rehabilitationsmaßnahmen und dient damit dem Versicherten. Gleichzeitig werden sich vermutlich die Kosten auf der Ausgabenseite auch für die Sozialversicherung erhöhen, da neue technologische Entwicklungen auch ausreichend finanziert werden müssen.

### Neue Arbeitsformen

Durch neue Arbeitsformen wie „Telearbeit“, „Remote Working“, „Virtuelle Teamarbeit“ oder „Crowdworking“ kann die Kooperation zwischen Menschen, die nicht in räumlicher Nähe zueinander arbeiten, verbessert werden. Arbeitsprozesse sind nicht mehr an starre Arbeitszeiten und Arbeitsorte gebunden, zeitversetztes Arbeiten über Kontinente hinweg und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf werden erleichtert. Dies kann aber auch zur Auflösung der Grenzen zwischen Privat- und Arbeitsleben führen und damit selbstgefährdendes Verhalten fördern.

Angesichts der neuen Arbeitsformen „außerhalb einer klassischen Betriebsstätte“ kann es zu Gefährdungen kommen, die unter Umständen nicht erkannt werden. Eine Intervention von Seiten der gesetzlichen Unfallversicherung wird damit erschwert – mit entsprechenden Folgen für den Arbeits- und Gesundheitsschutz. So stellt sich zum Beispiel die Frage, wer tatsächlich die Arbeitsbedingungen eines frei oder selbstständig Tätigen kontrolliert.

Ein weiteres Problem ist, dass viele Solo-Selbstständige keinen ausreichenden Schutz durch soziale Sicherungssysteme genießen, da sie hiervon teilweise gar nicht erfasst sind. Unzureichende Vorsorgemaßnahmen sind die Folge, die bei plötzlichem Auftreten einer schweren Erkrankung im Erwerbsalter und mit Beginn des Renteneintrittsalters zu Altersarmut und existenziellen Nöten führen können. Hier sind die Mitgliedstaaten aufgerufen, innerhalb ihrer Sozialversicherungssysteme auf nationaler Ebene zukunftsfähige Lösungen zu entwickeln; gute Ansätze und Überlegungen sind bereits in der Diskussion, die über gegenseitigen Austausch weitervermittelt werden können. Im Bereich der Absicherung gegen Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten etwa bietet das Europäische Forum der Versicherung gegen Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten eine derartige Austauschplattform. Das Europäische Forum versteht sich auch als Ansprechpartner gegenüber der EU, in einen Austausch zu Belangen der sozialen Absicherung bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten einzutreten.

## **6. Gibt es Strategien, Einrichtungen oder Unternehmenspraktiken – bestehende oder sich neu entwickelnde –, die Sie als Referenz empfehlen würden?**

### **Kultur der Prävention**

Ab 2017 wird die gesetzliche Unfallversicherung in Deutschland mit einer neuen Präventionskampagne werben. Berufsgenossenschaften und Unfallkassen wollen Unternehmen und Einrichtungen dabei unterstützen, Prävention in alle Entscheidungs- und Handlungsebenen einzubeziehen, um mit einem ganzheitlichen Ansatz Arbeitsbedingungen nachhaltig zu verbessern. Weitere Handlungsfelder sind die Bereiche Führung, Kommunikation, Beteiligung der Beschäftigten, Fehlerkultur sowie das soziale Klima am Arbeitsplatz. Sind Sicherheit und Gesundheit als Werte fest im täglichen Handeln und in allen Entscheidungen verankert, profitieren Menschen und Betriebe: Ausfallzeiten sinken, Motivation und Produktivität steigen. Die neue Präventionskampagne richtet sich aber nicht nur an Unternehmen und Einrichtungen. Je früher Sicherheit und Gesundheit als Werte vermittelt werden, desto selbstverständlicher wird präventives Handeln. Die auf zehn Jahre ausgerichtete Kampagne hält deshalb auch Angebote für Kinder und Jugendliche bereit.

### **Vision Zero**

Eine immer größere Bedeutung für die gesetzliche Unfallversicherung in Deutschland erlangt die Vision Zero. Danach sind Arbeitswelt und Bildungseinrichtungen so zu gestalten, dass insbesondere schwere und tödliche Arbeits-, Schul- und Wegeunfälle sowie Berufskrankheiten mit allen geeigneten Mitteln verhindert werden. Vision Zero geht von der Erfahrungstatsache aus, dass sich Fehler im Straßenverkehr ebenso wie am Arbeitsplatz oder in Bildungseinrichtungen nicht vollständig vermeiden lassen. Fehler dürfen aber nicht zu lebensbedrohlichen Verletzungen von Menschen führen. Entscheidend bei der Verwirklichung der Vision Zero ist die Etablierung einer Präventionskultur in den Unternehmen, im Straßenverkehr und in den Bildungseinrichtungen. Im Sinne eines ganzheitlichen Ansatzes müssen dabei alle an der Gestaltung beteiligten Akteure einbezogen werden, also Arbeitgeber, Arbeitnehmer, Arbeitsschutzaufsicht sowie Hersteller von Maschinen und Ausrüstungen und die Planer von Arbeits- und Verkehrssystemen.

### **Wiederherstellung von Beschäftigungsfähigkeit**

Unfälle sind gravierende Einschnitte im Leben. Nach einem schweren Arbeits- oder Wegeunfall sorgt das Rehabilitationsmanagement der gesetzlichen Unfallversicherung für Perspektiven. Dabei werden nach Eintritt des Versicherungsfalles alle notwendigen Maßnahmen möglichst frühzeitig koordiniert und vernetzt, um die erlittenen Gesundheitsschäden der Versicherten zu beseitigen oder zu verbessern. Ziel ist die zeitnahe, dauerhafte berufliche und soziale Wiedereingliederung. In diesem Zusammenhang unterstützt die gesetzliche Unfallversicherung in Deutschland auch das Konzept des Disability Managements. Mit diesem Programm wird dem weltweiten Ansatz Rechnung getragen, Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen den Erhalt des Arbeitsplatzes zu sichern und die sozioökonomischen Folgen von Erkrankungen und Unfällen zu reduzieren. Es hilft Unternehmen, ein Disability Management einzuführen, und bildet Disability Manager nach international festgelegten Regeln aus, damit Unternehmen ihrem erweiterten Präventionsauftrag in Form eines betrieblichen Eingliederungsmanagements nachkommen können.

### **Stärkung des Arbeitsschutzes in KMU**

In kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) besteht ein zunehmender Bedarf an abgestimmter arbeitsmedizinischer Betreuung sowie an einfachen und verständlichen Praxishilfen zur Umsetzung der arbeitsschutzrechtlichen Pflichten. Mit einer besonderen Regelung (Unfallverhütungsvorschrift „Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit“ – DGUV Vorschrift 2) hat die gesetzliche Unfallversicherung die Basis geschaffen, dass auch KMU von der betriebsärztlichen und sicherheitstechnischen Betreuung profitieren können. Der Unternehmer nimmt dabei eine bedarfsgerechte Betreuung auf der Grundlage der Gefährdungsbeurteilung in Anspruch. Unternehmen sollen durch die ganzheitliche Betrachtung auch für Themen wie betriebliche

Gesundheitsförderung, psychische Belastungen oder die Folgen des demografischen Wandels sensibilisiert und durch eine verständliche Ansprache gewonnen werden.

## Zur europäischen Säule sozialer Rechte

### 7. Stimmen Sie dem hier beschriebenen Konzept für eine Europäische Säule sozialer Rechte zu?

- Ich stimme voll und ganz zu
- Ich stimme zu
- Ich stimme nicht zu
- Ich stimme überhaupt nicht zu

Die Europäische Säule sozialer Rechte ist ein wichtiges und bedeutsames Vorhaben der EU. Die gesetzliche Unfallversicherung stützt und fördert das damit verbundene Ziel, die soziale Dimension innerhalb der EU zu stärken, möchte aber nachdrücklich darauf hinweisen, dass die nationalstaatlichen Rechte im Bereich der sozialen Sicherheit gewahrt bleiben müssen. Nur in dieser Balance wird Europa auch im Bereich der sozialen Sicherheit erfolgreich und friedensstiftend sein.

Deswegen kann und darf eine Europäische Säule sozialer Rechte den Mitgliedstaaten nur generelle, unverbindliche Prinzipien oder Leitlinien mit auf den Weg geben und empfehlen, im Rahmen ihrer Ausgestaltungsfreiheiten darauf zu achten. Derartige Prinzipien könnten den Mitgliedstaaten als Hilfestellung dienen und Impulse bei der schrittweisen Entwicklung zu moderneren (besseren) Sozialschutzsystemen geben. Hierbei sollte jedoch ein differenzierender Maßstab angelegt werden, da die verschiedenen Bereiche der Sozialpolitik sich voneinander unterscheiden.

Denkbar wäre zum Beispiel eine von Seiten der EU-Kommission aufgestellte allgemeine Empfehlung an die Mitgliedstaaten, für alle Erwerbstätigen den Zugang zu sozialen Sicherungssystemen sicherzustellen. Die konkrete Umsetzung dieses allgemeinen Zieles muss jedoch – insbesondere auch vor dem Hintergrund der Vielfalt der Systeme – den Mitgliedstaaten selbst vorbehalten bleiben.

Die von der EU-Kommission mit der Säule beabsichtigte „Aufwärtskonvergenz“ ist, soweit sie das Ziel verfolgt, soziale Sicherung zu verbessern, aus Sicht der gesetzlichen Unfallversicherung grundsätzlich zu begrüßen. Allerdings sind sowohl das Instrument, wodurch dies erreicht werden soll, sowie der Grad der Verbindlichkeit unklar. Soweit die „Europäische Säule sozialer Rechte“ als ergänzendes Instrument gedacht ist, das europäische Prinzipien definieren soll, die im Rahmen eines Leistungsscreenings der Mitgliedstaaten im Beschäftigungs- und Sozialbereich als Bezugsrahmen dienen sollen, müssen auch hier das „Subsidiaritätsprinzip“ aus Artikel 5 AEUV und das „Verhältnismäßigkeitsprinzip“ als „Kompass“ für eine „neue Konvergenz innerhalb des Euroraums“ beachtet werden.

Für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit gibt es bereits heute europäische Regelungen, die einen Mindestschutz der Beschäftigten garantieren. Ihre Bedeutung für den Arbeits- und Gesundheitsschutz ist unbestritten und essentiell. Diese Mindestregelungen werden auf demokratische und transparente Weise beschlossen und können auch durch die Aufstellung höherer Standards von den Sozialpartnern auf nationaler Ebene umgesetzt werden. Diese Möglichkeit sollte aus Sicht der gesetzlichen Unfallversicherung auf jeden Fall beibehalten werden.

Der Umfang der in dem Vorschlag zur sozialen Säule dargelegten sozialen Grundprinzipien ist aus Sicht der gesetzlichen Unfallversicherung ausreichend. Allerdings sind die in dem Entwurf dargestellten Themenkomplexe aus Sicht der gesetzlichen Unfallversicherung miteinander verbunden und einige Ansätze greifen dadurch zu kurz. Verbindungen gibt es zum Beispiel bei den Themen Inklusion, Teilhabe, Renten und Rehabilitation sowie deren Schnittstellen zum Arbeitsschutz, die auch im Rahmen der Aufstellung unverbindlicher Prinzipien bedacht werden sollten. Derartige Betrachtungsweisen sind etwa auch bei der Agentur für Arbeitsschutz in Bilbao bereits Alltag, die sich im Rahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes mit den Themen Rückkehr zur Arbeit und Rehabilitation beschäftigt.

Vor diesem Hintergrund regt die gesetzliche Unfallversicherung an, die Unterteilung der Kapitel noch einmal zu überdenken.

**8. Stimmen Sie dem Geltungsbereich der Säule und den hier vorgeschlagenen Politikfeldern und Grundsätzen zu? Gibt es Aspekte, die noch nicht ausreichend zum Ausdruck gebracht oder abgedeckt worden sind?**

	Ich stimme voll und ganz zu	Ich stimme zu	Ich stimme nicht zu	Ich stimme überhaupt nicht zu
1. Fertigkeiten, Bildung und lebenslanges Lernen				
2. Flexible und sichere Arbeitsverträge				
3. Sichere Berufsübergänge				
4. Aktive Unterstützung für Beschäftigung				
5. Geschlechtergleichstellung und Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben				
6. Chancengleichheit				
7. Beschäftigungsbedingungen				
8. Löhne und Gehälter				
9. Arbeitsschutz				
10. Sozialer Dialog und Einbeziehung der Beschäftigten				
11. Integrierte soziale Leistungen und Dienste				
12. Gesundheitsversorgung und Krankenleistungen				
13. Renten und Pensionen				
14. Arbeitslosenleistungen				
15. Mindesteinkommen				
16. Leistungen für Menschen mit Behinderung				
17. Langzeitpflege				
18. Kinderbetreuung				
19. Wohnraum				
20. Zugang zu essenziellen Dienstleistungen				

**Gibt es Aspekte, die noch nicht ausreichend zum Ausdruck gebracht oder abgedeckt worden sind?**

Keine Antwort. Siehe Ausführungen zu IV.

**9. Welche Politikfelder und Grundsätze wären im Rahmen einer erneuten Konvergenz innerhalb des Euroraums am wichtigsten?**

1 bis 5 Antworten

- 1. Fertigkeiten, Bildung und lebenslanges Lernen
- 2. Flexible und sichere Arbeitsverträge
- 3. Sichere Berufsübergänge
- 4. Aktive Unterstützung für Beschäftigung
- 5. Geschlechtergleichstellung und Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben
- 6. Chancengleichheit
- 7. Beschäftigungsbedingungen
- 8. Löhne und Gehälter
- 9. Arbeitsschutz
- 10. Sozialer Dialog und Einbeziehung der Beschäftigten
- 11. Integrierte soziale Leistungen und Dienste
- 12. Gesundheitsversorgung und Krankenleistungen
- 13. Renten und Pensionen
- 14. Arbeitslosenleistungen
- 15. Mindesteinkommen



- 16. Leistungen für Menschen mit Behinderung
- 17. Langzeitpflege
- 18. Kinderbetreuung
- 19. Wohnraum
- 20. Zugang zu essenziellen Dienstleistungen

Keine Antwort.

**10. Wie sollten diese zum Ausdruck gebracht und konkretisiert werden? Könnten Ihrer Meinung nach Mindeststandards oder Referenzkriterien für bestimmte Bereiche angewandt werden und einen Mehrwert darstellen und wenn ja, welche?**

- 1. Fertigkeiten, Bildung und lebenslanges Lernen
- 2. Flexible und sichere Arbeitsverträge
- 3. Sichere Berufsübergänge
- 4. Aktive Unterstützung für Beschäftigung
- 5. Geschlechtergleichstellung und Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben
- 6. Chancengleichheit
- 7. Beschäftigungsbedingungen
- 8. Löhne und Gehälter
- 9. Arbeitsschutz
- 10. Sozialer Dialog und Einbeziehung der Beschäftigten
- 11. Integrierte soziale Leistungen und Dienste
- 12. Gesundheitsversorgung und Krankenleistungen
- 13. Renten und Pensionen
- 14. Arbeitslosenleistungen
- 15. Mindesteinkommen
- 16. Leistungen für Menschen mit Behinderung
- 17. Langzeitpflege
- 18. Kinderbetreuung
- 19. Wohnraum
- 20. Zugang zu essenziellen Dienstleistungen

In Bezug auf die Absicherung gegen Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten existieren sehr unterschiedliche Systeme und Regelungen in den Mitgliedstaaten. Dabei erfüllen die Unfallversicherungssysteme in verschiedenen Mitgliedstaaten u. a. Aufgaben, die sonst von der Renten- und Krankenversicherung zu leisten wären und diese Systeme somit entlasten. Der Leistungsumfang und die Leistungsgewährung bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten ist in den Mitgliedstaaten jedoch – abhängig vom nationalen gesetzlichen Auftrag – verschieden; so sind die Unfallversicherungsträger der gesetzlichen Unfallversicherung in Deutschland Rentenzahler auf Lebenszeit und stellen Heilbehandlung und Rehabilitation auf Lebenszeit sicher. Es ist deswegen darauf zu achten, dass für die Kranken- und Rentenversicherung festgestellte Indikatoren, Leitlinien oder Ziele nicht unbesehen auf die Unfallversicherungssysteme übertragen werden. Unfallversicherungstypische Merkmale und Ziele dürfen nicht verloren gehen, dies würde im Ergebnis zu einer Verschlechterung (Abwärtskonvergenz) und keiner Verbesserung des sozialen Schutzes führen.

Für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit gibt es bereits heute europäische Regelungen, die einen Mindestschutz der Beschäftigten garantieren. Diese Mindestregelungen werden auf demokratische und transparente Weise beschlossen. Darüber hinaus steht es den Institutionen wie der gesetzlichen Unfallversicherung in den Mitgliedstaaten offen, durch Konsens der Sozialpartner höhere Standards aufzustellen. Diese Möglichkeit sollte aus Sicht der gesetzlichen Unfallversicherung auf jeden Fall beibehalten werden.

## IV. Ausführliche Kommentare zu den Politikfeldern

### 1. Fertigkeiten, Bildung und lebenslanges Lernen

„a. Jede Person hat lebenslang Zugang zu qualitätvoller (Berufs-)Bildung, um sich Grundfertigkeiten und Schlüsselkompetenzen für eine aktive Teilhabe an der Gesellschaft und der Arbeitswelt anzueignen. Gering qualifizierte junge Menschen und Erwachsene im erwerbsfähigen Alter werden angehalten, sich weiterzuqualifizieren.“

	Ich stimme voll und ganz zu	Ich stimme zu	Ich stimme nicht zu	Ich stimme überhaupt nicht zu
Stimmen Sie den beschriebenen Herausforderungen zu?		✓		
Ist der Grundsatz geeignet, diese Herausforderungen zu bewältigen?		✓		
Sollte die EU Maßnahmen ergreifen, um diesen Grundsatz zu verwirklichen?			✓	

Haben Sie weitere Anmerkungen oder Anregungen? Zum Beispiel: Wie lassen sich diese Herausforderungen am besten bewältigen? Wie sollte die EU handeln, um diesen Grundsatz zu verwirklichen?

Die gesetzliche Unfallversicherung bestätigt die von der EU-Kommission beschriebenen Herausforderungen. Als größter nichtstaatlicher Bildungsträger in Deutschland qualifiziert die gesetzliche Unfallversicherung deswegen schon seit vielen Jahren Menschen zur Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit. Dabei erlangt lebenslanges Lernen insbesondere dann zentrale Bedeutung, wenn Menschen jeden Alters immer neuen Herausforderungen in der technisch dominierten Arbeitswelt gerecht werden sollen oder aufgrund gesundheitlicher Einschränkungen ein Berufswechsel nötig ist. Der kompetenzorientierten Qualifizierung kommt daher heute eine – vielfach noch nicht wirklich erkannte – hohe Priorität zu.

### 9. Arbeitsschutz

„Es wird ein angemessenes Maß an Schutz vor allen potenziellen Risiken am Arbeitsplatz gewährleistet, und die Umsetzung in der Praxis, insbesondere in Klein- und Kleinstunternehmen, wird hinreichend unterstützt.“

	Ich stimme voll und ganz zu	Ich stimme zu	Ich stimme nicht zu	Ich stimme überhaupt nicht zu
Stimmen Sie den beschriebenen Herausforderungen zu?		✓		
Ist der Grundsatz geeignet, diese Herausforderungen zu bewältigen?			✓	
Sollte die EU Maßnahmen ergreifen, um diesen Grundsatz zu verwirklichen?				✓

Die gesetzliche Unfallversicherung stimmt mit den von der EU-Kommission beschriebenen Herausforderungen überein. Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit für alle Erwerbstätigen ist ein zu erstrebendes Ziel, welches die Unfallversicherungsträger durch zahlreiche Bemühungen bei der Prävention von Unfällen und Gesundheitsrisiken am Arbeitsplatz verfolgen.

Es muss jedoch Ziel der EU-Kommission sein, nicht nur ein „angemessenes Maß an Schutz vor allen potenziellen Risiken am Arbeitsplatz“ zu gewährleisten, sondern im Sinne der „Vision Zero“ tödliche und schwere Unfälle nicht zu tolerieren. Ebenso ist ein umfassender Schutz der Beschäftigten vor arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren sowie Berufskrankheiten sicherzustellen. Mit Blick auf die Präventionsarbeit ist hervorzuheben, dass deren Vorteile – insbesondere für die Arbeitgebenden – stärker herausgestellt werden müssen. Ausgaben für den betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz stellen aus ökonomischer Sicht einzelwirtschaftlich lohnende Investitionen dar und kommen den Unternehmen auch selbst zugute (return on prevention).

Darüber hinaus gehören zu einem umfassenden Präventionsansatz aus Sicht der gesetzlichen Unfallversicherung auch verstärkte Anstrengungen, durch Maßnahmen der Rehabilitation und der Wiedereingliederung die

Beschäftigungsfähigkeit wiederherzustellen oder zu stärken, insbesondere von älteren Personen oder Menschen mit Behinderungen.

Kleine und mittelständische Unternehmen bedürfen einer besonderen Unterstützung bei der Umsetzung von Arbeitsschutzvorschriften in der Praxis. Sie tragen zu einem wesentlichen Teil zum wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Wohlergehen bei; alleine in Deutschland gibt es fast drei Millionen kleine und mittelständische Unternehmen (KMU). Häufig sind diese Unternehmen jedoch mit dem komplexen Arbeitsschutzrecht überfordert. Deswegen unterstützt die gesetzliche Unfallversicherung die KMU z. B. durch branchenspezifische Regelungen, die ihnen die Umsetzung des Arbeitsschutzrechts erleichtern (sog. Branchenregel).

Mit Blick auf die Digitalisierung der Arbeitswelt und die damit einhergehenden neuen Arbeitsformen wird sich die künftige Präventionsarbeit ändern. Aus den Erfahrungen der gesetzlichen Unfallversicherung lassen sich Lösungen am besten praxisnah und auf der nationalen Ebene entwickeln; Antworten sind deshalb aus den Mitgliedstaaten heraus zu finden. Ein wichtiger Aspekt bei neuen Arbeitsformen ist dabei die stärkere Eigenverantwortung von Erwerbstätigen. Zudem sind Sicherheitsstandards so anzupassen, dass sich der praktische Arbeitsschutz nicht verringert.

Bei allen Maßnahmen der EU-Kommission im Rahmen der „Europäischen Säule sozialer Rechte“ und der Evaluierung der 24 Arbeitsschutzrichtlinien darf das derzeitige Niveau der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes nicht abgesenkt werden.

## 11. Integrierte soziale Leistungen und Dienste

„Sozialschutzleistungen und soziale Dienste werden so weit wie möglich integriert, um die Kohärenz und die Wirksamkeit dieser Maßnahmen zu verstärken und die soziale Integration sowie die Eingliederung in den Arbeitsmarkt zu unterstützen.“

	Ich stimme voll und ganz zu	Ich stimme zu	Ich stimme nicht zu	Ich stimme überhaupt nicht zu
Stimmen Sie den beschriebenen Herausforderungen zu?		✓		
Ist der Grundsatz geeignet, diese Herausforderungen zu bewältigen?		✓		
Sollte die EU Maßnahmen ergreifen, um diesen Grundsatz zu verwirklichen?				✓

Haben Sie weitere Anmerkungen oder Anregungen? Zum Beispiel: Wie lassen sich diese Herausforderungen am besten bewältigen? Wie sollte die EU handeln, um diesen Grundsatz zu verwirklichen?

Die Vielfalt der angebotenen sozialen Dienste und die Beteiligung verschiedener Institutionen können den Zugang zu diesen Leistungen erschweren, insbesondere wenn sie nicht koordiniert sind. Menschen mit Behinderungen dürften hier vor erheblichen Herausforderungen stehen.

Aus Sicht der gesetzlichen Unfallversicherung ist eine aufeinander abgestimmte Erbringung von sozialen Leistungen sinnvoll und notwendig, um deren Effizienz zu gewährleisten. Mit Blick auf die unterschiedlichen Systeme der sozialen Sicherheit in der EU sollte aber jeder Mitgliedstaat selbst entscheiden, welche Maßnahmen er hierzu ergreift.

Die Unfallversicherungsträger sind durch Gesetz gehalten, mit allen geeigneten Mitteln Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten sowie arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren zu verhüten, nach Eintritt eines Versicherungsfalles die Gesundheit und die Leistungsfähigkeit der Versicherten wiederherzustellen und sie oder ihre Hinterbliebenen durch Geldleistungen zu entschädigen. Prävention, Heilbehandlung, Rehabilitation und Entschädigung werden von einer Institution durchgeführt. Das ermöglicht eine Steuerung ohne hemmende Schnittstellen, straft Verwaltungsvorgänge und verringert Kosten. Vor allem profitieren die Beschäftigten nach einem Versicherungsfall von Anfang an von einer umfassenden und ganzheitlichen Betreuung. Ein integrierter Rehabilitationsansatz, bei dem medizinische Versorgung, berufliche und soziale Rehabilitation in einem integrierten Modell erfolgen, trägt hierzu bei. Arbeitgebende erhalten Unterstützung bei der Prävention im Betrieb, um dafür zu sorgen, dass es erst gar nicht zu Arbeitsunfällen oder Berufskrankheiten kommt. Dies ermöglicht einen umfassenden Schutz der Versicherten und eine hohe soziale Absicherung.

## 12. Gesundheitsversorgung und Krankenleistungen

„c. ... Um eine schnelle Rückkehr an den Arbeitsplatz zu ermöglichen, wird die wirksame Wiedereingliederung und Rehabilitation unterstützt.“

	Ich stimme voll und ganz zu	Ich stimme zu	Ich stimme nicht zu	Ich stimme überhaupt nicht zu
Stimmen Sie den beschriebenen Herausforderungen zu?		✓		
Ist der Grundsatz geeignet, diese Herausforderungen zu bewältigen?		✓		
Sollte die EU Maßnahmen ergreifen, um diesen Grundsatz zu verwirklichen?			✓	

Haben Sie weitere Anmerkungen oder Anregungen? Zum Beispiel: Wie lassen sich diese Herausforderungen am besten bewältigen? Wie sollte die EU handeln, um diesen Grundsatz zu verwirklichen?

Die gesetzliche Unfallversicherung stimmt der Darstellung der Herausforderungen insofern zu, als eine zeitnahe, dauerhafte medizinische, berufliche und soziale Wiedereingliederung für die Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit unabdingbar ist. Dies gilt insbesondere auch vor dem Hintergrund der Verlängerung der Lebensarbeitszeit und der Zunahme von chronischen Erkrankungen.

Entsprechend dem in der gesetzlichen Unfallversicherung geltenden Grundsatz „Rehabilitation vor Rente“ stehen nach einem Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit eine optimale medizinische Betreuung der Versicherten sowie deren berufliche und soziale Wiedereingliederung stets im Vordergrund. Eine erfolgreiche Rehabilitation ist für die Gesundheit und Teilhabe des Versicherten von Vorteil; angesichts der demografischen Entwicklung sowie des Fachkräftemangels profitieren Gesellschaft und Arbeitgebende sowie Unfallversicherungsträger, wenn auf lange Sicht Kosten etwa für Renten entfallen.

## 16. Leistungen für Menschen mit Behinderung

„a. Es wird gewährleistet, dass Menschen mit Behinderung grundlegende Unterstützungsdienste zur Verfügung stehen und dass sie ein gesichertes Grundeinkommen erhalten, das ihnen einen angemessenen Lebensstandard ermöglicht. Die Bedingungen für den Leistungsbezug sind so gestaltet, dass sich daraus keine Beschäftigungshindernisse ergeben.“

	Ich stimme voll und ganz zu	Ich stimme zu	Ich stimme nicht zu	Ich stimme überhaupt nicht zu
Stimmen Sie den beschriebenen Herausforderungen zu?		✓		
Ist der Grundsatz geeignet, diese Herausforderungen zu bewältigen?		✓		
Sollte die EU Maßnahmen ergreifen, um diesen Grundsatz zu verwirklichen?			✓	

Haben Sie weitere Anmerkungen oder Anregungen? Zum Beispiel: Wie lassen sich diese Herausforderungen am besten bewältigen? Wie sollte die EU handeln, um diesen Grundsatz zu verwirklichen?

Die gesetzliche Unfallversicherung in Deutschland stimmt den beschriebenen Herausforderungen in Bezug auf ihren gesetzlichen Auftrag, die Beschäftigungsfähigkeit bzw. die Wiederherstellung der Beschäftigungsfähigkeit ihrer Versicherten mit allen geeigneten Mitteln sicherzustellen, zu. Dies gilt auch im Hinblick auf den Leistungsbezug. Schon während einer stationären Behandlung beraten besonders ausgebildete Berufshelfer oder Rehamanager der gesetzlichen Unfallversicherung den Betroffenen und begleiten ihn durch den gesamten Rehabilitationsprozess, um eine möglichst dauerhafte schulische bzw. berufliche und soziale Wiedereingliederung sicherzustellen. Darüber hinaus sorgt die gesetzliche Unfallversicherung dafür, dass Menschen, die nach einem Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit vorübergehend oder dauerhaft körperliche oder kognitive Einschränkungen haben, auch weiterhin ein weitgehend unabhängiges und eigenverantwortliches soziales und berufliches Leben führen können (durch Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben oder zur Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft). Der Leistungsbezug soll damit zur Sicherstellung oder Wiederherstellung der

Beschäftigungsfähigkeit führen. Mit Blick auf den hier dargestellten Grundsatz ist jedoch darauf hinzuweisen, dass der gewählte Ansatz, die Rechte für Menschen mit Behinderungen darzustellen, zu eng ist, da dieser nur einkommens- und beschäftigungsbezogen ist. Leistungen für Menschen mit Behinderungen sollen eine vollumfängliche Teilhabe und Inklusion in allen Lebensbereichen ermöglichen. Hierzu gibt es auch Vorschläge der EU-Kommission, so etwa für einen Zugänglichkeitsakt für Menschen mit Behinderungen oder den Vorschlag zum barrierefreien Zugang zu öffentlichen Websites. Die gesetzliche Unfallversicherung begrüßt ausdrücklich die Unterzeichnung der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) durch die EU. Einen tatsächlichen Mehrwert im sozialen Bereich sähe sie in der Umsetzung der Ziele der UN-BRK. Hierdurch können Rechte von Menschen mit Behinderungen tatsächlich verbessert werden. Auch die gesetzliche Unfallversicherung leistet auf nationaler Ebene mit eigenen Aktionsplänen zur UN-BRK ihren verbindlichen Beitrag auf dem Weg zu einer „inkluisiven Gesellschaft“ mit den Schwerpunkten Arbeitswelt und Bildungseinrichtungen. Inklusion ist damit ein integraler Bestandteil der Arbeit der gesetzlichen Unfallversicherung.

Im grenzüberschreitenden Kontext könnten für Menschen mit Behinderungen oder Menschen, die sich nach einem Arbeitsunfall in einem Prozess der beruflichen Orientierung und Eingliederung befinden, Erleichterungen erreicht werden, wenn in die Verordnung (EG) Nr. 883/04 klare Regelungen zur Koordinierung von Leistungen zur beruflichen und sozialen Rehabilitation aufgenommen würden. Ob derartige Leistungen von der Verordnung erfasst sind, ist derzeit auch unter den Mitgliedstaaten nicht geklärt. Für Menschen mit Behinderungen oder Menschen, die eine berufliche Wiedereingliederung benötigen, ist derzeit nicht gewährleistet, dass diese grenzübergreifend derartige Leistungen erhalten.

---

## Herausgeber

Deutsche Gesetzliche  
Unfallversicherung e.V. (DGUV)

Glinkastraße 40  
10117 Berlin  
Tel.: 030 288763800  
Fax: 030 288763808  
E-Mail: [info@dguv.de](mailto:info@dguv.de)  
Internet: [www.dguv.de](http://www.dguv.de)

Transparenzregisternummer: 104358917323-22

Stand: 30.11.2016